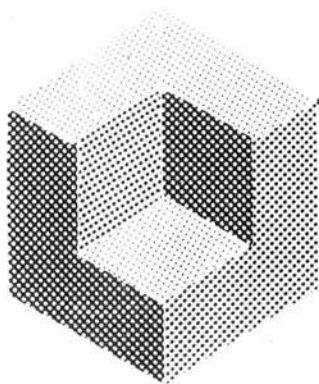




Beszámolók • Szemlék • Közlemények

TÁJÉKOZTATÁSI MUNKA ÁLTALÁBAN

Az életpályamotívumok és a mobilitás kérdése a könyvtári és tájékoztatási munka területén

A pályaválasztási motívumok és a foglalkozási mobilitás szorosan összefügg valamely szakterület személyzetével való ellátottságának helyzetével, és jellemző képet nyújt arról.

A valamely hivatáson belüli vagy különböző foglalkozási ágak közötti állásváltoztatások önmagukban nem tekinthetők sem jónak, sem rossznak. Ennek megítélése nagyrészt a változtatások sűrűségétől függ. Bizonyos mérvű mozgás kívánatosnak tekinthető, mert a személyi változások új szemléletet és lendületet vihetnek az egyes szakterületek érintett egységeinek életébe. Van azonban minden szervezeti egységben egy kritikus szint, amelyet ha a változások túllépnek, hanyatlás következik be. Ugyanis ha túl kevés jól begyakorlott szakember marad egy-egy szervezeti egységben, problémák keletkezhetnek mind a munka folyamatosságában, mind a munkahely iránti bizalomban.

A munkaerő-mobilitás és az azt előmozdító motívumok tanulmányozása rendkívül fontos a munkaerőtervezés szempontjából. Hasznos tudni, hogy az emberek *miért akarnak könyvtárosok vagy tájékoztatási szakemberek lenni* az első munkahelyen, mik a céljaik és mik az elvárásaik e hivatás választásakor, s végül *mennyi ideig maradnak meg e hivatásban*. Hasonlóképpen hasznos azoknak a tényezőknek az ismerete, amelyek mozgást idéznek elő akár a szakmán belül, akár más foglalkozási ágak irányába, a hivatás elhagyására készítve könyvtárosokat, vagy tájékoztatási szakembereket. Ha ismerjük a tényezőket, módunk lehet tenni valamit a munkaerő mozgásának befolyásolására.

A mobilitás általános jellemzése

Az első kérdések egyike: a munkában lévő könyvtári és tájékoztatási személyzet mennyi idő óta tölti be

jelenlegi állását, azaz *mennyi ideje dolgozik ugyanabban az intézményben*, figyelmen kívül hagyva az intézményen belüli munkahelyváltoztatást, a belső előléptetéseket és fokozatbeli emelkedéseket. A megvizsgált körben ez az idő átlagosan 5,5 év volt.

A könyvtári és a tájékoztatási területet azonos hivatás két ágának tekintve, a helyzetet az 1. táblázat vázolja kissé részletesebben a jelenlegi vagy a legutóbbi alkalmazás vonatkozásában.

1. táblázat

Könyvtárosok és tájékoztatási szakemberek jelenlegi vagy legutóbbi alkalmazásának átlagos időtartama

Könyvtárosok	4,97 év
Tájékoztatási dolgozók	7,95 év
Férfiak	8,44 év
Nők	3,91 év
Közművelődési könyvtárak	5,03 év
Oktatási könyvtárak	4,19 év
Szakkönyvtárak	6,96 év
Együtt	5,57 év

A táblázatból kitűnik, hogy a könyvtárosok általában rövidebb ideig maradnak meg munkahelyükön, mint a tájékoztatási dolgozók; hasonlóképpen a nődolgozók is hamarabb változtatnak munkahelyet, mint a férfiak.

A szakkönyvtári munkaerők, akik a szakmai tájékoztatással közelebbi kapcsolatban vannak, ritkábban változtatnak munkahelyet, mint az egyéb könyvtártípusok-ban dolgozók.

Ha figyelembe vesszük az összes alkalmazást, amit a vizsgálat időpontjáig a vizsgált körben a könyvtárosok és tájékoztatási dolgozók betöltöttek, jellegében hasonló kép tárul elénk (2. táblázat).

A táblázatból szintén az tűnik ki, hogy a könyvtárosok és a nők általában gyakrabban változtatnak állást, mint a tájékoztatási dolgozók és a férfiak. A kategóriák

Könyvtárosok és tájékoztatási dolgozók eddig betöltött
összes állásainak átlagos adatai

	Az alkalmazások átlagos száma	időtartama	Átlagos életkor, év	A munkában töltött idő átlagos tartama, év
Könyvtárosok	4,26	3,37	36,74	14,37
Tájékoztatási dolgozók	3,62	5,27	41,05	19,07
Férfiak	3,98	5,05	42,16	20,12
Nők	4,22	2,96	35,00	12,49
Közművelődési könyvtárak	3,15	3,49	32,75	10,99
Oktatási könyvtárak	4,57	3,32	37,57	15,15
Szakkönyvtárak	4,31	4,17	40,19	17,97
Együtt	4,13	3,70	37,62	15,28

itt azonban kissé összefonódnak a hivatás két ága vonatkozásában, mivel számos esetben előfordul, hogy egyes dolgozók egy ideig könyvtárosként, majd tájékoztatási dolgozóként működtek.

Feltételezhető, hogy az emberek általában 18 éves korban kezdenek dolgozni. Természetesen szép számban vannak eltérések (pl. felsőfokú tanulmányok, katonai szolgálat miatt), de gyakran egyéb okok miatt is megszakadhat a szolgálatban eltöltött idő folyamatosága (pl. nőknél gyermeknevelés miatt). Az extrapolációs számítások magukban foglalják ezeket a körülményeket. Feltehető az is, hogy a jövőben Angliában a 60. életév lesz a nyugdíjazási korhatár mindenki számára (férfiak esetében ez jelenleg 65. év), így elvileg egy állással többet tölthetnek be (3. táblázat).

A mobilitás vizsgálatánál azonban nemcsak annak megismerése fontos, hogy hány munkahelyen átlagosan mennyi időt töltöttek az érdekeltek dolgozók, hanem az is, hogy milyenek voltak ezek az állások és milyen irányú, illetve jellegű álláscsereket következtek be.

3. táblázat

Az alkalmazások átlagos száma
a munkában töltött összesített
időtartam alatt

Könyvtárosok	9,95
Tájékoztatási dolgozók	6,59
Férfiak	
60 éves korban nyugdíjazva	6,92
65 éves korban nyugdíjazva	7,74
Nők	10,42
Együtt	8,84

A pályaműlt elemzése

A szerző számos pályát elemzett és megvizsgálta az egymást követő pályaszakaszok jellegének változásait, azok kombinációit. Az elemzések lényegének érzékeltetése,

illetve alátámasztására négy összefoglaló táblázatot közöl.

Az egyik vizsgált kérdés: vannak-e jelentős eltérések a könyvtárosok és a tájékoztatási dolgozók pályafutásának alakulása és mobilitásuk között? A válasz: igen. A szakma két ága eléggé különálló és önmagában meglehetősen zárt. A vizsgálat nem sok „átszivárgást”, kölcsönhatást talált a két terület között. De akik jelenleg a tájékoztatásban működnek, inkább rendelkeznek alkalmazásuk révén korábban szerzett könyvtári tapasztalatokkal, mint a jelenleg könyvtárban dolgozók előbbi munkahelyen szerzett tájékoztatási tapasztalatokkal (4. táblázat).

4. táblázat

Tapasztalatok a könyvtárakban
és a tájékoztatási munkában

	Könyvtá- rosok	Tájékoztatási dolgozók	Együtt
Mindkét munkanemben szerzett tapasztalatot	13%	27%	16%
Csak az egyik munka- nemben szerzett tapasztalatot	87%	73%	84%

A belső mozgás a szakma két ága között a könyvtárról a tájékoztatási intézmények felé irányul. Ez arra enged következtetni, hogy a tájékoztatást jobb, érdekesebb munkának, vonzóbb és tekintélyesebb állásnak tartják. Aki egyszer már dolgozott a tájékoztatásban, nem mutat hajlandóságot arra, hogy visszatérjen, illetve átmenjen könyvtárba.

Meglepő, hogy a szakma két ága közötti mozgás kisebb mértékű volt, mint az együttesen számított könyvtári és tájékoztatási szakma és a többi foglalkozási ágak között. Ebből egyes tájékoztatási szakemberek olyan következtetést vontak le, hogy voltaképpen nem is beszélhetünk könyvtári és tájékoztatási szakmáról, ha-

5. táblázat

A könyvtári és tájékoztatási, illetve az egyéb alkalmazások százalékos aránya

	Könyvtá- rosok	Tájékoztatási dolgozók	Férfiak	Nők	Együtt
Könyvtári és tájékoztatási alkalmazások	57%	34%	38%	61%	53%
Egyéb alkalmazások	43%	66%	62%	39%	47%

nem valójában két különböző és egymástól független hivatásról van szó (5. táblázat).

A férfiak és a nők pályafutásának összevetése hasonlóképpen érdekes. Bár a tájékoztatási munka inkább férfi, a könyvtárosi pedig női hivatássá kezd válni, egyáltalán nem mutatkozik közöttük különbség a szakmán belül korábban betöltött állásokat illetően: mind a férfiak, mind a nők esetében az alkalmazásoknak csupán 16%-a ölelte fel a szakma mindkét ágát.

Az egyéb szakmai alkalmazások tekintetében lényeges eltérések állapíthatók meg a férfiak és a nők pályafutásának alakulásában. Ilyen vonatkozásban a nők sokkal kevésbé mozgékonyak, mint a férfiak (5. táblázat).

Ennek a tendenciának felismerése is fontos az alkalmazók és a tervezés számára. A nők pályafutása rövidebb és mozgékonyabb, mint a férfiaké, de inkább megmaradnak a könyvtári és tájékoztatási szakmában, s kevésbé törekednek más foglalkozási ágakban elhelyezkedni, illetve tapasztalatokat szerezni.

A szakmán kívüli alkalmazásokat illetően eltérések mutatkoznak a könyvtárosok és a tájékoztatási dolgozók között. A korábbi kommunikációs, tudományos és műszaki gyakorlat biztos háttér a tájékoztatási szakemberek számára, a könyvtárosok esetében azonban nem. A könyvtárosok előző foglalkozása többnyire irodai vagy titkári teendők ellátásából állt, sok esetben szakképzettséghez nem kötött munka volt.

A tájékoztatási munkába az emberek általában később lépnek, miután képzettséget és egyéb foglalkozási ágakban tapasztalatokat szereztek. Természetesen az sem hagyható figyelmen kívül, hogy a *tájékoztatás fiatalabb hivatás, mint a könyvtárosság*. Az is tény, hogy a tájékoztatásban az elhelyezkedési lehetőségek régebben jóval korlátozottabbak voltak, mint ma. Ez a munkaterület korábban nem volt széles körben ismert, s így a figyelem kevésbé is irányulhatott erre a hivatásra.

Ha a könyvtári és tájékoztatási szakmát úgy tekintjük, hogy lényege emberek kiszolgálása, hasonlóan az ápoló, az orvos, a társadalmi munkás, a pedagógus munkájához, akkor az egyéb foglalkozásban eltöltött alkalmazások előnyösek a könyvtári és tájékoztatási szakma szempontjából. Az így szerzett tapasztalatok ugyanis nagymértékben elősegítik az emberek szükségle-

teinek jobb megértését és objektív távlatokat nyújtanak a könyvtári és tájékoztatási szakma számára.

Munkaerőpazarlás

A munkaerőpazarlás egyik alapformája a munkanélküliség. A vizsgálat ennek mértékét 12%-ban állapította meg. Oka többféle lehet. Van, aki a legnagyobb igyekezete ellenére sem tud álláshoz jutni, de sokan gyermekgondozás miatt nem tudnak a szakmában állást vállalni. Ennélfogva érthető, hogy a munkanélküli nők számaránya (17%) felülmúlja a férfiakét (5%).

A vizsgált körben további 11% volt azoknak a számaránya, akik jelenleg a könyvtárosi és tájékoztatási szakmán kívül, valamely más foglalkozási ágban dolgoznak. A könyvtárosi és tájékoztatási hivatásra készült személyeknek átlagosan 23%-a nem a szakmában működik (beleértve a munkanélkülieket is), ami a szakma szempontjából feltétlenül veszteségnek tekinthető.

A vizsgált adatokból az is kiderül, hogy a dolgozók mintegy 38%-a későn lép a szakmába, miután produktív éveinek jelentős részét más foglalkozásnak szentelte (oktatás, kutatás, műszaki vagy hivatalnoki munka stb.), bár láttuk, hogy ez bizonyos vonatkozásokban előnyt is jelent a szakma szempontjából. Panaszok hangzottak el, hogy szegényes a pályaválasztási tanácsadás az iskolákban és az egyetemeken, ami ugyancsak hozzájárul a helyzet ilyenén való alakulásához.

A vizsgálat kapcsán az is megállapítható volt, hogy a könyvtári és tájékoztatási szakmában dolgozók egy része ugyanolyan egyéb munkahelyekért hagyja el a szakmát, mint amilyenekben már korábban dolgozott. Vannak, akik úgy ítélik meg, hogy a kifelé irányuló mobilitás bizonyos tekintetben szintén hasznos, mert missziós jelenségeként hozzájárulhat a helyes könyvtárosi és tájékoztatási pályakép szélesebb körben való kialakításához. Mindez természetesen erősen függ a szakmát elhagyók személyének értékétől. Meggyőző érvek hozhatók fel e jelenség mellett és ellene is.

/SLATER, M.: *Career patterns and mobility in the library/information field* = *Aslib Proceedings*, 30. köt. 10–11. sz. 1978. p. 344–351./

(Balázs János)