

KESZEG VILMOS

MUNKÁBA JÁRNI. INTÉZMÉNY-, MUNKAANTROPOLÓGIAI VÁZLAT

BEVEZETŐ GONDOLATOK

Boldvay Isti egy éve házasodott, felesége és csecsemő kislánya volt otthon. Amikor reggelenként a minisztériumhoz ért, ahol számtisztként dolgozott, rendszeresen „barátságosan intett láthatatlan útitársának: – Szervusz. Elmosolyodott. – Várjál meg, míg kijövök.” A munkahely, a minisztérium kapuja olyan határ, ahova egyedül kell belépnie, ezt jelzi a mindennapi gesztusa. A kapun belüli világot a feleség csupán férje beszámolóiból ismerheti. A benti világ szintén két félre bomlik. Az irodában a hat, különböző nemzetiségű és életkorú számtiszt szívesen társalog, ugratja egymást, megosztják egymással az életelveiket, véleményüket. Amikor azonban Schlick osztályvezető átmegy a szobán, vagy valamelyiküket magához rendeli, magánéletük megszűnik, fegyelmezett hivatalnokká vedlenek át. Délutáni, barátjánál tett látogatása során mondja Füredi: „Figyelj ide: először éltem az anyám akarata szerint mint gyerek. Azután az apám akarata szerint mint diák, azután a főnököm akarata szerint mint hivatalnok, s itthon a feleségem akarata szerint mint férj.” (Móricz Zsigmond: *Házasságtörés*. 1922.)

Az Ember – Boldvay Isti vagy bárki más – kilép az Intézmény kapuján. Táskájaából elfogyott a tízórai, munkaköpenyét levetette, munkahelyén hagyta, elköszönt munkatársaitól. Új életet kezd. A mosolyt nem kell sem visszatartania, sem erőltetnie, a munkavégzés gesztusait más mozdulatokkal helyettesíti. Az Antropológus-Etnológus hozzá szegődik, diszkrétan figyelni időbeosztását, kapcsolattartását, relaxációs szokásait, fogyasztói habitusait. Azt, hogy hogyan barátkozik, miről beszélget családjá tagjaival, mennyire integrálódik a házimunkákba, hogyan ápolja szüleit és nagyszülei emlékét. Hogyan gyászol, kinek a temetésén vesz részt, meghívják-e keresztelőre, lakodalomba, születésnapra. Mire néz szeretettel az utcán, a házában, hol gyorsítja fel a lépéseit, ha az utcán végigmegegy, hova tér be. Kivel áll meg szót váltani. Következtetést von le a fizikai-társadalmi és a kognitív környezetétől való függőségére vagy környezetépítő szándékainak

eredményességére vonatkozóan, a reprezentációkban elfoglalt helyéről. Ha türelmes, megfigyelés által, ha türelmetlen, strukturált interjú segítségével tudomást szerez arról, hogy kik hagyományozták át számára a tudásukat, történeteiket, tapasztalataikat, előítéleteiket, a mindennapi élet aktivitásaiban alkalmazott mozdulataikat. Akárcsak arról, hogy a maga tudását, történeteit, tapasztalatait, előítéleteit és gesztusait kivel osztja meg és kinek hagyományozza át. Azaz az időnek a múlttól a jövő felé gördülésében milyen elfogadó, ellenálló, kitérő és kezdeményező gesztusokat alkalmaz. Mitől fél, minek örül, mire büszke. Szokta-e sajnálni, vigasztalni, szégyellni magát. Kinek a tanácsát fogadja meg, ki kéri ki a véleményét.

S miután a „nyolc óra pihenés, nyolc óra szórakozás” idején az Antropológus-Etnológus elbeszélgetett az Emberrel, s megérkeznek az Intézmény kapujához, az útjuk elválik egymástól: az Ember belép az Intézménybe, az Antropológus-Etnológus pedig a számítógépe elé ül, letölti az interjút és a képeket, megírja a gyűjtőnaplót. Közben bizonyára gondol a Másik (a munkában lévő) Emberre, de amikor újra találkoznak az Intézmény kapujában, mindketten szemet hunynak a „nyolc óra munka” fölött. Vagy ha mégsem, az a kutató gyűjtőnaplójában és kutatási eredményeiben nem jelenik meg. Esetleg csupán felszínesen, mindössze olyan mértékben, amennyire elkerülhetetlen. Hogy az Ember fáradt a napi munka után, hogy gondterhelt a munkahelyen törtétek miatt, esetleg hogy főnökével, egy-egy munkatársával tovább görgetik-e a munkahelyi állapotokat. Úgy tűnik, létezik egy-konszenzus: ami az Intézményben történik, az nem tárgya az etnológiai-antropológiai kutatásnak, nem méltó, nem illő a kutatásra. Ami érdekes, ami az antropológia, az etnológia számára sokatmondó, figyelemre méltó, az a nem-hivatalnok-ember élete, vagy ha hivatalba jár, akkor az intézmény kapuján kívüli világa, az ember „intézményesíttelen élete”. Ebben az érdektelenségben az a hallgatólagos hipotézis érvényesül, hogy az Intézményben – a jövedelemhez jutás céljából – az Ember nem a maga életét éli, felfüggeszti az igazi életét, értékrendjét, a munkahelyi előírásokhoz igazodik, eltávolodik szüleitől és gyermekeitől. Másról és másként beszél, más tárgyakat használ, másként használja a testét, munkaruhába öltözik, elhallgatja azt, hogy kedve lenne dudarászni, káromkodni vagy pihenni, hogy nem ért egyet munkatársai véleményével, gyermeke szemében bármennyire jóságos, sem mosolyt, sem biztató, sem elnéző, vigasztaló szót nem enged meg magának a beosztottjai előtt. Vagy ha emberként él bent is, a kapun kívül lépve már nem érdemes, vagy nem szabad beszélnie róla.

Hogyan lehet – akárcsak Boldvay Isti és barátja – a „főnök akarata szerint”, tágabban, egy mesterségesen megszerkesztett világ, az intézmény érdekei és logikája, valamint a beosztottak és a munkatársak tekintetében keresztütlében élni, milyen távol van egymástól a két világ, az otthon és a munkahely? Vajon van-e szabálya ennek? Az intézmény ellentéte, kiegészítője vagy szerves része a mindennapoknak? Az emberek irányítják-e, alakítják az intézményt, vagy az intézmény az embereket, a munkahelyi szabályzat betartásával? Korlátozza, újrászervezi a napi életvezetést, kapcsolattartást? Minthogy igénybe veszi, teljesítményre, fegyelemre, önmegtartóztatásra kényszeríti az embert, indokolt a kérdés: szeretnek-e, s ha igen, miért szeretnek munkába járni az emberek? Önmagukat mennek megvalósítani? Meghatározza-e az intézmény a magánéletet, és fordítva: a magánélet a munkahelyen töltött időt? Más érzelmek, gondolatok és kapcsolatok kötik le, veszik körül az intézményen belül és kívül? Ünnepel az ember akkor, amikor nyugdíjba vonul: a szabaddá válását ünnepli? Vagy nem ünnepel, hanem bánkodik ilyenkor? Csupán a munkahelyen végez munkát az ember?

Ezt a kettősséget és a róla való tudás rendszerezetlenségét látva kényszerűnek tartottam feltenni a kérdést: mi is történik az Intézményben? Lássuk be: sok tapasztalatunk van ezzel kapcsolatban, beszélni azonban alig beszéltünk róla. Valójában az embernek az intézmény kapuján belüli és kívüli élete összefügg. A szálak a tudomány szemléletében is elkezdtek összeérni. Az etnológia elsősorban az intézményesítetlen, a hagyományozáson alapuló kultúra szerveződését, működését, a jelentések forgalmát vizsgálta, s ezekben a vizsgálódásokban az egyén csupán későn vált az érdeklődés tárgyává. Az antropológia egyénnközeli, a társadalomnéprajz társadalmi, kapcsolati perspektívát léptetett érvénybe (egyéniségkutatás, közösség-, kapcsolat-, hálózatkutatás). A gazdálkodásnéprajzi kérdésfelvetések a „kemény kötések” társadalmi szerepére irányították a figyelmet. Az aktív, a felnőtt életszakasz mellett az intézményesített munka nélkül töltött gyermek-, az időskor, a földműves, a munkás-, az iparostársadalom mellett további „kooperáló közösségek” vizsgálata került napirendre.

Az utóbbi években a kolozsvári Magyar Néprajz és Antropológia Intézetben elkészült és készülő dolgozatok, az elvégzett kutatások megbeszélésekor gyakran szembeültünk a kérdéssel. Mindannyian tudtuk azt, hogy az általunk kutatót személyek, gyermekeik, szomszédaik kivétel nélkül, rendszeresen bejárnak az intézményekbe, vagy dolgozni vagy ügyeket intézni. Ami ott történik, az mindenkire kihat: a családok abból élnek, az intézményekben hozott döntések kihatnak a szabad időre, az egyén és a család státuszára, a gyermekeket intézményekben nevelik, a szülőket intézményekben gyógyítják. A kérdéssel frontálisan találkoztunk akkor, amikor a népi környezetben dolgozó szakemberek (néptanítók, papok, orvosok, mérnökök), valamint a népi specialisták életpályáját és élettörténetét, környezetére való hatását kezdtük vizsgálni. Akkor tűnt fel, hogy a megkérdezettek életük során folyamatosan nagy erőfeszítést tettek arra, hogy mediáljanak életük két helyszíne, a privát és a hivatalos tere között. Hol sikerrel, hol kudarccal, hol önazonosan, hol kettős identitással. Hol ők voltak az intézményi elvet képviselő és érvényesítő alkalmazottak, hol ők gabalyodtak a hivatal hálójába. Amikor az erdélyi arisztokraták emlékének továbbélését, a kollektivizálás, az államosítás emlékezetét vizsgáltuk, nyilvánvalóvá vált, hogy az életpályák külső kényszer hatásának voltak alávetve. Ezt a következtetést erősítette fel az erdélyi életpályák alakulásáról készült összefoglalásunk.

Azonban mindegyre rákényszerültünk arra, hogy továbbgördítsük, elhárítsuk a kérdést, elodázzuk a választ, mondván, hogy az intézmény világának szervezésére és vizsgálatára más tudományok hivatottak. Az utóbbi években több alkalommal éreztem, hogy sürgősen beszélni kellene az intézmények életének, működésének, hatásának, valamint az intézményben töltött idő, végzett aktivitás, a munkavégzés és a magánélet összefüggésének antropológiájáról, szükség lenne kutatómódszertanra, fogalomkészletre, a szakirodalom összefoglalására, a forrástípusok megnevezésére. Most erre teszek szerény kísérletet. Olyan kísérletet, ami eddigi szakmai érdeklődésem, tapasztalatom, tudásom határára kényszerít.¹ Olyanképpen, mint ahogyan Marcel Mauss érezte és írta: a „természettudomány csak a konkrétum értelmében és mindig csak az ismeretlen irányába haladhat előre. Az ismeretlen viszont a tudományok határvidékén található. [...] A sürgős problémák rendszerint ezeken a rosszul fölösztott területeken lapulnak. E szűzföldek ezenkívül magukon viselnek egy szegyenfoltot is.

1 A kézirat befejezése után két kollégám, Szabó Árpád Töhötöm és Nagy Zoltán véleményét kérdeztem meg. Hasznos tanácsaikat, szakirodalmi javaslataikat, gondolataikat figyelembe vettem. Ezúttal mondok köszönetet a munkájukért. Akárcsak Nemes Gáspárnak, aki további megjegyzéseket tett a felvetett gondolatokkal kapcsolatban.

A természettudományokban, úgy, ahogy vannak, mindig akad egy rút rovat. Mindig van egy olyan pillanat, amikor a fogalmakká nem kristályosodott, sőt szervesen nem is csoportosított tények tudománya a kupac tetejére kitűzi a tudatlanság lobogóját: »különfélék«. Ide kell behatolni. Az ember bizonyos benne, hogy itt vannak föltárandó igazságok.” (Mauss 2004: 425).

A szakirodalom áttekintése lényeges segítséget nyújtott. A termelés, a munkavégzés mind a klasszikus, mind a kortárs (gazdasági) antropológiának alapvető kérdése.² Emiatt máris korrigálnom kell előbbi sarkító, s emiatt téves állításomat. Volt olyan Antropológus-Etnológus is, aki a munkahelyére belépő Ember mellé állt és akkor búcsúzott el tőle, amikor a kapun kilépett. Ez az Antropológus-Etnológus azonban általában nem találkozott, nem osztotta meg tapasztalatait a délutáni műszakban dolgozó társával. Most mindkettejüket szeretném egy asztal mellé ültetni az általuk megfigyelt Emberrel.

A munkavégzés cégekbe történő koncentrációja „mögötti eszme az emberiség egyik legzsenálisabb találmánya”, ugyanis a cég független a létrejöttéhez, fenntartásához hozzájáruló egyéntől (Harari 2015).

A német társadalomtörténész, Jürgen Kocka a munkát „az európai történelem egyik problémájaként” tekintve jelentős, a történetére vonatkozó megállapításokat fogalmaz meg. Az évszázadokon át a társadalomnak csupán egyik része által végzett „gyötrelmes” munka a 18. századtól értékelődött fel és az egyén esetében egyoldalúvá vált, társadalmi szinten pedig differenciálódott, a munkamegosztás elve alapján. Az iparosodás és az urbanizáció intézményes keretek közé illesztette a fizetésért végzett tevékenységet, a piac pedig a társadalom szervezésének meghatározó tényezőjévé vált. Ezzel „egy világosan elkülönülő részrendszerre alakult, amely a saját szabályai, de még inkább a piac törvényei szerint működött, a főnökök fennhatósága alatt és a funkcionális kritériumoknak megfelelően” (Kocka 2001: 11). Az iparosodás következtében kialakult munkaidő és munkahely megkettőzte a munkavállaló életterét, a határokat technikai eszközök (csengő, sziréna, óra, gyárkapu) jelezték és erősítették meg (Gusfield 1981, Kocka 2001: 14, Kohli 1990: 194–198).

Ehhez hasonlóan, Martin Kohli az emberiség történetének fordulópontját látja „a háztartásgazdaságból a szabad munkán nyugvó gazdaságba való átmenetben”, amely következtében létrejön a „munkára épülő társadalom” (Kohli 1990: 177–180; lásd még Offe 1983, Berger 1984 – hivatkozza Kohli 1990: 180). A szerző az emberi életutat olyan intézményesített életútprogramnak, integrált szocializációs programnak, „az egyénhez illeszkedő cselekvési szabályzatnak” nevezi, amely közvetít az egyén és a társadalom között. Az egyén életútja egyre inkább „a kenyérkereső munka rendszere köré szerveződik”,³ az élet „a munkaszervezés következményei társadalmi leküzdésének” folyamata lesz (Kohli 1990: 175–177).

Ezt a tág perspektívát érvényesíti az – immár 3-4 évtizedes – intézményantropológiai kezdeményezés. A párizsi CNRS és EHESS vezető egyénisége, Marc Abélès a

2 A gazdag magyar antropológiai irodalomból Kiss Lajosnak a paraszteletről írott könyveit (Kiss 1939, 1943), Hofer Tamás és Fél Edit átányi monográfiáját (Fél-Hofer 1997), Mohay Tamás ipoly-nyéki egyéniségmonográfiáját említjük (Mohay 1994).

3 Olyan értelemben is, hogy a gyermekkor megelőzi, előkészíti, az idős kor kiiktatja a munkahelyen töltött aktív életszakaszt.

strukturalizmustól indulva és attól eltávolodva vizsgálta a (politikai) intézményeket,⁴ az államot mint intézményt. Hipotézise szerint az intézmény olyan racionális rendszer, amely működése során egybehangolja tagjai viselkedését. A korábbi kutatások egy tartózkodó szcientista magatartással hol a rendszert (struktúra), hol a működést (funkció) vizsgálták. A szerző túllép azon a kutatói hagyományon, amely a „nem-Államot” vizsgálja (Abélès 1995).

Az összefüggések sok irányba vezetnek. Részben azt láttatják, hogy megváltozott a munka fogalma radikálisan újrafogalmazódott,⁵ a munkavégzés kikerült a személyes térből és a munkahelyre tevődött át, a munkaszervezés és a munkavégzés viszonya megváltozott. A munkavégzéssel és a munkavégzés keretét jelentő intézménnyel kapcsolatban a következő kérdésekre kívánunk reflektálni.

1. Az emberi élet pályán milyen változásokat okoz az intézménybe való belépés, a munkába állás? Milyen mértékben egyeztethető össze a család és a munkahely világa? Megkettőződik-e az egyén életvitele, kapcsolati hálója, életvitele? Megváltozik-e a társadalmi státusa?

2. Hogyan változott a munka és a munkahely megválasztásának és ezáltal a munkavégzés gyakorlata? Kikerült-e a család köréből? Milyen hatásokkal volt az egyén és a család életére?

3. A munkahely és a privát világ közötti viszonyok és azok változása, a két világ közötti távolság áthidalása.

Tanulmányom folyamán több forrástípusra támaszkodom. A kolozsvári Magyar Néprajz és Antropológia Intézet és a Kriza János Néprajzi Társaság keretében az 1989 utáni évtizedekben folyamatos volt a 20. századot átfogó erdélyi életpályák és élettörténetek feltárása és értelmezése. Az oral history és a félig strukturált interjú módszertanát követve nagy mennyiségű vallomás került felvételre, lejegyzésre és értelmezésre. Másik oldalon az erdélyi autodidakta emlékirat és élettörténeti irodalom feltárását és értelmezését végeztük. Ezekben a forrásokban transzparenssé vált a munkába való szocializálódás, a munkahelyválasztás hagyománya, a munkábaállás pályamódosító hatása, az intézményen belüli és kívüli élet és munkavégzés viszonya, a munkavégzést új, intézményi, ezt pedig állami keretekbe helyező államosítás és kollektívizálás hatása. Alapkérdésként vetődött fel a különböző foglalkozású társadalmi kategóriák életpályája, életvezetése közötti azonosság, hasonlóság és különbség, a kollektív és az individuális, partikuláris életvezetés közötti különbség.⁶ Részletesen időztünk el a gyógyítók, jósok, vőfélyek által működtetett, lokális-regionális körben különböző hivatalos intézményekkel rivalizáló, azokat kiegészítő „laikus” intézmények természeténél,

4 Az utóbbi évtizedekben a szerző figyelme az Európai Parlament működésére irányult; az európai politikai életben a deterritorializálódás és a hierarchia megváltozása, a hivatalnokok tudatos, különböző országokból és etnikumokból való rekrutációja következett be (Abélès 1995: 78–80).

5 Munkának minősül például a lelki gondozás, a szabad idő szervezése, a temetkezési vállalkozók, az idősgondozók tevékenysége. Ezzel ellentétben, hobbi a délutáni kertészkedés, a bloggek tanácsadása.

6 A protestáns lelkészek életpályájának kutatása: Keszeg s.a.r. 2001; a népi specialisták életpályájáról: Keszeg 2006 és Keszeg szerk. 2006; a néptanítók életpályájáról Keszeg 2008, Ozsváth 2008, 2009; a mérnökök életpályájának vizsgálatáról közölt résztanulmányok Keszeg 2012 és 2014. További, e kutatások paradigmájába tartozó eredmények: a bányászok életpályájáról András 2017, 2019, a kántortanítók életpályájáról Kicsi 2015, a múzeumalapító Haszmann Pál életpályája és múzeumalapítása Dimény-Haszmann 2019.

hatásánál.⁷ Folyamatosan szembesültünk a kisebbségi és a szórványlét intézményalapító kényszerével, a szórványhelyzetben élő egyének intézményválasztási lehetőségeivel, az intézményekkel szembeni attitűdjével.⁸ Nagyobb lélegzetű tanulmányban foglaltuk össze az erdélyi életpályákat radikálisan meghatározó külső körülményeket (Keszeg 2009a, 2009b). Egy alkalommal az 1932-ben megszűnt foglalkozási kategória, a tordai sóbányászoknak a város társadalmában elfoglalt helyét és kapcsolatépítését a keresztszülőség intézménye alapján következtettük ki (Keszeg 2015). A kolozsvári empirikus kutatások mellett figyelemmel követtük a romániai és tágabban a magyar néprajztudomány hasonló eredményeit.⁹

A kutatások során célravezetőnek tűnt az életpálya szakaszosságát, struktúráját követő életrajzi módszer (Mandelbaum 1982), a tartalomelemzés (Krippendorf 1996), a kapcsolatháló vizsgálat (Granovetter 1982, 1991), a diskurzuselemzés (Foucault 2000, 2001).

A megállapítások megfogalmazásához gyakran szolgáltak alapul szépirodalmi művek témába illeszkedő – kéziratomban jelenlegi fázisában esetlegesen, minimálisan hivatkozott – helyzetei. A 20. század során a regény „roman parlant”-ná változik, amelyben különböző csoportok képviselői, világa, szociális és kulturális gyakorlata jelenik meg (Petitjean–Privat 2007, különösen 5–6). A metz-i, magát *etnokritika* névvel azonosító irodalomkutatói és -antropológiai iskola hipotézise szerint a szépírói fikcióban „népi hangok” szólnak meg, a szépírói fikcióban társadalmi kategóriákat megjelenítő egyének autonóm módon kelnek életre. Ezért az iskola képviselői egyszerre vizsgálják a szépírói és „népi hangoknak” nevezett szociokulturális beszédmódokat.¹⁰

AZ INTÉZMÉNY MEGHATÁROZÁSA

Nem egyszerű. Az erdélyi magyar nyelvben az *intézet* szó a 19. században tűnt fel, beteg gondozására szakosodott házak megnevezésére (SzT 1993: 727) Az *intézmény* szintén a 19. század elején került használatba, árvaház jelentésben (SzT 1993: 729). A fogalom jelentése a mindennapi életben jelentősen kitágult. Egyaránt jelent „közösségi célra létesített, bizonyos személyi kerettel rendelkező társadalmi vagy állami szervezetet”, valamint a társadalomban érvényesülő szabályokat, írott vagy íratlan törvényeket, szokásokat (Pete–Szilcl 2006: 17). A Magyar Nyelv Értelmező Szótára meghatározása szerint az *intézet* 1. „hivatalosan szervezett, állandó munkaközösség vmely sajátos tudományos, egészségügyi v. igazságügyi munkakör ellátására”, 2. oktatási, nevelési intézmény, 3. „pénzügyi v. más közgazdasági intézmény, vállalat”, 4. „vmely intézet dolgozóinak összessége”, 5. az intézet működését lehetővé tevő helyiségek, épületek

7 A népi specialisták életpályájáról: Keszeg 2006 és Keszeg szerk. 2006, a gyógyítók életpályájáról Czégenyi–Keszeg s.a.r. 2010, Keszeg s.a.r. 2012.

8 Egy terjedelmes kutatásról készült tanulmány: Keszeg 2007a, 2007b.

9 Összefoglaló munkák: Küllös 1988, Mohay 2000.

10 Az 1988-ban indult kutatások elméleti és módszertani megalapozása: Privat–Scarpa eds. 2010, Cnockaert–Privat–Scarpa eds. 2011. Szépirodalmi művek társadalomtudományi (etnológiai, antropológiai, szociológiai) felhasználhatóságáról: Lепенies 1990, Laplantine 1996, Ellena 2001.

együttese, 6. intézmény, 7. rendelkezés, intézkedés.¹¹ A tágabb jelentéskörű *intézmény* pedig 1. „gazdasági, kulturális, szociális élet v. az államigazgatás céljaira létesített és bizonyos személyi kerettel rendelkező társadalmi v. állami szervezet”, 2. „a társadalmi fejlődés során kialakult rendszer, forma, szokás”, valamint ritkán 3. dolog, tárgy, találmány.¹²

A francia nyelvben az *institut* egy bizonyos (tudományos, művészeti, oktatási) céllal létrehozott egyesületet jelent. A szó alapja a latin *institutum* főnév, ennek pedig az *instituere* ige, 'alkotni, építeni, nevelni, oktatni' jelentésben. Az *institut* fogalom a következő jelentéseket tartalmazza: A. 1. előzménnyel rendelkező, 2. szabály, 3. rend, B. 1. testület, 2. társulat, 3. megbeszélések számára szolgáló hely, C. közszolgálati (kutatói, oktatói, gazdasági, egészségügyi) célú épület, D. magániskola.¹³ Az *institution* jelentései: I. A. valaminek az ember általi létrehozása, megalapozása, B. a létrehozott egyesület, II. A. gyerekek, fiatalok nevelése, képzése, B. nevelésre, képzésre szolgáló épület.¹⁴

Az intézményelmélet az intézményesülést egy működési mód állandósulásaként határozza meg.¹⁵ Emiatt az intézmény bizonyos mértékben törvényszerűen rugalmatlan, belső értékeit, szerkezetét hosszú időn keresztül érvényesíti. Intenzíven ágyazódik a társadalomba; szerepe a társadalmi erőforrások előállítására, ugyanakkor jelentős szerepe van az elosztásban, a társadalmi egyenlőtlenségek újratermelésében (Czakó 2011). Az intézmény a gyakorlat során jön létre, folyamatosan alakul, „befejezetlen”, alakítható (Pete–Szilc 2006). Szabályzatban lefektetett saját identitással rendelkezik. Identitásában visszatükröződik mind a szakmai profilja, értékrendje, az intézmény vezetőjének, vezető testületének szándéka (strukturális identitás), mind alkalmazottnak munkamorálja és -kapacitása, az állam vagy a munkaerő- és a gazdasági piac imperatívusza. Az intézmények – munkatársakért és ügyfelekért folytatott – kompetíciójában általában a kidolgozott, pragmatikus, egyedi, sajátos és színes arculat sikeres.¹⁶ A szocialista-kommunista intézményszemlélet visszafogta az intézmények identitásának differenciálódását, ágazaton belül országos viszonylatban uniformizálta a vállalatokat, munkahelyeket, munkakörülményeket.

Bizonyos intézmények (egyház, az iskola) egy település, régió anyagi-társadalmi-szellemi életének stabilitását és folytonosságát biztosították. Egy-egy ipari objektum (bánya, gyár) hosszú időn át, akár évszázadokon keresztül megőrizte termelési hagyományait, egyazon család, település vagy régió egymást követő generációinak biztosított munkahelyet, s ezáltal életmódot, -szemléletet. A földműves és az iparos

11 Forrás: <https://www.arcanum.hu/hu/online-kiadvanyok/Lexikonok-a-magyar-nyelv-ertelmezo-szotara-1BE8B/i-i-31843/intezet-324CD/>; utolsó letöltés: 2019. április 9.

12 Forrás: <https://www.arcanum.hu/hu/online-kiadvanyok/Lexikonok-a-magyar-nyelv-ertelmezo-szotara-1BE8B/i-i-31843/intezmeny-324EO/>; utolsó letöltés: 2019. április 9.

13 A Centre National de Ressources Textuelles et Lexicales meghatározása: <http://www.cnrtl.fr/lexicographie/institut>; utolsó letöltés: 2019. április 9.

14 A Centre National de Ressources Textuelles et Lexicales (CNRTL) a Tudományos Kutatások Nemzeti Központjának (CNRS), a nyelvi adatbázisokat gondozó intézménye (<http://www.cnrtl.fr/definition/institution/>); utolsó letöltés: 2019. április 9.)

15 Berger (1967), hivatkozva Czakó Ágnes 2011.

16 „Minden intézmény rendelkezik identitással. Ez az intézményi ethost, célokat és értékeket fejezi ki, valamint megmutatja a szervezet egységét annak érdekében, hogy az megkülönböztesse magát. Hasonlóképpen alkalmas arra, hogy az egységes intézményi kommunikációhoz szükséges vizuális egységet biztosítsa, melynek révén az intézmény imázsa megfelelhet ethosának és főbb tulajdonságainak” (Braun 2013).

család munkavégzése számos elemében hosszú időn keresztül változatlan maradt (földek, erdő, legelő, gyümölcsös holléte, munkaeszközök, gazdasági épületek, nemek közötti munkamegosztás; műhely és felszerelése). Dánielisz Endre 1821-ben született, a családban az első volt, aki megtanulta a fésűkészítés technikáját, műhelyt rendezett be. Két fia az apa műhelyében tanult mesterséget. Endre 1857-ben született, a szakmai ismeretek és a szerszámok birtokában 1887-ben Békéscsabáról Nagyszalontára költözött. Itt született meg 1893-ban Endre nevű fia, aki szintén apja mellé szegődött. A negyedik generációhoz tartozó legifjabb Endre 1925-ben született, megtanulta a család férfifoglalkozását. Az államosítás miatt édesapja 1950-ben „beadta az iparát”, s ő értelmiségi pályára lépett. Mintegy száz, ebből 63, Nagyszalontán töltött év után a család beszüntette a szakma működtetését (Dánielisz 2005).

Először, az intézmények nagyon változatosak. Céljuk szerint a következő csoportokba sorolhatók. Vannak gazdasági, védelmi, társadalmi, közhatalmi, közszolgálati, egészségügyi és szociális, vallási intézmények (Csepeli 2003: 27).¹⁷ Alapvetően, általános meghatározás szerint az intézmény egy cél, egy feladat teljesítése végett jön létre, emiatt toboroz és foglalkoztat embereket, e célból egy behatárolt társadalmi formációban hierarchiát épít fel, felelősségeket oszt szét, teljesítményeket kér számon, információt terjeszt és ellenőrzést gyakorol (Leavitt 1978 gondolatát idézi Csepeli 2003: 32). Ezért az intézmény megközelíthető az emberi kapcsolatok, a társadalmi cselekvés, a rendszerelmélet, a büntetés-, a vezetéselmélet irányából (Csepeli 2003: 44–50). Az intézményhez felzárkózó egyének „elkötelezett közösséget” alkotnak (Czakó 2011). Amennyiben az intézmény tagjai mobilizálhatók, az alkalmazottak azonosulnak az előírt feladatokkal, az intézmény meg tudja valósítani meghirdetett célját, az intézmény funkcionális; ellenkező esetben azonban, ha az alkalmazottak nem értik meg az intézmény céljait, vagy valamilyen okból nem követik azokat, az intézmény fölösleges.¹⁸ Az intézmény azonban nem zárt rendszer; az intézményi hagyományok és célok, az alkalmazottak mellett az intézményt olyan tényezők is befolyásolják, mint a tudomány és a technika szintje és tekintélye, az emberi jogokkal, az intézmények kötelezettségével kapcsolatos társadalmi konszenzusok és diskurzusok.

Jacques Le Goff azt mutatta be, hogyan született meg az európai értelmiségi (írásudó) réteg, s az addigi három társadalmi kategória (arisztokráta, pap, földműves) mellett hogyan vállalt szerepet, hogyan alakított ki munkakört, életteret és életformát a maga számára (J. Le Goff 2000). Le Goff nyomán tulajdonképpen azt kellene áttekinteni, hogy a munkamegosztás következtében létrejött egyes intézménytípusok hogyan kezdtek el emberöltőkön keresztül azonos vagy legalábbis hasonló életű embereket termelni. Ezeknek az embereknek azonos a képzettsége, a foglalkozása, a jövedelme, a felfogása, az érdeke, a napi és az éves életvitele, hasonló a kapcsolathálója, hasonló módon szórakoznak, azonos életszínvonalon élnek, s esetleg a betegségeik is ugyanazok. Ilyenek – esetleges felsorolásban – a papok, a tanárok, az orvosok, a munkások, a földművesek, a kereskedők, a mérnökök, a hivatalnokok, a biztonsági őrök, az újságírók. A társadalomban, a társadalom hierarchiájában mindenik foglalkozási csoportnak kijelölt helye,

17 A szerző a *szervezet* terminussal nevezi meg az intézményt.

18 A gondolat forrása: Csepeli 2003: 52–53. A gondolat mögött nehezen összeegyeztethető helyzetek húzódnak meg. Példaként a gyógyszereket és a tudatmódosító szereket előállító és forgalmazó intézményeket, az intézményekben dolgozók attitűdjét említjük.

szerepe, tekintélye, javadalmazása van, s a csoporton, az intézmény hierarchiáján belül ugyanígy megvan az egyén helye.¹⁹

2018-ban a hivatalos romániai foglalkozásjegyzék 9 nagy foglalkozási csoportot különített el: 1. a törvényhozó, végrehajtó, közigazgatási szervek alkalmazottai, 2. az értelmiségiek, 3. a műszaki szakemberek, 4. a közhivatalnokok, 5. a szolgáltató szféra munkásai, 6. a földművesek, 7. a munkások, 8. az operatőrök (gépek és felszerelések működtetői), 9. a szakképzetlenek. S hogy a „dolgozó” emberek közötti roppant változatosságot érzékeltessük, hozzátesszük, hogy ugyanez a jegyzék 4931 foglalkozást tartott számon.²⁰

Jelen tanulmányban az intézmény jelentése az előbbi meghatározásokhoz kapcsolódik, de azokat jelentősen beszűkítve: a mind a pénzszerzés, mind a szakmai önmegvalósítás céljával, „társadalmi szerződés” alapján végzett rendszeres, szakosodott tevékenység helyszíne, a maga szervezési, szakmai, jogi, tárgyi és szociális komponenseivel. Az általunk használt fogalom szinonimája a 'munkahely'.

Másodszor, az intézmény történeti képződmény, különböző korok, sőt egyazon kor intézményei is nagyon különböznek egymástól. Valamint történetük során az intézmények is változó, alakuló organizmusok.

Mindenik foglalkozásnak, s az ezeket működtető intézménytípusnak sajátos alakulás-, fejlődéstörténete van. A hosszú időn keresztül érvényben lévő foglalkozáskínálat befolyásolja az ifjú generációk szakmai orientációját és foglalkozásválasztását, elorsvaszthatja egy-egy generáció bizonyos kompetenciáit. Általában nem egy-egy generáció dönti el, hogy milyen szakmákban szeretne dolgozni, mindössze hozzáigazodik az érvényben lévő kínálatához. Csupán kevesen tudnak önállóan, a felkínált foglalkozástól eltérő munkakört megteremteni a maguk számára. Ugyanakkor az is előállhat, hogy a nyersanyag készletek kimerülése, a technikai újítás megjelenése miatt egy, alkotóereje csúcán lévő foglalkozási réteg munkanélkülivé válik, a szakma folytathatóságának ellehetetlenedése miatt. A gépirónő, a telefonista a szemünk előtt tűnt el, ugyanakkor az IT szektor a fiatalok tömegeit rekrutálta új munka elvégzésére.²¹

A magyar népszámlálási adatokat figyelembe véve, Lackó Miklós számításait²² folytatva Gyáni Gábor állapította meg a foglalkoztatott magyar lakosság belső tagolódását. Az adatok a következők. 1910-ben a városi lakosság száma közel kétfélmillió, ebből 49,0% munkahelye ipar (+ bányászat), 9,1%-é kereskedelem (+ hitel), 7,3%-é közlekedés,

19 Habár mindenik foglalkozás egyedülálló feladatkört lát el, a különböző foglalkozásúak előlétével tekintenek egymásra. Az iparosok megvetették, lenézték a parasztot, annak ellenére, hogy szerényebb anyagi körülmények között éltek, mint a földművesek. Elzárkóztak tőlük, szívesebben ápoltak kapcsolatot a tanítókkal, a tisztviselőkkel, a kereskedőkkel. (Kósa 1984: 47, Erdei [1939]:144. Idézi Dánielisz 2005: 21.)

20 Forrás: https://www.rubinian.com/cor_alfabetic.php?litera=Z; utolsó letöltés: 2018. augusztus 15.

21 Az ipari forradalom kezdetétől folyamatos a munkakörök, munkahelyek reformja. Ezzel együtt jár a munkaerőpiacról való kiszorulás, valamint az átszakosodás. Napjaink helyzetével kapcsolatos előrejelzés: „egyetlen munkahely sem lesz biztonságban a jövőbeli automatizálás fenyegetésétől” (Harari 2018: 36). Ez a folyamat fokozódik, a jövőben egyre kevesebben maradhatnak egy életen keresztül ugyanazon a szakmai pályán (Harari 2018: 37). Míg az elmúlt évszázadra a kizsákmányolás elleni tiltakozás volt jellemző, a jövőben a munkaerő hasznosíthatatlansága (jelentéktelensége, haszontalansága) fokozódik. A skandináv gondolkodás ezért tartja fontosabbnak a humánanyag támogatását, mint a munkahelyekét, a munkahelyek mesterséges konzerválását (Harari 2018: 40).

22 Lackónak a munkaerő 1867–1914 közötti összetételének alakulása Lackó 1961.

3,8%-é közszolgálat, 11,0% napszámos, 19,8% pedig házicseléd. 1920-ban az összetétel a következő: 50,6% ipar (+ bányászat), 10,3% kereskedelem (+ hitel), 10,2% közlekedés, 5,3% közszolgálat, 5,7% napszámos, 17,9% házicseléd. 1930-ban 56,3% ipar (+ bányászat), 10,1% kereskedelem (+ hitel), 7,2% közlekedés, 5,2% közszolgálat, 5,5% napszámos, 15,7% házicseléd. 1941-ben pedig 63,7% ipar (+ bányászat), 7,6% kereskedelem (+ hitel), 8,1% közlekedés, 5,2% közszolgálat, 3,3% napszámos, 12,1% pedig házicseléd (Gyáni 2012: 163–169).

Gazdag irodalommal rendelkezik az ipari társadalom létrejöttének kutatása és bemutatása.²³ A szerzők egyetértenek abban, hogy az ipari munkásság hosszú időn át sajátította el a munkafegyelmet, a termelői aktivitás gazdaságosságát, az idő és a tér használatának új rendjét. Ebben a folyamatban szerepe volt mind a fegyelmezésnek, mind az ösztönzésnek (Thompson 1990, Macfarlane 1993). Max Weber a „kapitalizmus szellemét” a protestáns felekezetű vallásos társadalom gazdasági haszon követésében és üzleti érzékében fedezte fel; a haszon és az érdek követése eredményezte a hivatástudat kialakulását; a rendszeres munka az Istennek való megfelelést biztosító aszkézis formájaként állandósult (Weber 1923: 101–122). Harmadszor, paradigmátikus kérdés az, hogy a munkahelyi társadalmat vizsgáljuk-e vagy az intézménybe bejáró egyént. Maga a néprajztudomány is koronként más-más választ adott erre a kérdésre. Hosszú időn keresztül a társadalom „arctalan tömeget” jelentett. A 20. század első felében elkezdődött a társadalmat alkotó egyedek felfedezése, a társadalom és a kultúra működését a kutatások az egyének felől kezdték értelmezni.²⁴ A kérdés azóta folyamatosan napirenden van, a kutatások eredményeinek kritériumává vált az általános és a partikuláris, az általános és az individuális viszonya, a reprezentativitás. Jelen kérdésfelvetésünkben a probléma fokozottan érvényes. Nem olyan formában, hogy a munkahelyet mint kollektív, közös világot, vagy az egyén privát világát kutatjuk, hanem azt próbáljuk vizsgálat tárgyává tenni, hogy a munkahely mint közös, kollektív világ hogyan válik használhatóvá évtizedekre férfiak és nők, fiatalok és nyugdíj előtt állók számára, a szabályok, normák által irányított világ hogyan változik meg egy igazgató munkastílusa, morális értékrendje, egyénisége hatására. Miért van az, hogy ugyanabban a hivatalban valaki jól érzi magát, munkatársa pedig depresszióssá válik. Miért van az, hogy „senatores boni viri, senatus autem mala bestia”²⁵

Habár eleve kudarcra ítélt, mert ellentmondásos és mert a valóságban nem alkalmazható, meg kell próbálnunk összeállítani az intézményeknek egy, a használhatóság miatt leegyszerűsített tipológiáját. Azért ellentmondásos, mert a tökéletes intézmény tulajdonképpen unalmas, bürokratikus, antihumánus. Valamint, minden intézmény élete, működése – és most épp erről beszélünk, a konkrét személyi tényezők miatt – más és más. Ezt tudván, a skála bal oldali szélső határán helyezkedik el az az intézmény, amely teljes mértékben teljesítményorientált és magas fokon szervezett. A közismert modellek közül talán a mesterséges intelligenciát kihasználó robotvilággal írható le.

23 A magyar társadalomtörténeti kutatások lemaradását Gyáni Gábor a következőképpen foglalja össze. Nagyobb figyelem kísérte a földműves társadalom életét, a gyáripari munkásság bemutatása a mozgalmótörténeti szempontokat részesítette előnyben, s ezért részletezte a nyomortörténetet. (Gyáni 2012: 161.)

24 A magyar néprajztudományban a folyamatot, a nézőpont megváltozását Mohay Tamás foglalta össze (Mohay 2000).

25 A szenátorok derék férfiak, a szenátus gonosz fenevad. Pásztori-Kupán István az ókeresztény egyháztörténet példáival szemlélteti az új, haladó eszméknek az intézményesülés miatti megmerevedését, az intézményellenesség szükségességét (Pásztori Kupán 2015).

Az intézménybe való bekerülés professzionalizálódás és felvételi vizsga alapján történik meg. Az alkalmazottaktól mind mennyiségi, mind minőségi szempontból maximális teljesítményt, ugyanakkor lojalitást, az intézmény érdekeinek szolgálatát, szakmai – mentális és morális – tudatot vár el.²⁶ A teljesítmény inkább a képzettségen, a megtanult és begyakorolt rutinon, mint kreativitáson alapszik. Tökéletes munkakörülményeket, konfliktusmentességet biztosít, de ezért teljes munkaidőben maximális figyelemmel kell dolgozni, ami minimálisra csökkenti a személyes-humánus igények kielégítését, mind a munkatársak közötti opcionális kommunikációt.²⁷ A munkavégzést kellően motiválja, nem igényel személyes ambíciókat. A személyzet hierarchikus struktúrája stabil, a szintek közötti határ mindenki számára evidens, a professzionális kapcsolatok gördülékenyek. Ez a modell nincs tekintettel az alkalmazottak magánéletére. Előfordulhat az is, hogy az egyént annyira kimeríti, hogy a munkaerejének újratermelése teljesen felemészti szabad idejét. A munkahely és a privátvilág, a munka- és a szabadidő, a munkaközösség és a családi, baráti közösség élesen elválik egymástól.²⁸ Kompenzálásként a munkát tisztességesen, körültekintően honorálja.

Jobboldalon egy másik tökéletes intézményt találunk, amelyet a család modelljével lehetne szemléltetni. Az alkalmazottak élvezettel vagy érdekből dolgoznak, személyes, kreatív teljesítményeket mutatnak fel, együttműködnek, a munkaidő rugalmas, kellemesen telik, a munkatársak ismerik, tisztelik egymást, munkaidőben mind a szakmai, mind a személyes kapcsolattartás élénk. A hierarchia lépcsőfokai kevésbé észrevehetőek, a vertikális kommunikáció rugalmas és formalizálatlan. A munkavégzés csupán enyhén kontabilizált, a tervezés jelentős mértékben a korábbi tapasztalatokat követi, a termelés elsődleges célja a közösség fenntartása, igényeinek kielégítése. Ennek az intézménynek a világában a szakmai élet szervesen összefonódik egy munkahelyi „folklórral”, az intézményesítetlen kultúrával. Ez humanizálja a munkahelyi kapcsolatokat, kitölti a munkaidő réseit. Az alkalmazottak ismerik egymás személyes életét, s a kapcsolatok gyakran a hivatalon kívül is működnek (szabad idő programok, átmeneti rítusok, baráti, komasági kapcsolatok). A családtagok (szülők és gyermekek) gyakran együtt dolgoznak.

A parasztagzdaságban a munkavégzés és a családstruktúra összefonódott. A család a gyermekeket folyamatosan, életkori sajátosságaikat, képességeiket figyelemmel tartva integrálta a családi munkavégzésbe és hierarchiába. A munka nagy részét a felnőttek végezték, ők szolgáltak mintául a fiataloknak. Helyüket, szervező szerepüket, a család tulajdonában lévő munkaeszközöket rendre átengedték a felnőtté vált gyermekeknek. Ugyanígy integrálódtak a családszerkezetbe és a gazdálkodásba a családhoz sodródó személyek (meny, vő, rokon). A családi gazdálkodásba belépő alkalmazottak (cseléd, szolgál, béres, napszámos) szintén felzárkóztak a családhoz, nem csupán

26 Megtiltja az azonos típusú munka végzését másodállásban, az intézet profiljával egybeeső személyes vállalkozás nyitását.

27 A munkaviszony szabályozásában meghonosodott összeférhetlenségi kritérium egyik formája a *személyi összeférhetlenség*, amely szabályozza, kizárja a személyes kapcsolatban lévő egyének munkaviszonyba kerülését.

28 Az intézmény vaskelepcéjébe került egyének sajátos megoldásokban keresnek kompenzációt. Ahol nincs alkalom a kommunikációra, s az ember magára marad érzéseivel és gondolataival, többen íráshoz folyamodnak. Ezt tette a brassói D. M., akit munkahelyén nem hallgattak meg, emiatt „az emberek iránti bizalmam megcsappant, a belőlem feltörő mondanivalót papírra vettem, mert az se ki nem nevet, se ki nem gúnyol, egyszóval mindent megtűr.” Az autodidakta költők írásmotivációról: Keszeg szerk. 1999: 8–15.

a munkavégzésben, hanem az étkezésben, az ünneplésben is szoros kapcsolatban álltak a gazda családjával (Ráduly 1987). A parasztgazdaságban a munkavégzés a család tulajdonában álló földeken, a család tulajdonában lévő munkaeszközökkel történt. A család tőkéje folyamatosan halmozódott, használódott és öröklődött. A napi, heti időbeosztás évszakonként, nemenként és életkoronként radikálisan és rugalmasan változott. Hasonló volt az iparosok modellje, akik szintén maguk építették fel, rendezték be és használták a világukat. Ugyanezt a patriarchális világot találjuk meg egy-egy lokális-regionális jelentőségű vállalatban, ahol családtagok, rokonok, szomszédok dolgoznak együtt, érvényesítve a vállalaton kívüli szociális kapcsolatokat is.²⁹

A két pólus között a két modell összekapcsolódásának változatos esetei találhatóak.

A szabadversenyen alapuló kapitalista vállalat olyan intézmény, amely ereje fölött igénybe vette az embert, és nem biztosította az életkörülmények alapvető szintjét. A tudománynak a termelésbe való bevonása a gépesítés, a technológizálás formájában történik meg. Ezzel a mozzanattal megszakadt a termelő és a keze munkája közötti bensőséges kapcsolat. Az új termelői magatartás mögött összetett motiváció húzódik meg. Az angol matematikus, filozófus és szociológus, Bertrand Russell szerint a gépi technológiával dolgozó ember már nem egyedüli előállítója a terméknek, olyan személyek vesznek részt a kivitelezésében, akik nem alkotnak semmiféle egységet. A termelőt egyedül a jövedelemszerzés teszi érdekeltté a termelésben, ezért igyekszik minél kevesebb időt tölteni előállításával, minél nagyobb sorozattermelést szeretne elérni, s minél hamarabb szeretné a piacon értékesíteni (Russell 1997: 88–89). Az ipari forradalom felszámolta a kézműves foglalkozások termelői öntudatot és önrizikót létrehozó hagyományait: az ipari forradalom csúcán „veszendőbe megy egy helyhez kötött, hagyományos iparág, amelynek gyakorlói még örömeiket lelheték tulajdon ügyességükben és szakértelmükben, és amely olyan életet biztosított művelői számára, amely nehéz volt ugyan, de büszkeséget és önbizalmat adott nekik, és azt az örömet, hogy leleményességük és kemény munkájuk segítségével minden nehézség és kockázat ellenére jól boldogulnak” (Russell 1997: 109–110). A helyi iparágak megszűnése tömegmértékűvé tette a munkamigrációt, a városra való áramlást (Russell 1997: 110).

Az állami ellenőrzés alá került szocialista intézmények a világ és az emberek átalkotását kapták feladatuk. Ideológiai nevelést kezdeményeztek, szabadidős programokat szerveztek, egyes szektorokban megreformálták a mindennapi életvitelt (tisztálkodás, táplálkozás). Romániában az 1977/29-es törvény a munkahelyi kapcsolattartást hozzáigazította az ideológiai elvekhez. Betiltotta az „alkalmazott” (*salariat, angajat*) megnevezést, helyette a „munkaerő” (*oameni ai muncii*), a „dolgozó személyzet” (*personal muncitor*) státusnevet tette kötelezővé. A munkahelyi kommunikációban pedig a társadalmi egyenlőséget és a politikai elkötelezettséget sugalló „elvtárs/elvtársnő”

²⁹ Szabó Á. Tőhötöm a „kooperáló közösségek” megnevezéssel illeti ezt a modellt. Jellemzői a munkavégzésre való szerveződés, a családi erőforrásoknak a csoportos használata, a kölcsönösség; a produktivitás (munkamorál, racionalitás) és a szórakozás, közös fogyasztás összekapcsolása; hagyományos formák, informális technikák használata. A változások bemutatásából származik a szerző kötetet záró kérdése: „hol vannak a közösségek?” (Szabó 2009). A kooperáláson alapuló munkaritus a kaláka. Leírása Hajdú-Farkas 1993.

(*tovarăș/tovarășa*) vagy „polgár/polgárnő” (*cetățean/cetățeană*) megszólítást tette kötelezővé.³⁰

Az 1971/23-as törvény körülírta az állam- és szakmai titok fogalmát, megnevezte típusait, és megóvására vonatkozó intézkedéseket. A törvény első fejezetének 5. paragrafusa szerint a termeléssel kapcsolatos információk (termelési tervek, beruházás, munkaerő, termelői kapacitás) általában százalékban, mindössze kivételes, indokolt esetben adható meg abszolút számban, megyei és központi szervek vezetőinek aláírásával. A harmadik fejezet 22. paragrafusa az intézményekbe való belépés feltételévé tette az igazolvány és engedély felmutatását. A 26. paragrafus a munkahelyen belüli közlekedést korlátozta, kötelezővé tette a munkahelyet és a beosztást egyértelműsítő, a belépésre jogosító, fényképes igazolványok, jelvények, kitűzők viselését. A negyedik fejezet a szocialista termelési egységek területében és közelében történő fényképezést, filmezést, képzőművészeti alkotásokon történő megörökítést szabályozta.

KÖTÖTTSEGEK ÉS SZABADSÁG, KOOPERÁCIÓ AZ INTÉZMÉNYI STRUKTÚRÁBAN. SZAKIRODALMI TÉZISEK

Mielőtt a szerteágazó gondolatok ismertetésébe fognánk, idézzük a francia filozófus és szociológus, Jean-Pierre Le Goff az intézményi menedzsment mitizáló diskurzusát bíráló gondolatát: „L'entreprise broie les hommes et se nourrit de leurs blessures.” [A vállalat széttroncsolja az embereket és a sebeikből táplálkozik.]³¹

Herbert Marcuse, a frankfurti filozófiai iskola alapítójának könyve azt fogalmazza meg, hogy az ipari társadalom, a technikai racionalitás – valamint ennek terméke, a média – a szabad, különböző képességekkel rendelkező sokdimenziós embert korlátok közé szorította, megszüntette az egyén életterének, -vitelének, véleményalkotásának autonómiáját, fogyasztóvá alakította. A technika – írta a szerző – nem semleges; a technikai társadalom „uralmi rendszer”, „kényelmes, súrlódásmentes, józan és demokratikus szabadságnélküliség uralkodik” benne, az individualitás elfojtása szükségszerű, a gondolkodás függetlensége, az autonómia, a politikai ellenzékiesség mind-mind megszűnik (Marcuse 1990: 18–30).

30 A törvény 3. cikkelye felhívással fordult a szakszervezetekhez, az ifjúsági és nő- és egyéb tömegszervezetekhez, hogy járuljanak hozzá a fenti rendelkezés életbe léptetéséhez. Az állami, oktatási és kulturális intézmények számára kötelezővé vált a rendelet alkalmazása.

31 A szerzőnek az intézményi gyakorlatot elemző és bíráló könyvei: *Le mythe de l'entreprise. Critique de l'idéologie managériale*, 1992, 1995, *Les illusions du management*, 1996. Az intézmény „bibliája” tartalmazza az alapítók mítoszáit, az intézmény rítusait és nyelvét; megkérdőjelezhetetlen, az alkalmazottakat az intézmény tiszteletére kényszeríti, az önmegvalósítás, a közösséghez tartozás, az alkotói autonómia és felelősség lehetőségét ígérve nekik. A gondolatok összefoglalása: Dubelly, Corine (http://lirsa.cnam.fr/medias/fichier/legoffhtml__1263396153621.html; utolsó letöltés: 2019. június 7. A fenti idézet erről az oldalról származik.)

Ugyanezt fogalmazta meg az 1960-as években az ellenkulturális és diákmozgalmak élére állt amerikai szociológus, Paul Goodman. A profi és az amatőr között a szakmában való tájékozottságon kívül lényegesebb különbséget állapított meg. A szakember lemond a függetlenségéről, intézménye érdekeit védelmezi, „a hatalom embere”, „terveket lebonyolító automata”. „Jó vagy rossz az utasítás, ők végrehajtják. Kritikátlanul, meggyőződésük ellenére – minden felelősség nélkül. Aki profivá vált, azt bekebelezi és korrumpálja a rendszer.” Pedig az igazi szakembernek másnak kellene lennie, szabadnak, függetlennek, aki konfliktusokba mer keveredni (Goodman 1983: 55–56). Az olasz marxista forradalmár és gondolkodó Antonio Gramscitól származó gondolat általánosabb megfogalmazása is rendelkezésünkre áll. A 10–11. században megszületett írástudó, értelmiségi réteg lassan kivonja magát a hatalom, a klérus ellenőrzése alól. A hivatali érdekeket kiszolgáló, az intézménnyel azonosuló *organikus értelmiségi* helyett kialakul az autonóm, a tudományosság kritériumait, a tudását és meggyőződéseit érvényesítő *kritikai értelmiségi*. Idejét a gondolkodás és a gondolatok tanítása foglalja le. Kialakul az észérvek használatára való törekvés, a testületi szellemiségre, a vitatkozásra való hajlam (J. Le Goff 2000).

Ide kapcsolódik a svéd etnológiának az a kísérlete, hogy a kortárs városi középosztály társadalmi – az intézményekben megtalált, kifejezett – identitásait, mindennapi gyakorlatait tárja fel. Egyik kutatás a hivatalnok napi munkavégzése idején – az intézményi előírásokhoz igazodó individuális habitusok formájában – kifejtett tevékenysége alapján azt követi nyomon, hogyan képviseli az intézményt, hogyan kommunikálja az ügyfelek irányába a hivatal ideológiáját és értékrendjét (Brigitta Conradson 1988-as kutatását ismerteti Frykman 1989: 68).

Korábban azt mondtuk, hogy ugyanazon a munkahelyen valaki otthon, másvalaki pedig idegenül érzi magát. A gondolatot Pierre Bourdieu sugallta, amikor a társadalmi tér szerveződését a tőke két formájának, a gazdasági és a kulturális tőke megosztására vezeti vissza. Minthogy az egyének (bourdieui szóhasználattal: ágens) valakiktől eltérő és másokkal hasonló módon rendelkeznek a tőke e két fajtájával, közöttük hasonlóságok és különbségek vannak, a társadalmi térben egymáshoz közel vagy távol helyezkednek el. Ebből pedig az következik, hogy különböznek és hasonlítanak a tulajdonságaik, hasonlít vagy különbözik a habitusuk (ízlés, az észlelés, a kategorizálás, az értékelés módja, például másként ítélik meg a pénzt és a művészeteket), a pozíciójuk, közöttük rokon- és ellenszenvek vannak, találkoznak vagy nem találkoznak egymással. A társadalmi térben élés termeli a társadalom osztályait, az „osztályok logikáját”. A társadalmi osztály „tagjai” egymáshoz hasonló, másoktól eltérő módon nézik és látják a világot. Hasonlóak vagy eltérőek a gyakorlataik (más sportot űznek, más hangszereken énekelnek, más háziállatot preferálnak, másként üdülnek, más folyadékot fogyasztanak) (Bourdieu 2002: 11–24). Bourdieu gondolatával a „munkára épülő társadalmat” átpásztázva következtetésekkel szembesülünk. Vannak előnyös és vannak hátrányos, vannak zárt, a munkavégzésre kényszerítő és vannak nyitott, a külső világgal kapcsolatot tartó, vannak felszabadító és vannak röghöz kötő munkahelyek.³² És a munkahelyen szintén vannak organizált és kevésbé organizált terek.

32 Tárkány Szűcs Ernő megfogalmazását idézzük: „A személyiség az embernek a társadalomba való belenövésével alakult ki. [...] Az ember személyiségének teljes érvényre jutását a feudális korban a társadalmi berendezkedés jogi formái, a polgári korban részben ugyanezek, részben pedig a gazdasági lehetőségek korlátozták.” (Tárkány Szűcs 1981: 199–200.)

A társadalmi struktúra rugalmasságát, az egyénnek a struktúrában elfoglalt helyét és szerepét értelmezte Raymond Boudon módszertani individualizmussal jellemzett életműve is. Az 1979-ben megjelent *La logique du social* könyve újradefiniálta az egyén társadalmi szerepét. A kor szociológiája az embert hol a szociális struktúrák játékszereinek, a merev struktúra termékének, rabjának, hol racionálisnak tekintette. Boudon szerint az egyén egy funkcionális rendszer (*système fonctionnel*) tagja, s ilyenkor szerepének megfelelően kell viselkednie (pl. főnök, beosztott). A szerep szabályok csoportja, amelyeket el kell sajátítani. Ezek gyakran ellentmondásosak, azonban nem teljesen merevek, az egyén számára nyitott a „stratégiai interakciók mezeje” (Boudon 1990: 88). A szerepek 1. variálódhatnak, 2. ambivalensek, 3. összetettek, 4. interferálnak egymással (Boudon 1990: 90). A szerep teljesítése során előálló feszültség és konfliktus a szereplők autonómiájának a jele (Boudon 1990: 106). A szerep felvétele reverzibilis, de olykor nem vetkőzhető le (Boudon 1990: 110). Maga az egyén csupán a szerepe alapján nem ismerhető meg, ugyanis a funkcionális rendszer mellett nem funkcionális rendszereknek is része. Ebben a helyzetben az emberek független cselekvéseket végeznek; együtt vannak, de nem kollaborálnak egymással.

A francia szociológia területéről további gondolat idézhető. Az intézmények (valójában a hatalom, az autoritás) családra gyakorolt hatásának elemzését találjuk meg Gérard Mendel életművében. Pszichológusként fordult a szociológia felé, 1968-as könyvének alcímében szociopszichoanalízisnek nevezte az általa művelt, munkássága első felének világát jelentő, a Freud és Marx hatású tükröző tudományterületet. Több könyvének tárgya a patriarchális társadalom visszaszorulása (*La révolte contre le père*, 1968, *La crise des générations*, 1969, *Pour décoloniser l'enfant*, 1971, *Le manifeste éducatif*, 1973). Alapgondolatuk: az emberré formálódást meghatározó életszakasz a gyermekkor; a posztfeudális társadalomban azonban ebben az életkorban a gyermek (tudatlattíja) a társadalom, az iskola hatása alatt formálódik. A gyermek környezetében élő felnőttek hatása minimalizálódik, a felnőtteknek nincs mondanivalójuk gyermekeik számára, a gyermekek nem kívánnak szüleik nyomdokába lépni (a fiúk megszabadulnak az Ödipusz-komplexustól) (Mendel 1971: 110–118).

A gazdasági tevékenység során az egyén körül kialakuló viszonyokat Mark Granovetter a *beágyazottság* fogalmával nevezi meg. Az 1970-es években megfogalmazott elmélet szerint a gazdasági tevékenység alapját a személyes kapcsolatok képezik, ezek révén az egyén a társadalomba ágyazódik be. Az egyént közvetlen környezetének tagjaihoz (közeli barátai) *erős*, más ismerőseihez, közöttük munkatársaihoz, barátai barátaihoz pedig *gyenge kötések* kapcsolják. Az erős kötések érzelmi és mindennapi pragmatikus szerepe vitathatatlan, önmagukban azonban nem elégségesek az egyén egzisztenciájának stabilizálásához, mert hajlamosak előidézni az egyén elszigetelődését. Ezzel szemben a gyenge kötések kapcsolatot teremtenek, híd szerepet töltenek be az egyén szűk, szoros ego-központú világa és más egyének ego-központú világa között, elősegítik az egyénnek a munkaerőpiacon való tájékozódását, mobilitását és rugalmasságát.³³

A gyenge és az erős kötések átfedésén alapuló falusi, paraszti társadalom a családi háztartásokban végzett munka mellett intenzíven használja az önkéntességen és kölcsönösségen alapuló együttműködést. A kooperáció egyidőben

33 Az elméletnek a recepció kontextusában való összefoglalása: Granovetter 1991 (1982).

gazdasági-szociális-morális szolgáltatás, amelyet ki-ki akkor értékesít – nyújt és fogad el –, amikor erre szükség van.³⁴

Az emberek közötti távolságokat különböző irányzatok tették vizsgálat tárgyává. Edward T. Hall amerikai antropológus megállapítása, hogy a távolságok és közelségek érvényesítésével az ember intim teret határol körül a maga számára (bizalmas távolság), a személyes távolság érvényesítésével személyes (családi, baráti), a társalgási távolsággal szociális (ismerősi) és nyilvános távolsággal személytelen terekben, közegekben aktívál. Hall megfigyelései alapozták meg a proxemikát, a „tér nyelvét” (Hall 1980).

Az intézmény a társadalmi tér egy része, s ugyanakkor belülről strukturált. Dinamikája és feszültsége a *kapcsolati dialektikát* meghatározó ellentétekből ered. Az egyének közötti ellentétek csoportjai a belső ellentétpárok (az összetartozás és a függetlenség igénye, az egymásrautaltságból, kölcsönös segítségnyújtásból, ellenségeskedésből fakadó biztonság és bizonytalanság, a nyitottság és a zárkózottság) és a külső ellentétek (beilleszkedés és elkülönülés igénye, a szokványosság és az egyediség, a nyilvánosságra hozás és az eltitkolás).³⁵

Az 1930-as években kialakult módszer, a szociometria az egyén társadalmi kapcsolatait, viszonyait és viszonyulásait vizsgálja, a társadalmi szimpátiák, feszültségek, távolságok megértése végett. A kutatás alapját képező előzetes hipotézisek szerint az egyén beleszületik egy mikromilíóbe (család vagy más formáció), amely alapvetően meghatározza a státusát, mentalitását, kapcsolatait, pályáját és érzelmi dinamikáját (csoporteffektus). Ugyanakkor élete folyamán az egyén is különböző választásokat, döntéseket hoz, s ezek mindenike kihat a környezetére. Az egyén részéről meghozott választások egyik csoportja a különböző társak (barátok, élettársak stb.) megválasztása.³⁶

A téma értelmezésének narratológiai aspektusait is említeni szeretnénk. Az identitás egyik alapvető formája a narratív identitás. A munkahelyről, a munkavégzésről, a munkatársakról szóló információk forgalmazása – a munkahelyi pletyka – része az intézménynek, többszörösen benefikus hatású, hálószerző erő.³⁷ A mindennapi diskurzusnak hálója és piramisa van (Szvetelszky 2002: 50, 70–71, 75, 102–103). A 20. század végén, a 20. század első évtizedeiben feltűnővé vált az élettörténet mondása és írása. Az élettörténetben pedig egyre nagyobb teret foglalnak el a munkahelyi körülmények, az önheroizálás, a traumák felemlgetése. Ugyanakkor a társadalom is jelentős mértékben berendezkedett az egyének státus- és presztízstörténetek alapján történő számontartására (Keszeg 2011: 40–47, 180–192).

A reprezentációk elméletének szellemében az egyénekhez a társadalmi konszenzusok, a diskurzusok jelentéseket rendelnek hozzá. A reprezentációk kutatása különböző gyökerekkel nyúlik vissza a 19. századba. A mítosz-, a hiedelem, a hamistudat

34 A korábbi, 29. számú lábjegyzet.

35 Leslie Baxter és Barbara Montgomery (1996) közeli kapcsolatokra vonatkozó kutatásait és megállapításait ismerteti Griffin 2001: 168–180. A személyközi viszonyok hasonló csoportosítása: vonzás és taszítás, hasonlóság és különbözőség, rokonszenv és ellenszenv. További feszültséget eredményeznek a szerepelvárások, az alkalmazott normák és szankciók, a szerepek közötti konfliktusok. (Csepeli 2003: 165–179.)

36 A módszer ismertetése: Mérei 1998.

37 A pletyka – „az egymás háta mögötti sutyorgás” – közösséget formáló szerepéről: „a kognitív forradalom hajnalán a pletyka segítette a *Homo sapienst* abban, hogy nagyobb és stabilabb csoportokat alakíthasson” (Harari 2015).

kutatás rendre kutatási körébe vonta a transzcendens lényekről kialakított képzeteket, a történelmet alakító hősök emlékét (Carlyle 1841/1900), majd a kortárs történelemhez és társadalomhoz kötődő előítéleteket és attitűdöket. Az áttörő, szemléletében és értelmezésében a szemiológia felé mutató munka Roland Barthes *Mitológiák* című könyve (1957). „A hiedelmek természete, szerveződése és szerepe a mindennapi tudatban” tudományközi munkaértekezleten (Visegrád, 1975) több alkalommal felvetődött a társadalmi viszonyok e szempontból történő értelmezése (Hankiss 1980, Jakab 1980). „A sárkányok csak a zooszférából vesztek ki, az antroposzférában még javában benne tenyésznek. A természeti erőket ugyanis már ritkán, a társadalmi erőket viszont annál gyakrabban sárkányosítja, mitizálja a mai ember” – írta ez alkalommal Hankiss Elemér, a valóságértelmező és a valóságátalakító hiedelmekkel kapcsolatban. Azaz olyan képzetekkel kapcsolatban, mint a kulák, a főnök, a maszek.³⁸ Ezt követően, a tudat- és a reprezentációkutatás a média- és a sztárkutatás irányában haladt tovább.³⁹

Chicagóban Erving Goffmann 1959-ben dramaturgiai szempontot alkalmazva írta le az emberi viselkedést. A szerző szerint az élet az a színpad, amelyen az egyén társadalmi szerepének megfelelően megjeleníti, előadja magát, a hatáskeltés céljával, közönség előtt. A szerepjátszás kerete a társadalmi intézmény. Az élete alakítás, a magáról megformált és előadott kép a homlokzat. Az alakítással egyenrangú viselkedési forma az elhallgatás, az elrejtés mint a megtévesztő ábrázolás eszközei. A homlokzat megteremtésében és forgalmazásában egy csapat áll rendelkezésére, a csapat tagjai összedolgoznak. A társadalmi interakcióban az egyén ellenőrzés alatt tartja magát, hogy a megtervezett hatást érje el. Ha az önkontroll meghibásodik, az egyén kiszól a szerepéből, lerombolja a magáról kialakított képet.

Az önreprezentációs habitust vizsgálva Erving Goffmann az egyén valós énjét eltakaró, tudatosan megépített homlokzat részének tekinti azt a *környezetet*, amelyben az egyén megjelenik, tartózkodik akkor, amikor alakít (nappali, az angol klub, az orvosi rendelő). Alakítás közben hasonul környezetéhez, vagy pedig feltűnően hangoztatja a hasonulást; használja az adott környezet (hivatal) szókincsét, beszédsmáit, mozdulatait és uniformisát. A nagy társadalmi intézményekben (laktanyák, gyárak) sokan végeznek különböző aktivitást, s közöttük az intézményen belül is különbségek vannak, az egyének szívesen vagy kényszerből ugyanazt a homlokzatot képviselik (Goffmann 1999: 28–32). Az alakítás stratégiái a látványos és emlékezetes önreprezentáció, azaz a drámai megvalósítás, az idealizáció; munkahelyén az ember „illetlennek minősülő örömeiket és megtakarításokat titkol el” (szerszámok eltulajdonítása, élelmiszerjuttatás eladása, munkaügyben, munkaidőben való utazás stb., a személyes szakmai erőfeszítések, bizonytalankodások és optimális megoldások, a rend érdekében elvégzett „piszkos munkák” elhallgatása); a közönséggel való kapcsolat látszatának feljavítása, a közönség izolálása a homlokzat ellenőrizhetetlensége céljából, a rutincselekvések egyediségének hangoztatása (a páciensére való emlékeztetést elhithető orvos) (Goffmann 1999: 38–50). Az előző gondolatokat sűríti egy, a szerző által kölcsönzött idézet: „Nem olyannak mutatkozunk gyermekeink, mint klubtársaink, vevőink vagy alkalmazott munkatársaink előtt, továbbá főnökeink és munkaadóink előtt is másnak mutatjuk magunkat, mint bensőséges barátaink között” (Goffmann 1999: 48).

38 Ennek az értelmezési paradigmának a folytatása: Nagy O. 1999.

39 Magyar irodalom: Povedák 2011.

AZ INTÉZMÉNY MINT VILÁG

A szakmai pálya • Az egyén és az intézmény élete erősen egymásba kapcsolódik, s együttesen határozzák meg az életpályát. Gondolatmenetünk e pontján a szülői minták és a családi döntések követhetőségét, a szakmai specializáció körülményeit és akulturációs hatását, a szakmai pálya szakaszosságát és töretlenségét kívánjuk felvetni.

Az intézményeknek az egyén iránti érdeklődése különböző jellegű és intenzitású. Tulajdonképpen már a megszületés előtt kezdődik (a teherbe esés és a terhesség követése), végigkíséri az egyén életét, és kinyúlik a halál utáni időszakra is (hagyaték elosztása). Most azonban csupán a munkahely mint intézmény figyelmét és hatását kívánjuk értelmezni.

A szocializációt a kultúratudomány az ösztönredukcióval értelmezi. Az antropológia ága, a kulturális ökológia 1950-es években megfogalmazott tétele szerint a kultúra alapvető funkciója az, hogy ember és természeti környezete viszonyát szabályozza, s ezzel az ember alkalmazkodását elősegítse (Harris–Johnson 2000: 55). A gondolat Bronislaw Malinowski tételén alapszik. A funkcionális redukcionizmus azt jelenti, hogy az intézményes formák minden emberi társadalomban az emberi természet biológiai meghatározottságát veszik figyelembe, funkciójuk az ember biológiai szükségletének kielégítése. Az intézmény „a tevékenységek szervezett formája” (Malinowski 2006: 393), amely keretében megtörténik az alapvető individuális szükségletek kollektív keretben és hagyományos formában történő kielégítése, a kooperáció és a hierarchizáció.⁴⁰

Az intézmény az egyént életének csupán egy szakaszában foglalkoztatja. A munkába állás nyilvánvaló vagy rejtett, indokolt vagy indokolatlan eljárásokkal favorizálja vagy lehetetlenné teszi egy-egy személy alkalmazását (életkor, egészségi állapot, fizikai erőnlét, nem, nyelvismeret stb.). Az érvényben lévő törvények alapján a kiskorúakat, a fiatalokat, akárcsak az időseket távol tartja magától.⁴¹ A munkaerőpiac a nők számára hosszú időn át hátrányokat támasztott (pl. a házicseléd kategóriában nyújtott lehetőséget); helyzetük a 20. század közepétől fokozatosan javult.⁴²

A munkavégzési készség kialakítása korán elkezdődik, részben a családban, részben az iskolában. Mind az intézménnyel való találkozás, mind a belőle való kilépés az ember életében fordulópontot jelent, új szakaszokat indít el az ember életében

40 „Az elsődleges biológiai szükségletek komplex kulturális kielégítése új, másodlagos vagy származékos imperatívuszokat kényszerít az emberre.” (Malinowski 2006: 390.)

41 A munkásiróvá vált kolozsvári Nagy István gyermekként vizet árult a színházban, újságot hordott szét a városban (Nagy I. 1971 I.: 115–120, 184–187). A gyermekmunkáról való gondolkodás összefoglalása, a gyermekmunka története és formái: Deáky 2015. A 20. század eleji foglalkoztatott társadalom károsodásának tendenciájáról: Gyáni 2012: 173–175. „A gyermek felfedezésének” története: Ariès 1987 (1975), az öregedés története: Kohli 1985.

42 Gyáni Gábor az 1910–1940 közötti időszakból közöl adatokat; a női munkavállalók száma fokozódóban van. 1941-ben a városi nőmunkások 48,4%-a az iparban dolgozik, és mindössze 38,6% szolgál úri háztartásban (Gyáni 2012: 170–173). Nem időzünk el a gondolatnál, de nyilvánvaló, hogy a női munkavállalásnak nagy szerepe van a női és a férfi életpályamodellek közelítésében, illetve a munkahelyen kívüli élet olyan területein, mint a gyermekvállalás és a különböző családi habitusok. A 20. század elején a bérmunkát vállaló nők jelentős része hajadon vagy özvegy volt. Valójában a férfiaknak is erőfeszítésbe került a munka és a családi élet összeegyeztetése. (Gyáni 2012: 177.)

(Mandelbaum 1982).⁴³ Az intézménybe való bekerülés egy életkor után egyre szükségesebbé válik, a környezet türelmetlenül követi elhúzódsát. A munkába állás az élet rendjéhez tartozik, s bár sikerülhet előnyösen vagy hátrányosan, a révbejutás egyik formája.⁴⁴ Valami olyan kezdődik el az ember életében, válik fontossá, ami addig nem volt része az életének.

Az intézménybe való bejutás tényleges és szimbolikus próbák alapján történik, s ezek a próbák az egyént egy intézményen belüli, valamint egy osztársadalmi hierarchiába, társadalmi mezőbe illesztik.⁴⁵ Az intézménybe való bekerülés bizonyos fokú átalakulást feltételez, majd erős adaptációt bonyolít le s átalakítja az egyén tér- és időhasználatát, kapcsolatrendszerét, -tartását és éntudatát, ráhangolja az intézmény működésének logikájára. Ennek részét képezi a szakmaiság felerősödése, az élet ritmusának, a mindennapok szerkezetének, a szociális háló és a kommunikációs gyakorlat, a nyelvhasználat, a térhasználat megváltozása, a munkahelyi hierarchiába való beépülés, az egyén státusba való illesztése, az intézet „házi szabályainak”, belső rendjének betartása. Szinte bátor vagyok úgy fogalmazni, hogy félig magánember, félig pedig hivatalnok. Két világhoz tartozik, két életvezetést érvényesít, a magánemberi és családi szemlélete, érdekei, aktivitásai mellé felzárkóztatja az intézet prioritásait, terveit, szándékait, az intézet társadalmának közhangulatát. A munkahely az egyént kivonja a családból, életritmust, sajátos teret és tér- és időhasználatot, megkülönböztetéseket és hierarchiákat, értékeket és normákat, tiltásokat, tabukat, nyelvet ír elő a munkaidőre. Az egyén a két világ közötti távolságot különböző módon egyezteteti: munkaidő után kizárja a munkahelyi problémákat, a munkahelyi feladatok belenyúlnak a szabad időbe, a munkatársakkal tölti szabad idejét. A privát és a szakmai identitás viszonya egyénenként és környezetenként, munkatípusonként eltérő módon szerveződik. A munka az ember egy másik énjét szabadítja fel, vagy privát identitása rejtésére szoktatja őt. A hivatalnok kettős életet él: a munkahelyen az intézet szándékait képviseli, privát környezetben pedig lázong ellene. Bizonyos munkahelyeken meghonosíthatók a családi viszonyok, vannak alkalmazottak, akik munkahelyi habitusokat visznek haza otthonukba.

Korábban azt mondtuk, hogy a pályaválasztás az egyént kiemeli a családi tradíciókból. Itt, most azt tesszük szavá, hogy a legtöbb intézmény a maga hagyományaiába integrálja alkalmazottait. A genealógiai vonalhoz hasonlít az intézményi társadalomban egymást váltó személyek viszonya: számontartják a felmenőiket és az utódaikat.⁴⁶ Az előd örökébe lépés előírja munkakörének és az ehhez tartozó habitusok átvételét.

43 Az életpályák morfológiai elemzésének relevanciáját és eredményeit az általunk közzétett munkák szemléltetik.

44 A fenti gondolathoz tesszük hozzá, hogy a gyermekek foglalkoztatása az utóbbi fél évszázadban látványosan visszaszorult, a munkába állás jelentős mértékben későbbi életkorra tevődött át; az idősek nyugdíjazás utáni munkavállalása, szórványosan pedig a gyermekmunka a romániai körülmények közepette visszatérőben van.

45 A vizsga egy intézmény értékrendjével (nyelv, ismeretek, elkötelezettségek), elvárásaival való azonosulás bizonyítását várja el (Bourdieu 1978: 39). A kompetenciák ellenőrzését hirdető, de azt valóban kiiktató vizsgáztatási, felvételi gyakorlatot értelmezi a szerző alábbi gondolata. Az iskolarendszer a társadalmi szint egyenlőtlenségeit iskolai szintek közti egyenlőtlenségekre fordítja át, s a vizsga szentesíti a „társadalmi hierarchiák legitimitását” (Bourdieu 1978: 60). S ezzel az oktatás, és ebben a ritualizált igazságszolgáltatás szerepét betöltő iskola nem az esélyegyenlőséget gyakorolja, hanem a társadalmi különbségeket tudatosítja és érvényesíti.

46 Bár az intézmények narratíváiban a prezentizmus és a futurizmus dominál, különösen a reklám típusú diskurzusokban előszeretettel emlegetik fel az intézmény múltját.

Bizonyos szerepekben viszont a munkastílus megújítását várják el tőle. A biografikus narratívumok ugyanolyan gyakran tematizálják a szakmai elődök hagyatékának felvállalását, mint a szerepkör újraformálását.⁴⁷

Az intézményhez való tartozás idején az egyén többnyire kényszerű lojalitással, az intézmény érdekeinek képviselésével és céljainak szolgálatával tartozik.⁴⁸ A be- és kilépés közötti szakmai pályán további fordulópontok (elő- és visszalépések) kerülnek sorra. A szakmai pálya unilineáris vonal szerinti értelmezésében a fordulópontok az egyén részéről a szakmai kompetenciák és szolgáltatások felhalmozódásához, az intézmény részéről mind a szolgáltatások kompenzálásához, mind lekötéséhez kapcsolódnak.⁴⁹ Bizonyos munkakörökben a munkahelyen eltöltött idő a hierarchiában való emelkedést hozza magával. Máshol idő teltével az alkalmazottat tartaléklágon hagyják, visszavonulásáig.

A belső hierarchiában való előremozdulás anyagi elismeréssel, a munkakör és -végzés több-kevesebb módosulásával (szakosodás, a munka- vagy intézményvezetésbe, az intézmény életével kapcsolatos döntésekbe való bekapcsolódás) jár együtt, az intézményen belüli életvezetés, a kapcsolatok és a kommunikáció formalizálódásával. Az egyénnek az intézmény szerkezetében elfoglalt helyét az intézményben használatos státusnév is kifejezi és megerősíti. A státusnév elkísérheti az intézmény határain kívül, akár az intézményből való visszavonulás után is.⁵⁰

A családi gazdasági, szakmai és döntési tőkével rendelkező paraszttársadalom a gyermekeket fokozatosan, életkori adottságaik és nemük figyelembe vételével vonta be a munkavégzésbe. A néprajzi irodalom a munkára való nevelés, a férfi- és a női munkákra való szakosodás, akárcsak az időskorúak hasznosítása családon belül érvényesített hagyományait megkülönböztetett érdeklődéssel követte. A munkára és a „szakosított” nevelést Nagy Olga a „törvény szorításának” modelljeiben írta le (Nagy O. 1989: 101–105, 116–148). A gazdasági erőforrásoknak – a kollektívizálást követő – elvesztése az időssé vált földművesek munkából való visszavonulását, a gyermekek munkára nevelésének megszűnését vonta maga után. Ez az idősek presztízsvesztését, időskori elszegényedésüket és elszigetelődésüket, másrészt kötelezettségek alóli fel szabadulásukat vonta maga után.⁵¹ A „boldog gyermekkor” mind tartalomban, mind tartamban lényegesen megváltozott, átfogta az iskolába járás előtti teljes időszakot,

47 Például a kibúcsúztató és a beiktató rítusok ünnepi beszédei.

48 Általános modellnek nevezhető az egy intézményben vagy szakmában letöltött szakmai pálya. Ritkább, de növekvő tendenciát mutató gyakorlat a munkahely és a szakma többszöri váltása, általában az egyén kezdeményezéséből. A munkaerőpiac liberalizálódása az 1989 utáni korszakban magával hozta a több munkahely vállalását, a több intézmény munkájában való szakmai teljesítést. Ezzel párhuzamosan pedig – ellentétes jelenségként – a szaktudásnak egy intézményben való erőteljes lekötése is érvényesül. Ebben az esetben az intézmény az alkalmazottai számára a szabad idő eltöltését, a kiskorú gyerekeikről való gondoskodást is bevonhatja a szakmai életbe. Formái és előzményei az üzemi étkezde, testedző terem, bölcsőde, óvoda, vállalati vagy korábban szakszervezeti nyaraló, az alkalmazottaknak szervezett csapatépítő, hétvégi program. (Lásd még 26. lábjegyzet.)

49 A kommunista intézmények a szakmai teljesítmény honorálásaként a szakmában való munkálkodás felfüggesztését, a politikai és közéleti pályára, az irányítás szférájába való átlépést kínálták fel.

50 A 19. század végén Nagyszalontára telepedett fésűsmestert, Dánielisz Endrét holta után is „mester úr”-ként tartotta számon a város emlékezete (Dánielisz 2005: 20).

51 Turai Tünde szilágyborzási kutatás alapján követte nyomon és értelmezte a folyamatot (Turai 2004, különösen 27–36).

valamint a 14–18., vagy akár 22–25. életévig nyúló iskolás évek szünideit, azaz a munkába állás előtti időszakot.

A kisipar szintén jelentős mértékben egybehangozta a családi és a kisüzemi teendőket. Ezen a területen is gyakori és jellemző volt a munkába való bevonás, a szülői foglalkozásmoделlek követése, a szakmai tudás átvétele, a családi és az ipari teendők idősekkel való megosztása.

Az ipari munkában való elhelyezkedés változatos formákat követett. Lokális és regionális szinten – a munkahelykínálat szűkössege miatt – megfigyelhető a családi minták és döntések követése.⁵² Országos szinten – a szocializmus kezdetétől – jellemzővé vált az intézményi rekrutáció, az oktatásba beépített specializáció hatása, és ezzel együtt a szülői modelltől és a családi élettértől való távolodás, a szakmai mobilitás és szocializáció. És minthogy a különböző (külső és személyes) okokból a szakmai pályán való töretlen megmaradás és progresszió nem biztosított, ugyanitt figyelhető meg az ismétlődő újrakezdés.

A munkába álláshoz hasonlóan jelentős esemény az intézményből való visszavonulás. Részleges társadalmi halál, jelentős mértékben az egyén társadalmi életének, kapcsolathálójának sorvadását indítja el. Az intézmény törli nyilvántartásából, az egyén szociális gondozóintézetek nyilvántartásába kerül át (orvosi nyilvántartás, nyugdíjintézet).⁵³ Az egyén visszaintegrálódik a családi szférába; vagy jelentős szolgáltatásokat vállal fel (beszerzés, unokákról való gondoskodás, kerti munka), vagy egészségének foglalkozásával megterheli családját életét.

Az egyén mint munkaerő • Az intézmény nem kíváncsi az egyén minden adottságára, képességére, tehetségére, tudására és tájékozottságára. Az egyént egy bizonyos adottsága vagy szerzett szakmai tapasztalata, tudása alapján foglalkoztatja, s ezen a téren folyamatos performálódásra ösztönzi. Így előállhat az a helyzet, hogy az egyén a munkahelyén csupán szakmabeliekkel van körülveve, de az is, hogy egyedül van a maga szakmájában. Az intézmény elsődlegesen nem veszi figyelembe az alkalmazottnak sem a pillanatnyi hangulatát, sem távlati érdekeit. Sőt, azt honorálja, ha az egyén ezekről lemond, vagy legalábbis nem hangoztatja személyes preferenciáit. Figyelemmel követi a teljesítményhez szükséges egészségi állapotát. Alkalmazáskor elutasítja a betegeskedő személy felvételét; ha munkahelyén betegszik meg, orvosi ellátást, kezelést biztosít, hogy felépülhessen; ha a beteget nem lehet rehabilitálni, a munkából való kimaradását kezdeményezi.⁵⁴ Amennyiben az alkalmazott nem válik be, nem fej-

52 Nagy Istvánt a harmadik osztály elvégzése utáni nyáron édesapja vitte magával a szobafestők közé (Nagy I. 1971: 142–173).

53 Az alkalmazottak magánéletének számontartását az intézmény csak esetlegesen, részlegesen vállalta fel. Az aktív munkaerő temetésén az intézmény képviselteti magát, a nyugalomba vonult egyénről azonban más intézmények gondoskodnak. Elhalálozás esetén a polgármesteri hivatal nyújt anyagi támogatást a családnak. Ezzel ellentétes példa a tordai E.L. esete, aki a helyi cementgyár megalapításától (1913) nyugdíjba vonulásáig (1938) a gyár alkalmazottja volt. Nyugdíjba vonulása után havonta ugyanazon a dátumon a gyár húséppénzzel köszönte meg lojalitását, amit a gyár alkalmazottja vitt a házához.

54 A munka- és foglalkozáségségügy, a munkahigiéné, a munkabiztonság története évszázadokra nyúlik vissza, nagy fordulópontjai a mentalitás (ezen belül a jogtörténet), a gazdálkodás, a technika, az életforma radikális változásaival vannak összefüggésben. Az önálló orvosi szaktudománnyá vált munkaégségktan számon tartja a foglalkozások kockázati faktorait, a foglalkozási eredetű megbetegedéseket, a prevenció és terápiás gyakorlatokat. A gazdag irodalomból: Ungváry–Morvay 2009, Sárvány 2011, Dienes 2018.

lődképes, nem tudja túltenni magát a betegségen, a családi nehézségeken, vagy ha megöregszik, az intézmény igyekszik félreállítani.

Az intézmény a munkaerő szükséglet alapján figyelembe veszi az alkalmazottak számát, nemét, életkorát, az intézmény profilja szerint verbuvál bizonyos adottságokkal rendelkező személyeket, támogatja tudásuk, készségeik gyors átalakítását. A szakmaiság és a teljesítőképesség hangsúlyozásával a munkahely minimalizálja a generációs, a nemi különbségek jelentőségét, a fiataloktól és a felnőttektől, a férfiaktól és a nőktől az azonos erőfeszítéseket várja el. A különbségeknek a munkatársak közötti figyelembe vétele (az idős alkalmazottak, a nők tisztelete, a fiatalok tanácsokkal való ellátása) önkéntesen, esetlegesen történik.

Az intézmény előnyben részesítheti a belső társadalom valamelyik rétegét vagy tagját, a beosztottakat vagy a tulajdonosokat, vagy pedig az alkalmazottak személyes érdekeinek visszaszorításával az ügyfeleket igyekszik kifogástalanul kiszolgálni.⁵⁵ Az intézményi hierarchia csúcán lévő személyek felelősséggel való megterhelése magas, a hierarchia alján lévő megterhelése pedig alacsony.⁵⁶ A bürokráciaelmélet szerint a munkahelyi feltételek (jogok, kötelezettségek) annyira kodifikáltak, hogy az egyén távozása a rendszert nem zavarja meg.⁵⁷ Az elmélet bírálói szerint ebben az intézményi mereven működik, „a maga szabályai által lebéntott bürokratikus szervezet folyamatosan ütközik az étellel” (Csepeli 2003: 42). A bürokratikus intézmény önmaga védelmére rendezkedik be: „hajlamos a titkolózásra, a tévedések elrejtésére, a mundér becsületének feltétlen védelmére, a csalhatatlanság látszatának felkeltésére, kudarc esetén pedig a külvilág, s főként az ügyfél hibáztatására. A személytelenség lélektelenségre, sematikus problémakezelésre, az egyedi sajátosságok jelentőségének lebecsülésére vezethet” (Csepeli 2003: 43). Aki túlságosan azonosul ezzel a világgal, *bürokratikus személyiséggé* alakul, a külvilágban kényelmetlenül érzi magát, mindegyre konfliktusba kerül vele (Csepeli 2003: 43).

Távolságok az intézményi társadalomban • A munkába járó ember integrálódik a munkatársai életébe. A munkahelyen a különböző személyek életútja keresztezi egymást. A munkatársi viszony a közeli, szoros viszonyok egyike. Az egyén életének eseményei nem csupán az ő életét befolyásolják, hanem közvetlenül vagy áttételesen a munkatársak életét is. De míg a szoros viszonyok nagy része (barátság, családi kapcsolat, szomszédság) adott tartalommal rendelkezik, a munkatársi viszony lehet mind pozitív, mind negatív; a munkatársak segítik vagy hátráltatják egymás teljesítményét. Az intézmény előmenetele minden alkalmazott közös érdeke, s ez tulajdonképpen feltételezi az együttműködést. A munkán és a jövedelmen viszont egyaránt osztozniuk kell. Továbbá, a munkahelyen az emberek ugyanazon a létrán kénytelenek haladni, versenyben állnak egymással, s ez feszültséget kelthet.

A munkaszolgálatra berendelt Radnóti Miklós és a mostoha körülmények között erejüket vesztett sorstársai 1942. november 1-jén Hatvanban megerőltető munkát végeznek, szemet lapátolnak, megrakott csilléket emelnek. A felügyelő, „sunyitekintetű, komisz ember”, türelmetlenül sürgeti a kimerült munkásokat. Radnóti kitér: „Ha majd maga meg négy magához hasonló megcsinálja együtt, amit én civilben csinállok, akkor én beemelem egyedül ezt a szart! Magának ez a mestersége, nekem nem! – Mi a

55 Blau és Scott (1966) gondolatát idézi: Csepeli 2003: 29.

56 A gondolat forrása Csepeli 2003: 75.

57 A Max Weber által megfogalmazott elméletet ismerteti Csepeli 2003: 41.

mestersége magának? – kérdi meghökkenően, [minthogy] a hang szokatlan. – Tanítson helyettem magyar irodalmat a gimnáziumban, csak egy órát! Mehetnek egyszerre öten is, meglátjuk, az istenfájukat!... – Maga azt tanulta, én meg nem! – Maga meg ezt tanulta, a mindenségit! – Ezt nem kell tanulni! – Dehogynem. Szokni kell! És még mindig jobban csinálom, mint maga csinálná azt, amit én tudok! – Az már igaz! – Nohát, aztán nemesítsen úgy gyümölcsöt, mint ez a két kertész, a fene sem enné meg, vagy csiszoljon gyémántot, mint az, annak is van mestersége! Azt értik is! Maguknak csak a pofájuk jár, de nem gondolkodnak. Ezek nem napszámosok, hanem katonának is alkalmatlan munkaszolgálókatok!” (Radnóti 1989: 252–253.)

A (munka)hely • Újra szükségesnek látjuk néhány gondolat felidézését. Az emberek osztoznak a téren. Minthogy azonban az egyének nézőpontja különbözik, a teret más-más jelentéssel látják el. Ebből fakadnak az egy térben élők közötti feloldhatatlan feszültségek (Bourdieu 1993a: 16). A hierarchizált társadalmi térben nincsenek jelentés nélküli helyek. A térben elfoglalt hely társadalmi pozíciót, oppozíciót, távolságot jelez, azaz egyaránt lehet előnyös és hátrányos. Akinek nincs helye, társadalmi egzisztenciával sem rendelkezik (Bourdieu 1993b: 251–252). A tér mint tőke biztonságot teremt az egyén számára. A tér birtoklása befolyásolja a kapcsolatok tőkét. A társadalmi mobilitás a tér mint tőke megszerzésének szándékával van összefüggésben (Bourdieu 1993b: 257–261).⁵⁸

Az intézményi tér az intézményben dolgozók számára kollektív és publikus, használata normatív, előírásokkal, tiltásokkal. Appadurai a lokalitást olyan világgént határozta meg, amelyben megteremtődnek, állandósulnak az együttlét, az együttműködés, az értelemmel bíró társadalmi cselekvések, az interaktivitás technológiáinak kontextusai (Appadurai 2001). Sokszor azonban zárt világ, ahova belépőkártyával lehet bejutni és a munkaidő leteltével távozni. A benti tér felügyelt, újabban kamerából követhető.

A munkahelyi térfoglalás és térhasználat, a munkahely berendezése kinek több, kinek kevesebb szabadságot ír elő. Ebben a szabadságban nyilatkozik meg az egyén státusa és a hierarchiában elfoglalt helye.

A munkahely mint élettér monofunkcionális, a munkavégzésre és az ehhez szükséges kooperációra, a munkaeszközök tárolására és használatára van berendezve. Jelentős mértékben személytelen; csak ritkán teszi lehetővé személyes tárgyak elhelyezését (fényképek, luxustárgyak), a munkavégzéstől eltérő cselekvések végzését (vállalgyakorlás, étkezés, pihenés, társalgás). A munkahelyet az alkalmazottak átmeneti jelleggel használják, s egymásnak engedik át, anélkül, hogy maradandó nyomot hagynának maguk után (például a váltásban dolgozók). A szakmai pálya folyamán az egyén az intézmény strukturált, hierarchikus terében többször helyet cserélhet (műhely–iroda), s ezt a helyet státusszimbólumokkal rendezheti be (munkaeszközök, tárgyalóasztal, bőrfotel).

A munkahelyen a hivatalos nyelv, az államnyelv, a szakmai nyelv van használatban, olykor kötelező módon. A munkahelyi szakosodás, a feladatok halmozódása, a státus erősödése – tehát a személyiség professzionalizációja, bürokratizálódása – a magánéletet radiálisan is érintheti. Az egyének mindennapi életének az intézményi

58 Itt jegyezzük meg, hogy a bináris térszerkezet kiegészülni látszik a harmadik téregységgel, a kapcsolódás terével; a kikapcsolódási mobilitás bizonyos társadalmi réteg esetében növekedően van.

terekbe való benyúlása következtében a családi élet megélése, a családtagok életének egybehangolása egyre problematikusabbá válik. A házastársak szakmai elköteleződése folyamatosan termeli a közöttük lévő távolságot, elindítva a válások és a munkahelyi kapcsolatokból kinövő második házasságkötést. A szülők a munkahelyi feladataik halmozódása miatt gyermekeiket kénytelenek egyre hosszabb időre házon kívülre helyezni vagy fizetett személyre bízni (délután, hétvégén, szünidőben). Bizonyos környezetekben ez a helyzet teremti meg a nagyszülők és az unokák egymáshoz közeledésének lehetőségét. A helyzet szintén károsan befolyásolhatja az idős szülőkkel való törődést. Ennek következtében az önállóságát veszített idős családtag intézményi környezetbe kerül.

A munkahely és a privát tér dichotómiája, a munkahely szakosodása előbb a férfitársadalom számára alakult ki. Aztán a nők, majd a gyermekek élettere is megkettőződött.

Ugyanakkor a munkahely a privát élet nyilvános térben való megjelenítésének helye is lehet.⁵⁹

A lakhely és a munkahely közötti távolságban szintén – de nem egyértelműen – megnyilatkozhatnak az előbbi különbségek, az előnyök és a hátrányok, a kiszolgáltatottság és a szabadság.

A 18. századi tanító olykor a tanteremben lakott családjával együtt. Reggel átrendezte a teret és várta a gyerekeket. A tanítás után felesége újra elővette a háztartási eszközöket, asztalt terített, megágyazott (Benda 1977: 128). Ezt az állapotot örököltette meg Gárdonyi Géza *A lámpás* című elbeszélése.

Soós Antal bevezetett egy kis háromablakos szobába.

– Ez az iskola – mondá –, ez lesz, öcsém, a maga szobája.

Alacsony kis földes szoba volt. Benne három sor pad, egy asztal, egy szék, egy ágy meg egy tyűkzetec.

– Bátyám – szóltam elszoruló szívvel –, hát ezek a tyűkok...

– No bizony – felelte – a tyűk jó állat. Én szeretem a tyűkokat. De ha nem tetszik, kitétem.

A specialista munkaerő-gazdálkodás különböző megfontolásokból, előszeretettel gyakorolta a munkaerőszórást (az országépítés, az iparosítás támasztotta munkaerőszükséglet stabilizálás, kinevezéssel, kiküldetéssel, áthelyezéssel). Az alkalmazott egyedül vagy családjával hosszabb-rövidebb ideig élt munkásszálláson, szolgálati lakásban. Az intézmény szükségessé, akár kötelezővé tette a letelepedést, s ezzel együtt járt a magánéletnek, a családnak a munkatársak életéhez, családjához való közeledése, valamint egymás magánéletének ellenőrzés alá kerülése.⁶⁰ Egy-egy ipari objektum

59 Egy tordai nő vallomása szerint a szerény körülmények között élő nagyanyja a vasárnapi ebéd-ből rá eső húsdarabot félretette, hogy hétfőn a munkahelyén fogyassza el, életminőségüket szemléltetendő.

60 „A nyolcvanas évek végén még szigorúbban vették a mérnökök kiköltözését a munkahelyükre. Elrendelték, hogy a fizetést csak akkor folyósítsák, ha a néptanácsnál igazolták, hogy ott letelepedtek, a lakbérszerződést is felmutatták. Ennyire megszigorították az ingázó kollégák helyzetét. Azt is követelték, hogy a személyazonossági igazolványba vezessék be állandó lakhelynek a munkahelyük faluját” (Kovács 2008: 36). A munka- és a lakhely közelítését az 1976/68-as törvény szabályozta. Ez írta elő, hogy ingázni csupán 30 km-es körzeten belül lehet. A polgármesteri hivatalnak és a munkaerő-elhelyező szervezetnek együtt kellett működnie, hogy közös összefogással a településen élőknek munkahelyet, a településre kihelyezett munkaerőnek pedig lakhelyet biztosítsanak. A munka- és lakhely közötti organikus kapcsolatot a település-

közlekedésben munkáskolóniák épültek, amelyek az évtizedek során leváltak az ipari egy-ségről, a település sajátos arculatú megújulásává váltak.

A szolgálatba állással összefüggő lakhelycseré az orvos-, pedagógus- és lelkész-munkára is jellemző volt.

A különböző intézmények háttérdeológiáját, akárcsak a munkahelyen, a köz- és a privát terekben való viselkedés morálját a kommunizmus erőszakosan hangolta össze.⁶¹ Az 1970-es években az iskolásoknak iskolán kívül is az iskolai egyenruhában kellett megjelenniük, viselniük kellett a személyi számot. Kezdeményezés történt bizonyos átmeneti rítusok munkahelyre való beköltöztetésére (névadó ünnepség, házasságkötés, télifa ünnepség, szilveszter). Bizonyos vallásos missziók esetében szintén nem válik külön a két szféra (apácák, szerzetesek).

A munka- és lakhely közötti távolság áthidalását a közlekedési lehetőségek feljavulása jelentősen megkönnyítette. Bizonyos kézműves foglalkozások lehetővé tették az otthoni, a digitális technológia térhódítása pedig a távmunkát. Utóbb újabb és nagyobb dimenziójú folyamat, az állami keretből kilépő – szintén nem egyértelmű, vagy előnyös vagy hátrányos – nemzetközi munkaerőmigráció szemtanúi vagyunk. Mindezek a döntések szintén jelentősen érintik és érvényesítik, erősítik vagy gyengítik a családi-rokoni-baráti, valamint a munkatársakkal való kapcsolattartást, a térhez, a tájhoz, a kultúrkörnyezethez való kötődést.⁶²

Azt is megjegyezzük, hogy vannak „láthatatlan” intézmények, amelyek észrevétlenek maradnak a település terében, és vannak olyanok, amelyek meghatározzák egy utca, egy városnegyed képét és hangulatát (pl. templom, polgármesteri hivatal, oktatási intézmények, kórházak, repülőtér).

(Munka)időben • A 19. század közepéig a munkahelyen töltött idő tartama folyamatosan növekedett, az utóbbi másfél században pedig csökkenni kezdett; ugyanakkor fokozódni kezdett a munka kormányzati egybehangolása, szervezése és szabályozása (Kohli 1990: 194–198). Az esetek többségében a munkaidő a mindennapok domináns, kívülről szabályozott, teljesítménycentrikus része. Tartama, tartalma és szerkezete intézményenként, intézményen belül pedig munkakörönként eltérő. Enyhén rugalmas, megnyúlása, rövidülése különböző tényezőktől függ. Vannak olyan intézmények, amelyekben az alkalmazott a munkaidő után is elérhető (pl. pedagógusok, saját vállalkozást vezető vállalkozók), vagy a munkaidőben befejezetlen munkát folytatja.

A munkaidő szervezési fokának növekedésével párhuzamosan növekszik a szabadidő értéke és megszervezése. A szabadidő szervesen viszonyul a munkaidőhöz: szolgálhatja a munkaerő reprodukálását, a szakmai tudás bővítését, akárcsak az egyoldalú szakmai élet ellensúlyozását, a személyes, a családi identitáshoz való visszatérést.⁶³

szisztematizálást elrendelő két törvény kívánta megvalósítani. Az 1974/59-es törvény elrendelte mind a rurális, mind az urbánus települések radikális és egyszerű újraszervezését.

61 Ennek a közös háttérnek a kialakulását vizsgálja Marc Abélès az Európai Unió keretei között. (Lásd 4. lábjegyzet.)

62 Az otthoni munkavégzés (bedolgozás, távmunka) kétarcú jelenség. Jelentheti a munkavégzés kivonását az intézményi keretből, valamint az intézménynek a privát térbe való begyűrűzését is.

63 Más összefüggésben, Hermann Bausinger *lavírozó identitás*nak nevezte a kulturális vákuumban a hagyományokhoz való visszatérést, a hagyományok reprezentációs funkcióval való felruházását (Bausinger 1983). A terminust a fent említett helyzet megnevezésére is alkalmasnak találjuk.

A munkaidőt a munkavégzés tölti ki, ünnepi idő csupán lazán árnyalja. A munkaidő-be leggyakrabban az állami, a hivatalos, valamint a szakmai ünnepek integrálódhatnak (munkásünnep, intézményi évfordulók, különböző foglalkozások védőszentjének napja). A munkahely általában egyáltalán nem, többnyire hallgatólagosan teszi lehetővé a keresztény ünnepek megünneplését. Az intézményekre jellemzőbb gyakorlat az alkalmazottaknak a családi, templomi környezetbe való visszaengedése az ünnepek idejére.

A főnök és a beosztott, a munkatársak számon tarthatják egymás születés- és névnapját. Amerikában április végén kerül sorra a beosztottak napja. A főnök üdvözlőlappal, virággal köszönti fel beosztottjait, esetleg szabad napot engedélyez. A beosztottak 1958-tól október 16-án viszonyozhatják a figyelmességet, mert ez a főnökök napja. Tréfás feliratú köszöntőlapot, kutyájának műcsontot, cicájának műegeret vásárolnak, a főnöknek édességgel kedveskednek. A főnök ebédre hívja meg beosztottjait.⁶⁴

Környezetemben az 1980-as években egy fiatal tanárnő édesapja halálát követően az iskola tanári szobájában terített asztalt a *párastas* alkalmával. Ezt a vallásos szertartással és kínálással járó megemlékezési szertartást az ortodox családok a haláleset utáni 40. nap környékén tartják. Azon a meggyőződésen alapszik, hogy a halott lelke a 40 nap idején a földi világban, leélt életének terében bolyong (*bântuie*), s a szertartás teszi lehetővé, hogy a lélek elinduljon a túlvilág felé (*dezlegare* – feloldás). Akárcsak a temetés végén kiosztott pomána, a *párastas* alkalmával szétosztott étel elfogyasztása – a fogyasztással kinyilvánított megbocsátás, együttérzés – a halott lelkét megerősíti ezen az úton. A fiatal, kevés rokonnal rendelkező tanárnő az édesapjára való emlékezésbe vonta be tanárkollégáit.

A kommunista Romániában a vallásos ünnepek kiiktatása céljából kötelező volt a munkába menés. A munkahelyen azonban az otthonról hozott ünnepi készítményekből asztalt terítettek, kellemesen társalogtak. A munkahelyeken a nők recepteket cseréltek, kóstolót vittek egymásnak, születésnapot tartottak.⁶⁵ Amikor az országépítés érdekében a román ipar a hét végi pihenőnap(ok)ra is igényt tartott, az elkötelezett vallásos közösségek kiszorultak a tömeges munkaerőt alkalmazó, változatos szakmákat kínáló iparból, és kisipari vállalkozásokba tömörültek.⁶⁶

A földműves ember a munkavégzést organikusan tudta beépíteni az életébe.

A helyzet radikális metamorfózison megy át. Az IWG kutatóközpont 2018-ban közzétett eredményei 96 országban élő 18 ezer munkavállaló nyilatkozatainak alapulnak. Eszerint az alkalmazottak kétharmada munkaidejének egy részét, 11% pedig teljes munkaidejét nem munkahelyen tölti. A rugalmas munkavégzés 80% fölötti javulást hozott (termelékenység, versenyképesség, szakemberek bevonása).⁶⁷ A munkavég-

64 Internetes forrás.

65 A kommunista intézmények otthonias légkörét szemlélteti az alábbi eset. *Az iskolában az osztályfőnök a szülők foglalkozásáról érdeklődik. – Édesanyád? – A poliklinikán dolgozik. – Mit? – Köt.*

66 Nagy Ödön forrásközlő tanulmánya szerint ilyen okból Mezőfélében 1992-ben 39 – 15 református, 24 adventista – család élt meg seprűkötésből. További foglalkozások: kőműves és szobafestő, pászkasütő és pogácsás, szűcs, kéményseprő, varrónő. (Nagy Ö. 2015a: 45–46, 2015b: 68.)

67 A kutatás eredményeit több ismertető cikk kivonatolja: [http://www.ohe.hu/blog/iwg-hodit-a-rugalmas-munkavegzes; utolsó letöltés: 2018. július 13.](http://www.ohe.hu/blog/iwg-hodit-a-rugalmas-munkavegzes;utolsó%20letöltés%3A%202018.%20július%2013.)) A [privatbankar.hu](http://m.privatbankar.hu/karrier/vege-a-8-oras-munkanapnak-ez-lesz-a-jovő) oldal ezzel a címmel veszi át az adatokat: *Vége a 8 órás munkanapnak? Ez lesz a jövő.* (<http://m.privatbankar.hu/karrier/vege-a-8-oras-munkanapnak-ez-lesz-a-jovő-319124>; utolsó letöltés: 2018. július 13.)

zésben is felhasznált digitális eszközök elterjedése a munkahelyen töltött munkaidő tartalmát is jelentősen megérintette. 2016-os magyarországi, 2 ezer személyen alapuló felmérés alapján a munkavállalók 20%-a munkaidőben is fellép közösségi oldalakra, 32% magánbeszélgetést folytat telefonon, 15% számítógépes játékot is bekapcsol. Továbbá pedig 60% munkaügyben munkaidőn kívül is elérhető, 53% túlórázik, 50% betegen is dolgozik.⁶⁸ És azt már mi tesszük hozzá, hogy a kommunikáció technikai eszközei segítségével a dolgozó anyukák felügyelik és irányítják az otthon maradt gyermekek életét.

Milyen az élet a munkahelyen? • Vannak-e fázisai és vannak fokozatai a hivatalnok-létnek? Vannak többé, és vannak kevésbé elkötelezett alkalmazottak? És most nem arra gondolunk, hogy valaki egy intézmény takarítószemélyzetéhez tartozik-e, vagy pedig az igazgatója. Az intézménynek mindkettejük munkájára szüksége van;⁶⁹ az azonban vitathatatlan, hogy az intézmény életébe más súllyal szólnak bele, valamint az is nyilvánvaló, hogy az egyének különböző motivációk miatt és különböző mértékben bevonódva vesznek részt ugyanannak az intézménynek az életében is.⁷⁰ A vezető tisztséget betöltőket az intézmény szervezésének, fenntartásának felelőssége terheli, meghozzák a beosztottak munkavégzésével kapcsolatos döntéseket, akik ilyenképpen a maguk feladatára összpontosítva végzik a munkájukat.⁷¹ A teljes elutasítás és a feltételek nélküli elfogadás közötti tengelyen mindenki valahol áll: ki kritikusan szemléli munkahelyét, összeszorult gyomorral jár munkába, ki közömbös, nem lázong, de nem is lelkesedik, és van, aki a munkahelyén él igazában. Muzafer Sherif pszichológus ezeket a magatartásokat nevezte a *személyes bevonódásnak*. A tengelyen alacsony bevonódású, el nem kötelezett és magas bevonódású személyeket különített el (idézi Griffin 2001: 187–189).

A mintahivatalnok klasszikus példáját Dsida Jenő örökölte meg *Amundsen kortárs*a című versében: *Felesége kéri / – Beteg vagy, fiam, / ne menj ma hivatalba! / Két fia kéri: / – Láza van, apám, / ne menjen hivatalba! / Dermedt madarak riadoznak: / – Nagyon hideg van, / ne menj ma hivatalba. / Zuzmarás fák közt / bõmbõl a szél: / – Maradj az ágyban! / Ne menj a hivatalba! // Ó pedig feleli nekik: / – Nem lehet, fiaim, / be kell fejezned a zárszámadást. // És fölkel az ágyból, / Míg dideregve mosdik, / régi latin szók jutnak eszébe: / Officium, officii = munka, tisztség, hivatal. / Debitum, debiti = adósság, kötelesség. / És titkolja, hogy reszket és búcsút vesz és elindul a húszfokos hidegben. // Nem lelkesedik, nem rajong, / Nem hajtja*

68 MTI forrás adatait idézi: <http://www.ujnemzedek.hu/melo/munkaidoben-is-allandoan-a-telefonnyomogatjuk>; utolsó letöltés: 2018. július 13.

69 Herbert Marcuse véleménye szerint a beosztott és a főnök ugyanannak a gépezetnek a része, mindketten fizetésért gyakorolják a szerepüket, az intézmény egyformán igénybe veszi őket (Marcuse 1968: 93). Az új világ építésének kezdetén az intézmény vezetésére kiszemelt személyek kötelesek voltak a felsőbb hatalom elvárásait teljesíteni. Az állami vállalatok és intézmények vezetői a nem kollektivizált szülők gyerekeit „haza küldték, hogy győzze meg a szüleit a belépésről és addig ne is térjen vissza a munkába. Ezt az utasítást a pártbizottság adta ki az igazgatónak, vagy az intézmény vezetőjének és azt köteles volt végrehajtani.” Sokszor elégtétellel, sokszor viszont meggyőződése ellenére, de a szerepéből kifolyólag (Kovács 2008: 17).

70 A motiváció nélküli jelenlét az *elidegenedett kötődés*; az érdekből (pl. jövedelem) való jelenlét a *kalkuláló kötődés*; a feltétlen pozitív motiváció a *morális kötődés* (Csepeli 2003: 28).

71 Tulajdonképpen az intézmények ilyen szempontból is különböznek: vannak intézmények, ahol a döntéseket az alkalmazottak véleményének figyelembe vételével hozzák meg, és vannak olyanok, ahol a döntések megfellebbezhetetlenek.

feszülő féktelenség, / nem fűti forró fanatizmus. / Hírnév, dicsőség, győzelem hárm-as-igé-jét / nem lengeti rőt lobogón. / Egyszerű józan és kérlelhetetlen, / mint a kenyér, / mint a zárszámadás, / mint a kötelesség. // Nézz utána, barátom, / amint kőhögve lép ki az északisarki hidegbe: / Kishivatalnok. / Kissé hajlott és dereседő. / Ötvenéves. / Amundsen kortársa. / Hős. / Az én apám s a te apád, barátom.

Az egyén az intézmény foglya-rabja, vagy az intézmény függ az alkalmazottaktól? Ambivalens ez a kérdés is, minthogy mindkét helyzetre találunk példát. Az intézményt emberek animálják, kitalálják és fenntartják profilját, megfogalmazzák és megvalósítják céljait, garantálják az eredményeit, vagy váltják ki a halódást és a bukását. A másik oldalon pedig az intézmény az alkalmazottjaitól – munkaszerződés formájában – megköveteli a maga érdekeinek, normáinak és habitusainak betartását. Két különböző igazság áll egymás mellett. Az egyének a munkahelyükön is szeretnék jól érezni magukat, ami teljesítményüket is kedvezően befolyásolja. Ezért az egyének hajlamosak tiltakozni a torzító munkahelyi előírások ellen. De az egyén az intézményben elvégzett munkából származó jövedelméből tartja el magát és családját, szórakozik és pihen. Megtalálják-e az alkalmazottak a számításukat a munkahelyen? Egyáltalán, mire számítanak? Mire számítanak és mit találnak ott? Lehet-e az intézmény ellen lázadni?⁷² Melyik magatartást követeli meg az intézménnyel szembeni lojalitás: a torzulások fölötti szemhunyaság, a diszfunkcionális működés elviselését, vagy a hibák, torzulások feltárását és a kiküszöbölésükre irányuló törekvést?⁷³ A bürokratikus személyiségről tett korábbi megjegyzést fontos egy további gondolattal kell kiegészítenünk. Az intézmény általában nem csupán az elvégzett munkát honorálja. A fizetés mellett az alkalmazottaknak bizonyos juttatásokat biztosít (gyerekpénz, öregségi és betegnyugdíj, szolgálati lakás, továbbképzési lehetőség, utóbb étkezési, vásárlási, nyaralási juttatások), amelyek az alkalmazottat egyre erőteljesebben elkötelezik, függővé teszik.⁷⁴

A kapitalista intézmények hosszú időn át közömbösek voltak a munkások magánéletével szemben.⁷⁵ A kommunista intézmények az alkalmazottaktól a munkaidő utáni lojalitást is megkövetelték, és támogatták a rendszer ideológiáját népszerűsítő mozgalomban való részvételt is (országjárás, Megéneklünk Románia, amatőr együttesek), szemet hunytak viszont a munkafegyelemmel szembeni kihágások fölött. A nők a munkahelyen megbeszélték a napi menüt, tanácsot adtak és kértek, megosztották, kicserélték a recepteket. A gasztronómiai megbeszélések a nyári-őszi eltevések idején gyakorivá váltak. Ünnepek után a kolléganők kóstolót vittek a süteményekből.

Egyik szocialista vállalatnál egy banktisztviselő frissen kötött házasságot. Minthogy a gyermekvállalást későbbre tervezték, fogamzásgátlót szereztek be a szabadpiacról. Az újdonsült férj magyarországi tablettákhoz jutott hozzá, ezért a magyar anyanyelvű

72 James C. Scott az „ellenállás hétköznapi”, „csendes, fokozatos” formái közé sorolja az eltulajdonítást, a járandóságok megfizetésének megtagadását, a dezertelést, a tulajdon elrejtését, a nyilvántartás alóli kibúvást. Ezek az ellenállási formák szervezetlenek, rendszertelenek, egyéniék, önérdékűek, nem járnak forradalmi következménnyel, és a hatalommal való kompromisszumon alapulnak. (Scott 1996.) Ezek a formák esetlegesen előfordulnak az intézményen belüli életben.

73 A 2014-ben lezajlott 4. Kolozsvári Alkalmazott Etikai Konferencia egyik panelje a „közszolgálat – korrupció – lázadás” kulcsszavakra építette az előadásokat (Veress szerk. 2015).

74 A gondolatot Gagyi József a szocialista jövedelmezéssel kapcsolatban veti fel (Gagyi 2009: 177). András Andrea a lóvétébányai szénbányászok esetét elemezve mutatja ki, hogy emiatt volt előnyösebb a bányáiparban elhelyezkedni, mint a mezőgazdaságban (András 2019).

75 Az 1980-as éveket követő élményalapú munkavégzés bemutatása: Sebestyén 2015.

prospektus lefordítására egy vállalati kiszállása alkalmával egyik hivatalnok segítségét kérte. A fordításba az iroda mindhárom nőalkalmazottja bekapcsolódott.

Milyen az élet a munkahelyen? Lehet unalmas, fárasztó, kényszeredett, megalázó, és tartogathat izgalmat, kihívásokat, elégtételeket. A munka nyújthat elégtételt, okozhat kudarcélményt, apátiát, identitásválságot és -vesztést. A munkavégzés kiválthatja az egyén stagnálását, evolúcióját. De lehet az önmagára és a megfelelő környezetre találás, a *maintien de soi* eszköze.

A munkahelyen az ember élete szervezett, cselekvései uniformizáltak és repetitív jellegűek, mentalitása racionalizált. Az intézmény általában alapvetően otthon-ellenes, mesterségesen felépülő és működő környezet. Aszexuális, érzelmek nélküli (alexitímiás), a mindennel szemben indifferens magatartást, a nem öregedő, folyamatosan egészséges, teljesítőképes, figyelmes, absztinens, a történések fölött azonnal napirendre térő egyént preferálja.⁷⁶ A teljesítmény növelése végett ösztönzi, támogatja a szakmai fejlődést, a munkaerő regenerálását, a családi nehézségek elhárítását (üzemen belüli étkezde, gyermekek bölcsődébe, óvodába juttatása). A munkaidőre felfüggesztett szociális-kulturális igények felhalmozódását jelzi a munkaidő letelte utáni kapcsolatfelvétel intenzitása.

Igaz, a munkahelyek is különböznek egymástól. Habár a munkahelyen csupán valójában szakmunkát kellene végezni, mégis van, ahol pontosságot, fegyelmet, van, ahol lojalitást, van, ahol kreativitást és lelkesedést várnak el. Van, ahol a munkatársak családtagok, van, ahol segítő-, máshol versenytársak és van, ahol egymás ellenségei. Van, ahova kipihenve kell menni és ahonnan halálos fáradtan lehet távozni, máshol kávéval lehet ráhangolódni a munkára, és ismét máshol kellemes társalgásokra kerül sor. Van, ahol túlórázni kell, ahonnan az ember munkát visz haza magával, és van, ahonnan ki lehet lépni a személyes ügyek intézésére. Van, ahol mindenki fiatal, van, ahol atyai-anyai tanácsot lehet adni-kapni.

Amikor Takács Pista a hivatalban megkeresi édesapját, hogy elkérje tőle a véletlenül elvitt kamrakulcsot, édesapja helyett egy integrált hivatalnokot talál. Szégyenkezve és ingerülten támad rá az illetlen látogatás miatt. Kartársának a fiával való elégedetlenségével magyarázza viselkedését. A főnök elismerő szavait követően, szokásával ellentétben, atyai puszival és bécézve bocsájítja el az összezavarodott gyermeket. (Kosztolányi Dezső: *A kulcs*. 1932.)

Aranyosgyéres környékén a kollektivizálást követően a falvokról megfutamodott férfiakat a Sodronyipari Művek fogadta be. Nem sokkal később a nőkre is szükség volt. Az elején irodai munkára, zöldövezet karbantartására, étkezde fenntartására, takarításra alkalmazták, majd felzárkóztak ők is a férfiak mellé, acélt öntöttek, villanyt szereltek. az 1980-as években 12 ezer ember dolgozott, főként férfiak, de nők is. Pontosán kellett érkezni, reggel 6, délután 3, este 11 órára, és ugyanakkor távozott az előző váltás. Az érkezők korábban megjöttek, s leváltották munkatársukat. Ki- és bemenetelkor pontozólapot lyukasztottak, így sem a késést, sem a korai távozást nem engedték meg maguknak. Az autóbuszok 60 kilométeres körzetből pumpálták a gyárba a munkaerőt. A bent töltött nyolc órát azonban szabadabban lehetett kihasználni. Ha

⁷⁶ Freudnak a munka önfegyelmet, az ösztönök elfojtását igénylő, csupán ritka elégtételt nyújtó szerepével, az emiatt állandósuló agresszív magatartással kapcsolatos gondolatait felvető írására reflektálva, Herbert Marcuse azt az ellenvetést teszi, hogy a munka nem mindig vezet a deszexualizálódáshoz, nem mindig feltételez lemondást, örömtelenséget (Marcuse 1968: 81–82).

a munka megengedte, éjszakai váltásban 1-2-3 órát szundítani lehetett. A hatalmas gyárban számtalan zugot lehetett erre találni.

Az intézményi élet elégtételeket nyújthat. Nem csupán a várt jövedelmet, szakmai sikert és önbizalmat, hanem barátokat is, vagy akár szeretőt, élettársat, feleséget.⁷⁷

Testetlenül? • A munkavégzés különböző, változatos testtechnikák alkalmazásával történik.⁷⁸ Az intézet munkaeszközként, a munkaerő forrásaként viszonyul a testhez. Ezért előírja a testi épségre, az erőnlétre és az egészségre való, az intézmény és az alkalmazott által végzett munka jellegéből fakadó speciális figyelmet (prevenciók, egyen-, munka- és védőruha, protézisek). Általában azonban, hallgatólagosan ugyan, de szívesen ösztönzi az alkalmazottakat testük és testi igényeik elfedésére. Olykor pedig a munkahelyi státusz és szerep szimbólumaival „ruházzák fel” az alkalmazott testét. A színész és a modell, a prostituált, az IT-s és a földműves eltérő módon használja munkaidőben a testét.

Egyetlen, szélsőséges helyzetből kiemelt példát idézünk, amelyben a munkavégzés az egyént megfosztja emberi-testi méltóságától. 1942-ben Radnóti Miklóst hatvani kényszermunkára hívják be. November 10-én öt személyt belső munkára osztanak be. „Az óriási cukorkeverőt kell kitisztítanunk. Emeletnyi magas vastartály, az egész tartályt kitöltő keverőkerekkel és tengelyekkel. S az egész ragad az undorító sárga cukorlétől. Fölül ragacos vasrostély. Felmászok a létrán, belenézek, felfordul a gyomrom. No, vetközzenek le, mondja a munkavezető. – Hogyan? – kérdem. – Vetközzenek le, tönkreteszik a ruhájukat, be kell mászni. Itt egy papírzsák, abba tegyék a holmijukat. Maga tartsa fent a gatyát, – szól oda Őcsinek –, maga kívülmarad, itt látják, maga locsol közben. Kezébe nyom egy gumicsövet, Őcsi locsolni kezdi forróvízzel a tartályt. Levetkőzünk meztelenre. Egy-egy munkás félrefordul és röhög. [...] Állunk pucéran, aztán Lajta megrántja a vállát és elkezdi a tornamutatványt. Én utána, legyünk túl rajta. – Maguk majd váltásák őket – hallom a munkás hangját –, elég, ha egyszerre kettő dolgozik bent. Vegyék fel a gatyájukat. – Lukács Laci és Rosenbaum kint maradnak. Pista már félkarral lóg, a rostélyba kapaszkodik és lábával keresi a kereket, hogy ráálljon s tovább jusson. Felhúzkodokom én is, a kezem le kell tépnem folyton a vasról, ragad az undorító cukor. Én hason fekszem, Pista a legszebb látványt nyújtja. A lépcső mellett három munkáslány, idenéznek, elkapják a fejüket, újra idenéznek, röhögnek. – Kiröhögnek a lányok – kiáltok oda Pistának. – Nyalják ki a fenekem – nyögi, átdobja magát a tartály falára és lecsúszik. – Erre gyere – szól fel, guggol az egyik kerék tetején. Túlvan a fele úton. Négykézláb mászok a rostélyon, megcsúsodom, a combomról végig lehúzza a bőrt a durva, odaragadt cukor. Káromodom, mint a záporosó. Tízperces tornamutatvány után lent vagyunk az alapon, alul gömbölyű, szétterpesztett lábakkal guggolunk a sárga létől síkos katlanban. Fel akarok egyenesedni, beverem a fejem az egyik tengelybe. Összeragad a hajam is. Tengelyek és kerek között mászkálunk, főlegenyedni csak két-három helyen lehet közöttük. [...] Harminc perc volt s örökkévalóságnak tűnt.

77 A munkahelyen történő párválasztás növekedőben van (<http://www.borsmenu.hu/aktualis/minden-harmadik-ember-az-irodaban-valasztja-ki-parjat/5576>; utolsó letöltés: 2018. június 25.).

78 A testtechnika fogalmát Marcel Mauss dolgozta ki: olyan módozatok, „amelyek szerint az emberek az egyes társadalmakban, a hagyományok szerint, használni tudják saját testüket” (Mauss 2004: 425). A testtechnikák tanult cselekvésformák, társadalomhoz, korszakhoz, életkorhoz, nemhez kötődnek. A szerző által felsorolt technikák: a szülés, az alvás, a pihenés, a mozgás, a testápolás, a táplálkozás, a szaporodás, az ápolás technikái.

Újabb tornamutatvány, fölfelé könnyebb valamivel, az egész testünk ragad, nem érdekel már, hogy hová támaszkodjam, ezért könnyebb. A külső létra fölött a pallón egy vödör hideg víz, lemoszuk magunkat tetőtől talpig. [...] Leterítjük a szomszéd teremből lopott papírszakokat és alsónadrágban lefekszünk a földre, félig a gépek alá, hogy ránk ne lépjenek.” (Radnóti 1989: 262.)

Napjainkban a távmunka az alkalmazott testét kivonta az intézmény és a munkatársak látóköréből. Bizonyos munkák nem igényelnek fizikai erő kifejtést, ezért a test kifárasztása munkaidőn kívül történik meg.

EZERMESTEREK, INTÉZMÉNYALAPÍTÓK ÉS EGYSZEMÉLYES INTÉZMÉNYEK

A laza szerkezetű intézmények lehetővé teszik, igénylik az egyén sokirányú képességeinek kibontakozását. Ezt a típust nevezik *ezermasternek*. Az agrármérnökké lett Kovács Mózes emlékiratában büszkén emlékezett meg édesapjáról. Hat osztályt tanult, majd volt kőműves, ács, cipész, kapufaragó, asztalos, órás, bányaács, állattenyésztő (Kovács 2005: 13). A kolozsvári munkásíró Nagy István édesapját a munkanélküliség tette ezermesterré: szücsműhelyben dolgozott, szobafestő volt – ahol munkát talált, hogy nagy számú családját eltarthassa.

De ebben a fejezetben egy más kérdést szeretnénk árnyalni, azt, hogy az egyén milyen mértékben szólhat bele az intézmény életébe, milyen mértékben határozhatja meg az intézmény profilját, életét, presztízsét.

Induláshoz *intézményalapító egyéniségek* hosszú sorát nyithatnánk meg, akik új szolgáltatást, új intézményi logikát alapoztak meg. Ilyen az ír bevándorló, farmer családból származó, az autóipart megújító Henry Ford (1863–1947). Az 1903-ban alapított Ford Motor Company egy évszázadon keresztül az autógyártás fellegvára volt, a család, a leszármazottak számára életminőséget, a szakma kiválóságai számára a szakmai karrier építését, számtalan család számára a megélhetést biztosította. Vagy ilyen a magyar gasztronómiát megújító és a szakácsdinasztiát megalapozó Gundel János (1844–1915), 1879-től a családjá kilenc generációjának életét meghatározó Petry Zsigmond (1853–?). Gyáni Gábor a sűrőgyártásban monopolhelyzetet kialakító Gerenday családot, valamint Jávor Kata nyomán a Zsolnay család dinasztialapítását mutatja be (Gyáni 2012: 279–282, 291–298).

A magyar közgondolkodásban az elismerés kifejezésére az *egyszemélyes intézmény* metafora honosodott meg. Amikor az egyszemélyes intézményt hívószóként vezettem be a Google keresőprogramjába, fél másodperc alatt 500 ezer találat állt rendelkezésemre, a nominalizáltak nagyobb része pedagógus, többnyire tanár, valamint művész, többnyire zenész. Egy, a környezetemben feltett kérdés további találatokat eredményezett. Közöttük: Kós Károly, Szabó T. Attila, Jakó Zsigmond, Faragó József, dr. Kós Károly, Domokos Géza, Janitsek Jenő, Vofkori László.⁷⁹ Baász Imre maga nevezte magát

79 Köszönöm kollégáim operatív válaszát és a kérdéssel kapcsolatos gondolatait.

egyszemélyes intézetnek.⁸⁰ A közvélemény a nagy mennyiségű és sokoldalú munkát elvégző személyeket illeti ezzel a metaforával.⁸¹ Azt a helyzetet nevezi meg, amelyben az egyén a maga elképzelése szerint, merészen alapozza meg vagy formálja át az intézmény értékrendjét, céljait, munkastílusát, diskurzusának nyelvét, hierarchiáját, kezében tartja a munkavégzés szakmai, morális irányítását. Életpályája jelentős mértékben összekapcsolódik az intézmény történetével; főszerepet játszik az intézmény alakulásában.

És végül említenünk kell azokat, akik félszagségből, akár hobbiból – a játék közben tanítónénit, orvosnőt alakító gyermekhez hasonlóan – intézményt találnak ki a maguk számára.

KÖVETKEZTETÉSEK

1. A munka folyamatosan újraértelmeződik, a munkavégzés pedig jelentősen a intézményi keretek, szervezett, szakmai szempontok alapján szabályozott körülmények közé, felügyelet alá tevődött át.

2. Az emberek nagyon eltérő identitással rendelkező intézetekben végeznek aktivitásokat. A munkába állás szocializációs és akkulturációs tényező: az ember életének egyik része áttevődik egy intézmény keretébe, s az évek hosszú során bürokratikus – kreatív-aktív vagy végrehajtó – személyiséggé alakul. A származáshoz, a lakhelyhez hasonlóan a munkavégzésre való szakosodás, a munka és a munkahely is hozzájárul az emberek közötti különbségek kialakulásához, a különbségek és hasonlóságok erősítéséhez, megsokszorozásához és exponálásához. A munkahely eltérő családi, szociális milióból érkező személyek számára azonos célokat, közös életformát és aktivitást ír elő, új szociális keretbe helyezi őket és az intézmény történetében helyet biztosít számukra.

3. Az egyén életének fontos része a szakmai pálya, amely fordulópontokat és életszakaszokat telepít az ember életébe. Az intézménnyel és a munkával szemben az egyének eltérő attitűdöket érvényesítenek.

4. Az intézmény ideológiát, profilt, értékrendet működtet. Ezért az intézménybe való belépés új dimenzióval egészíti ki az ember életét, s ennek következtében jelentősen megkettőzi azt: a mindennapok idő-, térhasználatát, kapcsolattartási habitusait. Az intézményi és a privát szféra egybehangolására végtelenül sok kísérlet történik.

5. Az intézmény jelentősen kihat a genealógiai és a családi kapcsolatok intenzitására. A munkahelyválasztás liberalizálódása gyengítette a család kohézióját. A szülői minta és tanács követése ritkulni kezdett, a szakmára való felkészülés intézményi keretben történt, gyakran más településen. A kollektivizálást követően a földműves,

80 Forrás: https://www.3szek.ro/load/cikk/36963/baasz_imre_az_egyszemelyes_intezmeny; le-töltés ideje: 2019. június 6.

81 A „mitizáló, szimbolizáló hajlam” értelmezését Péntek János fogalmazta meg: „nem figyelünk arra, amiben benne vagyunk, azokra, akikkel együtt élünk és dolgozunk, nem rögzítjük, nem dokumentáljuk kellőképpen a jelent, a közelmúltat, nem gondoskodunk arról, hogy minden, ami fontos, pontosan kerüljön be a szakmai közösség (sőt a nagyközönség) hosszú távú memóriájába” (Péntek 2014: 280).

az államosítás után az iparos családok gyermekei tömegesen indultak el más, szüleitől eltérő pályák – és az ezzel együtt járó más mentalitások, életvitelek – felé.⁸²

6. Ugyanakkor, az egyén és a munkahely, a társadalom és az intézményhálózat dialektikus, intézménytípusonként, koronként eltérő kapcsolatban áll egymással, kölcsönösen befolyásolják egymást.

SZAKIRODALOM

- Abélès, Marc
1995 Pour une anthropologie des institutions. *L'Homme* 135. 65–85.
- András Andrea
2017 *Egy lövétei bányász élettörténete. Máté János emlékei*. Egyetemi szakdolgozat. BBTE, Magyar Néprajz és Antropológiai Intézet, Kolozsvár.
2019 *Megélhetési minták a szocializmusban. Lövétei bányász emlékek*. Magiszteri záródolgozat. BBTE, Magyar Néprajz és Antropológiai Intézet, Kolozsvár.
- Appadurai, Arjun
2001 A lokalitás teremtése. *Regio* 12. (3) 3–31.
- Ariès, Philippe
1987 A gyermek és a családi élet az ancien régime korában. In: Uő: *Gyermek, család, halál. Tanulmányok*. Gondolat, Budapest, 7–35. (Eredeti kiadás: 1975.)
- Barthes, Roland
1957 *Mythologies*. Seuil, Paris.
- Bausinger, Hermann
1983 A folklórizmus fogalmához. *Ethnographia* 94. (3) 434–440.
- Baxter, Leslie – Montgomery, Barbara
1996 *Relating Dialogue and Dialectics*. Guilford, New York.
- Benda Kálmán
1977 Az iskolázás és az írástudás a dunántúli parasztság körében az 1770-es években. In: Kanyar József (szerk.): *Somogy megye múltjából. Levéltári évkönyv* 8. Somogy Megyei Levéltár, Kaposvár, 123–134.
- Berger, Johannes
1984 Die Zukunft der Arbeitsgesellschaft. In: Heinze, Rolf G. – Hombach, Bodo – Mosdorf, Siegmar (hrsg.): *Beschäftigungskrise und Neuverteilung der Arbeit*. Verlag Neue Gesellschaft, Bonn, 50–62.
- Boudon, Raymond
1990 *La logique du social*. (Hachette Littératures.) Paris. (Első kiadás: 1979.)
- Bourdieu, Pierre
1978 Az értelmiségi hagyomány és a társadalmi rend megőrzése. In: Uő: *A társadalmi egyenlőtlenségek újatermelődése*. Gondolat, Budapest, 7–71.
1993a L'espace des points de vue. In: Uő: *La misère du monde*. Édition du Seuil, Paris, 13–17.
1993b Effets de lieu. In: Uő: *La misère du monde*. Édition du Seuil, Paris, 249–262.
2002 *A gyakorlati észjárás. A társadalmi cselekvés elméletéről*. Napvilág, Budapest.
- Braun Róbert
2013 A kommunikáló vállalat: identitás. In: Bauer András – Horváth Dóra (szerk.): *Marketingkommunikáció: Stratégia, új média, fogyasztói részvétel*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 113–123.
- Carlyle, Tamás
1900 *Hősökről. – Gyémánt nyakláncz*. Fordította Végh Arthur. Magyar Tudományos Akadémia, Budapest. (Eredeti kiadás: 1841.)

82 A kérdés esszéisztikus felvetése Keszeg 2018. Az államosítást az 1948/119-es törvény rendelte el.

- Cnockaert, Véronique – Privat, Jean-Marie – Scarpa, Marie (eds.)
2011 *L’Ethnocritique de la littérature*. (Approches de l’imaginaire.) Presses de l’Université de Québec, Québec.
- Czakó Ágnes
2011 *Szervezetek, szerveződések a társadalomban*. Szervezetszociológiai jegyzetek. Budapest.
- Csepeli György
2003 *A szervezkedő ember. A szervezeti élet szociálpszichológiája*. Osiris Kiadó, Budapest.
- Czégényi Dóra – Keszeg Vilmos (s.a.r.)
2009 *A beteg ember. Betegségek, betegek és gyógyítók*. Mentor Könyvkiadó, Marosvásárhely.
- Dánielisz Endre
2005 *A szarutól a fésűig. Egy kisipar virágzása és elhalása*. Prolog, Nagyvárád.
- Deáky Zita
2015 *Gyermekek és serdülők munkája Magyarországon a 19. századtól a második világháborúig*. Gondolat Kiadó, Budapest.
- Dienes Sándor
2018 *Munkaorvostan tüneti és kórtani útmutatóval*. Erdélyi Múzeum-Egyesület, Kolozsvár. (II. kiadás.)
- Dimény-Haszmann Orsolya
2019 *A csernátoni Haszmann Pál Múzeum története. Intézményalapítás, intézményesülés, a múzeum első évtizedei*. Doktori disszertáció. BBTE, Hungarológiai Doktori Iskola, Kolozsvár.
- Ellena, Laurence
2001 Irodalmi hivatkozások a szociológiai érvelésben. *Szofi* II/V. (1–2) 62–71.
- Erdei Ferenc
[1939] *Magyar város*. Athenaeum, Budapest.
- Fél Edit – Hofer Tamás
1997 *Arányok és mértékek a paraszti gazdálkodásban*. Balassi Kiadó, Budapest.
- Foucault, Michel
2000 *A szavak és a dolgok. A társadalomtudományok archeológiája*. Osiris Kiadó, Budapest. (Eredeti kiadás: 1966.)
2001 *A tudás archeológiája*. Atlantisz Könyvkiadó, Budapest. (Eredeti kiadás: 1969.)
- Frykman, Jonas
1989 A mindennapi élet mint a kutatás tárgya a svéd etnológiában. *Ethnographia* 100. (1–4) 68–79.
- Gagyí József
2009 *Fejezetek Románia huszadik századi társadalomtörténetéhez*. Mentor Könyvkiadó, Marosvásárhely.
- Goffmann, Erving
1999 *Az én bemutatása a mindennapi életben*. Thalassa Alapítvány – Pólya Kiadó, Budapest. (Eredeti: 1959.)
- Goodman, Paul
1983 Profik és laikusok. In: Aradi József (válogatta, fordította, az utószót írta): *Játékperiszkóp. Kultúrafordítási kísérletek*. Kriterion Könyvkiadó, Bukarest, 55–71.
- Granovetter, Mark
1982 The Strength of Weak Ties. A Network Theory Revisited. In: Marsden, P. – Lin, N. (eds.): *Social Structure and Network Analysis*. Sage Publications, Beverly Hills, 105–130.
1991 A gyenge kötések ereje. A hálózatelmélet felülvizsgálata. In: Angelusz Róbert –Tardos Róbert (szerk.): *Társadalmak rejtett hálózata*. Magyar Közvéleménykutató Intézet, Budapest, 371–400.
- Griffin, Em
2001 *Bevezetés a kommunikációelméletbe*. Harmat, Budapest.
- Gusfield, Joseph R.
1981 *The Culture of Public Problems: Drinking-Driving and the Symbolic Order*. University of Chicago Press, Chicago.
- Gyáni Gábor
2012 *Az urbanizáció társadalomtörténete. Tanulmányok*. KOMP-PRESS, Kolozsvár.

Hajdú-Farkas Zoltán

1993 *Csíki kaláka*. Pro-Print, Csíkszereda. (Eredeti kiadás: 1986.)

Hall, Edward T.

1980 *Rejtett dimenziók*. Gondolat, Budapest. (Második kiadás. Eredeti kiadás: 1966.)

Hankiss Elemér

1980 Szentgyörgyök és sárkányok. Adalékok a mindennapi tudatban létrejövő agresszív mítoszok természetrajzához. In: Frank Tibor – Hoppál Mihály (szerk.): *Hiedelemrendszer és társadalmi tudat. I. Tömegkommunikációs Kutatóközpont*, Budapest, 128–140.

Harari, Yuval Noah

2015 *Sapiens – Az emberiség rövid története*. Animus Kiadó Kft, Budapest. (Eredeti kiadás: 2014.)

2018 *21 lecke a 21. századra*. Animus, Budapest.

Harris, Marvin – Johnson, Orna

2000 *Cultural Anthropology*. Allyn and Bacon, Boston.

Jakab Zoltán

1980 Történeti személyek a tegnaptól – mítoszok a mából. In: Frank T. – Hoppál M. (szerk.): *Hiedelemrendszer és társadalmi tudat. I. Tömegkommunikációs Kutatóközpont*, Budapest, 219–229.

Keszeg Vilmos

2006 Előszó. In: Keszeg Vilmos (szerk.): *Specialisták. Életpályák és élettörténetek I*. Scientia, Kolozsvár, 7–30.

2007a Autobiographical Representations of Diaspora Existence. In: Balogh, Balázs – Ilyés, Zoltán (eds.): *Perspectives of Diaspora Existence*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 159–174.

2007b A szórványsors autobiografikus megjelenítése. In: Balogh Balázs – Bodó Barna – Ilyés Zoltán (szerk.): *Regionális identitás, közösségépítés, szórványgondozás*. Lucidus, Budapest, 207–222.

2008 XX. századi néptanítók élettörténete. In: Ozsváth Imola (szerk.): *Néptanítók. Életpályák és élettörténetek*. Scientia, Kolozsvár, 11–34.

2009a 20. századi életpályák és élettörténetek In: Vargyas Gábor (szerk.): *Átjárók. A magyar néprajztól az európai etnológiáig és a kulturális antropológiáig*. (Studia Ethnologica Hungarica, XI.) PTE Néprajz – Kulturális Antropológia Tanszék – L'Harmattan, Pécs–Budapest, 95–133.

2009b Twentieth Century Careers and Life Stories. In: Vargyas, Gábor (ed.): *Passageways. From Hungarian Ethnography to European Ethnology and Sociocultural Anthropology*. Department of European Ethnology and Cultural Anthropology, The University of Pécs–L'Harmattan Publishing House, Pécs–Budapest, 109–150.

2011 *A történetmondás antropológiája. Egyetemi jegyzet*. KJNT–BBTE Magyar Néprajz és Antropológia Tanszék, Kolozsvár.

2012 Az új világ hőse: a mérnök. In: Tóth Arnold (szerk.): *Néprajz – muzeológia. Tanulmányok a múzeumi tudományok köréből a 60 éves Viga Gyula tiszteletére*. Borsod-Abaúj-Zemplén megyei Múzeumi Igazgatóság – Miskolci Egyetem BTK Történettudományi Intézete, Miskolc. 101–126.

2014 Az országépítés motívumai mérnökök autobiografikus narratívumaiban. In: Deáky Zita – Smid Bernadett (szerk.): *Emlék, emlékezet, életút*. Budapest, ELTE BTK Néprajzi Intézet, 92–103.

2015 A tordai sóvágók. Szociometriai elemzés. In: Jakab Albert Zsolt – Kinda István (szerk.): *Aranykapu. Tanulmányok Pozsony Ferenc tiszteletére*. Kriza János Néprajzi Társaság – Szabadtéri Néprajzi Múzeum – Székely Nemzeti Múzeum, Kolozsvár.

2018 Egy fénykép kontextusa. Gondolatok a hagyományról. *Magyar Művészet* VI. (4) 152–158.

Keszeg Vilmos (s.a.r.)

2001 Nagy Ödön – Hermán János – Nyitrai Mózes: *Palástban. Lelkészek szórványban*. Mentor Könyvkiadó, Marosvásárhely.

2012 *Rontók, gyógyítók, áldozatok. Történetek és élettörténetek*. Erdélyi Múzeum-Egyesület, Kolozsvár.

- Keszeg Vilmos (szerk.)
 1999 *Kicsiny dalaim. Népi költők antológiája*. Válogatta, szerkesztette, az előszót írta ~. Erdélyi Gondolat Könyvkiadó, Székelyudvarhely.
 2006 *Specialisták. Életpályák és élettörténetek I–II*. Scientia, Kolozsvár.
- Kicsi Noémi
 2015 *Erdélyi kántorok a 20. században. Életpályák és élettörténetek*. Egyetemi szakdolgozat. BBTE, Magyar Néprajz és Antropológiai Intézet, Kolozsvár.
- Kiss Lajos
 1939 *A szegény ember élete*. Athenaeum, Budapest.
 1943 *A szegény asszony élete*. Athenaeum, Budapest.
- Kocka, Jürgen
 2001 Az európai történelem egyik problémája: a munka. *Korall* 5–6. (Ősz-Tél) 5–17.
- Kohli, Martin
 1985 Die Institutionalisierung des Lebenslauf. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Socialpsychologie* 37. 1–29.
 1990 Társadalmi idő és egyéni. Az életút a modern társadalom szerkezetváltozásában. In: Gellériné Lázár Márta (vál.): *Időben élni. Történeti-szociológiai tanulmányok*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 175–203.
- Kósa László
 1984 *Hagyomány és közösség*. Kozmosz Könyvek, Budapest.
- Kovács Mózes
 2005 *A Fülöp utcából indultam*. Zalalövő és Környéke Közéletéért, Kultúrájáért, Környezetéért Alapítvány, Zalalövő.
 2008 *A nagy kísérlet*. Haáz Rezső Alapítvány, Székelyudvarhely.
- Krippendorf, Klaus
 1996 *A tartalomelemzés módszertanának alapjai*. Balassi Kiadó, Budapest.
- Küllös Imola
 1988 Igaz történet, élettörténet, önéletrajz. In: Paládi-Kovács Attila (főszerk.): *Magyar néprajz V. Magyar népköltészet*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 251–266.
- Lackó Miklós
 1961 *Ipari munkásságunk összetételének alakulása 1867–1914*. Budapest.
- Laplantine, François
 1996 *La description ethnographique*. Nathan Université, Paris.
- Le Goff, Jacques
 2000 *Az értelmiség a középkorban*. Osiris Kiadó, Budapest. (Eredeti kiadás: 1957, 2. magyar kiadás.)
- Le Goff, Jean-Pierre
 1992 *Le Mythe de l'entreprise. Critique de l'idéologie managériale*. Éditions La Découverte, Paris.
- Lepenies, Wolf
 1990 *Les trois cultures. Entre science et littérature, l'avènement de la sociologie*. Édition de la Maison des Sciences de l'Homme, Paris. (Eredeti kiadás: 1985.)
- Macfarlane, Alan
 1993 *Az angol individualizmus eredete. A család, a tulajdon és a társadalmi átmenet*. Fordította Melegh Attila. Századvég, Budapest.
- Malinowski, Bronislaw
 2006 A csoport és az egyén a funkcionális elemzésben. In: Bohannon, Paul – Glazer, Mark (szerk.): *Mérföldkövek a kulturális antropológiában*. Második, javított kiadás. Panem, Budapest, 380–405. (Eredeti: 1939.)
- Mandelbaum, David G.
 1982 Egy életrajzi tanulmány: Gandhi. In: Küllös Imola (szerk.): *Az életrajzi módszer*. (Documentatio Ethnographia, 9.) 29–46.
- Marcuse, Herbert
 1968 *Eros et civilisation*. Le club français du livre, Paris. (Első kiadás: 1963.)

- 1990 *Az egydimenziós ember*. Fordította Józsa Péter. Kossuth Könyvkiadó, Budapest. (Első kiadás: 1964.)
- Mauss, Marcel
2004 A test technikái. In: Uő: *Szociológia és antropológia*. Osiris, Budapest, 425–448.
- Mendel, Gérard
1971 *Pour décoloniser l'enfant. Sociopsychanalyse de l'Autorité*. Payot, Paris.
- Mérei Ferenc
1998 *Közösségek rejtett hálózata*. Osiris Kiadó, Budapest.
- Mohay Tamás
1994 *Egy naplóíró parasztember. Nagy Sándor élete és gazdálkodása a 20. század első felében Ipolynyéken*. ELTE Bölcsészettudományi Karának Tárgyi Néprajz Tanszéke, Budapest.
2000 Egyének és életutak. In: Paládi-Kovács Attila (főszerk.): *Magyar néprajz VIII. Társadalom*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 760–790.
- Nagy István
1971 *Sáncalja I-II*. Dacia Könyvkiadó, Kolozsvár.
- Nagy Olga
1989 A törvény szorításában. *Paraszti értékrend és magatartásformák*. Gondolat, Budapest.
1999 A mítoszok nem hálnak meg. Holnap, Budapest.
- Nagy Ödön
2015a A mezőfelei adventista gyülekezet. In: Keszeg Vilmos (szerk.): *Nagy Ödön szórványilelkész és néprajzkutató*. Exit, Kolozsvár, 38–48.
2015b Egy új háziipar Mezőfelében: a seprűkötés. In: Keszeg Vilmos (szerk.): *Nagy Ödön szórványilelkész és néprajzkutató*. Exit, Kolozsvár, 68–70.
- Offe, Claus
1983 Arbeit als soziologische Schlüsselkategorie? In: Matthes, Joachim (hrsg.): *Krise der Arbeitsgesellschaft?* Campus Verlag, Frankfurt Main–New York, 38–65.
- Ozsváth Imola (szerk.)
2008 *Néptanítók. Életpályák és életörténetek*. Scientia, Kolozsvár.
2009 Bálint Dezső – Kovács Piroska – Balázi Dénes: *Lámpások voltunk... Udvarhelyszéki pedagógusok életörténete*. Sajtó alá rendezte, a kísérő tanulmányt írta ~. Mentor Könyvkiadó, Marosvásárhely.
- Pásztori Kupán István
2015 Senatores boni viri, senatus autem mala bestia? In: Veress Károly (szerk.): *Intézmény, lázadás, ethosz. Közellátések a bürokratikus hatalomhoz*. Pro Philosophia – Egyetemi Műhely, Kolozsvár, 17–36.
- Péntek János
2014 A harmadik (újra)kezdés. In: Keszeg Vilmos – Szász István Szilárd – Zsigmond Júlia (szerk.): *Kriza János Néprajzi Társaság Évkönyve 22. Néprajzi intézmények, kutatások, életpályák*. Kriza János Néprajzi Társaság, Kolozsvár, 279–290.
- Pete Krisztián – Szilcl Dóra, P.
2006 A kommunikáció intézményeiről. In: Horányi Özséb (szerk.): *A kommunikáció mint participáció*. AKTI–Typotex, Budapest, 17–100.
- Petitjean, André – Privat, Jean-Marie
2007 Les voix fictionnelles du populaire. In: Uők (szerk.): *Les Voix du peuple et leurs fictions. Recherches textuelles 7*. Université Paul Verlaine, Metz, 5–18.
- Povedák István
2011 *Álhősök, hamis istenek? Hős- és sztárkultusz a posztmodern korban*. Gerhardus, [h.n.]
- Privat, Jean-Marie – Scarpa, Marie (eds.)
2010 *Horizons ethnocritiques*. (EthnocritiqueS.) Presses Universitaire de Nancy, Nancy.
- Radnóti Miklós
1989 *Napló*. Magvető, Budapest.
- Ráduly János
1987 *Mikor a szolgának telik esztendeje (A kibédi gazdai szolgák életéből)*. Kriterion Könyvkiadó, Bukarest.

- Russell, Bertrand
1997 A technika és az emberi természet konfliktusa. In: Uő: *A hatalom és az egyén*. Kossuth Kiadó, Budapest, 83–111.
- Sárváry Attila
2011 Foglalkozáségeszségtan. In: Uő: *Környezetégeszségtan*. Debreceni Egyetem, Debrecen. (Elérhetőség: https://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop425/0019_1A_Kornyezetegeszsegktan/index.html.)
- Scott, James C.
1996 Az ellenállás hétköznapi formái. *Replika*. (23–24) 109–130.
- Sebestyén Attila
2015 *Menedzser humanizmus: a szervezeti és üzleti élet „átlekesítettése”*. Erdélyi Múzeum-Egyesület, Kolozsvár.
- Szabó Á. Tőhötöm
2009 *Kooperáló közösségek. Munkavégzés és kapcsolatok a falusi gazdálkodásban*. Mentor Könyvkiadó, Marosvásárhely.
- SzT – Erdélyi Magyar Szótörténeti Társaság
1993 V. (He–Jű) Anyagát gyűjtötte és szerkesztette Szabó T. Attila. Akadémiai Kiadó – Kriterion Könyvkiadó, Budapest–Bukarest.
- Szvetelszky Zsuzsanna
2002 *A pletyka*. Gondolat Kiadói Kör, Budapest.
- Tárkány Szűcs Ernő
1981 *Magyar jogi népszokások*. Gondolat, Budapest.
- Thompson, Edward P.
1990 Az idő, a munkafegyelem és az ipari kapitalizmus. In: Gellériné Lázár Márta (vál.): *Időben élni. Történeti-szociológiai tanulmányok*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 60–116.
- Turai Tünde
2004 *Az életút végén. Szilágyborzási öregek társadalmi helyzetének vizsgálata*. Kriza János Néprajzi Társaság, Kolozsvár.
- Ungváry György – Morvay Anna (szerk.)
2009 *Munkaégeszségtan. Foglalkozás-orvostan, foglalkozási megbetegedések, munkahigiéne*. Medicina, Budapest. (Harmadik kiadás.)
- Veress Károly (szerk.)
2015 *Intézmény, lázadás, ethosz. Közéltések a bürokratikus hatalomhoz. A 4. Kolozsvári Alkalmazott Etikai Konferencia előadásai. 2014. június 7.* Pro Philosophia – Egyetemi Műhely, Kolozsvár.
- Weber, Max
[1923] *A protestáns etika és a kapitálizmus szelleme*. Fordította Vida Sándor. Franklin-Társulat, Budapest.

O SCHIȚĂ DE ANTROPOLOGIE A MUNCII

Studiul propune o abordare etnologică-antropologică a consecințelor instituționalizării muncii, a muncii și a locului de muncă. După o trecere în revistă a literaturii referitoare la instituție și la muncă, autorul urmărește următoarele puncte de vedere: tipologia instituțiilor; dedublarea spațiului angajatului, îndepărtarea sferei familiale și a locului de muncă, influența reciprocă dintre viața privată și familială și activitatea din instituție, structura vieții cotidiene; locul și rolul muncii în cariera individului; individul ca forță de muncă, determinism, libertate și cooperare în activitatea instituțională, proximitate și tensiune în societatea instituției; individ contextualizat și individ creator de instituție. Studiul utilizează exemple concludente din diferite surse.

TO GO TO WORK. A SKETCH OF ANTHROPOLOGY OF WORK

The present paper attempts an ethnographic-anthropological approach of the consequences of the institutionalization of work, of going to work and of the work place. After presenting the literature on institutions and work it goes for the following viewpoints: typology of institutions; duality of the space of living; distance between family and work, their mutual influences; structuring of everyday life; the influence of work and the individual's career; the individual as labour force, fixity, freedom and cooperation in institutional activity, proximity and distance in institutional society; contextualized and institution-building individuals. The study uses illustrative examples from different sources.

