

MUNKA VAGY MELÓ: ÉRTÉKSFÉRA VAGY A MEGÉLHETÉS ESZKÖZE?¹

DOI 10.35402/kek.2025.1.16

Absztrakt

A tanulmány tárgyát a magyarországi gépjárműipari dolgozók morális/érték-elköteleződése, és az általuk tapasztalt morális ellentmondások képezik, alapját pedig egy ágazati üzem 20 dolgozójával készült, kiterjedt mélyinterjú. A kutatás során Terpe (2020) elemzési megközelítését alkalmaztam, amely a weberi értékcsférák elméletét egészíti ki Joas (2000) érték-konceptiójával. Weber elsősorban az egyének életében szerepet játszó értékcsférák restriktív (orientáló) szerepét hangsúlyozta azok követelményeinek való megfelelés terhe szempontjából, Joas azonban rávilágított az értékek attraktáló szerepére, amelyek a vágyak és aspirációk potenciális tárgyának a vágyakozásra való érdemességét is meghatározzák (ellentétben a preferenciákkal). Kiinduló feltételezésem volt a gépjárműipari munka körülményeinek és feltételeinek relatív újszerűsége a vizsgált adatközlők számára, amely újfajta értékorientációkhoz, értékváltsokhoz, adott esetben morális ellentmondásokhoz vezethetett. A módszertani bevezetőt követően bemutatom a munka mint értékcsféra észlelési változásait a dolgozók szemszögéből: adatközlőim esetében munkájukkal kapcsolatban egyértelmű elmozdulás mutatkozott a munka mint pusztán megélhetési eszköz („meló”) felfogása felé, noha az adatközlők különbözőképpen írták körül a munka értékeinek megtapasztalt erodálódását a formális foglalkoztatásban. Az utolsó szekcióban ezt az értékválságot Seeman (1959), Braverman (1998) és Bourdieu (1977) elidegenedéskonceptiói szerint elemzem, különös tekintettel a válságból fakadóan felboruló „mag” és „periférikus” identitás értékei között. (Barnett – Silverman 1979; Carrier, 2009) A tanulmány végén összegzem a kutatás eredményeit: mindamellett, hogy a munka jól kivehetően megőrizte értékcsféra-jellegét az adatközlők számára, a formális foglalkoztatással kapcsolatban viszont az instrumentalizmus vált dominánssá. A formális munka értékeinek erodálódása gyakran

eredményezte a tágabb társadalmi értékek kétségbevonását, amennyiben magától értetődően kötött, kényszerű, limitált és morális aktorok tetteitől kevésbé determinált életrendként kezdtek tekinteni saját maguk, s a magyarországi munkavállalók helyzetére.

Kulcsszavak: munka-percepció, moralitás, munkamorál, társadalmi értékek, életszféra, elidegenedés, bizonytalanság, prekaritás, identitás

Abstract

The study explores the moral/value commitments of Hungarian automotive industry workers and the moral contradictions they experience, based on extensive in-depth interviews conducted with 20 employees of a sector-specific factory. The research adopts Terpe's (2020) analytical approach, which complements Weber's theory of value spheres with Joas's (2000) concept of values. Weber primarily emphasized the restrictive (orienting) role of value spheres in individuals' lives, focusing on the burden of meeting their demands. Joas, however, highlighted the attractive role of values, which determine the worthiness of desires and aspirations as potential objects of longing (in contrast to preferences). My initial hypothesis was that the relatively novel conditions and circumstances work might lead to new value orientations, value shifts, and, as I will show, moral contradictions as well. Following a methodological introduction, I present the changes in the perception of work as a value sphere from the workers' perspective: a clear shift toward perceiving work as merely an instrument of livelihood ('meló') emerged among the participants, although they described the erosion of work-related values in formal employment in varying ways. In the final section, I analyze this value crisis through the lens of alienation theories by Seeman (1959), Braverman (1998), and Bourdieu (1977), with particular attention to the disrupted balance between 'core' and 'peripheral' identity values caused by the crisis. (Barnett – Silverman 1979; Carrier, 2009) The study concludes by summarizing the findings: while work has visibly retained its nature as a value sphere for the participants, instrumentalism has become dominant in relation to formal employment. The

¹ A tanulmány védés előtt álló doktori disszertáción alapul. (Vangel, M. 2024 'Who is for us now, or who we are for?' Values and moral commitments among Hungarian automotive workers. PTE-BTK Interdiszciplináris Doktori Iskola, Néprajz – Kulturális Antropológia Doktori Program, Pécs.)

erosion of the values associated with formal work often led to the questioning of broader societal values, as participants increasingly perceived their own lives – and the situation of Hungarian workers generally – as bound by self-evident, constrained, limited, and non-morally determined frameworks of action.

Keywords: perception of work, morality, work ethic, social values, spheres of life, alienation, precarity, uncertainty, identity

Kutatásom kiinduló kérdése az volt, hogyan értékelik munkájukat és munkavállalói helyzetüket egy magyarországi, német tulajdonú gépjárműipari üzem kékgalléros dolgozói. Mivel kimondottan a dolgozóknak a jelen- és közelmúltbeli fejlemények kiértékelése révén megmutatkozó képzeire és értéktársításaira szándékoztam fókuszálni, egy cselekvő-központú megközelítés alkalmazását terveztem.² A módszer kialakításában a kutatási téma mellett ugyanakkor meghatározó szerepe volt a modern ipari létesítmények és munkahelyek korlátozó körülményeinek is.³ A jelen kiértékelése maga után vonja a múlttal való összehasonlítást, így a dolgozók előző munkáihoz kapcsolódó tapasztalatok történetének, s általában élettörténetük felderítésének is komoly relevanciát tulajdonítottam. Épp ezért a félig strukturált (vagy „open-ended”) és az életútinterjú módszereinek egyfajta kombinációja mellett döntöttem: 20 mélyinterjút készítettem üzemi dolgozókkal 2019-2020 folyamán. Schweizert (1998) követve a hermeneutika által a humántudományok módszereként megjelölt

„empatikus megértésre” úgy tekintek, mint arra a folyamatra, amelynek során a kutató kideríti, „más emberek mit gondolnak és hogyan éreznek, illetve, hogy szubjektív (és bizonyos fokig másokkal megosztott) hiedelmeik hogyan strukturálják a jelentésteljes cselekvést” (61). Mivel a humántudományok vizsgálódásuk tárgyaként kezelik az egyén, a társadalom és a környezet jelentés-dimenzióit, a megértés során alapvetésként kezelendő az emberi szubjektumok reflexiós képessége, illetve a célszerű viselkedés-változtatás. A kutató célja a jelentésteljes viselkedés mögött húzódó (múlt- és jelenbeli) okok és szándékok megértése, amelyet az egyén perspektívájába való behelyezkedési „kísérlet” révén igyekszik megvalósítani. (Schweizer 1998:58, 62) Az interjúk során igyekeztem teret hagyni a spontaneitásnak: bár mindannyiuk esetében megközelítőleg ugyanabból a tágabb kérdéstárból dolgoztam, adatközlőim, főleg a kutatás kezdeti szakaszában, gyakran maguk terelték a beszélgetést. A megalapozott elmélet-megközelítés (Glaser – Strauss 1967) szemléletmódját az elemzés és az adatgyűjtés folyamán is alkalmaztam, teret hagyva az adatközlőim szempontjából igazán releváns témák felmerülésének. Ezt részben a választott módszer indokolta, amennyiben a cselekvő-orientált megközelítés partikularitásában igyekszik vizsgálni az egyént és környezetét, annak egyéni hangsúlyai és jelentősége mentén, részben pedig annak a ténynek köszönhetően, hogy hasonló témájú kutatás egyelőre nem készült az „új” magyar gépjárműipari munkásokról, így különös jelentőséggel bírt a munkások témamegjelölési szabadsága. Értékként tekinthetünk arra a jelentésre, jelentőségelteljes többletre, amelyet egyének vagy társadalmi csoportok tulajdonítanak az emberi élet bármely materiális vagy fogalmi elemének, és amely rendszerint valamely társas, kulturális tudáson alapszik. A többlet jelentősége Terpe (2016, 2020) elemzését követve abban rejlik, hogy az érték az embert *orientálja* (Weber 1978), egyszerűsített *attraktálja* is (Joas 2000): az orientáció a saját és a többi ember viselkedésének értelmezése révén zajlik, míg az attrakció általában az egyéni viszonyulásba (kiértékelésbe) ágyazódó érzelmi többlet mélységét és milyenségét jelöli ki. Az értékek tanult kulturális koncepciókként keretezik az emberi tapasztalatokat, s mint prekonceptiók, strukturálják az elvárásokat (D’Andrade 1984), ahogy a már említett módon a jövőre vonatkozó predikciókat is, s mivel a világ tapasztalatának részeit képezik, akár az emberi percepciók és reprezentációk, a valós (tapasztalt) és

² Az üzemi etnográfia terepmunka-módszerének alkalmazása a 21. századi multinacionális vállalat üzeme esetében jogi és etikai problémák tömkelegét vontatta maga után, mivel munkavállalás esetén a szerződéses viszony miatt elkerülhetetlen lett volna a kutatási kérdések és témák egyeztetése, azaz, korlátozása. Esetleges (ám erősen valószínűtlen) affiliáció esetén – ahogy az előző esetben is – a releváns adatgyűjtés is ellehetetlenült volna, egyrészt saját pozícionálisom miatt, másrészt a dolgozók állásvesztési félelme miatt – amely egyike volt a később validált előfeltevéseimnek.

³ A társadalomtudományok adatgyűjtési módszereinek mozgásterét az adott társadalmi-kulturális-intézményi körtöttségek alapvetően meghatározzák: „Akárhogy is, a legtöbb esetben a szociológus stratégiáját korlátozni fogják a strukturális feltételek, azaz, hogy ki elérhető megfigyelés, beszélgetés, meghallgatás, interjúzás, kérdőívadás céljából, és hogy mikor.” (Glaser and Strauss, 2006 [1967]:67)

az ideális (absztrakt) állandó keveredésének szinterei. (Schweizer 1998:54) A Barnett és Silverman (1979) által felvázolt, majd Carrier (2009) által a kapitalizmus termeléstörténetéből fakadó identitásváltozások elemzésére alkalmazott „mag-periféria” identitásmodell⁴ szintén hasznosítottam az elemzés folyamán, elsősorban az értékek és elköteleződések hierarchiájának rekonstrukciója során, illetve az egyes szféra-kategóriákhoz való viszonyulás és az egyéni értékhierarchia összefüggéseinek felderítésében. A feldolgozást az életútinterjú módszerrel készült egységes narratív biográfiai elemzésével kezdtem (Schütze 1983), majd a megalapozott elmélet-megközelítés (Glaser – Strauss 1967) nyílt-axiális-szelektív kódolási technikája segítségével rendszereztem a teljes anyagot.

Munka/morál: ideális munka és meló

Beynon (1975), amikor a hollywood-i (UK) Ford-gyár dolgozóinak saját munkájukkal kapcsolatos értelmezéseit vizsgálta, a számukra „ideális munkáról” kérdezte őket, ám ez a stratégia „nehézségekbe ütközött”, amint azt az egyes adatközlőitől származó szemelvények is bizonyítják (112). A dolgozók számára olykor értelmezhetetlennek tűnt a koncepció, kiváltképp azok számára, akik a munkára mint a pénzkeresés pusztá eszközére tekintettek. A többi dolgozó egyébként szintén ezt tartotta a mai munkavállalás legmeghatározóbb vonásnak, még ha bírtak is elképzelésekkel az „ideális munkáról”, vagyis elsősorban arról, mit tekintenének ideálisnak saját maguk számára. Adatközlőim esetében bizonyos vonások hasonló módon rajzolódtak ki, de akadtak jelentős

különbségek is. A Ford-gyár munkásaihoz hasonlóan egyrészt közülük nagyon kevesen és egyetlen adatközlő kivételével nagyon rövid ideig folytattak olyan munkát, amivel azonosultak volna, munkahelyválasztásaikat tehát általában a megélhetési kényszer szülte. Az elérhető lehetőségek szükségessége dominált tehát a munkáról tapasztalati úton kialakított elképzeléseikben, nem pedig az azonosulás. Az ideális munkáról szóló fejtegetéseikben előszerezzel határozták meg az ideális munkát az elérhető munkák *ellenében*, korrigálva azok egyes problémáit, „feljavítva” az elérhető, általában inkább „elfogadhatóvá”, semmint ideálissá. Ezzel együtt a személyes, ideákhoz kapcsolódó nézőpontjukat is sikerült felderíteni, amelyek rendszerint az identitás magértékeihez kapcsolódtak, s azoknak a tágabb társadalmi értékekkel való összefüggéseiről tanúskodtak. Az ideák és az azonosulási aspektus kapcsán a legtöbb elérhető álláshoz a „meló” koncepcióját társították: a meló a pénzkeresésről szól, az azonosulásnak még a lehetősége sem képezi részét, és inkább „nyűg”, amelyet „jobb híján” vállal az ember. Az ideális munka, a „jó” munka magában foglalta az önálló választást (ilyesformán konfrontálódott az elérhető lehetőségekkel), és a személyes bevonódást (amely alapvetően nem képezte részét a valós, vagy vélt lehetőségeknek). Akár az elérhető munkakörülmények „korrigálásáról”, akár az ideák felvázolásáról volt szó, mindkettőt a magyi értékek strukturálták, elsősorban a fenyegetettség érzett mag értékek: emberi méltóság, mentális egészség, az egyén társadalmi hasznossága. A „meló” alapvetően nem rendelkezett ezekkel az értékekkel: jobban fizetett, mert piaci haszonnal bírt, a dolgozóknak tehát meg kellett elégedniük „piaci” hasznosságukkal. A bér csereértéke egyet jelentett a melóval, míg az ideális munka esetében a „legyen megfizetve” volt az egyetlen csereértékkel kapcsolatos, másodlagos kikötés annak „összevethetetlen” használati értéke mellett (identitásképzés, tanulás, fejlődés, mások megsegítése, társadalmi hasznosság). Értékválságnak nevezhetjük az alapvetőnek hitt értéktulajdonítások és értékviszonyok megkérdőjelezését. Az adatközlők esetében a legjellegzetesebb értékválság az ember mint mérték, s általa az emberi érték elvesztésének képzetében mutatkozott meg. A dolgozók értelmezéseinek kiindulópontját az ember mint mérték jelen munkahelyükön tapasztalt figyelmen kívül hagyása képezte, mind a feladatvégzésre való alkalmasság és a túlzó munkaterhek, mind a foglalkoztatói attitűd szempontjából. A feladatvégzési/alkalmassági kérdés (1) a

⁴ A mag-periféria modellt az említett szerzőpáros a kapitalizmus és a bérmunka térnyerésével kapcsolatos identitásváltozások elemzésére alkotta, amelynek legfőbb motívuma egy magyi és egy periférikus identitás egyre aktívabb elkülönülése. Mindkét identitás-mező az azt fenntartó szociális kapcsolatokban és kötelekekben fog, ám míg előbbi a tartós, kölcsönösségen alapuló viszonyrendszerekben (család, közeli barátok) rejlik, addig utóbbi a szerződéses, lazább, instrumentalizálódó kötelekekben. Munka és magánélet szétválása így az identitást meghatározó jelentés-tulajdonításokra is hatással van: a publikus és a privát, a munka és a magánélet helyeinek és idejének („szabadidő”) elkülönülése révén. Carrier (2009) kiterjedt elemzésében a termelés elidegenítésének hosszú történetébe illesztette be ugyanezt a modellt: a korábban jelenlévő szociális kötelekek hiányában „idegenek” dolgoznak egymás mellett, akik magukról és másokról is tudják, hogy behelyettesíthető, lecserélhető szereplői a termelést szervező viszonyrendszernek (bérmunka).

feladatleosztás megtervezésekor a dolgozó képességeinek, de pusztán fizikai adottságainak a figyelembevételét vonta kétségbe. A túlzó munkaterhek kiszabó norma felállítása (2) az emberi fizikai és mentális tűrőképesség határainak figyelmen kívül hagyását közvetítette. A foglalkoztatási attitűdben mindezek mellett a dolgozó vállalat iránti morális elköteleződésének ignorálása is megjelent (3), többek között a megbecsülés hiányának érzete révén. E három körülmény a munkaszervezési rendszer három tulajdonságának feleltethető meg. A feladatvégzési probléma a betanított munka kialakításának logikájából következik: a betanítható munkások csoportján belül ez a logika nem számol a különbségekkel, mivel alapvetően nem a dolgozó képességeihez idomul, hanem a feladatkört szűkíti „betanulhatóvá”, azaz, legalábbis a tervező logikája szerint, képességektől függetlenül. Ez az „emberi deficit” szoros összefüggésben áll a túlzó munkateher „embertelenségével” kapcsolatos dolgozói nézetrel is, hiszen a normaállítást megkönnyítését és pontosítását szolgálja a mérhető, betanítható feladat (taylorizmus⁵). Mivel a betanított mozdulatsor végrehajtása alapvetően nem igényli, így korlátozza is az egyéb képességek használatát, a tapasztalati úton történő tudásszerzést, szocializációt vagy az esztétikai kielégülést. A dolgozók szerint munkájukat kizárólag a norma mértékének való megfelelés ruházta fel értékkel, a normát teljesítő vagy nem teljesítő „ember” a soron, s a mércének való megfelelés sikerességének, vagy sikertelenségének emberi okai nem képezik részét a munkáltatói kiértékelésnek. A dolgozók úgy vélték, a gyártósori feladatkörök egyetlen valós követelménye az, hogy ember végezze őket – ennek értelmében a munkáltató szemében bármelyik ember alkalmas lett volna a feladat elvégzésére. A normateljesítés emberi körülményeinek figyelmen kívül hagyása a vállalat saját dolgozói iránti morális elköteleződésének abszolút hiányáról tanúskodott számukra: „ha bírja, bírja, ha nem, nem”. Aki nem bírja, attól pedig általában megváltak. A felsorolt három körülmény mind visszaköszött egy-egy önképvonatkozású, értéktelített megnevezésben, amelyekkel a dolgozók azt próbálták megjeleníteni, hogyan

tekint rá munkáltatójuk. „Robotok” voltak az elvárt képességhasználat és a feladatvégzés „emberi deficitjének” eltervezettsége miatt, „rabszolgák” a normán keresztül történő túlterhelés és tűrőképességük figyelmen kívül hagyása miatt, és „számok” voltak, mint lecserélhető dolgozók – a darabszám teljesítéséhez létszámra volt szükség, nem pedig képességeik szerint alkalmas, vagy elkötelezett emberekre. Ez az értékválság legélelkebben az emberi társadalom általuk vélt érték-viszonyaira való kivetülésében nyilvánult meg. Az adatközlők beszámolóiban gyakoriak voltak az olyan áthallások, következtetések, párhuzamállítások, amelyek az értékválságot szülő morális ellentmondások feloldatlanságában gyökereztek, mivel sem a gyáron belüli, sem a gyáron kívüli társadalmi diskurzus nem kínált releváns magyarázatot, és az ellentmondásokat enyhítő vagy feloldó társadalmi értékáthelyeződésekre sem került sor. Egy „magasabb ideológia” (Wallman 1979:10) magyarázatának híján a dolgozók magukat a társadalomszervező értékeket kérdőjelezték meg, kétségeik magvát pedig ugyanaz képezte, amely a munkahelyük esetében is: az alapvető emberi értékek szerint kialakított társadalomszervezet és munkamegosztás „valóságtartalma”. A lecserélhetőség, az alárendeltség és az ember, mint egyén felé tanúsított ignorancia ilyesformán a tágabb társadalom vonásaként is kiértékelésre került, mivel e társadalmon belül jött létre a gyár szűkebb társadalma is, így annak szervezőerejét a dolgozók hajlamosak voltak megfeleltetni a társadalom egészét szervező erőnek. (Lockwood 1966) A megkérdőjelezés összehasonlító momentumának megkülönböztethetjük egy megelőző, enyhébb, illetve egy rákövetkező, szélsőségesebb formáját. Előbbi „a dolgok már csak így működnek” kvázi-beletörődő, elfogadó szemléletmódjában mutatkozik meg, míg utóbbi esetben felmerült a társadalomszervezés ellenőrzőfunkciójához kapcsolódó „tudatos” tervezés gyanúja is. E szélsőségesebb párhuzamállításoknak és kérdésfeltevéseknek mindig részét képezte valamiféle hatalmi-anyagi érdek, azonban a tudatos tervezés gyanúja alatt nem holmi „összeesküvés” sejtése értendő, hanem az abban való bizonyosság, hogy „valakinek megéri” a jelen társadalmi viszonyok fenntartása. Ilyesformán az anyagi haszonszerzés emelkedett ki a magyarázatokból, mint „végső” társadalomszervező erő, amely általános jelenlétével ellehetetleníti a – gyári párhuzammal élve – „hangoztatott” társadalmi értékek érvényesülését.

⁵ A „taylorizmus” Frederick Winslow Taylor amerikai mérnök nevét viseli, s egy olyan ipari munkaellenőrzési módszert takar, amely a hatékonyság és a termelékenység növelését célozza. Ennek érdekében a munkafolyamatokat és az egyes részfeladatokat rendszeresen vizsgálják és optimalizálják, hogy a mozdulatelemzés és az időmérés segítségével csökkentsék a költségeket és növeljék a minőséget.

Elidegenedés: értékvesztés?

„A munkafolyamat progresszív elidegenítése” Braverman szerint a munkások munkafolyamatban való érdekeltségének elvesztését eredményezte. (1974:39) Ez a megközelítése a tervezés-végrehajtás szétválasztásán túl a munkaintenzitás növelésének és a munkaerő „leghasznosabb” felhasználásának szándékaihoz köti a munkások munkafolyamat feletti ellenőrzésének elvesztését. A munkafolyamat és a feladatok standardizációjának „kapitalista szükséglete” eszerint abban gyökerezik, hogy a bér csereértékéért megvásárolt munkaerőt a lehető leghatékonyabban kihasználja, amely a standardizált feladatokhoz rendelt standardizált bérek (csereérték) kifizetése útján történik. Az elidegenedés momentumuma itt abban nyilvánul meg, ahogyan a standardizálás a „realizálhatóra” redukálja a munkásban rejlő „potenciált”. Braverman a következőképp fogalmazza meg az emberi munkaerő „kapitalista problémáját”: „Azonban, ha a kapitalista az emberi munkaerő e jellegzetes minőségére⁶ és potenciáljára⁷ épít, úgy ez a minőség állítja egyúttal, önnön meghatározatlanságából fakadóan, a legnagyobb kihívás elé is. A munka értelmének ugyanis van egy másik oldala: miközben munkaerőt vásárol, amely sok mindenre képes, egyszersmind definiálatlan mennyiséget és minőséget vásárol belőle. Amit megvesz, *potenciáljában* végtelen, ám *realizálását* korlátozza a munkások szubjektív állapota, története, az aktuális társadalmi helyzet, ahogy az adott vállalkozás konkrét körülményei és munkavégzésük technikai környezete is. A valójában végzett munkát mindezek, és sok más faktor befolyásolja, többek között a munkafolyamat megszervezése, és a munkaellenőrzés formái.” (U.o.) Adatközlőim esetében az emberi mérték látszólagos irrelevanciája a feladtvégzésben az emberi munka potenciáljának elvesztése és az emberi munkaerő „realizálhatóra” való redukálása folytán merült fel, különösen a munka intenzifikációja miatt, amely a „realizálható” „embertelen” szintre emelte. A gyártósor mint munkaellenőrzési-technológiai apparátus és a munkáltatónak tulajdonított szemléletmód eredményezte a „számokra”, „robotokra” redukálódó önképet. Az emberi munkaerő „teljes potenciálja” így a betanított munka társadalmi-gazdasági gyakorlatának esik áldozatul, amely elsősorban a realizálható munkaerőben érdekelt: azaz, a piaci kereslet fényében

⁶ Azaz, a konceptuális gondolkodás képességére.

⁷ Azaz, a konceptuális gondolkodásból fakadó kreatív potenciálra.

technológiailag-munkaszervezésileg manipulált csereértékkel felruházható munkaerő felhasználásában. Az adatközlők értékkonfliktusai általában a periférikus identitás értékeiben eredményeztek változást, ám olykor ezek az összeütközések egészen a mag értékeinek fenyegetéséig fajulhattak. Az átmeneti, szerződéses szociális kapcsolatokon alapuló periférikus identitás kialakulásával és természetével kapcsolatban Carrier a következőképp fogalmaz: „e kapcsolatok kontextusában az emberek nem viszonyulásukban tapasztalják egymást, hanem autonóm, független individuumokként. Ez az én kiértékelt, s a munkáltató számára való használhatóságából kifolyólag árucikk-jellegű. Mivel a termelésben való részvételük az állásra való alkalmasságuktól függ, az emberek behelyettesíthetővé válnak.” (2009[1992]:211). Az új „én” kialakulása a termelés elidegenedésének történeti folyamatát tükrözi, amely – elidegenítő mivoltából fakadóan – ellenállást szült a munkások körében. A dolgozók értékviszálgainak tanulságai elsősorban a normateljesítés, mint mérce, és a lecserélhetőség, mint e periférikus identításra komoly hatással bíró tényezők tekintetében illeszthetők be ebbe az elidegenedéskoncepcióba. A morális elköteleződés hiánya és a lecserélhetőség érzete meghatározta a munkájukhoz kapcsolt értékeket: az állás egyre ellentmondásosabb formákban követelt egyre többet tőlük, s úgy vélem ez a periférikus identitás túlzott térnyerését eredményezte. Szintén erre utalt a mag-értékek egyre gyakoribb előtérbe kerülése, és azoknak a periférikus értékekkel szembeni, korrigáló célú koncepcionális felhasználása, nem is beszélve a szűkös szabadidőben folytatott „kompenzáló” tevékenységekről.⁸ Utóbbiak az azonosulás révén kettős célt szolgálhattak: egyrészt a túlhasznált periférikus én és a fenyegetettnek érzett mag-én közti határ, s általa elsősorban az identitás magjának megerősítését;

⁸ A dolgozók szabadidő-felhasználásának részletezése kimerítené jelen tanulmány kereteit. A formális állásukban tapasztalt értékviszálgot ellensúlyozandó az adatközlők különféle, gyakran „munkaként” (annak „ideális” értelmében, azaz, valamely mag-értékek bevonó munkaként) felfogott tevékenységeknek hódolnak. Ezek között akadt nosztalgiaiából művelt kertgazdaság, szántó-tehenészet, művészi alkotótevékenységek, sporttevékenységek, barátokkal végzett házépítés vagy -felújítás, „maszek” szakmai tevékenységek, stb. Közös vonásuk volt, hogy rendelkeztek egy vagy több olyan értékkel, amelyek egybeestek a dolgozó „ideális” munkához kapcsolt értékeivel, adatközlőim pedig rövid regenerációs idejük és kimerültségük ellenére is aktívan, elkötelezetten végezték őket.

másrészt a periférikus én szociális, imaginatív és kreatív potenciáljának megőrzését, megújítását. Könnyen juthatnék arra a pesszimista következtetésre, hogy – amint azt Beynon (1975) egyik adatközlője megfogalmazta – „mindent meg lehet szokni”, így a kompenzálás csupán az elidegenedés tünetének volna tekinthető. A dolgozók tágabb társadalmi értékviszáltságokkal állított párhuzamai azonban arra engednek következtetni, hogy nem kompenzálásról, inkább a mag értékekhez való visszatérésről van szó. A munkavállalás és a foglalkoztatás társadalmi „praxisának” alapjaiban való megkérdőjelezése véleményem szerint a „practico-inertbe” történő átmenetet tükrözi, melyet Bourdieu (1977) a társadalmi elidegenedés folyamatának vonásaként értelmez. A beszámolóok alapján azonban úgy vélem, ennek az elidegenedési folyamatnak is megvannak a maga effektív határai, s az egyéni reakciók szintjén az identitás magyi értékeinek megújítását, újrafelfedezését is eredményezheti, még ha azok más szférákba kénytelenek is átcsoportosulni. Mindemellett az elidegenedés, annak Seeman-i (1959) osztályozását alapul véve legalább három értelemben hatással volt a megkérdőjelezett dolgozókra. A „norma-nélküliség” (*normlessness*)⁹ a vezetőségnek és bizonyos kollégáknak tulajdonított morális elköteleződési problémákban nyilvánult meg: ezt az elidegenedési formát tehát az adatközlők a munkakörnyezet más szociális aktorainak tulajdonították, ők maguk azonban a magyi értékek megerősítése révén igyekeztek ellenállni ugyanennek a formának. A vezetőségnek tulajdonított norma-nélküliség révén több adatközlő esetében felbukkantak az elidegenedés „hatalom-nélküliséghez” (*powerlessness*)¹⁰ kapcsolódó tünetei, amelyek részint az információ-hiány (vállalati és felettesi kommunikáció hiánya) és a gyár életét meghatározó külső események (piaci fluktuáció, alkatrészhány, stb.) hatására alakultak ki. Leghangsúlyosabban azonban a „jelentés-nélküliség” (*meaninglessness*)¹¹ elidegenedési motívumai tükröződtek a beszámolóokban: az említett információ-hiány, a vezetői hozzáállás (lekezelő attitűd, visszaélések) és a munka intenzifikációja

révén átalakultak a strukturális pozíció már említett külső értékei, s konfrontációba kerültek az addig nekik tulajdonított, a mag identitás értékeivel koherensebb kapcsolatban álló értékekkel. A dolgozók bizonyos értelemben valóban nem tudták, „mit higgyenek”: a jelentés-nélküliségnek, azaz az elidegenedésnek való kitettség a társadalomszervező értékek megkérdőjelezésében, a morális ellentmondások feloldási kísérleteiben nyilvánult meg. A munka tapasztalatához kapcsolódó értékpercepciók tehát aktív hatást gyakoroltak a tágabb társadalomhoz kapcsolódó értékpercepciókra.

Felhasznált irodalom:

- Barnett, Scott D. – Silverman, Martin G. 1979 Separations in Capitalist Societies: Persons, Things, Units and Relations. In Barnett, S. D. – Silverman, M. eds. *Ideology and Everyday Life*. University of Michigan Press, Ann Arbor, 39-81.
- Beynon, Huw 1975 *Working for Ford*. EP Publishing Ltd, Wakefield.
- Bourdieu, Pierre 1977 *Outline of the Theory of Practice*. Cambridge University Press, Cambridge.
- Braverman, Harry 1998 *Labor and Monopoly Capital*. Monthly Review Press.
- Carrier, James G. 2009 *Emerging Alienation in Production: A Maussian History*. In Mollona, M. – De Neve, G. – Parry, J. eds. *Industrial Work and Life. An Anthropological Reader*. Berg, Oxford, 197-219.
- D’Andrade, Roy 1984 *Cultural Meaning Systems*. In Shweder, R.A. – LeVine, R.A. eds. *Culture Theory*. Cambridge University Press, Cambridge, 88-119.
- Glaser, Barney – Strauss, Anselm L. 2006 *The Discovery of Grounded Theory. Strategies for Qualitative Research*. AldineTransaction, Piscataway.
- Joas, Hans 2000 *The Genesis of Values*. The University of Chicago Press, Chicago.
- Lockwood, David 1966 Sources of variation in working-class images of society. *Sociological Review*, 14(3), 249-267.
- Schütze, Fritz 1983 *Biographieforschung und Narratives Interview*. *Neue Praxis*, 13(3), 283-293.
- Schweizer, Thomas 1998 *Epistemology. The Nature and Validation of Anthropological Knowledge*. In Bernard, H.R. – Gravlee, C.C. eds. *Handbook of Methods in Cultural Anthropology*. AltaMira Press, Walnut Creek, 39-87.

⁹ Az egyén részéről bizonyos célok elérése társadalmilag nem elfogadott tettek végrehajtását követeli meg (Seeman 1959:787-788).

¹⁰ Az egyén úgy érzi, viselkedése nem determinálja a remélt vagy remélhető eredmény bekövetkezését (Seeman 1959: 784-785).

¹¹ Az egyén számára egyrészt nem tisztázott, mit kellene hinnie, illetve nem remél kielégítő predikciókat viselkedésének potenciális eredményével kapcsolatban (U.o.:786-787).

- Seeman, Melvin 1959 On the Meaning of Alienation. *American Sociological Review*, 24(6). 783-791.
- Terpe, Sylvia 2016 Max Weber's 'Spheres of Life': A Tool for Micro-Sociological Analysis. Max Planck Institute for Social Anthropology Working Papers, No. 179, Halle.
- Terpe, Sylvia 2020 Working with Max Weber's 'Spheres of Life': An Actor-Centred Approach. *Journal of Classical Sociology*, 20(1). 22-42.
- Wallman, Sandra 1979 Introduction. In Wallman, S. ed. *Social Anthropology of Work*. Academic Press, London, 1-24.
- Weber, Max 1978 *Economy and Society*. University of California Press, Berkeley.