

CSOBA JUDIT¹

GONDOSKODÓ ÁLLAM, AKTIVÁLÓ ÁLLAM, BEFEKTETŐ ÁLLAM²
A foglalkoztatáspolitikai és a jóléti modellváltás néhány összefüggése

DOI: 10.18030/SOCIO.HU.2017.1.1

ABSZTRAKT

A tanulmány keretében a szociális biztonság garantálásának átalakuló modelljét vizsgáljuk. Az elemzés során az európai országok foglalkoztatáspolitikájában végbement változásokra fókuszálunk. A jóléti változásokat elemző szakirodalom kritikai áttekintésével arra keressük a választ, hogy a második világháborút követően létrejött, főként a jóléti támogatásokat és szolgáltatásokat középpontba állító gondoskodó jóléti állam milyen körülmények hatására és milyen lépések mentén alakult át az évezred elejére „aktiváló”, majd „befektető állammá”.

A tanulmány első része az átalakulás elméleti kereteit, a jóléti állam foglalkoztatáspolitikájának meghatározó pilléreit, az „aktiváló állam” és a „befektető állam” fogalmát, sajátosságait mutatja be. A második rész pedig a modellváltás öt szakaszának legfontosabb jellemzőit vizsgálja.

Kulcsszavak: „aktiváló állam”, foglalkoztatáspolitikai, társadalmi befektetés, „harmadik út”

CARE, ACTIVATION, INVESTMENT

On some connections between employment policy and the transformation of the welfare model

ABSTRACT

In this paper the changing model of social security will be investigated. The analysis focuses on the changes of employment policies in European countries. Through the critical review of scientific literature of welfare changes we try to answer the question of what circumstances led to the shift from the welfare state focusing on welfare benefits and services to the generally accepted model of the activating state by the first decade of the millennium, and through what steps the latter has evolved. The central question of this study is how and along what stages the earlier integration efforts directed at citizens at the margin of the labour market focusing on entitlements have been replaced by a market-based approach meeting the needs of these groups as a form of social investment.

The first part of the study presents the theoretical framework for the transformation of the employment policies, the key pillars of the welfare state and the term “activation state” and “investor state”. The second part examines the key features of the five stages of the model change.

Key words: activating state, employment policy, social investment, “Third Way”

1 Debreceni Egyetem Szociológia és Szociálpolitika Tanszék

2 A tanulmány a Horizon 2020 Program *InnoSI (Innovative Social Investment: Strengthening communities in Europe)* projektjének keretében készült. Grant Agreement Number: 649189

GONDOSKODÓ ÁLLAM, AKTIVÁLÓ ÁLLAM, BEFEKTETŐ ÁLLAM

A foglalkoztatáspolitikai és a jóléti modellváltás néhány összefüggése

BEVEZETŐ

A második világháborút követően kiépült jóléti államok a XX. század végére a hagyományos módon mind nehezebben kezelhető gazdasági és társadalmi kihívások hatására az addig működő jóléti modell átalakítására – a jóléti rendszer alapjait is érintő reformok bevezetésére – kényszerültek. Ez a reformfolyamat – amelyet a kritikusok egyszerűen csak a jóléti állam leépítésének neveznek – már a hetvenes évek második felében elindult Európában, de csak a kilencvenes években erősödött fel, és máig tart. A XX. század végére a Marshall (1950) által csak harmadik generációs jogoknak nevezett szociális jogok új rendszere alakult ki. Ennek eredményeként a korábbi jogosultságok és az európai szociális modell „újra kalibrálására” került sor (Hemerijck–Berghman 2004).³

Tanulmányunk keretében ennek az átalakulási folyamatnak csupán egyetlen szegmensére fókuszálunk: arra keressük a választ, hogy a jóléti rendszer reformja hogyan zajlott a foglalkoztatáspolitikában, milyen alapvető változások mentek végbe annak intézmény- és eszközrendszerében. A jóléti reformfolyamat elemzésekor a foglalkoztatáspolitikai terén lezajlott változások kiemelését többek között az indokolja, hogy a „rekommodifikáció” fogalma a jóléti modell átalakulására vonatkozó elméleti viták központi elemévé vált. A munkához, piaci szerepvállaláshoz kötődő jóléti modell – függetlenül attól, hogy milyen értékrendszerre (konzervatív, liberális, szociáldemokrata) épülő jóléti modellt vizsgálunk – napjainkra széles körben elfogadottá vált. A foglalkoztatáspolitikai és a jóléti modellváltás közötti kölcsönhatás vizsgálata így joggal tekinthető a jóléti paradigmaváltás-kutatás meghatározó, kulcsfontosságú összefüggéseket ígérő területének.

Kutatásunkat mindezeknek megfelelően – jelen tanulmányunkban – két hipotézis köré szerveztük. Egyfelől úgy véljük, hogy az aktiváló – pl. munkateszthez és jövedelemteszthez kötött – ellátási formák bevezetése bár eltérő ütemben, mértékben és formában történt az elmúlt évtizedekben Európa jóléti államaiban, de megítélésünk szerint a jóléti modellek sajátosságaitól függetlenül a változások azonos irányba mutatnak. A „dekommodifikációtól” a „rekommodifikációig”, a „gondoskodó államtól” a „befektető államig” vezet a jóléti paradigmaváltás európai útja.

Második hipotézisünk szerint a paradigmaváltás a foglalkoztatáspolitikában sem köthető egyetlen konkrét időponthoz vagy reformhoz. Itt is – akár csak a jóléti ellátás más területein – egy több évtizeden át zajló folyamatos átépítésről beszélhetünk. A jóléti rendszert átalakító reformok először apró lépésekben, a munkaerőpiac peremén jelentek meg, majd észrevétlenül terjedtek tovább és váltak meghatározó szabállyá a munka-

³ Lásd még: https://www.researchgate.net/publication/228394058_Welfare_recalibration_as_social_learning

nélküliek ellátásában, a szociális biztonság garantálásában. Jelen tanulmányunk keretében hipotéziseink igazolásának módszereként – mivel elsődlegesen a paradigmaváltás elméleti áttekintésére vállalkozunk – a változást dokumentáló/elemező – főként nyugat-európai – szakirodalom kritikai elemzését választottuk. Tanulmányunk első fejezetében az átalakulás fogalmi kereteinek felvázolására törekszünk, míg a második fejezetben a változás szakaszait és legfőbb jellemzőit mutatjuk be.

1. A JÓLÉTI MODELLVÁLTÁS ELMÉLETI KERETEI

A második világháborút követően kialakuló, a teljes foglalkoztatásra épülő jóléti államok a társadalmi egyenlőtlenség csökkentését, az állampolgárok elemi szükségleteinek kielégítését és a szociális jogok garantálását vállalták. A „gondoskodó jóléti állam” azonban a hetvenes évektől fokozatosan súlyosbodó gazdasági és társadalmi kihívásokkal szembesült. A technikai modernizáció és a globalizáció által meghatározott gazdasági átalakulás folyamatát társadalmi és ideológiai változások is kísérték, amelyek a kilencvenes évek közepére átalakították a nemzeti kormányzás és a jóléti államok működésének keretfeltételeit is. A társadalom differenciálódásával, az érdekviszonyok átalakulásával a változást kísérő társadalmi jelenségekre – pl. munkanélküliség, egyenlőtlenség, szegénység – vonatkozó gondolkodás is alapvetően átalakult. Az átalakulás egyik legfőbb jellemzője a fokozatosan csökkenő társadalmi szolidaritás, valamint a jóléti állammal szembeni elvárás újrafogalmazása volt.

A szociális jogokat garantáló „gondoskodó állam” helyett a politikában és a közgondolkodásban egyre inkább elfogadottá vált a gazdasági és társadalmi aktivitást, valamint az „öngondoskodást” elváró/kikényszerítő „aktiváló állam” képe. Az ezredfordulót követő években azonban az erősödő aktiváló modell a leszakadó társadalmi csoportok esetében nem bizonyult igazán sikeresnek. A munkavégzéshez szükséges készségek és feltételek hiánya, valamint a társadalmi támogatások folyamatos szűkülése miatt az „aktiváló politika” további kirekesztődéshez vezetett, nőtt a szegények és a tartósan munka nélkül lévők aránya. Az ezredfordulót követően kialakuló „befektető állam” modell képviselői (Hemerijck 2013, Morel–Palier–Palme 2012, Palier 2006, 2010) – a giddensi „harmadik út” hagyományaira építve, de azt több vonatkozásban is meghaladva – kísérletet tesznek az „aktiváló állam” egy új, a XXI. századi gazdasági és társadalmi kihívásokra is válaszolni képes jóléti modell kialakítására. A következőkben a „gondoskodó”, az „aktiváló” és a „befektető” állam fogalmát és sajátosságait mutatjuk be.

1.1. Honnan-hova? A reformfolyamat kiindulópontja: a „gondoskodó állam”

A jóléti állam alapvető feladata a szociális jogok garantálása és a piac okozta társadalmi egyenlőtlenségek csökkentése (Esping-Andersen 1990). E cél elérésének érdekében a jóléti államnak hatékonyan kell közvetítenie a társadalom egyes szereplői – állam, piac, család – és a közöttük lévő, olykor egymásnak ellentmondó, érdekek és elvárások között (Marshall 1950, Kaufmann 1997).

William Beveridge, az univerzális jóléti modell megalkotója a második világháború alatt íródott *Social Insurance and Allied Services* (1942) című munkájában így határozta meg a jóléti állam feladatát: harcolni az öt legnagyobb rossz, a szükség, a betegség, a tétlenség, a tudatlanság és a nyomor ellen. A két évvel később író-

dott *Full Employment in Free Society* (1944) című művében mindebből már egyetlen fő célt, a „tétlenségtől való mentesség” biztosítását emelte ki, s a teljes foglalkoztatás megteremtésének szükségességét hangsúlyozta.

A második világháborút követően a jóléti állam alapvető pilléreinek meghatározásakor a fő cél egy „gondoskodó állam” létrehozása volt, amely az érintettek egzisztenciájának biztosításakor a piaci függőség csökkentésére (dekommodifikáció)⁴ és a piaci jövedelmek egyenletes elosztására törekedett. Mindezeknek megfelelően, bár a jóléti állam a teljes foglalkoztatás⁵ eszméjére épült, a munkakényszer a legkevésbé sem volt jellemző. A javakhoz való hozzájutás feltétele nem a teljesítmény vagy a jövedelemszerző tevékenységben való részvétel, hanem az állampolgárság révén garantált jogosultság volt. Az állam újraelosztó szerepének hangsúlyozása, a garantált egzisztencia piactól való függetlensége, a szociális jogok feltétel nélküli garantálása a jóléti állam ideáltípusának meghatározó jellemzői voltak.

A jóléti állam definíciójának megalkotásakor Esping-Andersen sem csupán az állampolgárok szociális jogainak garantálását állította középpontba,⁶ hanem ezzel egyidejűleg szabályozta az egyén (család) az állam és a piac viszonyát is. Egyértelműen meghatározta az állam felelősségét az állampolgárok elemi jólétének biztosításában és a piac által ki nem elégített alapszükségletek (oktatás, egészség, egzisztenciális biztonság) garantálásában (Esping-Andersen 1990). A szükségletkielégítés szintje és formája ugyan a jóléti állam egyes típusainak függvényében változott, a jogokat azonban, mint harmadik generációs szabadságjogokat egyik modell sem vitatta.⁷

A jóléti állam ideáltípusa ennek megfelelően a következő pillérekre épül:

- a) szociális jogok biztosítása a dekommodifikáció – vagyis a munka kényszerétől való mentesség – hangsúlyozásával,
- b) a piac okozta társadalmi egyenlőtlenség kezelése a jóléti újraelosztás során, vagyis lehetőség az anyagi biztonságra azoknak is, akik ideiglenesen, vagy tartósan a munka világából kiszorultak,
- c) az állam, a piac és az egyén (család) eltérő szerepének szabályozása a jóléti újratermelés során.

Ennek értelmében az állam szerepe és felelőssége az állampolgárok jólétének garantálásában, a piaci érdekek és társadalmi érdekek közötti egyensúly megteremtésében, továbbá az egyéni motiváltságok és érdekeltségek, de legfőképpen az egyéni jogok garantálásában volt kiemelt jelentőségű (Esping-Andersen 1990).

A foglalkoztatást illetően Európa legtöbb jóléti állama a hetvenes évek második feléig a magas foglalkoztatási arányról és a munkaerő magas fokú biztonságát szavatoló intézményrendszeréről volt felismerhető. Ide tartoztak a kiterjedt és többnyire kötelező alapon működő társadalombiztosítási rendszerek, melyek magukban

4 A dekommodifikáció fogalmát Claus Offe vezette be az irodalomba (Offe 1984: 124).

5 Megjegyzendő, hogy a teljes foglalkoztatás Beveridge modelljében – az akkor általánosan elfogadott férfi kenyérkereső modellnek megfelelően – csak a felnőtt férfiakra vonatkozott, és 48 órás munkahetet, 48 heti éves foglalkoztatást és az élet során 48 évnnyi munkaviszonyt jelentett (Hemerijck 2013: 123).

6 A jóléti állam diszfunkcióit hangsúlyozó kritikusok leginkább ezt emelik ki (Mead 1986, Haskins 2002, Freud 2007, Levin 2008).

7 Marshall (1991) a szabadságjogok kialakulását mint a szabadságjogok három generációját mutatja be. A XVIII. század a személyes szabadságjogok kialakulásának kora, melynek keretében a tulajdonlás, a szerződés-kötés, a mobilitás és lelkiismeretszabadság alakult ki. A XIX. században a politikai szabadságjogok kialakulása és a polgárok politikai hatalomban való részvételének a feltételei jöttek létre, úgy, mint a választás és választhatóság szabadsága. A XX. században a jóléti állam megteremtette a kereteit a szociális szabadságjogok kialakulásának. A minden állampolgár számára feltétel nélkül biztosított egészség, oktatás és gazdasági jólét garantálása a jóléti állam feladata volt.

foglalták az öregségi, betegségi, baleseti és munkanélküli ellátásokat. Szintén ide tartozott az elbocsátással szembeni védelem, a passzív és aktív munkaerő-piaci politikák támogatása, a jövedelempótlás magas szintje, az állam aktív szerepvállalása a jóléti/foglalkoztatási programok szabályozásában, finanszírozásában és megvalósításában is.

Az európai jóléti államok keretét az ötvenes évek közepétől a hetvenes évek elejéig tartó gazdasági növekedés adta, amely történelmi mértékben egyedülálló módon biztosította a jóléti állam alapjait jelentő teljes foglalkoztatás megvalósítását. A jóléti állam jellemzésére vállalkozó tanulmányok tanúsítják, hogy a jóléti államok létrejöttének története egybeesik a gazdasági expanzió történetével, s válsága az expanzió kifulladásával a hetvenes évek második felében, a nyolcvanas évek első felében jelentkezett.

1.2. Az „aktív állam”

A XX. század végére a megváltozott külső és belső környezeti feltételek hatására egyre több kérdés merült fel a jóléti állam működésével kapcsolatban: képes-e még betölteni feladatait, tudja-e garantálni a polgárok elemi jólétét, s megakadályozhatja-e a peremre szoruló társadalmi kirekesztődését? Intézmény- és eszközrendszere megfelel-e az új típusú problémák kezelésére? Érvényes-e még az Európai Unió országaiban a bismarcki jóléti modell? (Hemerijck–Eichhorst 2009). A változást sürgető körülmények ellenére a bismarcki jóléti rendszer átalakítása, egy új jóléti modell bevezetése azonban nem tűnt egyszerű feladatnak, hiszen az ellátások az állampolgárok szerzett jogaira építettek. A reformot sürgető kényszer azonban az aktivitási ráta folyamatos csökkenése és a jóléti államra nehezedő terhek miatt az elmúlt évtizedekben egyre nőtt. A „külső-belső szegmentáció”, a „perverz familiarizmus”, a „permanens nyugdíjválság” mint állandó kísérőjelenség csaknem minden országban megtapasztalható volt, hogy a jóléti állam válságának csak a leggyakrabban emlegetett tünetegyütteseit említsük (Palier–Martin 2007, Ferrera 1998, Scharpf–Schmidt 2000, Ferrera–Hemerijck–Rhodes 2000, Palier 2006, 2010).

Az ezredforduló globalizált világában a jóléti állam a javak és szolgáltatások biztosítása terén tehát nagy kihívás előtt állt, intézményrendszere és a szociális jogok átformálása nélkül már nem volt képes betölteni eredeti funkcióját. A jóléti rendszerek reformjára mindemellett azért volt elengedhetetlenül szükség, mert a válság nem átmeneti jellegű volt, hanem a legtöbb elemző szerint az eddig ismert jóléti állam alapvető működési elvei kérdőjeleződtek meg (Pierson 1998, 2001 Scharpf 1999, Scharpf–Schmidt 2000). A külső és belső kényszerek hatására – öregedő társadalom, csökkenő születési arányszámok, átalakuló családmodell, változó szerepek a nemek között, a szolgáltatási szektor térhódítása az ipar rovására, az új „humán erőforráskímélő” technológiák megjelenése stb. – egyfelől új és elmélyült egyenlőtlenségi viszonyok alakultak ki, másfelől az ezek kezelésére képtelen, folyamatosan romló anyagi helyzet jellemezte az egyes országokat. Mindezek következtében új utakat kellett találni a gazdasági és társadalmi kihívásokra és a posztindusztriális társadalom folyamatosan növekvő egyenlőtlenségi viszonyainak kezelésére.

Az útkeresés egyik formája az állami szerepvállalást előtérbe állító, korábban széles körben alkalmazott fiskális politika helyett a piaci érdekeket követő és az állam jóléti szerepének, kiadásainak csökkentésére törekvő monetáris gazdaságpolitika előtérbe kerülése volt. A „folyamatos megszorítások”⁸ és az „aktív ál-

8 „Permanent austerity” (Pierson 2001).

lam” modell születésének időszaka ez. Ennek a törekvésnek az ideológiai hátterét a nyolcvanas években mind szélesebb körben népszerűvé váló neoliberális gazdaságfilozófia biztosította. A jóléti kiadások csökkentésével párhuzamosan előtérbe került a „rekommodifikáció”, vagyis a korábbi jóléti ellátásban részesülő polgárok mind erőteljesebb aktiválása, motiválása/kényszerítése a munkaerő-piaci szerepvállalásra. Ezt a törekvést szolgálta egyfelől a rugalmas foglalkoztatási formák elterjesztése, a jóléti ellátások feltételhez kötése, az ellátási küszöbök emelkedése, az ellátás idejének és mértékének csökkentése és egy új foglalkoztatási szegmens a „*mini job*”-ok világának a kialakítása. A munkával keresett jövedelem itt nem, vagy alig érte el az egzisztenciális szükségletek kielégítéséhez szükséges mértéket, így a munka mellett a polgárok további – bár csökkentett mértékű – jóléti ellátásra szorultak. A modell egyik jellemző eleme az „*in-work-benefit*”⁹ elterjedése volt. Egy olyan kombinált jövedelmi modell jött létre, amelyben a munkát végző rászoruló/jogosultak különböző formában a munkához, munkahelyhez kötődő jövedelemkiegészítéshez vagy negatív adójövedelemhez juthattak.

Az „aktiváló állam” kifejezés tartalmának meghatározása nem egyszerű feladat, hiszen a fogalom egyszerre több jelentéssel bír.¹⁰ Jelenti egyfelől azt a viselkedési formát, amely a társadalmi javak előállításában és a közösségi tevékenységekben való aktív részvételt természetesnek tekinti, s ezáltal az inklúzió növelésére vonatkozó igényt teljesíti. Ugyanakkor az „aktiváló állam” fogalomnak az utóbbi időben egy negatív konnotációja alakult ki, amely az állam által feltételekhez kötött jóléti ellátásra és a munkavégzés kényszerére fókuszál. Sok esetben arra is utal, hogy a kényszer akkor is érvényesül, ha ezzel egyidejűleg a cselekvés és az aktív részvétel lehetősége nem biztosított.

Az aktiválás kifejezés Anne Daguerre (2007) szerint nagyon erős normatív ítéletet tartalmaz a munkanélküliekre és az inaktívakra vonatkozóan. Azt fejezi ki, hogy ők passzívak, nem tesznek semmit az egzisztenciájuk biztosítása érdekében, ellentétben az önmagukat és őket is ellátó aktívakkal szemben (Daguerre 2007: 1).

Mead (1986) ugyanakkor úgy véli, hogy az aktiválás kifejezésben semmilyen negatív értékítélet nincs, hiszen az állampolgárok sok társadalmi kötelezettségnek tesznek eleget. Tanulnak, dolgoznak, családot tartanak el, sőt más jogait is tiszteletben tartják. Az aktiválás – hite szerint – a legjobb eszköz, hogy az embereket hozzásegítse ahhoz, hogy ezeket a funkcióikat betöltsék és csökkentsék a jóléti függőségüket. Szerinte az aktiválás jelentőségének hangsúlyozása azért is kiemelten szükséges, mert a jóléti állam azért bukott meg, mert úgy adtak ellátást, hogy nem kértek érte semmilyen ellentételezést. Úgy véli, csak egy inkluzív társadalom képes elérni, hogy az állampolgárok a társadalomban megfelelően működjenek – bármit is jelentsen ez –, s a jóléti állam hosszútávon fenntartható legyen.

A dichotóm modell – az aktiválás jó, az aktiválás nem jó – alkalmazása azonban veszélyes, hiszen az aktiválást illetően nincsenek tiszta modellek és a szélső pólusok között (lehetőség és kényszer) nagyon sok az átmeneti változat.

9 A modell jogi kereteiről a brit rendszerben lásd Grover–Stewart (2002).

10 Az aktiváló állam fogalmával kapcsolatban sokféle közelítés létezik. Az eltérő ideológiai modellekben más és más elnevezés vált a közel hasonló jelenség megnevezésére általánossá. Pl. „képessé tevő állam”, illetve „*workfare* állam” az USA-ban, „*work first*” modell az Egyesült Királyságban és „aktiváló állam” Németországban stb. Ebben a fejezetben nem elsődlegesen a német nyelvterületen elterjedt aktiváló állam definíciójának kibontására, tartalmának elemzésére törekszünk, hanem az aktiválás fogalmát és az aktiváló állam általános fogalmi kereteit igyekszünk meghatározni.

Mindezeket figyelembe véve – első közelítésben, csupán a célokat és nem a folyamat mögött álló filozófiát és értékrendet, illetve az alkalmazott eszközöket elemezve – az aktiválást olyan politikai szándéknak, intézmény- és eszközrendszernek, cselekvési területnek tekintjük, amely: egyfelől és főként az aktív társadalmi részvételre irányuló elvárásrendszert közvetíti, másfelől egy tanult passzív viselkedési minta megtörését, a környezet felé közvetített korábbi passzív és paternalista modell megváltoztatását célozza. Ugyanakkor az elvárásrendszernek való megfeleléshez eszközöket biztosít, s ezáltal hozzájárul a társadalom tagjai számára garantált életminőség javításához. Ezzel párhuzamosan az aktiválás hozzájárul a jóléti állam tehermentesítéséhez, finanszírozási egyensúlyának helyreállításához, működésének stabilizálásához, vagy akár a közösségre háruló terhek csökkentéséhez is.

Az aktiválás fogalmának itt felsorolt elemeit tekinthetjük olyan „semleges” elemeknek, amelyekkel az aktiválás eltérő ideológiai háttérű képviselői is – a legszélsőségesebb modellektől eltekintve – egyetértenek, s az aktiválást mint a társadalmi integráció fontos eszközét kiemelten támogatandónak tartják. A növekvő mértékű közösségi részvétel mentén a társadalmi kohézió erősítése, a leszakadó csoportok integrálása, az egyének önfenntartó képességének erősítése, és ezáltal az életminőség javítása olyan célok, amelyekkel szemben nehéz lenne szakmai érveket állítani. Nem véletlen, hogy ha az aktiválással kapcsolatos legkülönbözőbb elméletek alappilléreit vizsgáljuk, ezeknek a fent felsorolt elemeknek a többségével találkozunk. Az aktiválással kapcsolatos szakmai és közéleti vitákban többek között ezért is nehéz kiigazodni, mert gyakran mindkét oldal az aktiválás ugyanazon konszenzusos elemeire hivatkozva építi fel érveit.

A gyakorlatban azonban az aktiválás fogalma ritkán kerül elő ezzel a semleges, konszenzusos tartalommal, amelyben a célok még akár közösek is lehetnek. Az aktiválás közösnek tűnő ideológiájának háttérében ugyanis nagyon is különböző elvárás- és értékrendszerek húzódnak meg, melyek hatással vannak az elméletek gyakorlatba való átültetése során kitűzött közvetlen célok megfogalmazására és az alkalmazott eszközök kidolgozására.

Egyesek (Pierson 1998, Sonnenfeld 2001, Butterwegge 2015) vitatják, hogy az „aktiváló államnak” létezik semleges tartalmú fogalma, és úgy vélik, az aktiválás esetében mindig az érintettek fegyelmezéséről van szó, miközben a velük való szükségszerű szolidaritás elmarad. Szerintük az aktiválás tulajdonképpen nem más, mint a represszió megszépített fogalma, ami a munkakényszert újra szalonképessé teszi. Mások (pl. Lodemel–Trickey 2000, Trube 2003, Rueda 2007) az „aktiváló állam” lehetőségeit vonják kétségbe arra utalva, hogy az aktiváló szociális állam modellje a masszív és strukturális munkanélküliség idején éppúgy nem vezethet eredményre, mint a nemzetgazdasági problémák kezelése a vállalatgazdasági szervezés szintjén, mert a probléma nem ott keletkezett, ahol kezelni szeretnénk. Csak a tüneteket kezeljük, az okok kezelésére más eszközök lennének szükségesek.

Az „aktiváló állam” fogalmának bírálatakor van, aki még ennél is erősebb kritikát fogalmaz meg. Sonnenfeld úgy véli, az „aktiváló állam” semlegesnek tűnő fogalmának elterjesztésével hozzájárulunk a demokratikus jóléti állam lényegének a felszámolásához: „*az a fontos tényező, hogy a maradék jóléti állam egyre növekvő mértékben autoriter módon működik, e mögött a szakzsargon mögött rejtve marad*” (2001: 109). Butterwegge hasonló tartalommal, de kritikusabban fogalmaz: „*...ez a mantra – mármint az „aktiváló állam” fogalmának a sokszoros ismétlése – a szerző megjegyzése – megrontja a közgondolkodást, mert erősíti a kényszer iránti elvárást*” (2015: 66). Az „aktiváló állam” fogalmának elterjesztése miatt az állampolgárokra nehezedő,

erősödő nyomással szemben egyre nagyobb elvárások fogalmazódnak meg a közvéleményben is, miközben az érintetteknek egyre kevesebb esélyt biztosítanak az elvárások teljesítésére. Sok esetben nincs is elegendő munkahely, ahol a foglalkoztatásba vonás teljesülhetne. Épp ezért „...az aktiváló államot hirdető politika csak a szociális kirekesztődést erősíti, de nem hoz megoldást” (Koch 2004: 148).

Az „aktiváló állam” fogalmának használatakor jelen tanulmányban törekszünk a semleges tartalom használatára, de a célok és az alkalmazott módszerek elemzésével azoknak a negatív tartalmi elemeknek és következményeknek a bemutatására is kísérletet teszünk, amelyeket a fogalom, illetve a modell kritikusai fent hivatkozott elemzéseikben felvetettek.

1.3. A „befektető állam”

A „befektető állam” modell ideológiai alapjait Giddensig (1998) vezethetjük vissza, aki az egyszerre jobbról és balról érkező kritikák hatására a szociáldemokrata alapú jóléti modell megújítását kezdeményezte a kilencvenes évek második felében a „*társadalmi befektető állam*” modelljének kidolgozásával. A jóléti modell átalakítására irányuló „harmadik utas” reformok célja, hogy a korábbi, főleg passzív ellátásokat biztosító jóléti állam helyett egy, az állampolgárok aktivitására, szerepvállalására építő, s a jóléti kiadásokat nem kompenzációnak, hanem befektetésnek tételező jóléti államot hozzon létre. A jóléti állam támogatása Giddens szerint olyan befektetés, amelyet a szereplők később az aktivitásukkal „visszatermelnek” úgy, hogy közben létrejön a foglalkoztatás magas szintje, javul az állampolgárok öfenntartóképesége, csökken a jóléti függőség. Olyan képzési és szolgáltatási rendszereket kell tehát kialakítani, melyek alkalmasak a leszakadó társadalmi csoportok – alacsony képzettségűek, gyermeküket egyedül nevelő nők, területi hátránnyal küzdők stb. – hátrányainak célzott kezelésére és lehetővé teszik a munkaerő-piaci szerepvállalást. A „befektető állam” modell erős államot, széleskörű állami részvételt feltételez, ugyanakkor nagy szerepe van benne a civil szektornak is. Mindezzel párhuzamosan megváltozik az állam és a társadalom közötti viszony is. Az állam a képességek fejlesztése és a foglalkoztathatóság javítása érdekében folyamatos befektetéseket kezdeményez különösen a képzésbe és továbbképzésbe, de elvárja az érintettek aktív és kezdeményező részvételét. A korábbi szociáldemokrata modellel szemben, ahol az állampolgári és szociális jogok elsőbbsége érvényesült, ebben a modellben „*nincs jog kötelességek nélkül*”. A személyes képességek fejlesztésének, az egyéni kezdeményezések támogatásának, az aktiválásnak kiemelkedő szerepe van. A jóléti ellátás és a szolgáltatások igénybevételének feltétele az egyéni aktivitás, de ennek célja nem csupán a közvetlen munkavégzés, hanem a képességek javítása a munkaerő-piaci integráció érdekében a társadalmi tőkébe irányuló befektetések révén. Ennek érdekében javasolják a passzív ellátások időtartamának és jövedelemplótló mértékének csökkentését, és az aktív munkaerő-piaci eszközök széles körű alkalmazását.

Az ezredfordulót követően újra előtérbe kerülő „*társadalmi befektetés*”¹¹ modell képviselői (Hemerijck 2013, Morel–Palier–Palme 2012, Palier 2006, 2010) felvállalják a giddenszi hagyományokat, de úgy ítélik meg, hogy a Giddens által vázolt „*társadalmi befektető állam*” modell sok olyan kérdést hagy nyitva, amelyet a XXI.

11 A „*social investment*” kifejezést a hivatalos EU dokumentumok a tükörfordításnak megfelelően „szociális beruházásnak” fordítják. Lásd <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1044&langId=hu>. Ezt a kifejezést használja Andor László (2013) *Erősödő Európa* c. munkájában is. Ennek ellenére úgy véljük, hogy a „*társadalmi befektetés*” fordítás jobban közvetíti a „*Social Investment Package*” <http://www.easpd.eu/en/content/social-investment-package> szakmai üzenetét. A tanulmányban éppen ezért ennek megfelelően a „*social investment*”-et „*társadalmi befektetés*”-nek fordítjuk, s a modellt is ezen a néven mutatjuk be.

század jóléti modelljének kialakításakor egyértelműen kell megválaszolni. Például a giddensi modell egyik általuk sokat vitatott eleme, hogy a rendszer a jogosultságok helyett az egyéni aktivitásokra és lehetőségekre is számot tartó szelektív diszkrecionális ellátásra épül, ahol az állam szociális befektetőként működik és az emberekről mint „humán tőkéről” beszél. A kritikusok szerint a leszakadó társadalmi csoportok esetében ez a szemlélet szükségszerűen vezet társadalmi szelekcióhoz, növekvő egyenlőtlenséghez. Azok a társadalmi csoportok ugyanis, amelyek nagyon kevés „humán tőkével” rendelkeznek, a legtöbb esetben kimaradnak a társadalmi befektetések köréből. A szigorú logikával elemzett produktív szociálpolitika, amelynek legfőbb szempontja a gazdasági érdekek és a profit szem előtt tartása, szükségszerűen kettéosztja a célcsoportot, és csak azokat támogatja, akiknél a profit kis befektetéssel elérhető. Bár Giddens is jelzi, hogy ezeknek a csoportoknak a segítése képzéssel és szolgáltatások biztosításával szükséges lenne, de modelljében a jóléti állam nem vállal egyértelmű garanciát az érintettek egzisztenciális biztonságára.

Az új modell képviselői határozottan jelzik, hogy a „társadalmi befektetés” – a harmadik út modellel szemben – *nem a társadalmi támogatás kiváltását, hanem annak kiegészítését szolgálja*. Megítélésük szerint az egzisztenciát biztosító szociális védelem alapfeltétele a hatékonyan működő társadalmi befektetéseknek (Esping-Andersen 2002, 2006, Ferrera 2009, Hemerijck 2013).

További különbség a társadalmi befektetéseket előtérbe állító két modell között az időszemlélet. Míg a „harmadik út” szerint az aktiválás és a humánerőforrásba való beruházás a kialakult társadalmi problémák kezelésére alkalmazható hatékonyan, az új „társadalmi befektetés” modell a prevenciót hangsúlyozza, és arra kívánja felkészíteni a veszélyeztetett társadalmi csoportokat, hogy elkerüljék a kockázatokat. Így kap szerepet programjukban például a gyermekek korai fejlesztése, vagy a napközbeni ellátásuk biztosítása annak érdekében, hogy a nők munkát vállalhassanak; a fiatalok iskolai lemorzsolódásának elkerülését szolgáló programok szervezése; vagy a munka melletti felnőttképzés hangsúlyozása a gyorsan változó technikai innováció követésének és a munkahely megtartásának érdekében.

További különbség a két modell között, hogy a giddensi „befektető állam” modell – mint a legtöbb aktiválási modell – egy csereüzletet feltételez, és a közösségi befektetésekért cserébe a profit viszonylag rövid távú megtérülését várja el a célból, hogy a rendszer alacsony költségekkel fenntartható legyen. Ezért is kap a munkakötelezettség keimelt hangúlyt a modellben. Az új „társadalmi befektetés” modell a hosszútávú befektetésekre és nem az azonnali profitmegtérülésre helyezi a hangsúlyt. Éppen ezért kevésbé az azonnali munkába vonás, mint a humánerőforrásba, illetve a munkavállalás feltételeinek biztosításába való más típusú befektetések állnak a modell középpontjában.

A szociáldemokrácia neoliberális fordulatának vádját az új modell azzal igyekszik kivédeni, hogy a „befektető állam” elméletének Giddens által legkevésbé kidolgozott elemeit – milyen legyen a modell gyakorlati megvalósítása, hogy ne tűnjön el a megvalósítás során a „humán erőforrásba való befektetés” – pontosabban határozza meg. Egyértelmű állásfoglalást ad az érintettek egzisztenciális biztonságának garantálásával kapcsolatban, s a célokat és az alkalmazott módszereket illetően is sokkal gyakorlatiasabban fogalmaz. Így próbálja megelőzni, hogy a modell politikai megvalósítása során eltűnjenek azok az eszmék és értékek, amelyek a modell lényegét adják.

A „társadalmi befektetés” modell sok vonatkozásban – a szociális jogok és biztonság garantálása, a szolgáltatások széleskörű biztosítása, a szabadságjogok elismerése – hasonlít a hosszú ideig a jóléti államok ideáltípusaként számontartott skandináv *welfare* modellhez (Kuitto 2016). Nolan (2013) a „társadalmi befektetés” modell előnyeit és hátrányait vizsgálva annak a lehetőségét sem zárja ki, hogy ez a modell a skandináv jóléti modell „felmelegítése”.¹² A hasonlóságok kétség kívül joggal vetnek fel kritikákat az új modell „újszerűségével” kapcsolatban (Cantillon 2011). Egy markáns különbségre azonban mindenképpen rámutathatunk, amely egyértelmű választóvonalat húz a két modell közé: a „társadalmi befektetés” modell nem fogadja el a dekommodifikáció elvét, ami a skandináv jóléti modell egyik sarokpillére. Éppen ellenkezőleg: a „társadalmi befektetés” modell képviselői úgy vélik, hogy a teljes jogú társadalmi részvétel csak a piaci részvétellel együtt – vagyis a jóléti függőséget elkerülve és a saját aktivitással elért eredményekre támaszkodva – valósítható meg.

Az elméleti viták a „társadalmi befektetés” modell sajátosságaival és működésével kapcsolatban azonban még nem zárultak le (Hemerijck 2015). A legtöbb esetben még hiányzik a modell újszerűségének, elméleti kereteinek és sajátosságainak tisztázása éppúgy, mint a hatékony működést igazoló empirikus makroadatok sora. Így a felmerülő kérdések egy részére további elméleti és empirikus kutatások keretében születhetnek majd válaszok.

2. A JÓLÉTI RENDSZER ÁTÉPÍTÉSÉNEK SZAKASZAI ÉS FOGLALKOZTATÁSPOLITIKAI KÖVETKEZMÉNYEI AZ EURÓPAI JÓLÉTI ÁLLAMOKBAN

A jóléti átalakulás – „gondoskodó államtól” a „befektető államig” terjedő – folyamatának bemutatása a jóléti állam valamennyi típusára¹³ vonatkozóan meghaladja e tanulmány kereteit. Fejezetünk célja csupán az alábbiakban elkülönített átalakulási ciklusok néhány tipikus eseményének kiemelése és a leginkább jellemző foglalkoztatáspolitikai tendenciáinak felvázolása annak érdekében, hogy a „folyamatos reformok”¹⁴ időszakában se veszítsük szem elől a változások irányát, célját, és mérhető, vagy várható hatásait.

Az átalakulás foglalkoztatáspolitikai következményeinek elemzését öt szakaszra bontottuk. A szakaszhatárokat a jóléti rendszert befolyásoló gazdasági, társadalmi, politikai, környezeti tényezők jelentős változásaihoz kötöttük. Ennek megfelelően a következő szakaszok legfontosabb jellemzőit vázoljuk fel:

1. A hetvenes évek közepétől a késő nyolcvanas évekig tapasztalható változások, amelyek az olajválságtól a munkanélküliség nagyarányú megnövekedéséig és a jóléti állam működőképességének megkérdőjeleződéséig tartanak.
2. A korai kilencvenes évektől a kilencvenes évek közepéig tartó reformfolyamat, a jóléti rendszer leépítésének első szakasza, a dereguláció első hulláma.
3. A kilencvenes évek második fele, a jóléti ellátások csökkentésének intenzív szakasza, és az intézményi reformok kora.
4. Az ezredfordulót követő változások, mint az átfogó reformok második hulláma.

¹² Pontosabban a téma felvetésekor a „*régi bor, új palackban*” kifejezést használja.

¹³ Akár az Esping-Andersen (1990) által vázolt három, akár a Ferrera (1996) által körvonalazott négy típusról is legyen szó.

¹⁴ Vagy ahogyan Pierson (1998) még markánsabban fogalmazott a „folyamatos megszorítások” (*permanent austerity*) időszakában.

5. A 2008-as gazdasági világválságtól napjainkig tartó reformfolyamat, a jóléti állam konszolidációjára irányuló legújabb törekvések korszaka.

Az egyes szakaszok áttekintésekor a következő elemzési szempontokat követjük:

- a szakaszra jellemző gazdasági és társadalmi változásokat előidéző *környezeti változások* rövid elemzése;
- a legfontosabb *jóléti reformok*, illetve az ezt elősegítő érték és ideológiai változások körvonalazása;
- a legjellemzőbb *foglalkoztatáspolitikai változások* bemutatása;
- a változások néhány *következményének* bemutatása.

2.1. Az átmeneti válság illúziója és a „gondoskodó állam” (a hetvenes évek közepétől a késő nyolcvanas évekig)

Ez a ciklus a második világháborút követően kialakított jóléti államok virágkorát váltja. Az ezt megelőző periódus az 1960-as évekre és az 1970-es évek elejére esik, mikor az európai országok még az elégtelen munkaerő-kínálat hatására alakítanak ki aktív politikákat annak érdekében, hogy a megfelelően képzett munkások a dinamikus fejlődő ipari ágazatok rendelkezésére álljanak. A legfontosabb politikai cél a humán tőkébe való beruházás. *A dinamikus fejlődő gazdaság miatt kialakuló munkaerőhiánynak* köszönhetően a nyugati kapitalizmus nem alakított ki jelentősebb és látható „tartalékhadsereget” (Lutz 1984: 186), s a munkanélküliség és a szegénység nem volt széles körben elterjedt. Sok gond volt azonban a társadalomban a „peremhelyzetű csoportokkal”, a társadalom legalsó 5%-ával (Geissler 2006: 201).

A változások az 1973-as és 1979-es olajválságot követően kezdődtek. A gyorsuló infláció és a váratlan ütemben növekvő és tartóssá váló munkanélküliség sokkhatásként érintette a gazdaságot, de az államok a keynesi alapokon nyugvó gazdaságpolitikával tovább folytatták a megoldások keresését. Hosszú ideig úgy vélték, ez csupán ciklikus jelenség, s a jóléti államok jól célzott anticiklikus beavatkozásával kezelhető a probléma. Ilyen körülmények között a legtöbb helyen a munkanélküliek „karbantartását” tűzték ki célként, hogy a válság elmúlásával a munkaerő képes legyen azonnal munkába állni az elsődleges munkaerőpiacon (Bonoli 2005). Ennek érdekében és a vásárlóerő stabilizálására *a keynesi keresletélénkítő politikát alkalmazták*. Az állami beavatkozás legfőbb célja, hogy mind makro, mind mikro szinten elkerüljék az adósságválságokat. A második világháború után kiépített jóléti rendszer egyik meghatározó sajátossága a férfi kenyérkereső modell általános érvényessége volt. A gazdaságban bekövetkezett változások – a bányászat és a nehézipar leépülése, a terciér szektor kialakulása – alapvetően a férfiakat érintette kedvezőtlenül, a családok egzisztenciájának biztosítása érdekében *bevezették a munkanélküli ellátásokat és kiépítették a munkanélküliek biztosítási rendszerét* szinte valamennyi nyugat-európai országban.¹⁵ Mivel a válságot átmenetinek tekintették és a vásárlóerő fenntartását a gazdaság működése szempontjából kulcsfontosságúnak tartották, a kialakuló *munkanélküli biztosítások és passzív rendszerek* – különösen a konzervatív jóléti modell országokban – meglehetősen *nagyvonalúak voltak*. A jóléti –ezen belül is kiemelten a munkanélküli – ellátások magas szintjének kialakulásához az is hozzájárult, hogy a szakszervezetek – amelyek ekkor még kellő szervezettséggel és erővel léphettek fel – erősen védték a jóléti pozíciókat.

¹⁵ A kelet-európai – volt szocialista – országokban a munkanélküli ellátás intézmény- és eszközrendszere – némi fáziskéséssel – a rendszerváltás idejére, a nyolcvanas évek végére, a kilencvenes évek elejére alakult ki.

Valamennyi jóléti rezsim foglalkoztatáspolitikájára általánosan jellemző volt, hogy a munkanélküliség és a munkaerő-piaci túlkínálat csökkentése érdekében az alacsony hatékonyságú munkavállalói csoportokat kiemelték a munkát keresők köréből. A szakképzettség nélkülieket, a nőket, a megváltozott munkaképességűeket, a tapasztalat nélküli fiatalokat és a nyugdíj előtt álló idősöket kompenzálták és távol tartották a munkapiactól. Ez a megoldás rövid távon valóban kedvező hatásúnak tűnt, hiszen csökkentette a munkanélküliséget és passzív jövedelmek révén biztosította a vásárlóerőt a gazdaság számára. Mindemellett enyhítette a válság okozta gazdasági és politikai feszültségeket és garantálta a társadalmi békét is. Ennek azonban súlyos ára volt és a hosszú távú inaktivitás drágán működő, sok esetben *pénzügyi szempontból fenntarthatatlannak tűnő jóléti államok kialakulásához vezetett.*

A hetvenes évek oljaválságától a nyolcvanas évek közepéig – a jóléti állam működőképességének kérdőjeleződéséig – tartó első ciklus jóléti reformokkal kapcsolatos optimizmusa a ciklus végére mind a döntéshozók, mind az érintettek körében eltűnőben volt. A keynesi alapokon nyugvó gazdaságpolitika anticiklikus állami beavatkozási kísérleteinek eredménytelenségét tapasztalva a döntéshozók a ciklus végén új megoldások felé fordultak. Már a nyolcvanas évek közepétől megfogalmazódott a költségvetés stabilizálásának és az állami kiadások lefaragásának szükségessége. Vizsgálták a gazdaság élénkítése és a vásárlóerő biztosítása érdekében működtetett nagyvonalú munkanélküli biztosítási és passzív jóléti rendszerek átalakításának lehetőségét,¹⁶ s bevezették az első reformokat. A formálódó takarékosági program egyik eleme volt a munkanélküli ellátások időtartamának, illetve a jövedelempótlás mértékének a csökkentése is. A reformfolyamat kiszélesítésére azonban csak a következő ciklusban került sor.

2.2. A költségcsökkentések és megszorítások fázisa: a „gondoskodó állam” válsága, az aktiválás kezdetei (a kilencvenes évek eleje: 1990–1995)

A kilencvenes évek elejére nyilvánvalóvá vált, hogy a gazdasági és társadalmi változások mederben tartása a nyolcvanas évek végén elkezdett reformprogramokkal nem oldható meg.¹⁷ A *munkanélküliek számának emelkedése* folyamatos volt. 1993-ban a munkanélküliségi ráta az Európai Unióban¹⁸ átlépte a 10%-os pszichológiai határt. A munkanélküliek arányának gyors növekedése azért is volt sokkoló, mert a közgazdászok úgy ítélték meg, hogy a 10% fölötti munkanélküli aránnyal a költségvetés egyensúlya és a társadalom tartóképessége nem biztosítható. Mindennek eredményeként ez a korszak a *költségvetés stabilizálásának és az állami kiadások lefaragásának az időszak*a volt.

A *neoliberális eszmék* az előző ciklushoz képest itt *sokkal nagyobb támogatottságot kaptak, a keynesi állami beavatkozást sürgető anticiklikus programok háttérbe szorultak*, a gazdasági stabilitás és a piaci érdekek elsődlegessége vált meghatározóvá. Széles körben elfogadott lett, hogy stabil gazdaság nélkül nincs jóléti állam.

16 Lásd pl. a nyugdíjkorhatár fokozatos kiterjesztését, az aktív munkaerő-piaci eszközök térhódítását a nyugat-európai országok körében, vagy a közfoglalkoztatás szerepének kiemelését a konzervatív jóléti államokban (főként Nyugat-Németországban) a nyolcvanas évek végén.

17 A változások ellenére van néhány ország, amely még ebben a ciklusban is kitar a korábban alkalmazott, a munkaerőpiacot tehermentesítő programoknál, mint pl. a korai nyugdíjazás. Ezek közé az országok közé tartozik pl. Ausztria.

18 Ehhez lásd még az Európai Bizottság 1993-ban kiadott *Növekedés, versenyképesség, foglalkoztatás* c. Fehér könyvét. http://aei.pitt.edu/1139/1/growth_wp_COM_93_700_Parts_A_B.pdf

A „negatív állam” elméletének térhódítása nagy lendületet kapott. A jóléti állam eszménye ennek megfelelően komoly támadásoknak volt kitéve, melynek háttérében a Friedrich von Hayek (1991) által vezetett neoliberális gazdaságfilozófia képviselői álltak. Úgy vélték, hogy a növekvő állami beavatkozás azon túl, hogy gazdasági szempontból nemkívánatos eredményekhez vezet – pl. csökkenti a piac szabályozó szerepét, gyengíti a gazdaság teljesítőképeségét – könnyen jóléti függőséghez és totalitárius államberendezkedéshez vezethet.

Az Európai Bizottság 1993-ban megjelentetett Fehér Könyve, a *Növekedés, foglalkoztatás, versenyképesség* (EC 1993) is tükrözi a szociális érdekekkel szemben a gazdasági érdekek megerősödését. Az EU stratégiája szerint ebből a gazdasági helyzetből csak a gazdasági növekedés és a társadalmi szolidaritás együttes növelésére kialakított *Európai Szociális Modell* segítségével vezet kiút.

Az OECD által a kilencvenes évek elején publikált tanulmány – OECD Jobs Study (1994) – is jelentős hatással volt a jóléti reformok alakulására. A tanulmány szerzői úgy vélték, hogy az Európában kialakult *erős szociális védelem a munkaerő költségét a piaci árak fölé emeli*, s a magas bérek, magas adók és a szakszervezetek erős tárgyalási pozíciója jelentősen visszafogja a gazdaság növekedését és versenyképességét. Ennek megfelelően és a gazdaság erősítése érdekében erőteljes deregulációs program elindítását, a minimálbérek alacsonyan tartását, a bérköltségek és adók csökkentését, a munkanélküli ellátórendszer reformját javasolták (Rueda 2005, 2007).

A jóléti reform radikálisabb folytatását követelőket erősítette mindezekon túl a maastrichti kritériumok (1992) bevezetése is, amely arra szorította a jóléti államokat, hogy a szociális feszültségeket csökkentő kiadások növelése helyett *a kiadások csökkentését kezdeményezze*. De a neoliberális véleményformálók körében kell megemlíteni az IMF-et és a Világbankot is, amelyeknek a gazdasági szerkezet átalakításával kapcsolatos támogatásokat rögzítő szerződéseiben megfogalmazódó ajánlások szintén a jóléti rendszer mélyreható átalakítását eredményezték.¹⁹

Alapjaiban megváltozott a munkanélküliekkel és a jóléti ellátásban részesülőkkel kapcsolatos kiadások értelmezése is. A támogatásban részesülő csoportok társadalmi és munkaerő-piaci integrálására fordított jóléti kiadások többé már nem befektetésnek, a gazdasági növekedéshez való hozzájárulásnak számítottak, hanem – a költségvetési egyensúly biztosítása érdekében – leépítendő költségnek.

A jóléti ellátások visszaszorítására irányuló törekvésekben, *a szociális védelem gyengítésében az is szerepet játszott*, hogy a nyolcvanas évek második felében és a kilencvenes évek elején végbemenő termelési szerkezet átalakulásával, a gyors technikai fejlődéssel párhuzamosan a legtöbb európai államban jelentősen *meggyengült a szakszervezetek szervezettsége és befolyása* a gazdasági és politikai döntéshozatal során (Bothfeld et al. 2009, Hemerijck 2013).

Az európai országok közötti gazdasági és kulturális különbségek ellenére a foglalkoztatáspolitikai terén bekövetkezett változások ebben a ciklusban sok hasonlóságot mutatnak. Valamennyi országban a munkaerő-piac rugalmasságának biztosítása és az inaktív társadalmi csoportok aktiválása lett a központi téma (Giesecke

¹⁹ A Világbanknak a magyar gazdaságra és a jóléti rendszer átalakulásra gyakorolt hatásáról lásd pl. Márkus Péter (1998) *A Világbank és Magyarország* című tanulmányát.

2006).²⁰ A korábban nagyon védett és a szociális biztonság garantálása érdekében rigidnek tartott munkajogban a magasabb foglalkoztatási ráta elérése érdekében folyamatos engedményeket tettek, többnyire a munkavállalók rovására.

A munkanélküli ellátások időtartamának rövidítésével és a biztosításra épülő *ellátások szűkítésével* egyre nagyobb számban jelentek meg olyan társadalmi csoportok, amelyeket már *nem védett meg a* biztosítási rendszerek mentén működő *jóléti háló*. A biztosítási ellátások mellett mind nagyobb mértékben megjelentek a feltételekhez kötött, illetve a rászorultság alapján biztosított ellátások. Ezeknek az ellátásoknak a szelektív diszkrecionális megítélése, illetve a jövedelempótlás alacsony szintje gyengítette a szociális biztonságot, s *megkérdőjelezte a szociális jogok maradéktalan és széleskörű érvényesülését*. Mindemellett a rendszer megketőződésével (biztosítási és rászorultsági elven nyújtott szolgáltatások) a jóléti rendszer stabil alapját képező bismarcki modell egy vegyes modell felé mozdult el. Mind több országban kialakul az a – holland modellhez hasonló – vegyes modell, amely együttesen kezelte a bismarcki biztosítási elemeket és a liberális modell adóalapú rászorultsági elemeit. 1993-ban pl. Magyarországon is bevezették a munkanélküliek jövedelempótló támogatását,²¹ amelynek keretében már rászorultsági vizsgálat alapján jutottak ellátáshoz a tartósan munka nélkül lévők. Hollandiában is a kilencvenes évek elején kezdődött a megváltozott munkaképességűek ellátásának szigorítása, aktív munkaerő-piaci eszközökbe, vagy rehabilitációs foglalkoztatásba vonása. Az 1994-ben elfogadott foglalkoztatási törvény reformjával Dániában is elkezdődött az aktiválás korszaka. A munkanélküli segély időtartamának lassú csökkenésével párhuzamosan²² azonban képzési programokat építettek ki, és a támogatott foglalkoztatási lehetőségek köre is bővült. Bevezették a később más országokban – főként Hollandiában – is széles körben alkalmazott „*job rotációs*” programot, a *Sabbatical* rendszert.²³ Ezek az intézkedések jelentősen hozzájárultak ahhoz, hogy az évtized során a dán foglalkoztatási modellt mint „*csodamodellt*” emlegették, s az EU ajánlásaiban követendő példaként állították az EU tagállamok elé. Az alkalmazott eszközökkel ugyanis sikerült megfelelni a munkanélküliséget, és a foglalkoztatási ráta az EU tagállamok között a legmagasabb lett (Dingeldey 2011: 197).

1993-ban a német parlamentben is elfogadták a CDU/CSU/FDP koalíció által előterjesztett *Takarékosság, konszolidáció és növekedés* című programot,²⁴ amely számos megszorító intézkedést tartalmazott. A korlátozás lényege a transzferjuttatások, és az 1989/90-től fejlődő aktív munkaerő-piaci programok visszafogása volt. Ennek eredménye a biztosítással szerzett és *jogokon alapuló jóléti állam felől a rászorultságot előtérbe állító modell felé való elmozdulás* lett. 1994-ben csökkentették pl. a munkanélküli járadék szintjét a korábbi nettófize-

20 A kritikusok egyébként az új modell megjelenése óta vitatják, hogy a munkavállalók jogainak, biztonságának leépítése tartós megoldás lenne a válságtünetek kezelésére. A rugalmas foglalkoztatási formák széles körben való elterjesztése erősíti a szociális egyenlőtlenséget, csökkenti a vásárlóerőt, rontja az érintettek karrieresélyeit, kedvezőtlen hatással van a nem rugalmas foglalkoztatási formában foglalkoztatottak jövedelmi színvonalára (Bothfeld et al. 2009, Butterwegge 2015).

21 1993. évi III. törvény.

22 1994-ben maximum 7 évre, 1996-ban pedig maximum 5 évre, 1999-ben maximum 4 évre, 2010-ben maximum 2 évre korlátozták a munkanélküli segély időtartamát (Dingeldey 2011: 199).

23 A *Sabbatical* olyan intézkedés volt, amely egyszerre szolgált foglalkoztatáspolitikai és családpolitikai célokat. Továbbképzésre vagy a gyermekek nevelésére lehetett maximum egy évig szabadságot igénybe venni úgy, hogy a szabadságot igénybe vevők jövedelme a korábbi bér akár 90%-át is elérhette. A program sajátossága volt, hogy a szabadságot igénybe vevő munkavállalók helyét a munkaadónak egy munkanélküli kellett betölteni.

24 *Erstes Gesetz zur Umsetzung des Spar-, Konsolidierungs- und Wachstumsprogramms* (1. SKWPG und 2. SKWPG)

tés 60%-ra (gyerekesek esetén 67%-ra),²⁵ erősödött az ellátások reciprok jellege és a szankciók köre is. Például visszautasított munkaajánlat esetén már nem 8, hanem 12 hét volt az ellátás szüneteltetésnek ideje. A német kormány javaslata szerint 1994. április 1-től háromszázezer munkanélküli egy csapásra szociális segélyezett lett, akiket közfoglalkoztatásra köteleztek. A közfoglalkoztatás szervezésére a helyi önkormányzatokat jelölték ki (Schmid–Oschmiansky 2006).²⁶

A munkaerő-piaci politika elsődleges célja ebben a szakaszban a munkanélküliek és más nem dolgozó inaktív csoportok munkaerőpiacra történő belépésének ösztönzése és támogatása volt. Az ekkor alkalmazott eszközök közé tartoztak a különböző munkaösztönzést erősítő megoldások (bértámogatások, foglalkoztatási társaságok szervezése, a másodlagos munkaerőpiac kiépítése, megerősítése), valamint a munkahelykeresést és a foglalkoztatást támogató szolgáltatások széles körben való alkalmazása is (Bonoli 2013).

A bismarcki jóléti modell meghatározó elemei a ciklus ideje alatt a legtöbb országban jelentős mértékben háttérbe szorultak, a munkanélküliség kiszélesedésének és tartósságának köszönhetően általánosan csökkentek a biztosítási alapon, jogosultságok mentén nyújtott jóléti ellátások, miközben egyre szélesedett a rászorultsági ellátásban részesülők köre. A korszak jellemzőjévé vált az ellátások gyakori felülvizsgálata vagy alacsonyabb szintű ellátással való kiváltása, de folyamatosan tért hódítottak az aktív munkaerő-piaci ösztönzők is.

A második ciklusban a jóléti állam komoly támadások keresztüzébe került. Ennek hatására elindult a jóléti rendszer leépítésének és a deregulációs törekvéseknek az első hulláma. A gyorsuló ütemű globalizációban a nemzetközi piacokon a versenyképességet csak a szociális biztonsághoz kapcsolódó szabályok és kiadások leépítésével látták biztosítottnak. A neoliberais gazdaságfilozófia által támogatott stabilizációs folyamat azonban sem a foglalkoztatáspolitikában, sem az állami költségvetések stabilizálásában nem hozta meg a kívánt eredményt. Ez vezetett a kilencvenes évek közepére a szociáldemokrata pártok, illetve baloldali politikai erők pozícióinak megerősödéséhez, akik egy új – vagy újnak tűnő – gazdasági és jóléti modell kialakításába kezdtek. Ez az új modell a globalizációt erőforrásként értelmezte, és a jóléti kiadásokat társadalmi befektetésnek tekintette. A sokat vitatott „harmadik út” legfőbb törekvése a szociális védelem és a gazdasági növekedés „összebékítése” volt.

2.3. A munkaerő mozgósítása: az „aktiváló állam” térhódítása (1996–1999)

A kilencvenes évek elejének politikai palettáját meghatározó neoliberális áramlattal szemben az évtized közepén-második felében a szociáldemokrata, illetve baloldali politikai erők kerültek vezető pozícióba.²⁷ A Tony Blair (1997–2007), Gerhard Schröder (1998–2005), Wim Kok (1994–2002), Poul Nyrup Rasmussen (1993–2001), Lionel Jospin (1997–2002) által képviselt baloldal sokkal kisebb mozgástérrel rendelkezett a kilencvenes évek második felében felmerülő gazdasági problémák kezelésekor, mint a „szociáldemokrácia aranykorának” (1945–1973) politikusai. A szociáldemokrácia megreformálására és egy új gazdasági és jóléti modell kialakítá-

25 A volt szocialista országok között kiemelkedő Magyarország és Lengyelország, ahol a munkanélküliek körében a jövedelemplátás mértéke az első 6 hónapban elérte a korábbi jövedelem 70, illetve 65%-át. A kilencvenes évek végére jelentősen csökkennek ezek a szintek: Magyarország 55%-ra, Lengyelország 30%-ra csökkenti vissza (Vodopivec et al. 2003: 20).

26 A megváltoztatott törvény szerint további korlátozás, hogy már nem kötelező a rászorultaknak fizetni a kiegészítő támogatást sem (Arbeitsgelegenheiten in Mehraufwandsvariante BSHG 19§).

27 Miközben az európai nagyhatalmak körében a baloldali és szociáldemokrata pártok megerősödését tapasztaljuk, Magyarországon 1998-ban az országgyűlési választást a Fidesz az FKGP és az MDF által alakított konzervatív koalíció nyerte.

sára irányuló törekvés egyfajta „harmadik út” kísérletben valósult meg, melynek keretében a jóléti reformok kezdeményezői kísérletet tettek a piaci és szociális érdekek összebékítésére. Az új „baloldali realisták” gyakran a liberális pártokat is maguk mögött hagyó jóléti racionalizálási politikát folytattak, s a biztosítási jogosultságokon alapuló passzív ellátásokkal szemben az *aktiváló politika támogatói/kezdeményezői voltak*. Az alapvetően különböző elméleti alapok ellenére az alkalmazott eszközöket és a végeredményt tekintve a kilencvenes évek második felében *nagyon kicsi volt a választóvonal a neoliberais tanok és a reform-szociáldemokrata „harmadik utas” programok között*.

A baloldali politikai erők mozgásterét az évtized második felében azok a nemzetközi folyamatok is befolyásolták, amelyeket a mérvadó nemzetközi szervezetek irányítottak. Kiemelt jelentősége volt e tekintetben az EU-nak, amelynek *szerepvállalását a kilencvenes évek második felében kettősség jellemezte*. A domináns politikai erővonalaknak megfelelően az EU egyfelől nyitott volt azokra a „harmadik utas” kísérletekre, amelyekben a szociális védelmet a gazdasági növekedéssel kívánták összebékíteni. 1997 első felében az EU elnökséget Hollandia töltötte be, s a holland Szociális és Munkaügyi Minisztérium kezdeményezésére az EU Bizottsággal együttműködésben egy olyan konferencia összehívását kezdeményezték, ahol a szociális területet mint a gazdasági fejlődéshez elengedhetetlenül szükséges, produktív tényezőt tárgyalták, s a jóléti kiadásokat társadalmi befektetésként kezelték. Mindezek eredményeként és az 1993 óta tartó luxemburgi folyamat kiteljesedéseként 1997-ben az Amszterdami Szerződésben új cikkek (125–130. cikkek) jelentek meg az EU tagállamok foglalkoztatási stratégiájának összehangolt fejlesztése érdekében. A „nyitott koordináció” elve alapján ezt követően a tagállamok az EU ajánlásai alapján tervekét és beszámolókat készítettek a foglalkoztatás helyzetéről és a bevezetett intézkedésekről. Ez a kezdeményezés összhangban volt az OECD egy évvel korábban tartott konferenciájának üzenetével is, amelynek keretében a szakértők – a korábbi neoliberális vonalat némiképp feladva – társadalmi befektetésről, új szociálpolitikai menetrendről és új foglalkoztatási stratégiáról tárgyaltak. A korszak két meghatározó dokumentumában (*The OECD Job Strategy* és a *The New Social Policy Agenda*, OECD 1997a,b) a gazdasági és szociális területet azonos súllyal és jelentőséggel mint egymást feltételező területeket tárgyalták.

Másfelől az EU mindezzel párhuzamosan 1999-ben létrehozta az EMU-t (*Economic Monetary Union*), amely a közös stabil valuta érdekében szigorú feltételeket szabott a tagállamok számára,²⁸ s e tekintetben egyértelműen a neoliberális gazdaságpolitikai nézeteket képviselte. Ebben a szemléletben folytatódott az előző ciklusban elindult, a jóléti állam szerepkörét korlátozó „deregulációs folyamat” is. Gyengült a központi irányítás és a jóléti állam szerepe, s megerősödtek a decentralizálási törekvések. A legtöbb országban eszközöket és forrásokat rendeltek az önkormányzatokhoz, legitimálták az új munkajogot, amelyben kiemelten támogatták

28 Az Európai Uniót létrehozó Maastrichti Szerződés 121. paragrafusában sorolták fel azokat a feltételeket, amelyeket a tagállamoknak teljesíteniük kell, ha az egységes valutaövezethez kívánnak tartozni. Az inflációs ráta nem haladhatja meg 1,5%-nál többel a három legjobban teljesítő ország inflációs rátáját, a GDP 3%-ánál nem lehet magasabb a költségvetési hiány, a GDP 60%-ánál nem lehet magasabb az államadósság aránya, és a hitelek kamatlába nem lehet 2%-nál magasabb, mint a legjobban teljesítő 3 tagország hitelkamata. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=URISERV:ec0013>

a rugalmas foglalkoztatási formákat. Ezek az atipikus foglalkoztatási formák az új évezredben a „flexicurity”²⁹ fogalom keretében az EU Foglalkoztatási Stratégiájában teljesedtek ki.

A szakszervezetek a költségvetési tárgyalások során igyekeztek nagyobb szociális kiadási arányokat elérni, miközben ígéretet tettek, hogy nem érvényesítenek a piac számára vállalhatatlan bérköveteléseket. A tripartit rendszer eredményének tekintették, hogy megállapodtak a munkapiac rugalmasabbá tételében.³⁰ Ugyanezt a kritikusok a szakszervezetek teljes kudarcaként kommentálták, amiért a tárgyalások során legitimálták a munkavállalók jogfosztottságát a rugalmas foglalkoztatási formák bevezetésekor (Butterwegge 2015).

A korszak aktiváló politikájának meghatározó ideológusa, Giddens (1998) az aktiválás filozófiáját a dán modellből vette át, és a „harmadik út” modell alapvető ideológiai pillérévé emelte. Így vált az ezredforduló jóléti politikájának meghatározó programmondatává a „*nincs jog, kötelezettségek nélkül*”. Az aktiváló politikák ezzel újabb lendületet kaptak. Bár a „harmadik út” ideológiája szerint a szociális jogokra legalább akkora figyelmet kell fordítani, mint a kötelezettségekre – s ez a kitétel a dán modellben mindvégig érvényesült is –, a kritikusok szerint a modell adaptációja során *a munkavállalók jogai a gyakorlatban fokozatosan háttérbe szorultak, s az ezredfordulóra csak a kötelezettségek maradtak*.

A harmadik ciklus során megfigyelhető változások azonban – annak ellenére, hogy a politikai háttér elvileg kedvező volt – nem minden tekintetben erősítették a jóléti államot. Az új baloldal néha a liberális pártoknál is erősebb racionalizálási politikát folytatott, a biztosítási jogosultságokon alapuló passzív ellátásokkal szemben az aktiváló politikát támogatta. Ezt a ciklust, a szándékokat és a megvalósított programokat összegezve, a jóléti ellátások csökkentésének intenzív szakaszaként és az intézményi reformok koraként jellemezhetjük. A „harmadik út” modell kritikusai szerint – a passzív ellátások csökkenése és a szociális jogok folyamatos háttérbe szorulása miatt – nagyon kicsi volt a választóvonal a neoliberais tanok és a reform-szociáldemokrata programok között. Bár a baloldali politikai erők nyilatkozatai a jóléti állam erősítését hirdették, a megvalósított jóléti reformok nem ezeket a szándékokat tükrözték. Az ezredforduló környékén a baloldali erők politikai tévesztését követően egyenes út vezetett az aktiváló munkaerő-piaci politikák kiteljesedéséhez.

2.4. Az ezredfordulót követő változások: az aktiváló munkaerő-piaci politikák kiteljesedése (2000–2008)

A reformfolyamat 4. szakasza az *áttörő módosítások, úttörő reformok korszaka* volt. Ebben a szakaszban a régi biztosítási alapokon és jogosultságokon nyugvó, főként passzív ellátásokat garantáló jóléti rendszer alap-

29 Dániában a strukturális munkanélküliség leküzdésére 1994–1996 között bevezetett munkaerő-piaci reformok – melynek során intenzíven alkalmazták az aktív munkaerő-piaci politika eszköztárát – tapasztalatainak összefoglalásaként a dán miniszterelnök, Rasmussen a kilencvenes évek közepén használta először a *flexicurity* fogalmat. A rugalmasság és szociális biztonság szavak összevonásából keletkezett kifejezés által megjelölt modell lényege a jóléti vívmányok megőrzése aktív munkaerő-piaci politika alkalmazásával. A dán modellben – mint az előzőek is igazolják – a jogok mindig együtt jártak a kötelezettségekkel (Jørgensen 2000).

30 Az 1995. április 6-án Spanyolországban elfogadott tripartit „*Toledo pact*” például az átfogó spanyol jóléti reformok kerete volt. Ennek során a centralizált szociális szolgáltatásokat decentralizálták, az új foglalkoztatási törvény megengedte az atipikus foglalkoztatást, aminek következtében robbanásszerűen megnőtt a határozott munkaidejű foglalkoztatottak aránya (Boletín 1995).

jaiban megváltozott.³¹ A régi modell tartópilléreinek leomlását jól jellemezte a nyugdíjrendszer átalakulása, a passzív ellátórendszerek leépítése, a családtámogatási rendszerek átalakítása, vagy a feltételhez kötött jóléti ellátások elterjedése. Ez utóbbi csoportba tartozott pl. a sok kritikát kiváltó díjazás nélküli munkakötelezettség széles körben való elterjesztése (Offe 2003), vagy a jövedelemteszthez kötött jóléti védelem általánossá válása is.

Az ezredfordulót követő *foglalkoztatáspolitikai változások meghatározó jellemzője az átfogó*, a foglalkoztatáspolitikai korábbi elveit és gyakorlatát alapjaiban érintő *reformprogramok bevezetése* volt. A sort még az ezredfordulót megelőzően az Egyesült Királyság nyitotta az 1998-ban bevezetett New Deal programmal, majd 2003–2004-ben Németországban a Hartz-reformok elfogadásával folytatta. Ebbe a folyamatba illeszkedik a Hollandia által ugyancsak 2004-ben meghirdetett *Work and Welfare Act (WWB)*, és a Dániában 2002-ben elfogadott „*More people into employment*” program is.³² A reformprogramok közös jellemzője a „rekommodifikáció”, vagyis a jóléti ellátások erőteljesebb munkához kötése és a szociális jogosultságok helyett a „társadalmi kötelezettségek” – főként a közösségi javak előállításában való részvétel kötelezettségének – központba emelése volt.

A változások másik jelentős területe a foglalkoztatáspolitikai intézményrendszerének átalakítása volt,³³ melynek keretében a szociális és munkanélküli ellátásokat összevonták, s a jóléti juttatásokat egyre alacsonyabb szinten rögzítették. Megváltozott a korábban jóléti ellátásban részesülő aktív korúak elnevezése is: nem munkanélküliek vagy szociális segélyezettek, hanem álláskeresők lettek. Az elnevezés egyúttal a passzív habitus aktívvá formálását kívánta szolgálni, s jelezni, hogy az ellátás feltétele a munkaerő-piaci státusz megváltoztatására irányuló egyéni kezdeményezés. Németországban például Florian Gerster³⁴ *A munka mindenki számára elérhető* című könyve (2003) készítette elő a Peter Hartz által bevezetett munkaerő-piaci reformokat. Gerster szerint az eddigi aktiváló eszközök többnyire szociális célokat szolgáltak és olyan tartósan munka nélkül lévők kerültek be a programba, akiknek az elhelyezkedési esélye a nyílt munkaerőpiacon minimális volt. Az aktív eszközök csupán szociális védőháló szerepet tölthettek be (Gerster 2003). A „gondoskodó állammal” szemben az „aktiváló állam” feladata az volt, hogy a történelmileg kialakult szociális jogokat megkérdőjelezve valódi munkaerő-piaci integrációt kezdeményezzen. A reformcsomag jól illeszkedett az ekkor már Európa több országában is zajló, az öngondoskodásról és az egyéni felelősségvállalás szükségességéről zajló vitába (Giddens 2001, Offe 2003, Knuth 2005, Wiesenthal 2006). Az ezredfordulót követően a volt szocialista országok többsége is átvette ezeket a modelleket, s ennek megfelelően formálta át foglalkoztatáspolitikai intézményeit és támogatási rendszereit (Bonoli 2005, Bonoli–Palier 2007).

31 2001 második felében az EU belga elnökségének idején Frank Vandenbroucke az akkori egészségügyi és szociális miniszter egy bizottság összeállítását kezdeményezte, melynek élére Esping-Andersent kérte fel. A bizottság célja, hogy a XXI. század jóléti államának helyzetéről jelentést készítsen. A szakértői bizottságnak a jóléti állam változásával kapcsolatos legfontosabb elemzéseit 2002-ben az Oxford University Pressnél meg is jelentették *Why We Need a New Welfare State* címmel. A változások további részleteinek elemzéséhez lásd a szakértői tanulmányokat a Gøsta és Esping-Andersen által szerkesztett, az előzőekben hivatkozott kötetben.

32 Ebbe a sorba illeszkedik Magyarországon a „második Bokros-csomagként” emlegetett konvergenciaprogram, és az ebben megfogalmazott 2005. évi szociális reformcsomag is. Magyarország konvergencia programja 2005–2009. Budapest, 2006. augusztus 31. http://ec.europa.eu/economy_finance/economic_governance/sgp/pdf/20_scps/2005-06/01_programme/hu_2006-09-01_cp_hu.pdf

33 A legtöbb esetben ún. *Job Centrumok* hoztak létre, ahol a korábbi munkanélküli és szociális ellátásban részesülő ügyfeleket együttesen kezelték (pl. Egyesült Királyság 2002 *Job Center Plus*, Németország 2003 *Job Centrum*, Dánia 2007 *Job Centrum*).

34 A nürnbergi munkaügyi hivatal vezetője, majd a Rheinland–Pfalzi Tartomány szociális minisztere.

Az „aktiváló állam” modellje nem csupán a liberális és a konzervatív jóléti rezsimekben lett meghatározó, hanem a skandináv jóléti államokban is szigorodtak a foglalkoztatás és a jóléti ellátás feltételei. Dániában például, amikor 2001-ben a liberális-konzervatív kormányzat vette át a vezetést a korábbi baloldali politikai erőktől, alapvetően megváltozott az aktív munkaerő-piaci eszközökhöz való viszony. A korábban széles körben alkalmazott aktív munkaerő-piaci eszköztár helyett határozott elmozdulás történt a „*Work first*” modell felé. A munkához kötődő aktiválás aránya megnőtt, és a jóléti ellátás szűkítése is bekövetkezett főként a nem nyugati országokból érkező migránsok körében. A jóléti modell eredeti arculatát azonban Dánia annyiban megőrizte, hogy a humán erőforrás fejlesztésének igénye és az ehhez illeszkedő eszköztár a megváltozott körülmények között is megmaradt.³⁵

Szakértői körökben egyre több kritika érte ebben az időben az EU foglalkoztatási stratégiáját is. Úgy vélték, a foglalkoztatáspolitikát túlzottan alá van rendelve az átfogó gazdaságpolitikai irányvonalaknak, és a gazdasági növekedés mint fő cél mellett háttérbe szorul a munkavállalók jóléte. A foglalkoztatási stratégia „*csak a foglalkoztatás és a munkaerőpiac szabályozására irányul, a munkanélküliséget alapvetően kínálati problémának tekinti, így főként a rendszabályozó, fegyelmező eszközökre összpontosít, melyek érvényesítése esetén a társadalom gyengébb érdekérvényesítő képességű csoportjai veszteségeket szenvednek el*” (Frey 2004: 25).

A munkanélküliek jóléti juttatásainak meghatározásakor a következő években már nem a szerzett jogok, hanem az érdemesség játszott meghatározó szerepet. A jóléti ellátásban részesülőkkel kapcsolatban alapvetően átalakult a társadalmi megítélés is. A kedvezményezettek és ellátásban részesülők már nem a gazdasági rendszer változásának áldozatai és a jóléti kompenzáció alanyai, nem is a társadalmi befektetések célpontjai – mint ahogyan a „harmadik út” ideológusa, Giddens (1998) beszélt róluk – hanem a jóléti rendszert terhelő, a gazdasági fejlődést visszafogó „kiadási tételek”³⁶ lettek. Ennek megfelelően a munkanélküliekkel kapcsolatos kommunikáció is átalakult: a munkanélküliség okaként a „munkavégző képesség hiánya” helyett a „munkavégzés hajlandóságának hiányát” azonosítják. Míg az első a közösségi támogatás szerepét, az aktív munkaerő-piaci eszközök (pl. képzés, munkatapasztalat-szerzés) jelentőségét emelte ki, és a hiányzó képesség kialakításához szükséges támogatásokat biztosította, addig a „munkavégzés hajlandóságának hiánya” esetében az egyéni felelősség – sok esetben „bűnösség” – került a diskurzusok középpontjába, s a támogatások fölöslegességéről, sőt nem egy esetben diszfunkciójáról szóltak. Mindezek eredményeként a munkajövedelemmel nem rendelke-

35 Itt is előfordult, hogy a munkanélküliség előtérbe állításával eltakartak számos egyéb szociális problémát is. A közvéleményben egyre elfogadottabbá vált a vélemény: menjen dolgozni, majd ezek a problémák is megszűnnek. Ezt igazolják a folyamatosan bevezetett új programok is: 2002 „*More People to Work*”, 2005 „*A New Chance for All*”. A feltételek egyre szigorúbbakká váltak, különösen a fiatalok, bevándorlók és a migránsok (az egyik állandó, a másik ideiglenes tartózkodási céllal jön és a foglalkoztatásban is más szabályok érvényesülnek esetükben. Pl. lehet uniós tag bevándorló csaknem teljes jogú munkavállalással, de nem uniós migráns korlátozott vagy tiltott munkavállalással) körében. Még akkor is részt kellett venniük aktiváló programokban, ha nem a munkanélküliség volt a fő problémájuk. A hatékony munkaerő-piaci integráció érdekében bevezették a *profiling* módszert, és öt csoportra osztották a segélyezetteket (*matching group*): 1. jó feltételekkel rendelkezők, 2. jó feltételek, némi képzettségbeli hiánnyal, 3. részlegesen jó képességűek, néhány releváns képzettségbeli hiánnyal, 4. nehezen követhető, nagyon limitált képességekkel, 5. nem munkaképesek csoportja. Az 1–4. csoportban az aktív eszközökben való részvétel elvárt volt, az 5. kategória esetében szintén vizsgálták ennek lehetőségét, de nem volt kötelező a részvétel.

36 Ennek a folyamatnak az ellensúlyozására az évezred elején – főként az előzőekben említett, Esping-Andersen által koordinált szakértői csoport tagjainak munkáiban – megjelent a társadalmi befektetésnek („*social investment*”) egy új értelmezése is, amely a következő ciklusban vált széles körben ismertté (Esping-Andersen 2006; Hemerijck 2013).

zők „out of work” támogatása többsége munkához kötött „in work” támogatássá vált,³⁷ s alapvetően átalakult a munkavégző képesség és a „megfelelő munka”³⁸ definíciója is. A szolidaritás alapú munkanélküli biztosítási rendszerek – az ellátás idejének csökkentésével és az ellátásba való bekerülés feltételeinek szigorításával – jelentősen elmozdultak a szelektív diszkrecionális jóléti ellátások irányába.

Az ezredfordulót követő első években a jóléti rendszer átalakítása és a foglalkoztatáspolitikai reformsorozat alapvető célja a munkanélküli és inaktív népesség számának és a célcsoporttal kapcsolatos állami kiadások mértékének a csökkentése, valamint a sokat kritizált jóléti függőség enyhítése és a célcsoport öfenntartó képességének javítása volt. A „jövedelemteszttel” ellentétben – ami inkább a jogosultságokat biztosító jóléti rendszer sajátossága – a vizsgált ciklusban inkább a „munkatesztet” alkalmazták, ami a jogosultsággal szemben a kötelezettségre, az aktivitásra és az egyéni felelősségvállalásra helyezte a hangsúlyt. A jóléti ellátások esetében eluralkodott a „könyvelői szemlélet”: csak akkor kezdeményeztek „befektetéseket” (jóléti ellátások és szolgáltatások biztosítása), ha profitálhattak is belőle (a juttatásért cserébe vizontszolgáltatást vártak) (Butterwegge 2007). Erősödött a jóléti modell „workfare” jellege. A társadalom minden szereplőjét gazdasági szereplőként, és nem állampolgárként azonosították. A gazdasági szempontok magasan felülírták a társadalmi szempontokat, az állampolgárok sokat veszítettek állampolgári státuszukból, jogosítványaikból.

Az „aktiváló állam” modelljének nemkívánatos következményei azonban már a 2008. évi gazdasági világválság előtt megmutatkoztak. A „workfare” jellegű foglalkoztatáspolitikai alacsony jövedelmet generál a foglalkoztatottak körében, megfosztja az állampolgárokat szociális jogaiktól, és a rosszul fizetett bér munkák függőségébe veti vissza őket. Politikai és társadalmi tekintetben megosztó hatású, gyengíti a demokráciát, a társadalmi tőkét és az inklúzió lehetőségét. Növekvő egyenlőtlenséget teremt, társadalmi és gazdasági bizonytalanságot hoz létre. Az egyenlőtlenségi viszonyok kezelésére létrehozott „rend” a legtöbb esetben többre kerül a közkiadásokat illetően, mint amennyit meg lehet takarítani vele. Segítség helyett ugyanis a folyamatos kontrollt és a szankciókat helyezi előtérbe. Az „aktiváló állam” diszfunkcióinak erősödésével egyre inkább megfogalmazódott egy új jóléti modell iránti igény, amelyet a 2008-as gazdasági világválság kirobbanása tovább erősített.

2.5. A 2008-as gazdasági világválságot követő reformfolyamat: a „befektető állam” megjelenése (2009–2015³⁹)

Bár a 2008-as gazdasági világválságot követően 2010-től némi gazdasági fellendülés volt tapasztalható az Európai Unió országaiban, a foglalkoztatási és társadalmi problémák nem enyhültek. *A gazdasági válság következtében a munkanélküliség, a szegénység és a társadalmi kirekesztés korábban nem ismert méreteket öltött, a jóléti államokra egyre nagyobb társadalmi nyomás nehezedett. Az ezredfordulót követő időszakban a társadalmi*

37 Az „out of work” típusú támogatások elsődleges célcsoportja a munkához, munkajövedelemhez nem jutók köre. A támogatás célja az egzisztencia biztosítása és a hiányzó jövedelem pótlása. Az „in work” típusú támogatások elsődleges célcsoportja az alacsony jövedelemmel rendelkező munkavállalók köre. A támogatás célja a munka ösztönző jellegének növelése, s az alacsony munkajövedelem transzferjövedelemmel, vagy egyéb kedvezménnyel való kiegészítése a minimális egzisztencia biztosítása érdekében.

38 A korábbi védettségek a felajánlható munkával kapcsolatban – pl. a munkanélküli végzettségénél csak eggyel alacsonyabb szintű végzettséget igénylő munkakört lehet felajánlani – folyamatosan, csaknem észrevétlenül eltűntek a jogi szabályozásból.

39 A 2015. évet nem tekintjük szakaszhatárnak. Úgy véljük, az 5. szakaszban bemutatott sajátosságok napjainkban is érvényesek. A felüntetett évszámmal csupán a kézirat keletkezésének időpontját kívántuk jelölni.

integráció, szociális kohézió és az életminőség javulásának hangsúlyozása helyett az önfenntartásra vonatkozó elvárás került kiemelt helyre, a munkahelyteremtés, a növekedés és befektetés központú stratégiában a piaci befektetők támogatásának elsődlegessége vált meghatározóvá. Ez alapvetően két tényezőre vezethető vissza. A kirekesztettek társadalmi érdekeit képviselő és a jóléti állam védelmi funkcióit hangsúlyozó szereplők (pl. szakszervezetek) ellenállása a legtöbb európai uniós országban az ezredfordulót követően jelentősen meggyengült, miközben a gazdaság érdekeit képviselő dereguláció pártiak pozíciói erősödtek (Mailand–Arnholtz 2015). A rugalmas foglalkoztatási formák általánossá válásával az alacsony jövedelmek miatt viszonylag kevés volt a sikeres felemelkedés, a munkahelyeken – nem csupán a gazdasági válságciklusoknak, hanem az új foglalkoztatási formáknak köszönhetően is – nagy lett a fluktuáció. A munkavállalók ki-be mozogtak ezekben az állásokban, nőtt a bizonytalan státuszúak aránya, új szociális problémák jelentkeztek (bizonytalan foglalkoztatási viszonyok, „dolgozó szegények”, a képességek eróziója, elégtelen szociális biztonság stb.), s jelentős maradt a támogatott, másodlagos munkaerő-piaci munkahelyek szerepe a foglalkoztatási ráta növelése érdekében (Bonoli 2011).

A 2008-as átfogó gazdasági és pénzügyi válság hatására az ezredfordulón elindult jóléti reformfolyamat tovább folytatódott. Az uniós országok kormányai folyamatosan keresték a módját annak, miként lehet megfelelő szociális védelmet nyújtó, fenntartható jóléti állam modellt kialakítani a megváltozott körülmények között. A reformok során az addigi alapvető célok – a költségvetési egyensúly biztosítása, az állampolgárok felelősségének növelése a saját egzisztenciájuk biztosítása során, a jóléti függőség csökkentése, az egyéni részvétel növelése a munkaerőpiacon – az évtized végéig alapvetően nem változtak. Mind nyilvánvalóbbá vált azonban, hogy a kizárólag a gazdasági érdekeket középpontba állító szemléletnek súlyos gazdasági és társadalmi kockázatai vannak (pl. növekvő szegénység és társadalmi egyenlőtlenség, demokráciadeficit és radikalizálódás, a munkavállalót védő jogi keretek folyamatos szűkülése stb.). Ezekre hívta fel a figyelmet a két Nobel-díjas közgazdász, Joseph Stiglitz és Amartya Sen szerzőtársukkal, a francia közgazdász Jean-Paul Fitoussival (2009) a 2008-as válságot követően. Emlékeztettek arra, hogy bár a GDP valóban kiváló indikátora a gazdasági növekedésnek, de semmiképpen nem jó mérőeszköz az életminőség változásának. A hagyományos fejlettségi mutatókkal szemben egy olyan indikátor kidolgozását javasolták, amely figyelembe veszi az életminőség meghatározó dimenzióit is, mint pl. a kora gyermekkori fejlesztés szintjét, a felnőtt analfabétizmus mértékét, az állami szolgáltatásokhoz való egyenletes hozzáférés garantáltságát, a foglalkoztatást, a lakáshelyzetet, az egészségi állapotot, a munka és magánélet egyensúlyát, az étellel való elégedettség mutatóit is.⁴⁰ Ezzel párhuzamosan felerősödtek azok a szakértői vélemények is, amelyek az ezredforduló óta egyre aktívabb kutatói műhelyekben a jóléti állam fokozott szerepvállalásának szükségességét és egy új jóléti modell kialakításának időszerűségét hangsúlyozták. A Giddens (1998) által meghatározott „társadalmi befektetés” fogalommal ellentétben nem a szociális védelem kiváltásaként értelmezték a társadalmi befektetésre fordított kiadásokat, hanem a szociális védelem (*social protection*) és a társadalmi támogatás (*social promotion*) biztosításán túli befektetéseket (*social investment*) tekintették előremutatónak és a jóléti állam új cselekvési terének. A jóléti állam működéssel kapcsolatos korábbi kritikák és a megújítására irányuló szakértői javaslatok (Ferrera–Hemerijck–Rhodes 2000, Esping-Andersen et al. 2002, Hemerijck–Berghman 2004, Bonoli 2005, Morel–Palier–Palme 2012) hatással voltak az EU jóléti stratégiáinak formálására is.

⁴⁰ Az elemzés további részletei megtalálhatók: http://www.insee.fr/fr/publications-et-services/dossiers_web/stiglitz/doc-commission/RAPPORT_anglais.pdf

A jóléti államok konszolidációjára irányuló szociálpolitikák „újra kalibrálását” az Európai Bizottság által 2013. február 20-án elfogadott *Szociális Beruházási Csomag (Social Investment Package)* (EC 2013) indította el. A megújuló stratégia célja a tagállamok jóléti rendszerének modernizálása és az állampolgárok szociális kockázatokkal szembeni ellenállóképességének javítása volt. A szociális biztonság terén a korábbi évekre jellemző csökkenő állami szerepvállalással szemben a jóléti állam új szerepkörben jelent meg, „befektető állam” lett. A jóléti állam „újra kalibrálását” ugyanis társadalmi befektetések (*social investment*) révén kívánták megvalósítani. Az új „befektető állam” modell folytatja ugyan az aktiválást, az állampolgárok foglalkoztatásának kiszélesítését, de alaptéziseit illetően nagyobb figyelmet fordít a prevencióra, a lehetőségek és képességek kibontakoztatására, a képzésre, garantálja a minimálbéreket, csökkenti a társadalmi és jövedelmi egyenlőtlenséget és hozzájárul az állampolgárok életminőségének javulásához.

Az új stratégia elfogadása azért is jelentett fordulóponthoz az Európai Unió jóléti politikájában, mert a Barosso⁴¹ által vezetett Európai Bizottság 2013-ig sokkal liberálisabb vezetési stílust alkalmazott, mint a korábbi elnökségek. Mivel az Európai Szakszervezetek Szövetsége (ETUC) az ezredfordulót követően – a szervezettség csökkenése miatt – sokat veszített tárgyalási pozíciójából, Barosso második bizottsági ciklusában már sokkal kevésbé volt nyitott a szociális problémák iránt, mint az első ciklus idején. Az EU alig fejtett ki ellenállást a szociális és munkajogok védelme érdekében a nemzetállamok törekvéseivel szemben, és folytatódott a munka és a foglalkoztatáspolitikai jogok alárendelése a gazdasági érdekeknek (Gács 2005, Barbier 2012).

Az új szemléletet fedezhetjük fel az Európai Bizottság 2014–2020 közötti tervezési ciklusra elfogadott – EU 2020 néven közismertté vált – stratégiájában is.⁴² Mindezek hatására – és a kényszerítő gazdasági és társadalmi körülményeket figyelembe véve – néhány európai országban bevezetésre került pl. a gyermekek napközbeni ellátásának államilag finanszírozott intézményrendszere (pl. kötelező óvodai hely biztosítása: Németország 2013, Magyarország 2015), a tagállamokban a fiatalok számára szervezett integrációs programok sora (*Youth Guarantee Program* 2014), illetve mind több országban kap kiemelt figyelmet a garantált alapjövedelem biztosítására irányuló rendszerek kísérlete is.⁴³

Ezek az innovációk jól tükrözik a jóléti állam szerepvállalására vonatkozó szemléletváltást, s egyértelműen igazolják, hogy a megváltozott környezeti feltételek között a jóléti állam intézményi és szolgáltatási feltételeinek is alapvetően változtatni kell, ha a hatékony integrációt és a szegények arányának mérhető csökkenése a cél. A „befektető állam” modell azonban már *nem számol* a második világháborút követően kialakult *jóléti államok egyik meghatározó elemével, a dekommodifikációra való törekvéssel*.⁴⁴ Sokkal erősebben kötődik a piachoz, szolgáltatásközpontú és nem ellátásokra fókuszál, jóléti kiadásaiban pedig szem előtt tartja a teljesítményközpontúságot és a produktivitást. Elosztási elve az univerzalitással szemben a szelektív diszkrecionalitás, ami a kevésbé produktív társadalmi csoportok további kirekesztődésének veszélyét is magában rejt. A „tár-

41 José Manuel Baroso portugál politikus az Európai Bizottság elnöke 2004–2014 között.

42 EU 2020 stratégia. Az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés stratégiája (EC 2010) 2020 <http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLETE%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf>

43 http://mandiner.hu/cikk/20150215_karacsony_uj_szocialis_modelt_vezet_be_zugloban, és Finnországban (2016) <http://www.kela.fi/web/en/experimental-study-on-a-universal-basic-income>

44 Kivételt képez e tekintetben a társadalmi alapjövedelem biztosítására irányuló, sok vitát kiváltó kísérletek sora. Lásd a társadalmi alapjövedelemmel folytatott kísérleteket Magyarországon (Budapest, Zuglói 2015), vagy Finnországban (2016)

dalmi befektetés”, az emberek képességeinek fejlesztése, valamint társadalmi és munkaerő-piaci részvételük támogatása ugyanis nem csupán (vagy nem elsődlegesen?) az egyéni jólétet, hanem a gazdasági érdekeket szolgálja⁴⁵ annak érdekében, hogy az EU gazdasági versenyképessége biztosítható legyen.

ÖSSZEZÉS

Napjaink globalizált világában – mint a fenti elemzésből is kitűnik – a jóléti állam az állampolgárok szociális biztonságának megteremtéséhez szükséges javak és szolgáltatások biztosítása terén nagy kihívás előtt áll, intézményrendszere és az állampolgárok által korábban élvezett szociális jogok átformálása nélkül már nem képes betölteni eredeti funkcióját. Ennek megfelelően a jóléti rendszerek reformjára elengedhetetlen szükség van, mert az alapvetően megváltozott környezeti feltételeknek köszönhetően nem átmeneti válságban élünk, hanem az eddig ismert jóléti állam alapvető működési elveinek megkérdőjeleződését tapasztaljuk. A hetvenes évektől napjainkig zajló, a jóléti államok eszköz- és intézményrendszerét alapjaiban átalakító reformfolyamatokat összegezve azonban nem jelenthetjük ki egyértelműen, hogy az általunk vizsgált öt ciklusban az állami szerepvállalás fokozatos és folyamatos leépülésnek lehettünk tanúi. Különösen érvénytelen lenne ez a megállapítás a munka világát és a foglalkoztatáspolitikát érintő területeken, ahol növekvő állami szerepvállalással – ezen belül is folyamatosan erősödő kontrollal – találkozunk a munkavállalás ösztönzésekor, vagy a korábban passzív ellátásban részesülők aktiválásakor. A 2008. évi gazdasági világválságot követően pedig némely országokban kifejezetten bővült az állami szerepvállalás olyan szolgáltatások kiépítésével, amelyek a korábban peremhelyzetű csoportok foglalkoztatásba lépését biztosítják. Ilyenek pl. a kiszélesedő gyermekintézmények, a fiatalok munkába állását segítő közvetítő szolgáltatások, a munkatapasztalat-szerzést, kapcsolatépítést segítő központi programok, a passzív ellátás visszavonásával párhuzamosan az alacsony jövedelemmel rendelkező célcsoportok támogatását garantáló munkaösztönzők, vagy állami foglalkoztatási programok. Jóllehet ezek a támogatások esetenként összegükben kevesebb költségvetési támogatást, jóléti kiadást jelentenek, mint a korábban alkalmazott eszközök, de a jóléti paradigmaváltás egyenlegének megvonásakor – bár országonként eltérő mértékben és változó egyenleggel vannak jelen – mindenképpen figyelembe kell venni ezeket.

Napjaink legfontosabb kérdése tehát nem az, hogy kevesebb vagy több állam van-e jelen a folyamatosan átalakuló jóléti modellben, hanem az, hogy a reformok eredményeként létrejött „aktiváló”/”befektető államnak” milyen konszenzust sikerül teremtenie a gazdaság és a társadalom érdekei között az állampolgárok – s nem csupán a magas produktivitással rendelkező állampolgárok – elemi jólétének és biztonságának garantálása érdekében.

45 Lásd a Szociális Beruházási Csomag Lakossági tájékoztatóját! <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1044&langId=en&moreDocuments=yes>

HIVATKOZÁSOK

- Andor L. (2013) *Erősödő Európa*. Budapest: Kossuth Kiadó.
- Barbier, J. C. (2012) Tracing the Fate of EU „Social policy”: Changes in Political Discourse from the „Lisbon Strategy” to „Europe 2020”. *International Labour Review*, 151(4) 377–399. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913x.2012.00154.x>
- Beveridge, W. H. (1942) *Social Insurance and Allied services. Presented to Parliament as Command Paper 6404*. Report by Sir William Beveridge (The Beveridge Report) HMSO, London.
- Beveridge, W. H. (1944) *Full Employment in a Free Society. A Report*. Allen&Unwin, London.
- Boletín Oficial de las Cortes Generales. Congreso de los Diputados, 12 de abril de 1995. Número 134.
- Bonoli, G. (2005) The politics of the new social policies. Providing coverage against new social risks in mature welfare states. *Policy and Politics*, 33 (3), 431–449. <https://doi.org/10.1332/0305573054325765>
- Bonoli, G. (2011) Active Labour Market Policy in Changing Economic Context. In Clasen, J. – Clegg, D. (szerk.) *Regulating the Risk of Unemployment*. Oxford: Oxford University Press, 318–332.
- Bonoli, G. (2013) Az aktív munkaerőpiaci politikák gazdaságtana. *Esély*, 5. 15–37. http://www.esely.org/kiadvanyok/2013_5/bonoli.pdf
- Bonoli, G. – Palier, B. (2007) When past Reforms Open New Opportunities: Comparing Old Age Insurance Reforms in Bismarckian Welfare Systems. *Social Policy and Administration*, 41, 555–573. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9515.2007.00572.x>
- Bothfeld, S. – Sesselmeier, W. – Bogedan, C. (szerk.) (2009) *Arbeitsmarktpolitik in der sozialen Marktwirtschaft. Vom Arbeitsförderungsgesetz zum Sozialgesetzbuch II und III*, Wiesbaden.
- Butterwegge, Ch. (2007) Rechtfertigung, Massnahmen und Folgen einer neoliberalen Sozial-Politik. In Butterwegge, Ch. – Lösch, B. – Ptak, R. (szerk.) *Kritik des Neoliberalismus*. VS Verlag Für Sozialwissenschaften. 123–201.
- Butterwegge, Ch. (2015) *Hartz IV und die Folgen Auf dem Weg in eine andere Republik?* Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Cantillon, B. (2011) The paradox of the social investment state: growth, employment and poverty in the Lisbon era. *Journal of European Social Policy*, December 21 (5), 432–449. <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0958928711418856>
- Daguerre, A. (2007) *Active labour market policies and welfare reform* (Europe and the US in Comparative Perspective). New York: Palgrave Macmillan.
- Dingeldey, I. (2011) *Der Aktivierende Wohlfahrtsstaat*. Frankfurt/New-York: Campus Verlag.
- Esping-Andersen, G. (1990) *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton, New Jersey: Princeton University Press.
- Esping-Andersen, G. (2002) (szerk.) *Why we Need a New Welfare State?* Oxford: Oxford University Press.
- Esping-Andersen, G. (2006) Ismét a jó társadalom felé? *Esély*, 6. 3–27. http://www.esely.org/kiadvanyok/2006_6/ESPING.pdf
- EC (1993) Growth, Employment and Competitiveness: The Challenges and Ways Forward into the 21 Century, *COM* (93) 700.
- EC (2010) EU 2020 stratégia. Az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés stratégiája. *COM* (2010) 2020, Brüsszel, 2010.03.03.
- EC (2013) Towards Social Investment for Growth and Cohesion – including implementing the European Social Fund 2014–2020. *COM* (2013) 83 final, Brussels, 20.02.2013 <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52013DC0083&from=EN>
- Ferrara, M (1998) The 'Four Social Europes': Between Universalism and Selectivity. In Rhodes, M. – Mény, Y. (szerk.) *The Future of European Welfare: A New Social Contract?* New York: 81–96.
- Ferrara, M. (1996) The „Southern Model” of Welfare in Social Europe. *Journal of European Social Policy*, 6(1), 17–37. <https://doi.org/10.1177/095892879600600102>
- Ferrara, M. – Hemerijck, A. – Rhodes, M. (2000) Recasting European Welfare States for the 21st Century. *European Review*, 8 (3)/July, 427–446. <https://doi.org/10.1017/S1062798700004981>
- Ferrara, M. (2009) From the Welfare State to the Social Investment State. *Rivista Internazionale di Scienze Sociali*, 117(3), 513–28. http://riss.vitaepensiero.it/scheda-articolo_digital//from-the-welfare-state-to-the-social-investment-state-000518_2009_0003_0155-150951.html
- Freud, D. (2007) *Reducing Dependency, Increasing Opportunity: Options of the Future of Welfare to Work*. London: Stationery Office
- Frey M. (2004) Társadalmi-gazdasági helyzet a kibővített Európai Unióban. *Munkügyi Szemle*, 7–8, 24–27.
- Gács J. (2005) Európai foglalkoztatási stratégia Dilemmák, értékelés és jövő. In Fazekas K. – Koltay J. (szerk.) *Munkaerőpiaci tükör 2005*. Budapest: MTA KTI–OFA. 209–236.
- Geissler, R. (2006) *Der sozialstruktur Deutschland. Zur gesellschaftlichen Entwicklung mit einer Bilanz zur Vereinigung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Gerster, F. (2003) „Arbeit ist für alle da“ *Neue Wege in die Vollbeschäftigung*. München Propyläen.
- Giddens, A. (1998) *The Third Way: The Renewal of Social Democracy*. Cambridge: Polity.
- Giddens, A. (2001) (szerk.) *The Global Third Way Debate*. Cambridge: Polity.
- Giesecke, J. (2006) *Arbeitsmarktflexibilisierung und soziale Ungleichheit*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Grover, Ch. – Stewart, J. (2002) *The Work Connection The Role of Social Security in British Economic Regulation*. New York: Palgrave Publishers Ltd.
- Haskins, R. (2002) Ending Entitlements Works for the Poor. *Philantrophy*, 16 (1), 1–19. http://www.philanthropyroundtable.org/topic/excellence_in_philanthropy/ending_entitlements_works_for_the_poor.
- Hayek, F. (1991) *Út a szolgasághoz*. Budapest: Közgazdasági és Jogi Kiadó.
- Hemerijck, A. (2013) *Changing Welfare States*. Oxford: Oxford University Press.
- Hemerijck, A. (2015) The Quiet Paradigm Revolution of Social Investment. *Social Politics*, 22 (2), 242–256. <https://doi.org/10.1093/sp/jxv009>
- Hemerijck, A. – Berghman, J. (2004) The European Social Patrimony- Depending Social Europe through Legitimate Diversity. In Sakellaropoulos, T. – Berghman, J. (Ed.) *Connecting Welfare Diversity within the European Social Model*. Antwerp–Oxford–New York: Intersentia, 9–55.
- Hemerijck, A. – Eichhorst, W. (2009) *Whatever Happened to the Bismarckian Welfare State? From Labor Shedding to Employment-Friendly Reforms*. Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit Institute for the Study of Labor <http://repec.iza.org/dp4085.pdf>.
- Jørgensen, H. (2000) Danish labour market policy since 1994 – the new ‘Columbus’ egg’ of labour market regulation? In Klemmer, P. – Wink, R. (szerk.) *Preventing Unemployment in Europe: A New Framework for Labour Market Policy*. Cheltenham: Edward Elgar, 108–137.
- Kaufmann, F.-X. (1997) *Herausforderungen des Sozialstaats*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Knuth, M. (2005) Reflexionen zum deutschen Reformpfad von dem Hintergrund der Erfahrung westeuropäischer Nachbarn. In Burghard, H. – Enggruber, R. (szerk.) *Soziale Dienstleistungen am Arbeitsmarkt: soziale Arbeit zwischen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik*. Weinheim: Beltz Juventa, 175–192.
- Koch, K. (2004) Transformation des Sozialstaates. In Hanesch, W. – Koch, K. – Segbers, S. *Öffentliche Armut im Wohlstand Soziale Dienste unter Sparzwang*. Hamburg: VSA: Verlag, 115–153
- Kuitto, K. (2016) From social security to social investment? Compensating and social investment welfare policies in a life-course perspective. *Journal of European Social Policy*, 26 (5), 442– 459. <https://doi.org/10.1177/0958928716664297>
- Levin, D. L. (2008) *Welfare, Right, and the State*. New York: Routledge.
- Lutz, G. (1984) *Der kurze Traum immerwahrender Prosperität*. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Lodemel, I. – Trickey, H. (2000) *An offer you can't refuse*. Bristol: The Policy Press.
- Mailand, M. – Arnholtz, J. (2015) Formulating European work and employment regulation during the pre-crisis years: Coalition building and industrial inertia. *Journal of European Social Policy*, 25 (2), 194–209. <https://doi.org/10.1177/0958928715573482>
- Marshall, T. H. (1950) *Citizenship and Social Class: And Other Essays*. Cambridge: University Press
- Marshall, T. H. (1991) Az állampolgárság fejlődése a 19. század végéig. In Ferge Zs. – Lévai K. (szerk.) *A jóléti állam*. Budapest: T-Twins.
- Márkus P. (1998) A Világbank és Magyarország. *Eszmélet*, 39, 96–105. http://eszmelet.hu/markus_peter-a-vilagbank-es-magyarorszag/
- Mead, L. (1986) *Beyond Entitlement. The Social Obligations of Citizenship*. New York, London: Free Press,
- Morel, N. – Palier, B. – Palme, J. (szerk.) (2012) *Towards a Social Investment Welfare State. Ideas, Policies and Challenges*. Bristol: Policy Press.
- Nolan, B. (2013) What use is „social investment”? *Journal of European Social Policy*, 23(5), 459–468. <https://doi.org/10.1177/0958928713499177OECD> (1994).
- The OECD *Jobs Study. Facts, Analysis, Strategies*. Paris: OECD <https://www.oecd.org/els/emp/1941679.pdf>
- OECD (1997a) *The OECD Job Strategy: Making Work Pay: Taxation, Benefits, Employment and Unemployment*. Paris: OECD.
- OECD (1997b) *Beyond 2000: The New Social Policy Agenda*. Paris: OECD.
- Offe, C. (1984) *Contradictions of the Welfare State*. London: Hutchinson Co. (Publishers) Ltd.

- Offe, C. (2003) Freiheit, Sicherheit, Effizienz. Spannungen zwischen Gerechtigkeitsnormen für die Arbeitsmarkt und Wohlfahrtsstaat. In Allmendinger, J. (szerk.) *Entstaatlichung und soziale Sicherheit. Verhandlungen des 31. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Leipzig 2002*. Opladen: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Palier, B. (2006) The Politics of Reforms in Bismarckian Welfare Systems. *Revue Francaises des Affaires Sociales*, 1, 47–72. <https://www.cairn.info/revue-francaise-des-affaires-sociales-2006-5-page-047.htm>.
- Palier, B. (szerk.) (2010) *A Long Goodbye to Bismarck? The Politics of Welfare Reform in Continental Europe*. Amsterdam: University Press.
- Palier, B. – Martin, C. (2007) Editorial introduction. From a 'Frozen Landscape' to Structural Reforms: the Sequential Transformation of Bismarckian Welfare Systems. *Social Policy and Administration*, 41 (6), 535–554. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9515.2007.00571.x>.
- Pierson, P. (1998) Irrresistible Forces, Immovable Objects: Post-industrial Welfare States confront Permanent Austerity. *Journal of European Public Policy*, 5(4), 539–560. <http://dx.doi.org/10.1080/13501769880000011>
- Pierson, P. (szerk.) (2001) *The New Politics of the Welfare State*. Oxford: Oxford University Press.
- Rueda, D. (2005) Insider-outsider Politics in Industrialized Democracies: The Challenge to Social democratic Parties. *American Political Science Review*, 99 (1), 61–74.
- Rueda, D. (2007) *Social democracy inside out. Partisanship and labor market policy in industrialised democracies*. Oxford: Oxford University Press.
- Scharpf, F. W. (1999) *Governing in Europe: Effective and Democratic?* Oxford: Oxford University Press.
- Scharpf, F. W. – Schmidt, V. A. (szerk.) (2000) *Welfare and Work in the Open Economy*. 2 Volumes. Oxford: Oxford University Press.
- Schmid, G. – Oschmiansky, F. (2006) Arbeitsmarktpolitik und Arbeitslosenversicherung 1966–1974. In *Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945*. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Bundesarchiv. Band 5.
- Sonnenfeld, Ch. (2001) Erzwungene Angebote: Beschäftigungsförderung zu Niedrlöhnen. In Stolz-Willig, B. (szerk.) *Arbeit und Demokratie, Solidaritätspotenziale im Flexibilisierten Kapitalismus*. Hamburg: VSA Verlag.
- Stiglitz, J. E. – Sen, A. – Fitoussi, J. P. (2009) *Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress*. http://www.insee.fr/fr/publications-et-services/dossiers_web/stiglitz/doc-commission/RAPPORT_anglais.pdf
- Trube, A. (2003) Aktivierende Sozooalstaat-pogrammatik, praxis und Probleme. *Die Neue gesellschaft Frankfurter Hefte*, 8.336.
- Vodopivec, M. – Wörgötter, A. – Raju, D. (2003) *Unemployment benefit system in Central and Eastern Europe: A review of the 1990s*. Washington, D.C.: World Bank 2003 (World Bank Social protection discussion paper series SP 0310).
- Wiesenthal, H. (2006) *Gesellschafts-steuerung und gesellschaftliche Selbssteuerung*. Wiesbaden: VS Verlag.

TARDOS KATALIN¹

AZ ÉLETKOR ÉS AZ INTÉZMÉNYEK SZEREPE A MUNKAERŐ-PIACI INTEGRÁCIÓ ÉS DEZINTEGRÁCIÓ ALAKULÁSÁBAN

Hat vállalati esettanulmány tanulságai²

DOI: 10.18030/SOCIO.HU.2017.1.27

Az életkornak jelentős szerepe van a munkaerő-piaci pozíció biztonságának és bizonytalanságának meghatározásában, különösen a 25 évesnél fiatalabb és az 55 év feletti korosztályban. Ugyanakkor a vállalatok tradicionális életkor-kezelési stratégiái számára és az európai országok munkaerőpiacainak egyre nagyobb kihívást jelentenek a népesség idősödő korösszetételével járó demográfiai változások. Egyfelől nő a kereslet a jól képzett, a piacképes tudással rendelkező fiatalok iránt, míg a kevésbé versenyképes szaktudással rendelkezők továbbra is nehezen kerülnek be a munkaerőpiacra, másfelől a növekvő számú idősebb korosztályok foglalkoztatására nincsenek felkészülve a vállalatok. A kutatás arra a kérdésre kereste a választ, hogy milyen tényezők alakítják a fiatal és idősebb generáció munkaerő-piaci integrációját és dezintegrációját, továbbá hogy milyen életkor-kezelési vállalati stratégiák léteznek. A tanulmány hat vállalati esettanulmány keretében elemzi az életkori összetételre ható tényezőket. A kutatásból kiderült, hogy az állami ösztönzők nem befolyásolják hatékonyan a kiegyensúlyozott korösszetételt, a szervezeti kultúra felelősséggel és nyitottsággal kapcsolatos értékei szükséges, de nem elégséges feltételei az életkori sokszínűségnek, az atipikus munkaformákat jellemzően nem az életkori sokszínűség fejlesztésére használják a munkáltatók, hanem családbarát intézkedéseként definiálódnak, a munkahelyi esélyegyenlőségi és sokszínűségi gyakorlatok általában nem életkori csoportokra fókuszálnak, ha mégis, akkor inkább a fiatalokra, mint az idősekre. Kiderült továbbá az is, hogy a munkáltatók részéről létező jelenség, hogy életkor szerint rizikósnak minősítik a munkavállalókat, de meghatározhatja a szervezet életkori összetételét a munkakörök „életkori percepciója”, a munkakörök rövid/hosszú betanulási ideje és a szaktudás egyedisége, és az ehhez kapcsolódó eltérő HR politikák, valamint a munkaerő-összetétel percepciója is.

Kulcsszavak: társadalmi és munkaerő-piaci integráció, életkor, életkor-kezelési vállalati stratégiák, életkori diszkrimináció, munkahelyi esélyegyenlőség, sokszínűség és életkor-barát HR politika

1 A szerző az MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont Szociológiai Intézetének tudományos főmunkatársa és az IBS Nemzetközi Üzleti Főiskola főiskolai tanára.

2 A kutatás az OTKA 108836 számú projektjének támogatásával készült.

KATALIN TARDOS

THE ROLE OF AGE AND INSTITUTIONS IN LABOUR MARKET INTEGRATION AND DISINTEGRATION

Six Company Case Studies

Age has an important role in determining the stability or vulnerability of an individual's labour market position, especially among those younger than 25 or older than 55 years old. Moreover, the demographic trend of ageing coupled with traditional age-related company strategies lead to new challenges for the labour markets in the member states of the European Union. As a result, on the one hand, there is a growing demand for highly qualified young people while the lower-skilled face difficulties in entering the labour market. On the other hand, companies are not prepared for the integration and efficient employment of the continuously increasing number of mature aged employees. The research aimed to investigate the range of factors influencing the labour market integration and disintegration of young and older workers, and the nature of age-related company strategies leading to the differences in the age composition of workplaces. The paper evaluates the factors determining the age composition of workplaces based on six company case studies. The qualitative research has revealed that state incentives and subsidies do not impact considerably company actions related to age; organizational values embracing integrity, responsibility or cooperation are necessary, but not sufficient conditions of age diversity and inclusion; atypical work forms are rarely used to deliberately develop the employment prospects of younger or older workers, but are rather aimed to increase the family-friendly nature of the workplace, whereas workplace diversity practices rather embrace other diversity fields, not age diversity. Furthermore, it has been shown that negative age stereotypes and perceptions of associated risks can influence the age composition of the workforce as well as the age-typed nature of jobs, the perception of the age composition, the uniqueness and learning required for jobs, and high or low commitment type of HR policies.

Key words: social and labour market integration, age, age-related company strategies, age discrimination, workplace equality, age diversity, age-friendly HR policy

AZ ÉLETKOR ÉS AZ INTÉZMÉNYEK SZEREPE A MUNKAERŐ-PIACI INTEGRÁCIÓ ÉS DEZINTEGRÁCIÓ ALAKULÁSÁBAN

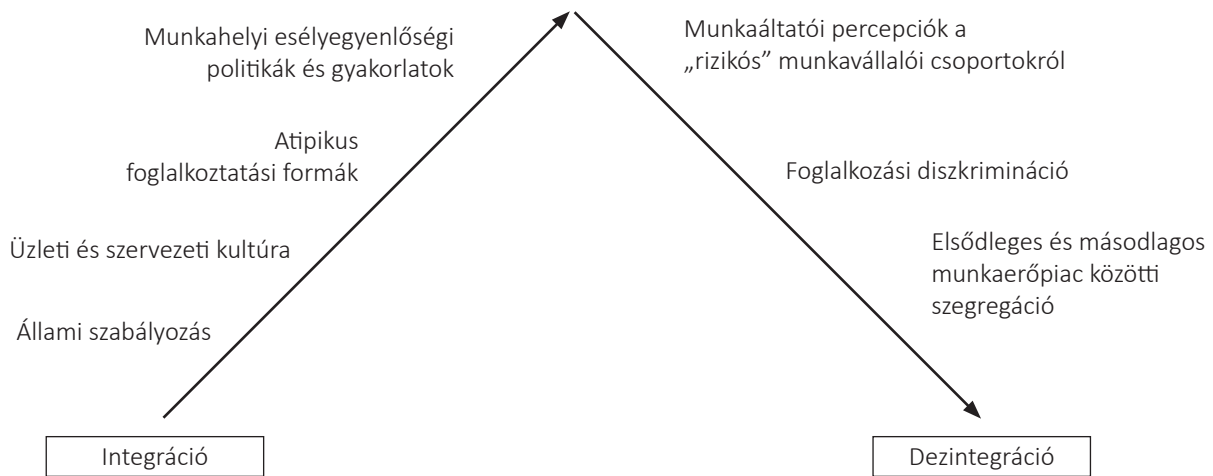
BEVEZETÉS

Az életkornak, különösen a 25 évesnél fiatalabb és az idősebb, 55 év feletti korosztályban, jelentős szerepe van a munkaerő-piaci integráció és dezintegráció folyamatának alakulásában. A különböző életkorú munkavállalóknak, akár azonos iskolai végzettség mellett is, nem egyforma az esélye a munkaerő-piaci pozíció biztonságának elérésében. Ezek a nehézségek nemcsak az életciklus természetes következményei, hanem fontos társadalmi, strukturális és intézményi működési mechanizmusok alakítják a munkaerő-piacra belépni szándékozók, illetve a már ott lévők munkaútját, munkaminőségét és munkafeltételeit. Természetesen sem a fiatal, sem az idősebb életkorcsoport nem homogén társadalmilag, ezért a munkaerőpiacon és a szervezetekben jelenlévő integrációs és dezintegrációs folyamatok is eltérően érintik őket.

A kutatás célja az volt, hogy meghatározza, milyen strukturális és intézményi tényezők alakítják a fiatal és idősebb generáció munkaerő-piaci integrációját és dezintegrációját. Az alkalmazott elemzési keret tehát elsősorban a strukturális, az állami szabályozással, a munkaerőpiaccal, a munkáltatókkal kapcsolatos tényezőket vizsgálja, és nem a munkaerő-piaci státuszt meghatározó egyéni tényezőkre (szakképzettség, iskolai végzettség, lakóhely stb.) koncentrál. Az elemzés fókuszában a munkáltatók állnak. A fő kérdés megválaszolásához fontos volt azt megérteni, vajon milyen tényezőkre vezethető vissza, hogy a munkáltatók hogyan alakítják a munkaerő életkori összetételét a szervezetükben. A szervezeti stratégia a munkaerő életkori megoszlásának alakítására alapjaiban határozza meg makro szinten, hogy milyen esélye lesz a 25 év alattiaknak és az 55 év felettieknek a foglalkoztatott-státuszt elérniük a munkaerőpiacon. További kérdés volt, hogy használható-e a Tardos (2012) által a hátrányos helyzetű csoportok munkaerő-piaci integrációját és dezintegrációját meghatározó tényezőkről felvázolt általános elméleti modell speciálisan az életkori dimenzió mentén, s ha igen, akkor milyen módon (1. ábra).

A munkaerő-piaci integrációt elősegítő tényezők közül négyet tartalmaz a kiindulópontként használt modell: a legáltalánosabb az állami szabályozás, amely meghatározza azt a keretet, amelyben a szervezetek munkaerő-gazdálkodási döntéseiket meghozzák; a második az üzleti és szervezeti kultúra, ami a mögöttes értékrend révén befolyásolja a munkahelyi döntéshozók humán erőforrással kapcsolatos döntéseit is; a harmadik az atipikus munkaformák elterjedtsége, amely több hátrányos helyzetű csoport számára segítheti az elhelyezkedést, igaz, gyakran a munkaerő-piaci integráció alacsonyabb fokán, marginalizáltabb pozícióban; végül a negyedik, a munkahelyi sokszínűségi és esélyegyenlőségi politikák és gyakorlatok színvonala. A legáltalánosabb dezintegrációs tényező a modellben a „rizikós” munkavállalókról alkotott munkáltatói percepciók. Ez jelzi, hogy mely munkavállalói csoportokkal lesz óvatos a munkáltató, hol nehezebb bizalmi viszonyt kialakítani (munkára jelentkező) munkavállaló és munkáltató között. E munkáltatói percepciók sok esetben akár foglalkozási diszkriminációhoz is vezethetnek, s ez utóbbi a második dezintegrációs tényező. Végezetül, a munkaerőpiacon jellemző szegregációs

1. ábra. A munkaerő-piaci integrációt befolyásoló tényezők



Forrás: Tardos 2012.

folyamatok alkotják a dezintegrációs tényezők harmadik kategóriáját, elsősorban az elsődleges és másodlagos (közfoglalkoztatási) munkaerőpiac közötti átjárhatatlanságra utalva.

A kutatás során azt a hipotézist kívántuk ellenőrizni, hogy a munkaerő-piaci integrációt és dezintegrációt általában alakító tényezők magyarázó erővel bírnak az életkorral összefüggő integrációs és dezintegrációs folyamatokban is.

A tanulmány első részében áttekintjük az intézmények szerepét a társadalmi és munkaerő-piaci integráció és dezintegráció alakulásában, majd az életkor perspektívájából végigvesszük az elméleti keretként használt modell alapján a munkaerő-piaci integrációt és dezintegrációt alakító tényezőket. A második részben a kutatás módszertanát és az elemzett vállalati esetek típusait tekintjük át. A harmadik rész a vállalati esettanulmányokat mutatja be és elemzi, amelyben összegzésként egy új, az életkorra adaptált elméleti modellt alkotunk az életkorral kapcsolatos integrációs és dezintegrációs mechanizmusok leírására.

SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS

Jelen kutatás az *Integrációs és dezintegrációs folyamatok a magyar társadalomban* című OTKA kutatás részeként jött létre. Dupcsik és Szabari (2015) elméleti tanulmányukban a következőképpen határozták meg a társadalmi integráció fogalmát: „Társadalmi integráció alatt értjük, amikor az egyén vagy intézmény (cselekvő, ágens) kooperál egy társadalmi csoporttal vagy kollektivitással úgy, hogy »bizonyos mértékben« elfogadja annak értékeit, normáit, szabályait stb.” (Dupcsik–Szabari 2015: 61). Jelen esetünkben az integrációs ágens mint intézményi cselekvő elsősorban a vállalat, a munkáltató és benne a foglalkoztatáspolitikai, humánpolitikai és esélyegyenlőségi döntéseket hozó személyek. A társadalmi csoportokat életkor szerint határoztuk meg, mégpedig a fiatal, 25 év alattiak és az idősebb, 55 év feletti csoportját állítva az elemzés középpontjába. A társadalmi integráció definícióját felhasználva úgy is megfogalmazhatjuk kutatási kérdésünket, hogy az intézményi cselekvő, a vállalat/szervezet/munkáltató hogyan kooperál a két kiválasztott társadalmi csoporttal. Mennyiben fogadja el azok értékeit, mennyiben törekszik arra, hogy a kommunikáció, kooperáció pozitív irányú legyen, va-

lamint, hogy milyen képzetekkel és percepciókkal rendelkezik az adott társadalmi csoportokról, amelyek majd intézményi döntéseit is meghatározzák? Meghatározó szempontjai lesznek az elemzésnek azok a cselekvések, döntések, amelyek befolyásolják, hogy „az integrációs ágensek” kooperációja javul vagy romlik hosszabb távon, vagyis az integrációs/dezintegrációs mechanizmusok.

Kovách és munkatársai (2015) hangsúlyozzák, hogy az integráció/dezintegráció fogalma sok esetben átfedésben van a befogadás és kirekesztés, valamint az egyenlőtlenségek fogalmával. Értelmezésem szerint a befogadás és kirekesztés „statikusabb” fogalom, mint az integráció/dezintegráció fogalompár. Míg a befogadás és kirekesztés inkább egy „állapotot” jelöl, addig az integráció és dezintegráció az integrációs és dezintegrációs mechanizmusok révén inkább feltételezi a folyamatot és annak valamilyen dinamikáját, mértékét. A jelen kutatásban a szervezetek korstruktúrájának középpontba állítása egy adott pillanatra vonatkozó integrációs/dezintegrációs helyzetet, állapotot jelöl, amelyek az integrációs és dezintegrációs tényezők következtében alakultak ki, de az integrációs tényezők következtében kialakult struktúra a jövőben változhat és átalakulhat, amennyiben a struktúrát kialakító integrációs és dezintegrációs folyamatok kombinációja átalakul.

A MUNKAERŐ-PIACI INTEGRÁCIÓT ÉS DEZINTEGRÁCIÓT ALAKÍTÓ TÉNYEZŐK AZ ÉLETKOR PERSPEKTÍVÁJÁBÓL

Az állami szabályozás szerepe a fiatal és idősebb korosztály munkaerő-piaci integrációjában

Az államnak alapvetően három típusú eszköz áll rendelkezésére, amellyel befolyásolni tudja a munkáltatók magatartását a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatása terén: 1) kötelező jellegű rendeletek és törvények; 2) pozitív (kedvezményekkel járó), illetve negatív (büntető, szankcionáló jellegű) ösztönzők; 3) ellenőrzés állami hatóságok révén.

Az első kategóriába tartozó fontos törvény, amely a fiatalok és az idősebbek munkaerő-piaci integrációját is meghatározhatja azáltal, hogy védett tulajdonságnak minősíti az életkort és a foglalkozási diszkriminációval kapcsolatos jogorvoslati lehetőségeket bővíti, az Egyenlő bánásmódról szóló törvény,³ amely 2004 januárjában lépett hatályba Magyarországon. Egy másik jelentős állami rendelkezés, amely a munkaerő-kínálatot jelentősen befolyásolta a fiatalok esetében, az oktatási rendszer átalakítása és a tankötelezettségi életkor 16 évre csökkentése volt 2012 szeptemberétől.⁴ Másfelől az idősebbek körében egyrészt a nyugdíjkorhatár fokozatos emelése és a kedvezményes nyugdíjba menés lehetőségeinek szűkítése következett be, illetve az ezzel részben ellentétes hatású törvény a nők 40 év utáni nyugdíjba vonulási lehetőségének megteremtése.⁵ További fontos állami szabályozás volt a kötelező részmunkaidő bevezetése a GYES-ről, GYED-ről munkába visszatérő szülő részére a gyermek három éves koráig a közsférában 2010. január 1-től, amennyiben a munkavállaló erre igényt tart.⁶

Az állami szerepvállalás második csoportjába tartoznak a pozitív (kedvezményekkel járó), illetve negatív (büntető, szankcionáló jellegű) ösztönzők. Pozitív ösztönző eszköznek számítanak azok a klasszikus állami aktív

3 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról.

4 2011. évi CXC. törvény a nemzeti köznevelésről.

5 A társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény (a továbbiakban: Tny.) 2011. január 1-jétől hatályos módosítása.

6 2009. évi CXXVI. törvény egyes munkaügyi tárgyú törvények módosításáról.

foglalkoztatáspolitikai eszközök (pl. támogatott képzések, a vállalatoknak nyújtott bértámogatás vagy járulék- és adókedvezmény, a pályakezdők gyakornoki rendszere, stb.) amelyek a munkáltatóknak nyújtanak kedvezményeket annak érdekében, hogy nagyobb valószínűséggel foglalkoztassanak valamilyen hátrányos helyzetű csoporthoz tartozó embereket. A rendszerváltás utáni években ezek a pozitív ösztönzők elsősorban a munkanélküliek foglalkoztatását célozták, ám a rendszer bonyolult volt, erős adminisztrációs terhet jelentett a vállalatok számára, a megpályázható támogatási formák, illetve a támogatottak célcsoportja gyakran változtak, ami azzal járt, hogy a vállalatok nem kalkulálhattak hosszú távon egy-egy támogatási formával. Nehezen volt kiszámítható, hogy éppen a kisgyermekes anyák, a roma tartósan munkanélküliek, az 50 év felettek, a pályakezdők hátrányos munkaerő-piaci helyzetben lévő csoportjának a foglalkoztatásával lehet-e állami támogatásokhoz jutni. A foglalkoztatók nagy része a fentiek miatt nem kívánta igénybe venni a kormányzat által megteremtett lehetőségeket (Tardos 2007). A versenyszféra munkáltatóinak nyújtott aktív foglalkoztatási eszközök közül a legnépszerűbb a 2005-ben bevezetett, majd 2007-ben kibővített START-kártyák (Start, Start Plusz, Start Extra) rendszere volt. Ennél a juttatási formánál a munkavállalónak kellett az adminisztrációs terhet viselnie és kiváltania a START kártyát; a START kártya rendszere a fiatal pályakezdőket, a munkaerő-piacra visszatérni szándékozó kismamákat és az idősebb és képzetlen tartós munkanélküliek csoportját támogatta (Cseres-Gergely–Scharle 2009). A 2013-ban bevezetett „munkahelyvédelmi akcióterv”⁷ egységesíti a hátrányos helyzetű csoportoknak adható korábbi járulékkedvezményeket. Újdonsága volt az intézkedéscsomagnak az életkori hátrányokkal rendelkezők (25 év alattiak és 55 év felettek) foglalkoztatásának támogatása, amely ilyen mértékben nem volt jellemző a foglalkoztatáspolitikára korábban. A negatív ösztönzőket tekintve 2010 hozott új helyzetet a foglalkoztatáspolitikában, mégpedig azáltal, hogy a megváltozott munkaképességű emberek kötelező 5% százalékos foglalkoztatási kvótáját nem teljesítő szervezeteknek a korábbi pénzbüntetés közel hatszorosát kellett befizetniük rehabilitációs hozzájárulás gyanánt az Országos Rehabilitációs Alapba⁸. Az állami intézkedés indirekten az idősebb életkorúak foglalkoztatását is ösztönözte, tekintettel arra, hogy a megváltozott munkaképességű emberek csoportján belül felülreprezentáltak az idősebb életkorúak.

Az állami szabályozás és szerepvállalás harmadik típusa az ellenőrzési funkció. Az elsősorban a munkavégzés munkaügyi, munkavédelmi, munkaegészségügyi vonatkozásait ellenőrizni hivatott Országos Munkabiztonsági és Munkaügyi Főfelügyelőség (OMMF) 2014-től megszűnt önálló hatóság lenni, és betagozódott a Nemzetgazdasági Minisztérium és a Megyei Kormányhivatalok közigazgatási egységeibe.⁹ Egy másik ellenőrzési funkcióval bíró hatóság az Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH), amelyhez azok a személyek fordulhatnak, akik úgy vélik, hogy munkáltatóik megszegték az egyenlő bánásmód elvét a foglalkoztatásuk valamilyen területén, és ezért diszkrimináció érte őket. Az EBH nem jár ki ellenőrizni a munkáltatókat, hanem konkrét bejelentések esetében indít vizsgálatot. Valószínűleg ezért is, és az alacsony jogtudatosság miatt is évente csupán 2–4 életkori diszkrimináció miatt hoznak határozatot (EBH 2016, Neményi et al. 2013).

⁷ Lásd részleteket a <http://mva.kormany.hu/lapon>.

⁸ A rehabilitációs hozzájárulás a 2009-es 177.600 Ft/fő/év összegről 2010. január 1.-jétől 964. 500 Ft/fő/évre változott. 2009. évi LXXVII tv 129.§, továbbiakban: Flt 41/A § (5) bekezdés.

⁹ Tudomásom szerint nem készült még kutatás arról, hogy az OMMF szervezeti átalakulása milyen módon befolyásolta az állami ellenőrzési funkció megvalósulását.

A nemzetközi szakirodalomban az állami szabályozás hatását a különböző életkori csoportok foglalkoztatására a fiatalok esetében elsősorban a deregularizáció (a határozott idejű szerződések és a munkahely biztonságát garantáló intézkedések felszabadítása), az idősebbek esetén a nyugdíjkorhatár emelése szempontjából vizsgálták a kutatások (Noelke 2016, Gebel–Giesecke 2016).

Üzleti kultúra és életkor

Perry és Finkelstein (1999) egy fontos tanulmányukban azokat a szervezeti tényezőket elemezték, amelyek a szervezeti döntéshozók kognitív folyamatain keresztül befolyásolhatják az életkor-alapú foglalkozási diszkriminációhoz vezető döntéseket. Megállapításuk szerint a szervezeti értékek hozzájárulhatnak a munkakörökről alkotott sztereotípiákhoz (*job stereotypes*). A munkakör és személy, illetve a személy és szervezet illesztésének folyamatában a szervezeti értékek fontos szerepet tölthetnek be. A „fiatalos” értékeket, mint például a kreativitás, az innováció és a rugalmasság általában inkább a fiataloknak tulajdonítják és nem az idősebbeknek. Perry és Finkelstein (1999) három feltevést fogalmaznak meg az üzleti kultúra, a szervezeti értékek és az életkor összefüggésében. Egyrészt, hogy azoknál a szervezeteknél, amelyek olyan értékeket vallanak, melyeknek van életkori kapcsolódása, nagyobb valószínűséggel fogunk életkor-alapú munkaköröket (*aged-typed jobs*) találni. Másrészt, a munkavállalók életkora nagyobb valószínűséggel generál életkorral összefüggő munkaköri sztereotípiákat olyan szervezeteknél, ahol a szervezeti értékek életkori asszociációkat indíthatnak el, mint azoknál a szervezeteknél, amelyek a sokszínűség és egyenlőség értékeit expliciten fogalmazzák meg. Harmadrészt, arra a következtetésre jutnak, hogy azok a szervezetek, amelyek a sokszínűség és egyenlőség értékeit fogalmazzák meg, hivatalosan kisebb valószínűséggel használnak az életkor által torzított kiválasztási folyamatokat, és ezáltal kevésbé is követnek el életkor-alapú diszkriminációt.

Atipikus munkaformák és az életkor

Az atipikus foglalkoztatás elemzéséhez két alapvető szempontból szoktak közelíteni: egyrészt, hogy mennyiben hozzáférhetőek a munkaerőpiacon ezek a munkaformák általában, és kiváltképp a hátrányos helyzetű csoportok számára; másfelől pedig, hogy mennyiben jelentenek kiszolgáltatottabb, „másodrendű”, marginalizálódott munkavállalói státuszt. A bizonytalan, a munkaerőpiacon hosszabb távon az atipikus munkaformákba szorult kiszolgáltatott réteget nevezte el Standing (2011) *prekariátusnak*. Ugyanakkor Magyarországon a foglalkoztatás szempontjából nagyon fontos az első kérdés is, mégpedig hogy ezek a munkaformák mennyiben érhetőek el a munkaerőpiacon akár a fiatalok, akár az idősebbek számára.

Köztudott, hogy Magyarországon a rugalmas, atipikus munkaformák elterjedtsége európai viszonylatban alacsony, és ez a tendencia tartósan tűnik. Különösen fontos ebből a szempontból a részmunkaidő, mert annak mértéke erős korrelációt mutat a foglalkoztatási ráta szintjével (Hárs 2010, Seres 2011). A részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya 2015-ben Magyarországon 5,7%, míg az Európai Unióban átlagosan 19,6% volt (Eurostat 2016a). Míg a részmunkaidő az Európai Unió átlagát tekintve kifejezetten a 25 év alattiak foglalkoztatási formája (32,2%), addig Magyarországon a fiatalok körében sem magasabb szignifikánsan a részmunkaidősök aránya (6,9%). Magyarországon ugyan abszolút értékben az 55–64 évesek körében az európai átlaghoz képest csupán fele a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya, de a magyarországi teljes foglalkoztatott népességre jellemző

arányának közel a kétszerese (5,7% és 10,3%). Felmerül a kérdés, hogy ez az elsődleges munkaerőpiac munkáltatóinak új foglalkoztatási gyakorlatára utal-e, vagy a másodlagos munkaerőpiacon az idősebb közfoglalkoztatottak nagyobb számú részfoglalkoztatására.

A határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottak tekintetében nem volt jelentős eltérés az egész aktív korú népességre vetítve a magyarországi és az európai uniós átlagos arányok között 2015-ben (14,2% és 11,4%). Ugyanakkor, míg az Európai Unióban stagnált a határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottak aránya az elmúlt 10 évben, addig Magyarországon a határozott idejű szerződések gyakoribbá váltak 2006 és 2015 között (6,8% és 11,4%). Mind Magyarországon, mind az Unióban a legnagyobb gyakorisággal a 15–24 évesek körében találunk határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottakat (43,5% és 23,1%), de az 55–64 éves korosztályban Magyarországon magasabb a határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottak aránya, mint az Európai Unióban, amelynek okait fontos volna feltérképezni a jövőben (6,5% és 10,8%) (Eurostat 2016b). Az összes atipikus munkaforma elemzése szétfeszítené ennek a tanulmánynak a kereteit, de fontos e helyütt megemlíteni további fajtáit: a rugalmas munkaidőt, a távmunkát és *home office*-t, a munkaerő-kölcsönzést és a diákszövetkezeteken keresztüli foglalkoztatást is.

Munkahelyi esélyegyenlőség és sokszínűség politika

Az életkori diverzitás a legkevésbé kutatott területe a munkahelyi esélyegyenlőség és sokszínűség politikának (Shore et al. 2009). A hagyományos életkori megoszlás, mely szerint a fiatalok a szervezet alsó szintjén, míg az idősebbek a felsőbb szinteken felülreprezentáltak, az elmúlt évtizedekben erodálódott, ahogy a tradicionális karrierutak és az életkorral kapcsolatos normák is (Shore et al. 2009). Az életkori sokszínűséggel foglalkozó kutatások általában az idősebb korosztály hátrányos helyzetét mutatják ki, legyen az a toborzás, kiválasztás területén (Finkelstein et al. 1995), a teljesítményértékelésnél (Avolio et al. 1990) vagy a képzésnél, tudásszerzésnél (Csizmadia 2016). Ezért is jelent meg a munkahelyi esélyegyenlőség és sokszínűség politikán belül a kormenedzsment (*age management*) és aktív idősödés (*active ageing*) irányzat, amely elsősorban azokat a munkahelyi gyakorlatokat kutatja és népszerűsíti a munkáltatók körében, amelyek az idősödő munkavállalók hatékony és hosszú távú foglalkoztatását segítik elő (Ilmarinen 2012, Eurofound 2012, Cedefop 2015).

Ugyanakkor egyre több kutatás foglalkozik azzal, hogy negatív hatása is lehet, ha a vállalatok által bevezetett gyakorlatok címkézve egy-egy hátrányos helyzetű csoportnak, jelen esetben időseknek vagy fiataloknak készülnek. A célcsoport stigmatizáltnak érezheti magát (Hennekam és Herrbach 2015) vagy ronthatja a szervezeten belül a különböző életkorú munkavállalók közötti kapcsolatot (*age relations*). Brooke és Taylor (2005) amellet érvelnek, hogy a csoportokon belül és a csoportok közti életkori kapcsolatokat is figyelembe kell venni a vállalati döntéshozóknak. A csoporton belüli életkori sokszínűség kiaknázására született a *multigenerációs menedzsment* kifejezés, amely abból indul ki, hogy a generációk közötti konfliktusok minimalizálását és a kölcsönös tudásátadás módjait és folyamatait kell megteremteni a szervezeteken belül az életkori sokszínűség előnyeinek érvényesítéséhez. Egyre nagyobb hangot kap azonban a kutatásokban, hogy nem a különböző életkorokat kell menedzselni (például idősebbeket, fiatalokat), hanem inkább életkor-tudatos vagy életkor-barát humán erőforrás politikát (*age-friendly HR*, *age-inclusive HR*) kell kialakítani, tehát a kormenedzsmentet ki kell terjeszteni

minden generációra (Brooke–Taylor 2005, Kunze et al. 2013). Felmerülhet a kérdés, hogy életkor-barát HR politika kialakulásához elégséges-e, ha a szervezetek az általános sokszínűségi politikát magasabb szinten teremtik meg. Tardos (2016) kutatása azt az eredményt mutatta, hogy nincs szignifikáns korreláció a szervezetek általános sokszínűségi és az életkori sokszínűség terén elért teljesítménye között. Leginkább akkor volt megfigyelhető az életkor-barát HR politika magasabb szintje, ha különböző kontextuális okok miatt magasabb volt az idősebb korosztály előfordulása a szervezetben.

A kutatásoknak egy újabb iránya a szervezeten belüli hatalmi tényezőkre helyezi a hangsúlyt az egyenlőtlenségek megértésében (Acker 2006). Ebből a szempontból értelmezhető a generációk közötti, a HR és a vállalatvezetés, a HR és a vonalbeli vezetők közötti hatalmi viszony is (Foster–Harris 2005, Zanoni–Janssens 2004).

Munkáltatói percepciók a rizikós munkavállalói csoportokról

Acker (1990) „ideális munkavállaló” fogalmát továbbgondolva, érdemes feltenni a kérdést, hogy a fiatalokról és idősebbekről alkotott sztereotípiák és percepciók mennyiben ellentétesek a munkáltatók ideális munkavállalóról alkotott elképzeléseivel, és ezek mennyiben járulnak hozzá a két életkorcsoport kirekesztéséhez. A munkáltatók toborzási szokásairól és a hátrányos csoportokkal kapcsolatos percepcióiról hat Európai Unió országban készült kutatás¹⁰ három hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos attitűdre kérdezett rá: az 50 évesnél idősebbekre, az etnikai kisebbségekhez tartozókra, valamint a tartós munkanélküliekre. Az összeurópai mintára vetítve, a munkáltatók negyede tartotta az 50 év feletti korosztályhoz tartozó jelentkezőket kockázatos választásnak (Tardos–Petersen 2011). Gringart és szerzőtársai (2005) vállalati döntéshozók körében készített kutatásukban négy fő területen találtak gyengébb értékelést az idősekről a fiatalokhoz képest: képezhetőség, alkalmazkodás a változásokhoz, kreativitás, és az új technológiákhoz való viszony. Ugyanakkor mind a fiataloknál és az idősebbeknél is megjelennek pozitív és negatív sztereotípiák is. Kuncze és munkatársai (2014) összegezve az ezen a területen készített kutatásokat, a fiatalokkal kapcsolatban pozitív vonásként említik, hogy nagy teherbírásúak, lelkesek, negatívumként, hogy elhamarkodottan ítélik meg, lazák, könnyen elterelődik a figyelmük, nem udvariasak. Másfelől az idősekkel kapcsolatos pozitív sztereotípiák lehet, hogy bölcssek, kitartóak, lojálisak, megfontoltak, míg a negatív oldalon a lassúság, nehézkesség, nem nyitottság az új dolgokra, tanulásra szokott előfordulni.

Az életkor alapú foglalkozási diszkrimináció

Hagyományosan a diszkrimináció, és azon belül az életkori diszkrimináció munkaerő-piaci megjelenését a sztereotípiákhoz, előítéletekhez, a társadalmi kategorizációhoz, és a társadalmi identitáshoz kötik. Perry és Finkelstein (1999) az életkori diszkrimináció okait kutatva felhívták a figyelmet arra, hogy nemcsak személyeket, hanem egyes munkaköröket is életkorilag kategorizálnak (*age-typed jobs*). Ez azzal a következménnyel jár, hogy a fiatalabbak teljesítményét a „fiatalos munkakörökben”, az idősebbek teljesítményét viszont „az idősebbeknek való munkakörökben” fogják jobbnak értékelni a munkáltatók. Perry és Finkelstein (1999) sze-

¹⁰ A munka és jólét összeegyeztetése Európában (*Reconciling Work and Welfare*, RECWOWE, FP6) – Munkahely megőrzés és a munkáltatók toborzási döntései. 6 országban (Olaszország, Szlovénia, Dánia, Németország, Svájc, Magyarország) összesen 41 munkáltatóval készült félig strukturált interjú.

rint az életkor-alapú munkakörök megjelenését nagyobb valószínűséggel találhatjuk azokban a szervezetekben, amelyek a belső munkaerőpiacra építenek. Másfelől arra is ráirányították a figyelmet, hogy az életkor feltűnő vonásként kategóriaképző elem, és a fiatal és idősebb korosztályokkal kapcsolatos sztereotípiák tudatosan vagy nem tudatosan is működhetnek. Harmadrészt, fontos tényező lehet az is, hogy a döntéshozók számára elegendő információ áll-e a rendelkezésre ahhoz, hogy a személy-munkakör illeszkedésénél megalapozottan dönthessenek. Foschi és szerzőtársai (1994) amellet érveltek, hogy az életkori sztereotípiák szerepe abban az esetben növekedhet meg, amikor bizonytalan, hogy az álláskeresőknél pontosan milyenek a kompetenciáik, vagy amikor nincs egyértelműen legjobb jelentkező. Ezzel a helyzettel kapcsolatban fogalmazta meg Foschi (1992) a *kettős követelmények modelljét*, amelynek értelmében a magasabb státussal, elfogadottabb jellemzőkkel rendelkező személyeknél lazábbak a felvételi követelmények, míg az alacsonyabb státusszal rendelkezőknél (például 55 év felettek) szigorúbbak ugyanannak a felvételi eljárásnak a követelményei.

Elsődleges és másodlagos munkaerőpiac közötti szegregáció életkori metszetben

A 2016 júniusában nyilvántartott 245.657 fő közfoglalkoztatott 29,1%-a volt 50 év feletti, míg 12,6%-a 25 év alatti (Belügyminisztérium 2016). A tankötelezettség életkorának leszállítása lehetővé tette, hogy az iskolarendszert elhagyók akár 16 éves korukban közvetlenül a közmunka programokba áramoljanak, és eleve szegregált körülmények között kezdjék meg munkaerő-piaci pályafutásukat. Az elsődleges és másodlagos munkaerőpiac közötti átjárhatóságról ad képet a Tárki–MTA 2015-ös felmérése.¹¹ E szerint azok közül, akik a kérdést megelőző 12 hónapban voltak közmunkások, a 18–24 éves korosztály 14,3%-ának, míg az 55–64 éves korosztály 21,9%-ának sikerült az elsődleges munkaerőpiacra visszakerülniük, de az idősebbeknél ez döntő többségben csak alkalmi munkát jelentett (15,6%), míg a fiataloknál teljes munkaidős foglalkoztatást. Tehát a fiatal közmunkásoknak inkább volt esélye teljes munkaidős alkalmazásban visszakerülniük az elsődleges munkaerőpiacra, mint az idősebbeknek.

Összegezve a kutatás szakirodalmi és elméleti előzményeit, megállapíthatjuk, hogy az életkorhoz kapcsolódó integrációs és dezintegrációs mechanizmusok vizsgálatára kiválasztott hét fő vizsgálati szempont alapján az életkor fontos integrációs és dezintegrációs tényezőként értelmezhető a foglalkoztatás területén, és jelentős szerepe van a munkaerő-piaci integráció és dezintegráció alakulásában. Ugyanakkor a szakirodalmi áttekintés további fontos vizsgálandó szempontokra hívta fel a figyelmet: az életkori sztereotípiák mellett munkaköri sztereotípiák is létezhetnek, sőt azon belül életkor-alapú munkakörök is kialakulhatnak, amelyre nagyobb esély van, ha erős belső munkaerőpiaccal rendelkezik egy szervezet, vagy ha olyan szervezeti értékek jellemzik a szervezeti kultúrát, amelyek kapcsolódhatnak életkori sztereotípiákhoz, ahelyett, hogy expliciten a sokszínűség és egyenlőség értékeit hirdetnék a szervezetek (Perry–Finkelstein 1999). Mind az életkorral kapcsolatos munkáltatói percepciók és sztereotípiák, az életkor-alapú munkakörök megjelenése a szervezetben, valamint a kettős követelmények modelljének kialakulása erősíti az életkor alapú diszkrimináció jelenségét. Tekintettel arra, hogy a munkahelyi esélyegyenlőségi és sokszínűségi politika fejlettsége önmagában nem feltétlenül vezet kiegyensúlyozottabb életkori megoszláshoz a szervezeteknél, és az életkori csoportokon belüli és

¹¹ A reprezentatív kérdőíves felmérés az OTKA K 108836 jelű *Integrációs és dezintegrációs folyamatok a magyar társadalomban* című kutatás keretében készült. Saját számítások.

közötti kapcsolatokat és érdemes ápolni, ezért inkább életkor-tudatos vagy életkor-barát HR politika kialakítását tartják előnyösnek a szakirodalomban, amely elkerüli az életkor alapú stigmatizációs folyamatokat a munkahe-lyeken.

MÓDSZERTAN

A kutatásban a magyarországi munkáltató szervezetek életkor-kezelési eljárásait és az azokat befolyá-soló tényezőket kívántuk feltérképezni elsősorban a munkaerő-piaci integrációs és dezintegrációs hatásokat értékelve, osztályozva. A kutatás során esettanulmány stratégiát alkalmaztunk. Az esettanulmányok leíró és feltáró jellegűek voltak (Dahlmann–Huws 2007). Összesen hat szervezetet választottunk ki. A mintavételnél fontos szempont volt, hogy minél heterogénebb szegmenseit reprezentálják a szervezetek a munkaerőpiacnak. Terveztük, hogy legyen a mintában 1) nagy- vagy közép méretű szolgáltató szektorhoz tartozó vállalat, 2) tudás-intenzív iparágban működő vállalat, 3) nagyméretű ipari vállalat (szakmunkásokkal és betanított munkásokkal), 4) közszférához tartozó szervezet, és 5) kis- és középvállalkozás. Végül 6 szervezet került a mintába. A konkrét szervezetek kiválasztásánál kiindulópontként kezeltünk egy 2014-es vállalati vizsgálatot, az mtd Tanácsadói Kö-zösség országos munkahelyi esélyegyenlőségi és sokszínűségi helyzetről online kérdőíves módszerrel készített vállalati felmérést, amelynek fókusztemája az életkori sokszínűség, a multigenerációs menedzsment és az életkor-barát HR politika volt¹² (Tardos 2016). Tekintettel arra, hogy az említett felmérés keretében a vállalatoknak lehetőségük volt arra, hogy nevük és elérhetőségük megadásával töltsék ki a kérdőívet, amennyiben részt akar-tak venni a TOP 10 Sokszínű és Multigenerációs Szervezet díj megmérettetésében, így a kutatási adatbázis jó kiindulópontnak bizonyult a vállalatok kiválasztására és a kapcsolatfelvétellel.

Az adatgyűjtés fő módszere a félig strukturált interjú volt. Eredetileg minden szervezetnél két interjút terveztünk, egyet egy HR munkatárssal, és egyet egy vonalbeli vezetővel. Sajnos ezt a tervünket nem tud-tuk teljesíteni, csak két esetben, mert a szervezetek csak egyetlen interjú elkészítéséhez járultak hozzá. Így az esetek elemzéséhez jellemzően egy HR-es interjúra és többnyire ugyanazon a személy által kitöltött kérdőíves adatokra támaszkodhattunk, amelyek a szervezet sokszínűségi, fiatalokkal és idősebbekkel kapcsolatos HR gya-korlatait tartalmazta. Az elkészült interjúk száma alacsony a kutatásban, de az interjúk során kapott adatok megbízhatóságát és érvényességét növelte, hogy az interjúalanyok érdeklődtek a téma iránt, első lépésben saját elhatározásukból kitöltötték a kérdőívet, és utána került sor interjú felkérésükre. A kérdőívek adatait nem kvantitatív, hanem kvalitatív módon közelítjük meg, az interjúk kiegészítéseképpen. A vállalatok jellemzőit és a használt adatgyűjtés módszerét az alábbi táblázat tartalmazza.

Az esettanulmány értelemszerűen nem reprezentatív, de a minta heterogeneitása szektor, méret, és a tulajdonos illetősége szerint megfelelő arra, hogy a munkaerőpiacon lévő munkáltatók fontosabb típusait képviselje.

12 Az interneten hozzáférhető elektronikus kérdőív 2014. szeptember eleje és 2014. december 31. között volt elérhető a nyilvánosság számára. A mintába 121 szervezet került be. A kérdőíveket jellemzően a szervezetek HR vezetője vagy munkatársa töltötte ki. Szervezetenként egyetlen kérdőív került kitöltésre. A minta összetételéről és a felmérés eredményeiről részletesebb információ található Tardos Katalin (2016) *Kortalan szervezetek* című tanulmányában.

1. táblázat. A mintában szereplő vállalatok elnevezése, típusa, és a használt adatgyűjtés módszere

Vállalat elnevezése	Jellemzők	Adatgyűjtés módszere
ÜZLETLÁNC	Szolgáltatás, külföldi tulajdonú vállalat, több mint 1000 főt foglalkoztat	1. Interjú: HR munkatárs 2. Interjú: Üzletvezető 3. Online kérdőív
PIACKUTATÁS	Szolgáltatás, magyar tulajdonú kisvállalkozás	1. Interjú: Adminisztratív (Ügyfélkapcsolati munkatárs) 2. Online kérdőív
SZOFTVER	Szolgáltatás, külföldi multinacionális vállalat egyik közepméretű magyarországi egysége.	1. Interjú: HR munkatárs 2. Online kérdőív
BIZTOSÍTÓ	Szolgáltatás, külföldi multinacionális vállalat egyik magyar tulajdonban lévő kisméretű alvállalkozása/szerződött partnere	1. Interjú: HR munkatárs (központi vállalat) 2. Interjú: Alvállalkozás ügyvezető igazgatója 3. Online kérdőív
KÖZINTÉZMÉNY	Szolgáltatás, magyar közepméretű közintézmény	1. Interjú: HR munkatárs 2. Online kérdőív
IPARVÁLLALAT	Ipar, többségében külföldi tulajdonban lévő nagyvállalat, több mint 5000 főt foglalkoztat	1. Interjú: HR munkatárs 2. Online kérdőív

KUTATÁSI EREDMÉNYEK

Szervezetek életkori összetételének és munkaerő-biztosítás jellemzőinek bemutatása

Vállalati esettanulmány 1: ÜZLETLÁNC

„...próbálunk emberközpontú vállalattá válni”

Az Üzletlanc egy multinacionális háttérű vállalat, több mint 1000 főt foglalkoztat saját állományban, és hasonló nagyságrendű a franchise rendszeren keresztül foglalkoztatottak száma is. A cégnél az átlagéletkor 35 év, de markánsan felülreprezentált a 25 évnél fiatalabb korosztály aránya (mintegy 50%), míg a 45 év feletti korosztály az állomány 4%-át teszi ki. Az utóbbi 10 évben a befogadó és sokszínűség szervezeti fejlesztésével megjelentek más munkavállalói csoportok is, mint a kismamák és a megváltozott munkaképességű emberek, azonban az idősebb korosztály általában lemorzsolódik, ha egyáltalán bekerül.

Vállalati esettanulmány 2: PIACKUTATÁS

„Ez sem volt tudatos, hanem így alakult.”

A 100%-ban magyar tulajdonú kisvállalkozás 10 éve alakult. Gyógyszeripari piackutatással, marketing tanácsadással és beteg edukációs programokkal foglalkoznak. Jelenleg 14 állandó alkalmazottjuk van, és működtetnek egy saját önálló Call Centert, ahol megbízási szerződéssel még dolgozik 1–10 fő a megrendelésektől függően. A leterheltség általában véve nagy, sok stresszes időszak van a projektmunkák során. A szervezet kifejezetten fiatalnak mondható. Az átlagéletkor 28 év, a legidősebbek a tulajdonosok 42 éves életkorral.

Vállalati esettanulmány 3: SZOFTVER

„...ebből a szempontból kortalan a szervezet”

A szervezet egy az informatikai és szoftver iparágban működő nagy multinacionális vállalat egyik magyarországi egysége. A közepméretű szervezet alapvetően az értékesítéssel foglalkozik, és 250 és 500 fő közötti

alkalmazotti létszámmal működik. Az életkori skálán alulreprezentáltak voltak a 25 év alattiak, és főképp az 55 év felettek. Az átlagos életkor 40 év, a 36–45 évesek alkotják a munkavállalók több mint kétötödét. A fiatalok és az idősebbek alulreprezentáltsága nem fogalmazódott meg expliciten, hanem a szervezet „kortalansága” kapott hangsúlyt az elbeszélésben.

Vállalati esettanulmány 4: BIZTOSÍTÓ

„Mi azt valljuk, hogy a nálunk dolgozó értékesítők, azok a mi belső ügyfeleink.”

A biztosítások értékesítésével foglalkozó magyar kisvállalkozás egy külföldi multinacionális biztosítótársaságnak a szerződött partnere. A kiszervezés rendszere többszörös, mert a kisvállalkozás is többségében külsős, vállalkozói státuszban lévő értékesítőkkal dolgozik. Ugyanakkor a stabil munkaerő-állomány megteremtése stratégiai cél, ezért értékes „belső ügyfelekként” kezelik az értékesítőket, utalva arra, hogy ha nem is jogilag, de hozzáállásban saját munkavállalókként tekintenek rájuk. Az 5 belső és 50 külsős kollegával működő cég struktúrája viszonylag kiegyensúlyozottnak mondható, de felülreprezentáltak a közép korosztályok. Az átlagos életkor 38–40 év körül van.

Vállalati esettanulmány 5: KÖZINTÉZMÉNY

„...,hogy ne papíron létezzen.”

Az 50 éve alakult közintézmény papíron 350 főt foglalkoztathat, de munkaerőhiánnyal küzd, és kb. 30 fő hiányzik az állományából, főleg a fizikai területen. A fizikai területen a munkakör jellege ugyan szakképzettséget nem, de hosszú betanulást igényel, a 3 hónapos belső képzés után a gyakorlatban 1 év után lesznek a munkavállalók igazából elég gyakorlottak ahhoz, hogy felelősségteljesen el tudják látni a munkájukat. A munka nagy fizikai és lelki megterhelést jelent. A szervezet korösszetételében elsősorban a fiatal középkorosztály van felülreprezentálva. A szervezetnek van esélyegyenlőségi terve, többfajta juttatással rendelkeznek, de ezek megreformálásán dolgoznak, és szeretnék, hogy a gyakorlatok „ne csak papíron létezzenek”.

Vállalati esettanulmány 6: IPARVÁLLALAT

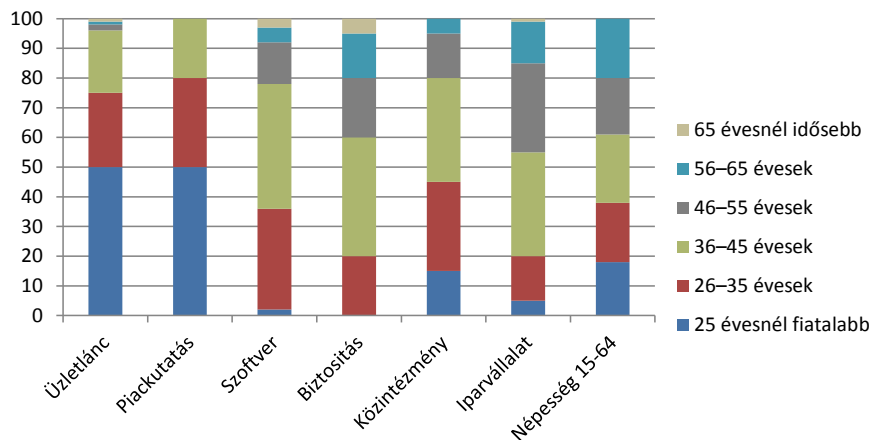
„...idősebb szervezet vagyunk, tehát innentől kezdve sok az idősebb munkavállaló is”

A nagyvállalat 5000 főt foglalkoztat. Az iparági jellegzetességekkel összefüggésben a munkakörök többségére hosszú belső betanulásra van szükség. Ezért a szervezet HR politikája markánsan épít a megtartásra, a hosszabb távú foglalkoztatásra annak érdekében, hogy a kezdeti humán beruházás megtérüljön. Átlagosan a munkavállalók 13–14 évet töltenek a szervezetnél, de nem ritka az élethosszig tartó foglalkoztatás sem. Az átlagéletkor 43 év, és a munkavállalók életkorcsoportok szerinti megoszlása viszonylag kiegyensúlyozott eloszlást mutat.

Megállapíthatjuk, hogy három markánsan eltérő típusba sorolhatóak a foglalkoztatottak életkori megoszlása alapján. Az első típus a fiatal, 18–35 éves korosztály foglalkoztatására helyezi a hangsúlyt. Ehhez a kategóriához tartozik a mintákban az Üzletlanc és a Piackutatás. A szervezetek második típusa, amelyek a fiatal közép-korosztályból, vagyis a 25–45 évesek köréből választja az alkalmazottainak zömét. Ebbe a csoportba tartozik a

2. ábra. A munkaerő életkori összetétele az esettanulmányokban szereplő vállalatoknál

Forrás: mtd Tanácsadói Közösség 2014, KSH 2011.



Szoftver, a Biztosítás és a Közintézmény. Végül az életkori megoszlás harmadik típusa az idősebb középkorosztály tagjait foglalkoztatja jellemzően. Ilyen volt a mintánkban az Iparvállalat. Az alábbi ábra az esettanulmányokban szereplő szervezetek életkori megoszlását mutatja a 15–64 éves aktív korú népesség életkori megoszlásához képest (2. ábra). A kettő összevetéséből egyértelműen látszik, hogy valamilyen formában és mértékben minden mintában szereplő szervezetnél jelen van az életkori egyensúlytalanság, a kiegyensúlyozatlan korstruktúra.

A SZERVEZETEK ÉLETKORI MEGOSZLÁSÁT BEFOLYÁSOLÓ TÉNYEZŐK

Az állami szabályozás szerepe

A 2012-ben bevezetett *Munkahelyvédelmi akcióterv* névre keresztelt új állami ösztönző-rendszer a pályakezdő fiatalok és az idősebb, 55 év feletti korosztályok foglalkoztatásában egyik szervezetnél sem vezetett változásokhoz a szervezet életkori összetételének alakításában. Tehát a szervezetek toborzási, kiválasztási stratégiájában nem történt változás, de az elérhető pénzügyi előnyöket a meglévő életkori összetétel alapján érvényesítették a szervezetek.

„...nálunk nem befolyásolta. Eddig is ugyanúgy foglalkoztattunk, nyilván kevesebb létszámmal idősebb korosztályt, mint ezelőtt. Pályakezdők eddig is volt nagyon sok, fiatal eddig is volt nagyon sok. Az, hogy most bejött ez a járulékkezdmény 2012-ben nem fókuszáltunk arra, hogy na, ha van ilyen járulékkezdmény, akkor indítsunk egy időseknek szóló tájékoztatót, hogy őket is behívjuk ugye a cégbe.” (Üzletlánc)

„Szerintem nem nagyon figyeljük ezeket.” (Piackutató)

„Az, hogy változtattunk-e, erre biztos állíthatom, hogy nem. Egészen biztosan, hogy használjuk, (...) de megmondom őszintén, tehát emiatt a toborzási technikánkat meg nem változtattuk.” (Szoftver)

„Engem ez igazán nem befolyásolt, nem azért vettem fel egy alkalmazottat, mert megkerestem, hogy kit tudok a legolcsóbban felvenni a piacról.” (Biztosító)

„Egy ilyen nagyobb vállalatnál mi örülünk, ha valamilyen adót megtakaríthatunk, de a kiválasztásnál nem fogok azért felvenni egy 55 éveset, mert hogy hú de jó lesz az adót megtakarítom, hanem azt fogom nézni, hogy ő mennyire alkalmas arra a pozícióra.” (Iparvállalat)

Hasonlóan vélekedett a mintában az egyetlen közszférához tartozó Közintézmény is: „Persze érvényesítjük ezeket, de ez lényegében az egyik zsebből a másik zsebbe, tehát nem érdemleges nálunk ez.” Ugyanakkor a Közintézmény számára jelentős változást hozott a karkedvezményes nyugdíj megszüntetése, illetve a közszférában kötelező részmunkaidős foglalkoztatás lehetősége a GYES után. Mindkét törvényi változás lépéskényszerbe hozta a szervezetet, míg a karkedvezményes nyugdíj megszüntetését negatívan ítélték meg, mert a szervezet a vonzónak számító megtartó erejét veszítette el és az idősebbek arányának növekedése helyett várhatóan a fluktuációt növelésével fog járni, addig a részmunkaidős foglalkoztatás GYES után pozitív hatású volt, és kiegészítve rugalmasabb munkaidővel és munkaidő-kedvezményrel hozzájárult a fiatalabb női munkaerő megtartásához. Az Üzletlánc esetében a diákszövetkezeti formában való foglalkoztatás állami szabályozása mindenképpen hatással volt a szervezetre (erről később lesz szó), és valószínűleg a munkaerő-kölcsönzés gyakorlatának törvényi szigorítása is befolyásolta azt a döntését a szervezetnek, hogy megszüntették ezt a toborzási és foglalkoztatási gyakorlatukat, de alapjában véve nem jártak jelentős következményekkel az életkor-kezelési stratégiákra, a korábbi foglalkoztatási minták megváltoztatására. A vállalat típusától és életkori összetételétől függetlenül megállapíthatjuk, hogy a fiatal és idősebb korosztály foglalkoztatására bevezetett járulék-kedvezménynek mint költségcsökkentő elemnek örülnek a szervezetek, de az anyagi ösztönzés nem olyan mértékű, hogy ezért a szervezetek újragondolták volna toborzási, munkaerő-biztosítási stratégiájukat. A többi állami szabályozás esetén is az volt a tapasztalat, hogy csak kismértékben befolyásolta a korábban meglévő szervezeti életkor-kezelési stratégiákat. Ilyen értelemben az életkorral kapcsolatos állami szabályozás ugyan céljait tekintve lehet integráló hatású, de a gyakorlatban jelentős mértékű elmozdulás hiányában inkább semlegesnek ítéelhetjük a hatását a vállalati életkori stratégiákkal kapcsolatban.¹³

Üzleti kultúra és szervezeti értékek

Az Üzletláncnál az üzleti és szervezeti értékek szerepét fontosnak tartották a munkahelyi esélyegyenlőség fejlesztése, és azon belül az életkori sokszínűség kialakításában. Ezt az értéket felelősségvállalásként fogalmazták meg. A cég üzleti szabályzatában az alábbi értékek szerepelnek hivatalosan: „*elkötelezettek vagyunk munkatársaink felé, hiszünk a CÉG rendszerben, etikusán működtetjük a rendszerünket, vissza is juttatunk a közösségnek, nyereségesen építjük vállalatunkat, folyamatosan fejlődésre törekszünk.*”

A Piackutatás cégnél hivatalos üzleti értékeket nem fogalmaztak meg, de az interjúból egyértelműen kiderült, hogy az emberi nyitottság fontos érték a szervezetben.

„Az alapvető ilyen emberi nyitottság, ami úgy megvan az alapgárdánál. Befogadó a társaság.” (Piackutatás)

A Szoftver cég határozottan kiállt a másság tisztelete, a tolerancia, a nyitottság mint vállalati értékek mellett.

„De megmondom őszintén én továbbra is kitartok amellett, hogy a kultúra az az egyik, ami a legfontosabb. (...) És ez abszolút szerintem a vállalati kultúránk alapja, hogy ahogy mondtam, hogy nyitottan álljunk egymáshoz. (...) tehát akár (legyen ez) kor alapján legyünk mások, vagy bármilyen nemi identitás, vagy vallás, vagy nemzetiség, ez teljesen mindegy.” (Szoftver)

¹³ Az állami szabályozás és a vállalati foglalkoztatási stratégiák kölcsönhatásának részletesebb vizsgálata meghaladja e tanulmány kereteit.

Ugyanakkor a vállalat hivatalosan megfogalmazott értékei között ez a fajta nyitottság áttételesen van csak meg. A három szervezeti érték inkább az üzletre koncentrál: 1) elkötelezettség minden ügyfél sikere iránt, 2) fontos az innováció – a cégünk és az egész világ számára, 3) bizalom és személyes felelősség az összes kapcsolatban. Ez utóbbi, harmadik érték veti fel az egyéni felelősséget és a bizalmat, amelynek része lehet a nyitottság, tolerancia, valamint az egyenlő bánásmód is. Egyébként a vállalati értékek inkább az üzleti sikerre és a teljesítményorientációra koncentrálnak.

A Biztosító ügyvezetője az emberi értékeket hangsúlyozta. Ezzel kapcsolatban elmondta, hogy az értékesítőkre mint belső ügyfelekre tekint.

„Mi azt valljuk, hogy a nálunk dolgozó értékesítők, azok a mi belső ügyfeleink, tehát nem mint termelő egységre tekintünk (rájuk), hanem mint belső ügyfélre.” (Biztosító)

A Közintézménynél nincsenek hivatalosan megfogalmazott szervezeti értékek, de úgy vélték, hogy az az állami feladat, amelyet ellátnak, megjeleníti a társadalmi felelősségvállalást azáltal, hogy a társadalmi reintegrációt célozza.

Az Iparvállalat esetén érték az etikus működés, követelmény a törvényi szabályoknak a betartása minden szinten. A HR stratégia megvalósításában a fő értékek a stratégiai partnerség az üzleti szervezetekkel, az együttműködés és a team munkára való törekvés, alkalmasság, a bizalom, a megbízhatóság, a kiválóság és a megoldás orientáltság.

A vállalati esetek alapján láthatjuk, hogy a sokszínűség, az esélyegyenlőség, a befogadás, a tolerancia, a nyitottság értékei, általában csak informálisan jelennek meg a szervezetek többségénél, bár majd mindegyik szervezet utalt ezekre az értékekre. Ugyanakkor ezek az értékek általában közvetve kapcsolódhatnak a formálisan megfogalmazott értékekhez, mint amilyen az etikus működés, a bizalom, az együttműködés volt. Életkori metszetben nézve az értékeket, életkori asszociációval talán a leginkább az „innováció” üzleti értéke járhat, mely aktiválhatja azt az életkori sztereotípiát, mely szerint inkább a fiatalabbakban nagyobb az innovációra, a változásra való képesség, mint az idősebbeknél (Perry és Finkelstein 1999). Szintén hatása lehet az üzleti hatékonyság és teljesítmény központi értéként való megnevezése, amennyiben a kiváló teljesítmény a középkorosztályhoz kapcsolódik a munkáltatók percepcióiban (Simonton 1988, Bittman et al. 2000 idézi Richardson et al. 2013). Ilyen értelemben az üzleti kultúrának lehet integratív és dezintegratív hatása is.

Atipikus foglalkoztatási formák

A hat szervezet közül hármat jellemzett a foglalkoztatás rugalmasságára való törekvés, az atipikus munkaformák használata. Az egyik szervezet (Üzletlánc) életkori szempontból a fiatalok, és azon belül a tanuló fiatalok foglalkoztatására helyezte a hangsúlyt foglalkoztatási stratégiájában, a másik két szervezet (Szoftver és Biztosító) a fiatal középkorosztályt foglalkoztatta legnagyobb arányban.

Az Üzletlánc egyik legfejlettebb HR gyakorlata a rugalmas foglalkoztatás. Egyrészt van részmunkaidő, akár 4, akár 6 órás változatban. Másrészt egy speciális szoftverprogramnak köszönhetően a cég heti szinten is jelentősen tud alkalmazkodni a munkavállalók munkaidő-beosztási szükségleteihez, tehát rugalmas munkaidőt tud biztosítani. A rugalmasság a munkavállalói elégedettség növelésének is a tudatos eszköze a szervezetnél.

„(...) a diákok is szeretnek minket, pontosan azért, mert rugalmas munkaidő beosztásban tudunk foglalkoztatni munkavállalókat. Ez ugye pontosan egy nappali tagozatos hallgatónak nagyon megfelelő, mert ugye mindenkinek más-más az órarendje, ehhez tudják igazítani a munkaidő beosztást. Gyakorlatilag minden dolgozónknak van arra lehetősége, hogy megadja a szabadnap kérelmeit, heti 5 napban dolgoznak, van két szabadnap, csak az nem biztos, hogy a hétvégére esik, és ezt a szabadnapkérelmes táblázatot összekötöttük a munkaidő beosztást író programmal, tehát ez így automatikusan beszívja ezeket a kérelmeket.” (Üzletlanc)

A Szoftver cégnél elérhető a rugalmas munkaidő, a részmunkaidő és a távmunka is. A kultúra teljesítmény- és feladatorientált, tehát a lényeg, hogy a teljesítmény elérje a kívánt szintet.

„Alapvetően nálunk a lényeg az, hogy a munka el legyen végezve, tehát nem szokott abból probléma lenni, hogyha most a gyermeknek a gyermek iskolájában szülői értekezlet van és 1 órával korábban el kell menni, tehát azért arra a napra nem fog senki szabadságot kérni. Teljesen normális ez a rugalmasan történő munkavégzés.” (Szoftver)

A Biztosítónál az üzleti modell, amely a külsőleg szerződött vállalkozó értékesítőkre épít, lehetővé teszi a rugalmas munkaformák érvényesítését, elsősorban a rugalmas munkaidőt és a részfoglalkoztatást, tehát munkahely biztonság szempontjából csak az egyént terheli a kockázat, de fogalmazhatunk úgy, hogy cserébe viszont a rugalmas foglalkoztatás lehetőségét kapják meg a szerződött partnerek.

„Teljesen nyitottak vagyunk a normál, megszokott napi 8 órás foglalkoztatástól való eltérésre, van kismamánk, aki gyakorlatilag szinte csak otthonról dolgozik. (...)... a kezdőknél még elvárjuk, hogy velünk együttműködve dolgozzanak, nyilván vállalkozók, tehát ott is inkább lehetőséget biztosítunk a tanulásra, így fogalmaznék, kötelezővé nem igazán tudjuk tenni, de náluk is tudunk alkalmazkodni ahhoz, hogy 4 órában, 6 órában vagy éppen adott héten hány óra munkát tud végezni, mert magánéletében éppen megoldandó feladatai vannak (...)”. (Biztosító)

A három szervezetnél, amelyre nem volt jellemző az atipikus munkaformák rendszerszerű használata, leginkább a részmunkaidős foglalkoztatásról számoltak be a Gyes-ről visszatérő kisgyermekes anyukák esetében. Hiányukat a munkakör, munkavégzés sajátosságaival magyarázták. Egyedül a Közintézménynél merült fel, hogy a jövőben esetleg az idősebbek foglalkoztatásához is alkalmazhatják majd. Összegzésként megállapíthatjuk, hogy csak egyetlen szervezet használta az atipikus munkaformákat kifejezetten a fiatal korosztály foglalkoztatásának elősegítésére (Üzletlanc), és egyetlen szervezet sem célozta kifejezetten az idősebb korosztály rugalmasabb foglalkoztatását. A munkáltatók elsősorban a gyermekes középkorosztály igényének megfelelően, a családbarát munkahely koncepciójába illeszkedően használták a rugalmas munkaformákat, és nem az életkori sokszínűség fejlesztésére. Tehát az atipikus munkaformáknak lehet integratív, de hiányuk esetén dezintegratív hatása is.

Munkahelyi esélyegyenlőségi és sokszínűségi politikák és gyakorlatok

Az Üzletlancnál hangsúlyos esélyegyenlőségi politikát találunk, de esélyegyenlőségi tervükben elsősorban a megváltozott munkaképességű emberek, illetve a kisgyermekes anyukák integrálására koncentrálnak, és nem az életkori sokszínűségre. A cég honlapján is hangsúlyosan kommunikálja, hogy diszkriminációmentes, befogadó munkahelyként működik. Az utóbbi években több díjat is elnyert ezen a területen a szervezet.

Előremutató gyakorlat, hogy a vezetőképzési és a teljesítményértékelési rendszerbe integrálták a munkahelyi esélyegyenlőségi témákat.

A Piackutatásnál az informális HR politikák következtében, illetve a tudatosság, túlszabályozás negatív jellemzőként való felfogásából logikusan következik, hogy a szervezet nem rendelkezik expliciten megfogalmazott munkahelyi esélyegyenlőségi és sokszínűségi politikákkal.

A Szoftver cég jó gyakorlatot képvisel a munkahelyi befogadás és sokszínűségi politikáját tekintve. Jellemző az is, hogy tabu területeket felvállalnak külső kommunikációjukban, mint például az LMBT és roma kisebbségek ügye. Egyrészt ilyen módon kívánják segíteni a hátrányos helyzetű csoportok társadalmi integrációját, másrészt így kívánják a maguk mintaadó szerepét kialakítani. A szervezet befogadás és sokszínűségi politikájának fő célcsoportjait képezik a női munkavállalók, a megváltozott munkaképességű emberek, a családosok és a roma kisebbséghez tartozók. Az életkori sokszínűség nem jelenik meg prioritásként az esélyegyenlőségi politikában, és bár van néhány intézkedés a fiatalok, és kisebb mértékben az idősebbek számára, mégis ez a terület a sokszínűségi politika egészéhez viszonyítva alulfejlett.

A Biztosító, más kkv-khez viszonyítva magasabb színvonalú munkahelyi esélyegyenlőségi és sokszínűségi politikával rendelkezik, de elsősorban az eltérő életkorú munkavállalók menedzselésében jeleskedik. Az esélyegyenlőségi politika összességében kevésbé intézményesült, de van sokszínűségi politika, etikai kódex, amely tartalmazza az egyenlő bánásmód elvét, végeznek elégedettségi vizsgálatokat, amelyben rákérdeznek a diszkrimináció-mentes környezettel való elégedettségre.

A Közintézménynek papíron van esélyegyenlőségi terve, de most érkezett el a szervezet oda, hogy megpróbálják tartalommal megtölteni a törvényi előírás miatt megfogalmazott tervet, mert elsősorban a toborzás, munkaerő-biztosítás és a munkaerő megtartásának lehetséges eszközeként kezdenek tekinteni a munkahelyi esélyegyenlőségre. Elsősorban a romákra, a nőkre és a nagycsaládosokra koncentrálnak. Életkori metszetből inkább a fiatalok számára vannak gyakorlatok, az idősebbeknek kevésbé, de a gondolkodás elindult ebben a témában is.

Az Iparvállalat magas színvonalú esélyegyenlőségi és sokszínűségi politikával rendelkezik. Egyrészt erősen intézményesült a munkahelyi esélyegyenlőségi rendszere a szervezetnek, van esélyegyenlőségi tervük, sokszínűségi politikájuk, esélyegyenlőségi referensük, anti-diszkriminációs és zaklatás elleni szabályzataik. Másfelől az átlagnál több olyan juttatási forma van jelen a cégnél, amely a hátrányos helyzetű csoportok munkahelyi integrációját is segítheti. Ilyenek például az akadálymentesítés, egészségügyi szűrővizsgálatok, munkásszállítás, kapcsolattartás a GYES-en lévőkkel. Kiemelten jó gyakorlatként értékelhető a cég abból a szempontból, hogy a fiatalok és idősebb életkorú munkavállalók számára egyenlő mértékben fejlesztettek HR gyakorlatokat és juttatási formákat.

Összegezve a munkahelyi esélyegyenlőségi és sokszínűségi gyakorlatokat, azt láttuk, hogy több szervezet is kimagasló általános munkahelyi esélyegyenlőségi és sokszínűségi gyakorlatot valósított meg, de az életkori sokszínűség fejlesztése nem volt kiemelt prioritás a szervezeteknél. Alapvetően akkor jelent meg az életkori sokszínűség kezelése, ha az a munkaerő életkori összetételéből fakadóan fontosnak bizonyult. Tehát, ha a fiatalokra épít a szervezet foglalkoztatáspolitikája, akkor a fiatalokkal kapcsolatos intézkedések kerülnek az előtérbe,

ha az idősebb korosztály is jelentősen reprezentálva van, akkor az idősebbekkel kapcsolatos intézkedések is hangsúlyosabbá válhatnak. Tehát fontos eredmény, hogy az esélyegyenlőségi és sokszínűségi gyakorlatok fejlettsége alapján nem lehet következtetni a szervezetek életkor-kezelési stratégiáira, sem arra, hogy törekedni fog-e a szervezet a kiegyensúlyozottabb életkori megoszlás elérésére. Ilyen értelemben a munkahelyi esélyegyenlőségi gyakorlatnak lehet integratív, dezintegratív vagy semleges hatása is az életkorhoz kapcsolódóan.

Munkáltatói percepciók a rizikós munkavállalói csoportokról

Az Üzletláncnál mindkét életkori csoporttal kapcsolatban megfogalmazódtak rizikós, a munkáltató számára hátrányos tulajdonságok. A fiatalokkal kapcsolatban a legfőbb problémaként az merült fel, hogy nehéz őket a szervezetnél tartani, tehát nagy az elvándorlás, a fluktuáció. Az idősebbeknél kiderült, hogy lassabban dolgoznak, több rugalmasságra van szükségük, nem feltétlenül bírják a „pörgős” munkaköröket, ezért nehezen illeszthetők be a szervezetbe.

A Piackutatás cégnél az idősek foglalkoztatásától ódzkodnak, illetve alkalmatlannak tartják őket a „pörgős” munkakörnyezetben. Az idősebb korosztály egyértelműen rizikósnak vagy problémásnak van minősítve, annak ellenére, hogy volt pozitív és negatív tapasztalat is. A Piackutatás a fiatalokkal kapcsolatban nem fogalmazott meg rizikófaktorokat.

A Szoftver vállalatnál a rizikót nem az életkori csoportokhoz kapcsolta az interjúalany, hanem általában a munkaerő homogeneitásához. Ez az explicit kiállítás a diverzitás mellett kivételes volt a mintában szereplő szervezeteknél.

„Én inkább a veszélyforrást azt egy homogén szervezetben látom, mert pont azáltal születnek jó ötletek és halad előre a szervezet, és ezt megannyi kutatás bebizonyította, ezt nem gondolom, hogy taglalnom kellene, hogy egy diverz szervezet mennyivel nagyobb, akár profitot is termel, vagy mennyivel termelékenyebb, mennyivel innovatívabb, mennyivel több ötlet jön.” (Szoftver)

A Biztosítónál az interjúalanyok nem tagadták, hogy az egyes csoportok foglalkoztatásával járhatnak rizikók is. A legrizikósabbnak a fiatalokat említették, merthogy könnyen és gyorsan váltanak. Az idősekkel kapcsolatban pedig az fogalmazódott meg problémaként, hogy kieshetnek a munkából vagy nem tudják követni a gyors változásokat. Azonban az interjúalanyok hangsúlyozták, hogy ezek a generációs különbségek áthidalhatóak, csak meg kell tanulni az új együttműködési módokat.

A Közintézménynél a „nagyon fiatal” és az idős munkavállalót tartották rizikósnak. A fiatalok rizikójaként azt emelték ki, hogy a felelősségtudatuk még nem annyira fejlett. Az idősebb korosztálynál pedig a szellemi frissesség csökkenését.

Az Iparvállalat cégnél az életkori csoportokkal kapcsolatban inkább azt hangsúlyozták, hogy minden csoporttal kapcsolatban van „valamilyen konkrét előny vagy hátrány”. A fiatalokkal kapcsolatban a szervezeti léthez, a munkába szocializálódás folyamatát és nehézségeit említették, míg az idősebbekkel kapcsolatban az elfáradás, és egészségi problémák megjelenését emelték ki.

Összegezve az életkorcsoportokkal kapcsolatos rizikók szervezeti percepcióját, megállapíthatjuk, hogy mind a fiatalokkal, mind az idősebbekkel kapcsolatban általános az életkorral összefüggő rizikók megfogalmazása. Egyetlen szervezet volt az általános tendencia alól kivétel. A megnevezett kockázatok alapvetően lefedik az életkorral kapcsolatos, a társadalomban széles körben jelenlévő életkori sztereotípiákat. Érdekes volt, hogy a megfogalmazott életkori rizikók nem voltak feltétlenül összefüggésbe hozhatóak a szervezetek életkori összetételével, de a sztereotípiák és a valós megtapasztalt nehézségek jellemzően összeszővődtek. Ilyen értelemben a rizikós munkavállalókról alkotott munkáltatói percepcióknak főként dezintegratív vagy semleges hatása lehet.

Életkor alapú foglalkozási diszkrimináció

Az interjúk alapján nagyon nehéz feltérképezni az életkori diszkrimináció mértékét egy szervezetenél, a róla alkotott diskurzust viszont lehet értékelni. A szervezetek a diskurzusokban mind arról számoltak be, hogy nincsen náluk életkori diszkriminációhoz kapcsolódó eset. A diskurzusban különböző érvek voltak felsorakoztatva ennek alátámasztására, minthogy rendelkeznek szigorú szabályokkal, a diszkrimináció-mentes működés a külső kommunikációjukban is megjelenik, a teljesítmény-orientált kultúrában mindig a legjobban megfelelő embert veszik fel függetlenül a személyes tulajdonságoktól, illetve a bejelentett esetek száma elenyésző, és tartalmilag nem merítik ki a diszkrimináció fogalmát. Ugyanakkor egyik szervezet sem reflektált arra, hogy a szervezeten belül található életkori összetételhez mennyiben járulhatnak hozzá diszkriminatív vagy kirekesztő hatású mechanizmusok, vagy mi okozhatja az életkori struktúra kiegyensúlyozatlanságát. Összesen két tényező vetődött fel azzal kapcsolatban, hogy az álláshirdetések stílusa esetleg indirekten elbátortalaníthatja az idősebb álláskeresőket, illetve, hogy a megtervezett előremeneteli rendszer és a szervezetbe belépési rendszer korlátozhatja az új belépők életkori összetételét. Összességében a foglalkozási diszkrimináció kezelésének lehet integratív és dezintegratív hatása is.

Elsődleges és másodlagos munkaerőpiac közötti szegregáció életkori metszetben

A mintában szereplő szervezetek a vártnál és az országos tendenciákhoz képest nyitottabbnak bizonyultak a munkanélküliek, tartós munkanélküliek vagy korábban közfoglalkoztatottak foglalkoztatására, legalábbis a diskurzus szintjén. Ennek oka lehet a szervezetek egy részénél a munka jellege és a fluktuáció magas szintje is, ahol a viszonylag egyszerű betanított munkakörökben a magas fluktuáció miatt nagy számban van szükség a frissen toborzott és felvett emberekre.

A továbbiakban olyan tényezőket, szempontokat fogunk közelebbről megvizsgálni, amelyek nem voltak benne az eredeti elméleti modellünkben, de a szervezetek életkori összetételére a vállalati interjúk alapján befolyással lehetnek.

Üzleti modell (franchise, egyéni vállalkozók)

A vállalati esettanulmányok során kétféle, a hagyományostól eltérő üzleti modellel találkoztunk: a franchise rendszerrel és az egyéni vállalkozóként végzett alvállalkozói munkával. Közismert, hogy a franchise rendszerben nagyon szigorúan kell követni a megbízó cég elvárásait, folyamatait és rendszereit, ugyanakkor az interjúalany érzékeltette, hogy a kontroll lehetősége kisebb ezeknél az egységeknél, amelyek az életkori

összetételre is lehet hatása. A rendszer gyenge pontja, hogy a franchise rendszerben működtetett éttermek valódi toborzási gyakorlatára „nem látnak rá”. Ugyanakkor a franchise-ban dolgozó üzletvezetőket is a központi képzési rendszeren belül képezik ki, tehát elvileg ugyanazokat a politikákat kellene megvalósítaniuk mint a központi szervezetnek.

„Közös alapozó képzés az esélyegyenlőség, az SMC tanfolyam, amin ugye szintén a vidéki éttermekből is műszakvezetők, üzletvezető-helyettesek ugyanezen a képzésen vesznek részt, az központosítva van. Illetve hát a politikák az mind ugyanaz, ehhez mindig ragaszkodunk és tartaniuk is kell magukat a többi üzletnek is. Viszont gyakorlatban nyilván nem látunk rá.” (Üzletlác)

A másik szervezet, amelyik nem hagyományos foglalkoztatási modellel működik, a Biztosító. Az egyéni vállalkozóként szerződött munkatársak tekintetében egyrészt könnyebben vállalnak be rizikósabb csoportból is munkavállalókat mind a fiataloknál, mind az idősebbeknél, tehát ebben az értelemben integráló hatású lehet, ugyanakkor hosszabb távon mégis olyan bizonytalanságok vannak beépítve a foglalkoztatási viszonyba, amelyek dezintegratív hatása is lehet. Ezek alapján úgy gondoljuk, hogy mind a hagyományos és nem hagyományos üzleti modell alkalmazásának lehetnek mind integratív és dezintegratív hatásai is.

HR és foglalkoztatási stratégia

Az utánpótlás-biztosítás fontos feladata a HR-nek. Ugyanakkor a „fiatalítás” mint expliciten megfogalmazott HR politika sokszor a racionális utánpótlás-biztosításon túl is megjelenik a szervezeteknél. A jelentősebb HR innovációk inkább a fiatal tehetségek bevonása tekintetében valósultak meg, míg kevésbé jellemző az idősebbeket célzó kormenedzsmint szintjének emelését célzó HR innovációk. A Biztosítónál és az Iparvállalatnál is a „fiatalítást” jelezték legfontosabb HR stratégiának. A Biztosítónál ezt részben a rendszerváltás után felvett nagyszámú középgeneráció kiiregedésével, részben az új értékesítők megtartásának nehézségeivel (a belépőknek a fele 3 héten belül elmegy) magyarázták. Ezért az anyacég komplex szakmai fejlesztési karriertervezési rendszert dolgozott ki, amelyet az általunk vizsgált partner Biztosító is alkalmaz saját szervezetében.

„És mi tudatosan azzal szólítjuk meg a fiatal diplomás generációkat, hogy egy karrierpályát mutatunk, ami céges szinten támogatott, tehát a nagy cég, anyacégnek erre tudatosan kidolgozott rendszerstratégiája van, ami a versenytársaknál nincsen, tehát komolyan vesszük a fiatalokat.” (Biztosító, Anyacég, HR munkatárs)

Az Iparvállalat esetén a „fiatalítás” stratégia részben a valós utánpótlás kérdésével, részben a tartós foglalkoztatásra, megtartásra építő HR stratégia következtében kialakult életkori munkaerő-összetétel percepciójára vezethető vissza. Miközben valóban alulreprezentáltak a fiatalok a szervezetben, az 55 évesnél idősebbek nem felülreprezentáltak az aktív korú népességhez képest, mégis „idős szervezetnek” minősítették magukat.

A munkavállalói elköteleződés erősítését és a munkavállalók megtartását célzó HR stratégiával rendelkező szervezetek elvben nagyobb valószínűséggel tudnak integratív hatást kifejteni az életkori összetételre (Iparvállalat), de azt is láttuk, hogy ez nem feltétlenül vezet kiegyensúlyozott korstruktúrához. Például a Szoftver cégnél az elkötelezettségre is koncentráló HR stratégia ellenére jelentősen alulreprezentáltak az idősebb korosztályok, és jellemzően a középkorosztályok foglalkoztatására építenek.

A HR stratégiák másik nagy típusa, a költségcsökkentő HR stratégiák esetében, az Üzletlánc és a Piackutatás esetében azt láttuk, hogy elsősorban a fiatal korosztály foglalkoztatását célozzák meg. Ezek alapján úgy gondoljuk, hogy a HR politikának lehet egyszerre integratív és dezintegratív hatása a két vizsgált életkori csoportra.

Toborzási csatorna egyoldalúsága

Két olyan szervezet volt a vizsgált vállalatok körében, amelyben megfigyelhető volt egyetlen toborzási csatorna dominanciája. Az Üzletláncnál a munkavállalók életkori összetételére jelentős hatással volt, hogy a legfőbb toborzási csatornaként a diákszövetkezetek működnek. A diákszövetkezeteken keresztül foglalkoztattak kiemelkedően magas aránya tehát alapjaiban határozza meg a munkaerő életkor szerinti összetételét.

„Tehát most gyakorlatilag a vállalati állományi létszámnak, tehát az éttermi résznél kb. az 50%-a diák foglalkoztatott, ami azt jelenti, hogy nappali tagozatos diákat foglalkoztatunk, többi 50% állandónak mondjuk mi, de közöttük is lehet olyan, aki egyébként tanulmányokat folytat esti tagozaton vagy levelező tagozaton. Nyilván a jogviszony szempontjából fontos az, hogy a nappalisok ugye diákok.” (Üzletlánc)

Egy másik példa, hogy a toborzási csatorna egyoldalúsága miként vezet kiegyensúlyozatlan életkori összetételhez, az informális toborzáshoz kapcsolódik.

„Mert itt mindenki mindenkinek az ismerőse. Szóval, hogy én külsőként dolgoztam be, az én ismerősöm volt a Viki, amikor én már állandó voltam, idejött, akkor az ő unokatesója, barátnője, másik barátnője. A Miklós itt dolgozott, az ő feleségét vettük föl. Volt projektmenedzserünk ismerősének az ismerőse a pénzügyesünk, és így bezárult a kör.” (Piackutatás)

Mindkét szervezet életkorilag a leginkább kiegyensúlyozatlan, a fiatal korosztályt foglalkoztatja legnagyobb arányban. Olyan szempontból, hogy elősegítik a fiatalok munkaerő-piaci integrálását, pozitívként értékelhetjük ezt a gyakorlatot, ugyanakkor látni kell, hogy éppen ennél a két szervezetnél a legerősebb az idősebb generáció kirekesztése. Tehát ilyen szempontból pedig dezintegráló hatása van a toborzási csatorna egyoldalúságának.

Munkakörök jellege

Az egyedi tudást, hosszú betanulást igénylő munkakörök és a kiegyensúlyozottabb életkori megoszlás között erőteljes összefüggés rajzolódott ki.

„Olyan tevékenységekkel foglalkozunk, amelyhez nagyon fontos, hogy már a betanulási idő is hosszú, tehát aki ezt megtanulja, aki itt beválik, az elsősorban itt tudja értékesíteni a tudását, és nekünk meg erre nagy szükségünk van, mert sokáig tart a betanulás, tehát kölcsönösen függünk egymástól, úgyhogy így általában nagyon sokan hosszú távon, akár élethosszig is itt dolgoznak, itt töltik az éveiket nálunk.” (Iparvállalat)

Ugyanakkor ez az összefüggés sem mondható teljesen automatikusnak, mivel a Közintézmény esetében szintén hosszú betanulást igénylő munkakörrel volt dolgunk, bár szakképzettséget nem igényelt, és mégsem járt együtt a kiegyensúlyozott korösszetétellel. Egyrészt a szervezet megtartó ereje kisebb volt, másrészt elvesztette a legnagyobb vonzerejét, a 25 évnyi munkaviszony után járó karkedvezményes nyugdíjat. A nagy fizikai és lelki megterhelést jelentő munkakör inkább abba az irányba hat, hogy a munkavállalók könnyebb munkahelyet keressenek maguknak egy bizonyos életkor után.

Az alacsony és magas szakképzettséget igénylő munkakörök tekintetében inkább az alacsony képzettséget igénylő betanított munkaköröknél láttuk azt, hogy az alacsonyabb bérezés miatt inkább a fiatalokat célozták meg, de ez sem törvényszerű feltétlenül. Tehát a munkakör jellegének lehet integratív, dezintegratív vagy semleges hatása is.

Munkakörök életkor szempontú percepciója

Perry és Finklestein (1999) írt először arról, hogy vannak olyan munkakörök, amelyeket életkorilag kategorizálnak (*age-typed jobs*). A kutatásban két olyan szervezet volt (Üzletlánc és Piackutatás) a hat közül, ahol egyértelműen léteztek életkor alapján kategorizált munkakörök, és volt egy harmadik köztes eset is (Közintézmény). Az életkor-alapú munkaköröknél mindkét esetben a fiataloknak való munkakörökről volt szó, és mindkét szervezet a „pörgős” munkakör címkét használta.

„Szerintem, hát így azt tapasztaltuk, minél fiatalabb valaki, annál rugalmasabban áll ezekhez a feladatokhoz, meg mivel folyamatos a pörgés, és tényleg iszonyat feszített munkatempó van, ezért az már, aki eljön interjúra, és mondjuk 2 gyereke van, és azt a nagyon klasszikus 8-tól 4-ig munkaidő(t szeretné), az nem is szokta vállalni. Mert nem szoktunk ebből titkot csinálni, hogy itt van, hogy túlórázni kell. Úgyhogy az már alapból kiesik egy szűrőn.” (Piackutatás)

„Igazából a munka jellegéből adódóan (...) maga a munkakör pörgős, gyors feladatvégzést, illetve munkavégzést igényel. Általában a fiatalokra jellemző az, hogy ezt a ritmust fel tudják venni, stressz, nyomás alatt tudnak gyorsan dolgozni, persze van nyilván idősebb korú is, aki ezt fel tudja venni, nyilván ez a beszélgetéseknél, tájékoztatókon ez kiderül, illetve elmondjuk nekik, hogy ezt fogják-e bírni, nyilván a saját döntésük alapján jönnek ide dolgozni.” (Üzletlánc)

Az életkor-alapú munkaköri sztereotípiák szerepe fontos a toborzási és kiválasztási döntésekben. Egyfajta utólagos legitimitációját adják a kiválasztási preferenciának. Az életkori munkaköri sztereotípiák hozzájárulnak más életkorcsoportok kirekesztéséhez, és ezáltal dezintegrációs hatásúak. Ugyanakkor a preferált életkorcsoportot segítik integrálni.

A munkaerő életkori összetételének percepciója

Két olyan szervezet volt a kutatás során, amelynél a munkaerő életkori összetételének percepciója nem fedte az életkori megoszlási adatok által mutatott „objektív” képet. Egyrészt az Iparvállalat esetében érződött, hogy az önmeghatározásukban nagyobb hangsúlyt kapott az idősebb munkavállalók nagy aránya (30% 50 év feletti) mint amennyire valóban előregedő szervezetről lenne szó: *„idős szervezet vagyunk, tehát innentől kezdve sok az idősebb munkavállaló is”*. A 43 éves átlagéletkor valószínűleg kicsit magasabb az átlagnál, de demográfiailag megalapozott, és a munkavállalók életkorcsoportok szerinti megoszlása a legkiegyensúlyozottabb volt a vizsgált szervezetek közül.

A másik érdekes példa a Szoftver cég volt. Ebben a szervezetben a fiatal középgeneráció foglalkoztatására helyezik a hangsúlyt: a 26–45 évesek alkotják a munkavállalók több mint háromnegyedét. Ugyanakkor a fiatalok és az idősebbek alulreprezentáltsága nem fogalmazódott meg expliciten, hanem a szervezet „kortalansága” kapott hangsúlyt az elbeszélésben. Tehát érvényesült egyfajta „vakság” az életkori megoszlás egyensúlyta-

lanságával kapcsolatban. Elképzelhető, hogy a cégre jellemző teljesítményorientáltság hangsúlyozása, és ezzel összefüggésben az a kíváncsi, hogy mindig a teljesítmény szempontjából a legjobb embert kell az üres pozíciókra kiválasztani, nemcsak az egyenlő bánásmód elvének gyakorlati alkalmazásához vezethet, hanem szerepet játszhat abban is, hogy főképp a középkorosztályhoz tartozókat foglalkoztatják. Kutatások kimutatták, hogy a munkáltatók az életkor és a kiváló teljesítmény között fordított U alakot tételeznek, és a 30 és 44 éves életkorra teszik a legjobb teljesítmény időszakát (Simonton 1988, Bittman et al. 2000 idézi Richardson et al. 2013).

Összességében a munkaerő életkori összetételének percepciója lehet integratív, dezintegratív vagy semleges hatású.

Bérezés

Megfigyelhető volt, hogy az alacsony bérezés sokszor a fiatalabb korosztályok erőteljesebb foglalkoztatásával járt együtt, megerősítve azokat a vélekedéseket, hogy a fiatalok foglalkoztatását preferáló szervezetek általában költséghatékonyabb foglalkoztatási stratégiát is kívánnak megvalósítani.

„Valamilyen szinten azért nyilván a betanított munka jellegéből adódóan a bérezés sem magas, nyilván nincsen szakképesítés, (...) ehhez mért ugye a bérezés is. Egy idősebb korosztálynál már nyilván vannak elvárások, akinek már van egy végzettsége, főiskolai diploma vagy egyetemi diploma, vagy éppen OKJ-s végzettség, szakvégzettség, az nyilván próbál a szakmájában elhelyezkedni, illetve magasabb bérezésért.” (Üzletlanc)

Egyfelől jó, hogy vannak olyan munkakörök, amelyekre a fiatalok nagyobb eséllyel pályázhatnak, és ez integráló hatású, másfelől a kiszolgáltatott foglalkoztatási helyzetek és az alacsony elérhető bérszínvonal a dezintegráció irányába is hat, mert az idősebbek azért is dönthetnek úgy, hogy nem az adott munkáltatót választják, mert élethelyzetükhöz és szükségleteikhez képest alacsony az elérhető bér.

Belső munkaerőpiac

Perry és Finklestein (1999) azt a hipotézist fogalmazták meg, hogy az életkor-alapú munkakörök megjelenését nagyobb valószínűséggel találjuk azokban a szervezetekben, amelyek a belső munkaerőpiacra építenek. Ezt a hipotézist a kutatás is megerősítette. Abban a két szervezetben, ahol voltak életkor-alapú munkaköri sztereotípiák, valóban jellemző volt a belső munkaerőpiac és előmenetel. Egyrészt az Üzletlanc is alapvetően a belső munkaerőpiacra épít. Tehát a legegyszerűbb belépési munkakörben vesz fel és belül képzi ki a magasabb pozíciókra a munkavállalókat. Másrészt, hasonló szisztémát találtunk a Piackutatás cégnél.

„Eddig az volt a tapasztalat, hogyha ilyen projekt menedzseri szintű munkára kell valaki, akkor a Call Centerben dolgozó állandók közül hoztunk így föl vagy át valakit. Hirdetéssel embert ide még nem találtunk. (...) Aki itt marad hosszú távon, mindenki alulról kezdte. Én külsős kérésbiztos voltam. A Viki, a projektmenedzserünk ő telefonáló volt a Call Centerben másodállásban. A Miki is operátorként kezdte, aki most a projekt asszisztensünk. (...) ...de most már azt szeretnénk, hogyha ez így is lenne, mert ha így valakit idehozunk, nem érti az alsó folyamatokat, meg úgy az egésznek a gyökere marad ki, és az a tapasztalat, hogy azok a legkitartóbbak és leginkább képben levő, jól dolgozó munkatársak, akik alulról kezdték. Úgy-hogy ez most meg már tudatos lett.” (Piackutatás)

Ugyanakkor az egyedi szaktudást igénylő Iparvállalat cégnél a munkaerő megtartása és a belső munkaerőpiac nem járt együtt az életkor-alapú sztereotípiák kialakulásával. Ezek alapján azt gondoljuk, hogy bizonyos más tényezőkkel összekapcsolódva, a belső munkaerőpiac működtetésének lehetnek életkorral kapcsolatos implikációi is, hozzájárulhat mind a munkaerő-piaci integrációhoz és dezintegrációhoz is.

Munkaszervezés, munkaköri rotáció

A kutatás során kevés konkrét információt gyűjtöttünk a munkaszervezéssel kapcsolatban. Egy olyan eset fordult elő (Üzletlánc), amikor egy adott szervezet a megváltozott munkaképességű emberek esetében változtatott általános munkaszervezési gyakorlatán, a munkaköri rotáción, míg az idősebb munkavállalók esetében nem mutatkozott erre nyitottnak, ezzel is akadályozva nagyobb arányban az idősebb korosztály foglalkoztatását. Tehát ilyen értelemben egy adott munkaszervezés rugalmatlan fenntartása lehet dezintegráló hatással egy életkori csoportra.

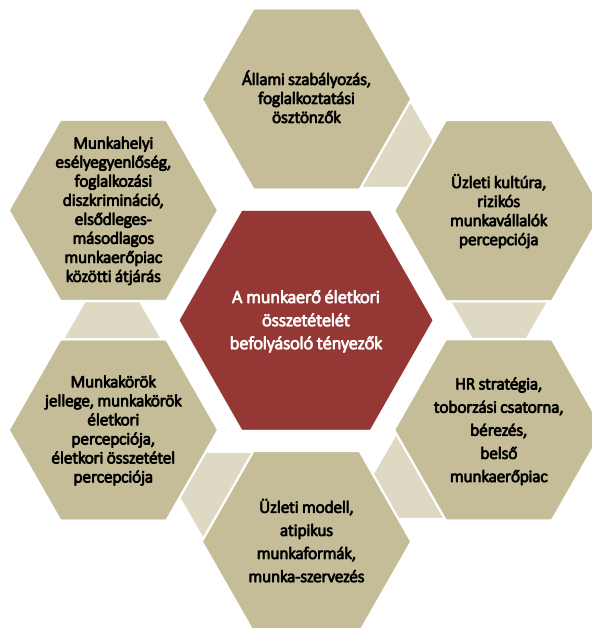
AZ ÉLETKORI ÖSSZETÉTELRE HATÓ TÉNYEZŐK ÖSSZEGZÉSE

A kutatás a felszínre hozta, hogy sokkal több tényező hat a munkáltató szervezetek életkori összetételének alakulására, mint az eredeti modellben szereplő 4 integrációs és 3 dezintegrációs tényező (1. ábra). Az elemzés kiegészült további 9 tényezővel. A kutatás rávilágított arra is, hogy gyakorlatilag mindegyik vizsgált tényező működhet integrációs és dezintegrációs hatással is annak függvényében, hogy az adott szervezetnél hogyan kombinálódnak ezek a tényezők, és milyen tartalommal töltik meg azokat a szervezetek. Ilyen értelemben, a gyakorlatban szinte nem lehet külön integrációs és dezintegrációs tényezőkről beszélni, mert a foglalkoztatási kimenetekben mérhető hatás attól függ, hogy az adott területen milyen tartalmat valósít meg a szervezet, valamint sok esetben semleges hatása is lehet egy adott tényezőnek. Például az atipikus foglalkoztatási munkaformák esetén nyilván dezintegrációs hatása van, ha semmilyen rugalmas foglalkoztatási forma nem érhető el, de abban az esetben is, ha elérhető, kérdés, hogy melyik kiket céloz meg, a foglalkoztatottak közül ki veheti igénybe. Tehát egyáltalán nem biztos, hogy pozitívan, integrálóan hat akár a fiatalok, akár az idősebbek foglalkoztatására, vagy általában véve a kiegyensúlyozott korstruktúra kialakítására. Ezért fontosabbnak tartottunk egy olyan modell felállítását, amely szintetizálja a befolyásoló tényezők szélesebb skáláját, anélkül, hogy jeleztük volna, hogy melyik közülük az integráló vagy dezintegráló hatású (3. ábra).

Az integrációs és dezintegrációs tényezők egyenkénti feltárása mellett fontosnak tartjuk azt is megvizsgálni, hogy a három szervezeti csoportban a *fiatal korosztályt*, a *fiatal középkorosztályt*, illetve az *idősebb középkorosztályt* foglalkoztató szervezetek esetében megfigyelhető-e közös mechanizmusok a hasonló életkori struktúra kialakulásában.

A *fiatal korosztályt* (18–35 évesek) foglalkoztató Üzletláncnál és Piackutatásnál, bár két nagyon különböző szervezet (nagy multinacionális cég és magyar kisvállalkozás), mégis sok hasonlóságot találtunk az életkori összetételhez vezető okok között. Mindkét szervezetnél jellemző volt, hogy költségcsökkentő HR stratégiát alkalmaztak, amely együtt járt egy viszonylag alacsony bérszínvonallal, mivel a munkakörök elvégzéséhez nem kellett külső formalizált szaktudás, illetve szakképzettség, hanem a szervezeten belül lehet azokat megtanulni,

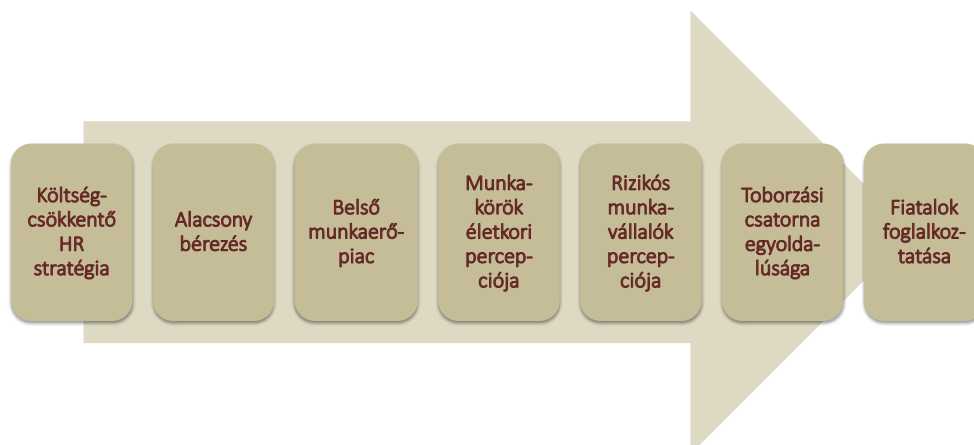
3. ábra. A munkaerő életkori összetételét befolyásoló integrációs és dezintegrációs tényezők



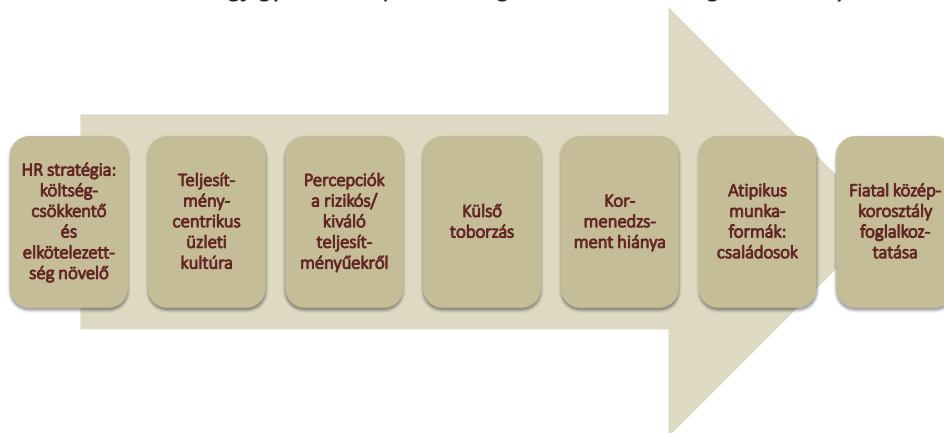
ezért a belső munkaerőpiac működtetésére fókuszáltak. Ez azt jelentette, hogy elsősorban a szervezet alsó, be-
meneti szintjén toboroztak, főképp fiatalokat. A fiatalok foglalkoztatásával erősödött az a munkaköri percepció,
hogy ezek „fiatalos, pörgős” munkakörök, tehát a fiataloknak lesz jó a teljesítményük ezekben a munkakörök-
ben. Ezáltal erősödött az idősebb munkavállalókkal kapcsolatos rizikók, sztereotípiák észlelése, ami tovább erő-
sítette a fiatalok preferálását. Végül a választott toborzási csatorna egyoldalúsága, egyik esetben a diákszövet-
kezetek, másik esetben az informális toborzás tovább erősítette a fiatalok foglalkoztatását, a munkaerő hosszú
távon kiegyensúlyozatlan életkori összetételét (4. ábra).

A fiatal középkorosztály (26–45 évesek) foglalkoztatására fókuszáló szervezeteknél sokkal nehezebb volt
megalkotni egy koherens mechanizmus ábrát. A kutatásban három szervezet tartozott ebbe a csoportba, a Szoft-
ver, a Biztosító és a Közintézmény. A szervezetek HR stratégiájának jellemzője volt, hogy kombinálta az elkötele-
zettségnövelő és költségcsökkentő elemeket. Az üzleti kultúrában megjelent a befogadás és tolerancia, de fontos
elem volt az innováció és üzleti hatékonyság is. Ebből a szempontból tudatosan vagy sem működhetnek a rizikós

4. ábra. A szervezet életkori összetételében döntően a fiatalok foglalkoztatását preferáló szervezeteknél
megfigyelhető tipikus integrációs és dezintegrációs tényezők



5. ábra. A szervezet életkori összetételében döntően a fiatal középkorosztály foglalkoztatását preferáló szervezeteknél megfigyelhető tipikus integrációs és dezintegrációs tényezők



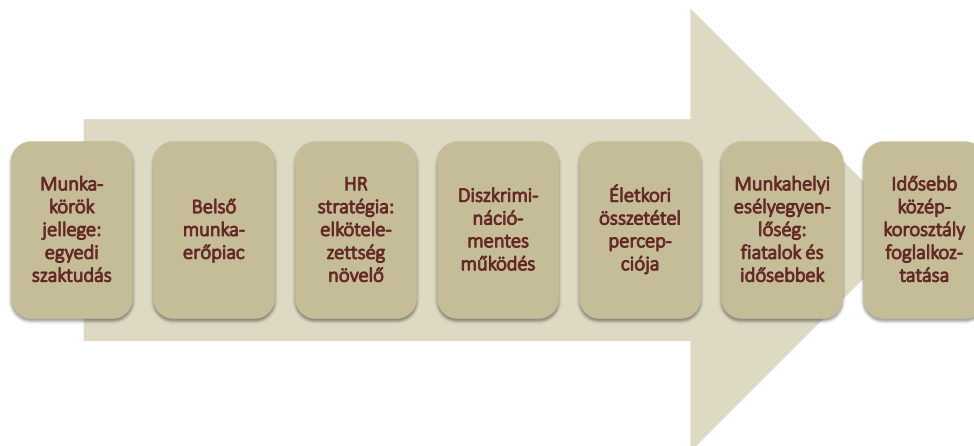
munkavállalókkal és a kiváló teljesítményt nyújtókkal kapcsolatos életkor alapú percepciók, vagyis hogy valószínűsíthetően a középkorosztály a leghatékonyabb csoport. Mivel ezekre a szervezetekre kevésbé volt jellemző a belső munkaerőpiac hangsúlyossága, inkább a külső toborzás volt számukra fontos. Ennek hatékonyságához és a jogi következmények elkerülése érdekében elvileg fontos volt lehetne a diszkrimináció-mentes működés számukra, de a gyakorlatban ez nem feltétlenül érvényesül. A munkahelyi esélyegyenlőséget részben üzleti előnyként tételezték, részben a munkaerő-megtartás és elkötelezettségnövelés eszközeként kezelték. Ugyanakkor nem voltak jellemzőek az életkorral kapcsolatos intézkedések, főként nem az idősebbeket célzó kormenedzsment gyakorlatok. Az atipikus munkaformák jellegzetesen inkább a családós középkorosztályt célozták, amely tényezők együttes eredőjeként a fiatal középkorosztály került túlsúlyba a foglalkoztatottak körében (5. ábra).

Az *idősebb* középkorosztályt (36–55 évesek) foglalkoztató Iparvállalatnál meghatározó hatással volt a munkakör jellege, az, hogy egyedi szaktudásra, hosszú belső betanulásra épül a cég, és máshol a munkaerőpiacon ezt a szaktudást nem lehet könnyen sem értékesíteni, sem beszerezni. Ezért a belső munkaerőpiacnak pozitív, integráló hatása van. Fontos a megtartás, így az elkötelezettségnövelő HR stratégia illeszkedik a szervezet szükségleteihez. A belső munkaerőpiac működtetéséhez fontos a diszkrimináció-mentesség. Ugyanakkor az életkori összetétel percepciójában erősen megfogalmazódott, hogy „idős a szervezet”, ezért a munkahelyi esélyegyenlőségi gyakorlatok és HR innovációk nemcsak az idősebbeket célozzák, hanem a frissen bevonzott és bevonítani kívánt fiatalokra is koncentrálnak. Összességében ezek az okok vezettek a mintán belül a legkiegyensúlyozottabb korstruktúrához (6. ábra).

ÖSSZEGZÉS

A kutatás célja az volt, hogy elsősorban kvalitatív módszertannal meghatározzuk, milyen strukturális tényezők és intézményi működések alakítják a fiatal és idősebb generáció munkaerő-piaci integrációját és dezintegrációját, illetve, hogy megértsük, milyen tényezőkre vezethetők vissza, hogy a munkáltatók hogyan alakítják a munkaerő életkori összetételét a szervezetükben, vagyis életkor-kezelési stratégiájukat. A kutatás során Tardos (2012) munkaerő-piaci integrációs és dezintegrációs tényezőket bemutató modelljét alkalmazva azt a hipotézist teszteltük, hogy a munkaerő-piaci integrációt és dezintegrációt általánosan alakító tényezők magyarázó erővel bírnak az életkorral összefüggő integrációs és dezintegrációs folyamatok megértésében is.

6. ábra. A szervezet életkori összetételében döntően az idősebb középkorosztály foglalkoztatását preferáló szervezeteknél megfigyelhető tipikus integrációs és dezintegrációs tényezők



A hipotézist részben tudtuk elfogadni, tekintettel arra, hogy az eredeti négy integrációs (állami szabályozás, ösztönzés, üzleti kultúra, atipikus munkaformák, munkahelyi esélyegyenlőségi és sokszínűségi gyakorlatok) és három dezintegrációs tényezőn (rizikós munkavállalókkal kapcsolatos munkáltatói percepciók, a foglalkozási diszkrimináció és az elsődleges és másodlagos munkaerőpiac közötti átjárhatóság) kívül további kilenc tényezőt tártunk fel, amelyeknek hatása lehet a munkáltató szervezetek életkor-kezelési stratégiájának alakításában. Kiderült, hogy a szervezet által alkalmazott üzleti modell, a HR és foglalkoztatási stratégia, a munkakör jellege, a belső munkaerőpiac használata, a bérezés színvonala, az életkori összetétel percepciója, a munkakörök életkor szerinti percepciója, a munkaszervezés rugalmatlansága, valamint a használt toborzási csatorna egyoldalúsága is hatással lehet az adott szervezet életkori összetételére, a fiatalok és idősebb korcsoportok munkaerő-piaci integrációjára, illetve dezintegrációjára.

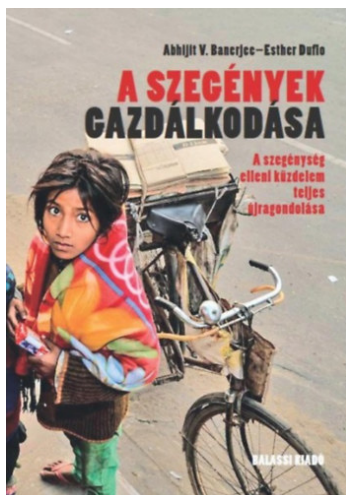
A kutatás során arra a következtetésre jutottunk, hogy nem érdemes külön nevesíteni az integrációs és dezintegrációs tényezőket, mert gyakorlatilag mindegyik vizsgált tényező működhet integrációs és dezintegrációs hatással is annak függvényében, hogy az adott szervezetnél hogyan kombinálódnak ezek a tényezők, és milyen tartalommal töltik meg azokat a szervezetek. Ezért egy olyan új elméleti modellt alkottunk, amelybe mind a 16 tényező bekerült, amelyek végső soron alakíthatják a szervezetek életkor-kezelési stratégiáját és életkori megoszlását. Nem állítjuk, hogy nem lehetne további piaci és szervezeti befolyásoló tényezőket beazonosítani, de a szakirodalmi áttekintés és az empirikus vizsgálat ezeket tárta fel. Fontos eredménye a kutatásnak, hogy sikerült a három fő vállalati életkori összetétel típusban feltárni az életkori összetételt befolyásoló fontos integrációs/dezintegrációs mechanizmusokat. Ugyanakkor hangsúlyozni kell, hogy a kutatási eredmények további ellenőrzésre szorulnak. A vizsgált esetek és a vállalatoknál készült interjúk alacsony száma miatt a kutatás elsősorban exploratív volt, érvényességét mindenképpen további kutatásokkal kell igazolni. Elképzelhető, hogy nagyobb elemszámú minta esetén a három fő vállalati életkori összetétel típusban további integrációs és dezintegrációs hatásmechanizmusokat, altípusokat lehetne feltárni, amely hozzájárulna, hogy még jobban megértsük, milyen tényezők egymásra hatásának eredményeképpen alakul ki az életkori összetétel struktúrája a munkáltató szervezeteknél, miért van az, hogy a fiatalabb és idősebb korosztályok munkaerő-piaci integrációja tartósan bizonytalan.

HIVATKOZÁSOK

- Acker, J. (1990) Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, 4/2, 139–158.
- Acker, J. (2006) Inequality Regimes Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender and Society*, 20/4, 441–464. <http://dx.doi.org/10.1177/0891243206289499>
- Avolio, B. – Waldman, D. – McDaniel, M. A. (1990) Age and work performance in nonmanagerial jobs: the effects of experience and occupational type. *Academy of Management Journal*, 33(2), 407–422.
- Belügyminisztérium (2016) Havi tájékoztató a közfoglalkoztatás alakulásáról 2016. június. Elérhető: http://kozfoglalkoztatás.kormany.hu/download/b/41/81000/Havi%20t%C3%A1j%C3%A9koztat%C3%B3_2016_j%C3%BAn.pdf. [Letöltve: 2016-09-5]
- Brooke, L. – Taylor, P. (2005) Older workers and employment: managing age relations. *Ageing and Society*, 25, 415–429. <http://dx.doi.org/10.1017/S0144686X05003466>
- Cedefop (2015) *Increasing the value of age: guidance in employers' age management strategies*. Luxembourg: European Union. Cedefop research paper, No 44. <http://dx.doi.org/10.2801/7932>
- Cseres-Gergely Zs. – Scharle Á. (2009) *A Start programok értékelésének lehetőségei adminisztratív adatok felhasználásával*. Budapest: Budapest Intézet.
- Csizmadia P. (2016) Munkahelyi tanulás és társadalmi integráció. *socio.hu*, 1, 27–51. <http://dx.doi.org/10.18030/socio.hu.2016.1.27>
- Dahlmann, S. – Huws, U. (2007) *Quality standards for case studies in the European Foundation*. Dublin: Eurofound.
- Dupcsik Cs. – Szabari V. (2015) Elméleti bevezető az Integrációs és dezintegrációs folyamatok a magyar társadalomban című OTKA kutatáshoz. *socio.hu*, 3. <http://dx.doi.org/10.18030/socio.hu.2015.3.44>
- Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH) (2016) Jogesetek. Elérhető: <http://www.egyenlobanasmod.hu/article/index/jogesetek> [Letöltve: 2016-09-5]
- Eurofound (2012) *Sustainable work and the ageing workforce*. Luxembourg: European Union. <http://dx.doi.org/10.2806/42794>. Elérhető: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2012/working-conditions-social-policies/sustainable-work-and-the-ageing-workforce> [Letöltve: 2016-02-16].
- Eurostat (2016a) *A részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya az Európai Unióban életkor szerint (%)*. Elérhető: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00159&plugin=1>
- Eurostat (2016b) *Temporary employees as percentage of the total number of employees, by sex and age (%)*. Elérhető: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_etpga&lang=en
- Finkelstein, L. M. – Burke, M. J. – Raju, M. S. (1995) Age discrimination in simulated employment contexts: an integrative analysis. *Journal of Applied Psychology*, 80(6), 652–663 <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.80.6.652>
- Foschi, M. – Lai, L. – Sigerson, K. (1994) Gender and double standards in the assessment of job applicants. *Social Psychology Quarterly*, 57, 326–339.
- Foschi, M. (1992) Gender and double standards for competence. In Ridgeway, C. L. (szerk.) *Gender, interaction, and inequality*. New York: Springer-Verlag, 181–207.
- Foster, C. – Harris, L. (2005) Easy to say, difficult to do: diversity management in retail. *Human Resource Management Journal*, 15/3, 4–17. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1748-8583.2005.tb00150.x>
- Gebel, M. – Giesecke, J. (2016) Does Deregulation Help? The Impact of Employment Protection Reforms on Youths' Unemployment and Temporary Employment Risks in Europe. *European Sociological Review*, 32(4): 486–500. <http://dx.doi.org/10.1093/esr/jcw022>
- Gringart, E. – Helmes, E. – Speelman, C. (2005) Development of a Measure of Stereotypical Attitudes towards Older Workers. Exploring Attitudes Toward Older Workers Among Australian Employers: An Empirical Study. *Journal of Aging and Social Policy*, February, 85–103. http://dx.doi.org/10.1300/J031v17n03_05
- Hárs Á. (2010) *Az atipikus foglalkoztatási formák nemzetközi összehasonlítása statisztikák alapján*. Budapest: MTA Közgazdaságtudományi Intézet.
- Hennekam, S. – Herrbach, O. (2015) The influence of age-awareness versus general HRM practices on the retirement decision of older workers. *Personnel Review*, 44, 1, 3–21. <http://dx.doi.org/10.1108/PR-01-2014-0031>
- Ilmarinen, J. (2012) Promoting Active Ageing in the Workplace. European Agency for Safety and Health at Work. Elérhető: <https://osha.europa.eu/en/publications/articles/promoting-active-ageing-in-the-workplace>. [Letöltve: 2014-05-14].
- Kovács I. – Kristóf L. – Szabó A. (2015) Társadalmi integráció, dezintegráció és társadalmi rétegződés. *socio.hu*, 3, 63–83. <http://dx.doi.org/10.18030/socio.hu.2015.3.63>

- KSH (2011) *Népszámlálási adatok. A népesség nemek, korcsoport és gazdasági aktivitás szerint*. Hozzáférhető: http://www.ksh.hu/nepszamlalas/ablak_foglalkoztatasi. [Letöltve: 2016-02-16].
- Kunze, F. – Boehm, S. A. – Bruch, H. (2013) Organizational Performance Consequences of Age Diversity: Inspecting the Role of Diversity-Friendly HR Policies and Top Managers' Negative Age Stereotypes. *Journal of Management Studies*, 50, 3, 413–442. <http://dx.doi.org/10.1111/joms.12016>
- Neményi M. – Ferencz Z. – Laki I. – Ságvári B. – Takács J. – Tardos K. – Tibori T. (2013) *Az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos jogtudatosság növekedésének elemzése 2010–2013 között – fókuszban a nők, a romák, a fogyatékos és az LMBT emberek*. Budapest: Egyenlő Bánásmód Hatóság.
- Noelke, C. (2016) Employment Protection Legislation and the Youth Labour Market. *European Sociological Review*, 32 (4), 471–485. <http://dx.doi.org/10.1093/esr/jcv088>
- Perry, E. L. – Finkelstein, L. M. (1999) Toward a broader view of age discrimination in employment-related decisions: a joint consideration of organizational factors and cognitive processes. *Human Resource Management Review*, 9, 1, Spring, 21–49. [http://dx.doi.org/10.1016/S1053-4822\(99\)00010-8](http://dx.doi.org/10.1016/S1053-4822(99)00010-8)
- Richardson, B. – Webb, J. – Webber, L. – Smith, K. (2013) Age discrimination in the evaluation of job applicants. *Journal of Applied Social Psychology*, 43, 35–44. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1559-1816.2012.00979.x>
- Seres A. (2011) A részmunkaidős foglalkoztatás tendenciái. *Közgazdasági Szemle*. LVIII. április, 351–367.
- Shore, M. L. – Hung-Herrera, B. G. – Dean, M. A. – Holcombe Ehrhart, K. – Jung, D. I. – Randel, A. E. – Singh, G. (2009) Diversity in organizations: Where are we now and where are we going? *Human Resource Management Review*, 19, 117–133. <http://dx.doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.10.004>
- Simonton, D. K. (1988) Age and outstanding achievement: What do we know after a century of research? *Psychological Bulletin*, 104, 2, 251–267. <http://dx.doi.org/10.1037//0033-2909.104.2.251>
- Standing, G. (2011) *The Precariat: The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic.
- Tardos K. (2007) Munkaerő-piaci helyzetkép és az aktív foglalkoztatási eszközök működése Borsod-Abaúj-Zemplén megyében. In Tibori T. (szerk.) *Zempléni átjáró*. Budapest: MTA Szociológiai Kutatóintézet – Belvedere Meridionale Alapítvány. 49–109.
- Tardos, K. (2012) Befogadás és kirekesztés a munkahelyeken. In Kovács I. – Dupcsik Cs. – P.Tóth T. – Takács J. (szerk.) *Társadalmi integráció a jelenkori Magyarországon*. Budapest: Argumentum, 222–242.
- Tardos, K. (2016) Kortalan szervezetek? Vállalati stratégiák és munkahelyi esélyegyenlőségi rendszerek a különböző életkorú munkavállalók foglalkoztatásában. *socio.hu*, 2, 142–172. <http://dx.doi.org/10.18030/socio.hu.2016.2.142>
- Tardos K. – Petersen, J. (2011) Recruitment Channels and Strategies for Employing the Low-skilled Workers in Europe. *Review of Sociology*, 21(4), 95–112.
- Zanoni, P. – Janssens, M. (2004) Deconstructing Difference: The Rhetoric of Human Resource Managers' Diversity Discourses. *Organization Studies*, 25: 55–74. <http://dx.doi.org/10.1177/0170840604038180>

CSODAFEGYVEREK HELYETT



Abhijit V. Banerjee – Esther Duflo (2016)

A szegények gazdálkodása

A szegénység elleni küzdelem teljes újragondolása

Balassi Kiadó: Budapest, pp. 254

Fordította: Hudecz András

DOI: [10.18030/SOCIO.HU.2017.1.57](https://doi.org/10.18030/SOCIO.HU.2017.1.57)

Abhijit V. Banerjee és Esther Duflo *A szegények gazdálkodása. A szegénység elleni küzdelem teljes újragondolása* című kötete 2011 óta 31 kiadást élt meg, és mára már több világnyelven olvasható. A magyar kiadás megjelenésének 2016-os apropóját többek között az adta, hogy a kutatókban egyre nőtt a feszültség amiatt, hogy Magyarországon a fejlesztéspolitikai beavatkozások nem tudtak az Európai Unió támogatásainak segítségével néhány éve még – elméletben – lehetségesnek tűnő javulást elérni a mélyszegénységben élők életében. A könyv természetesen nem közvetlenül azt magyarázza meg, vajon mi és miért ment félre itthon – tetézve egy pénzügyi válsággal és a jóléti rendszer visszavágásával –, hanem a világ több országára kitekintve illusztrálja a szegénységben, vagy európai szemmel gyakorlatilag nyomorban való túlélés logikáját. Ezen kívül számot vet a szegényekre irányuló állami vagy non-profit gazdasági, egészségügyi és szociális programok buktatóival, és teszi mindezt a hatáselemzésre támaszkodó értelmezésekben rejlő lehetőségek felhangosításával.

Azok, akik a szegénység kritikai elméleteibe illeszthető elemzéseket és ezek alapján például politikai gazdaságtani következtetéseket keresnek, csalódní fognak. Csalódní fognak a szegények támogatása mellett érvekre számítók is, akik olyan összehasonlító gazdasági elemzést keresnek, amely azt mutatja be, hogy adott országok vagy régiók szegényei gazdasági szereplőként mennyit és mit adnak hozzá az adott gazdaság növekedéséhez. Banerjee és Duflo egyszerűen csak elmesélik, hogyan élnek a szegények, és hogy miért és hogyan kell megtervezni azokat az egyéni életpályára, vagy akár a társadalomban felmerülő egészségügyi vagy oktatási kiadásokra vetített hatásokat, amelyeket épp a szegénységük megszüntetésével foglalkozó programok kívánnak elérni.

Banerjee és Duflo könyve 2011-ben jelent meg angolul, és azóta egy teljes oktatási program is épül rá az Egyesült Államokban a *Massachusetts Institute of Technology*-n. A kötet nem kevesebbre vállalkozik, mint

¹ Városkutatás Kft. (Metropolitan Research Institute)

hogy megismertesse az olvasókat legalább öt olyan kérdéssel, amelyek külön-külön is egy-egy könyvtárnyi irodalommal bírnak. Az első téma a közgazdasági gondolkodás szegénységi csapdával kapcsolatos igazságai és tévedései, a második a szegénységben való túlélési stratégiák megértése. A harmadik, hogy a humán tőkebefektetéseket meghatározó intézmények milyen szerepet játszanak (vagy éppen nem játszanak) a szegények életében. A negyedik fókusz a hatásvértékelés módszertana és a bizonyíték-alapú (szak)politika viszonya, ötödikként pedig azt mutatják be a szerzők, hogy amíg mikrojelenségként tekintünk a szegénységre, miért lesz kudarcos a felszámolására tett összes kísérlet. Az öt téma egymással összefonódva, egymás támaszául, egymásra visszacsatolva vonul végig a könyv tíz fejezetén. Az első öt fejezet az egyénekre és az egyéni viselkedés logikájára fókuszál, míg a második öt szakasz azokat az intézményi kereteket elemzi, amelyek a szegények életére hatással vannak, mindezt egy-egy olyan nagy ágazaton bemutatva, mint az egészségügy, az oktatás, végül a háztartás-gazdálkodás és a szegényeknek szóló pénzügyi termékek. A recenzióban nem tudjuk mindegyiket végigvenni, de megkíséreljük rekonstruálni a gondolatmenet főbb lépéseit.

A szerzők alapvetése az, hogy mindenfajta beavatkozás eleve kudarcra ítélt dolog anélkül, hogy megértené a szakpolitika-alkotó, hogy hogyan gondolkoznak az emberek abban a társadalmi helyzetben, amelynek a megváltoztatását a beavatkozás célozza. A megértés elősegítéséhez egy, a ma megtermelt jövedelem optimális felhasználásával az elérhető jövőbeni jövedelmet bemutató mikroökonómiai modellt használnak. Ezt a modellt két formában mutatják be a szerzők. Azok, akik szerint létezik a jövedelemnek egy olyan alacsony szintje, ahol a szegények az úgynevezett „szegénységi csapdában” vergődnek, azt feltételezik, hogy az emberek jövőbeni jövedelmének és jelenbeli jövedelmének kapcsolata egy S alakú görbe szerint rajzolható fel. Ennek az S görbének az alsó szárán a ma jövedelme egy alacsonyabb jövőbeni jövedelmet determinál, míg az alsó görbület felett (az S szárától kezdve) már a ma befektetése képes a jövőben több jövedelmet eredményezni. A szegénységi csapda mellett érvelők szerint csak akkor van esélye a szegényebbeknek a ma jövedelme mellett a jövőben többet termelni/megszerezni, ha átlendítjük ezen az alsó, a szegényeket csapdába ejtő szakaszon a jövedelmüket. A modell másik formája egy csökkenő meredekségű, de folyamatosan növekvő formájú görbének látja a ma jövedelme és a jövő jövedelme közötti kapcsolatot. Ez azok nézőpontját illusztrálja, akik nem hisznek a szegénységi csapdák létében. Szerintük aki ma befektet, az várhatóan többet tud szerezni a jövőben, sőt a ma befektetése éppen a szegényebbeknél ígéri relatíve a legnagyobb hozamot. Ez a modell segít értelmezni a jövőbe a biztos hozam érdekében befektetni képes középosztály logikája és a mélyszegénységben élők túlélési nehézségekkel teli hétköznapiakban meghozott döntéseinek kontextusa közötti legfontosabb különbséget. A szerzők mellett érvelnek, hogy vannak élethelyzetek, ahol van szegénységi csapda, és vannak élethelyzetek, ahol a látszat ellenére nincs. Így ahelyett, hogy hinni kellene abban, hogy van-e szegénységi csapda vagy sem, ezt a kérdést minden gyakorlati szituációban, minden szegénységi programról vagy helyzetről való gondolkodásnál meg lehet empirikusan vizsgálni, és így a hitek helyett a tényekre alapozva lehet megválaszolni a kérdést.

A szerzők állítása az, hogy míg az egyik család egy átmeneti jövedelemcsökkenés esetén is képes az életét a szokásos mederben tartani, a másoknak sokszor nincs meg ez a „játéktere”, azaz nincs – vagy legalábbis azt gondolja, hogy nincs – miből visszafognia a fogyasztását a jövőbeni hozam érdekében. Illusztrációként olyan kézzelfogható helyzeteket írnak le, mint hogy vajon mi jár akkor a pénzsűkében élő gazdálkodó fejében, amikor a földjét annak ellenére nem kezeli műtrágyával, hogy tudja, ez az egyszerű nagyobb befektetés a jövőben

sokszorososan megtérül, vagy például miért nem fordul egy olcsóbb hitelért az a kiskereskedő zöldséges, aki egy egyszeri kockázatvállalással hosszabb távon sok-sok pénzt tudna megspórolni, ha nem a nagykereskedő felé adósodna el az adott termék értéke erejéig. A szerzők rámutatnak, hogy akkor beszélünk szegénységi csapdáról, amikor a szegények nem tudnak eleget befektetni ahhoz, hogy (gyorsan) tudjanak gyarapodni, miközben a befektetés lehetőségével rendelkezők jövedelme nő.

A két csoport szembeállításakor nem csak annak a rugalmasságnak a megléte vagy hiánya fontos, amivel a háztartások a jövedelemnövekedés érdekében szükséges átmeneti fogyasztás-visszafogást (hitelfelvételt) tudják kezelni, hanem a befektetés/tehovállalás és a jövőbeni várható nyereség közötti időbeni távolság, azaz az „időinkonzisztencia” is. A szerzők azt állítják, hogy ez a távolság a nyomorban élők számára sokszor nem csak értelmezhetetlen, hanem áthidalhatatlan is. Egy távoli cél érdekében tett, a tehetősek számára érthető, kiszámítható lépéseknek és a hozzájuk kapcsolódó áldozatoknak a szegények életében sokkal nagyobb fékező ereje van. A szerzők szerint ennek az az oka, hogy számukra a jövő sokkal bizonytalanabb vagy bizonytalanabbnak hat, és ezért a befektetések alig belátható „várható” hozamai nem összevethetőek a befektetések mai biztos költségeivel.

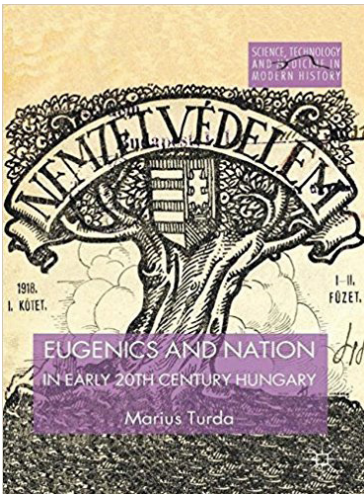
Világos, hogy egy ilyen helyzet feloldásához több dologra van szükség. Egyszerre kell tudni kiszorítani a meglévő kevésből a szükséges befektetést, és ezzel párhuzamosan el kell hinni, hogy a jövőben majd ebből lesz a haszon. A kötet olyan példát is bemutat, amelyben a család egy kifordított logikával válaszol az effajta a helyzetre: a ma drágán hitelt felvevő háztartás a hitel egy részét csoportosítja át megtakarításnak, ezzel is kényszerítve magát arra, hogy pontosan félretegyen.

Az ilyen – legalábbis korlátozottan racionális – egyéni döntések körbejárásába illesztik be a szerzők a szegényeknek célzottan nyújtott támogatások működésének és hatásainak elemzését. Dufloék nemcsak azt mutatják be, hogy melyik nagy közgazdasági iskola hogyan viszonyul adott segély- vagy gazdaságélénkítő programokhoz, hanem maguk is megvizsgálják effajta programok hatásosságát. Mindeközben bevonják az olvasót abba a gondolkísérletbe, hogy vajon hogyan és miért épp az adott eszközökkel lehet azt elérni, hogy többen vegyenek részt ingyenes vagy nagyon olcsó egészségügyi prevenciós programokban, hogy később jobb legyen az egészségi állapotuk, vagy a gyermekeik tanulási teljesítménye és ezáltal a jövedelmük. Bemutatják, hogy azok, akik gyakorlatilag éheznek, ha több jövedelemhez jutnak, miért nem több és laktatóbb ételt, hanem „finomabb” kalóriát vesznek. Elmesélik, hogy hogyan kell kitalálni egy olyan programot, amely azt biztosítja, hogy a kritikus életszakaszokban – például a várandósok vagy a kisgyerekek körében – több és egészségesebb étel jusson az asztalra. Az egyéni döntések befolyásolhatóságán túl bemutatnak olyan beavatkozásokat is, amelyek egész állami intézményrendszerek működésén módosítottak úgy, hogy azok a társadalom szempontjából több hasznot nyújtsanak (és kevesebb költséget jelentsenek azoknak, akik ezeket a rendszereket ki tudják, vagy ki akarják kerülni), például azzal, hogy a tanárok több időt töltenek a munkahelyükön, vagy az ápolónők rávehetőek arra, hogy a rendelők nyitvatartási idejében valóban ott legyenek, ahol kellene lenniük.

A kulcs mindeközben a mérés. Minden elemzésük és érvelésük alapja a helyben lefolytatott és robusztus hatásvizsgálati módszertanként bevált (kvázi) kísérlet. Ezeknek a kísérleteknek a megállapításait pedig kiegészítik a makro-társadalmi hatásokat, de legalábbis a beavatkozások társadalmi-gazdasági környezetét bemutató, több országra kiterjedő adatbázisokból generálható bizonyítékokkal.

A kötet nem kevesebbről kívánja meggyőzni az olvasót, mint hogy a szegénység megszüntethető. Ehhez csak a megfelelő hozzávalókat kell okosan összeállítani, arra építve, hogy meg lehet találni a kulcsot a szegények (vagy nyomorban élők) gondolkodásához, no meg azoknak az embereknek a gondolkodásához is, akik a programokat és beavatkozását tervezik, finanszírozzák. Hitviták helyett az érintettek megértésére és evidenciára kell alapozni a tervezést és a szakpolitika-alkotást. A jóléti rendszereket kutatók és a fejlesztéspolitikával foglalkozók nyelvezetével elmesélt – többnyire nagyon szegény és nagyon gyatra jóléti ellátásokkal rendelkező országokból származó – példák és azok magyarázata inspiráló olvasmány a (kelet-)európai fejnek is. Könnyen ráismerhetünk azokra a helyzetekre, amelyeket a végeket járva tapasztalunk, és amellet, hogy így érthetőbbé válik, vajon miért is olyan kilátástalan a helyzet ezekben a magukra hagyott falvakban vagy városrészekben, az is mintha világosabbá válna, hogy mi mindennek kellene együttállnia ahhoz, hogy ezeken a vidékeken akár csak egy kicsit is vissza lehessen fordítani a társadalmi leszakadást. A kétségkívül szórakoztatóan és fordulatosan megírt könyv könnyű és emlékezetes olvasmány lehet a szakterületen kevésbé otthonosan mozgók, de a szegénység kérdését közelebbről megismerni vágyók népesebb csoportjának is.

FAJBIOLÓGIA, SZOCIÁLDARWINIZMUS, EUGENIKA



Marius Turda

Eugenics and the nation in early 20th century Hungary

Palgrave Macmillan, 2014

DOI: 10.18030/SOCIO.HU.2017.1.61

„We are scientific or we are nothing”

Leonard Darwin, a Brit Eugenikai Társaság elnöke

A századforduló eugenikai törekvéseit kimondottan könnyű a náciizmus végső megoldása és Auschwitz faji alapú mészárszéke irányából (félre)olvasni, hiszen a rasszok közti hierarchiák felállítása, illetve a faji közösség számára haszontalannak bélyegzett egyének kiirtása első pillantásra az eugenikusok által javasolt társadalommérnökösködés par excellence megvalósulásának tűnhet. Valójában ellentmondásos eszmetörténeti konstrukcióról van szó. Egyrészt egy olyan tudományos narratíváról, amelyről kétségtelen, hogy a világ számos országában intézményesített, a rasszizmusnak, antiszemitizmusnak, etnikai tisztogatásoknak és a fajelméletek legkülönbözőbb megnyilvánulási formáinak ágyazott meg. Másrészt viszont az eugenika az Egyesült Államoktól Németországon át a Balkánig jelentős szerepet játszott a korban progresszívnek minősített társadalmi reformok és az alapvető közegészségügyi paradigmák megfogalmazása kapcsán. A közép-európai fajelméleti mozgalmakat, nacionalizmusokat, faji-antropológiai és nemzetkarakterológiai vitákat lassan két évtizede kutató Marius Turda új könyve, a *Eugenics and nation in early 20th century Hungary* mindent megtesz azért, hogy a század első két évtizedében a Magyar Királyságban kibontakozó eugenikai diskurzust a későbbi nézőpontok torzításától mentesen, saját nemzetközi és hazai tudományos közegében mutassa be.

A Közép-európai Egyetemen doktori fokozatot szerző, jelenleg Oxfordban tanító Marius Turda minden bizonnyal a közép-európai régió eugenikai, fajelméleti, orvostörténeti kérdéseinek egyik legkiemelkedőbb szakértője. Korábbi kutatásait összegző könyve egy minden korábbinál átfogóbb szintézisét nyújtja a hazai fajbiológiai törekvéseknek. Ebben az értelemben hiánypótló munkáról beszélhetünk, hiszen a téma szisztematikus elem-

¹ Filozófus, nacionalizmus kutató

zésével sajnos mind a mai napig adós a magyar történettudomány. Kevés kivételtől eltekintve a századforduló eugenikai mozgalma leginkább csak margóra szorult érdekességnek számított a magyar történetírásban, amely végső soron nem több, mint néhány a biológiát a szociológiával, az öröklést a közegészségügyi reformmal összekeverő önjelölt tudós magányos küzdelme.² Holott a magyar eugenikai diskurzus egy magas fokon intézményesült, a kor nemzetközi tudományos közegében jól teljesítő, a hazai közbeszédet jelentékenyen befolyásoló tényező volt. Hívei között találunk gyakorló orvosokat, pszichiáterekeket, állatorvosokat, zoológusokat, biológusokat, biometrikusokat, statisztikusokat, szociológusokat, társadalomtudósokat, újságírókat. A tudományos hátterek változatosságához hasonlítható az eugenika művelőinek politikai heterogenitása. Polgári radikálisok, szocialisták, szociáldemokraták, liberálisok, fajvédő konzervatívok, feministák, nacionalisták, royalisták egyaránt osztották az eugenikai elméletek bizonyos alapvetéseit. Valamennyien úgy vélték, hogy a magyar társadalom fennmaradásához és prosperálásához sürgős és átfogó egészségügyi beavatkozások és higiénés reformok sorára van szükség. Ezeket az intervenciókat a közösség érdekeit az egyének elé helyező államnak kell majd végrehajtania (Turda 2014). Az állam kiemelt szerepét, amely az eugenikusok szerint a legfőbb egészségügyi hatalom monopóliumának letéteményese, Turda mindvégig az elemzések felszínén tartja. A sokszor utópisztikus reformokat végső soron kizárólag a racionális, tudományos alapokon tervező, a társadalom életébe rendkívül keményen beavatkozó állam valósíthatja meg. Ebben az értelemben, írja Zygmunt Bauman (1991), a *fin de siècle* közép-kelet-európai radikális értelmisége a korai felvilágosodás szcientista-etatista mítoszának kései örököse volt, amely szilárdan hitt abban, hogy bizonyos megfelelően kidolgozott kollektív etikai rendszerek (Francis Galton szavaival élve „eugenikai vallás”) mentén az államnak joga és kötelezettsége beavatkozni polgárai privát életébe.

Turda vizsgálódásainak másik fontos célja annak demonstrálása, hogy a magyar eugenikai mozgalom szervezettsége, intézményesültsége és tudományos relevanciája okán a kontinens, azon belül is a közép-európai régió élvonalába tartozott, amely egyrészt sikerrel integrálta a kortárs angol és német elméleteket, ugyanakkor képes volt arra is, hogy a helyi, sajátágosan magyar viszonyokhoz adaptálódjon. Az eugenikát szinte minden országban ugyanazon félelmek hívták életre (egy feltételezett osztársadalmi degeneráció, a romló fertilitási mutatók, a növekvő szociális feszültségek érzékelése, illetve az ezekből kinövő reformtörekvések), és ugyanazok a tényezők intenzifikálták (különösen az Első Világháború). Az alapvető javaslatok is igen hasonlóak voltak (a nemzeti közösség erejének megőrzése érdekében bizonyos szaporodásra alkalmatlannak minősített egyének sterilizálása, a gyermekvállalás és a házasság szabályozása, biológiai arisztokráciák kinevelése, kedvezőtlen demográfiai tendenciák megfordítása). Mindezek mögött természetesen ott rejtett a biológia, az örökléstan, a statisztika (azon belül is főleg a biometria) és az orvostudomány robbanásszerű fejlődése a XIX. század utolsó harmadában, és a biologizáló paradigma megjelenése a társadalomtudományokban. A korszak

2 Fontos kivételként meg kell említenünk Perecz László *Fajegészségtan: balról jobbra* című rövid tanulmányát, ifj. Szebik Imre *Eugenika a 19. és a 20. század fordulóján* című cikkét, melyek, még ha meglehetősen rövid formában is, kizárólag a századforduló magyar eugenikai mozgalmára koncentrálnak. Siró Béla *Eugenikai törekvések az ideg- és elmeorvosáskorban Magyarországon a két világháború között* című tanulmánya elsősorban a két világháború közti időszak eugenika elméleteivel foglalkozik. Valamivel többször jelenik meg a hazai szakirodalomban az eugenika mint eszmetörténeti érdekesség/háttér (Paksa Rudolf: *A magyar szélsőjobb története*; Kovács M. Mária: *Liberal professions and illiberal politics: Hungary from the Habsburgs to the Holocaust*; Gyurgyák János: *A zsidókérdés Magyarországon*), vagy mint fontos életrajzi adalék például a Méhely Lajosról (Kund Attila: *Méhely Lajos és a magyar fajbiológia kísérlete*) vagy a Teleki Pálról (Ablonczy Balázs: *Bethlen István és Teleki Pál konzervatívizmusa*) szóló munkákban.

társadalomfelfogásában a biológiai szemléletmód vált uralkodóvá. Ennek következtében az államalkotó közösségekből „fajok” lettek, fejlődése a kor társadalomtudósai szerint az egyedfejlődés folyamatához volt hasonlítható, miközben a szociáldarwinizmus tanai legitimálták és egyben diszkurzív realitássá tették a (nép)fajok közti versengés eszméjét. Ebben a kontextusban már egyértelműen látszik, miképp jelent meg és tett szert hihetetlen népszerűsége a nemzetek orvosi kondicionálását és fejlesztését hirdető eugenika.

Komoly hiányossága viszont a könyvnek, hogy Turda nem bontja ki a magyar eugenikai diskurzus által (is) használt közösségkonceptiók mögött meghúzódó ideológiai háttérét és a fogalmi genealógiákat. Miközben a szerző mindvégig gondosan ügyel a magyar eugenikusok-fajbiológusok önmeghatározásaiban rejlő implikációk magyarázatára (eugenika, versus fajbiológia, versus fajegészségtan, versus fajegészségügy, versus fajnemesítés), a faji narratíva kialakulására, magyarországi adaptálására, a hazai nacionalizmussal való interakciójára sajnos csak szórványosan és rendszertelenül tér ki. A kor tudományos definíciója szerint a *faj* egy olyan organikus közösség volt, amelyet elsősorban az öröklődésből törvényei irányítanak, és amelynek fejlődését mindezekelőtt az eugenika hivatott kedvező irányba befolyásolni akár negatív (például szaporodásra alkalmatlannak minősítették sterilizációja) akár pozitív (például a szaporodásra alkalmasnak ítélt egyének gyermekvállalási kedvének ösztönzése) beavatkozások révén. A kor tudósai a faji közösséget egy spirituális egységként értelmezték, melynek tagjait – a biológiai tulajdonságok hasonlóságán túl – a közös történelmi-kulturális narratíva forrasztotta egybe. A népfajok közti kulturális-politikai versengés biológiai meghatározottságát hirdető szociáldarwinista tanok különösebb nehézség nélkül folyhattak bele a faji alapú közösségfogalommal kapcsolatos tudományos diskurzusokba. Az öröklődő tulajdonság-együttesek miatt tehát szükség van egy tudományra, amely a megfelelő orvosi és statisztikai módszerekkel felvértezve és a faj jövőjét szem előtt tartva képes a kívánatos attribútumok továbbadását elősegíteni (MacMaster 2001).

A DEGENERÁCIÓ DISKURZUSA: A MAGYAR TÁRSADALOM VÁLSÁGA ÉS AZ EUGENIKAI MOZGALOM

A magyar eugenikai mozgalom bemutatása kapcsán Turda elemzése három fő irányba ágazik. Az első szintet az eugenikai elméletek konkrét áttekintése jelenti, a mozgalom belső ellentéteinek, főbb töréspontjainak bemutatását. Az elemzés következő szintjén Turda igyekszik feltárni a magyar eugenikai törekvések, az egyéb diszciplínák (szociológia, antropológia, népesedéspolitika, orvostudomány) és eszmetörténeti képződmények (nacionalizmus, szociáldarwinizmus, polgári radikalizmus, szocializmus) közötti összefüggéseket. Itt a siker felemásnak mondható. Miközben az eugenikai elképzelések beágyazása a legfontosabb társszociológiai és a progresszív radikálisok, szocialisták reformdiskurzusába, illetve az aktuálpolitikai vitákba kétségkívül tökéletesre sikerült, az eugenika és a kor nacionalizmuselméleteinek, valamint kirekesztés-elvű nemzetkonceptióinak kapcsolata már jóval kisebb hangsúlyt kapott. A harmadik célkitűzést, a magyar mozgalom a nemzetközi tudományos színtérhez kapcsolódásának rekonstrukcióját szintén minden igényt kielégítően teljesíti könyv. Részletes és pontos képet kapunk az európai eugenikai/fajbiológiai elméletekről, a legfontosabb tudástranzszferekről és ezek hatásairól a hazai vitákra, miközben megelevenedik az a különleges kapcsolat, amely a korban a tudományos és a politikai utópiákat összefűzte (Turda 2014). Mindezekhez fontos keretként társul számos társadalomtudományi diszciplína (mindenekelőtt a szociológia és a demográfia) és szakpolitikai paradigma (anya- és csecsemővédelem, népesedéspolitika, hadigondozás) Első Világháború alatti intézményesülésének leírása.

Mivel az eugenika egyértelműen bizonyos társadalmi, demográfiai, gazdasági jellegű krízisekre adott reakciónak tekinthető, Turda kiemelt figyelmet fordít annak tisztázására, hogy tulajdonképpen mik is voltak azok a (vélt vagy valós) válságtapasztalatok, melyek a nemzetközi és a hazai eugenikusokat foglalkoztatták. A szerző vizsgálódásainak valószínűleg ez az egyik legkritikusabb pontja, hiszen az egymással egyetértő vagy éppen konkuráló eugenikai javaslatok a nyugati társadalmak évtizedek óta tartó állítólagos faji degenerációjának tapasztalatára reagálnak. Turda természetesen nem kívánja részletesen kifejteni, hogy a legkülönbözőbb társadalmi problémákkal küzdő országok értelmiségi rétegeinek egy része³ vajon mire alapozta a megállíthatatlan faji és társadalmi leépülés észlelését. A nemzetközi mintának megfelelően az első magyar eugenikusok is az össztársadalmi reformok lehetőségeit kutató radikálisok szellemi holdudvarában jelentek meg. Az első hazai publikációkban a tudomány metodikai és elméleti alapvetései körvonalazódtak, amelyek a magyar társadalom vélt és valós bajaira (csökkenő fertilitási mutatók, alkoholizmus, csecsemőhalandóság, a vidék leszakadása, az iparosodás következtében kialakuló városi szegénynegyedek, rossz higiénés körülmények, gyenge orvosi ellátás) radikális orvosi beavatkozásokkal készült válaszolni. Erre viszont sem a hazai közvélemény, sem az ország egészségügyi rendszere nem volt felkészülve. Szintén kitűnt az első magyar cikkekből a leginkább az angol szerzők (Karl Pearson, Francis Galton) által képviselt biometriai, és az elsősorban német forrásokból (Wilhelm Schallmayer és az Alfred Ploetz által szerkesztett *Archiv für Rassen- und Gesellschaftsbiologie* számaiból) táplálkozó fajhigiéniai elvű eugenikai paradigmák közti különbségek hazai reflektálása. Miközben az angol irányzat főleg az egyéni öröklődés szintjén kívánta megállítani a faji degenerációt, addig a német vonal egy holisztikusabb, átfogóbb közösségre fókuszálva képzelte el a társadalmi megújítást. A magyar eugenikusok ugyanakkor csak a legkritikább esetekben kötelezték el magukat teljesen az egyik vagy a másik irányzat mellett, egy-egy szakértő tudományos tevékenysége általában rendkívül eklektikus volt.

A terminológiai zavarok tisztázásának igénye élesen felmerült az 1911 februárjában a Társadalomtudományi Társaság szervezésében és a *Huszdik Század* közlésében megtartott *Fajromlás és fajnemesítés* című nyilvános konferencián is, amely – jól mutatva az általános fogalmi konfúziót – „eugenikai vita” néven vonult be a köztudatba. A résztvevők főleg arról vitatkoztak, hogy örökölhető-e a különféle devianciák, illetve hogy az örökölhető tulajdonságokat milyen mértékben befolyásolják a külső körülmények. A környezeti hatások fontosságát hangsúlyozó lamarckiánus, illetve az öröklés primátusát hirdető mendeliánus meggyőződések kezdettől fogva megosztották hazai eugenikusokat. Miközben a mikrobiológus Dienes Lajos és az orvos Madzsar József konzekvensen kiállt a biometrikai alapú metodikák alkalmazása és az öröklés szerepének kizárólagossága mellett, addig például az ügyvéd Rónai Zoltán, a neurológus Hahn Dezső vagy éppen az újságíró Fülöp Zsigmond a környezeti viszonyok fontosságát hangsúlyozták. A szembenállások mellett ugyanakkor két alapvető ponton egyetértettek a vita résztvevői: a faji degenerációért mindenekelett az erőltetett urbanizáció, industrializáció és az elhibázott állami szociálpolitikák tehetők felelőssé, illetve hogy a magyar lakosság egészségügyi ellátását sürgősen és radikálisan javítani kell.

A magyar eugenikai mozgalmat (Európában nem egyedülálló módon) meglehetősen tudathasadásos viszony fűzte a modern államhoz. A fajhigiénéiával foglalkozó szakemberek általános vélekedése szerint az állami

³ A századforduló kollektív degeneráció-tapasztalatát és az eköré épülő tudományos diskurzust részletesen elemzi Daniel Pick (1993) és Neil MacMaster (2001).

filantrópia miatt a társadalmat elárasztották a degenerált egyedek. Némi elzárás vagy kezelés után az állam visszaengedi a bűnözőket és a betegeket a társadalomba, ahelyett, hogy például kényszer-sterilizációnak vetné őket alá. Az állam – az egyházzal karöltve – válogatás nélkül adja áldását szinte minden (felekezeten belüli) házasságra, ahelyett, hogy házassági tanácsadással és családtervezéssel segítené a legéletképesebbnek kikiáltott egyének egymásra találását. Az állam a maga kezdetleges szociálpolitikai eszközeivel igyekszik segíteni a társadalom elesettebb tagjait ahelyett, hogy az arra érdemesnek nyilvánított egyedek szaporodását ösztönözné, a háború alatt pedig besorozza katonának a nemzet legéleterősebb fiait, majd szenvtelenül asszisztálja végig lemészárlásukat. Másrészt viszont az eugenikusok mégis abban bíztak, hogy a fajhigiéniai morált magáévá tevő állam az egyéni jogokat felülírva képes lesz majd az általuk javasolt egészségügyi beavatkozások végrehajtására. A világ különböző országainak eugenikusai nagyjából ugyanazt az utópiát vallották: egy olyan államot vizionáltak, amely, Michel Foucault (2004) megfogalmazásában, már nem csupán jogi értelemben vett individuumként, hanem élő organizmusokként kezeli polgárait, akik testi valóságait uralja és átalakítja. Am ahogyan Fülöp Zsigmond írta egy 1911-es cikkében: „*Gondolni se szabad az állami beavatkozásra — még kevésbé az állami omnipotenciára — addig, míg a társadalmak életét és jövőjét irányító politikusok és államférfiak a szociológia és biológia területén tökéletes analfabéták*” (Fülöp 1911: 318).

AZ ELJÖVENDŐ NEMZEDÉKEK ADMINISZTRÁTORA

A kor statisztikusai és szociológus-demográfusai aggódva diagnosztizálták a magas csecsemőhalandósági rátákat, illetve a fertilitási mutatók egyenlőtlen territoriális és társadalmi megoszlását. Általános meggyőződésük volt, hogy a hazai nagyvárosok polgárosodott elemeinek gyermekvállalási hajlandósága messze elmarad bizonyos vidéki régiók termékenységi mutatóitól, miközben a társadalom alacsonyabb kulturális szintjein elhelyezkedő rétegek fertilitását aggasztóan magasnak ítélték. Turda remekül tapint rá egy nagyon fontos dichotómiára, amely elsősorban a demográfiai lejtmenet és a születések száma miatt aggódó eugenikusok (natalisták), másrészt pedig az össztársadalmi minőség leromlásáért aggódók (neo-malthausiánusok) között húzódott meg. A határvonalak viszont itt is elmosódtak voltak, hiszen a legtöbb eugenikushál a születésösztönzés keveredett a születésszabályozás igényével. A két rivalizáló elméletrendszer legélesebb és legérdekesebb összeütközésére 1912-ben került sor, amikor a főleg az Ormánságban dívó egykézés okán aggódó Kisgazdák Szövetsége egy memorandumot terjesztett be az Országos Közegészségügyi Tanácshoz. Az egykézés törvényi visszaszorítását követelő memorandumot elsősorban az eugenikai mozgalomhoz szorosan kötődő feministák (mindenekelőtt Glücklich Vilma és Schwimmer Rosika, valamint Vámos Jenő) támadták, akik ebben a gyermekvállalási gyakorlatban a női emancipáció, a minőségi születésszabályozás és a hatékony gyermekvédelem eszközét vélték fedezni.

Az anya- és gyermekvédelem egy olyan szakpolitikai terep volt, amely kimondottan sokat köszönhet a fajbiológusok tevékenységének. A nőgyógyász Bársony János és a csecsemővédelem fontosságát pályája kezdete óta hangoztató Madzsar József kívánatosnak tartották a leendő anyák „eugenikai oktatását”. Az 1908-ban alapított Országos Anya- és Csecsemővédő Egyesület kimondottan a hátrányos helyzetű régiók családait kívánta segíteni. Az 1915 júniusában alapított Országos Stefánia Szövetség az Anyák és a Csecsemők Védelmére nevű szervezetben éppúgy ott találjuk az akkori orvostársadalom krémjét (Heim Pál, Bókay János, Berend Miklós)

és az ország néhány vezető politikusát (Apponyi Albert, Bárczy István), mint az antiszemita meggyőződéséről ismert Prohászka Ottokárt vagy Kovács Alajost, aki később a Központi Statisztikai Hivatal elnöke lett. A szervezet alapításában jelentős szerepet játszott az éppen egy éve zajló világháború, amely már ugyan éreztetni kezdte negatív hatásait, viszont a közelgő demográfiai katasztrófa szele ekkor még éppen csak megérintette a magyar eugenikusokat. Ezt leginkább a szövetség fő programpontjai mutatják, melyek továbbra is a csecsemőhalandóság visszaszorítását tartották a legfontosabb kérdésnek, viszont még egyáltalán nem esett szó például a hadiárvák helyzetéről, a frontról hazatérő szifilisz katonák jelentette veszélyről vagy a háború által tönkretett családok megsegítésének lehetőségeiről.

A kedvezőtlen fertilitási mutatók mellett a hazai eugenikusok a népességfogyás másik okaként a világháború kitörése előtti években tetőző kivándorlási hullámot jelölték meg. A témában különösen Hoffmann Géza fejtett ki komoly tudományos tevékenységet, aki az Osztrák-Magyar Monarchia egyik amerikai nagykövete-ként kiterjedt kutatásokat folytatott le az Egyesült Államokban letelepedő magyar közösségek integrációjáról. A népességmozgások kontrollálásának kérdése nacionalista irányba tolta a magyar eugenikai diskurzust, hiszen az eugenikusok olyan migrációpolitikák alkalmazását javasolták, amelyek célja az etnikai arányok viszonylagos megőrzése volt. A nacionalista indíttatású eugenikai elméletek legfontosabb képviselője az állatorvos és neurológus Apáthy István volt, aki a turáni eredetű magyarság legfőbb történelmi-kulturális küldetésének a Kárpát-medence kormányzását tartotta. Cikkeiben és tanulmányaiban Apáthy „faji háborúkról” (Turda 2014: 109) ír, melyeket a magyarság folytat a szlovákok, szerbek és románok feletti kulturális uralom és a Magyar Királyság multietnikus idilljének megőrzéséért. A gondolatmenet mögött ott lappang a századforduló magyar nacionalistáinak (mindenekelőtt Beksics Gusztávnak) az a meggyőződése, hogy a soknemzetiségű Kárpát-medencében kizárólag a politikai fejlettség legmagasabb szintjére jutott magyarság lehet képes a békés együttélés megvalósítására (Turda 2002). Apáthy tevékenységéhez köthető a világháború előtti eugenikai mozgalom legfontosabb szervezetének, a Magyar Fajegészségügyi Bizottságnak a megalapítása 1914 tavaszán. A Bizottság azokat a tudományágakat próbálta szisztematikusan összefogni, melyek vizsgálódásai valamilyen relevanciával bírtak az eugenika/fajegészségtan számára. A Bizottság megalakulása mögött az intézményrendszer eltolódása húzódott meg. A világháború előestéjén a tudományos életben is megnövekedett a nacionalizmus szerepe, így a javarészt polgári radikálisokat tömörítő Társadalomtudományi Társaság (amely az 1911-es eugenikai vitát szervezte) fokozatosan kiszorult a tudományos közéletből. Szerepét a Magyar Társadalomtudományi Egyesület vette át, amely nem kívánta többek között a baloldali kötődésű Madzsar Józsefet, Dienes Lajost és Fülöp Zsigmondot a tagok között látni, miközben Teleki személyesen javasolta a Jászhoz köthető eugenikusok felvételének „elhalasztását” (Turda 2014: 133).

EUGENIKAI SZAKPOLITIKÁK AZ ELSŐ VILÁGHÁBORÚ ÉS A FORRADALMAK ALATT

Az eugenikai mozgalom az 1910-es évek közepére egy komoly intézményes háttérrel és politikai befolyással bíró komplex tudományos narratívává fejlődött. Az Első Világháború ezen az alaphelyzeten nem sokat változott, viszont konfliktus hatásainak köszönhetően az eugenikai elképzelések egyre nagyobb teret nyertek Magyarországon. A sorozások, a súlyos emberveszteségek, a rokkantan hazatérő veteránok társadalmi reintegrációja, a hadiárvák elhelyezése, a szifilisz terjedésének megállítása, a közegészségügyi állapotok roha-

mos degradálódása mind-mind olyan problémák voltak, melyekre a magyar népesedésügyi szakembereknek valamiképpen reagálniuk kellett. 1916 januárjában a Fajegészségügyi Bizottság képviselői találkoztak Tisza István miniszterelnökkel, Sándor János belügy-, és Hazai Samu hadügyminiszterrel, amelynek eredményeként az év folyamán a szervezet egy átfogó memorandumot készített a nemi betegségek terjedéséről, majd júliusban létrejött a Nemzetvédő Szövetség a Nemibajok Ellen. Az eugenikusok ösztönzésére a Belügyminisztérium elrendelte a lakosság rendszeres szűrővizsgálatait, a Nemzetvédő Szövetség pedig 1917 tavaszán országos szintű felmérést végzett a nemi betegségek, a prostitúció és a pornográfia terjedéséről. Különösen élénk aktivitást mutatott a háborús években a hadirokkantak és az árvák helyzetével foglalkozó Teleki Pál és Hoffmann Géza. Fő céljuk az elvesztett generációk pótlását elősegítő komplex népesedéspolitikai javaslatcsomag kidolgozása volt. Ennek keretében a leszerelt veteránokat és a hadiárvákat vidéken kívánták volna letelepíteni, hiszen elképzelésük szerint a falusi élet és a mezőgazdasági munka jótékonyan hat a népszaporulatra.

A háború alatt lényegesen felgyorsult az eugenika tudományos intézményesülésének folyamata. Amikor az 1917 októberében a Budapesten megrendezett Közegészségügyi Nemzeti Konferencián ismét találkoztak az ország vezető egészségügyi szakemberei, már nyilvánvaló volt, hogy a Központi Hatalmak el fogják veszíteni a háborút. Az eugenikusok ekkor már igazából nem azzal foglalkoztak, hogy mi lesz a konfliktus végkimenetele, hanem hogy miképp lehet majd elejét venni a teljes demográfiai katasztrófának. 1917 novemberében létrejött az eddigi legátfogóbb, az ország szinte valamennyi eugenikához köthető szakértőjét tömörítő Magyar Fajegészségtani és Népesedéspolitikai Társaság. A fajhigiéniai és a népesedéspolitikai programok szintézisének az igénye félreérthetetlenül jelezte, hogy a magyar eugenikai mozgalom gyakorlatilag teljesen összezárt, és igyekezett felkészülni a háború utáni Magyarország demográfiai újjáépítésére. A Fajegészségtani és Népesedéspolitikai Társaság legtöbb javaslata a háború vége felé intenzifikálódó népmozgások kordában tartása körül forgott. A határok porózussá válása, a frontokról egyre nagyobb számban hazatérő katonák, a belső migráció következtében felboruló népesedési viszonyok pillanatok alatt akut közegészségügyi szükségállapotot teremtettek. A háború vége felé a magyar eugenikai mozgalom elérte nemzetközi elismertsége zenitjét is: képviselői rendszeresen vettek részt tudományos konferenciákon Béctől Berlinig, a Népesedéspolitikai Társaság szorosan együttműködött az osztrák és a német közegészségügyi szervekkel.

Turda könyvének utolsó részei különösen fontos betekintést nyújtanak az őszirózsás forradalom és a Tanácsköztársaság eugenikai törekvéseibe. A korszak ilyen szempontú elemzése eleddig teljes vakfoltnak számított a hazai történetírásban, holott mind a Károlyi-kormány, mind a Forradalmi Kormányzótanács alatt élénk eugenikai diskurzus zajlott. Az őszirózsás forradalom után koalícióban hatalomra kerülő, Jászi vezette Polgári Radikális Párt kimondottan a társadalom tudományos igényű megreformálásáért küzdött. A reformok közül kiemelt jelentőséggel bírt a háború által meggyötört magyar társadalom egészségügyi állapotának javítása. Különösen Madzsar aktivizálta magát, aki 1918 novemberében, számos eugenikussal a soraiban, megalapította a Progresszív Orvosok Szindikátusát, minisztériumi tisztviselő lett, és bekapcsolódott az 1919 februárjában létrejött Szociálegészségügyi Tudományos Társaság munkájába. Megfigyelhető azonban egy fontos hangúlyeltolódás: a nemzetközösség biológiai adottságainak fejlesztéséről még inkább a társadalmi reform irányába toltódott el az eugenikai diskurzus. A radikális irányzatok térnyerése ugyanakkor a konzervatív magyar elit jelentős részét megrémítette (elsősorban azokat, akik az eugenikusok születésszabályozási javaslataiban elsősorban

saját pozíciójuk védelmét vélték felfedezni), így a baloldali kötődésű reformereket egyre többször vádolták meg „a hagyományos magyar faji értékek” rombolásával (Turda 2014: 229).

Az őszirózsás forradalommal szemben a Tanácsköztársaság kikiáltása 1919. március 21-én már jelentősen megváltoztatta a hazai eugenikai mozgalom intézményes viszonyait. A háború alatt alapított, kimondottan fajhigiéniai cikket publikáló *Nemzetvédelem* című folyóiratot betiltották, a Magyar Fajegészségtani és Népesedéspolitikai Társaság működését felfüggesztették. A kommunista utópia és az eugenikai társadalommérnökösödés azonban több ponton is átfedte egymást: „a bolsevikok nem csupán egy új társadalom, hanem egy egészen új embertípus megteremtését ígérték. Ennek a kommunista utópiának a legfontosabb alapja a tudomány volt” (Turda 2014: 231). Nem nehéz észrevennünk a legfontosabb közös pontokat az eugenika és a szocialista utópia között. Mindkét eszmerendszer a végsőig szcientista volt, amely etatista-intervencionalista módszerekkel kívánta jobbá tenni a társadalmat, miközben a kártékony individualizmust egy távlati jövőbe irányzott kollektív morállal váltja fel. A Forradalmi Kormányzótanács az egész magyar egészségügyet központosította, az összes egészségügyi intézmény a Népjeléti Népbiztosság hatalma alá került. Eközben az Oktatásügyi Népbiztosság az országos szintű egészségügyi-közhigiéniai oktatást koordinálta, amely szintén összecsengett a legrégebbi eugenikai célkitűzésekkel. 1919 kora nyarára viszont már az Országos Egészségügyi Tanács gyakorolta az irányítást, mely elnökevé Madzsar Józsefet nevezték ki, alelnökei pedig az 1914-ben alapított Magyar Fajegészségügyi Bizottságból „átigazolt” immunológus Liebermann Leó és a nemi betegség-specialista Hahn Dezső lettek, de tagja volt például a Népesedéspolitikai Társaságból érkező Korányi Sándor is. A Tanácsban tevékenykedő eugenikusok gyorsan hozzáigazították a fajhigiéniai diskurzust az új ideológiai kontextushoz, és üdvözölték a tanácskormány kezdeményezéseit a lakosság morális és fizikai degenerációjának megállítására. Bizonyos értelemben beteljesült tehát az eugenikai utópia: egy olyan államhatalom diszponált az egészségügyi kérdésekben, amely nyíltan hangoztatta a kollektív érdekek primátusát a privát szférával szemben, és amely tevőlegesen és agresszívan kívánt beavatkozni polgárai életébe. Az eugenikai diskurzus szempontjából mindössze annyi történt, hogy a faj egészsége helyébe a proletariátus egészségének fontossága került, a módszerek viszont ugyanazok maradtak. A történet természetesen nem ér véget ezen a ponton, hiszen a fajhigiénia/eugenika némiképp más körülmények között ugyan, de ugyanolyan fontos része lett a Horthy-rendszer tudományos diskurzusának, mint amilyen a *fin de siècle* évei alatt volt.

Marius Turda munkája átfogó igénnyel, részletekbe menően elemzi a XX. század első két évtizedének eugenikai mozgalmát a Magyar Királyságban. A szerző végig tartja magát a bevezetésben tett ígéretéhez, miszerint a későbbi történések hatásaitól eltekintve, torzításmentesen kívánja bemutatni a magyar fajhigiéniai törekvéseket. A normatív ítélezés teljes háttérbeszorítása azonban súlyos kérdéseket hagy nyitva az olvasóban, melyekre Turda meg sem kísérel válaszolni – ez egyszerre érdeme és hibája a könyvnek. Érdeme, hiszen képesek leszünk saját kontextusában látni a mozgalmat, miközben valamennyire át is vesszük Turda álláspontját arról, hogy a magyar eugenika alapvetően társadalomjobbító törekvések halmaza volt. Súlyosan hiányzik viszont a könyvből annak a reflektálása, hogy a kor tudományos színvonalán mennyire számítottak meggyőzőnek és megalapozottnak az eugenikai elméletek. A szerző gyakorlatilag egyetlen utalást, megjegyzést sem tesz arra vonatkozóan, hogy milyen óriási hiátusok tátongtak a kor öröklésbiológiai, biometriai, biológiai, orvostudományi ismereteiben, és hogy esetenként mennyire verifikálhatatlan és tudománytalan megjegyzésekre ragadtatták

magukat az eugenikusok, például a bűnözési hajlam örökölhetőségével vagy a röntgensugárral végzett sterilizálás kapcsán. Ha Turda releváns tudománytörténeti epizódként kívánja kezelni az eugenikát, akkor mindenképpen kívánatos lett volna az elméletek legalább utalásszerű elhelyezése a kor tudományos értékhierarchiájában. A szerző melegségére legyen mondva, hogy ezt számos korábbi tanulmányában megtette, ha azonban csak ezt a könyvet olvassuk, az a benyomásunk támadhat, hogy a magyar eugenikusok a fejlődésbiológiai ismeretek olyan szintjére jutottak, amikor tudományos diskurzusaikban már evidens módon jelenhetett meg az igény például egész társadalmi csoportok sterilizálására. Mindez természetesen semmit nem von le az abszolút hiánypótló munka értékéből, de jelentősen megnehezíti ezeknek az elméleteknek a historiográfiai értékelését.

HIVATKOZÁSOK

Foucault, M. (2004) *A bolondság története*. Budapest: Atlantisz.

Fülöp Zs. (1911) Az eugenetika követelései és korunk társadalmi viszonyai. *Husadik Század*, 23, 308–19.

MacMaster, N. (2001) *Racism in Europe, 1870–2000*. Hampshire: Palgrave. <https://doi.org/10.1007/978-1-4039-4033-9>

Pick, D. (1993) *Faces of degeneration: a European disorder, 1848–1918*. Cambridge: Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/cbo9780511558573>

Turda M. (2002) *Contesting national superiority: racial thinking, social darwinism and nationalism in fin-de-siècle Hungary*. PhD disszertáció. Kéziratban. Budapest: CEU, Budapest College.

Zygmunt, B. (1991) *Modernity and ambivalence*. Cambridge: Cambridge Polity Press.

NAGY ZSÓFIA¹

KÖTETLENÜL

AZ ANGELUSZ RÓBERT TÁRSADALOMTUDOMÁNYI SZAKKOLLÉGIUM TANULMÁNYKÖTETÉRŐL



Kötetlen 2016

Az ELTE Angelus Róbert Társadalomtudományi Szakkollégiumának tanulmánykötetek

Budapest: ELTE Angelus Róbert Társadalomtudományi Szakkollégium, 2016

DOI: 10.18030/SOCIO.HU.2017.1.70

Az Angelus Róbert Szakkollégium *Kötetlen* címet viselő évkönyvének szervezőelve hagyományosan és tudatosan nem tematikus: célja a kutatóközösség szerteágazó tevékenységének bemutatása, összefoglaló a szakkollégium tagjainak éves teljesítményéről. Az évkönyv idei kötetére ez a koncepció csak korlátozottan érvényes: a gyűjtemény első blokkja egy nagyobb kutatás, a Kontúr Közhasznú Egyesülettel együttműködésben megvalósított Hős utcai terepmunka eredményeinek bemutatása több tanulmányon keresztül. Ezt a blokkot követik a tematikusan egymáshoz nem kapcsolódó tudományos tanulmányok.

A kötet Hős utca-blokkja három tanulmányt: egy felvezető, módszertani fókuszú írást, illetve két kutatási beszámolót tartalmaz, melyek közül az első célja a lakásmobilitási mintázatok bemutatása, a másodiké az oktatási és iskoláztatási helyzet összefüggéseinek elemzése.

A Kovács Annamária – Szeitl Blanka – Vigvári András által jegyzett, *Terepen a Hős utcában* című, a kötetet és az első blokkot nyitó tanulmány hármasként fókuszú: egyrészt rövid leírását adja a kutatás helyszínéről és témájáról szolgáló Hős utcai telepnek, másrészt ismerteti azokat a módszertani problémákat és rájuk adott válaszokat, amik az empirikus munkát befolyásolták, végezetül a Kontúr Közhasznú Egyesülettel való együttműködést mint közösségfejlesztő projektet mutatja be.

A felvezető tanulmány értéke jóval több, mint segédegyenest rajzolni az olvasó számára a konkrét kutatások kontextualizálásához és keretezéséhez. Ahogyan azt a szerzők kiválóan felismerik, a módszertani kihívások mögött, amivel a kutatás szembenéz, mélyebb társadalmi folyamatok rejlenek. A dilemma, tudniillik a

¹ ELTE Társadalomtudományi Kar

kutatási alanyok azonosításának, elérésének és megszólításának nehézsége, nem választható el sem azoktól a helyi sajátosságoktól, sem azoktól a makrotársadalmi folyamatoktól, amelyek kontextusában a kutatás zajlik. A felvezető tanulmány maga is azonosít mögöttes okokat, utalva többek között Angelusz Róbert (2000) megállapítására a társadalmi nagycsoportok láthatóságának csökkenéséről. Bár kétségtelenül igaz az, ahogyan a tanulmány szerzői írják, hogy a megváltozó kutatási egységek, a nehezen elérhető/körülhatárolható csoportok mint a kutatások új fókuszai a módszertanok újragondolását igénylik, ugyanakkor fontos látni, hogy a probléma súlya korántsem csak a kicsi és rejtőzködő csoportok empirikus kutatására korlátozódik – elég itt csak a 2016-os Brexit, illetve az amerikai elnökválasztás előrejelzési hibáira utalni.

Tourangeau (2014) klasszifikációját alkalmazva a nehezen felmérhető csoportok kapcsán felmerülő módszertani problémákra, nyilvánvalóvá válik, hogy a Hős utcai kutatás a problémák valamennyi formájával és szintjével találkozott. Megjelennek a mintavételi keret problémái (*hard-to-sample*); a nehezen azonosíthatóság kihívása (*hard-to-identify*); a kapcsolatfelvétel nehézsége (*hard-to-contact*); végül a meggyőzés és az interjúzás problémái (*hard-to-convince, hard-to-interview*) (Tourangeau 2014). A módszertani dilemmákra egy lehetséges, innovatív és eredményes választ jelent a közösségi együttműködés az empirikus munka során. A felvezető tanulmány záró szakasza a Kontúr Közhasznú Egyesülettel való együttműködésről részben a módszertani kihívásokra adott válaszként is olvasható.

Kovács Barbara Nóra *Utak a szegregátumba* című tanulmánya a Hős utcai telep lakásmobilitási mintáit mutatja be, a kutatás kvalitatív eredményeire, a lakók életútjainak bemutatására építve. Az elemzés következtetése, hogy a Hős utca sajátos úrtöltőt be a budapesti lakáspiacon, ahol egyrészt Budapest vidékhez viszonyított relatív előnye, másrészt a Hős utca Budapesten belül az alacsony jövedelműeket vonzó jellege a meghatározó tényezők.

A tanulmány a konkrét kutatáson keresztül rávilágít a magyar városszociológia sajátos helyzetére és perspektívájára: míg a szegregátumok, a „*white flight*”, a prekárius lakhatás nem Kelet-Európa specifikumai, mindezeknek a problémáknak a posztoszocialista verziója ugyanakkor több és más, mint egy globális probléma helyi kiadása. Mind a budapesti lakás piac közelmúltbeli történetének alakulása, mind a kutatásban megjelenő élet- és családtörténetek magukban hordozzák ezt a sajátos, kettős helyzetet, ahol gyakran a kapitalizmus által hajtott változások egyben az államszocializmus összeomlásának romjain valósulnak meg. A tudomány a nyugati nagyvárosok arculatának átalakulását a schumpeteri „*kreatív rombolás*” fogalmában ragadja meg. Ebből nem csak az következik, ahogyan Neil Brenner (2009) megfogalmazza, hogy a városkutatásnak, és azon belül a kritikai városkutatásnak is újra és újra meg kell fogalmaznia önmagát, hanem az is, hogy a posztoszocialista országokban zajló városkutatásnak a kreativitás és rombolás aránytalanságaira, megbomló egyensúlyára is fókuszálnia kell. Az interjúkon közös szálként átívelő megküzdési stratégia, a lakók – ki-, be- és visszaköltözők – improvizációja, amivel a különböző fordulópontokra reagálnak, ennek a változékony és kiszolgáltatott helyzetnek érzékletes bemutatására alkalmasak.

A szegregált oktatás és a kirekesztettség dimenzióinak kapcsolata a Hős utcai telepen, Alacsony Zsóka és Földesi Judit tanulmánya a fent bemutatott szegregátum és oktatás kapcsolatát vizsgálja a telepen élő gyermekek és szülei iskolához való kapcsolódásának bemutatásán keresztül. A kutatás árnyaltan elemzi, hogy elvárások, funkciók és szolgáltatások terén az iskolával való kapcsolat korántsem írható le egyértelműen negatívan,

ahogyan lehetséges a telepen élők között is eltérő stratégiákat azonosítani. Ugyanakkor mindezen moderáló tényezők mellett igaz az, hogy a kirekesztettség formái jellemzik és sújtják a közösséget, összességében pedig megvalósul a szegregált oktatás.

„A gazdagok irányítják a teret; a szegényeket foglyul ejti” – írja David Harvey (1973) ma már klasszikus *Social Justice and the City* című művében. Így válik a periféria egyszerre földrajzi, és társadalmi tartalommal is bíró kifejezéssé. A tanulmány a kirekesztettség fogalmát és konkrét aspektusait hívja segítségül ennek a periférikus helyzetnek a leírására. Az iskolai kutatás érdekes részlete a jelentésadás problémája: mit jelent a tér annak szereplői számára. Bár a vizsgált iskola neve – Borostány Utcai Általános Iskola – nem utalna a szegregátumra, a megkérdezett pedagógus is csak Hős utcai iskola néven emlegeti azt.

A Hős utcai kutatást bemutató tanulmányok érzékenyen mutatnak arra rá, hogy vizsgálódásuk alanyai nem nyomorba dermedt, mozdulatlan szereplők, hanem dinamikusan mozgó, a bizonytalanságokra és kockázatokra reagáló emberek. Hogyan ragadható meg ez az idő- és térbeli dinamizmus analitikusan? A prekárius lakhatás fogalma – ami jóval több, mint a szükséges védőháló megéléte vagy hiánya – alkalmas lehet az empirikus eredmények ilyen szellemű vizsgálatára. A fogalom célja reflektálni az érintett társadalmi csoportok mozgására a különböző lakhelyek között, amelyeket a gyakori költözés, kényszerűség jellemez, gyakran olyan lakóhelyek irányába, amelyek maguk is bizonytalanok, rossz minőségűek. A prekárius lakhatás fogalma a kiszolgáltatottság mellett Hulse és Saugeres (2008) megfogalmazása szerint magában foglalja a privát szféra hiányát (mind a lakáson belül, mind pedig a lakások között), a biztonságérzet, kényelemérzet hiányát, illetve a cselekvőképesség elvesztésének élményét. A prekárius lakhatás tehát nem egyszerűen kirekesztettség, hanem összetett, gyakran kumulatív kockázatoknak való kitettség. Ezek a kockázatok gyakran a Hős utcai tanulmányokban bemutatott mintázatot veszik fel: a bajok csőstül jönnek, az azoknak való kiszolgáltatottság pedig elhúzódó.

A Hős utcai kutatást bemutató tanulmányokat követően Brecksok Anna Ágnes *Önkormányzati oktatás vs. állami köznevelés* című tanulmánya közigazgatás-tudományi szempontból vizsgálja az elmúlt évek tanigazgatásának főszereplője, a KLIK működését. A kutatás módszertana támaszkodik egyrészt a jogszabályok és rendeletek elemző vizsgálatára, másrészt kulcsinterjúkra és adatfelvételre, amelyek a helyi oktatás szereplőit célozták meg.

A bemutatott változások annak a nagyobb átalakulásnak képezik részét, amelynek során az elmúlt években a humán közszolgáltatások számos területén (egészségügy, közüzemi szektor) (Horváth–Péteri 2012) erősödött meg az állami befolyás. Bár jellemző ennek a centralizációnak a szűken vett politikai értelmezése, a közoktatás rendszerváltás óta eltelt története és ennek nemzetközi kontextusba helyezése arra is rámutat, hogy a jelenség – azaz a helyi és állami szintek közti feladatmegosztás dinamikus alakulása – korántsem egyedülállóan magyar jelenség; továbbá nagyobb politikai „divatokat” is követ: a nemzetállam kialakulásának korszelleméhez a centralizáció, a 20. század második feléhez a decentralizáció politikája illeszkedik (Forray–Kozma 2013). Ezek azok a tágabb folyamatok és trendek, a politikai-ideológiai törésvonalakkal együtt, amelyek következményeként a decentralizáció-recentralizáció kérdése gyakran erősen értéktelített problémaként jelenik meg még a szakpolitikai viták berkein belül is; ahol a decentralizáció szükségképpen a szakmai autonómiával és függetlenséggel, a recentralizáció pedig ennek a függetlenségnek a megcsorbításával jelent egyet. Az összefüggés azonban ennél sokkal bonyolultabb, ahogyan azt az európai példák sokszínűsége is mutatja (Sáska 2013). Brecksok Anna Ágnes

tanulmánya a fent leírt ideológiai előfeltevésektől mentesen igyekszik arra keresni a választ, milyen következményekkel járt a centralizáció. Miközben egy korábbi egyensúlyi rendszer megbomlása bontakozik ki szemünk előtt, ami elsősorban az irányítás-szervezés területén jelenik meg, egyelőre nem látszanak azok a potenciális előnyök, amelyeket a centralizáció ígért: a finanszírozás javulása, az iskolák közti különbségek csökkentése, illetve a stratégiai tervezés. A kutatást záró szerzői álláspont, amely szakmailag a decentralizáció felé való ellépés mellett teszi le a voksot, a tanulmány meggyőző lezárása. Emellett arra is rámutat, hogy az átalakulások sorában, ahogyan azt Forray és Kozma (2013) leírják, az újraállamosítás korántsem a végállomást jelenti, a kérdés, tudniillik, hogy kié az iskola, újrafogalmazandó válaszokat kíván.

Bacsák Dániel tanulmánya, *Az antiszociális személyiségzavar, avagy a fából lett vaskarika esete a pszichiátriában* a pszichiátriai diagnosztikának arra a stigmatizáló gyakorlatára fókuszál, ahol az antiszociális személyiségzavar diagnózisa mint egyszerre medikalizáló és kriminalizáló praxis működik. A medikalizáció kultúrájának fogalmára építve Bacsák precízen mutatja be, miért tautologikus gyakran maga a pszichiátriai diagnózis, és hogyan kettőzi meg a gyakorlat a bűncselekmény elkövetőjének meg- és elítélését.

A kritikai kriminológia perspektívájából a bűncselekmény nem az egyén személyes tulajdonsága, hanem társadalmi, többek között konstrukciós és címkézési folyamatok végkimenetele. Bacsák tanulmánya így kiváló példa – a szociológiai képzelőerő fogalmát kölcsönvéve (Mills 1959) – a kriminológiai képzelőerő (Barton 2007) gyakorlatba való átültetésére. Mills klasszikus konceptualizációját a kriminológiára alkalmazva egyértelmű a különbségtétel személyes gondok (*personal trouble*) és közösségi ügyek (*public issue*) között. Míg a személyes gond individuális, privát probléma, a közösségi ügy társadalmi eredetű és társadalmi válaszra tart igényt. A kriminológiai képzelőerő célja ennek szellemében nem más, mint annak a domináns, individualizált bűncselekményekről és büntetésekről való gondolkodásmódnak a kikezdése, amely a tanulmány bemutatása szerint is meghatározza a magyar igazságszolgáltatást.

A Foucault által jelentősen inspirált kritikai kriminológia ugyanakkor megteremti saját kritikáját, többek között a Parr (2013) és mások által képviselt, magát kritikai realistiként azonosító iskola formájában. A kritikai realisták felvetése szerint a kritikai kriminológia megmaradva a diskurzusok elemzésének szintjén nem képes továbblépni az adott diskurzus dekonstrukcióján, deskripcióján, ennél azonban többre van szükség: a mögöttes struktúrák, érdekek, kézzelfogható valóságok feltárására. Nem kell igazságot tennünk ebben a kritikai-kritikai realista vitában ahhoz, hogy mégis további kérdések feltevésére inspiráljon minket. Mi a pszichiátria mint diszciplína sajátos tudáshatalmi érdeke és pozíciója, amelyben a biopolitika sajátos szereplőjévé válik? Bacsák fontos megjegyzése, hogy a medikalizáció kultúrája nem azt jelenti, hogy a pszichiátria kolonizálná az életünket – a pszichiátria tehát nem mint represszív, hanem mint produktív erő jelenik meg ebben a konstellációban. Az elemzési horizont kitérítését jelenthetné az egyes szereplők érdekeinek, struktúrában való elhelyezkedésüknek a vizsgálata, különös tekintettel a magyar történeti kontextusra.

Szarka Zsanett *Kovácsnai György: Habfürdő* című elemzése a rendező azonos című animációs filmjéről, illetve annak elő- és utótörténetéről különleges szint képvisel a kötetben, amennyiben a film elemzésén keresztül törekszik állítások megfogalmazására a Kádár-korhoz való viszony témájában. Szarka célja a film bemutatásán keresztül annak alátámasztása, hogy az a maga sajátos módján rendszerkritikus és tabudöntőgető volt.

Az elemzést az teszi társadalomtudományosan relevánssá, hogy szerzője felismeri a tárgy kettős helyzetét: a film egyszerre művészeti teljesítmény, az utókor társadalomtudósa számára azonban emléktárgy is. Ez utóbbi minőségében a jelen kutatója forrásként használhatja az államszocialista valóság megértéséhez, ahogyan Szarka is teszi: „Kovácsnai mindazt át tudja adni a Habfürdőben, amit nem olvashatunk ki a történelmi könyvekből” (130). Nem meglepő azonban arról, hogy a jelen nézője és a múlt filmje közti interakció szükségképpen fordítói folyamat, ráadásul az animációs film mint emlékezeti hely, fikatív, a szerző a film világát kiegészíti a film korabeli recepciójának bemutatásával. A hangsúly a film kortárs meg nem értő fogadtatásán van, amivel szemben az utókor, illetve maga a tanulmányíró értékelése áll. Az írásban ebből a kontrasztból származó válaszok további, fontos kérdések feltevésére is alkalmasak, amik közül itt csak egyet említek. A társadalomtudományos kutató számára az egyik lehetséges analitikus út annak a kérdésnek a felvetése, hogy az államszocializmus társadalmi emlékeztetéséhez milyen hozzájárulással szolgál egy korabeli fikciós film, ha a hangsúlyt a műfajra – ez esetben az animációra – helyezzük? Moritz (1997) tanulmányát segítségül hívva feltehető, hogy az államszocialista kultúrában relatív szabadságot élvező animációs filmrendezők művei egyszerre funkcionálhattak – és válhattak értelmezhetővé – két ellentétes módon: egyrészt, mint a társadalomkritika terepei (a nagyobb szabadságfok, a szubverzív forma, a gyakran értetlen cenzorok miatt); másrészt éppen ellenkezőleg: mint a kritika felszámolásának és lehetetlenségének eszközei (a formátum nehezen olvashatósága és túlrájzoltága miatt). Moritz (1997) következtetése, tudniillik, hogy ez a kettősség létrehoz egy olyan „interaktív rendszert”, amelyben az animációs film „csavaros” mondanivalóját a közönségnek kell a maga számára kibontania, bár sok hasonlóságot mutat a „sorok között olvasás” gyakorlatának leírásával, egy további releváns állításhoz is vezet: ez az értelmezési ambivalencia, állítja Moritz, az, ami az államszocialista időszak animációs filmjeit megmenti az aktuálpolitikai mondanivalónak való alárendelődéstől, és teszi azokat időtállóvá.

Lehotai Orsolya *Jobboldali „feminizmus”* című tanulmánya a kritikai diskurzuselemzés eszközét alkalmazva a magyarországi nőpolitikai közbeszédre igyekszik azonosítani azokat a konzervatív perspektívákat, amiket gyakran antifeminista jelzővel látnak el a nyilvánosságban. Lehotai ezzel a címkével szemben meggyőzően mutatja be, hogy a különböző konzervatív diskurzusok sajátos emancipatív stratégiákat képesek felmutatni, ennyiben tehát többek, mint a feminista mozgalom egyszerű ellenmozgalmai.

Lehotai tanulmányának fókuszja legalább hármas, és valamennyi aspektus önállóan is fontos kutatási területet fed le. Első lépésben arra vállalkozik, hogy elhelyezze a feminista diskurzust a magyarországi rendszerváltás utáni közbeszédben. A dilemma, amiben a feminizmus találja magát, miközben specifikusan magyar jegyekkel rendelkezik, számos ponton kísértetiesen hasonlít a Judith Stacey által több mint három évtizede megfogalmazottakra: „A feminizmust ma önértékelési válság sújtja. Egyrészt, az új jobboldal felemelkedése egy olyan antifeminista társadalmi mozgalom megjelenése, elkötelezett női aktivisták légióival, amely arra a fájdalmas beismerésre kényszeríti a feministákat, hogy nem vagyunk képesek beszélni mindazok nevében vagy mindazokhoz, akiket képviselni reméltünk.” (Stacey 1983: 559). Ennek magyarországi megfelelőjét fogalmazza meg Pető Andrea is egy interjúban: „(...) miközben feministák és baloldali liberálisok alig tudnak valakit a nőkérdéssel megszólítani, addig a hagyományos női szerepekhez ragaszkodó politikai oldal képes a nőket tömegesen mobilizálni.” (Gács 2003). Miközben tehát fontos vita, hogy alkalmazható-e, és ha igen, hogyan a feminista leírás a konzervatív nőpolitikákra, társadalmi jelentőségük elvitathatatlan – ez adja a kutatás relevanciáját.

Második lépésben az írás arra vállalkozik, hogy azonosítsa a feminizmuson belüli konzervatív irányzatokat, meghatározza sajátos pozíciójukat a mainstream feminizmushoz képest. A konzervatív diskurzusok közti közös pont megtalálásának kísérlete – ahol a tanulmány többek között a rendszerkritika hiányát, a nemi dichotómia megerősítését és az antikommunista diskurzusba való beágyazottságát emeli ki – további fontos kérdéseket vet fel. Az azonosulási pontok definiálását ugyanis tovább bonyolítja, hogy mind a feminizmus, mind a konzervativizmus maga is transzformációkon ment át az elmúlt évtizedekben. Míg a nyolcvanas években tudományos konszenzus övezte azt a megállapítást, hogy a konzervatív feminizmusok közös jellemzője például a heteronormativitás, illetve a patriarchális társadalom elleni küzdelem elsődlegességének tagadása (Stacey 1983), kérdés, hogy ezek közül a tételek közül mi igaz ma a konzervatív feminista diskurzusokra mind nemzetközi környezetben, mind a magyar viszonylatban; továbbá, hogy mi okozza az adott idő- és térbeli eltéréseket.

Harmadszor, a tanulmány további célja az egyes konzervatív feminizmusok egymáshoz való viszonya, a köztük lévő különbségek bemutatása. Míg Pető Andrea (2003) korábbi munkájában három konzervatív feminista diskurzust különít el (hagyományos; emancipált, spirituális), Lehotainál a paletta jóval sokszínűbb: a családalapú, a reformista feminista, a „keresztényfeminista”, a keresztény fundamentalista nőpolitikai, a radikális jobboldali, az antifeminista diskurzusokat megkülönböztetve. Ez a harmadik aspektus veti fel a legtöbb tudományosan izgalmas kérdést: milyen törésvonalakat, akár rivalizálásokat fed el a valóban megtévesztő, de jelenlévő antifeminizmus mint a belső kohéziót megteremteni kívánó gyűjtőfogalom; milyen új különbségek jelennek meg a konzervatív diskurzusokon belül. Így például a radikális jobboldali és a családalapú diskurzus versengése különös fénytörésben jelenik meg, ahol a feleket köti az emberi jogi nyelvezettől való tartózkodás normatív elvárása. A reformista feminista diskurzus önálló, konzervatív diskurzusként való azonosítása Barát Erzsébet szóhasználatát (2005) alkalmazva a legkevésbé evidens, leginkább különálló indoklást igénylő döntés Lehotai részéről, ezt érdemes lenne empirikus alátámasztással kiegészíteni.

Bezsenyi Tamás tanulmánya, *A nem(telen)-helyek kriminológiája* Augé (2012) nem-helyek koncepcióján keresztül vizsgálja a nagyvárosi bűnelkövetés és deviáns magatartások térbeli aspektusait. Míg Augé megfogalmazásában a nem-hely negáció: nem rendelkezik identitáskonstruáló erővel, a bűnszervezetek gyakorlatai jelentéstulajdonító, azaz transzformatív erővel bírnak: így válnak Augé nem-helyei Bezsenyi megfogalmazásában nemtelen helyekké, ahol a negációt a normarendszerhez való sajátos viszony váltja fel.

A nem-hely fogalmával kapcsolatban számos analitikus nehézség merül fel: maga Augé a koncepció megfogalmazása óta fokozatosan jut el arra az álláspontra, hogy hasznosabb azt metaforaként, és kevésbé tetten érhető jelenségként megragadnunk. A kérdést, amelyhez értékes hozzájárulás a tanulmány, tovább bonyolítja az erőszak és tér, a specifikusan nem-helyek sokrétű kapcsolata: elég csak az erőszak sajátos megjelenési formájára, a terrorizmusra gondolnunk (legyen szó akár szeptember 11-ről, a londoni metrómérényletekről, a madridi robbantásokról), hogy belássuk, a kettő közötti affinitás egyszerre jelenik meg logisztikai, szimbolikus és kulturális dimenzióban. A terror hatása egyben a nem-helyek temporális aspektusára is rámutat – ahogyan Augé fogalmával szemben gyakori kritika, hogy ami ma nem-hely, holnapra tartalommal tölthető fel – ettől nem függetlenül: a nem-hely, ahogyan ezt Augé (2012) ambivalens leírása is elismeri: jelentéstulajdonítási folyamatok eredménye. Ebből adódóan: ami adott szereplőnek, társadalmi csoportnak helyként konstituálódik, könnyen lehet nem-hely mások perspektívájából.

A magyar társadalomtudományos gondolkodásról szóló diskurzusokból ma sem hiányoznak a különböző lemaradás-, periféria- és válságnarratívák. Az Angelusz Róbert Szakkollégium 2016-os évkönyve üdítő ellentétként szolgál, amennyiben megmutatja, hogy a következő kutatógeneráció témaválasztásában kurrens és releváns problémákra fókuszál, megközelítésében pedig intellektuálisan és tudományosan magas színvonalat képvisel.

HIVATKOZÁSOK

- Angelusz, R. (2000) *A láthatóság görbe tükrei*. Budapest: Új Mandátum.
- Augé, M. (2012) *Nem-helyek. Bevezetés a szürmodernitás antropológiájába*. Budapest: Múcsarnok Nonprofit Kft.
- Barát, E. (2005) The 'Terrorist Feminist': Strategies of Gate-Keeping in the Hungarian Printed Media. In Lazar, M. M. (szerk.) *Feminist Critical Discourse Analysis: Gender, Power and Ideology in Discourse*. London: Palgrave, 205–228.
- Barton, A. – Corteen, K. – Scott, D. – Whyte, D. (2007) Introduction: Developing a Criminological Imagination. In Barton et al. (szerk.) *Expanding the Criminological Imagination: Critical Readings in Criminology*. Portland: Willan, 19–14.
- Brenner, N. (2009) What is Critical Urban Theory? *City* 13(2), 198–207. <http://dx.doi.org/10.1080/13604810902996466>
- Forray, R. K. – Kozma, T. (2013) Menekülés az iskolától. *Educatio*, 23(1), 23–35. Elérhető: epa.oszk.hu/01500/01551/00063/pdf/EPA01551_educatio_2013_01_023_034.pdf [Letöltve: 2016-11-01].
- Gács, A. (2003) „Elképesztő emberi teljesítmények” - Lakner Judittal, Pető Andreával és Sebők Marcellel a nőtörténetírásról beszélget Gács Anna. Elérhető: <http://beszelo.c3.hu/cikkek/%E2%80%9EElkepeszto-emberi-teljesitmenyek%E2%80%9D> [Letöltve: 2016-11-01].
- Harvey, D. (1973) *Social Justice and the City*. Baltimore: The John Hopkins Press.
- Horváth, M. T. – Péteri, G. (2012) Nem folyik az többé vissza. Az állam szerepének átalakulása a víziközmű-szolgáltatásban. In Valentiny, P. – Kiss, F. L. – Nagy, Cs. I. (szerk.) *Verseny és Szabályozás*. Budapest: MTA KRTK, 177–200.
- Hulse, K. - Saugeres, L. (2008) *Housing Insecurity and Precarious Living: an Australian Exploration. AHURI Final Report No. 124*. Melbourne: Australian Housing and Urban Research Institute Limited, Melbourne. Elérhető: <https://www.ahuri.edu.au/research/final-reports/124> [Letöltve: 2016-11-01].
- Mills, C. W. (1959) *The Sociological Imagination*. Oxford: Oxford University Press.
- Moritz, W. (1997) Narrative Strategies for Resistance and Protest in Eastern European Animation. In Pilling, J. (szerk.) *A Reader in Animation Studies*. London: John Libbey, 38–47.
- Parr, S. (2013) Integrating Critical Realist and Feminist Methodologies: Ethical and Analytical Dilemmas. *International Journal of Social Research Methodology*, 18 (2), 193–207. <http://dx.doi.org/10.1080/13645579.2013.868572>
- Pető, A. (2003) *Napasszonyok és Holdkissasszonyok. A mai magyar konzervatív politizálás alaktana*. Budapest: Balassi Kiadó.
- Sáska, G. (2013) Centralizáció, decentralizáció, demokrácia. *Educatio*, 23(1), 3–22. Elérhető: epa.oszk.hu/01500/01551/00063/pdf/EPA01551_educatio_2013_01_003_022.pdf [Letöltve: 2016-11-01]
- Stacey, J. (1983) The New Conservative Feminism. *Feminist Studies*, 9(3), 559–583. <http://dx.doi.org/10.2307/3177616>
- Tourangeau, R. (2014) Defining Hard to Survey Populations. In Tourangeau, R. et al. (szerk.) *Hard-to-Survey Populations*. Cambridge: Cambridge University Press. Cambridge, 3–21.

A Magyar Tudományos Akadémia Szociológiai Kutatóintézetében 2009 tavaszán életre hívott 20. Század Hangja Archívum és Kutatóműhely (www.20szadhangja.hu) a maga szerény eszközeivel a magyar társadalomkutatás, ezen belül a kvalitatív módszerekkel készült kutatások örökségét kívánja gyarapítani. Műhelyünk összegyűjti, digitalizálja és közkinccsé teszi a kutatók által felajánlott interjúk, dokumentumok, stb. másolatait. A kutatóműhely célja a magyar szociológia „hangzó” örökségének leltárba vétele, a kvalitatív módszereket alkalmazó magyar szociológiai műhelyek történetének feltárása és dokumentálása, valamint új történeti szociológiai kutatások kezdeményezése az összegyűjtött interjúk bázisán. Sorozatunkban egy-egy, már feldolgozott és online elérhető gyűjteményt mutatunk be azzal a nem titkolt céllal, hogy a potenciális új kutatók érdeklődését a gyűjtemény iránt felkeltsük.¹

SZABARI VERA²

A 20. SZÁZAD HANGJA ARCHÍVUM ÉS KUTATÓMŰHELY SZAKMATÖRTÉNETI GYŰJTEMÉNYÉNEK BEMUTATÁSA³

A 20. század hangja Archívum és Kutatóműhely létrehozásában a szakszerű megőrzés mellett jelentős szerepet játszott az a szempont, hogy lehetőséget teremtsen kutatók generációinak arra, hogy az akár 10–20 évvel ezelőtt készült kvalitatív kutatások anyagait (és nem kizárólag azok eredményeit) újra feldolgozzák, felhasználják, akár jelenkori kutatásaik során is. A múlt és jelen összekötését szolgálja, hogy az archívum kialakításával párhuzamosan elkezdődött egy szakmatörténeti gyűjtemény létrehozása is, melynek legfontosabb feladata a kvalitatív módszereket (is) alkalmazó társadalomtudósok szakmatörténeti interjúinak elkészítése és megfelelő archiválása. 2016-ig közel 45 szakmatörténeti interjú készült el, melyek legtöbbször ma már digitális formában is olvasható vagy hallgatható az archívum anyagai között.

A gyűjtemény legfontosabb sajátosságai abból fakadnak, hogy az összegyűjtött anyag nem egy klasszikus értelemben vett zárt, jól lehatárolt kutatáshoz, hanem az archívum és az archívumot létrehozók többszintű célkitűzéseihez kapcsolódik. Nem lezárt gyűjteményről van szó, hanem folyamatosan bővülő, remélhetőleg még hosszú időn keresztül gyarapodó anyagról, amelynek a felhasználása is sajátos. Ezidáig a gyűjteményről nem született átfogó, vagy akár csak egy-egy perspektívát feltáró szisztematikus elemzés, viszont számos kutatás során szolgált forrásként, illetve segítette az egyetemi hallgatók szakmai felkészülését, ismereteik elmélyítését.

¹ A gyűjtemények létrejöttét az OTKA 77566 és 101046 sz. kutatása támogatta.

² MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont Szociológiai Intézet, ELET TáTK.

³ <http://20szadhangja.tk.mta.hu/szakmatortenet>

A MÓDSZER

A narratív szakmatörténeti interjúk módszertanilag speciális fókuszot jelentenek. A narratív élettörténeti interjúk alkalmazása számos területen ma már bevett, elfogadott módszer. Hagyományosan (visszanyúlva az *oral history*hoz mint előzményhez) pl. az írásos forrással kevésbé rendelkező társadalmi csoportok (kisebbségek, vagy *underclass*) esetében alkalmazták élet- és mentalitástörténet kutatások során. Az e módszerrel végzett kutatások célja elsősorban a személyes és a társadalmi közötti kapcsolat (pl. a nemzedékek közötti váltások és az emlékezet közötti különbségek) megfejtése, illetve (pl. biográfia-kutatások során) az élettörténet, az emlékezés és az identitás összekapcsolódásának feltárása lehet (Kovács 2007). Ugyancsak közös kiindulási pont a kutatások alap gondolata: eszerint a narratív interjú során az elbeszélő maga konstruálja meg saját élettörténetét, mely így egyszerre hordozza a felidézett múlt emlékeit és a jelen perspektíváját. Vagyis a történet szerkezete, a folyamatos újrakezdések és elhallgatások állnak a narratívák elemzésének fókuszában.

A gyűjteményben szereplő narratív szakmatörténeti interjúk ettől némiképp eltérnek. Elsősorban annál fogva, hogy problémafókuszúak, a szakmai történetre, szakmai identitásra kérdeznék rá. Az interjú ez esetben is rákérdezéssel indul, de az általános „Kérem, mesélje el az élettörténetét!” kérdés helyett, így szól: „Mesélje el (sok esetben: meséld el) a szakmai élettörténetét...” Már a kérdés feltevése is jelentősen lehatárolja, lehatárolhatja a narratíva vonalát, mely természetesen kihat az így keletkezett anyag vizsgálati lehetőségeire. E korlátozás tudatosan vállalt döntés eredménye. Másrészt, a hagyományos narratív interjúkhoz képest lényeges körülmény, hogy az interjúalanyok teljes mértékben tisztában vannak az alkalmazott technika módszertani hátterével, így az elhangzott narratívák a legtöbb esetben átgondoltabbak, tagoltabbak, „szerkesztettek”, szemben esetleg a „laikus” elbeszélésekkel. Míg ugyanis a narratív interjúknál általában maguk a történetek játsszák a főszerepet, (ráirányítva a figyelmet például arra, hogy mennyire átgondolt, vagy mennyire koherens elbeszélések), ez esetben nem feledkezhetünk meg arról, hogy az interjúk tágabb kontextusát a szakma története jelenti. Így a történet egyik kiemelkedő pontja lehet, hogy hogyan jelenik meg és hogyan változik az elbeszélő szociológiához való viszonya az elbeszélés során, szociológusként azonosítja-e önmagát, vagy éppen milyen más identitások jelennek meg az elbeszélésekben. Bár az egyes történetek egyéniek – az interjúkat olvasva számos sajátos életút bontakozik ki előttünk –, ugyanakkor alkalmasak rá, hogy együttes vizsgálatuk nyomán a hazai szociológiatörténet egy-egy korszakát is megrajzolják. Néhány példa arra, hogy különböző korszakokban a különböző életutakkal rendelkező kutatók, szociológusok hogyan beszélnek el a szociológiához fűződő kezdeti viszonyukat, „találkozásukat” a szociológiával:

„Hogy mi vezetett a szociológiához, erre lehet egyszerűen válaszolni, másrészt bonyolultabb, amit el kell mondanom. A társadalom működése izgatott mindig, ifjan hittem a megváltoztatás lehetőségében, az igazságtalanságok kiküszöbölésében, s amikor kiderült, hogy félrement minden jószándék, nagy megrendülés után elkezdtem keresni a magyarázatot, mi történt, hogy lehetne megérteni a történeteket. Akkor még nem tudtam, hogy ez „maga” lesz a szociológia. Az vezetett, hogy rendkívül sok hamis képzet, hazug hiedelmek, tudatosan eltorzított valóság, ideologikusan meghatározott szemlélet és erőszakosan diktált gondolkodási mód uralkodik az országban. Ezzel szemben érett bennem az a meggyőződés, hogy meg kell találni az „igazat” és kimondani az igazságot, amit nevezhetünk valóságnak is. Először is tudni kell, mi is történik/történt nálunk, s ha tudjuk, bizonyítani kell: mi történik „másképpen”, mint ahogy fennhan-

gon hirdetik. Megmutatni, de fel is mutatni, utat nyitni a megismeréséhez, és lehetőséget a megismertetéséhez.” (Losonczy Ágnes 2011, interjú részlet)

„Közben esti kiegészítő szakon végeztem el a filozófiát. A szociológiával ott találkoztam, és pedig úgy, hogy a találkozásban Almási Miklósnak volt nagy szerepe. Ő maga akkor ott tudományos munkatárs volt, és ő adta a kezembe először Hauser Arnoldot, aztán Max Weber, és azt hiszem, Marcuset is. Írtam is Marcuseról a Valóság című folyóiratba egy cikket, ami fölkellette Huszár Tibor figyelmét, és ő érdeklődött Almásinál, hogy ki vagyok én, és amikor a tanszéket elkezdte létrehozni, akkor így kerültem a tanszékre. De azt kell mondanom, hogy Hausernél, Webernél és Marcusénál is nagyobb hatással volt az érdeklődésemre Almásinak egy kérdése. Valami kapcsán szó volt a munka-értékelméről, és kérdeztem, mi az. Mire megkérdezte tőlem, hát te nem vizsgáztál marxizmusból? Mondom, de igen, jó jegyeket is kaptam, de fogalmam sincs, mi az, hogy munka-értékelmélet. Azt mondja, pedig az borzasztó fontos, az absztrakt munka és a konkrét munka megkülönböztetése Marxnál. Hát, ha ezt nem érted, akkor... És akkor ettől nagyon elszégyelltem magam, szóval ez a kérdés, meg hát persze a Miklós tekintélye meg tudása, ez indított el arra, hogy elrohanjak a könyvtárba, és kivegyem A tőkét és elkezdjem olvasni. Szóval így kezdett számomra felvillanni, amit szociológiaelméletnek, meg elmélettörténetnek nevezünk. És 1970-ben, amikor a tanszékre kerültem, akkor rögtön az is volt a feladatom, hogy modern szociológiai elméletet, azt hiszem, az első félévben amerikai szociológiai elméletet tanítsak. Akkor éjjel-nappal tanultam, kicsit úgy voltam, mint azok a nyelvtanárok, akik épp egy órával járnak a diákjaik előtt.” (Somlai Péter 2010, interjú részlet)

AZ INTERJÚALANYOK

Az interjúalanyok kiválasztásának elsődleges szempontja, hogy olyan társadalomtudósok, szociológusok beszéljék el szakmai élettörténetüket, akik maguk is alkalmazták kutatásaik során a kvalitatív technikákat. Talán nem tekinthető öncélúnak a nevek felsorolása. A gyűjteményben jelenleg Andor Mihály, Balajthy Anna, Csákó Mihály, Csongor Anna, Dávid János, Diósi Pál, Erős Ferenc, Ferge Zsuzsa, Hadas Miklós, Hankiss Elemér, Havas Gábor, Heller Mária, H. Sas Judit, Kamarás István, Kapitány Ágnes, Kapitány Gábor, Krémer Balázs, Lengyel Gabriella, Lengyel György, Losonczy Ágnes, Magyar Bálint, Nagy Endre, Örkény Antal, Örszigethy Erzsébet, Pataki Ferenc, Rác József, Sági Mária, Síklaki István, S. Nagy Katalin, Somlai Péter, Szabó Ildikó, Szalai Erzsébet, Szalai Júlia, Szekfű András, Szilágyi Erzsébet, Takács Judit, Tardos Katalin, Tausz Katalin, Tibori Timea, Törzsök Erika, Tóth Péter Pál, Utasi Ágnes, Vajda Júlia, Váradai Monika és Varga Károly szakmai élettörténete található meg.

A felsorolt nevek alapján látható, hogy az itt rögzített szakmai élettörténetek több kutatógenerációt ölelnek át. Erős Ferencről, Ferge Zsuzsáról, H. Sas Juditról, Losonczy Ágnesről, Pataki Ferencről, Szántó Miklósról vagy Varga Károlyról bátran állítható, hogy a szociológia, szociálpszichológia hazai alapítói közé tartoznak. Ők azok, akik meghatározó szerepet játszottak a társadalomtudományok 1960-as évekbeli hazai kialakításában, intézményesítésében. Nem szociológusként kezdték pályájukat, hiszen abban az időszakban (az 1950-es évek Magyarországon) nem létezett egyetemi szintű szociológiai oktatás, ugyanakkor mindannyian a kutatási területük és diszciplínájuk kiemelkedő kutatóivá váltak, kamatoztatva más diszciplínákon belül szerzett tudásukat. Az interjúkból kitűnik, hogy szinte minden „alapító” életútja más és más, eltérő módokon jutottak el addig, hogy az 1960-as években, a szocializmus „magyar modelljének” kiépítése, az „igazi kádárizmus” időszakában, amikor

a társadalom alrendszerének bizonyos mértékű önállósulása, a mindennapi élet depolitizálása, a társadalom fogyasztási, modernizálódási igényeinek kielégítése lassan lehetővé vált, végre egy új diszciplína kiépítésén kezdhettek el dolgozni. Közismert, hogy a Kádár rendszer konszolidációja jelentős szerepet játszott abban, hogy a szociológia újra intézményesülhetett Magyarországon, ugyanakkor az 1950-es évek traumája is rányomta a bélyegét a szociológia kiépülésében szerepet vállalókra. A megváltozott politikai rendszerben a szociológiával kapcsolatos beidegződések nem változtak meg teljes mértékben. Az élettörténetekből is kirajzolódó kép szerint az alapítóknak elsősorban a szociológia ideológiához, politikai hatalomhoz való kapcsolatát kellett tisztázniuk, legitimálniuk kellett a különálló szociológia tudomány létjogosultságát, ki kellett dolgozniuk módszertanát, s nem utolsó sorban meg kellett ismerniük és elfogadtatniuk a nem-marxista szociológiát.

Az alapítók mellett az interjúalanyok között található azok a szociológusok, akik az 1970-es években, a már intézményesült keretek között léptek a szociológia területére, még mindig nem szociológusként, de már egy itthon is létező tudomány képviselőiként. Nagyon heterogén ismeretekkel és érdeklődéssel rendelkeztek, munkájukban az akkor professzionalizálódó szakma egy-egy speciális területére koncentráltak. Így például Somlai Péter, aki a Színháztudományi Intézetből került az akkor induló Szociológia Tanszékre, az 1970-es végén kezdte meg családi kapcsolatokat elemző kutatását.

„Úgy jöttem vissza 76-ban Bochumból, hogy elhatároztam, hogy én családszociológiával fogok foglalkozni. Na, most ebben, hogy a család elkezdett érdekelni, és családszociológiával kezdtem el foglalkozni, persze a tanulmányaimon kívül nagyon fontos szerepe volt Mérei Ferencnek. Mérei az apósom volt, nagyon nagy hatással volt a gondolkodásomra, és az ő kollégája és barátja volt Peter Schönbach, annak a Szociálpszichológiai Tanszéknek a vezetője, aki meghívott engem Bochumba, a Ruhr Universität-re. Hát, akkoriban egy ilyen féléves nyugati ösztöndíj, annak óriási jelentősége volt. Szóval egész más volt, mint ma. [...] a család azért volt akkor egy jó választás, ma is úgy gondolom, hogy jó választás volt, mer' az egy olyan terület volt, amiben aránylag szabadon lehetett kutatni Magyarországon is. Ugye az a magánélet intézménye. Ugyan voltak ilyen szövegek, hogy szocialista család meg szocialista életmód, de ezt tényleg senki nem vette komolyan. Szóval Huszár Tibor, azt hiszem, föllélegzett, amikor megtudta, hogy a családdal kezdek el foglalkozni, mer' ez nem jelentett veszélyt. [...] 77-től vagy 78-tól, lett egy spec. koll.-om a Bölcsészkaron, ahova jártak mindenféle hallgatók, akik nem is szociológia szakosok voltak, s akikkel fokozatosan alakult ki az a kutatási módszer, amit aztán az első kötetünkben, a Családmonográfiák című kötetben egy ilyen módszertani fejezetben én be is mutatok.” (Somlai 2010, interjú részlet)

Heller Mária a Nyelvtudományi Intézetből került át a szociológia területére, és a tartalomelemzésen keresztül kezdett el a nyilvánosság kutatásával foglalkozni:

„Elterjedt rólam, hogy tartalomelemzést tudok csinálni, és akkor egy másik kolléga, Bessenyei Pista megkért, hogy vegyek részt egy kutatásban, amit aztán együtt csináltunk. Az ő ötlete az volt, hogy vizsgáljuk meg, a tömegkultúra értékei hogyan működnek. [...] Ebben az időszakban voltak Magyarországon érték-kutatások, és mi ezek szelébe kapaszkodtunk bele, amiről Hankiss is írt, hogy a szocialista Magyarországon nagyon erőteljesen fejlődnek a fogyasztási értékek. Tehát minden, amit Hankiss úgy nevezett, hogy a hedonista értékek, tehát minden, ami a fogyasztással volt kapcsolatban. Gondoltuk, hogy megvizsgáljuk, hogy ez honnan származik, mi az, aminek következtében ezek az értékek ennyire fejlődnek. És persze adott volt, hogy a nyugati médiák valamennyire bekerültek Magyarországra, például nyugati sajtótermé-

kek vagy filmek. Fölmerült az az ötlet, a tömegkultúra szállítja ezeket az értékeket, és hogy akkor csináljunk egy aprólékos értékelemzést. Ennek örült nagy sikere volt, mert hallgatókat is bevontunk, csináltunk reklámszociológiai elemzéseket, mert azt gondoltuk, hogy a reklám az, ami leglátványosabban szállítja ezeket az értékeket. És ugyanakkor megvizsgáltunk különböző tömegkulturális műfajokat, például képregényeket, rock, popzenei anyagokat.” (Heller Mária 2010, interjú részlet)

Az interjúalanyok között megtalálhatók azok is – Magyar Bálint, Örkény Antal vagy Törzsök Erika –, akik időben nem sokkal később, de már végzett szociológusként, sok esetben talán a fenti generációk hallgatóiként alakították ki szakmai ismereteiket, és ennek talán legfontosabb elemeként diákként vagy fiatal kutatóként részesei lehettek az 1970-es években folyó kutatásoknak.

„Maga a szociológia iránti érdeklődésem a gimnázium utolsó két évében merült föl. Akkor családi kapcsolat révén Szelényit, aki nem lakott messze, meglátogathattam. A beszélgetésre már nem nagyon emlékszem, de arra biztos, hogy mint városi polgárcsalád gyereke, melegen támogatta a szándékomat, hogy falut kutassak. Úgyhogy a harmadik gimnáziumi év utáni nyáron el is mentem a falut megismerni. Meg utána pár dolgot el is olvastam. Egyébként a szociológia szó jelentése egy gimnazista számára nagyon sejtelmes volt. [...] A szociológiáról annyit az ember érzékelt, még gimnazista fejjel is, hogy ez valami olyan, a fennálló világgal kritikus és a világot megismerni akaró, de másképpen, mint ahogy a politikai indoktrináció jegyében zajló iskola, és média, és mindenben az ember ezt megtapasztalta. Tehát így. De igazából ennek a szónak a sejtelmessége volt a különlegessége. Meg, hogy emberekkel, az emberi viszonyokkal kell foglalkozni, hogy megértsük, mi zajlik körülöttünk, és a társadalmat mi működteti.” (Örkény Antal 2014, interjú részlet)

Az 1970-es években induló fiatal generáció talán egyik közös élményeként említhetjük az ellenzékiiséget, a társadalmi problémák iránt érdeklődő hallgatókként számos esetben aktív részesei voltak az akkor kibontakozó ellenzéki mozgalmaknak, folytatva ezzel a szociológia, a társadalomtudományok és a kritikai értelmiségi szerep hagyományos összefonódását. Az általuk elbeszélte narratívák rávilágítanak arra, hogy sok esetben mennyire összetett, kiszámíthatatlan és esetleges volt a tudományszervezés. Ám talán még e hagyományos értelmiségi szerepet figyelembe véve sem tekinthető Csongor Anna szakmatörténete „tipikus” életpályának:

„A Fővárosi Pedagógiai Intézetnek volt akkor egy csoportja, amit Várhegyi György vezetett. Ott dolgozott Solt Ottilia, aki éppen keresett valakit, aki csinál egy pesterzsébeti cigányfelmérést, mert ő éppen ebben dolgozott. Ahogy ezt így most elmondom, ugyanaz ismétlődik: találok valakit, akinek van valami ötlete, aki nekem amúgy is érdekes, és az ötlet is passzol ahhoz, ami engem érdekel. Az lesz a dolgom, hogy családoknál üldögéljek, és A/3-as papírokat töltögessek ki. Közben pedig jöjjön belém a sok-sok információ meg benyomás arról, hogyan élnek az emberek itt 1974 őszén Budapesten. És ezzel járt ugyanaz, mint Márkus esetében, hogy átadás-átvételnél beszélgettünk, belekerültem abba a körbe, akik szintén ezzel kapcsolatban voltak. Ottiliánál abszolút nyílt ház volt, nagyon sok mindenki jött-ment. Egy hihetetlen bölcsőde volt nekem, nekünk. '74 vége felé a Fővárosi Pedagógia Intézet ajánlására – akkor szociális része a világnak nem, hanem inkább oktatási, meg gyámügyi része volt – cigány gondozói állások létesültek különböző helyeken, és az egyik ilyen hely volt Pesterzsébet, ott én lettem az ún. cigánygondozó '75 januárjától.” (Csongor Anna 2013, interjú részlet)

Hadas Miklós szintén nem a hagyományos úton került a szociológia területére:

„Benne voltam ebben az amatőr színházi mozgalomban, a Stúdió K, meg utcaszínház meg egyebek, és közben fölvételiztettem állandóan rendezői szakra. Ahova végül is nem vettek föl, és szociológiára meg fölvettek. És ott kezdtem '78-ban, de akkor még jártam a Konziba is, meg jártam még a Zeneakadémiára is. Aztán maradt a szociológia, ahol mint zeneszociológus indultam. Tehát zenéről írogattam. És az megint egy jó közeg volt. Tehát szerettem ott lenni. Kapcsolatba kerültem rögtön az elején ellenzéki körökkel. A SZETA-ba beszálltam, és az úgy beszipantott, életem első kutatásait, azokat részben a Népművelési Intézetben végeztem el. Hankiss Elemér, Józsa Péter Életmódvizsgálat és Zenei kulturális blokkok Budapesten. Ez Péter kutatása volt, ahol szintén dzsessz, könnyűzene vizsgálatában vettem részt, és a Hankiss-féle életmódvizsgálatban pedig országszerte kérdőíveztem. Az egy nagyon jó tapasztalat volt, ott vagyok '79-80-ban. És akkor elkezdtem, ami szintén egy nagyon jelentős tapasztalat volt, szintén '79–80-ban, az Ambrus Péternek, aki az ellenzéknek egy oszlopos tagja volt, a Dzsumbuj kutatásában tevékenykedni. És rengeteget tanultam. Intenzív antropológiai módszerekkel dolgoztunk, néhány családunk volt.” (Hadas Miklós 2011, interjú részlet)

LEHETSÉGES KUTATÁSI IRÁNYOK

Többször elhangzik a kérdés, miért a narratív technikát alkalmazzuk a szakmai interjúk elkészítése során, valamint, hogy a hangzó anyagok megőrzése mellett miért van szükség az interjúk hang és szó szerinti rögzítésére és archiválására. A szakmatörténeti interjúk célja a különböző narratívák megőrzése, nem pedig az adatok rögzítése. Az így készült és rögzített interjúk alkalmasak lehetnek arra, hogy a társadalmi kontextus figyelembevételével egy egyén, vagy jelen esetben egy szakma, egy csoport szakmai identitását, illetve az azon belüli esetleges törésvonalakat, pl. generációkat megrajzolják. A társadalomtudósok szakmai reprezentációinak feltárására tett kísérletet K. Horváth Zsolt *Az intellektuális vákuumtól a felemás professzionalizációig* című 2003-as írásában, melyben szintén szakmatörténeti interjúk felhasználásával próbálta a rendszerváltás társadalomtudósokra gyakorolt hatását bemutatni. K. Horváth kutatásának fókuszában az a reprezentáció áll, amelyet maguk a tudósok hoztak később létre, állítottak elő saját magukról, a szakmai identitásukról. A szerző plauzibilis kiindulópontja szerint a rendszerváltást követően egyrészt a szociológia veszített népszerűségéből, ugyanakkor differenciálódott is a társadalomtudós szerep. Az általa megrajzolt szerepek (1. aktív politikus, ideológus-tanácsadó; 2. publicista, „megmondóember”, szakértő; 3. közvélemény-kutatás „piacosítása”, gazdasági társaságok alapítása, szaktanácsadói szerepkör stb.; 4. tudományos szerep) közül számunkra talán az utóbbi, az ún. tudósi szerep lehet a legérdekesebb, melyet K. Horváth olyan paraméterek mentén írt le, mint a szűkös anyagi körülmények, a politikum kiszorulása a tudományos diskurzusból (ami népszerűségvesztéssel jár), a tudósok elvándorlása vagy az autonóm tudományos mező hiánya. Mindezek a szerző szerint jelentős presztízscsökkenést okoztak, ugyanakkor az is látható, hogy a lehetőségek kiszélesedése – egyrészt a közéletben másrészt a tudományos életben –, a nemzetközi perspektívák megnyílása is a rendszerváltás következményének tekinthető.

A gyűjtemény interjúi a fenti kezdeményezést folytató mélyebb elemzésen túl alkalmasak lehetnek az elmúlt időszak társadalmi jelenségeinek szubjektív megélésének bemutatására, vagy például annak vizsgálatára, hogyan jelenik meg a siker vagy a kudarc tematikája az adott csoport, nevezetesen a kvalitatív technikákat alkalmazó társadalomtudósok körében.

FORRÁSOK

- Csongor Anna 2013. Interjú. Az interjút készítette Szász Anna Lujza. 20. Század Hangja Archívum és Kutatóműhely, Szociológiai történeti interjúgyűjtemény: 409_08_01_28_1
- Hadas Miklós 2011. Interjú. Az interjút készítette Vidra Zsuzsanna. 20. Század Hangja Archívum és Kutatóműhely, Szociológiai történeti interjúgyűjtemény: 409_08_01_05_3
- Heller Mária 2010. Interjú. Az interjút készítette Gárdos Judit. 20. Század Hangja Archívum és Kutatóműhely, Szociológiai történeti interjúgyűjtemény: 09_08_01_07_2
- Losonczi Ágnes 2011. Interjú. Az interjút készítette Tibori Tímea. 20. Század Hangja Archívum és Kutatóműhely, Szociológiai történeti interjúgyűjtemény: 409_08_01_11_14
- Örkény Antal 2014. Interjú. Az interjút készítette Szabari Vera. 20. Század Hangja Archívum és Kutatóműhely, Szociológiai történeti interjúgyűjtemény: 409_08_01_41_02
- Somlai Péter 2010. Interjú. Az interjút készítette Szabari Vera. 20. Század Hangja Archívum és Kutatóműhely, Szociológiai történeti interjúgyűjtemény: 409_08_01_17_2

HIVATKOZÁSOK

- K. Horváth, Zs. (2003) Az intellektuális vákuumtól a felemás professzionalizációig. A „tudós szerepek” alakulása a rendszerváltás után. *Világosság* 1–2, 41–56.
- Kovács, É. (2007) Interjúk módszerei és technikái. In Kovács, É. (szerk.) *Közösségtanulmány. Módszertani jegyzet*. Budapest: Néprajzi Múzeum, PTE-BTK Kommunikáció- és Médiatudományi Tanszék, 269–277.

A Magyar Tudományos Akadémia Szociológiai Kutatóintézetében 2009 tavaszán életre hívott 20. Század Hangja Archívum és Kutatóműhely (www.20szadhangja.hu) a maga szerény eszközeivel a magyar társadalomkutatás, ezen belül a kvalitatív módszerekkel készült kutatások örökségét kívánja gyarapítani. Műhelyünk összegyűjti, digitalizálja és közkinccsé teszi a kutatók által felajánlott interjúk, dokumentumok, stb. másolatait. A kutatóműhely célja a magyar szociológia „hangzó” örökségének leltárba vétele, a kvalitatív módszereket alkalmazó magyar szociológiai műhelyek történetének feltárása és dokumentálása, valamint új történeti szociológiai kutatások kezdeményezése az összegyűjtött interjúk bázisán. Sorozatunkban egy-egy, már feldolgozott és online elérhető gyűjteményt mutatunk be azzal a nem titkolt céllal, hogy a potenciális új kutatók érdeklődését a gyűjtemény iránt felkeltsük.¹

TARI ÖRS LEHEL²

KAMARÁS ISTVÁN GYŰJTEMÉNYÉNEK BEMUTATÁSA

*„Számomra a regula sarkalatos erényei a nyitottság, a kreativitás, a rácsodálkozás és derű”
(Kamarás 2008)*

Betekinteni Kamarás István tudományos pályájának öt évtizedébe spirituális utazást jelent a kutató számára. Talán közel akkorát, mint amekkorát magának a vallásszociológus-irodalmár-írónak jelentett, kezdve a szentimrevárosi földalatti katolikus mozgalomtól egészen legújabb könyveinek megjelenéséig, melyek közül a *Titkos kutatónapló* (Kamarás 2015) című ifjúsági regény összefoglalja az induláshoz szükséges legfontosabb tudnivalókat a kutatók újabb generációja számára, tájékozódási pontokat nyújtva azoknak, akik könyvbéli szociológus nagypapájuk nyomdokaiba kívánnak lépni.

Kamarás István kutatásai életünk látszólag egymástól távol eső szegmenseire fókuszálnak. Pályája kezdetétől vizsgálta magát az olvasó embert, első kutatása ebben a témában később intézményesült keretek között befogadás-vizsgálatok valódi sorozatává nőtte ki magát. Röviddel a rendszerváltás előtt figyelme az alternatív hitközösségek és a papi szerepek felé fordult, majd némi szünetet követően, vallásszociológiai tevékenysége mellett, érdeklődése újból az irodalmi művek befogadása irányába fókuszált. Mint melléktémákkal foglalkozott a kisvárosi értelmiség helyzetével, az értékrend kérdéseivel, az olvasótáborok módszertanával, hajógyári munkások életútjával, az embertan–erkölcsstan tantárgy kidolgozásával (beleértve általános és középiskolai, valamint egyetemi tankönyvek írását is). Ezeket a területeket sokszor nem egymástól elszigetelten kutatta, hanem „összeszervezve” készítette az interjúit.

Kutatásainak irányadó célkitűzése társadalmi létünk jelentős kérdéseinek megválaszolása: mennyire határozza meg az egyént az üzenetek befogadására való képessége és hajlandósága, illetve miben rejlik az emberi

1 A gyűjtemények létrejöttét az OTKA 77566 és 101046 sz. kutatása támogatta.

2 Vera & Donald Blinken Open Society Archives

közösségek valódi ereje? Ezekre a kérdésekre igyekezett választ találni, amikor a magyar és világirodalom, valamint a filmek fogyasztói befogadását, a szakszervezeti könyvtárak dolgozóinak olvasási szokásait, vagy a Krisztus nevében összeülő asztaltársaságokat vizsgálta. Kétségtelenül ennek a sokszínűségnek köszönhető, hogy Kamarás István munkáiban a kutató, a kutatási téma és az olvasó kapcsolata akaratlanul is személyessé válik.

A 20. Század Hangja Archívum és Kutatóműhely számára rendelkezésre álló anyag (http://voices.osaarchivum.org/409_05) leírásában nagy segítséget jelentett Tibori Timea Kamarás Istvánnal készített szakmatörténeti interjúja (<http://20szazadhangja.tk.mta.hu/szakmatortenet/kamaras-istvan>). Az életpálya feltáráshoz segítséget nyújtott Kamarás István példamutató hajlandósága munkáinak online közzétételére, valamint naprakész internetes jelenléte is.³

ÉLETRAJZI ADATOK ÉS TUDOMÁNYOS PÁLYA

Kamarás István 1966-ban végzett az ELTE magyar-könyvtár szakán, majd 1975-ben Magyarországon az elsők között szerezte meg szociológus diplomáját. Két évig a Magyar Tudományos Akadémia könyvtárosaként, majd tizenhét évig, 1985-ig az OSZK Könyvtártudományi és Módszertani Központjának (KMK) Olvasáskutatói Osztályán dolgozott, melynek több mint egy évtizeden át vezetője is volt. Ebben az időszakban empirikus szociológiai és szociálpszichológiai kutatások keretében vizsgálta egyes társadalmi rétegek olvasási kultúráját, könyvtárhasználati és olvasási szokásait, az irodalmi ízlést és annak alakíthatóságát, valamint az irodalmi művek fogadtatását és befogadását. A rendszerváltást megelőző öt évben a Művelődéskutató Intézet munkatársa volt, ahol művészetszociológiai és vallásszociológiai kutatásokat végzett. 1990 és 1995 között az Országos Közoktatási Intézetben pedagógusképzés keretében az embertan, erkölcsstan és vallásismeret témakörök referense. Ebben az időszakban létrehozta az embertan műhelyt, valamint az emberismeret műveltségi terület kidolgozásával részt vett a Nemzeti Alaptanterv tervezési munkálataiban.

Tanári pályája a hetvenes években kezdődött, több egyetemen és főiskolán oktatott. Az ELTÉ-n művelődés-, olvasás-, művészet- és irodalomszociológiát, a szombathelyi főiskolán művészet- és vallásszociológiát, a Veszprémi Hittudományi Főiskolán vallásszociológiát és embertant tanított, de oktatott a jászberényi, sárospataki, bajai és nagykőrösi tanítóképző főiskolákon is. 1996 és 1998 között a Janus Pannonius Tudományegyetem Tanárképző Intézetében dolgozott, majd 2004-ig a Pannon Egyetemen az általa létrehozott Antropológia és Etika Tanszék vezetője volt. Három évig az MTA Művelődéskutató Bizottságának titkáráként, hat évig a Magyar Szociológiai Társaság Vallásszociológiai szakosztályának elnökeként tevékenykedett. PhD fokozatát 1997-ben alkalmazott nyelvészetből szerezte az irodalomszociológiai munkásságát összefoglaló *Olvasatok* című könyvvel (Kamarás 1996), 2000-ben habilitált a *Krisnások Magyarországon* című tanulmányával (Kamarás 1998). Az *irodalmi mű befogadása* című akadémiai doktori disszertációját 2008 áprilisában védte meg (Kamarás 2007).

A tudományos életen kívül számos más területen találkozhatunk munkásságával. Több gyermek, ifjúsági, kulturális és tudományos rádiós program műsorvezetője és szakértője, íróként szépirodalmi műveket (regény, meseregény, misztériumjáték) publikál, díjnyertes hangjátékok szerzője, valamint az 1970-es évek elején éledező olvasótábori mozgalom létrehozóinak, „ősbölnyeinek” egyike. Tudományos fokozatait soha nem jelöli, az

³ Kamarás István honlapja: <http://www.kamarasistvan.eoldal.hu/> (Letöltve: 2017. január)

utóbbi években neve után az OJD titulust használja: ennek eredete *Ipiapi atya* (Kamarás 2000) című regényében keresendő, melynek főszereplője az Ordo Joculatorum Dei, azaz Isten Bohócainak Rendje tagja.

A 20. Század Hangja Archívum és Kutatóműhely gyűjteményébe került anyagok tematikusan, kutatásonként kerültek feldolgozásra. Bár a vizsgálatok közt időben és a mintavétel szempontjából is számos átfedés van, tematikailag a gyűjtemény sorozatai jól elkülöníthetők egymástól. Így külön sorozat tartalmazza az irodalmi művek befogadásának vizsgálatát dokumentáló anyagokat, mely gyűjteményrész sajnos igen hiányos. A papi szerepeket, valamint papi pályaelhagyást vizsgáló kvalitatív religiográfiai anyagok a *Júdások vagy Péterek* című sorozatba kerültek. A *Bensőséges bázisok* című kutatás a rendszerváltás előtt szubkultúraként megjelent egyházi csoportok tevékenységét vizsgálta. A gyűjteményben helyet kapott a nevezetesebb lelkigyakorlatok során összeállított kutatási dokumentáció, például a nagymarosi Lelkierőművel vagy a beat misével foglalkozó elemző anyagok is.

IRODALMI MŰVEK BEFOGADÁSÁNAK VIZSGÁLATA

Kamarás István a hatvanas évek második felében Ughy Jenővel, Mándi Péterrel, Szentirmai Lászlóval, H. Sas Judittal, Gereben Ferencsel és másokkal együtt az olvasási szokásokat vizsgálta. Az Akadémiai Könyvtár Levéltári Csoportjánál dolgozva, Sárdi Péter matematika-könyvtár szakos munkatársával a könyvtárosok olvasási szokásainak felmérésére tettek kísérletet, kifejezetten kvantitatív kutatási módszerekkel, 400 kérdőív felhasználásával. A kutatás eredményeit a Könyvtárosban is publikálták (Kamarás–Sárdy 1968: 547–551), amire felfigyelt a Könyvtártudományi és Módszertani Központ (KMK) is. Nem sokkal később Kamarás a KMK Gerő Vera vezette Igénykutató csoportjába került, ahol első feladata *A munkás és a könyv* című vizsgálat országos mintán történő felvétele volt *Háromezer ipari munkás és az olvasás* cím alatt futó első kutatását Cseh-Szombathy László segítette. Az interjúkészítőket szakszervezeti és egyéb könyvtárosok közül választották ki, akik a munkahelyükön keresték fel az alanyokat (Péterfi 2010: 772).

A Nagy Attilával, Gereben Ferencsel, majd Katsányi Sándorral bővülő olvasáskutatási műhely körül 50–60 állandó külső (zömmel könyvtárosokból álló) munkatársi gárda alakult ki, akiket több kutatásba is be tudtak vonni. Ebben az időszakban az irodalmi művek befogadása (fogadtatása, értékelése, elfogadása, hatása és értelmezése) és kifejezetten a szociálpszichológiai és szociológiai tényezők szerepe került a vizsgálatok fókuszába.

A befogadási tematikájú kutatások visszatérő tárgyaként vizsgált Bulgakov *A Mester és Margarita* című regényének recepcióanalízisét két esztétika szakos tanítványával, Gábor Györggyel és Sente Péterrel végezték. A 20. Század Hangja Archívum és Kutatóműhelyhez került anyag ehhez a kutatáshoz kapcsolódik, mely egy magyar, orosz és észt anyanyelvű olvasók körében zajló nemzetközi összehasonlító vizsgálatnak indult és végül – miután a Szovjetunióban csak illegálisan folytatódhatott volna – leszűkült mintával zárult.

A kutatócsoport az olvasás folyamatát és egyes szövegrészek befogadását vizsgálta, többféle mintával. Az alapmintába 255 olyan könyvtárhasználó került, akik maguk választották a regényt olvasmányul (szakmunkások, középiskolások, vallásos középiskolások, bölcsészek, diploma nélküli szellemi dolgozók, műszaki értelmiségiek, humán értelmiségiek és vallásos értelmiségiek 20–40 fős csoportjai). A regény első fejezetének befogadás-vizsgálatához egy 117 fős mintát használtak, melynek tagjai 57 állami, 26 egyházi, 15 dolgozók gim-

náziumába járó diák és 19 szellemi foglalkozású dolgozó volt. A 14. fejezet befogadásának vizsgálatát egy 30 fős, szakmunkásokból, diákokból és szellemi foglalkozású dolgozókból álló mintán végezték; végül az egész regény olvasásának folyamatát egy 38 fős, gimnazistákból és irodalom szakos főiskolásokból és egyetemi hallgatókból álló mintán vizsgálták. A kutatás folytatásaként 17 ország 134 olvasójának értelmezéseit Kamarás összevetette a korábban vizsgált laikus olvasókéval. Ebben a vizsgálatban már Balassa Péter, Gábor György, Kisbali László és Kiss Ilona voltak az irodalmi szaktanácsadói. A kutatást Kamarás 1994-ben, száz gimnazista körében részlegesen megismételte, majd 2004-ben még egyszer, a legfontosabb befogadási dimenziókban, a Veszprémi Egyetem 75 bölcsészhallgatójával (adatok: Kamarás 2007: 16).

A vizsgált minták sokszínűségét több esetben az egyéb kutatásokkal való összevonás is fokozta, amikor az irodalmi olvasottság, ízlés, a befogadói viselkedés vizsgálatát vallás- vagy értékszociológiai kutatásokba is beépítették. Kamarás állítása szerint az irodalommal kapcsolatos olvasói és befogadói viszony fontos jellemzője mind az egyének, mind a csoportok habitusának, magatartásának és értékrendjének (Kamarás 2007: 7).

A 20. Század Hangja Archívum és Kutatóműhelyhez került gyűjtemény a befogadás-vizsgálatok során keletkezett tanulmányok egy részének kéziratait tartalmazza. Köztük szerepel Balogh Zoltán *A tudományos-fantasztikus irodalom fogadtatása Magyarországon* című tanulmánya, melynek egy Kamarással közösen jegyzett változata az *Élményalakzatok* II. kötetben jelent meg (Balogh–Kamarás 1985: 139). Az archívumban ezen kívül megtalálható Kamarás István számos magyar és külföldi recenzió, illetve elemzés feldolgozásával készült kéziratot tanulmánya *A Mester és Margarita lehetséges értelmezéseiről*. A gyűjteményben szerepel az ehhez szorosan kapcsolódó, szintén kéziratot tanulmánya a procepció és olvasási stratégia viszonyairól, valamint sok más egyéb, a mű befogadásának vizsgálatát elemző tanulmány is. Igen értékes részét képezik a sorozatnak a mellékelt kérdőívek, melyek a felnőttek és külön a gyermekek kulturális fogyasztási szokásait mérték fel. Ezek mellett megtalálhatók a kutató által kézzel írt jegyzetek az ízlés és az olvasási szokások vizsgálata témaköreiben.

JÚDÁSOK VAGY PÉTEREK? PAPI SZEREPEK

Kamarás István kilencvenes évekbeli kutatásai túlnyomó részben kvalitatív vallásszociológiai vizsgálatok voltak. Ebben az időszakban zajlott az 1949–1961 közötti szentimrevárosi illegális katolikus ifjúsági mozgalom (ennek maga is résztvevője volt egyetemi tanulmányai előtt) feltárására irányuló kutatás. Ebből született később a *Búvópatakok* (1992) című retrospektív szociográfiai munkája, valamint ehhez kapcsolódóan a gyülekezeti lelkipásztorkodás témakörében íródott *Egyházközség-építők* (1992).

A Szent Gellért Kiadó kérésére vállalkozott a pályaelhagyó katolikus papok vizsgálatára. A 60 interjúra épülő kutatás eredményeit feldolgozó, *Júdások vagy Péterek?* (Kamarás 1992) című kiadvány heves visszhangot váltott ki egyházi berkeken belül. A mű előszavában Tóvölgyi László gyenesdiási plébános szerint a vallásszociológus tűzfészekbe nyúl, amikor a katolikus egyház egyik legkényesebb problémájáról: a szolgálatukat végleg elhagyott papokról készít tanulmányt, religiográfiát (Kamarás 1992: 5). A „religiográfia” kifejezés, mely a szerző tudatos fogalomalkotásának eredménye, a vizsgálati módszerek sokszínűségére utal. A vizsgált jelenség a szerző szerint nem erőszakolható bele a szociológia skatulyájába, hanem más; pszichológiai, egyháztörténeti, teológiai, dogmatikai és pasztorális szempontokra van szükség a feltárásához (Kamarás 1992: 12).

A kutatás élettörténet-interjúkon alapult, melyek fókuszában a papi élet és annak nehézségei álltak. A beszélgetések során Kamarás István a fontosabb életútelemelek felvételével kezdett, majd a vizsgálat fókuszába eső életúteseményekhez érve belenagyított a képbe, tágabb kontextusba helyezve és érthetőbbé téve az eseményeket és a pályaelhagyás okait. Külön figyelmet szentelt a tanulóéveknek, valamint a kilépést követő életnek is. Ahogy a kutatás eredményeit feldolgozó műben, az interjúkban is hangsúlyosan szerepet kap a cölebsz életforma, mely nem feltétlenül a szexuális életmódtól való tartózkodást, hanem a társtalanságot jelenti (Kamarás 1992: 215–216). Kamarás nem kizárólag pályaelhagyó papokat kérdezett, hanem az egyházi élet egyéb szereplőit is, akik kifejtették véleményüket a jelenségről. A kutatáshoz tartozó nagyinterjúk részét képezik a 20. Század Hangja Archívum és Kutatóműhelynek adományozott iratanyagának. Emellett ebben a sorozatban kaptak helyet a papi szerepfelfogásról készült interjúk is.

BÁZISKÖZÖSSÉGEK

Nem könnyű konceptualizálni, miben állnak a bázisközösségek: szellemi műhelyként, imacsoportként, szubkultúráként, ellenzéki csoportként, szektaként, vagy akár a jézusi modell megtestesüléseként is meghatározhatók. Kamarás István leginkább Krisztus nevében összeülő asztaltársaságokként jellemzi őket (Kamarás 1994: 7). A kutatás idején számukat 2–3 ezerre, tagságuk létszámát harminc-negyvenezerre becsülte. A 8–15 fős kiscsoportok többsége katolikus volt, de akadtak köztük más felekezetű, valamint önmagukat ökumenikusnak valló tagok is. A vonatkozó kutatás eredményei a *Bensőséges bázisok* című kötetben jelentek meg. A vizsgálat igen jelentős mintával történt: a kutatás 155 közösségre terjedt ki, csoportonként átlagosan legalább 3 emberrel készült interjú.

A kutatási hipotézis szerint a báziscsoportok egyedi közösségi élménnyel ajándékozták meg a résztvevőket egy olyan világban, ahol a kereszténység individualizálódása, a vallási élet személytelenné válása, a valódi keresztény közösségek hiánya olyan állapotot eredményez, mely nem áll összhangban az evangéliumokban megfogalmazott célokkal (Kamarás 1994: 8).

A kutató szerint a báziscsoportok négy típusa különböztethető meg: a lelkeségi mozgalmaké, a plébániához tartozóké, a karizmatikus személyhez kapcsolódóké és végül a teljesen függetlenké. A magyarországi közösségek jelentős része valamely nagyobb hazai, vagy külföldi vallási mozgalomhoz köthető (pl. a Regnum Marianum itthoni közössége, vagy a Magyarországon meghonosodott olasz Mária műve) (Kamarás 1994: 8).

E közösségek egy része a kezdetektől az egyházon belül működött, mások a rendszerváltás után még vártak a legitim egyházi közösséggé válásra, ezzel gyakran konfliktust gerjesztve a katolikus plébániákkal, a legtöbb azonban erejét veszítette és elsorvadt a rendszerváltás utáni új társadalmi környezetben.

Kamarás szerint e kisközösségek egy Krisztus nevében létrejövő transzcendens erőter alkotóelemei, melyek „embertudományi módszerekkel” nehezen megközelíthető kapcsolatrendszeret alkotnak, de társadalmi-lélektani természetű alakzatként is értelmezhetők (Kamarás 1994: 10). Kamarás elsősorban arra volt kíváncsi, hogy a transzcendens erőterbe való szakrális „átlépés” mely nyomait lehet szociológiai vizsgálódás tárgyává tenni. Következésképpen a kutatás egyik fő célja az volt, hogy megtalálja a vallási közösségeket a nem vallási közösségektől megkülönböztető legfontosabb tulajdonságokat. Ezért jellemzi őket esetlegesen szeretet-közös-

séggként, személyes közösségként, küldetéstudattal rendelkező közösségként; de nevezi őket preszociális (azaz semmilyen formális szerveződéshez sem kapcsolódó), vagy posztszociális (más szervezettel opponáló) közösségeknek is; ábrázolja őket valódi kisközösségeknek, vagy más szerveződések pótlo átmeneti formációknak; illetve utal rájuk az egyház legfontosabb építőkövei, bázisai, vagy inkább perifériája gyanánt. A kutatás azt is vizsgálta, hogy a közösség missziós osztagként vagy remeteséggként funkcionál-e, és fogyasztója, előállítója, vagy továbbadója a vallási javaknak (Kamarás 1994: 11–12).

A kutatás 1986-ban kezdődött a Vitányi Iván vezette Művelődéskutató Intézetben azzal az elképzeléssel, hogy történetük és működésük megismerése után tíz éven keresztül figyelik ötven katolikus kisközösség életét. A kutatásba egy év múlva bekapcsolódott a Janus Pannonius Tudományegyetem Jogi Karának Filozófiai Tanszékén a Jóri János vezetésével folyó vallásszociológiai kutatások egyike, melynek keretében Kerékgyártó István a katolikus kisközösségek szociológiai vizsgálatára vállalkozott. A közös kutatás során 40 kisközösség 120 tagjával készítették rövidített életútinterjút, valamint kérdőíves interjút, melyben vallásosságukat, valamint az egyházhoz való viszonyukat vizsgálták. 1991-ben, már az Országos Közoktatási Intézet munkatársaként Kamarás kibővítette a mintát, immár 150 bázisközösség működésének tanulmányozása céljából. A *Bensőséges bázisok* kutatás során készült interjúk is a 20. Század Hangja Archívum és Kutatóműhelyhez kerültek, ahol a dokumentumokat báziscsoportonkénti bontásban dolgozták fel.

LELKIGYAKORLATOK

A 20. Század Hangja kutatócsoport által feldolgozott gyűjtemény *Lelkigyakorlatok* címet viselő sorozatának jelentős részét a *Lelkierőmű Nagymaroson* (Kamarás 1989) című szociográfiai munka megjelenését megelőző kutatási munka dokumentációja képezi. A tanulmány a Művelődéskutató Intézetben készült, 1989-es kiadása előtt a kutató és munkatársai éveken keresztül résztvevő megfigyeléssel követték a Nagymaroson évente kétszer megrendezésre kerülő ifjúsági találkozók történetét, valamint interjúk és magnófelvételek segítségével rekonstruálták az 1976 és 1986 közötti találkozók eseményeit. Kamarás a vallási témájú szociográfia műfaji meghatározásának értelmezését ebben az esetben is religiográfiára tágította.

A nagymarosi találkozók vizsgálata szintén kvalitatív eszközökkel történt. Kamarás igyekezett a találkozók történetét rekonstruálni, majd mindezt a helyszínen történt megfigyeléseivel kiegészíteni. Ebben a vizsgálatban több munkatárs is segítette, több szempontból figyelve az eseményeket, melyeket akkoriban a belügyi szervek is követték. A kutatás során kombinálták a résztvevő megfigyelést, az intenzív interjúkészítést és a résztvevő közösségek tagjainak kérdőíves-skálás tesztelését. Kamarás szerint a vallásszociológia területén laikusnak számító segítői „*mint az Európából Polinéziába érkező néprajzosok, úgy jöttek el a nagymarosi katolikus ifjúsági találkozóra*” (Tibori 2013: 25), de meglátásaik igen hasznosnak bizonyultak, hiszen különleges és egyedi nézőpontot képviseltek.

A gyűjtemény jelentős részét képezi a nagymarosi találkozók vezető zenészeinek és „sztárjának,” az újraevangelizációs mozgalom egyik kiemelkedő alakjának, Silye Jenőnek a munkássága körüli vita. A Nagymaros helyszíne központi rendezvények mellett az országban több hasonló jellegű regionális találkozó anyagai is kutathatók. Ilyenek az adocsi ifjúsági zarándoklat, a debreceni regionális találkozó, és más összejövetelek Egerben, Győrben, Miskolcon, Segesden, Veszprémben, Hajóson.

Akár befogadás-vizsgálatait, akár vallásszociológiai kutatásait tekintjük, Kamarás István munkásságának elemzése elengedhetetlen a késő szocializmus és a rendszerváltás kultúrtörténetének vizsgálatához. A hivatalos kultúr- és egyházpolitikai kánon repedéseiben élő humánus választásait és értékítéletét vizsgáló munkáival addig árnyalja a szocializmus emberképét, mígnem kiderül, hogy olyan ember talán sosem létezett.

HIVATKOZÁSOK

- Kamarás I. – Sárdy P. (1968) A községi könyvtáros – mint olvasó. *Könyvtáros*, 9.
- Balogh Z. – Kamarás I. (1985) *Élményalakzatok II.* Budapest: Múzsák Közművelődési Kiadó.
- Kamarás I. (1989) *Lelkierőmű Nagymaroson.* Budapest: Művelődéskutató Intézet.
- Kamarás I. (1992) *Júdások vagy Péterek?* Budapest: Egyházforum.
- Kamarás I. (1994) *Bensőséges bázisok.* Budapest: Országos Közoktatási Intézet.
- Kamarás I. (1996) *Olvasatok.* Budapest: Osiris.
- Kamarás I. (1998) *Krisnások Magyarországon.* Budapest: Iskolakultúra.
- Kamarás I. (2000) *Ipiapi atya.* Budapest: Kairosz Kiadó.
- Kamarás I. (2007) *Az irodalmi mű befogadása.* Pannon Egyetem BTK Antropológiai és Etika Tanszék – Gondolat Kiadó.
- Kamarás I. (2008) *Mi az OJD?* http://www.kamarasistvan.eoldal.hu/cikkek/ojd/mi-az-ojd_.html (Letöltve: 2017.01.21.)
- Kamarás I. (2015) *Titkos kutatónapló.* Budapest: Luther Kiadó.
- Péterfi R. (2010) Egy értelmiségi műhely az olvasás szolgálatában. *Könyvtári Figyelő*, 4.
- Tibori T. (2013) *Kamarás 10071502 – Interjú Kamarás István vallásszociológussal, az irodalomtudományok doktorával, 2013. április 4-én* (Kézirat).