

## Quiet quitting

Szabó Dorottya

DOI: 10.14267/VILPOL2023.01.16

A nyáron vírusként terjedt el a közösségi médiában egy TikTok videó<sup>39</sup>, ami a „quiet quitting” terminussal ismerteti meg a nézőket. A kifejezés kissé csalóka, mivel alapvetően nem arról van szó, hogy a munkavállalók felmondanak a munkahelyükön, hanem csupán arról, hogy nemet mondanak az úgynevezett „hustle culture”-re. Ez a magyarra nemigen lefordítható terminus nagyjából azt jelenti, hogy a munkavállalók mindent a munkájuknak rendelnek alá, túlórákat vállalnak akár fizetetlenül is, egyszóval a munkájuk teszi ki az életük túlnyomó részét. Azok tehát, akik implementálják a „quiet quitting” filozófiáját, tulajdonképpen a minimumon teljesítenek a munkahelyükön, és szigorúan tartják magukat a munkaköri leírásukhoz, nem vállalnak el feladatokat azon felül.

Bár a „quiet quitting” alapvetően tehát nem felmondást jelent, a személyes történetek gyakran végződnek azzal, hogy pár hónap rezignált munkavégzés után a munkavállalók inkább tovább állnak<sup>40</sup>. A BBC által elmesélt történetekhez azonban az is hozzátartozik, hogy a megszólalt munkavállalók hiába teljesítettek messze a munkaköri leírásuk felett, nem tudtak ezért pénzügyi kompenzációt kiharcolni maguknak. A jelenséget a „Great Resignation” következő szakaszaként is emlegetik a sajtóban<sup>41</sup>, ami elsősorban a Z generáció képviselői között terjedt el.

Egy Gallup kérdőíves kutatás<sup>42</sup> szerint az amerikai munkavállalók fele „nem elkötelezett” a munkája iránt, a kutatók őket definiálták a „quiet quitting” képviselőinek. Ez a teljes kép nem mutat nagy változást az előző évekhez képest, azonban a 35 év alatti munkavállalók esetében 2019-ről 2022-re 6%-ponttal esett a munkájuk iránt elkötelezettek aránya. Ez talán nem meglepő, hiszen ez az a korosztály, amelyiket a leginkább megviselte a járványidőszak a munkaerőpiacon. A kutatásból az is kiderül, hogy jelentősen csökkent ebben a korosztályban azoknak az aránya, akik úgy érzik, hogy törődnek velük a munkahelyükön, vagy biztatják őket a jobb teljesítményre, illetve az is, hogy a távmunka megnehezíti a munkahelyi tájékozódást.

Egy álláskereső weboldal vezető közgazdásza szerint<sup>43</sup> a „quiet quitting”-nek azért lehet momentuma, mert a rekordalacsony elbocsátások világában az embereknek soha nem látott munkahelyi biztonsága van, így megengedhetik maguknak a minimumon való teljesítést. A jelenséggel kapcsolatban több szakértő megszólalt különböző sajtóorgánumban, melyek között

<sup>39</sup> [https://www.tiktok.com/@zaidleppelin/video/7124414185282391342?is\\_copy\\_url=1&is\\_from\\_webapp=v1&item\\_id=7124414185282391342](https://www.tiktok.com/@zaidleppelin/video/7124414185282391342?is_copy_url=1&is_from_webapp=v1&item_id=7124414185282391342) Letöltés ideje: 2022.12.01.

<sup>40</sup> <https://www.bbc.com/news/business-62638908> Letöltés ideje: 2022.12.01.

<sup>41</sup> <https://www.cnbc.com/2022/09/02/how-quiet-quitting-became-the-next-phase-of-the-great-resignation.html>

<sup>42</sup> <https://www.gallup.com/workplace/398306/quiet-quitting-real.aspx> Letöltés ideje: 2022.12.01.

<sup>43</sup> <https://www.npr.org/sections/money/2022/09/13/1122059402/the-economics-behind-quiet-quitting-and-what-we-should-call-it-instead> Letöltés ideje: 2022.12.01.

található pozitív hangvételű megnyilatkozás is, de talán többségben vannak azok a szakértők, akik katasztrófálisnak vélik a trendet, és egyenesen az életről való lemondásként, vagy a közepszerűséggel való beérésként tekintenek a jelenségre. Kevin O’Leary, kanadai vállalkozó, illetve televíziós személyiség annyira fontosnak és kétségbeejtőnek találja a „quiet quitting” népszerűségét, hogy szükségét érezte, hogy egyfajta motivációs (?) videót<sup>44</sup> készítsen arról, mennyire helytelennek véli ezt a hozzáállást. Videójában arról beszél, hogy azok a munkavállalók, akik aktívan részt vesznek a problémák megoldásában, és nem próbálják meg munkaköri leírások alapján definiálni munkájukat, azok az emberek válnak sikeressé az életben, mindenki más elbukik. Az üzletember szerint akarnunk kell a sikert, és fokoznunk kell a teljesítményünket a siker elérésének érdekében, benne kell lennie a DNS-ünkben a többre vágyásnak, mert ez tesz minket értékes munkavállalókká. Ha nem ilyen munkavállalók vagyunk, akkor szeretné, ha a versenytársainak dolgoznánk. Habár a videóban megcsillan valamiféle munkavállalói küldetés tudat fénye, de meglehetősen ambivalens érzéseket kelthet az emberben.

A jelenséggel kapcsolatban a Harvard Business Review portálon megjelent véleménycikkben<sup>45</sup> a szerzők amellet érvelnek, hogy a „quiet quitting” nem a munkavállalók, hanem a középvezetők hibája, akik nem közvetítik megfelelően a vállalati stratégiát, illetve nem képesek megfelelő motivációs és feedback rendszert kialakítani. Megjegyzendő, hogy a középvezetők élete jelentősen megbonyolódott a távmunka széleskörű elterjedésével, ami teljes motivációs rendszereket rombolhatott le, vagy hagyhatott maga után az irodákban. Így a jelenség megítélésekor, vagy a bűnbakok keresésekor figyelembe kell vennünk, hogy végső soron a menedzserek is munkavállalók, akiknek időbe telik alkalmazkodni a megváltozott körülményekhez.

A jelenség nem csupán mikroszinten, a menedzserek és vállalatvezetők számára okozhat fejfájást, az USA-ban idén a második negyedéves adatok azt mutatják, hogy a nem mezőgazdasági üzleti szektor termelékenysége egy munkaóra jutó outputban kifejezve 1950 óta a legnagyobb éves csökkenést produkálta. Eközben az egy munkavállalóra jutó költségek is közelednek a 70 éves csúcs felé, bár jelenleg még messze elmaradnak az olajválság ideje alatt jelentkezett évi növekedési szinthez képest. Az azonban elmondható, hogy a két mutató ilyen irányú és hasonló mértékű elválására az olajválság idején volt példa, ami a ’80-as évek második felére rendeződött.

---

<sup>44</sup> [https://www.cnbc.com/video/2022/08/19/quiet-quitting-why-kevin-oleary-says-its-a-bad-idea-for-your-career.html?utm\\_source=npr\\_newsletter&utm\\_medium=email&utm\\_content=20220909&utm\\_term=7224424&utm\\_campaign=money&utm\\_id=5861281&orgid=88&utm\\_att1=Letöltés ideje: 2022.12.01.](https://www.cnbc.com/video/2022/08/19/quiet-quitting-why-kevin-oleary-says-its-a-bad-idea-for-your-career.html?utm_source=npr_newsletter&utm_medium=email&utm_content=20220909&utm_term=7224424&utm_campaign=money&utm_id=5861281&orgid=88&utm_att1=Letöltés%20ideje%3A2022.12.01.)

<sup>45</sup> <https://hbr.org/2022/08/quiet-quitting-is-about-bad-bosses-not-bad-employees> Letöltés ideje: 2022.12.01.



1. ábra: A nem mezőgazdasági üzleti szektor termelékenysége egy munkaóra jutó output az USA-ban (1950-2020)

*Forrás: FRED Economic Data*

A bizonyos szempontból drámai második negyedéves adatokért nyilván nem (önmagában) a „Great Resignation” és a „quiet quitting” jelenségefelel, de a trend nem jön jókor a makrogazdaságnak a termelékenység növelése szempontjából.

Nemrég összefutottam a reptéren egy régi ismerősömmel, akit az egyik legműveltebb és legtehetségesebb kortársamként – a 20-as éveinek közepén jár – raktároztam el annak idején a lelkemben. Beszélgettünk a munka világáról annak ellenére, hogy mindketten éppen vakációmódra akartunk volna váltani. Azt mondta, hogy az egyetem után rá kellett jönnie és el kellett fogadnia, hogy a munka egy szükséges rossz az ember életében, és csak el kell végeznie napi 8 órában, hogy legyen erőforrása minden másra, ami örömet okoz neki. Habár egyre több, társadalmi kérdésekben elkötelezett, egykor világmegváltásról álmodozó, küldetéstudattal rendelkező kortársam jut erre a következtetésre, és jelentkezik olyan pozíciókra, amikben sosem tudtam volna elképzelni őket, a szóban forgó ismerősöm szájából ez még drámaibban hangzott, mint bárki mástól. „Hát ő is elesett” – gondoltam magamban, de nem tudtam hibáztatni érte.

A „quiet quitting” jelenség és az azt körülvevő intenzív diskurzus teljesen abszurdnak tűnhet. A menedzserek és az emberierőforrás-menedzsment szakértők frászt kaptak és kapnak attól, hogy a munkavállalók – akik a munkaköri leírások alapján jelentkeznek egy-egy pozícióra – a munkaköri leírásukhoz tartják magukat. Amikor aláírják a munkaszerződést, azt abban a hitben teszik, hogy az elvárások találkoznak a munkaköri leírásukkal, annak megfelelő elvégzése pedig annak jele, hogy jól teljesítenek a munkájukban. Ha a munkanapjainkban elvárásként jelenik meg a munkaköri leírásunktól való pozitív eltérés, akkor maga a munkaköri leírás veszti el a legitimitását.

A Kevin O’Leary típusú vállalatvezetők egy olyan világban követelik a túlórákat, az extra feladatok elvállalását, amelyben a teljesítményelv nem következetes, a kompenzáció éveket késhet, a megbecsültség pedig talán egy pillanatig sem garantált. A küldetéstudatnak feedbackre van szüksége, a kiemelkedő teljesítménynek a munkavállalókon túlmutató eredményeit láthatóvá kell

tenni, és mindez még nem elég. Régi bölcsesség, hogy a munkaerőnek biztosítani kell a szükséges erőforrásokat ahhoz, hogy regenerálódjon. Ennek a regenerációs időnek, illetve az ehhez szükséges erőforrások körének újragondolása folyamatosan zajlik, a „quiet quitting” jelensége viszont arra hívja fel a figyelmünket, hogy a megoldás talán nem az irodák egyfajta játszótérre való átalakítása, vagy hogy a work-life balance-ra tett kísérletek nem váltják be a hozzájuk fűzött reményeket, és így tovább.

Egy másik kortársam, aki nem érdemelne kevesebb hízelgést, mint a fentiekben említett ismerősöm, épp a napokban költözött Kanadába, ahol, bár korábban már járt nyári munkán, most nem várja biztos munkalehetőség. Ennek ellenére a költözése mögött megbújó egyik kiemelt ok, hogy tapasztalata szerint – amik éles kontrasztban állnak az itthoni tapasztalataival – bármilyen munkát végez, legyen az kék, vagy fehérgalléros, a kiemelkedő teljesítményét rögtön megbecsültséggel kompenzálják.

Az említett személyes példák alapján úgy tűnik, hogy a küldetéstudat visszavonulót is fújhat, miközben a megszokott helyen táborozik, és el is menekülhet egy olyan környezetben, ahol a kompenzáció nem késik, a teljesítményelvet pedig következetesen alkalmazzák. Ez természetesen munkavállalói döntés, a menedzserek szerepe azonban megkérdőjelezhetetlen. Kevin O’Leary véleményével kapcsolatban erősen kételkedem abban, hogy az ember DNS-ében kéne lennie a siker folyamatos, l’art pour l’art hajszolásának. A munkavállaló – és általában az ember – természetének megfelelően, kanti terminussal élve „társtalan társas” lény, aki bár közösségben működik jól, mégis olykor lázadozik ellene. A küldetéstudat feltétele az elérendő, önmagunkon túlmutató célrendszer, azonban, ha a munkánkat nem becsülik meg, lázadozunk az önmagunkon túlmutató világ ellen, és visszahúzódhatunk a „quiet quitting” világába, ahol az egyén a munkaerejéből csak annyit használ fel, amennyit a környezete kompenzál.

Összességében tehát a „quiet quitting” mondhatni összhangban van a teljesítményelvel, a Z generáció meguntta, hogy az extra munka kompenzációjára várjon, így maga tömte be a befektetett energia és az azért kapott jutalom közti hézagokat ahelyett, hogy a menedzsereikre – vagy a szakszervezeti érdekérvényesítésre – vártak volna.