

MUNKAERŐPIAC ÉS POLITIKA: RADIKALIZÁLÓDÓ MUNKAVÁLLALÓI CSOPORTOK A 2010-ES VÁLASZTÁSOK UTÁN

Bevezetés

E tanulmány a 2010-es European Social Survey (ESS) munkavállalói blokkjának elemzésére épül. Az elemzés során elsősorban azt szerettük volna megtudni, hogy a fizetett munkát végző munkavállalói réteg perceptált munkakörülményei és politikai attitűdjei hogyan alakultak egy mély társadalmi-gazdasági és politikai válsággal jellemezhető időszakban. Az ESS kutatásból képet kaphattunk arról, hogy a munkavállalók miként érzékelik a munkaerő-piaci változásokat, saját munkahelyükön mennyire integráltak, elégedettek, illetve, hogy milyen a pártokhoz és a demokratikus intézményrendszerhez való viszonyuk. Az ESS kutatás lehetőséget nyújtott annak vizsgálatára is, hogy a 2010-es kormányváltást követően nagyjából fél évvel hogyan alakult a munkavállalók radikalizációja, pártpreferenciája, illetve, hogyan változott a politikai pártoktól való elfordulás mértéke. Az ESS adatbázisa mellett a 2003-as nemzetközi SIREN kutatás¹ eredményei is fontos információkkal szolgáltak a munkavállalói percepciók mélyebb megértéséhez.

A 2010-es ESS kutatás egyik legmegdöbbentőbb eredménye, amely további vizsgálódásokat igényel, és amely indokolja a tanulmány témaválasztását, hogy az adatok szerint a 2010-es választásokon a fizetett munkát végzők 20%-a, míg az inaktívak „csupán” 7%-a szavazott a Jobbikra. Az eddigi radikalizáció-elméletek ismeretében azt várhatnánk, hogy egy globális válsághelyzetben, amikor a vesztesek aránya óriásira duzzad, az inaktívak, a munkanélküliek, vagyis az inkább vesztesnek tekinthető csoportok fognak jelentősebb mértékben a szélsőségek felé tolni, és hogy az ő elégedetlenségükön keresztül kialakuló támogatói attitűdök vezethetnek elsősorban a szélsőséges pártok előretöréséhez.

A 2010-es ESS vizsgálat lehetőséget nyújtott a tanulmány fő hipotézisének tesztelésére, miszerint a már a rendszerváltás óta meglévő, de a válság során felerősödő neofordai munkakörülmények jelentős mértékben hozzájárulhattak a munkavállalók jobboldali

¹ A SIREN EU-5-ös kutatási program keretében mélyinterjúk és országos reprezentativitású kérdőíves vizsgálat készült, amelyek a társadalmi-gazdasági változások foglalkoztatásra, illetve a munkafeltételek alakulására gyakorolt hatását, valamint az ezzel kapcsolatos szubjektív percepciókat és egyéni reakciókat vizsgálta nyolc európai országban (Ausztria, Belgium, Dánia, Franciaország, Németország, Magyarország, Olaszország és Svájc) 2001 és 2004 között.

radikalizációjához. Az említett neofordi berendezkedés olyan munkával kapcsolatos percepciók mentén jellemezhető, mint a munkahelyi autonómia, participáció, és állásbiztonság hiánya, a nagy munkateher és a munkahelyi elégedetlenség, amelyek mind olyan munkával kapcsolatos itemek, amelyek már más, a radikalizáció folyamatát kutató vizsgálatokban (például a már említett SIREN kutatásban) is felmerültek a neofordi munkaszervezet címkéje nélkül. Hipotézisünk szerint e munkakörülményekkel kapcsolatos percepciók hozzájárulhatnak az aktív munkavállalók elégedetlenségéhez, kiábrándultságához és végső soron radikalizációjához. A tanulmányban a neofordi modell korábbi kutatásokra és szakirodalmakra támaszkodó elméleti bemutatását, az ESS 2010 változói mentén empirikus vizsgálatát, valamint a jobboldali radikalizáció jelenségével való kapcsolatát helyeztük a vizsgálódás középpontjába.

Vizsgálatunk során mindezeket, és a munkavállalók radikalizációjára utaló attitűdöket egy három klaszteres munkavállalói nyertes-vesztes stratifikáció mentén elemeztük, amely csoportokat a munkahelyi autonómia és participáció, a munkateher és az állásbiztonság változása, a munkahelyi elégedettség, valamint a munkavállaláshoz szorosan kapcsolódó anyagi feltételek főkomponensei, és a munkavállalást elősegítő iskolai végzettség segítségével hoztuk létre. Végül a társadalmi integráció, a foglalkozási presztízs és jövedelmi státusz, az anómia és az outgroup-elutasítás diszk-

rimináló függvényeinek segítségével különítettük el a munkavállalói csoportokat egymástól. A tanulmány első fejezetében röviden bemutatjuk azokat a főbb társadalmi és gazdasági, valamint munkaerő-piaci változásokat, illetve a rendszerváltással járó átalakulásokat, amelyek fontos elméleti háttérrel nyújtanak az empirikus elemzés értelmezéséhez. A tanulmány második fejezetét a különböző munkaszervezeti modellek (a fordizmus, posztfordizmus, neofordizmus és hibrid modellek) bemutatásának szenteljük. A tanulmány harmadik fejezetében bemutatjuk a változások magyar munkaerő-piacra, illetve a munkaszervezeti modellekre és a szélsőséges jobboldali attitűdökre gyakorolt hatását, valamint a SIREN kutatás azon kvalitatív és kvantitatív eredményeit, amelyek kapcsolódnak a tanulmány tematikájához és segíthetik az aktív, de neofordi munkakörülmények közt dolgozó munkavállalók radikalizációjának megértését. E fejezetben kerül bemutatásra a 2008-as válság munkaerő-piacra, illetve a munkavállalók percepcióira gyakorolt hatása is, valamint azok a szociálpszichológiai elméletek, amelyek segíthetnek megérteni a neofordi munkakörülmények közt dolgozó munkavállalók radikalizációjának jelenségét. A negyedik fejezetben a bemutatott elméletek mentén megfogalmazzuk a tanulmány elméleti keretét, valamint felvázoljuk a neofordizmus és a jobboldali radikalizáció folyamatának lehetséges kapcsolatát. A tanulmány ötödik fejezetében meghatá-

rozzuk a kutatás hipotéziseit, a kialakított elméleti koncepciót empirikus módszerekkel teszteljük, ismertetjük a főbb gyakorisági eloszlásokat, a létrehozott főkomponenseket és a munkavállalói tipológiát, valamint a diszkrimináló függvényeket. A tanulmány záró fejezetében összefoglaljuk a vizsgálat eredményeit és megfogalmazzuk a tanulmány konklúzióit.

1. Társadalmi-gazdasági változások a '90-es években

A 2010-es ESS adatbázis radikális attitűdökkel kapcsolatos eredményeinek értelmezéséhez kulcsfontosságú a jelenlegi munkaerő-piaci és foglalkoztatási feltételeket létrehozó gazdasági változások rövid áttekintése. A munkaerőpiac és a foglalkoztatás alakulása szempontjából a 90-es éveket tekinthetjük fordulópontnak. A változások ket-tős természetűek voltak. Egyrészt a Nyugat-Európában lezajló és Magyarországra is beszivárgó változásokat, másrésztől specifikusan a rendszerváltással járó átalakulási folyamatokat is figyelembe kell vennünk. A Nyugat-Európában lezajló globalizáció, li-beralizáció és dezindusztrializáció, valamint a neoliberális gazdaságpolitika alapvető változásokat hoztak a munka világában.² A globalizáció, a világgazdaságba való bekap-csolódás megkövetelte a neoliberális gazdaságpolitika alkalmazását és óriási versenyt generált. A verseny fokozódásával párhuzamosan a munkavállalóknak számolniuk kel-lett a jóléti rendszerek visszaszorulásával is.

1.1. Munkaerő-piaci átalakulások

A foglalkoztatási szerkezet-változás során az ipari szektorról a szolgáltatási szektor-ra tolódott a hangsúly. A dezindusztrializáció mértékét mutatja az OECD statisztikája is, amely szerint az akkori EU 15 országok ipari szektorban dolgozó munkavállalóinak száma 1971 és 1999 között 44,1%-ról 29,1%-ra csökkent.³ A kilencvenes évek átalakulási folyamatainak másik fontos jellemzője volt a csökkenő foglalkoztatottság és a növekvő munkanélküliség. Az Európai Unió munkanélküliségi ráta 1993-ban és 1999-ben is közel 10%-os volt.⁴ Az 1960-as évekig az európai munkanélküliségi ráta legendásan ala-csony volt, majd a hetvenes évektől lassú, de folyamatos emelkedésnek lehettünk tanúi, amelyet a nyolcvanas évek végén, a kilencvenes évek elején egy ugrásszerű emelkedés váltott fel.⁵ Jól szemlélteti ezt a folyamatot, hogy például 1980-ban Németországban a munkanélküliségi ráta még nem érte el a 3%-ot, majd rendre minden évben 1-1,5 %-kal

² Lásd még Grajczjár István 2007 *Utak a szélsőjobboldalhoz*. In Boda Zsolt – Kovách Imre – Szoboszlai György szerk. *Hatalom, közbeszéd, fejlesztéspolitika. Elemzések politikai jelenségekről. Műhelytanulmányok 4., MTA Politikai Tudomá-nyok Intézete, Budapest, 28-45.*

³ Forrás: *OECD Historical Statistics, OECD (2000).*

⁴ Az Európai Unióra vonatkozó adatok forrása: *OECD (1999) és OECD (2000).*

⁵ Blanchard, J. O. 2004 *Explaining European Unemployment, Research Summary, National Bureau of Economic Research, Forrás: <http://www.nber.org/reporter/summer04/blanchard.html>, Utolsó letöltés ideje: 2014.02.28.*

növekedett.⁶ Tovább árnyalhatja a képet, hogy a munkanélküliek átlagosan mennyi időt töltöttek a munkaerő-piacon kívül. Az Európai Unióban 1998-ban már 50,1% volt az egy éve, vagy annál hosszabb ideje munkanélküliek aránya, míg 1992-ben a 20%-ot sem érte el ez az érték.⁷ Ezek az átalakulások, a munkanélküliség, illetve annak folyamatos fenyegetése, a változásokhoz való alkalmazkodás nehézségei pedig a munkavállalók széleskörű bizonytalanság- és igazságtalanság-érzetéhez vezettek.

A Nyugat-Európában lezajló változások azonban nem csak a munkanélküliség emelkedését hozták magukkal. Az új menedzsment-technikák révén azokat a munkavállalókat is érintették a változások, akiknek megfelelő képzettségüknek köszönhetően sikerült megtartaniuk a munkájukat. A korábbi állami és magántulajdonra épülő vegyes-gazdaságot és a merev munkaerő-piacot egy flexibilis és változékony, folyamatos kiélezett versenyt jelentő világ gazdaság váltotta fel, így a már említett új menedzsment-technikák is rugalmasságot, kreativitást és önállóságot követeltek meg a munkavállalóktól. A határozatlan idejű munkaszerződések helyett előtérbe kerültek a határozott idejű, projekt-jellegű,⁸ és más atipikus foglalkoztatási formák, elterjedt a táv- és részmun-

ka is. Megjelentek a munka világában az olyan fogalmak, mint a life long learning és a tudás alapú gazdaság/társadalom. A munkahelyeken általánossá vált a kompetencia alapú szemlélet a kiválasztás és a képzés területén. A versenyképesség ebben az új gazdaságban a humán tőke függvényévé vált. A versenyben való helytálláshoz pedig új ötletek magalkotására képes, innovatív munkaerőre volt szükség.

Az OECD 1998-as meghatározása szerint „a humántőke-állomány a tudás, a kompetenciák és egyéb olyan gazdaságilag releváns tulajdonságok összessége, amelyekkel a munkaképes korú népesség rendelkezik”.⁹ A 2001-es OECD-fogalom szerint pedig az emberi tőke nem más, mint „az egyénben megtestesült tudás, készségek, kompetenciák és sajátosságok, amelyek megkönnyítik a személyes, a társadalmi és a gazdasági jólét megteremtését”.¹⁰ Mindezek a menedzsment-technikai változások, a munkaerő-piaci elvárások átalakulása és az OECD törekvései, irányelvei a tudásalapú társadalom létrehozására Nyugat-Európában a gazdasági változásokra adott reakcióként értelmezhetőek. A gazdaság és a munkaerőpiac átalakulása arra készítette a nyugat-európai döntéshozókat, a gazdaság szereplőit és a munkaerő-piacot, hogy alkalmazkodjanak a folyamatos verseny kihívásaihoz, az alkalmazkodásnak pedig az emberi tőke, a tudás, és az innováció felértékelődése volt egyik lehetséges formája.

⁶ OECD *Employment Outlook* (1984).

⁷ Nagy Gyula 2000 „Munkanélküliség a kilencvenes években”. In *Társadalmi riport 2000*, Kolosi Tamás, Tóth István György, Vukovich György szerk. Budapest, TÁRKI, 79-98. Forrás: <http://www.tarki.hu/adatbank-h/kutjel/pdf/a844.pdf>, Utolsó letöltés ideje: 2014.01.25.

⁸ A kapitalizmus új, negyedik, projekt-rendjéről lásd bővebben: Boltanski, Luc – Chiapello, Eve 1999 *Le nouvel esprit du capitalisme*. Gallimard, Paris – idézi Gabrielle Balazs et al. *ibid.* 2001.

⁹ OECD „*Education at a Glance*” („Oktatási körkép”) 1998.

¹⁰ „*The Well-being of Nations*” („A nemzetek jóléte”) 2001.

1.2. Változások Magyarországon: Rendszerváltás és gazdasági visszaesés

Ezek a fent említett globális szintű változások részben Magyarországra is beszivárogtak, ugyanakkor a rendszerváltás után egészen más jellegű kihívásokkal is szembe kellett néznünk. A rendszerváltás utáni gazdasági állapotokat demonstrálja a GDP-értékek drámai visszaesése, mely fontos jellemzője volt a kilencvenes évek gazdasági depressziójának. A TÁRKI kutatása szerint az 1990 és 1993 közötti négy évben több mint 18%-kal csökkent a GDP, és az 1999-es értékek is 0,6%-kal 1989-es értékek alatt maradtak, illetve az 1990-es évek adatait is csupán 0,3%-kal múlták felül.¹¹ A rendszerváltás után Magyarország gyakorlatilag a csőd szélére került, ezzel együtt pedig a magyar gazdaság munkaerő-piaci és foglalkoztatási szempontból nagyon alacsony értéken stabilizálódott. A rendszerváltással megszűnt a teljes foglalkoztatottság illuzorikus állapota, megjelent és állandósult a munkanélküliség. Az 1990 és 1992 közötti rövid időszakban több mint félmillió munkanélküli tömegről beszélhetünk.¹² A munkanélküliségi ráta 1993-ban volt a legmagasabb 11,9%-os értékkel.¹³ 1989 és 1992 között 1.174.000 munkahely szűnt meg, a teljes foglalkoztatottság 22,3%-kal csökkent, majd 1993 és 1998 között újabb 343.000 munkahely megszűnésével a foglalkoztatottság 8,4%-kal csökkent.¹⁴ A KSH adatai szerint Magyarországon 1989 és 1999 között a népesség 3,2%-kal, ugyanakkor a foglalkoztatottak száma közel 28%-kal csökkent.¹⁵ A változó munkakörülmények sokakat kiszorítottak a munkaerő-piacról, az idősebbek a munkanélküliség elkerülésére tömegesen választották önkéntesen a nyugdíjat, míg másokat nyugdíjba küldtek. A fiatalok a lehetőségek egyre szűkülő kínálata elől jobb esetben az iskolapadban találtak menedéket. Az új menedzsment-technikák beszivárgásával a legtöbb munkavállaló számára új és a korábbiakhoz képest merőben más elvárások jelentek meg. A folyamatos képzés igénye, a kompetencia alapúság, a fokozódó verseny sokakat – megfelelő képzettség hiányában – kiszorított az immár más jellegű elvárásokat támaztó munkaerő-piacról.

¹¹ Oblath Gábor – Pula Gábor 2000 „Makrogazdasági folyamatok és szerkezeti átalakulás a kilencvenes években Magyarországon” In Társadalmi riport 2000. Kolosi Tamás, Tóth István György, Vukovich György szerk. Budapest, TÁRKI, 46-78. Forrás: <http://www.tarki.hu/adatbank-h/kutjel/pdf/a843.pdf> Utolsó letöltés ideje: 2014.03.28.

¹² Nagy Gyula 2000 „Munkanélküliség a kilencvenes években”. In Társadalmi riport 2000. Kolosi Tamás, Tóth István György, Vukovich György szerk. Budapest, TÁRKI, 79-98. Forrás: <http://www.tarki.hu/adatbank-h/kutjel/pdf/a844.pdf> Utolsó letöltés ideje: 2014.01.25.

¹³ Nagy Gyula 2000u.o.

¹⁴ Grajczár István 2008 Válság és változás: Utak a jobboldai radikalizmushoz, Doktori disszertáció, ELTE Társadalomtudományi Kar, Szociológia, 16. old.

¹⁵ Oblath Gábor – Pula Gábor 2000 u.o.

1.3. Külföldi tőke beáramlása és a privatizáció folyamata

A gazdasági feltételek átalakulásának másik fontos eleme volt a keleti KGST piacokra való export jelentős visszaesése és ezzel párhuzamosan, illetve ezt ellensúlyozva pedig a nyugati, magasabb minőségi követelményű piacok felé való nyitás, a nyugati export növekedése. 1999-ben a keletre történő export az 1989-es évi kivitelnek csupán a 63%-át tette ki, míg a nyugati exporté közel 230%-kal növekedett az 1989-es értékhez képest.¹⁶ A keleti piacokhoz való kötődés kettős természetű volt. Magyarországra a Szovjetunióból úgynevezett „kemény” áruk (a világpiacon is eladható nyersanyagok és energiahordozók) érkeztek, amelyekért mi „puha” árukkal (pl. élelmiszerek) fizettünk. A Szovjetunió célja az volt, hogy a keleti blokk szükségleteit lehetőség szerint a tömbön belül tartsa és azokat a belső piacok segítségével elégítsék ki, ugyanakkor ezt az ideológiai célt nem sikerült megvalósítani, a Nyugattól való függés mindig is része volt a rendszernek, azonban a gazdasági és kereskedelmi kapcsolatok átrendeződését a politikai események (a Szovjetunió összeomlása) katalizátorként felgyorsították.¹⁷

A Nyugathoz való közeledés másik fontos eleme volt a külföldi tőke beáramlása,

¹⁶ Oblath Gábor – Pula Gábor 2000 *Ibid.*

¹⁷ Köves András 2003 *A KGST-kereskedelemtől az EU csatlakozásig, A kereskedelmi reorientáció néhány főbb kérdése a rendszerváltó országokban, különös tekintettel Magyarországra, I. Kontinuitás és diszkontinuitás a külkereskedelmi kapcsolatokban. Közgazdasági Szemle, L. évf., július-augusztus, 635-653., Forrás: <http://www.epa.oszk.hu/00000/00017/00095/pdf/04Koves.pdf>, Utolsó letöltés ideje: 2013.12.13.*

a közvetlen tőke-befektetések, a privatizáció és a zöldmezős beruházások megvalósítása. A vegyes vállalatok létesítése már a hetvenes évektől lehetővé vált Magyarországon, 1989-ben pedig a térségben elsőként nyitottuk meg az utat a közvetlen külföldi tőkebefektetések előtt. A privatizáció Magyarországon három nagyobb szakaszban zajlott le: 1990 és 1992 között jellemzően a nagy iparvállalatok kerültek külföldi tulajdonba, 1992 és 1994 között a közepes méretű állami vállalatok, majd 1995 és 1996 között a nagyobb közszolgáltató cégek, például a telekommunikációban érdekelt vállalatok privatizációja ment végbe.¹⁸ A privatizáció keretében 1991 és 1997 között 4,6 milliárd euró befektetés valósult meg.¹⁹ A privatizáció mértékét mutatja továbbá, hogy Magyarországon a kilencvenes évekre a külföldi cégek a bruttó export 72%-át adták és a munkavállalók 25%-át foglalkoztatták.²⁰ A 2007-es transznacionalizálódási, vagyis a külföldi tulajdonú vállalkozások súlyát mutató index is azt mutatja, hogy Magyarország élen járt a külföldi tőke vonzásában (ez az index tartalmazza a tulajdoni részesedést, az export teljesítményt, a foglalkoztatást és a beruházási volument is).²¹

¹⁸ *Commission 2000 Hungary 2000, Regular report from the Commission on Hungary's progress towards accession, 8. November 2000.*

¹⁹ *Magyarország 1989–2009 A változások tükrében (2010), Központi Statisztikai Hivatal, Budapest. Forrás: https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mo/mo1989_2009.pdf, Utolsó letöltés ideje: 2014.01.22.*

²⁰ *OECD (1999) Economic Surveys: Hungary 1999. OECD, Paris, 72-73.*

²¹ *Mihályi Péter 2010 A privatizáció enciklopédiája, Forrás: <http://econ.core.hu/file/download/privatizacio/ertekeles.pdf>, Utolsó letöltés ideje: 2013.12.10.*

A külföldi tőke beáramlása magával hozta a nyugati menedzsment-technikákat is és ezzel együtt ugyanazokat a munkavállalókat érintő gondokat és nehézségeket, amelyekkel a nyugat-európai munkavállalóknak kellett megküzdeniük a nyolcvanas évek közepétől kezdődő gazdasági és társadalmi változások következtében. Az új nyugati elvárások a magyar munkaerő-piacon is hangsúlyozottan a flexibilitásra, mobilitásra, az alkalmazkodási képességre helyezték a hangsúlyt és a munkavállalókra azt a szerepet rótták, hogy rugalmasan alkalmazkodjanak a folyamatosan változó munkakörülményekhez, vagyis a legfőbb erény a bizonytalansághoz, a bármihez és mindenhez való alkalmazkodás lett. Ezzel együtt pedig a külföldi tőke beáramlása csak részben enyhített a gazdasági gondokon: ugyan hozzájárult a munkaerőpiac stabilizációjához, de jellemzően az alacsony hozzáadott értéket jelentő munkák terjedtek el, a gazdaság innovációs aktivitása alacsony szinten és egyenlőtlen formában stabilizálódott, a magyar tulajdonú cégeknél az innovációk elmaradtak²² és ezekkel a folyamatokkal összhangban egy speciális munkaszervezeti modell, a neofordizmus dominanciája valósult meg a magyar munkaerő-piacon.

1.4. A társadalmi integráció és identifikáció nehézségei

A külföldi tőke beáramlása további jelentős változásokat indukált a munkaerő-piacon. A mezőelmélet²³ logikáját követve a gazdasági mezőben jelentkező bizonytalanság bizalom- és értékvesztés, kiábrándultság formájában megjelenik a kulturális és a politikai mezőben is. A társadalmi mezők és az azokban zajló folyamatok közti szoros kapcsolatra utal a társadalmi integráció és a munka világában tapasztalt szoros kapcsolata is. Számos elmélet szerint a munkavállalók társadalomhoz való kötődésének, integrációjának és identifikációjának fő közvetítője a munkaerőpiac, a munkahely.²⁴ Feldman szerint négy indikátora van a munkahelyi identifikációnak, a „munka-közpon-túság” (work centrality), a karrierrel való elégedettség (career satisfaction), a munkahelyi besorolás (job level), és a fizetés.²⁵ Ezek a tényezők nagyon fontos szerepet játszanak az énkép kialakításában és az identifikációban, hiszen ha a munkahely „magára hagyja” a dolgozókat, ha nem tudják kibontakoztatni kreativitásukat, ha minimális munkahelyi

²² Makó Csaba – Illésy Miklós – Csizmadia Péter 2008 *A munkahelyi innovációk és a termelési paradigmaváltás kapcsolata. A távmunka és a mobilmunka példája. Közgazdasági Szemle, LV. évfolyam, December. Forrás: <http://epa.oszk.hu/00000/00017/00154/pdf/03mako-illessy-csizmadia.pdf>. Utolsó letöltés ideje: 2014.02.16.*

²³ Bourdieu, Pierre 2000 *A mezők logikája. In Felkai–Némedi–Somlai szerk. Szociológiai irányzatok a XX. században. Új Mandátum Kiadó, Budapest, 418-430.*

²⁴ Brett – Stroh 2003– Major et al 2002; Maume – Bellas 2001; Wallace 1997 idézi Greenhaus, Jeffrey H. et al. 2012 *Relations of work identity, family identity, situational demands, and sex with employee work hours. Journal of Vocational Behavior, Április. On-line: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879111000625>*

²⁵ Feldman 2008 idézi Greenhaus et al. 2012 *Relations of work identity, family identity, situational demands, and sex with employee work hours. Journal of Vocational Behavior, Április, On-line: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879111000625>*

autonómiával sem rendelkeznek, ugyanakkor extrém mértékű túlterheltséget élnek át, amellyel – percepcióik szerint – a fizetésük és a megbecsültségük nem áll arányban, akkor a munkahelyhez való kötődés és integráció kudarcot vallhat, a szakmai identifikáció csorbát szenvedhet és végső soron a társadalmi kötődés is meglazulhat. Ezek a vesztesnek tekinthető munkavállalói csoportok dezintegrált, anomikus és depresszív állapotba kerülhetnek, amely pedig kiábrándultságukkal együtt nyitottá teheti őket a jobboldali radikális szólamokra, a szélsőséges jobboldali pártokkal való szimpátiára.

Amennyiben az emberek bizonytalanságot kényszerülnek átélni az olyan fontos területen, mint a munka világa, akkor célpontjai lehetnek az olyan szélsőséges radikális csoportok üzeneteinek, amelyek a tiszta prototípusok és a nemzet imaginárius képzetének biztonságát kínálják.²⁶ Ezt támasztották alá a 2001 és 2004 között zajló nemzetközi SIREN vizsgálat eredményei is, ahol a kutatás kvalitatív fázisában a kutatók egyértelműen úgy találták, hogy „...a kérdezettek életében a munka központi jelentőséggel bír, amely nemcsak anyagi biztonságot jelent. Kivétel nélkül minden kérdezettnél, bármilyen társadalmi milióból származott, bármilyen életutat járt végig, a munka kivételes fontossággal jelent meg mint életstrukturáló erő, amely hozzájárult a társadalmi integrációhoz, az

önbecsüléshez és a társadalmi identitáshoz”.²⁷ Ennek szellemében pedig kiemelten fontos, hogy a munkavállalók milyen munkaszervezeti berendezkedésben, milyen munkakörülmények közt dolgoznak, mennyire képesek a munkahelyükkel, annak céljaival, működésmódjával azonosulni, integrálódni.

2. A munkaszervezeti modellek változása

A nyolcvanas évektől kezdve felélénkültek a munkaszervezeti modellekkel kapcsolatos viták és kutatások, melyek középpontjában a taylori és a fordii elvek meghaladása, vagy éppen újraéledésének kérdése volt. Az úgynevezett „munkafolyamat-iskola” képviselői két táborra szakadtak a fordii munkaszervezési elvek továbbélésének kérdésében.²⁸ „A munkafolyamat-iskola egyes képviselői a ‚posztfordizmus’ megjelenését hangsúlyozzák,²⁹ ami a nagyfokú önállóságon alapuló, kreatív munkavégzési formák kialakulását és elterjedését foglalja magában. A posztfordizmus szakítást jelent a fordii munkaszervezési eljárások közvetlen ellenőrzésen és szoros felügyeleten alapuló modelljével, és a munkavállalói önállóságot hangsúlyozza. Az irányzat más képviselői – empirikus

²⁷ *Grajczár István – Tóth András 2013 Válság és változás. Utak a jobboldali radikalizmushoz. L'Harmattan Kiadó, Budapest, 70.*

²⁸ *Keszi Roland (é.n.) A távmunkavégzés munkaszervezeti bevezetését meghatározó tényezők öt európai régióban. Szervezetpszichológiai modellkísérlet. Forrás: http://www.infonia.hu/digitalis_folyoirat/2007_2/2007_2_keszi_roland.pdf. Utolsó letöltés ideje: 2014.02.13.*

²⁹ *Sandberg, A. 1995 Enriching Production Perspectives on Volvo's Uddevala Plants as an Alternative to Lean Production. Ewebury, Aldershot.*

²⁶ *Grajczár István – Tóth András 2013 Válság és változás. Utak a jobboldali radikalizmushoz. L'Harmattan Kiadó, Budapest, 64.*

kutatási eredmények alapján – a neofordista törekvések dominanciáját hangsúlyozzák a munkafolyamatban, amelyek a szigorú ellenőrzésre, a hatáskörök felosztására és a hierarchia erősítésére építenek”.³⁰ A következő fejezetekben röviden összefoglaljuk ennek a két munkaszervezeti modellnek, a posztfordi és a neofordi rendszernek a legfőbb jellemzőit.

2.1. A fordista/taylorista modell

Ha egy egyszerű sémában képzeljük el a munkaszervezeti modellek rendszerét, akkor a fordizmus/taylorizmus-posztfordizmus-neofordizmus hármasszerkezetét használhatjuk ezek leírására. A neofordi és a posztfordi modell vizsgálatához vissza kell nyúlnunk a fordii és a taylori elvekhez, hiszen az ezekhez való hasonlóságuk vagy különbségük mentén tipizálhatjuk ezeket a munkaszervezeti formákat. Taylor „A tudományos irányítás alapelvei” c. könyvében olyan módszert dolgozott ki, amivel kiküszöbölhető a munkavállalók feltételezett, szándékos teljesítmény-visszafogása. Az első elv szerint a munkavállaló szaktudását függetleníteni kell a munkafolyamattól, minden tudást, amivel a munkafolyamatról rendelkezik a menedzsment kezében formalizáltan kell koncentrálni. Ezzel szoros összefüggésben a második elv kimondja, hogy minden, a munkához kapcsolódó szellemi feladatot el kell választani a munkavállalótól és a tervező részleghez kell csatolni. A harmadik elv szerint a menedzsmentnek a munkafolyamatot egyszerű részfeladatokra kell bontania és csak ezeket a részfeladatokat és a feladat pontos végrehajtási módját és idejét kell a munkavállalókkal közölni.³¹ Taylor módszerével egy, a tőkéshez maximálisan lojális mérnökökből álló hierarchia-szint beépítésével a munkavállalókat és szaktudásukat elszakították egymástól, a munkafolyamatokat mérnöki pontossággal apró részletekre bontották és egy standardizált idő- és mozdulat-elemzéssel a lehető legnagyobb mértékben meghatározták, hogy mit, hogyan és mennyi idő alatt kell a munkavállalóknak végrehajtaniuk. „Ideális”, vagyis a taylori szemlélet szerint megfelelő esetben ezzel a módszerrel a munkavállaló kreativitása, önállósága meg sem jelenik a rendszerben, pontosan előre kalkulálható a tevékenysége és nincs lehetőség a feltételezett, szándékos teljesítmény-visszatartásra.

Ford gyáraiban ezt a taylori rendszert honosította meg és valósította meg a gyakorlatban. A tömegtermeléssel megjelenő fordii munkaszervezeti modellben a munkavállalóknak apró részletekre bontott, monoton munkafeladataik voltak, pontosan meghatározott időre és minőségben kellett ezeket elvégezniük. Az önállóságnak, kreativitásnak nem engedett teret a rendszer, a munkavállalóknak mint gépeknek kellett dolgozniuk, gyakorlatilag semmilyen döntési

³⁰ Keszti Roland (é.n.) *Ibid.*

³¹ Matheika Zoltán 2008 *Rugalmas termelési rendszerek, avagy a taylorizmus meghaladhatósága. Fordulat, tavasz, 2. szám, Forrás: <http://fordulat.net/pdf/2/matheika.pdf>, (Utolsó letöltés ideje: 2013.12.15.)*

jogkörrel, autonómiával nem rendelkeztek. Az új rendszerben megnövekedett a hierarchia lépcsőfokainak száma, ezzel együtt pedig a hierarchia alján lévő munkavállalók kiszolgáltatottsága, amely ellen hatékony szakszervezeti érdekvédelem hiányában nem tudtak védekezni. A folyamatos munkaerő-túlkínálat pedig egyrésztől állandó utánpótlást tudott biztosítani a munkaadóknak, másrésztől pedig állandó bizonytalanság-érzetet a munkavállalóknak.³²

Matheika Zoltán felhívja rá a figyelmet, hogy egyes elméletek szerint a taylorizmus elvileg kiküszöbölhetetlen a kapitalista rendszerben, hiszen a rendszer az elidegenedett munkás kontrollálásának legjobb módját, vagyis a teljesítmény-visszatartás megszüntetésének lehetőségeit vélte megtalálni.³³ Ez az állítás, vagyis az, hogy a kapitalizmusban a taylori kontroll alkalmazása kikerülhetetlen lenne, a tanulmány további, a posztfordi munkaszervezettel foglalkozó fejezeteiben még újabb jelentésárnyalattal fog gazdagodni. Matheika Zoltán bemutat olyan szakirodalmi megközelítéseket is, amelyek a taylorizmus marxi elvekkel való összevetését szorgalmazzák, vagyis, amelyek szerint a taylorizmus nem más, mint a munka tőkének való tényleges alávetése azáltal, hogy a munkás immár nemcsak a termelőeszközöktől van megfosztva, hanem a munkafolyamat feletti kontrolltól is.³⁴

³² Kuczi Tibor 2011 *Kisvállalkozás és társadalmi környezet*. Forrás: http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop425/0010_2A_11_Kuczi_Tibor_Kisvállalkozas_es_tarsadalmi_kornyezet/ch03s04.html. (Utolsó letöltés ideje: 2014.01.27.)

³³ Matheika Zoltán 2008 *Ibid.*

³⁴ Matheika Zoltán 2008 *Ibid.*

2.2. Posztfordizmus

„Egyes szerzők szerint a harmadik ipari forradalom korszakában a decentralizáció, a rugalmas specializáció, az új technológiák használata és az emberi erőforrások rugalmasabb és teljesebb felhasználása dominál”.³⁵ Az emberi erőforrások rugalmasabb és teljesebb felhasználása nem jelent mást a fenti idézetben, mint a változások nyomán megjelenő új munkaszervezési paradigmát, amelyet a fordii elvekhez való viszonya alapján posztfordizmusnak hív a szakirodalom. A posztfordi rendszert az úgynevezett harmadik ipari forradalom és az azzal járó változások – a kompetencia alapú szemlélet, a life long learning fogalom megjelenése, a kreativitás és az innováció igénye – hívták életre. A posztfordi munkaszervezetben a hatékonyságot a folyamatos innovációk, és így a munkavállalók önállósága, kezdeményező képessége és kreativitása biztosítja. Ebben a modellben nagyon fontos a rugalmasság és a gyors alkalmazkodó-képesség, valamint a munkavállalók lojalitása a cég felé, amely hosszútávon képes egyfajta belső rugalmasságot kialakítani, amellyel növelhető a szervezet adaptációs képessége az egyre éleződő versenyben. Azonban nagyon fontos, hogy ez a lojalitás nem egyoldalú, hanem kölcsönös a szervezet és a munkavállalók között. A munkavállalókat bevon-

³⁵ Makó Csaba 2001 *A munkaerő szubjektív, valamint emocionális, érzelmi és esztétikai jellemzőinek felértékelődése a munkafolyamatban. Példák a „régii” és az „új” gazdaságból. Vezetéstudomány, 12. évfolyam, 12. szám*. Forrás: http://ganymedes.lib.unideb.hu:8080/dea/bitstream/2437/109335/1/file_up_MakoCs-MunkaeroSzubjektiv.pdf. (Utolsó letöltés ideje: 2014.02.16.)

ják a döntéshozatalba, a bevonódás, a participáció által pedig a közös szervezeti célok elérése egyet jelenthet a saját célok elérésével. Fontos jellemző továbbá a posztfordi gazdaságokban az egyenrangú, horizontális hálózatok, a magas hozzáadott érték, a kapcsolati tőke hangsúlyossága. A felettes/beosztott kapcsolatra pedig az együttműködés jellemző.³⁶ Ilyen posztfordi feltételek mellett a munkavállaló képes azonosulni munkahelyével, munkahelyi szerepével, pozíciójával, tehát megvalósulhat a munkahelyi identifikáció és ezen keresztül egy erőteljesebb társadalmi integráció. A fenti változások egyik fontos eleme volt a tudás-alapú társadalom kiépítésének elvárása, a humán tőke fontosságának felismerése. Ahhoz, hogy a munkavállalók képezzék magukat, hogy a munkaadók segítsék a folyamatos fejlődést, képzést, elengedhetetlen, hogy a szervezet hosszútávon gondolkodjon, a képzett munkaerőt ne le- és felcserélhető eszköznek tekintse, hanem hosszútávú szövetségeseinek, partnerének az innovációk fejlesztésében és a verseny-kihívásoknak való megfelelésben.³⁷

Makó Csaba megközelítése szerint a posztfordi munkaszervezés nem jelent mást, mint hogy a munkavállaló szerepe részlegesen felértékelődik a munkafolyamatban, vagyis a munkavállaló szubjektuma a munkavégzés hatékonyságának kulcsa lesz.³⁸ Mivel a tanulmányban használt posztfordizmus fogalom egyik fő jellemzője, hogy a hatékonyságot az önálló munkavállalók kreativitása és az innovációk biztosítják, így ez a fenti megállapítás jól kiegészíti a tanulmányban használt posztfordizmus fogalmat. Makó továbbá kiemeli, hogy ez a munkaszervezési eljárás merőben eltér a tömegtermelés kialakulása idején alkalmazott módszerektől, hiszen itt a munkavállalót fokozott tudásigény, vállalkozói személet jellemzi, és a hatékonyságot nagyban befolyásolja a munkások kezdeményező-képessége, aktivitása, amelyet a taylori/fordi rendszerben minden eszközzel igyekeztek visszaszorítani.³⁹

2.3. Neofordizmus

A már említett munkafolyamat-iskola képviselőinek egy része amellet érvel, hogy a munkaszervezetben bekövetkezett változások nem voltak olyan radikálisak és még napjainkban is inkább az úgynevezett neofordi jegyek dominálnak a munkaszervezetekben. Az elektronikai iparban végzett munkaszociológiai kutatások ezt a tendenciát erősítették meg.⁴⁰ A kutatások szerint az olyan hagyományos tömegtermelési

³⁶ Lengyel Imre 2003 *Verseny és területi fejlődés: térségek versenyképessége Magyarországon*, JATE Press, Szeged, http://www.eco.u-szeged.hu/region_gazdfejl_szcs/pdf/konyv6/Szerk-4-regspec.pdf. (Utolsó letöltés ideje: 2009.04.10.)

³⁷ Grajczjár István – Tóth Flóra Emese – Ádám Zsuzsanna 2011 *Neofordizmus brevi manu. Közelítések*, 2. Forrás: http://epa.oszk.hu/02100/02184/00002/pdf/kozeltések_EPA02184_2011_02_022-040.pdf. (Utolsó letöltés ideje: 2013.12.20.)

³⁸ Makó Csaba 2001 *Ibid.*

³⁹ Makó Csaba 2001 *Ibid.*

⁴⁰ Makó Csaba 2000 'Changes in Job Structure and Their Impact on HRM Practices', *Symposium on The International Research on The Electrical Workers Mind, Tokyo.*

iparágakban, mint az elektronikai ipar, nem történt elmozdulás a tudásgazdaság irányába és a munkavállalók tényleges participációja továbbra is korlátozott fontosságú a munkafolyamatban.⁴¹ A neofordi modell tehát modern köntösben ugyan, de számos elemét eleveníti fel a fordi munkaszervezési elveknek. A neofordi modellben a kreativitás és az önállóság helyett a tekintélyelvű és parancsuralmi rendszer elfogadását értékelik, a szervilitás és alázat mint kompetenciák felértékelődnek. Ez egyfelől „jó hír”, hiszen a szintén tekintélyelvű és parancsuralmi oktatási rendszer ezeket a „kompetenciákat” nagy hatékonysággal képes kialakítani a leendő munkavállalókban.⁴² A neofordi rendszerben a munkaerő-piaci beválás kulcsa a feltétlen azonosulás, a felettes utasításainak kritikátlan elfogadása és a tekintély tisztelete. Ugyanakkor fontos megjegyezni, hogy a fenti modellek ideáltípusoknak tekinthetők, tehát a posztfordi és a neofordi modell sem létezhet teljesen tiszta formájában a valóságban. Egy skálaként képzelhetjük el ezeket a munkaszervezeti formákat, ahol a skála egyik végpontja a neofordi, míg a másik végpontja a posztfordi munkaszervezet ideáltípusa.⁴³ Az pedig, hogy az egyes modellek milyen konkrét

formában valósulnak meg, függ az adott régió sajátosságaitól is.

A neofordi rendszer sajátossága, hogy a képzettebb munkerőből is jóval nagyobb a kínálat, mint a kereslet, ezért – ahogyan Matheika Zoltán is felhívja rá a figyelmet – a munkavállalók helyzete rendkívül bizonytalanná válik: „...tegyük könnyebbé a munkavállalók elbocsátását; tegyük elviselhetlenebbé a munkanélküliek helyzetét; ha valaki még viszonylag stabil, jó állásban van, lehetőleg minél jobban aggódjon amiatt, hogy kikerülhet ebből a helyzetből. Az új, kíméletlenebb munkapiaci környezetben a viszonylag még jó helyzetben lévő fehérgalléros alkalmazottakból adott esetben egészen abszurd mennyiségű túlmunkát is ki lehet csikarni”.⁴⁴ Ez a fenti leírás kimondva-kimondatlanul is a bizonytalanságot átélő, ahhoz alkalmazkodni kénytelen, túlterhelt, azonban munkahelyén nem megbecsült, neofordi munkakörülmények közt dolgozó munkavállalót írja le. Azonban Matheika Zoltán szerint a taylori, vagy más jellegű kontroll a kapitalista termelésben kikerülhetetlen, de ezzel vitatkoznunk kell, hiszen ugyan a magasabb teljesítmény elérése érdekében könnyen adódik a rövidtávú kontrollal és a munkavállalók bizonytalanság-érzetével manipuláló megoldás, azonban ez hatékonyságában nem vetekedhet a humánus munkakörülményeket biztosító, hosszútávon gondolkodó, a munkavállaló teljesítményét szintén fokozó posztfordi modellel.

⁴¹ Makó Csaba 2001 *Ibid.*

⁴² Bowles S. – Gintis H. 1976 *Education as a Site of Contradictions in the Reproduction of the Capital-Labor Relationship: Second Thoughts on the 'Correspondence Principle'*. University of Massachusetts.

⁴³ Keszi Roland (é.n.) *Ibid.*

⁴⁴ Matheika Zoltán 2008 *Ibid.*

2.4. A magyar munkaszervezeti modell sajátosságai

Magyarországon számolnunk kell a rendszerváltás előtti munkaszervezeti jegyekkel, vagyis a parancsuralmi jelleg hosszú múltra visszatekintő örökségével, a teljes kontroll mindent átható igényével, és a munkahelyi érdekvédelem gyengeségeivel, ill. hiányával. Ezek mellett pedig a rendszerváltás hirtelen sokkot jelentő eseményét és a 2008-as gazdasági válság hatásait kell górcső alá vennünk, ha a magyar munkaszervezeti berendezkedést vizsgáljuk. A fent bemutatott, Nyugat-Európára jellemző változások a kilencvenes években lassú, folyamatos átalakulást jelentettek, míg hazánkban egy robbanás-szerű változásról, a gazdaság hirtelen és mély depressziójáról, a munkaerőpiac sokkoló mélyrepüléséről beszélhetünk. A magyar munkaszervezeti berendezkedés ennek a folyamatnak és más tényezőknek az eredőjeként egy olyan munkaszervezeti modellel jellemezhető, amely leginkább a neofordi ideáltípushoz áll közel. A munkahelyi légkörben – az oktatási rendszerrel szinkronban – továbbélt a rendszerváltás előtti időszak parancsuralmi és tekintélyelvű jellege, miközben a felszínen beszivárogtak a nyugati menedzsment-technikák is. A munka világában ugyanúgy találkozhatunk a kompetencia, life long learning, emberi tőke fogalmakkal, ugyanakkor a neofordi munkakörnyezetben, ahol gyakran a szervilitás a meghatározó érték, ezek aligha tölthetik be eredeti szerepüket. Ez a kettős rendszer egyfajta hibrid modellel írható le.⁴⁵ Saját kutatásaink eredményei alapján is úgy találtuk, hogy a magyar munkaerő-piacra egy olyan sajátos keverék, ha tetszik hibrid rendszer jellemző, ahol a posztfordi elemek csak az elvárások szintjén figyelhetőek meg, míg a neofordi jellemzők egyaránt megtalálhatóak a munkafeltételekben és az elvárások közt is.⁴⁶ Az elvárások részben kötődnek a posztfordi modellhez, hiszen a munkavállalóktól elvárják az önállóságot, a kreativitást, a szélsőséges mértékű rugalmasságot és alkalmazkodó képességet, de ugyanúgy elvárásként jelenik meg az utasításoknak való feltétlen engedelmeskedés, a merev, hierarchikus rendszer elfogadása, a tekintély tisztelete.⁴⁷

A magyar munkaszervezetek sajátosságainak jellemzőit érzékletesen szemlélteti a European Working Conditions Survey (EWCS) felmérése, amelyet a MTA Szociológiai Kutatóintézetének Munka- és Szervezetszociológiai Műhelyének másodelemző vizsgálatából ismerhetünk meg. A több mint 29 ezer munkavállaló válaszait tartalmazó adatbázis elemzése során négy munkaszervezet-típust különböztettek meg a kutatók: tanuló, karcsúsított, vagy lapos, taylori és hagyományos, vagy egyszerű szervezeti struktúrát.⁴⁸ A kutatásban tanulószervezeteknek azokat a szervezeteket hívták, amelyekben a dolgozók nagyfokú autonómiája, a tanulási és problémamegoldási képesség kiemel-

⁴⁵ Keszi Roland (é.n.) *Ibid.*

⁴⁶ Grajcsjár István – Tóth Flóra Emese – Ádám Zsuzsanna 2011 *Ibid.*

⁴⁷ Grajcsjár István – Tóth Flóra Emese – Ádám Zsuzsanna 2011 *Ibid.*

⁴⁸ Makó Csaba – Illésy Miklós – Csizmadia Péter 2008 *Ibid.*

kedő szerepe, a munkafeladatok komplexitása jellemző, a munkafeladatok monotonitása, ismétlődése és a munka ütemét befolyásoló külső tényezők jelentéktelen szerepe mellett.⁴⁹ Ezt a munkaszervezeti formát azonosíthatjuk a posztfordista termelési paradigmával. A karcsúsított szervezeti struktúrában jellemző a munkaköri csere, a minőség megkülönböztetett fontossága, valamint a munkavállalók tanulási és problémamegoldó képessége, ugyanakkor az autonómia ellenőrzött és kisebb fokú, mint a tanulószervezeteknél. Az ilyen szervezetek a posztfordista jellemzők dominálta hibrid modellhez állnak közel. A taylori szervezetekre a munkavégzéshez kapcsolódó alacsony fokú autonómia jellemző, a dolgozók tanulási képessége nem kap szerepet, a munka nem kooperatív jellegű, a munkafeladatok átlagot meghaladó mértékben ismétlődnek, monotonok és szigorú előírások kísérik.⁵⁰ Ez azonos a tanulmányban neofordiként megjelölt munkaszervezettel. A negyedik típus, a hagyományos, vagy egyszerű szervezetek nem írhatóak le azokkal a jellemzőkkel, mint a fenti három típus, ezekre a szervezetekre a munkafolyamatok informális vagy nem kódolt struktúrája jellemző.⁵¹ Az eloszlási arányokat vizsgálva a kutatásban úgy találták, hogy Magyarországra a munkaszervezetek aszimmetrikus fejlődése jellemző. Ez az aszimmetria a tanulmány szerint a közvetlen tőkebefektetések ered-

⁴⁹ u.o.

⁵⁰ u.o.

⁵¹ u.o.

ménye és leginkább a külföldi és a hazai tulajdonú vállalatok között fedezhető fel. Ugyanakkor azt is kiemelik a szerzők, hogy a magyar munkaszervezetek közt az átlagnál nagyobb arányban fordulnak elő taylori és egyszerű munkaszervezetek.⁵² A másodelemzés során a kutatók összeállították az „innovatív munkaszervezetek összetett indexét” (az index változóirol lásd részletesebben Makó Csaba, Illésy Miklós, Csizmadia Péter 2008), amely szerint Magyarország az innovációk tekintetében az európai uniós átlag alatt van, amely leginkább a szerzők által duálisnak nevezett struktúrával jellemezhető, „amelyben élenjáró szerep jut a kevés kiemelkedően jól teljesítő külföldi vagy vegyes tulajdonú vállalatnak, míg a magyar tulajdonú cégek teljesítménye szerény”.⁵³

A fenti elméleti háttér ismeretében, saját kutatásaink alapján, illetve tekintettel részben a válság, részben pedig az utóbbi évek munkakörülményekre vonatkozó szabályozására, azt mondhatjuk, hogy a számos szakirodalomban hibridként definiált magyar munkaszervezeti berendezkedés mára már határozottan neofordizmusba hajlik. Úgy véljük, hogy az utóbbi évek változásait figyelembe véve egyre nagyobb hangsúlyt kap a munkaerőpiacon a neofordista munkaszervezés, mely gyakorlatilag a posztfordista elemeket elvárások formájában magába olvasztotta. A tanulmányban a neofordista modell alatt az olyan munkakörülményeket értjük,

⁵² u.o.

⁵³ u.o.

amelyekre a merev hierarchia, a tekintélyelvűség, a parancsuralmi rendszer, az utasításos jellegű munkavégzés, a munkavállalók percepcióiban pedig a túlterheltség, a megbecsültség hiánya, a munkahelyel való identifikáció problémái, ugyanakkor az ad hoc jelleggel felbukkanó kreativitás, önállóság, rugalmasság elvárása, de az ezek teljesítéséhez szükséges feltételek hiánya, valamint a fenti körülmények miatt jelentkező igazágtalanság-érzet jellemző. A továbbiakban a neofordizmust ebben az értelemben fogjuk használni a tanulmányban.

3. A változások hatása a munkavállalókra

3.1. A SIREN kutatás empirikus tapasztalatai

A nemzetközi SIREN kutatás és a tanulmányban vizsgált ESS 2010-es adatbázis között sok hasonlóság, átfedés van a munkaerő-piaci, munkahelyi helyzettel, munkahelyi elégedettséggel kapcsolatos változók mentén. A fentebbi fejezetekben ismertetett munkaszervezeti modellek ismeretében azt mondhatjuk, hogy ezek a változók mindkét kutatásban a neofordi rendszert írják körül, ezért a SIREN kutatás eredményei hatóságos segítséget nyújthatnak a neofordi munkakörülmények és a radikális attitűdök, szélsőjobbaldali szimpátia közti kapcsolat megértésében. A SIREN kutatás világosan rámutatott, hogy a romló munkafeltételek, a növekvő munkaterhek és az egyre mélyülő bizonytalanság milyen attitűdökön, utakon keresztül vezethetnek a munkavállalók szélsőjobbaldali radikalizációjához.

Az eredmények azt mutatták, hogy a munka világában bekövetkezett változásokra adott válaszként kialakul egyfajta „attitűdinális potenciál”.⁵⁴ „Ez a kialakuló attitűdinális predispozíció magyarázhatja meg a radikális társadalmi-gazdasági változások és válságok időszakában a tömeges szavazatvándorlást a szélsőjobbaldalra, amikor a változások érzékelése nyomán felerősödő bizonytalanság és félelem érzése egybeesik egy, az attitűdökre reagáló hívószavakkal operáló karizmatikus személy politikai színpadra lépésével”.⁵⁵ Ezek az attitűdök jellemzően kapcsolatban vannak a demokráciába vetett hit megroppanásával, a politikából, politikusokból, a demokratikus intézményekből való kiábrándulással, a xenofóbiával, az általános elégedetlenséggel, bizalmatlansággal és a dezintegrációval.⁵⁶ Mindezek pedig a társadalomban uralkodó anómia, a kollektív relatív depriváció széles körű elterjedését, a munkahelyi identifikáció és integráció problémáját jelzik.⁵⁷ Ehhez az attitűdinális potenciálhoz csatlakozhat a neofordizmus rendszerre következtében felerősödő frusztráció, mint olyan munkával kapcsolatos percepciók

⁵⁴ Grajczár István – Tóth András 2013 *Válság és változás. Utak a jobbaldali radikalizmushoz. L'Harmattan Kiadó, Budapest, 10.*

⁵⁵ Grajczár István – Tóth András u.o.

⁵⁶ u.o.

⁵⁷ u.o.

összessége, amely magába foglalja a munkahelyi túlterheltséget, a megbecsültség hiányát, a munkával kapcsolatos elégedetlenséget, a munkahelyi autonómia és participáció alacsony szintjét és az ezek mentén kialakuló munkahelyi identifikáció és integráció problémáit.

A SIREN kutatás Magyarországra vonatkozó eredményei alátámasztották, hogy a szélsőjobboldali radikális attitűdök jelentős részben a családi szocializáció eredményeinek tekinthetők, ugyanakkor a munka világában bekövetkezett változások – a multinacionális vállalatok növekvő szerepe, az új menedzsment technikák bevezetése, az erősödő munkaerő-piaci verseny, a növekvő munkanélküliség és munkaerő-piaci, munkahelyi bizonytalanság percepciója, vagyis a neofordai berendezkedés – nagymértékben hozzájárultak a radikalizáció folyamatához.⁵⁸ A megkérdezett munkavállalók közt általános volt az ellenállás a multinacionális vállalatok által „importált” új, amerikanizálódó menedzsment-technikákkal szemben, a külföldi cégekben jellemzően alacsony jövedelmeket, hatalmas munkaterhet és széles körű bizonytalanságot láttak.⁵⁹ A túlterheltség és a túlóra kényszere elidegenítette a kérdezettek egy jelentős részét az életvilágtól. Az életük meghatározó része a munkára korlátozódott, miközben a társadalmiinterakciólehetőségeikbeszűkültek, szétzilálódtak a családi, baráti kapcsola-

taik.⁶⁰ A sokszor monoton, kreativitást és munkahelyi autonómiát nélkülöző munkavégzés, a minőségi munka helyett az (extrem mértékű) mennyiségi munkavégzés dominanciája, a kemény munkáért járó megbecsültség elvesztésének érzékelése és az új, nagymértékű rugalmasságot követelő munkavégzési formák fellazították a munkahelyhez való kötődést, megnehezítették a munkán keresztüli identifikációt, a munkahelyi integráció megvalósulását.⁶¹ Az interjúk tanulsága szerint a munkavállalók jelentős része sorsával elégedetlen, jövőjüket pesszimistán látták és nagyon gyenge munkahelyi integrációval bírtak.⁶² Ezek a munkavállalók úgy érezték, hogy nem kapnak olyan munkát, ami biztos megélhetést, stabilitást nyújtana nekik, valamint úgy vélték, hogy nagyon sokat dolgoznak nagyon kevés pénzért, miközben megbecsültségük is alacsony.⁶³

A kutatás kvantitatív eredményei arra világítottak rá, hogy a magyar munkavállalók úgy érzik, hogy munkaterheik növekedtek, míg munkahelyi autonómiájuk és munkabiztonságuk csökkent, miközben jelentős részük negatív irányú anyagi változásokat érzékelt az életében. Tehát a növekvő munkahelyi terheket Magyarországon nem követték növekvő fizetések. A magyar munkavállalók ezzel párhuzamosan gyenge munkahelyi kötődést mutattak és nem érezték magukat megbecsült-

⁵⁸ u.o. 95.

⁵⁹ u.o. 95.

⁶⁰ u.o. 90.

⁶¹ u.o. 90.

⁶² u.o. 82-83.

⁶³ u.o. 87-90.

nek a munkahelyükön. A kvalitatív fázisban kialakított munkavállalói tipológia szerint a vesztesek negatívan értékelték a munkakörülményeikben bekövetkezett változásokat, amely a munkahelyi identifikáció gyengüléséhez vezetett és kollektív relatív depriváció érzését keltette bennük. A depriváció érzése pedig politikai kiábrándultságot eredményezett körükben, amely az out-group elutasításon és bevándorlás-ellenességen keresztül elvezetett a szélsőjobb szimpátiához.⁶⁴

3.2. A 2008-as válság hatása a munkaszervezeti berendezkedésre

A SIREN kutatás eredményei egy viszonylag békés időszakot írnak le, amelynek a 2008-as válság kirobbanása vetett véget. A 2008-as pénzügyi és gazdasági válságot máig tartó munkaerő-piaci és foglalkoztatási válság követte. Az Európai Unióban 5 millióval, az OECD tagállamaiban pedig közel 20 millióval nőtt a munkanélküliek száma.⁶⁵ Magyarországon is hasonlóan súlyos következményekkel kellett számolnia a gazdaságnak, annyi különbséggel, hogy figyelembe véve a rendszerváltás időszakát, ez nem az első és nem is a legnagyobb foglalkoztatási válság volt a magyar munkaerő-piacon. A KSH adatai szerint „...2008 decemberében a versenyszféra 5 és több fős vállalkozásainál 0,9%-kal (közel 18 ezer fővel) dolgoztak kevesebben, mint egy évvel korábban”.⁶⁶ A munkanélküliségi ráta 2009-ben és 2010-ben is tovább növekedett. A válság előtti 7,5-ös értékről 2009-ben 10 százalékosra, majd 2010 első negyedévében 11,9 százalékosra duzzadt.⁶⁷ A növekvő munkanélküliség problémáját a nettó és a bruttó reálbérek csökkenése súlyosbította: 2009-ben a bruttó reálbérek értéke 3,4 százalékkal csökkent.⁶⁸ Válságos időkben a munkaórák és a fizetések csökkentése vonzó megoldás lehet a cégek számára, ha az elbocsájtási és a felvételi költségek magasak, ugyanakkor fontosak a cégspecifikus ismeretek.⁶⁹ Úgy tűnik, hogy a Magyarországon ez az elmélet csak részben érvényes, hiszen a cégek válságkezelésére egyaránt jellemző volt a bérek csökkentése, a munkaidő extrém mértékű növelése, ugyanakkor az elbocsájtások is.

A rendszerváltás után a magyar munkaerő-piacon gyökeret verő neofordai munkakörnyezet már önmagában is súlyos terheket jelentett a munkavállalóknak, azonban a válság a végletekig kiélezte a munkaerő-piaci bizonytalanságot. Az alkalmazott vál-

⁶⁴ u.o. 119-122.

⁶⁵ *A válság hatása a munkaerő-piacra (2010) Internetes kiadvány, KSH, Forrás: <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/valsagmunkaeropiacra.pdf>. (Utolsó letöltés ideje: 2014.03.28.)*

⁶⁶ u.o.

⁶⁷ *Károly Fazekas – György Molnár 2011 eds. The Hungarian Labour Market, Effects of the crises, Review and Analysis. Institute of Economics, IE HAS National Employment Foundation, Budapest, 11.*

http://econ.core.hu/file/download/HLM2011/TheHungarianLabourMarket_2011_onefile.pdf

⁶⁸ *Fazekas – Molnár; u.o. 43.*

http://econ.core.hu/file/download/HLM2011/TheHungarianLabourMarket_2011_onefile.pdf

⁶⁹ u.o. 46.

http://econ.core.hu/file/download/HLM2011/TheHungarianLabourMarket_2011_onefile.pdf

ságkezelési stratégia egybecsengett a neofordi környezet diktálta elvekkkel, amelyek a rövidtávú, költséghatékony versenyelőnyöket helyezik előtérbe, így a munkavállalóknak a tömeges elbocsátásokkal, munkakör-halmazokkal és a növekvő túlterheltséggel kellett szembenézniük. A válság negatív hatása neofordi gazdasági környezetben még inkább kiéleződött, az innovációk, a tudás-alapú technikák elterjedése megtorpant, a munkavállaló és a munkaadó közti partneri viszony, a kooperáció minimális szintre csökkent, a kreativitás és a munkahelyi participáció lehetősége extrém mértékben korlátozódott. A munkavállalók ebben a környezetben napi szinten fenyegetve érzik magukat a bizonytalan munkaerő-piacon, ahol ők egy esetleges elbocsátáskor csak nagy nehézségek árán találnak munkát, míg a munkaadó a megnövekedett kínálat miatt válogathat a szakképzett, tapasztalt munkavállalók között. A munkanélküliségtől való rettegés, a leépítések miatti kényszerű munkakör-halmaz, a túlterheltség pedig azokban a munkavállalókban is deprivációt, értékvesztettséget, anomikus állapotokat okozhatnak, akik – lévén még van munkájuk, fizetésük – a válságos időszak viszonylagos nyerteseinek nevezhetők.

3.3. A változások szociálpszichológiai háttere

A szakirodalomban számos, a társadalmi-gazdasági változások, válságok hatását vizsgáló szociálpszichológiai elmélettel ta-

lálkozhatunk. Ezek az elméletek segíthetnek megérteni, hogy a munka világában tapasztaltak, a neofordi munkahelyi percepciók milyen szociálpszichológiai folyamatokon keresztül vezethetnek radikális attitűdökhöz a munkavállalók esetében. Az anómia-elméletet a munka világra vetítve azt mondhatjuk, hogy a neofordi munkakörnyezet és a válság együtt olyan percepciókat generálhatnak, amelyek hatására a régi rend felbomlik, elveszik a „tisztes munkáért, tisztességes bért” (és megbecsülést) koncepciója, a kollektív rend felborul, a munka világából eltűnnek a megszokott szabályozó erők, nincsenek meg a biztos korlátok, kapaszkodók, miközben az új rend még nem épült ki.⁷⁰ A munka világában uralkodó anómia ugyanakkor értelmezhető a merton-i elmélet szerint is, vagyis a kulturálisan meghatározott célok és az elérésükhöz vezető elfogadott, intézményes normák ellentmondásaként.⁷¹ Ha a társadalmi struktúra e két összetevője közt nincsen egység, ha a célok és a normák közt nincs egyensúly (mert egyik, vagy másik szélsőségesen hangsúlyosabb), akkor a társadalom az anómia állapotába sodródhat. Ugyanez történhet az egyénnel, ha a kulturálisan meghatározott célokat (siker, egzisztencia, biztos állás, megélhetés, szakmai megbecsültség) elfogadják, internalizálják, azonban az ezek eléréséhez vezető legális, elfogadott eszközök

⁷⁰ Durkheim, Émile 1982 *Az öngyilkosság. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, második kiadás, Budapest.*

⁷¹ Merton, Robert K. 1980 *Tanulmányok a társadalmi és kulturális struktúráról. In Merton, R.K. Társadalomelmélet és társadalmi struktúra. Gondolat Kiadó, Budapest, 341-386.*

nem állnak rendelkezésükre. Ez az állapot állhat fenn a túlnyomóan neofordai munkakörülmények közt, illetve válságok idején. Tovább árnyalhatja a képet, ha az egyén egyaránt elfogadja az intézményes célokat, többé-kevésbé rendelkezik is az azok eléréséhez szükséges eszközökkel (van munkája, fizetése, egzisztenciája), azonban a célok megvalósítása olyan áldozatokkal jár (extrém mértékű túlterheltség, kiszolgáltatottság, a kreativitás elfojtása), amelyekért már az áhított cél sem tudja kárpótolni a munkavállalókat.

A hagyományos közösségek és a modern kapitalista társadalmak összevetése nagy hagyományra tekint vissza a szociológiatörténetben.⁷² Számos elmélet érvel amellett, hogy a kapitalista társadalom megroppantja a hagyományos közösségeket és fellazítja a társadalmi integrációt. A társadalmi kötődések meglazulása pedig hozzájárulhat az identitás kríziséhez. A krízis megoldására az egyének az identitás-erősítés és -helyreállítás olyan eszközeihez nyúlhatnak, amelyek imaginárius közösségekhez való tartozás ígéretét nyújtják és a nacionalizmus attitűdjét kínálják az egyén számára.⁷³ Egyes elméletek szerint a modern társadalom kihívásai is az identitás megroppanásához vezethetnek. Ennek értelmében a változások vesztesei nem tudnak megfelelni az új, modern elvárásoknak, nem tudnak lépést tartani a változásokkal és úgy érezhetik, kicsúszik a lábuk alól a talaj, a változások következtében bizonytalanságot és deprivációt élhetnek át, amelyek leküzdésére a tekintélyelvűség és a külső csoporttól való elhatárolódás identitás-erősítő eszközeihez folyamodhatnak.⁷⁴ Ignazi elmélete szerint a posztindusztriális társadalom terméke az a fajta identitásvesztés és bizonytalanság-érzés, amely egyeseknél életre hívta az erős kezű vezető igényét. Az elmélet szerint ezek a bizonytalanságot átélő csoportok a szélsőjobboldali pártokban rendet és letisztult határokat látnak.⁷⁵ A szociális dezintegráció elmélete rávilágít arra, hogy a munka világában elbizonytalanodott egyének társadalmi kötődései meglazulhatnak, a magány, a társadalmi izoláció és a szociális dezintegráció következtében pedig a valódi közösségek helyett az olyan képzelt közösségek felé mutathatnak elköteleződést, mint a nemzet.⁷⁶

⁷² Lásd Ferdinand Tönnies 1887-ben megjelent *Közösség és társadalom c. munkája*: Tönnies, F. 2004 *Közösség és társadalom*. Gondolat Kiadó, Budapest.

⁷³ Betz, H-G. 2004 *La droite populiste en Europe, Extrême et démocrate? PÔLE SUD 21(21)*, Paris, Coll. Autrement, CEVIPOF.

⁷⁴ Lubbers, M. – Gijsberts, M. – Scheepers, P. 2002 *Extreme right-wing voting in Western Europe*. *European Journal of Political Research*, Vol. 41:345-378. Forrás: <http://doc.utwente.nl/61252/1/Lubbers02extreme.pdf>. (Utolsó letöltés ideje: 2014.04.09.)

⁷⁵ Ignazi, Piero 2000 *The extreme Right in Europe*. Il Mulino, Bologna.

⁷⁶ Meloan, J. – Van der Linden, G. – De Witte, H. 1996 *A test of the approaches of Adorno et al., Lederer and Altemeyer of Authoritarianism in Belgian Flanders: a research note*. *Political Psychology*, 17(4):643-656.

4. A Neofordi munkakörülmények és a radikalizáció kapcsolata

4.1. Neofordi nyertes-vesztes törésvonal

A nyertes-vesztes törésvonal értelmezése egy nagy társadalmi-gazdasági és morális krízis közepén nehézségekbe ütközhet, hiszen a kedvező, nyertes pozíció csak látszólagos az aktív munkavállalók esetében, ugyanis az alacsonyabb státuszúaknak megélhetését vélhetően biztosítja az aktív munkavállalói státuszuk, de különösebb, elégedettségre okot adó perspektívát nem nyújthat számukra. Ezért feltételezhető, hogy a munkavállalói nyertes csoport mellett olyan vesztes munkavállalói csoportok is kimutathatóak a társadalomban, amelyek elégedetlensége, kiábrándultsága, deprivációja a neofordi munkakörülményeknek köszönhető.

Amennyiben az egyéni percepciókból indulunk ki, akkor azt mondhatjuk, hogy a pusztán munkaerő-piaci aktivitás nem kompenzálja a neofordi nyomás miatt kialakuló dezintegrációt, depresszív és anómikus helyzetet. Igaz, hogy az inaktívaknak vélhetően sok szempontból rosszabb a helyzetük, mert kevesebb jövedelemhez jutnak hozzá, azonban az objektív vesztes helyzet nem feltétlenül transzformálódik percepcionális elégedetlenséggé, deprivációvá. Fontos felhívni arra is a figyelmet, hogy pusztán attól, mert valaki nagy befektetések, nagy munkateher árán éppen csak képes biztosítani a saját vagy családja megélhetését, nem tekinthető nyertesnek a munkaerő-piacon. A vonatkoztatási csoport

elmélete⁷⁷ szerint ezek a munkavállalók nem az inaktívakhoz fogják hasonlítani magukat, hanem azokhoz az aktív munkavállalókhöz, akikhez képest a neofordi munkakörülményeik miatt sokkal rosszabb pozícióban vannak.

Megközelítésünk szerint tehát a nyertesek nem csak és elsősorban objektív jövedelmi helyzetük, vagy foglalkoztatási presztízszük, illetve más ismert jellemzők miatt nevezhetőek nyertesnek, hanem a neofordi munkakörülmények hiánya miatt is. Feltételezésünk szerint a nyertesek nem érzékelik a neofordi munkafeltételeket, a túlterheltséget, a munkahelyi autonómia és participáció és a megbecsültség hiányát. Tehát a nyertesek munkakörülményei percepcióik szerint inkább posztfordinak mondhatóak. A fenti megállapításokból kiindulva egy olyan szofisztikált nyertes-vesztes törésvonal állítható elő, amelyben a nyertes csoportba való tartozás elsősorban és hangsúlyozottan a neofordi munkakörülmények hiányával és a posztfordi munkakörülmények meglétével jellemezhető, míg a vesztes csoportba kerülés elsősorban a neofordi munkakörülmények mentén ragadható meg.

4.2. Vesztes csoportok radikalizációja

Felvetésünk szerint a 2008-ashoz hasonló mély társadalmi-gazdasági válsághelyzetben a vesztes csoportokra inkább jellemző a radikalizáció, noha a SIREN

⁷⁷ Merton, R. K. 1980 *A vonatkoztatási csoport elmélete és a társadalmi mobilitás*. In R. K. Merton *Társadalomelmélet és társadalmi struktúra*. Budapest, Gondolat.

kutatás eredményei szerint a nyertes munkavállalói csoportok is radikalizálódhatnak. Azonban 2008-ban egy olyan hirtelen jelentkező, súlyos, globális gazdasági válság ütött léket az ország hajóján, amelynek következtében alig-alig találkozhattunk olyan relatíve nyertes csoportokkal, amelyek – ahogyan a SIREN vizsgálat adatai mutatják – jól tudtak volna alkalmazkodni a változásokhoz, nyertesesen kerülve ki a megrázkódtatások közül. Ezt a feltételezést támasztja alá egy a 2010-es választások előtt készült kutatás⁷⁸ másodelemzése is. A másodelemzés során a kutatók lineáris regressziós lánccal, vagyis útmodellel igyekeztek magyarázni a radikalizáció folyamatát, vagyis azt, hogy a radikalizálódó csoportok milyen attitűdökön keresztül jutnak el a szélsőjobboldali szimpátiához. A létrehozott útmodell tanulsága szerint ezen időszakban már csak a vesztesek radikalizálódtak. A társadalmi-gazdasági változások negatív percepciója volt az első „állomás” a radikalizáció útján, innen pedig változatos utakon az extrém bizalmatlanságon, a tekintélyelvűségen, a nacionalizmuson, a xenofóbián és a politikai kiábrándultságon keresztül vezetett az út a szélsőjobboldali szimpátiához.⁷⁹ A kialakított útmodell rávilágított, hogy a különböző utak háttérében minden esetben ott áll az egyén saját és az ország gazdasági helyzetére, s a jövőre vonatkoztatott mélységes kilátástalansága és pesszimizmusa, a bizonytalanság és a talajvesztés érzése.⁸⁰ Vagyis mindazok az attitűdök, amelyek a vesztes csoportokat jellemzik.

5. A neofordi percepciók és a jobboldali radikális attitűdök empirikus elemzése

A tanulmányban a fenti neofordi munkakörülményekkel kapcsolatos elméleteket és a jobboldali radikalizációt vizsgáló kutatási tapasztalatokat próbáltuk meg egy elméleti keretben, mint esetlegesen összetartozó jelenségeket értelmezni és empirikusan egy modellben elemezni. A tanulmány további fejezeteiben ezeket a túlterheltségre, elégedetlenségre utaló munkahelyi percepciókat, valamint azokat a tipikus attitűdöket (xenofóbia, intézményi bizalmatlanság, általános kiábrándultság, elégedetlenség és bizonytalanság, dezintegráció) vizsgáltuk empirikus módszerekkel, amelyek nyitottá tehetik a munkavállalókat a szélsőjobboldali pártok retorikájára és amelyeken keresztül eljuthatnak a radikális pártokkal való szimpátiához. A vizsgálódás során igyekeztünk megragadni olyan tipikus munkavállalói csoportokat, amelyek eltérő módon perceptálják a saját munkaerő-piaci helyzetüket, státuszukat, az esetleges neofordi

⁷⁸ DKMKA MVP Részvétel és képviselet projekt reprezentatív személyes kérdőíves vizsgálata az Ipsos és Medián bevonásával (1500 fő, 2010. március–április). Az adatgyűjtés EGT/ Norvég Finanszírozási Mechanizmus Program, 0089/NA/2008-3/ÖP-9 referenciaszámú projektjének keretén belül történt.

⁷⁹ Grajcsjár István – Tóth András 2010 Válság, radikalizálódás és az újjászületés ígérete: a Jobbik útja a parlamentbe. In Enyedi Zsolt, Szabó Andrea és Tardos Róbert szerk. Új képlet. Választások Magyarországon, 2010. Budapest: Demokrácia Kutatások Magyar Központja Alapítvány, 2011:57-92., Forrás: <http://www.valasztaskutatas.hu>. (Utolsó letöltés ideje: 2014.03.15.)

⁸⁰ Grajcsjár István – Tóth András 2010 Ibid.

munkakörülményeiket, illetve amelyeket eltérő mértékben jellemeznek a jobboldali radikalizmus felé mutató attitűdök.

A fenti neofordizmussal és radikalizációval kapcsolatos egyéni percepciók és attitűdök empirikus elemzését a kétévente ismétlődő European Social Survey (ESS) ötödik hullámának 2010-ben lekérdezett adatbázisa tette lehetővé. A sztenderd blokkok (főbb társadalmi-gazdasági jellemzők, politikai, közéleti attitűdök, értékpreferenciák) mellett 2010-ben a munka és a család, illetve a jólét témáját helyezték a vizsgálódás középpontjába.⁸¹ A 2010-es kérdőív továbbá tartalmazott számos olyan itemet, amelyek radikális jobboldali attitűdökre kérdeztek rá, így a 2010-es ESS kutatás megfelelő adatbázist nyújtott a radikalizáció vizsgálatára is.

A neofordizmus elméleteihez és a szélsőjobboldali radikalizmus-kutatás eredményeihez igazodva a tanulmány hipotézisei a következők:

H1: A magyar munkavállalói mintában létrehozhatóak olyan tipikus munkavállalói csoportok, amelyek elsősorban a neofordizmus munkaszervezési paradigma hiánya/megléte mentén különíthetők el nyertesekre és vesztesekre.

H2: A munkavállalók közül elsősorban azok fognak radikalizálódni, akik percepcióik szerint neofordizmus munkakörülmények között dolgoznak.

H3: A neofordizmus munkakörülmények között dolgozók között is azok lesznek a leg-

kiábrándultabbak és így a leginkább radikalizálódók, akiknek a nagy munkateher következtében beszűkülnek a szabadidős lehetőségeik, kevés időt fordíthatnak a családjukra, szétzilálódhatnak interperszonális kapcsolataik, akik mindezek következtében dezintegrálódnak a társadalomban.

H4: Egy mély, tartós válság idején a nyertes munkavállalói csoportra kevésbé jellemzőek azok a radikális jobboldali attitűdök, amelyek érzékennyé tehetik őket a szélsőjobboldali pártok hívószavaira.

H5: Az olyan objektívnek tekinthető státuszmérő dimenziók, mint a jövedelmi helyzet, vagy az iskolai végzettség, nem kompenzálják a neofordizmus nyomás és frusztráció következtében perceptált alacsonyabb státuszt és anomikus életszemléletet, azaz a vesztes percepciót.

A 2010-es ESS kutatás során 595 inaktív és 548 aktív megkérdezett nyilatkozott úgy, hogy szavazott a legutóbbi választáson, ugyanakkor az inaktívok közül 426-an, az aktívok táborában pedig csupán 380-an rendelkeztek párttal a kérdés időpontjában. Mind a két tábor közel fele (48%) nyilatkozott úgy, hogy már nincs pártja. Alapvetően azt láthatjuk, hogy az aktív kérdezettek kevésbé bíznak a demokratikus intézményrendszerben, ugyanakkor magasabb iskolai végzettségűek, magasabb jövedelemmel rendelkeznek, egyszóval magasabb státuszúak, valamint jobban integráltak a társadalomban.

⁸¹ *European Social Survey (ESS) Magyarország: <http://ess.tk.mta.hu/ess/>, (Utolsó letöltés ideje: 2014.03.25.)*

5.1. Neofordizmus, munkakörülmények

A 2010-es ESS adatbázis számos olyan kérdést tartalmazott, amelyek olyan munkahelyi viszonyokra, munkakörülményekkel kapcsolatos esetleges problémákra vonatkoztak, amelyek a neofordi munkaszervezési modellt írják le, így ezek segítségével következtetéseket vonhatunk le arra nézve, hogy a megkérdezettek milyen mértékben kényszerültek szembenézni a neofordi körülményekkel. A neofordi munkakörülmények meglétét a munkahelyi túlterheltség, illetve a munkával való elégedetlenség, a munkahelyi autonómia, participáció és a munkahelyi biztonság hiánya, valamint a munka privát, családi életre való negatív hatása mentén határoztuk meg. Továbbá fontos információ, hogy a munkaadó mennyiben támogatja, teszi lehetővé a munkavállalók továbbképzését, hogy a megkérdezettek mennyire érzik megbecsültnek magukat a munkahelyükön, vagy mennyire érzik magukat fenyegetve pozíciójukban, illetve a munkaerő-piaci körülmények által.

A különböző nemzetközi összehasonlítások szerint Magyarország részvétele a felnőttoktatásban Európában a legalacsonyabb és ez különösen igaz a munkahelyi továbbképzésekre.⁸² Ezt a neofordi szemléletre utaló tendenciát támasztotta alá, hogy a megkérdezettek 71%-a semmilyen képzésen, tanfolyamon, előadáson nem vett részt a kérdés előtti 12 hónapban, ami tökéletesítette volna a munkájához szükséges ismereteit. Ugyanakkor a megkérdezettek „csupán” 27%-a szerint nem követeli meg a munkája, hogy új dolgokat tanuljon. A teljesítmény alapú bérezést hiányolta a megkérdezettek több mint fele (54%), amikor úgy nyilatkoztak, hogy egyáltalán nem igaz, hogy a jövedelmük attól függ, mennyit dolgoznak. A megkérdezettek 17%-a érezte úgy, hogy munkája veszélyezteti az egészségét és testi épségét. A megkérdezettek jellemzően nem kezelhetik rugalmasan a munkaidejüket, 72%-uk nyilatkozott úgy: egyáltalán nem igaz az, hogy maga döntheti el, mikor kezdi és fejezi be a munkát. A munkahelyi megbecsültségről szolgáltató némi információt, hogy a megkérdezettek túlnyomó többsége, 72%-a érezte úgy, hogy a munkahelyén nagyon keményen kell dolgoznia, ezzel szemben mindössze csak 12%-uk érezte úgy, hogy a munkahelyén jók az esélyei az előléptetésre. A megbecsültségre utaló további mutató, hogy a megkérdezettek 41%-a nem értett egyet azzal a kijelentéssel, hogy a hozzáállása és az eredményei alapján megfelelő bérezésben részesülne. A megkérdezettek 26%-a szerint a munkahelyén sosincs elég ideje minden feladatát elvégezni. A kérdezettek fenyegetett munkaerő-piaci helyzetét és kiszolgáltatottságát mutatja, hogy 59%-uk szerint nehéz lenne a mostanihoz hason-

⁸² Károly Fazekas – György Molnár 2011 eds. *The Hungarian Labour Market, Effects of the crises, Review and Analysis*. Institute of Economics, IE HAS National Employment Foundation, Budapest, 47.

http://econ.core.hu/file/download/HLM2011/TheHungarianLabourMarket_2011_onefile.pdf

ló, vagy jobb állást találania egy másik munkaadónál, ha állást kellene változtatnia. Ezzel szemben 44%-uk úgy gondolja, hogy munkaadójának könnyű lenne helyettesítenie őt, ha állást változtatna.

A munkahelyi túlterheltséget három változó, az esti, éjszakai munka, a bejelentés nélküli túlóra és a hétvégi munka gyakorisága változókkal mértük. A megkérdezettek közel 16%-a nyilatkozott úgy, hogy mindennapos, hogy a munkahelyén esténként, vagy éjszákánként is dolgozni kell. Közel egytizedüknek kell bejelentés nélkül túlóráznia („minden nap” és „hetente többször” kategóriák együtt). A hétvégi munkavégzés 42%-uknál rendszeresen megkövetelt a munkahelyen („minden héten” és „havonta többször” kategóriák együtt). A főkomponens-analízis során ezekből a változókból létrejött egy olyan összetett mutató, amely a munkahelyi túlterheltség egyéni percepcióit méri. A létrehozott főkomponens megőrzött magyarázó ereje 63 százalékos. A főkomponens struktúráját szemlélteti az alábbi táblázat:

1. Táblázat: Munkahelyi túlterheltség

Milyen gyakran jár a munkája azzal, hogy...?	Faktorsúlyok
Esténként és éjszákánként is dolgoznia kell?	,846
Bejelentés nélkül túlóráznia kell?	,724
Hétvégéken is dolgoznia kell?	,798

Forrás: ESS 2010, saját számítások alapján

A munkahelyi biztosságot két (0,66-os pozitív korrelációt mutató) változóval, a biztos munkahely és a munkahelyi pozíció biztossága változókkal mértük. A megkérdezettek 42%-a nyilatkozott úgy, hogy biztos munkahelye van („Nagyon igaz” és „Igaz” kategóriák együtt). Ennél többen, a megkérdezettek közel 57%-a nyilatkozott úgy, hogy biztos helye van a munkahelyén („Nagyon igaz” és „Igaz” kategóriák együtt). A két változó együtt megtestesíti a munkahelyi biztosság összetett mutatót. A főkomponens-analízis során megőrzött magyarázó erő 86 százalékos. A munkahelyi biztosság főkomponens struktúráját mutatja az alábbi táblázat:

2. Táblázat: Munkahelyi biztonság

Mennyire igazak Önre az alábbi állítások?	Faktorsúlyok
Biztos munkahelyem van.	,929
Jelenleg biztos a helyem a munkahelyemen.	,929

Forrás: ESS2010, saját számítások alapján

A 2010-es ESS kutatás egy kiemelt témája a család volt. Ezek a kérdés-blokkok lehetőséget nyújtottak a munkahelyi túlterheltséggel, a kevés szabadidővel és a szétzilálódó interperszonális kötődésekkel kapcsolatos feltételezéseink tesztelésére. A megkérdezettek 22%-a nyilatkozott úgy: gyakori, hogy a munkájával kapcsolatos problémák miatt aggódik akkor is, amikor nem dolgozik („Mindig” és „Gyakran” kategóriák együtt). Egy-negyedük szerint gyakran előfordul, hogy túl fáradt ahhoz, hogy élvezze azokat a dolgokat, amiket otthon szeretne csinálni. Hasonló arányban nyilatkoztak úgy, hogy a munka gyakran megakadályozza őket abban, hogy elég időt töltsenek partnerükkel, családjukkal („Mindig” és „Gyakran” kategóriák együtt). Főkomponens-analízis eljárással ezek a változók együtt a munka és a magánélet összeegyeztethetőségét, egyensúlyát mérő mutatót alkotják. Az így létrejött főkomponens 62 százalékos megőrzött magyarázó erővel bír. A főkomponens struktúráját az alábbi táblázat szemlélteti:

3. Táblázat: Munka és magánélet egyensúlya

Milyen gyakran fordul elő, hogy...?	Faktorsúlyok
Akkor is a munkájával kapcsolatos problémák miatt aggódik, amikor nem dolgozik?	,719
Túl fáradt ahhoz, hogy élvezze azokat a dolgokat, amiket otthon szeretne csinálni?	,830
Úgy érzi, hogy a munkája megakadályozza abban, hogy elég időt töltsön a partnerével, vagy a családjával?	,810

Forrás: ESS2010, saját számítások alapján

A munkával való elégedettséget három változóval mértük. Az általános elégedettséggel, a munka és a szabadidő egyensúlyának megítélésével és a munka nem materiális jellegű értékével. A munkával való elégedettség egy tizenegy fokú skálán, ahol a nulla

jelenti a rendkívül elégedetlent, a tízes pedig a rendkívül elégedett kategóriát, átlagosan 7-es értéket ért el a kérdezettek körében. A szabadidő és a munka egyensúlyával való elégedettség 5,8-as értékkel jellemezhető ezen a tizenegy fokú skálán. A megkérdezettek 45%-a nyilatkozott úgy, hogy valamilyen mértékben akkor is szeretné a jelenlegi munkáját, ha nem lenne szüksége pénzre (öt fokú skálán). Ezekből a változókból a főkomponens-analízis során kirajzolódott egy olyan összetett mutató, amely a munkával való elégedettséget méri. A létrehozott főkomponens megőrzött magyarázó ereje 56 százalékos. A főkomponens szerkezetét mutatja az alábbi táblázat:

4. Táblázat: Munkahelyi elégedettség

Mennyire elégedett/Mennyire ért egyet...?	Faktorsúlyok
A munkájával?	,836
A munkával töltött ideje és a szabadideje között kialakult egyensúllyal?	,659
Akkor is szeretném a jelenlegi munkámat, ha nem lenne szükségem pénzre.	-,744

Forrás: ESS2010, saját számítások alapján

A neofordi munkakörülmények egyik fontos indikátora a munkahelyi autonómia és participáció alacsony szintje, illetve esetleges hiánya. A szakirodalmi áttekintésből tudjuk, hogy a neofordi munkakörnyezetben a munkahelyi autonómia rendkívül alacsony szintű, a munkaszervezésbe, a feladatok elosztásába és ütemezésébe a dolgozók nem, vagy csak igen kis mértékben szólhatnak bele, a munkahelyi participáció így alacsony fokú, amely alacsony munkahelyi identifikációt, integrációt eredményez. A munkahelyi autonómiát és participációt három változóval, a napi munka megszervezésébe való beleszólás, a cég tevékenységét érintő döntések befolyásolásának és a saját munkatempó megválasztásának lehetőségével mértük. A napi munka megszervezésébe való beleszólás lehetőségét átlagosan 4,9-es értékkel jellemezték a megkérdezettek (tizenegyfokú skálán, ahol a nulla jelentette az „Egyáltalán nem tudom befolyásolni”, míg a tízes a „Csak tőlem függ” válasz kategóriát). A cég tevékenységébe való beleszólás lehetőségét ugyanezen a skálán a megkérdezettek átlagosan 3-as értékkel jellemezték. A megkérdezettek 37%-a inkább úgy érzi, hogy főnöksége nem teszi lehetővé, hogy megválassza saját munkatempóját. Ezekből a változókból a főkomponens-analízis során létrejött a munkahelyi autonómia és participáció lehetőségét mérő összetett mutató. Az így létre-

hozott főkomponens megőrzött magyarázó ereje 79 százalékos. A főkomponens struktúráját szemlélteti az alábbi táblázat:

7. Táblázat: Munkahelyi autonómia és participáció

Mennyire teszi/tette lehetővé a munkahelyén a főnökség, hogy...?	Faktorsúlyok
...döntsen a napi munkája megszervezéséről?	,931
...a szervezet/cég tevékenységét érintő döntéseket befolyásolja?	,836
...megválassza, vagy megváltoztassa saját munkatempóját?	,903

Forrás: ESS2010, saját számítások alapján

5.2. Radikális jobboldali attitűdök

A megkérdezettek a 11 fokú politikai skálán, ahol a legkisebb érték a baloldali, a legnagyobb érték pedig a jobboldali politikai beállítottságot jelenti, átlagosan a 6-os értékre pozicionáltak magukat. A konkrét szavazói magatartás, vagyis a Jobbikra leadott szavazat, vagy az erős pártszimpátia mellett több olyan attitűdinális változóval is mérhetjük a kérdezettek radikalizációjának mértékét, amelyek számos szakirodalom szerint, és a már idézett SIREN kutatás tapasztalatai alapján is egyfajta attitűdinális predispozíciót jelenthetnek és különböző utakon keresztül szélsőjobboldali radikalizációhoz vezethetnek. Ilyen attitűdök lehetnek a xenofóbia, a szélsőséges kiábrándultság a demokratikus működésrendből, vagy a demokrácia működésével, az ország helyzetével, a kormány munkájával való elégedetlenség, amelyeket kiegészítenek az ezen attitűdöket megalapozó pszichológiai folyamatokat és állapotokat mérő változók, mint a bizonytalanság-érzet, a depresszív, anomikus állapot, vagy a dezintegráció.

A xenofóbiát öt változóval mértük. A nem magyar nemzetiségűek és a szegényebb országokból érkezők betelepülésének elfogadott mértékével, valamint a bevándorlók a magyar gazdaságra, kultúrára gyakorolt és általános perceptált hatásával. A megkérdezettek egyharmada (33%) nyilatkozott úgy, hogy senkinek, 47%-uk szerint pedig keveseknek kellene megengedni a külföldön élő nem magyar nemzetiségűek közül a betele-

pülést. A válaszadók kétötöde (40%) szerint az Európán kívüli szegényebb országokból senkinek, 44%-uk szerint pedig keveseknek kellene megengedni, hogy Magyarországra jöjjenek élni. A megkérdezettek egytizede szerint árt a magyar gazdaságnak, ha más országból származó emberek idejönnek élni, ugyanakkor a kultúrával kapcsolatban kisebb idegenellenességet mutatnak, ezzel kapcsolatban 3%-uk nyilatkozott úgy, hogy a bevándorlók ártanak a magyar kultúrának. Ezek a változók matematikailag is egy dimenziót alkotnak, a főkomponens-analízis során egyetlen, a xenofóbiát mérő főkomponenssé aggregálhatóak, amely az eredeti információ-tartalom 65 százalékát őrzi meg. A főkomponens szerkezetét szemlélteti az alábbi táblázat:

8. Táblázat: Xenofóbia

	Faktorsúlyok
A külföldön élő nem magyar nemzetiségűek mekkora részének engedné meg a betelepülést?	-,798
Európán kívüli szegényebb országokból érkezők mekkora részének engedné meg a betelepülést?	-,808
Magyarország gazdaságának használ, vagy árt, hogy más országokból származó emberek idejönnek élni?	,808
Magyarország kulturális értékének használ, vagy ártanak a más országból származó emberek, akik idejönnek élni?	,769
Jobb vagy rosszabb hely lett-e Magyarország azzal, hogy más országból származó emberek idejöttek élni?	,838

Forrás: ESS 2010, saját számítások alapján

A radikalizálódás másik fontos indikátora lehet a kiábrándultság, az általános bizalomvesztés, kiábrándulás a demokratikus intézményrendszerből, a politikából, a politikusokból, a jogrendszerből. A megkérdezettek 22%-át egyáltalán nem érdekli a politika. A kérdezettek Európai Parlamentbe vetett bizalma egy tizenegy fokú skálán, ahol a legkisebb érték jelenti, hogy egyáltalán nem bíz, a legnagyobb érték pedig, hogy teljesen

megbízik, átlagosan 4,6-os értékkel jellemezhető. Ugyanilyen skálán az ENSZ intézményét illetően magasabb, 5,1-es értéket mutat a kérdezettek bizalma. Ezt a kiábrándultságot árnyalhatja a személyes élettel való elégedetlenség percepciója, a kérdezettek elégedettsége egy tizenegy fokú skálán, ahol a legkisebb érték a teljesen elégedetlen, míg a legnagyobb a teljesen elégedett kategóriát jelenti, átlagosan 6,0-os értékű. Az egészségügy állapotáról lesújtó véleménnyel vannak a megkérdezettek. Tizenegy fokú skálán, ahol a legkisebb érték a nagyon rossz, a legnagyobb pedig a nagyon jó kategóriákat jelöli, a kérdezettek átlagosan 3,7-es értékkel jellemezték az egészségügy állapotát. A válaszadók 38%-a hasonlóan negatív véleményt alkotott a bíróságokról, úgy vélték, hogy azok általában a gazdag és befolyásos emberek érdekeit védik a hétköznapi emberekkel szemben („Teljesen egyetért” és „Egyetért” kategóriák együtt). A megkérdezettek, több mint fele (56%) vélekedett úgy, hogy ha egy gazdag és egy szegény embert megvádolnak a bíróságon egy olyan bűncselekménnyel, amit nem követett el, akkor a szegény embert nagyobb valószínűséggel találják bűnösnek. Továbbá 45%-uk vélekedett úgy, hogy hasonló szituációban egy a magyar többségi társadalomtól eltérő faji/etnikai csoporthoz tartozó embert nagyobb valószínűséggel találnának bűnösnek. A megkérdezettek 92%-a gondolta úgy, hogy az államnak sokkal többet kellene tennie azért, hogy megakadályozza az emberek elszegényedését. A kérdezettek 21%-a nyilatkozott úgy, hogy szívesen áttelepülne más országba.

Ha megvizsgáljuk a 2010 előtti ESS kutatás eredményeit, akkor azt találjuk, hogy a demokratikus intézményrendszerbe vetett bizalom folyamatosan csökkent 2009-ig, majd a 2010-es adatok némi optimizmust mutattak ebben a kérdésben.⁸³ A demokratikus intézményrendszerbe vetett bizalom attitűdjét mind az öt ESS kutatásban öt változóval mérték. Az ESS ötödik körében is a magyar Országgyűlésbe, a jogrendszerbe, a rendőrségbe, politikusokba és politikai pártokba vetett bizalmat tizenegyfokú skálán mértük, ahol a legkisebb érték jelentette, hogy a kérdezett egyáltalán nem bízik ezekben az intézményekben, míg a legnagyobb érték a teljes bizalmat jelölte. A 2010-es eredményeket tekintve a megkérdezettek Országgyűlésbe vetett bizalma 4,3-as átlagértékkel jellemezhető ezen a skálán. A magyar jogrendszer esetében, hasonló skálán 4,6-os ez az érték, míg a rendőrséget illetően átlagosan 5,0 ezen a skálán a megkérdezettek bizalmi szintje. A politikusokban és a politikai pártokban bíznak a legkevésbé a kérdezettek. A tizenegy fokú skálán átlagosan 3,2-es értékkel jellemezhető mind a politikusokba, mind pedig a politikai pártokba vetett bizalom szintje. Ezekből a változókból főkom-

⁸³ Hajdu Gábor 2012 *Bizalom, normakövetés és társadalmi részvétel Magyarországon a rendszerváltás után*. In Kovách Imre – Dupcsik Csaba – P. Tóth Tamás – Takács Judit szerk. *Társadalmi integráció a jelenkori Magyarországon*. MTA Szociológiai Intézet, Társadalomtudományi Kutatóközpont, Forrás: <http://mek.oszk.hu/12700/12706/12706.pdf>. (Utolsó letöltés ideje: 2014.04.09.)

ponens-analízissel matematikailag létrehozható a demokratikus intézményrendszerbe vetett bizalmat mérő összetett mutató, mely az eredeti változók információ tartalmának 71 százalékát őrzi meg. A demokratikus intézményrendszerbe vetett bizalmat mérő főkomponens-struktúráját mutatja az alábbi táblázat:

10. Táblázat: Demokratikus intézményrendszerbe vetett bizalom

Mennyire bízik meg...?	Faktorsúlyok
A magyar Országgyűlésben?	,883
A magyar jogrendszerben?	,854
A rendőrségben?	,728
A politikusokban?	,898
A politikai pártokban?	,848

Forrás: ESS 2010, saját számítások alapján

A kiábrándultságot, az anomikus állapotokat mutathatja, hogy a kérdezetteink mennyire bíznak az emberekben. Az emberekbe vetett bizalmat három változóval való egyetértés mentén 11 fokú skálákkal mértük. Azon a skálán, ahol a legnagyobb érték jelentette, hogy az emberekben meg lehet bízni, míg a legkisebb érték jelölte azt a vélekedést, hogy nem lehetünk elég óvatosak az emberi kapcsolatokban, a kérdezettek átlagosan 4,5-ös bizalmi szinttel jellemezhetőek. Egy olyan tizenegy fokú skálán, ahol a legkisebb érték jelölte azt a véleményt, hogy a legtöbb ember csak megpróbálná kihasználni, míg a legnagyobb érték jelölte azt a vélekedést, hogy a legtöbb ember igyekezne tisztességes lenni, a kérdezettek bizalmi attitűdje átlagosan 4,8-as értéket mutat. Egy olyan skálán, ahol a legkisebb érték jelölte azt a vélekedést, hogy az emberek általában csak magukkal törődnek, míg a legnagyobb érték azt a véleményt, hogy az emberek általában segítőkészek, a kérdezettek bizalmi attitűdje átlagosan 4,7-es értékű. Ez a három változó együtt kifeszít egy olyan magyarázó teret, amely az emberekbe vetett bizalom összetett mutatóját testesíti meg. Ez a főkomponens-analízissel létrehozott mutató az információ-tartalom 66 százalékát őrizte meg. A főkomponens szerkezetét szemlélteti az alábbi táblázat:

11. Táblázat: Emberekbe vetett bizalom

A legtöbb ember...	Faktorsúlyok
A legtöbb emberben meg lehet bízni, vagy nem lehetünk elég óvatosak?	,842
A legtöbb ember megpróbálná kihasználni Önt, vagy igyekeznének tisztességesek lenni?	,799
Az emberek inkább csak magukkal törődnek, vagy általában segítőkészek?	,801

Forrás: ESS 2010, saját számítások alapján

Az ország helyzetével való elégedettséget három változóval, a gazdasági helyzettel, a kormány munkájával, és a demokrácia működésével való elégedettséggel mértük. Egy tizenegy fokú skálán, ahol a legkisebb érték a teljesen elégedetlen, míg a legnagyobb érték a teljesen elégedett kategóriát jelenti, a kérdezettek véleménye a gazdasági helyzetről átlagosan 3,1-es értékkel jellemezhető. A kormány munkáját illetően némileg derűlátóbbak, ugyanúgy tizenegy fokú skálán 4,5-ös átlagértékkel jellemezték a válaszadók. A demokrácia működésével kapcsolatban hasonló véleményen vannak, 4,6-os átlagértékkel jellemezhető a kérdezettek elégedettsége a demokrácia működését illetően. Ezek a változók együtt főkomponens-analízis során egyetlen, az ország helyzetével való elégedettséget mérő mutatóvá aggregálhatóak, amely az eredeti információ-tartalom 69 százalékát őrzi meg. Az ország helyzetével való elégedettség főkomponens szerkezetét szemlélteti az alábbi táblázat:

12. Táblázat: Ország helyzetével való elégedettség

Mennyire elégedett...?	Faktorsúlyok
Magyarország jelenlegi gazdasági helyzetével?	,734
A jelenlegi magyar kormány munkájával?	,884
Magyarországon a demokrácia működésével?	,873

Forrás: ESS2010, saját számítások alapján.

Az integrációt/dezintegrációt három változóval, a saját településhez, régióhoz, illetve Magyarországhoz való kötődés mértékével mértük. A megkérdezettek 42%-a nyilatkozott úgy, hogy nagyon kötődik a saját településéhez, 35%-uk a saját régiójához, továbbá 58%-uk mutatott erős kötődést Magyarországhoz. Ezek a változók főkomponens-analízis során egyetlen mérőszámmá aggregálhatóak, az így létrejött dezintegráció főkomponens az eredeti információ-tartalom 71%-át őrzi meg. A főkomponens szerkezetét mutatja az alábbi táblázat:

19. Táblázat: Dezintegráció

Mennyire kötődik...?	Faktorsúlyok
Saját településéhez?	,873
Saját régiójához?	,865
Magyarországhoz?	,793

Forrás: ESS2010, saját számítások alapján

A depressziót, kimerültséget három változóval mértük. A megkérdezettek fele kifejezetten derűsnek és jókedvűnek mondható, míg 20%-ukra ez nem igazán jellemző, egyharmadukra jellemző, hogy nyugodt és kipihent volt a kérdezést megelőző két hétben, közel kétharmaduk érezte magát aktívnek és életerősnek ebben az időszakban. Ezek a változók főkomponens-analízis eljárással egyetlen mérőszámmá aggregálható-

ak, amely az eredeti információ-tartalom 71 százalékát őrzi meg. A létrehozott főkomponens szerkezetét szemlélteti az alábbi táblázat:

21. Táblázat: Depresszív

Az elmúlt két hét során milyen gyakran érezte, hogy...?	Faktorsúlyok
Derűs és jókedvű?	,868
Nyugodt és pihent?	,835
Aktív és életerős?	,830

Forrás: ESS2010, saját számítások alapján

A változások megkérdezettekre gyakorolt hatásának fontos dimenziója a romló anyagi helyzet percepciója. A kérdezettek 28%-ával megtörtént a kérdezés időpontját megelőző három évben, hogy csökkent a fizetése. A romló anyagi helyzetet három további változóval, a jövedelem csökkenésével, a megtakarításokhoz való hozzányúlás, vagy a kölcsönhöz folyamodás kényszerével, és az üdülésre, háztartási gépekre fordítható összeg csökkentésével mértük. A megkérdezettek 23%-a szerint nagy mértékben jellemző volt, hogy az elmúlt három évben jelentősebb mértékben kevesebb jövedelemből kellett fenntartaniuk a háztartást, ugyanakkor szintén 23%-uk nyilatkozott úgy, hogy ez egyáltalán nem volt jellemző ebben az időszakban. A megkérdezettek 29%-a nyilatkozott úgy, hogy jelentősebb mértékben jellemző volt, hogy az elmúlt 3 évben hozzá kellett nyúlnia a megtakarításaihoz, vagy kölcsönt kellett felvennie. A megkérdezettek 16%-ának pedig csökkentenie kellett az üdülésre, vagy új háztartási gépekre fordítható kiadásait. Ezek a változók matematikailag is egy dimenziót alkotnak, főkomponens-analízissel egyetlen mutatóvá aggregálhatóak, amely az eredeti információ-tartalom 71 százalékát őrzi meg. A főkomponens szerkezetét mutatja az alábbi táblázat:

22. Táblázat: Romló anyagi helyzet

Az elmúlt három évben milyen gyakran került rá sor, hogy...?	Faktorsúlyok
Kevesebb jövedelemből kellett fenntartania a háztartást?	,811
Hozzá kellett nyúlnia a megtakarításaihoz, vagy kölcsönt kellett felvennie?	,888
Csökkentenie kellett az üdülésre, vagy új háztartási gépekre fordítható kiadásait?	,832

Forrás: ESS2010, saját számítások alapján.

5.3. Tipikus munkavállalói csoportok

Klaszteranalízis segítségével igyekeztünk megragadni a fent bemutatott neofordi munkakörülményekkel kapcsolatos egyéni percepciók mentén kialakuló tipikus munkavállalói csoportokat.⁸⁴ A bemutatott főkomponensek segítségével hat változó mentén alkottuk meg a munkavállalói tipológiát. A munkahelyi autonómia és participáció, a munkateher és állás biztonság, munkahelyi elégedettség (a magánélet és a munka összeegyeztethetősége, munkával való elégedettség és megbecsültség percepciója) mentén, valamint a munkavállaláshoz szorosan kapcsolódó anyagi feltételek és a munkavállalást elősegítő iskolai végzettség segítségével hármastipológiát alakítottunk ki.⁸⁵ Az első klaszter a nyertesek csoportja, amelybe a magasabb iskolai végzettségű, stabil anyagi helyzetű, biztos munkahellyel rendelkező, a munkájával elégedett, magas munkahelyi autonómiával és participációval, valamint átlagos munkateherrel rendelkező kérdezettek kerültek. A második klaszterbe az alacsony iskolai végzettségű, romló anyagi helyzetű, munkájával elégedetlen, bizonytalan munkahellyel rendelkező, a munkahelyén autonómiát és participációt nem élvező, ugyanakkor alacsony munkateherrel rendelkező vesztesek kerültek. A harmadik klaszter az alacsony iskolai végzettségű, bizonytalan munkahelyű, munkájával elégedetlen, autonómiát nem élvező, extrém mértékben túlterhelt munkavállalók csoportja, akiknek ugyanakkor az anyagi helyzete az utóbbi három évben nem romlott.⁸⁶

⁸⁴ A tipológia kialakítása K-Means klaszteranalízissel történt. A létrejött klaszterközpontok szignifikánsan különböznek egymástól (Sig=0,000).

⁸⁵ A főkomponens-analízissel létrehozott egyéni percepciók mellett a munkavállaláshoz szorosan kapcsolódó anyagi feltételek, és az iskolai végzettséget mérő változók standardizált, vagyis a K-means klaszterelemzés megkövetelte magas mérési szintű formában lettek bevonva az elemzésbe.

⁸⁶ Az elemzéshez pairwise módszert használtunk, ugyanakkor azonos tipológia hozható létre listwise módszerrel is, de ennél figyelembe kell vennünk, hogy a biztonságos munkahelyre vonatkozó kérdést csak 630 embernek tették föl és ebből kimaradtak például az egyéni vállalkozók. Pairwise módszerrel e nélkül a veszteség nélkül létrehozható egy teljesen ugyanolyan tipológia, mint a listwise módszerrel.

23. Táblázat: Végső klaszter középpontok

	KLASZTER		
	1	2	3
Munkahelyi autonómia	,77654	-,71078	-,11926
Túlterheltség	,08932	-,61364	1,05200
Munkahelyi biztonság	,61939	-,19231	-,48822
Munkahelyi elégedettség	,53272	-,08986	-,84692
Romló anyagi helyzet	-,13908	,36460	-,41853
Iskolai végzettség	,74620	-,56742	-,34286

24. Táblázat: Klaszter elemszámok

Klaszter	Súlyozatlan	Súlyozott
Nyertes	341,000	290,316
Túlterhelt vesztes	274,000	290,456
Nem túlterhelt vesztes	140,000	151,653

Az első klaszterbe, vagyis a nyertesek csoportjába és a második, vagyis a túlterhelt vesztesek csoportjába egyaránt 290-en kerültek. A harmadik klaszterbe, vagyis a nem túlterhelt vesztesek csoportjába 151-en kerültek. A nem hatása nem szignifikáns az egyes klaszterekben. Az átlagéletkor 44 év mindhárom klaszterben. Nem meglepő módon a nyertes csoport tagjai rendelkeznek a legnagyobb presztízzsel a Treiman foglalkozási presztízs-skála (0-tól 100-as értékig terjedő skálán 46) szerint, őket követik a túlterhelt vesztes klaszter tagjai (33), majd nem sokkal lemaradva a nem túlterhelt vesztes csoport (30). A nyertes csoport tagjainak átlag bruttó bére 170 000 Ft, a túlterhelt vesztes klaszterbe tartozók átlag bruttó bére 120 000 Ft, ettől jelentősen nem marad el a nem túlterhelt vesztes csoport tagjainak átlag bruttó bére (105 000 Ft). Az egy főre jutó havi jövedelem a nyertes klaszter esetében a legmagasabb (77.000 Ft), míg a két vesztes klaszternél egymáshoz hasonló mértékű (66.000 Ft a túlterhelt vesztes klaszter esetében és 63.000 Ft a nem túlterhelt vesztes csoportnál). A nyertesek anyagi helyzetükre vonatkozó egyéni percepciója kiemelkedően pozitív, ettől jelentősen elmarad a túlterhelt vesztesek perceptált anyagi helyzete, míg a nem túlterhelt vesztes klaszter tagjai érzik leginkább úgy, hogy anyagi gondokkal küszködnek. Legnagyobb részben a

nyertes csoport tagjaira jellemző, hogy ők termelik meg a háztartás jövedelmét, őket követik a nem túlterhelt vesztesek, végül a túlterhelt vesztes csoport tagjai azok, akikre ez a legkevésbé jellemző a három klaszter közül.

5.4. Az egyes klaszterek munkaerő-piaci jellemzői

A legtöbbet a túlterhelt vesztes csoport tagjai dolgoznak főállásban (heti 51 órát), a nyertes csoport tagjai átlagosan hetente 43 órát, a nem túlterhelt vesztes csoport tagjai pedig átlagosan heti 41 órát. A túlterhelt vesztes klaszter tagjai nem meglepő módon rengeteget dolgoznak otthon is és nem érnek rá a családdal foglalkozni, míg a nem túlterhelt vesztes csoportra ez nem jellemző. Ugyanakkor a túlterhelt vesztesek csupán 16%-a nyilatkozott úgy, hogy a munkája az élete értelme, míg ez a kijelentés a nem túlterhelt vesztes csoport 29%-ára és a nyertesek 21%-ára igaz. A klaszterek e jellemzői megerősítik azt a feltételezésünket, miszerint elkülöníthető egy olyan munkavállalói csoport, amelyre fokozottabban jellemző, hogy a munkahelyi túlterheltség következtében szétzilálódnak a családi, baráti kapcsolatai, vagyis gyengül az őket körülvevő kapcsolati háló erőssége. A kapcsolathálózattal foglalkozó kutatások hangsúlyozzák, hogy a biztos kapcsolati támogatást nélkülöző egyének az élet más területein is hiányt szenvednek, ez az interperszonális deficit negatív hatással van egészségi állapotukra, jóllétükre

és a biztonságérzetükre, míg a megfelelő interperszonális kötődésekkel bíró egyének a válságos időszakokat könnyebben vészelhetik át.⁸⁷ Elméletünk szerint tehát a túlterhelt vesztes csoport munkavállalói elmagányosodnak, társadalmi kötődéseik meglazulnak és dezintegráltak lesznek a társadalomban. Az empirikus adatok ezt igazolni látszanak: a három klaszter közül a túlterhelt vesztesekre jellemző leginkább a dezintegráció percepciója.

A három munkavállalói csoport közül a legnagyobb arányban (23%) a nem túlterhelt vesztesek dolgoznak kormányzati, vagy önkormányzati szektorban, míg a nyertes és a túlterhelt vesztes csoportok tagjai hasonló arányban (13-14%) dolgoznak ezekben a szektorokban. A közszférra más területein (például az oktatásban, vagy az egészségügyben) dolgozik a nyertes csoport 8%-a, míg a túlterhelt klaszter tagjainak 5%-a, illetve a nem túlterhelt csoport 3%-a dolgozik ezeken a területeken. Állami vállalatnál közel hasonló arányban vannak jelen a munkavállalói csoportok (6-8% között). Saját vállalkozásban legnagyobb számban a nyertesek dolgoznak (21%), míg mindkét vesztes csoport, a túlterhelt és a nem túlterhelt vesztesek közül is mindössze 2-2% a saját vállalkozásban dolgozók aránya. A túlterhelt vesztesek háromnegyede dolgozik a magánszférában, közel ilyen arányban dolgoznak a magánszektorban a nyertes klaszter tag-

⁸⁷ Albert Fruzsina – Dávid Beáta (é.n.): *A hajléktalanság az emberi kapcsolatok szemszögéből: Szakirodalmi áttekintés.* Forrás: <http://www.mtapti.hu/mszt/19984/albert.htm>. (Utolsó letöltés ideje: 2014.04.09.)

jai (70%), míg a nem túlterhelt vesztes csoportnak alig több mint fele vállal munkát a magánszférában. Ezekből az adatokból az látszik, hogy a munkahelyi túlterheltség, a perceptált neofordi munkakörülmények leginkább a magánszektor dolgozóit sújtják, az önkormányzati, közszolgálati, vagy állami munkahelyeken kisebb arányban találkozhatunk a vizsgálódásunk fókuszában álló túlterhelt vesztesekkel. Ugyanakkor azt is látunk kell, hogy a nyertes pozíciói is jellemzően a magánszférához kapcsolódik ebben a tipológiában.

A fizikai jellegű munkavégzés leginkább a vesztes csoportokra jellemző, a nem túlterhelt vesztesek 70%-a, a túlterhelt vesztes csoport tagjainak pedig 62%-a végez fizikai munkát, míg a nyertesek csoportjában ez az arány mindössze 15%-os. Leginkább a nyertes csoport tagjaira jellemző, hogy munkájuk során ügyfelekkel kell foglalkozniuk (37%), a túlterhelt vesztesek csoportjában 20%-os ez az arány, míg a nem túlterhelt vesztes klaszter tagjainak 13%-ára jellemző, hogy munkájuk során ügyfelekkel foglalkoznak. Leginkább a nyertesekre jellemző, hogy munkájuk során mások ellenőrzésével kell foglalkozniuk (20%), a túlterhelt veszteseknél ez az arány alig haladja meg a 10%-ot, míg a nem túlterhelt csoport esetében az 5%-ot sem éri el.

A nem túlterhelt vesztes csoport tagjai érzik úgy leginkább, hogy könnyen találnának a mostanihoz hasonló állást, ha munkahelyet kellene váltaniuk. Míg a túlterhelt vesztes klaszter tagjai úgy vélik, hogy nehezen találnának hasonló munkát, ha állást kellene váltaniuk. A megkérdezett munkavállalók 45%-a már volt olyan helyzetben, hogy több mint három hónapon át munkanélküli volt. A nyertes klaszter tagjainak 31%-a, a túlterhelt vesztes csoport tagjainak 48%-a, míg a nem túlterhelt vesztes klaszterbe tartozó megkérdezettek 58%-a volt már három hónapon túl munkanélküli. A túlterhelt vesztes klaszter tagjainak több mint fele, a nem túlterhelt vesztes csoportba tartozók majdnem egyharmada, a nyertes csoportba tartozó megkérdezettek egyötöde egy évnél tovább volt munkanélküli (csak azok között, akik voltak már munkanélküliek). A nyertes csoportba tartozó megkérdezettek 30%-ának, míg a vesztes csoportokba tartozók csak egynegyedének csökkent az elmúlt három évben a fizetése. Továbbá a nyertes klaszterbe tartozók 13%-ának, a nem túlterhelt vesztes csoport kétötödének, és a túlterhelt vesztes csoportba tartozó válaszadók 47%-ának, tehát majdnem a felének az utóbbi három évben bizonytalanná vált az állása. A munkanélküliséggel, állásbiztonsággal kapcsolatos változók mentén a vizsgálódás fókuszában álló túlterhelt csoport némileg inkonzisztens képet mutat. Az objektív tényezők mentén, bár a helyzetük közel sem mondható kedvezőnek, de mégsem jelentősen rosszabb, mint a másik vesztes klaszter pozíciója, ugyanakkor a percepciók szintjén mégis ők látják borúlátóbban a helyzetüket.

5.5. A munkavállalói csoportok attitűdönélis jellemzői

Magyarország általános társadalmi bizalmi szintje mind az emberekbe, mind pedig a demokratikus intézményrendszerbe vetett bizalmat illetően a nyugat-európai országok átlaga alatt van.⁸⁸ A bizalom nem csak az interperszonális kapcsolatokban létfontosságú, hasonlóan fontos szerepet tölt be a társadalmi integrációban, a gazdaság működésében és az egyéni szubjektív jóllétre is hatással van.⁸⁹ Az emberekbe vetett általános bizalom leginkább a nyertes csoport tagjaira jellemző, míg a túlterhelt vesztes klaszter tagjai mondhatóak a leginkább bizalmatlannak. A nem túlterhelt vesztes csoport tagjaira átlagos mértékű bizalom jellemző. A demokratikus intézményekbe vetett bizalom szintén a nyertes csoport tagjait jellemzi leginkább, míg a túlterhelt vesztesek a leginkább bizalmatlanok, kiábrándultak a demokratikus intézményekből. A nem túlterhelt vesztes klaszterbe tartozó megkérdezettekre átlagos bizalom jellemző a demokratikus intézményeket illetően. Az országgal (gazdasági helyzettel, a kormány munkájával és a demokrácia állapotával) leginkább a nyertesek elégedettek, míg a túlterhelt vesztesekre az országgal való elégedetlenség jellemző. A nem túlterhelt

vesztes csoportra átlagos elégedettség jellemző. A nyertes csoport tagjaira nem jellemző a xenofóbia, míg mindkét vesztes csoport tagjai xenofóbnak tekinthetők. Tehát összességében a bizalmatlanság és az elégedetlenség attitűdje leginkább a túlterhelt veszteseket jellemzi.

A két vesztes csoport tagjai inkább depresszív, anomikus jelzőkkel jellemezhetőek, míg a nyertes klaszter tagjaira ez nem jellemző. A túlterhelt vesztes csoport tagjai dezintegráltak. A felmérés időpontjában a kérdezett munkavállalók boldogság szintje átlagosan 6,6-os értéket mutatott egy tízfokú skálán. A legboldogabbak ezen a skálán a nyertes csoportba tartozó megkérdezettek vallották magukat, míg a legkevésbé boldognak a túlterhelt vesztes csoport tagjai mondhatóak. Ezek az adatok alátámasztják a túlterhelt vesztesekkel kapcsolatos feltételezéseinket, miszerint a munkahelyen tapasztalt neofordi munkafeltételek percepciói esetükben dezintegrációhoz vezetnek. Ezek a munkavállalók izolálódnak a társadalomban, életségük pedig ezzel összhangban depresszív és anomikus jegyeket mutat.

A nyertesek 27%-a szerint az EU-ban az egyik legjellemzőbb dolog a demokrácia, a nem túlterhelt vesztes csoportba tartozók 22%-a, míg a túlterhelt vesztesek 15%-a vélekedett így. A túlterhelt vesztesek és a nyertesek több mint egyötöde, valamint a nem túlterhelt vesztesek 14%-a gondolja úgy, hogy az unióban elveszítjük függetlenségünket. A nem túlterhelt vesztesek

⁸⁸ Hajdu Gábor 2012 *Bizalom, normakövetés és társadalmi részvétel Magyarországon a rendszerváltás után*. In: Kovách Imre – Dupcsik Csaba – P. Tóth Tamás – Takács Judit szerk. *Társadalmi integráció a jelenkori Magyarországon*. MTA Szociológiai Intézet, Társadalomtudományi Kutatóközpont. Forrás: <http://mek.oszk.hu/12700/12706/12706.pdf>. (Utolsó letöltés ideje: 2014.04.09.)

⁸⁹ Hajdu Gábor 2012 *Ibid.*

27%-a, a nyertesek több mint egyötöde és a túlterhelt vesztesek alig több mint egytizede állítja, hogy az EU-ra jellemző a gazdasági jólét. Ugyanakkor a nem túlterhelt vesztes csoport közel kétötöde, valamint a túlterhelt vesztesek és a nyertesek egynegyede szerint az EU-ra jellemző az idegenek beáramlása. A túlterhelt vesztes csoportba tartozók egyharmada, a nyertesek és a nem túlterhelt vesztes klaszter valamivel több mint egyötöde szerint az EU-ban a közpénzek pazarlása zajlik. A nem túlterhelt vesztes csoport tagjainak 44%-a, a túlterheltek egyharmada és a nyertesek egyötöde szerint túl nagy a munkanélküliség az EU-ban. A szociális biztonságról mindhárom csoport lesújtó véleménnyel van, a nem túlterhelt vesztesek és a nyertesek 5 és 7%-a említi az EU jellemzőjeként a szociális biztonságot, míg a túlterhelt veszteseknél 15%-a ez az arány. Mindezek alapján úgy tűnik, hogy ugyan a nem túlterhelt vesztesekre kevésbé jellemző a xenofóbia és az outgroup elutasítása, ugyanakkor jóval borúlátóbbnak mutatkoznak az EU megítélésében, mint a másik két csoport. Legnagyobb arányban mindhárom csoport a tanulás és a munkavállalás szabadságát említi, jelesül a nyertesek kétharmada, a túlterhelt vesztesek 43%-a, míg a nem túlterhelt vesztesek közel kétötöde. Tehát a túlterhelt vesztesek bár számos területen erős bizalmatlanságot, kiábrándultságot és elégedetlenséget mutatnak, ugyanakkor az EU megítélésében nem ők, hanem a nem túlterhelt vesztes klaszter tagjai mutatkoztak a leginkább szkeptikusoknak.

5.6. Diszkrimináló függvények

Ahhoz, hogy minél jobban el tudjuk különíteni az egyes klasztereinket egymástól, diszkrimináló függvényeket hoztunk létre, amely függvényeket végül egy utolsó magyarázó diszkriminancia-analízisbe helyeztünk el. Az első diszkrimináló függvényünket három főkomponensből hoztuk létre, amely a társadalmi integráció mentén különíti el a klasztereket és amely az integrációt mérni hivatott főkomponens mellett tartalmazta az országgal való elégedettség változóit (kormányal, gazdasággal, demokrácia működésével), illetve a különböző demokratikus intézményekbe vetett bizalmat mérni hivatott főkomponenst is. A nyertes csoport tagjai átlagos integráltságot mutatnak, az intézményekbe vetett bizalmuk és az országgal való elégedettségük is átlagosnak mondható. A nem túlterhelt vesztes klaszterbe tartozó megkérdezettek mindhárom dimenzió mentén bizakodóak és integráltak, míg a túlterhelt vesztes csoportba tartozók kifejezetten kiábrándultak és dezintegráltak.

E makrostrukturális jellegzetességeket mérő diszkrimináló függvény után létrehoztunk egy mikro-dimenziót is, amely a depresszív-anomikus, xenofób, az emberekkel szemben általában bizalmatlan dimenziók mentén próbálta elkülöníteni klasztereinket. Itt is a három főkomponensből egy diszkrimináló függvény jött létre, amelynek elem-

zése során elmondhatjuk, hogy a nyertes csoport tagjaira nem jellemző az outgroup elutasítás attitűdje, az anómia és a bizalmatlanság, míg mindkét vesztes csoport, de különösen a túlterhelt vesztes klaszter tagjai kifejezetten xenofóbok, bizalmatlanok, depresszívek és anomikusak.

A foglalkozási presztízs-pontok, az objektív és a szubjektív jövedelmi helyzet mentén próbáltunk megragadni egy foglalkozási-jövedelmi státusz dimenziót, ahol azt találtuk, hogy a nyertes csoport tagjai kifejezetten magas státuszúak, a nem túlterhelt vesztes klaszterbe tartozó válaszadók épp ellenkezőleg, nagyon alacsony státuszúak, a túlterhelt vesztesek pedig viszonylag kiegyensúlyozottabb jövedelmi helyzetük ellenére is inkább alacsonyabb státuszúnak mondhatók. Ha ezt a három diszkrimináló függvényt, vagyis a társadalmi integrációt, a társadalmi státuszt és a társadalmi anómiát mérő függvényt egyszerre tesszük be egy újabb diszkriminancia-analízisbe, akkor kettő szignifikáns diszkrimináló függvényt kapunk, amelyek együttes elemzése során az kristályosodik ki, hogy a nyertes klaszter tagjai valóban magas státuszú, átlagosan integrált, nyitott személyiségű emberek csoportját alkotják. A nem túlterhelt vesztesek státusza és jövedelme alacsonynak mondható, ezzel szemben erős bizalmat mutatnak a rendszer felé, a társadalomban integráltak. Míg a túlterhelt vesztes csoportba tartozó megkérdezettek viszonylagosan kedvezőbb anyagi

helyzetük ellenére is egyértelműen alacsonyabb státuszú, dezintegrált, xenofób és anomikus csoportot képeznek.

5.7. Pártszimpátia, szavazói magatartás

Legnagyobb arányban a túlterhelt vesztes klaszter tagjai maradtak távol a 2010-es választásokon (36%), míg a nem túlterhelt vesztes csoport tagjainak közel egynegyede nem ment el szavazni (24%). A nyertes csoport tagjainak 17%-a nem szavazott. Ez a szavazói magatartás rímelt az egyes klaszterek fent ismertetett attitűdinális jellemzőire, miszerint a túlterhelt vesztes klaszter tagjai a legkiábrándultabbak a három klaszter közül. A kiábrándultságot mutatja továbbá, hogy a túlterhelt vesztes klaszter több mint felének már nem volt pártja a vizsgált időszakban, ez kisebb mértékben, de ugyanúgy jellemző a nem túlterhelt vesztesekre is, míg a nyertesek 42%-áról mondható el, hogy 2010 telén már nem volt pártja.

A vizsgált időszakban, 2010 telén a nyertes klaszter tagjai között találjuk a legtöbb Fidesz-szimpatizánst (70%), a két vesztes csoport szimpátiája a Fidesz felé 56% körüli. Ebben az időszakban a vesztes csoportok tagjainak 15%-a szimpatizált az MSZP-vel, míg a nyertes csoport csupán 7%-a vallotta magát MSZP-szimpatizánsnak. Az LMP 7-8%-on állt mindhárom csoportban. Míg 2010 tavaszán retrospektív kérdés alapján csekély eltéréssel mindhárom klaszter tagjainak közel egyötöde szavazott a Jobbikra, addig fél évvel később a

Jobbikkal szimpatizált a túlterhelt vesztes klaszter tagjainak még mindig 20%-a, és a nem túlterhelt vesztes csoport tagjainak 17%-a, míg a nyertes csoport tagjainak már csak 14%-ára volt jellemző a Jobbik-szimpatia. Bár ezek nem túl jelentős különbségek, mégis azt mondhatjuk, hogy ebben az időszakban, egy mély társadalmi-gazdasági és munkaerő-piaci krízis idején a neofordi frusztrációt perceptáló, pártot választani tudó túlterhelt vesztesekre jellemző stabilan a Magyarországon szélsőjobboldalnak tekinthető Jobbik-szimpatia, míg a másik két csoportban – eltérő mértékben ugyan – de csökkenő szimpátiát figyelhetünk meg a Jobbik irányában.

Összefoglalás

A tanulmány kiindulópontját annak magyarázata jelentette, vajon milyen tényezők állhatnak annak hátterében, hogy egy, a gazdasági válság idején viszonylagosan nyertesnek nevezhető csoport, az aktív munkavállalók jelentősen nagyobb arányban szavaztak a Magyarországon jobboldali radikális pártnak tekinthető Jobbikra. E jelenség mögött megbújó tényezők feltárásához a SIREN kutatás eredményeinek vizsgálata és az ESS5 2010-es adatbázisának elemzése nyújtott segítséget. A tanulmány koncepciója szerint a konkrét szavazói magatartás és a szélsőjobboldali szimpatia, a radikális attitűdök feltérképezéséhez a vizsgálódást az utóbbi évtizedekben bekövetkezett globális (jellemzően nyugat-európai) változások áttekintésével érdemes kezdeni. A társadalmi és gazdasági átalakulások hosszútávon átalakították a munka világát, a tudás-alapú gazdaság, a kompetencia fogalma, az atipikus foglalkoztatás, a projekt jellegű, határozott idejű szerződések, a rugalmasság elvárása olyan „innovációs túlélőcsomagként” értelmezhető, amely az átalakuló gazdaság kihívásainak való megfelelést célozta meg. Az új menedzsment-technikák és trendek részben beszivárogtak a magyar munkaerő-piacra is, másrészt viszont ezzel párhuzamosan a rendszerváltás gazdasági és munkaerő-piaci sokkot jelentő hatásával is számolnia kellett a magyar gazdaságnak. A nyugat-európai változásokra is jellemző volt a gazdasági visszaesés, a foglalkoztatottság csökkenése, a munkanélküliség növekedése, de ezek lassú, folyamatos változások voltak a rendszerváltás földcsuszamlásszerű eseményéhez képest.

Ezek a változások és a rendszerváltás előtti munkaerő-piaci állapotok, valamint később a 2008-as világválság hatásai együttesen egy speciális munkaszervezeti berendezkedést, a neofordizmust honosítottak meg a magyar munkaerő-piacon. Ebben a modellben a parancsuralmi, tekintélyelvű, utasításos rendszer elemei, mint a diktatorikus rendszerek öröksége éppúgy jelen van, mint az új menedzsment-technikák lelkes (talán sokszor túlzott és indokolatlan) alkalmazása is. Az átalakulással járó, majd a gazdasági válság kihívásaira is a munkaadók a neofordi rendszer logikáját követve a rövidtávú

előnyökkel próbáltak a piacon „életben maradni”, miközben munkavállalóik jelentős része extrém mértékű túlterheltséget, bizonytalanságot és a megbecsültség hiányát élte át.

A tanulmányban górcső alá vettük a SIREN kutatás magyar almintájának azon kvalitatív és kvantitatív eredményeit, amelyek segíthetnek megérteni a neofordi munkakörülmények és a szélsőjobboldali attitűdök, illetve a pártszimpátia közti kapcsolatot. A SIREN kutatás egyik legfontosabb eredménye ebben a tekintetben, hogy a munka világában átélt tapasztalatok jelentősen befolyásolhatják a politikai attitűdöket, a különböző radikális pártokkal való szimpátiát, vagy akár a konkrét szavazói magatartást is. Ez fontos kiindulópontot jelentett a neofordizmus és a szélsőjobboldali radikalizáció közötti kapcsolat vizsgálatában. A tanulmány elsődleges elméleti kiindulópontja az a feltételezés volt, hogy azok között, akiket válságos időszakban relatíve nyerteseknek tekinthetünk, pusztán azon tényező mentén, hogy (még) nem veszítették el a munkájukat, vannak olyan csoportok, amelyek a neofordi munkakörülményeik miatt inkább vesztes csoportnak mondhatóak. Feltevésünk szerint a puszta munkaerő-piaci jelenlét nem garantál elégedettséget, sikeres identifikációt, munkahelyi és társadalmi integrációt és így nem „véd meg” a szélsőséges nézetektől, a kiábrándultságtól, a bizalomvesztéstől.

A vizsgálódás empirikus szakaszában a tanulmány első hipotézisét igazolni tudtuk, miszerint sikerült a neofordi munkaszervezési paradigma hiánya, illetve megléte mentén az aktív munkavállalók között elkülöníteni tipikus nyertes és vesztes csoportokat. A tanulmány fókuszában álló munkavállalói csoport tagjai, a neofordi túlterhelt vesztesek kiemelkedően sokat, heti 51 órát dolgoznak főállásban, miközben otthon is dolgozniuk kell, ezért nem érnek rá a családjukkal foglalkozni. Ugyanakkor a munkájukat nem tekintik életük értelmének. Ez az ellentmondás pedig értelmetlenül frusztrációt okozhat körükben. A neofordi vesztesek jellemzően fizikai munkát végeznek (62%) és a magánszektorban dolgoznak (75%). Az önkormányzati szférában 13%-uk, más közszférában 5%-uk, állami szférában 6%-uk, míg saját vállalkozásban mindössze 2%-uk dolgozik. Nem igazán jellemző, hogy ügyfelekkel (20%), vagy mások ellenőrzésével (10%) kellene munkájuk során foglalkozniuk. Neofordi veszteseink úgy vélik, hogy nehezen találnának hasonló munkát, ha állást kellene váltaniuk, miközben 48%-uk volt már 3 hónapon túl, míg több mint a felük egy évnél is tovább munkanélküli. A neofordi vesztesek fizetése jellemzően nem csökkent az elmúlt három évben, mindössze egynegyedük számolt be fizetése csökkenéséről, azonban 47%-uknak bizonytalanra vált az állása. A neofordi túlterhelt vesztesek a leginkább bizalmatlanok, nem bíznak sem az emberekben, sem a demok-

ratikus intézményekben. Elégedetlenek az ország helyzetével és xenofóbnak tekinthetők. Erre a csoportra jellemző a dezintegráció és a depresszív, anomikus jegyek. A túlterhelt vesztesek 15-15%-a említette az EU jellemzőjeként a demokráciát, és a szociális biztonságot, egyötödük vélekedett úgy, hogy az EU-ban elveszítjük a függetlenségünket, míg alig több mint egytizedük állította, hogy az EU-ra jellemző a gazdasági jólét. Valamint egynegyedük szerint az EU-ra jellemző az idegenek beáramlása, egyharmaduk szerint az EU-ban a közpénzek pazarlása zajlik és szintén egyharmaduk szerint túl nagy a munkanélküliség az EU-ban. Legnagyobb arányban a túlterhelt vesztes klaszter tagjai maradtak távol a 2010-es választásokon (36%). Majd 2010 telén a csoport több mint felének már nem volt pártja.

Tehát a neofordi vesztes csoport nem elsősorban objektív státuszuk, hanem munkahelyi körülményeik neofordi jellege miatt mondható vesztesnek, hiszen a nyertesekkel ellentétben nekik munkahelyükön meg kell küzdeniük a túlterheltséggel, az autonómia és participáció hiányával, valamint a munkahelyük, pozíciójuk bizonytalanságával. A neofordi munkakörülményeik okozta frusztráció a túlterhelt vesztesek esetében az emberekkel szembeni bizalmatlansághoz, a demokratikus intézményrendszerbe vetett bizalom megrendüléséhez, az országgal való elégedetlenséghez és xenofóbiához vezet. Tehát a tanulmány második hipotézisét igazolva elmondhatjuk, hogy a hármask munkavállalói tipológiában végső soron a leginkább neofordi munkakörülmények közt dolgozó csoport tagjaira lesz leghatározottabban jellemző a jobboldali radikalizálódás valószínűsége. A tanulmány harmadik hipotézise szerint a radikalizáció leginkább a nagy munkateher miatt beszűkült interperszonális kapcsolathálóval bíró és kevés szabadidővel rendelkező, ezzel összefüggésben pedig társadalmi izolációt átélő munkavállalókat érintheti. A neofordi túlterhelt vesztes csoport politikai kiábrándultsága, a demokratikus intézmények és az emberek felé mutatott bizalmatlansága, illetve xenofóbiája ezt a hipotézist látszik megerősíteni.

A kialakított munkavállalói tipológiában a nyertesek nem csak objektív foglalkozási, jövedelmi tényezők mentén, hanem a perceptált munkahelyi viszonyaik szerint is nyertesnek tekinthetők. Nyertesnek mondhatóak ezek a munkavállalók, mert nem érzékelik munkahelyükön azt a neofordi nyomást, túlterheltséget és frusztrációt, amivel a neofordi túlterhelt veszteseknek meg kell küzdeniük. Ezek a nyertes munkavállalók optimisták az ország helyzetének megítélésében, bíznak az emberekben és a demokratikus intézményrendszerben is, és nem jellemző rájuk a xenofóbia, sem pedig a depresszív, anomikus életérzés és a dezintegráció. Tehát sem radikális jobboldali attitűdök, sem pedig olyan pszichológiai és szociálpszichológiai érzületek és állapotok nem jellemzik őket, amelyek megalapozhatják a radikális attitűdök kialakulását. Ez alátámasztja a

tanulmány negyedik hipotézisét, miszerint mély társadalmi-gazdasági válságok idején a nyertes munkavállalói csoportra kevésbé jellemzőek azok a radikális jobboldali attitűdök, amelyek érzékennyé tehetik őket a szélsőjobboldali pártok hívószavaira.

A tanulmány ötödik hipotézise szerint az olyan objektívnek tekinthető státusz-mérő dimenziók, mint a jövedelmi helyzet, vagy az iskolai végzettség, nem kompenzálják a neofordi nyomás és frusztráció következtében perceptált alacsonyabb státuszt és anomikus életszemléletet, azaz a vesztes percepciót. Ezt támasztotta alá a diszkriminancia-analízis végső függvénye, miszerint a neofordi túlterhelt vesztes csoportba tartozó megkérdezettek némileg kedvezőbb anyagi helyzetük ellenére is, a munkahelyükön tapasztalt neofordi körülmények szorításában dezintegrált, xenofób és anomikus csoportot képeznek.

A neofordi túlterhelt vesztes csoport negatívan perceptált munkakörülményei a magyar munkaerő-piacon már a válság előtt is létező neofordiba hajló munkaszervezeti berendezkedésnek köszönhetőek, amelyet a válság a végletekig kiélezett, felnagyított. Ennek ismeretében azt mondhatjuk, hogy a neofordizmus dominanciája a magyar munkaerő-piacon egy inkább a posztfordizmusra berendezkedő Európai Unión belül a világválság nélkül is előbbutóbb válságos helyzetet idézhetett volna elő. Ez a neofordi munkakörnyezet a SIREN kutatásban bemutatott jelenségekhez hasonló pszichológiai folyamatokat, reakció-

kat idézhet elő a munkavállalókban. A folyamatos bizonytalanság, a munkaadó és munkavállaló közti lojalitás és bizalom teljes hiánya, a munkaterhek és a munkahelyi stressz extrém növekedése, egyszóval a neofordi munkakörnyezet olyan utakra sodorhatják a munkavállalókat, amelyek szélsőjobboldali szimpátiához, radikalizációhoz vezethetnek. Ezek a fenti munkakörülményekkel kapcsolatos jellemzők azonban nem csak a válságnak köszönhetőek, hanem annak, hogy Magyarországon a rövidtávú költséghatékonysági előnyöknek kedvező neofordi rendszer tartósan gyökeret tudott verni a munkaerő-piacon. Ez a szemlélet pedig hosszútávon a válság nélkül is a munkavállalók kiszolgáltatottságához, egzisztenciális válságukhoz, deprivációjukhoz, és értékvesztettségéhez vezetett volna, végső soron pedig olyan attitűdök kialakulásához, amelyek nyitottá tesznek a szélsőjobboldali radikális üzenetek elfogadására.

Kutatásunk során egyértelműen ki tudtuk mutatni azt, hogy a magyar munkavállalók között létezik egy olyan, „halmozottan” neofordi körülmények között dolgozó, jelentős számossággal bíró csoport, amelynek percepciói, reakciói, politikai attitűdjei és pártszimpátiája egyértelműen mutatja annak valószínűségét, hogy e csoport tagjai a jövőben radikalizálódhatnak és a Jobbik vonzáskörébe kerülhetnek. Azonban a neofordi munkakörülmények és a konkrét pártválasztás közötti dinamikák feltárásához, az ESS kereteit meghaladó

pontossággal kialakított változók mentén történő magyarázó modellek létrehozásához további vizsgálatok szükségeltetnek és egy kifejezetten erre a célra kialakított kérdőív elkészítését igénylik.

Felhasznált és hivatkozott szakirodalom

Albert Fruzsina- Dávid Beáta (é.n.): A hajléktalanság az emberi kapcsolatok szemszögéből: Szakirodalmi áttekintés.

Forrás: <http://www.mtapti.hu/mszt/19984/albert.htm>

A válság hatása a munkaerő-piacra (2010) Internetes kiadvány, KSH.

Forrás: <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/valsagmunkaeropiacra.pdf>

Betz, H-G. 2004 La droite populiste en Europe, Extrême et démocrate? PÔLE SUD 21(21), Paris, Coll. Autrement, CEVIPOF.

Blanchar, J. O. 2004 Explaining European Unemployment. Research Summary, National Bureau of Economic Research.

Forrás: <http://www.nber.org/reporter/summer04/blanchard.html>

Boltanski, Luc – Chiapello, Eve 1999 Le nouvel esprit du capitalisme. Gallimard, Paris.

Bowles, S.- Gintis, H. 1976 Education as a Site of Contradictions in the Reproduction of the Capital-Labor Relationship: Second Thoughts on the 'Correspondence Principle'. University of Massachusetts.

Durkheim, Émile 1982 Az öngyilkosság. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, második kiadás, Budapest.

EUROPEAN SOCIAL SURVEY (ESS) Magyarország, Forrás: <http://ess.tk.mta.hu/ess/>

GRAJ CZJÁR ISTVÁN – TÓTH ANDRÁS (2013): Válság és változás. Utak a jobboldali radikalizmushoz. L'Harmattan Kiadó, 2013, Budapest.

GRAJ CZJÁR ISTVÁN – TÓTH FLÓRA EMESE – ÁDÁM ZSUZSANNA (2011): Neofordizmus brevi manu, In: Közelítések, Forrás: http://epa.oszk.hu/02100/02184/00002/pdf/kozelitesek_EPA02184_2011_02_022-040.pdf

GRAJ CZJÁR ISTVÁN – TÓTH ANDRÁS (2010): Válság, radikalizálódás és az újjászületés ígérete: a Jobbik útja a parlamentbe, In: Enyedi Zsolt, Szabó Andrea és Tardos Róbert (szerk.): Új képlet. Választások Magyarországon, 2010. Budapest: Demokrácia Kutatások Magyar Központja Alapítvány, 2011, pp. 57-92., Forrás: <http://www.valasztaskutatas.hu>

GRAJ CZJÁR ISTVÁN (2008): Válság és változás: Utak a jobboldali radikalizmushoz, Doktori disszertáció, ELTE Társadalomtudományi Kar, Szociológia, 2008.

GRAJ CZJÁR ISTVÁN (2007): Utak a szélsőjobboldalhoz. In: (szerk. Boda Zsolt – Kovách Imre – Szoboszlai György) Hatalom, közbeszéd, fejlesztéspolitika. Elemzések politikai jelenségekről, Műhelytanulmányok, MTA Politikai Tudományok Intézete, Budapest, 2007/4.

GREENHAUS, Jeffrey H. (et al.), (2012): Relations of work identity, family identity, situational demands, and sex with employee work hours. *Journal of Vocational Behavior*, 2012, Április.

HAJDU GÁBOR (2012): Bizalom, normakövetés és társadalmi részvétel Magyarországon a rendszerváltás után. In: Kovách Imre – Dupcsik Csaba – P. Tóth Tamás – Takács Judit (szerk.): Társadalmi integráció a jelenkori Magyarországon, MTA Szociológiai Intézet, Társadalomtudományi Kutatóközpont, 2012, Forrás: <http://mek.oszk.hu/12700/12706/12706.pdf>

IGNAZI, PIERO (2000): *The extreme Right in Europe*, Il Mulino, Bologna.

KÁROLY FAZEKAS – GYÖRGY MOLNÁR 2011 (eds.): *The Hungarian Labour Market, Effects of the crises, Review and Analysis*, Institute of Economics, IE HAS National Employment Foundation, Budapest p. 47. http://econ.core.hu/file/download/HLM2011/TheHungarianLabourMarket_2011_onefile.pdf

KESZI ROLAND (é.n.): A távmunkavégzés munkaszervezeti bevezetését meghatározó tényezők öt európai régióban. Szervezetpszichológiai modellkísérlet, Forrás: http://www.infonia.hu/digitalis_folyoirat/2007_2/2007_2_keszi_roland.pdf

- KÖVES ANDRÁS (2003): A KGST-kereskedelemtől az EU csatlakozásig, A kereskedelmi reorientáció néhány főbb kérdése a rendszerváltó országokban, különös tekintettel Magyarországra, I. Kontinuitás és diszkontinuitás a külkereskedelmi kapcsolatokban, In: Közgazdasági Szemle, L. évf., 2003, július-augusztus, pp. 635-653., Forrás: <http://www.epa.oszk.hu/00000/00017/00095/pdf/04Koves.pdf>
- KUCZI TIBOR (2011): Kisvállalkozás és társadalmi környezet, Forrás: http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop425/0010_2A_11_Kuczi_Tibor_Kisvallalkozas_es_tarsadalmi_kornyezet/ch03s04.html
- LENGYEL IMRE (2003): Verseny és területi fejlődés: térségek versenyképessége Magyarországon, JATE Press, Szeged, http://www.eco.u-szeged.hu/region_gazdfajlszcs/pdf/konyv6/Szerk-4-regspect.pdf
- LUBBERS, M. – GIJSBERTS, M. – SCHEEPERS, P. (2002): Extreme right-wing voting in Western Europe, In: European Journal of Political Research, Vol. 41., pp. 345–378., Forrás: <http://doc.utwente.nl/61252/1/Lubbers02extreme.pdf>
- Magyarország 1989–2009, A változások tükrében (2010), Központi Statisztikai Hivatal, Budapest, Forrás: https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mo1989_2009.pdf
- MAKÓ CSABA – ILLÉSY MIKLÓS – CSIZMADIA PÉTER (2008): A munkahelyi innovációk és a termelési paradigmaváltás kapcsolata, A távmunka és a mobilmunka példája. In: Közgazdasági Szemle, LV. évfolyam, 2008. December. Forrás: <http://epa.oszk.hu/00000/00017/00154/pdf/03mako-illessy-csizmadia.pdf>
- MAKÓ CSABA (2000): 'Changes in Job Structure and Their Impact on HRM Practices', Symposium on The International Research on The Electrical Workers Mind, Tokyo.
- MAKÓ CSABA (2001): A munkaerő szubjektív, valamint emocionális, érzelmi és esztétikai jellemzőinek felértékelődése a munkafolyamatban, Példák a „rég” és az „új” gazdaságból, In: Vezetéstudomány, 12. évfolyam, 12. Szám, Forrás: http://ganymedes.lib.unideb.hu:8080/dea/bitstream/2437/109335/1/file_up_MakoCs-MunkaeroSzubjektiv.pdf

- MATHEIKA ZOLTÁN (2008): Rugalmas termelési rendszerek, avagy a taylorizmus meghaladhatósága, In: Fordulat, 2008 tavasz, 2. Szám, Forrás: <http://fordulat.net/pdf/2/matheika.pdf>
- MELOEN, J. – VAN DER LINDEN, G. – DE WITTE, H. (1996): A test of the approaches of Adorno et al., Lederer and Altemeyer of Authoritarianism in Belgian Flanders: a research note; In: Political Psychology, 17(4), pp. 643-656.
- MERTON, R. K. (1980): A vonatkoztatási csoport elmélete és a társadalmi mobilitás. In: R. K. Merton (ed.) Társadalomelmélet és társadalmi struktúra. Budapest, Gondolat, 1980.
- MERTON, R. K. (1980): Tanulmányok a társadalmi és kulturális struktúráról. In: Merton, R.K. (Ed.): Társadalomelmélet és társadalmi struktúra, Gondolat, Budapest.
- MIHÁLYI PÉTER (2010) A privatizáció enciklopédiája, Forrás: <http://econ.core.hu/file/download/privatizacio/ertekeles.pdf>
- NAGY GYULA (2000): „Munkanélküliség a kilencvenes években”. In: Társadalmi riport 2000, Kolosi Tamás, Tóth István György, Vukovich György (szerk.) Budapest, TÁRKI, pp. 79–98., Forrás: <http://www.tarki.hu/adatbank-h/kutjel/pdf/a844.pdf>
- OBLATH GÁBOR – PULA GÁBOR (2000): „Makrogazdasági folyamatok és szerkezeti átalakulás a kilencvenes években Magyarországon”. In: Társadalmi riport 2000, Kolosi Tamás, Tóth István György, Vukovich György (szerk.) Budapest: TÁRKI, Forrás: <http://www.tarki.hu/adatbank-h/kutjel/pdf/a843.pdf>
- OECD (1999) Economic Surveys: Hungary 1999. OECD, Paris.
- TÖNNIES, F. (2004): Közösség és társadalom, Gondolat Kiadó, Budapest.
- Regular report from the Commission on Hungary's progress towards accession, 8. November 2000.
- SANDBERG, A. (1995): Enriching Production Perspectives on Volvo's Uddevala Plants as an Alternative to Lean Production, Ewebury, Aldershot.

Diszkriminancia analízis:**Első függvény****1. Táblázat: Sajátértékek**

Függvény	% of Variance	Cumulative %	Kanonikus korreláció
1	94,8	94,8	,222

2. Táblázat: Wilk's Lambda

Függvények	Wilk's Lambda	Chi-négyzet	Sig.
1 és 2 együtt	,948	31,735	,000

3. Táblázat: Struktúra mátrix

	Függvény
	1
Intézményi bizalom	,870*
Országgal való elégedettség	,862*
Dezintegráció	-,345*

4. Táblázat: Klaszterenkénti függvényátlagok

Klaszterek	Függvény
	1
Nyertes	,053
Nem túlterhelt vesztes	,147
Túlterhelt vesztes	,505*

Második függvény

5. Táblázat: Sajátértékek

Függvény	% of Variance	Cumulative %	Kanonikus korreláció
1	95,3	95,3	,248

6. Táblázat: Wilk's Lambda

Függvények	Wilk's Lambda	Chi-négyzet	Sig.
1 és 2 együtt	,936	38,533	,000

7. Táblázat: Struktúra mátrix

	Függvény
	1
Depresszív	-,735*
Xenofóbia	-,689*
Emberekbe vetett bizalom	,522

8. Táblázat: Klaszterenkénti függvényátlagok

Klaszterek	Függvény
	1
Nyertes	,293
Nem túlterhelt vesztes	-,138
Túlterhelt vesztes	-,354

Harmadik függvény

9. Táblázat: Sajátértékek

Függvény	% of Variance	Cumulative %	Kanonikus korreláció
1	99,4	99,4	,552

10. Táblázat: Wilk's Lambda

Függvények	Wilk's Lambda	Chi-négyzet	Sig.
1 és 2 együtt	,694	182,389	,000

11. Táblázat: Struktúra mátrix

	Függvény
	1
Presztízskála	,924*
Szubjektív jövedelmi helyzet	-,570
Egy főre jutó jövedelem	,195

12. Táblázat: Klaszterenkénti függvényátlagok

Klaszterek	Függvény
	1
Nyertes	,913
Nem túlterhelt vesztes	-,572
Túlterhelt vesztes	-,185

Negyedik függvény**13. Táblázat: Sajátértékek**

Függvény	% of Variance	Cumulative %	Kanonikus korreláció
1	85,5	85,5	,537
2	14,5	100,0	,254

14. Táblázat: Wilk's Lambda

Függvények	Wilk's Lambda	Chi-négyzet	Sig.
1 és 2 együtt	,666	150,544	,000
2	,936	24,595	,000

15. Táblázat: Struktúra mátrix

	Függvények	
	1	2
Foglalkozási-jövedelmi státusz	,998*	,024
Társadalmi integráció	,013	,999*
Társadalmi anómia	,227	,296*

16. Táblázat: Klaszterenkénti függvényátlagok

Klaszterek	Függvények	
	1	2
Nyertes	,870	,070
Nem túlterhelt vesztes	-,533	,158
Túlterhelt vesztes	-,203	-,547

A tanulmány másodközlés, korábbi megjelenési helye:

http://www.socio.mta.hu/uploads/files/2015/bolyai_SiS.pdf