

HUSZÁR ÁKOS

Teljesítményelv

A társadalmi egyenlőtlenségek igazolásának modern formája¹

A modern társadalmak kialakulása leírható olyan differenciálódási folyamatként, amelynek során elkülönül egymástól a társadalom normatív integrációjának két területe: az univerzális jog, valamint a társadalmi megbecsülés szférája.² Ez a differenciálódási folyamat alapjaiban változtatta meg a társadalmi egyenlőtlenségek igazolásának, igazolhatóságának módját. A tradicionális társadalmak ebből a nézőpontból olyan társadalmi formációként jellemezhetők, amelyekben a jog és a megbecsülés szférája egybeesett. A társadalom valamely tagjának a jogi státusa – függetlenül egyéni tulajdonságaitól – egyértelműen kijelölte, milyen társadalmi megbecsülésre számíthat az egyén. Ezt a feudális társadalmakban a rendi tagozódás határozta meg. Az univerzális jog kialakulása alapvetően változtatja meg ezt a konstellációt, amennyiben a jogok bizonyos katalógusának deklarálása révén, pusztán az egyének emberi mivolta vagy állampolgári státusa alapján előírja a „tisztelet” mindenkit egyformán megillető formáját. Az univerzális jog így már nem nyújt tájékoztatást az egyének bizonyos kategóriáinak értékéről. Az értékelés mozzanata áttevéődik az egyéni életutak azon individuális jellemzőire, amelyek az adott közösség értékhorizontjának tükrében megbecsülésre tarthatnak számot. Ebben a kontextusban válik a modern társadalmakban az egyenlőtlenségek igazolásának meghatározó eszközévé a teljesítményelv.

¹ A dolgozat alapjául szolgáló kutatómunkát, amelyet 2009 októbere és 2010 januárja között a frankfurti *Institut für Sozialforschung*-ban végeztem, a Magyar Állami Eötvös Ösztöndíj támogatta.

² Axel HONNETH: *Kampf um Anerkennung. Zur Moralischen Grammatik sozialer Konflikte*. Suhrkamp, Frankfurt am Main, 1994. 173–211.; Uő: Umverteilung als Anerkennung. Eine Erwiderung auf Nancy Fraser. In: Nancy FRASER–Axel HONNETH: *Umverteilung oder Anerkennung? Eine politisch philosophische Kontroverse*. Suhrkamp, Frankfurt am Main, 2004. 129–224.

A teljesítményelv a hétköznapi tudat szerves része, jelentése azonban felettébb homályos. Formálisan tekintve, annak, aki a teljesítményelvre hivatkozik, legalább két dolgot szem előtt kell tartania.³ Egyrészt semmiképpen nem beszélhetünk teljesítményről, amennyiben nem tudunk rámutatni valamilyen objektív létezőre, amely a teljesítmény eredményvonatkozásának tekinthető. Másrészt a fogalom csak abban az esetben tartható valamennyire is jelentéstelnek, amennyiben az eredmény valamiféle munka révén jön létre. Ennek megfelelően a teljesítmény kategóriája alapján nem adhatunk számot például a szerencsejátékosról, aki pusztán a szerencse segítségével tesz szert nyereségre, ahogy értelmetlen teljesítményről beszélni akkor is, ha valamilyen fáradozás nem jár kézzelfogható eredménnyel. A teljesítményelvnek ez a két vonatkozása azonban történeti időszakonként és társadalmanként eltérő módon kapcsolódhat egymáshoz, ahogy az is változhat, mi számít valamilyen közösség értékhorizontjában elismerésre méltó eredménynek, illetve mi számít munkának.

A teljesítményelv, változékony tartalma ellenére, a modern társadalmak legfontosabb ideológiai bázisa, s egyben az immanens kritika gyakorlásának egyik leghatékonyabb eszköze. Ez szabja meg, hogy melyek a társadalmi státusz megszerzésének és megtartásának elfogadható, illetve elfogadhatatlan útjai. A teljesítményelv normál modellje szerint az egyénnek képzettségének megfelelő munkát kell végeznie, amiért ellenszolgáltatásként a munkájával arányos jövedelem jár.⁴ A társadalmi egyenlőtlenségek azon formái, amelyek ezzel a modellel összhangban keletkeztek, igazoltnak tekinthetők. Azok azonban, amelyek sértik a normáit, illegitimnek bizonyulnak. Így elfogadhatatlan például, ha valaki protekció révén jut egy álláshoz, vagy ha a jövedelme nem áll összhangban az elvégzett munkájával. Ezek a normák az igazságosságról alkotott hétköznapi felfogások stabil elemei.⁵ A teljesítményelv valódi erejét talán leginkább az mutatja, hogy a modern társadalmak értékhorizontján nincs olyan alternatív egyenlőségfelfogás, amely a modellben foglalt normatív tartalmak érvényességét hatékonyan meg tudná kérdőjelezni.

³ Sighard NECKEL–Kai DRÖGE–Irene SOMM: Das umkämpfte Leistungsprinzip. Deutungskonflikte um die Legitimation sozialer Ungleichheit. In: Kai DRÖGE–Kira MARRS–Wolfgang MENZ (szerk.): *Rückkehr der Leistungsfrage. Leistung in Arbeit, Unternehmen und Gesellschaft*. Edition Sigma, Berlin, 2008. 144.; Stephan VOSWINKEL–Hermann KOCYBA: Die Kritik des Leistungsprinzips im Wandel. Uo. 23–24.

⁴ Reinhard KRECKEL: *Politische Soziologie der Sozialen Ungleichheit*. Campus, Frankfurt am Main, 1992. 94–106.

⁵ Sighard NECKEL–Kai DRÖGE–Irene SOMM: i. m.; ÖRKÉNY Antal: *Hétköznapi igazsága. Igazságossági felfogások egy nemzetközi összehasonlítás tükrében*. Új Mandátum, Budapest, 1997. 163–188.; RÖBERT Péter: Miért (nem) meritokratikusak a modern társadalmak? *Századvég*, 2002. 23.

A teljesítményelv a modern társadalmak létrejöttével vált az egyenlőtlenségek igazolásának fő hivatkozási alapjává. Mindazonáltal miként minden társadalmi-politikai fogalom, a teljesítményelv is csupán addig tudja megőrizni érvényességét a kortársak szemében, amíg jelentésárnyalatai legalábbis találkoznak a környező empirikus valósággal.⁶ Ahhoz, hogy a hozzá kapcsolódó normatív tartalmak kifejtthessék orientációs erejüket, teljesülniük kell bizonyos jól körülhatárolható társadalmi feltételeknek. Ha ezek a feltételek megváltoznak, akkor a teljesítményelv jelentése is átalakul. Tanulmányomban ehhez kapcsolódóan először azt mutatom be tömören, hogy a funkcionalista társadalomelmélet révén miként kerül a teljesítményelv a társadalomról való gondolkodás fősodrába, majd ezután térek rá fő kérdéseimre: mitől kell elvonatkoztatni ahhoz, hogy a teljesítményelvet a mai társadalmakban érvényben lévőnek tudjuk?

I.

A teljesítményelv mindenekelőtt a funkcionalista társadalomelméletben jutott prominens szerephez. A társadalmi egyenlőtlenségek ebben az elméleti tradícióban elsősorban nem a társadalom működésének problémáira utalnak, hanem önálló funkciót tulajdonítanak a társadalom rétegzettségének. Kérdés, hogy milyen pozitív funkciói lehetnek a társadalom által teremtett egyenlőtlen élethelyzeteknek, és ezeket a funkciókat miként látják el a társadalmak.

A tulajdonított, illetve az elért státus fogalmának megkülönböztetése révén Ralph Linton elemezte először a társadalmak működését a teljesítmény kategóriájára utalva. Linton a társadalmat egyenlőtlen státusok összességéként ragadja meg, amelyekhez meghatározott jogok és kötelességek, illetve szerepek társulnak, s amelyek a társadalmi együttélés mintáit közvetítik a különböző státusokat betöltő egyének felé. E szerint a felfogás szerint a társadalom annál jobban működik, minél jobban illeszkednek az egyének az általuk betöltött státusokhoz. Kulcskérdés, hogy milyen eljárások nyomán történik az egyének elosztása a különböző státusok között. Linton azokat a státusokat nevezi tulajdonított státusoknak, amelyekre „a bennük rejlő különbségekre és képességekre való tekintet nélkül” tesznek szert az egyének, s amelyek „már születésük pillanatában előre láthatók”. Elért státusoknak pedig azokat tekinti,

⁶ Reinhard KOSELLECK: Fogalomtörténet és társadalomtörténet. (1979.) In: Uő: *Elmúlt jövő. A történelmi idők szemantikája*. Atlantisz, Budapest, 2003. 121–146.

amelyek „nyitva állnak, hogy betöltésük versengés és egyéni erőfeszítés eredménye legyen”.⁷

Linton szerint a státusok nagyobbik része minden társadalomban tulajdonított. A legfontosabb tényezői: a nem, a kor, a családi kapcsolatok, illetve társadalomtípusonként változó jelentőségüként az egyének társadalmi osztálya. A társadalmi osztály szerinti státustulajdonítás legszélsőségesebb példájaként az indiai kasztrendszerre lehet hivatkozni, de Linton számára ugyanilyen fontos példa a feudális Európa is. Mindkettőre jellemző, hogy az egyén születésével szerzett csoporttagsága nagymértékben meghatározza a társadalomban elfoglalt helyét.

A szerző korának amerikai társadalmát ezekkel a társadalomtípusokkal szemben olyanként jellemzi, „ahol az egyéni teljesítmény számára nyitva álló terület elvileg korlátlan”.⁸ Figyelemre méltó azonban, hogy noha megjegyzi, hogy ez a társadalom jobban ki tudja használni tagjai tehetségét és képességeit, mégsem tekinti funkcionális szempontból hatékonyabbnak. Az egyenlőtlenségek ezekben a különböző társadalmakban ugyan eltérő terminusokkal jellemezhetőek, a társadalom stabilitása, illetve a társadalom normarendszerének az egyén felé való közvetítése tekintetében azonban mind a státusok tulajdonítása, mind pedig egyéni teljesítményekre utalt betöltése egyformán eredményes lehet.

A teljesítményelv Talcott Parsons társadalomelméletében is a modern társadalmak stabilitásának, illetve integrációjának egyik legfőbb biztosítékeként jelenik meg, amennyiben a társadalmak rétegződését olyan „normatív elrendeződésként” értelmezi, amely közösen osztott értékeken nyugszik, illetve amennyiben a teljesítményelv ennek az értékrendszernek hangsúlyos eleme.⁹ Linton nézeteit továbbfejlesztve Parsons nem csupán a társadalmi integráció szempontjából elemezte a teljesítményelvet, hanem a foglalkozási rendszeren keresztül gazdasági alrendszerhez is kötötte.¹⁰

Parsons abból indul ki, hogy minden társadalomban létezik az egyének morális értékelésének, illetve rangsorolásának egy stabil rendje. Ezt nevezi társadalmi rétegződésnek. „A társadalmi rétegződés helyüitt az adott társadalmi rendszert képező emberi egyének megkülönböztető rangsorolást jelenti, illetve azt, hogy az egyéneket bizonyos társadalmilag fontos tényezők vonatkozásában egymáshoz képest felsőbb vagy al-

⁷ Ralph LINTON: Státus és szerep. (1936.) In: Paul BOHANANN–Mark GLAZER (szerk.): *Mérföldkövek a kulturális antropológiában*. Panem, Budapest, 2006. 270.

⁸ Uo. 281–282.

⁹ Talcott PARSONS: A társadalmi rétegződés elméletének átdolgozott analitikus megközelítése. (1954.) In: ANGELUSZ Róbert (szerk.): *A társadalmi rétegződés komponensei*. Új Mandátum, Budapest, 1997. 47.

¹⁰ Uo. 94.

sőbb helyet elfoglalókként kezelik.”¹¹ Az egyének osztályhelyzete annak alapján állapítható meg, hogy milyen helyet foglalnak el ebben a rangsorban. A rétegződés így felfogott értelmezése feltételez bizonyos standardokat, amelyek az értékelés alapjául szolgálnak, s amelyet Parsons rétegződési skálának nevez. A rétegződési skálát olyan normatív mintázatnak tekinti, amely a társadalomban intézményesedett értékekből képződik, s ennek az egyéni cselekvéseknél orientációs ereje van. A rétegződés aktuális rendszere nem feltétlenül felel meg a rétegződési skálának. Egy adott társadalomban az integráció fokát mutatja, illetve potenciális társadalmi konfliktusok kirobbanását jelezheti, hogy mennyiben van összhang a kettő között.¹²

Különböző társadalmakban a rétegződés skálája eltérő formákat öltethet. Ezek jellemzése empirikus kérdés, amely Parsons szerint az adott társadalomban intézményesített sajátos értékorientációk feltárása révén válaszolható meg. Parsons különböző munkáiban eltérő módon igyekezett klasszifikálni azokat a standardokat, amelyek a rétegződési skála alapját képezhetik.¹³ Ilyen standardnak tekintette például a rokonsági rendszerben való tagságot, a tulajdont, a hatalmat, az uralmat, az egyének személyes tulajdonságait, illetve az egyéni teljesítményeket.

Ennek a rétegződési sémának a keretein belül értelmezhető a tulajdonított és elért státusz lintoni fogalma.¹⁴ Az indiai kasztrendszerben az egyén születése nyomán szerzett csoporttagsága az alapja a rétegződési rendszerben betöltött helyének. Ezzel szemben az amerikai társadalom rétegződési rendszerét vizsgálva Parsons azt hangsúlyozta, hogy az egyének értékelésének és rangsorolásának a középpontjában az egyének esélyegyenlősége, illetve az individuális munka áll. Az egyéneknek a foglalkozási rendszerben betöltött helye az, ami alapján képet alkothatunk a társadalomban betöltött státuszáról. A munka, illetve a foglalkozás képezi az értékelés alapját, amelynek legfontosabb mércéje a teljesítmény. „A társadalmi státust nagyrészt a foglalkozási rendszerben felmutatott teljesítmény (*achievement*) alapján ítéljük meg, ami viszont elsősorban a funkcionálisan specializálódott területeken belül elért eredmény (*performance*) és státusz univerzális kritériumai révén szerveződik. A foglalkozási szférának ez a domináns mintázata megköveteli az »esélyegyenlőség« legalább re-

¹¹ Talcott PARSONS: An analytical approach to the theory of social stratification. *The American Journal of Sociology*, 1940/45(6). 841.

¹² Talcott PARSONS: Social classes and class conflict in the light of recent sociological theory. *The American Economic Review*, 1949/39(3). 16–26.

¹³ Talcott PARSONS: An analytical approach. I. m. 841–862.

¹⁴ Uo. 849–852.

latíve magas fokát, ami azt jelenti, hogy a státus nem határozható meg elsődlegesen születés vagy a rokonsági rendszerben való tagság révén”.¹⁵

A teljesítményelv mint legfőbb értékelési standard mellett Parsons még a rokonsági rendszer, illetve a család jelentőségére hívja fel a figyelmet. A családi kapcsolatokhoz kötődő értékek nagyon hangsúlyos szerepet töltenek be az amerikai értékrendszerben. Ennek következtében a család nem csupán olyan szolidáris közösségként ragadható meg, amelyet a kölcsönös támogatás és segítségnyújtás jellemez, de a rétegződés alapegységeként is: „egységeket képeznek a társadalom rétegződési rendszerében”.¹⁶ Egyazon család tagjai tehát egyéni teljesítményüktől függetlenül ugyanazt a helyet foglalják el a társadalom egyenlőtlenségrendszerében, amit elsősorban a családfő foglalkozási pozíciója határoz meg.¹⁷

A teljesítményelv az amerikai társadalomban része annak a normatív mintázatnak, amely az egyének rangsorolásához, illetve a társadalom tagjai közötti egyenlőségi–egyenlőtlenségi viszonyok szabályozásához alapul szolgál. Figyelemre méltó azonban, hogy a teljesítményelv, a parsonsi megközelítésben, a társadalom foglalkozási rendszere révén fejt ki normatív integrációs funkcióját. Az egyéni érdekeiket követő piaci szereplők is csupán úgy érhetnek el sikereket, ha cselekvéseik során figyelembe veszik a társadalom értékmintázatát, amely többek között a teljesítményelvet is magába foglalja.¹⁸

Amíg a teljesítményelv mind Lintonnál, mind Parsonsnál a modern társadalmak normatív mintázatának vizsgálata nyomán kerül előtérbe, addig Kingsley Davis és Wilbert E. Moore rétegződéelméletében a funkcionálisan szükségszerűnek tartott társadalmi egyenlőtlenségek magyarázóelveként jelenik meg.¹⁹

Davis és Moore szerint minden társadalom szükségszerűen rétegzett, mivel a társadalom funkcionális működéséhez különböző pozíciókat teremt, amelyekhez más-más feladatok társulnak. A társadalomnak valamilyen módon a megfelelő embereket a megfelelő pozícióba kell juttatnia, és motiválnia kell őket, hogy ellássák a pozícióval járó feladatokat. Ezt a társadalmak bizonyos ösztönzőkkel, illetve jutalmak egyen-

¹⁵ Uo. 852.

¹⁶ Uo. 850.

¹⁷ Talcott PARSONS: Social classes and class conflict. I. m. 20–21.

¹⁸ Talcott PARSONS: The motivation of economic activities. *The Canadian Journal of Economics and Political Science*, 1940/6(2). 187–202.

¹⁹ Davis KINGSLEY–Wilbert E. MOORE: A rétegződés néhány elve. (1945.) In: ANGELUSZ Róbert (szerk.): *A társadalmi rétegződés komponensei*. Új Mandátum, Budapest, 1997.

lőtlen elosztásával végzik: a különböző jelentőségű pozíciók betöltői eltérő módon részesednek a társadalom alapvető anyagi, illetve szimbolikus javaiból. „A társadalmi egyenlőtlenség tehát egy öntudatlanul kialakított eszköz, amellyel a társadalmak biztosítják, hogy a legfontosabb pozíciókat a legrátermettebb emberek lelkiismeretesen töltsék be.”²⁰ Az egyenlőtlenségek létezését tehát e szerint a megközelítés szerint mindegyik a különböző társadalmi pozíciók „funkcionális fontossága” közötti különbségek magyarázzák. Lényeges, hogy a különböző pozíciókat az azokra tehetségük alapján a legalkalmasabbak foglalják el. A társadalmi egyenlőtlenségek így végső soron az egyének teljesítőképessége tekintetében mutatkozó különbségek kifejeződései.

Davis és Moore a társadalmi egyenlőtlenségek egyetemes létezésére is igyekszik magyarázatot adni. Lintonnal és Parsonsszal szemben a teljesítményelv magyarázóerejét nem pusztán a modern társadalmakra alkalmazva tartják érvényesnek, hanem mindegyikre. A magyarázat módja is eltérő. Míg Linton és Parsons elsősorban a társadalom integrációs feladatának ellátása nézőpontjából tekint a teljesítményelvre, addig Davis és Moore a társadalmi munka hatékony allokációja általános elvének tekinti. Függetlenül azonban attól, hogy a társadalmi egyenlőtlenségek teljesítményelven alapuló magyarázatának, illetve igazolásának mely formáját vesszük, mindegyik csupán bizonyos előfeltételek, illetve korlátozások figyelembevételével tekinthető elfogadhatónak. Egyrészt a társadalmi egyenlőtlenségeknek, s így a teljesítményelv igazoló erejének korlátot szab az, hogy az egyének tulajdonított jogok az egyenlőség mely formáit rögzítik. Másrészt a teljesítményelv érvényesüléséhez előfeltétel, hogy a munkaszervezés adott formái mennyire teszik lehetővé az egyéni teljesítmények azonosítását, illetve mennyiben veszik figyelembe ezeket a különböző fajta jutalmak adományozásánál. Harmadrészt pedig a teljesítményelv érvényesülése függ attól, hogy milyen mércék állnak rendelkezésre a teljesen eltérő területeken dolgozók és különböző fajta munkát végzők által kifejtett teljesítmények összemérésére. A következőkben ezekre a problémákra térek rá.

II.

Ahogy Parsons is utalt rá, a teljesítményelv – mint a társadalmi egyenlőtlenségek igazolásának általános elve – előfeltételezi a társadalom tagjai közötti esélyegyenlőség viszonylag magas fokát. A teljesítményelv

²⁰ Uo. 12.

csupán akkor képes igazolni a fennálló egyenlőtlenségeket, ha az egyéneknek egyenlő esélyük van arra, hogy egyéni teljesítményeiket kiaknázzák. Amennyiben erre nincs mód, akkor a létező társadalmi egyenlőtlenségek nem az individuális teljesítményekben megmutatkozó különbségekre vezethetők vissza, hanem más tényezők magyarázzák. A megállapítás, ha kissé paradox módon hangzik is, azt vonja maga után, hogy a társadalmi egyenlőtlenségek igazolása előfeltételezi az egyenlőség valamely rögzített formáját. A teljesítményelv egyenlőtlenségeket igazoló funkciója csupán akkor működhet, ha létezik a társadalmi viszonyoknak egy olyan szférája, amelyet nem maga szabályoz.

Történelmileg változik, hogy mekkora a két szférának – az egyenlőség és az egyenlőtlenség szférájának – a kiterjedése egymáshoz képest. A teljesítményelv csupán azután tudott teret nyerni a társadalmi egyenlőtlenségek igazolásának uralkodó elveként, miután rögzítették az egyének egyenlőségének kritériumait. Az ember alapvető szabadságjogainak, illetve politikai-részvételi jogainak a lefektetése jelentette tulajdonképpen azt a minimumot, amely egyáltalán lehetővé tette, hogy az emberek közötti egyenlőtlenségi viszonyokat a teljesítmény kategóriájának segítségével értelmezhesük. A jóléti állam második világháború utáni kiépülése megváltoztatta a két szféra egymáshoz való viszonyát. Az állam az egyéni jogok egy újabb generációját ismerte el: a társadalom tagjainak bizonyos szociális jogokat igyekezett biztosítani. Ez a változás csökkentette a teljesítményelv hatókörét: az egyéneket ugyanis megilleti a jólét valamilyen minimális, társadalmilag biztosított foka.²¹

Ez a változás szociológiailag is jól nyomon követhető. A jóléti állam koncepciójához kapcsolható intézkedéscsomagok a teljesítményelvet az esélyegyenlőségnek egy erősebb, a társadalom tagjainak a szociális helyzetére is kiterjedő felfogásával váltották fel, így a teljesítményelv hatóköre csökkent. Az adózás területén az örökösödési adók a vagyon, illetve az egyenlőtlenségek átörökítését határolják be. A progresszív jövedelemadók korlátozzák a teljesítményelv szerepét, s jövedelemátcsoportosítást tesznek lehetővé a felsőbb rétegektől az alsóbb osztályok felé. A minimálbér bevezetésével konkrét teljesítményétől függetlenül mindenkit megillet a jövedelem valamely minimális, társadalmilag biztosítható mértéke. A társadalombiztosítás intézményei a teljesítőképeséget alapjában meghatározó egészségügyi, illetve öregségi kockázatokkal szemben

²¹ Axel HONNETH: Umverteilung als Anerkennung. Eine Erwiderung auf Nancy Fraser. In: Nancy FRASER–Axel HONNETH: *Umverteilung oder Anerkennung? Eine politisch philosophische Kontroverse*. Suhrkamp, Frankfurt am Main, 2003. 77.

nyújtanak bizonyos védettséget. Az oktatási rendszer kiterjesztése a társadalom széles rétegeinek teszi lehetővé, hogy a fiatalok a munkaerőpiacon elengedhetetlen szaktudásra tegyenek szert. A társadalom tagjainak különböző jogcímen – például gyermekgondozás, árvaság, képzésben való részvétel, munkanélküliség stb. alapján – juttatott szociális transzferek a teljesítményelv által előírt életpályamodelltől tartósan vagy ideiglenesen eltávolodóknak nyújtanak segítséget.

Ezeknek az intézkedéseknek mindegyike az egyenlőségnek az emberi, illetve a politikai jogok biztosításán túl mutató formáját segíti elő. Ez a változás az egyik oldalról értelmezhető úgy, hogy az egyének jogainak bővülésével a jóléti állam eltávolodik a „teljesítménytársadalom” olyan modelljétől, amely a funkcionalista társadalomelmélet radikálisabb változatainak mintájára a teljesítményelv társadalomszabályozó szerepét kiterjesztené az emberek közötti egyenlőtlenségi viszonyok összességére. Claus Offe jogosan jegyzi meg a jóléti állam kiépülését vizsgálva: „[...] úgy] tűnik, hogy ezek a jelenségek, hatásaik összekapcsolódása révén, egy olyan állapot létrejöttét eredményezik, amelyben a népesség növekvő része számára a piac által értékelt teljesítmény-előállításához való viszony tényszerűen felfüggesztődik. A társadalmi juttatásokból való részesedésüket ezért már nem kizárólag e viszony révén kell igazolni.”²² A másik oldalról azonban a jóléti állam létrejötte értelmezhető úgy is, hogy ez a társadalmi formáció képes a leginkább megtestesíteni a teljesítményelvhez kapcsolódó normatív tartalmakat. A jóléti állam alkalmazta egyenlősítő politika a teljesítményelv működésének előfeltételül szolgáló esélyegyenlőség megteremtésében ugyanis minden korábbi társadalmi formációnál tovább jutott. „A jóléti állami berendezkedés teszi lehetővé először, hogy a teljesítményelv mint társadalmunk alapvető normatív elve érvényre jusson. Legalább a kezdeményezések szintjén sikerült elérnie a teljesítményelv ideológiai átalakítását – mégpedig olyan értelemben, hogy a teljesítmény jelentőségében még azok a társadalmi csoportok is hisznek, amelyeknek igazából nagyon csekély esélyük van arra, hogy társadalmi pozíciójukat teljesítmény révén valóban megváltoztassák.”²³

Az 1980-as évektől kibontakozó neoliberális fordulat újra változást idézett elő az egyenlőség és egyenlőtlenség szféráinak egymáshoz viszo-

²² Claus OFFE: *Leistungsprinzip und industrielle Arbeit. Mechanismen der Statusverteilung in Arbeitsorganisationen der industriellen »Leistungsgesellschaft«*. Europäische Verlagsanstalt, Frankfurt am Main, 1970. 16.

²³ Irene SOMM: *Leistung, die (nichts) zählt. Soziale Dienstleistungen jenseits der Leistungsgesellschaft? In: Fabian KESSEL–Hans-Uwe OTTO (szerk.): Soziale Arbeit ohne Wohlfahrtsstaat? Zeitdiagnosen, Problematismierungen und Perspektiven*. Juventa Verlag, Weinheim–München, 2009. 89.

nyított kiterjedésében. A tőke nemzethatárokat átlépő szabad mozgásán alapuló liberalizációs politika, a közszolgáltatások privatizációja, illetve a piac szabályozását enyhítő deregulációs folyamat csökkentette az állam gazdaságirányító, illetve társadalompolitikai mozgásterét.²⁴ Az állam ebben az új konstellációban egyre több, korábban közfeladatnak tekintett probléma kapcsán mondott le a cselekvés lehetőségéről, s a piacra, az állampolgári szerveződésekre, illetve magukra az állampolgárookra bízta ezeknek a feladatoknak a megoldását. A jóléti állam által különböző jogcímenek nyújtott szociális juttatások leépültek, az esélyegyenlőség növelését célzó intézkedések háttérbe szorultak. Az állami intervencionizmus mérséklődésével a teljesítményelv egyenlőtlenségeket igazoló szerepére egyre nagyobb teher hárul. Ezt a feladatot azonban a teljesítményelvnek úgy kell ellátnia, hogy a működésének előfeltételül szolgáló esélyegyenlőség látszatát egyre kevésbé lehet fenntartani.

III.

A funkcionalista társadalomelmélet a foglalkozási rendszerre utalva igyekszik megragadni a modern társadalmak strukturális kényszereit. A marxi indíttatású elméletekkel szemben e megközelítés képviselői úgy vélik: nem a tőke és a munka viszonya jelöli ki, hogy az egyének milyen helyet foglalnak el a társadalom egyenlőtlenségrendszerében, hanem elsősorban az, mi a foglalkozásuk és milyen jövedelemre tesznek szert. A társadalmi egyenlőtlenségekről alkotott funkcionalista elméletek annyiban tekinthetők plauzibilisnek – s ez különösen érvényes Davis és Moore megközelítésére –, amennyiben megfelelő magyarázatot tudnak adni a foglalkozási rendszer működésére. Kérdéses azonban, hogy az általuk hangsúlyozott teljesítményelv mennyiben képes kielégítő módon megvilágítani a foglalkozási karrierutak dinamikáját, illetve a különböző foglalkozásokhoz kapcsolódó javadalmazások eltéréseit.

Úgy tűnik, hogy a modern társadalmakban a teljesítményelv akkor válik a társadalmi egyenlőtlenségek igazolásának legfontosabb instanciájává, amikor a munkaszervezés hagyományos módjainak átalakulása folytán egyre nehezebb világosan körülhatárolni az egyéni teljesítmények értékét. A kialakuló új ipari, illetve bürokratikus munkaszervezet a különböző egyéni munkákat összekapcsolja, és valamilyen bonyolultabb munkafolyamat részévé teszi. Az egyéni munka így nem önmagá-

²⁴ Vö.: Martin HARTMANN–Axel HÖNNETH: A kapitalizmus paradoxonjai. (2004.) *Replika*, 2007/59. 117–133.

ban hordoz valamilyen kész eredményként értékelhető teljesítményt, értéke csupán a többi részmunkát feltételezve becsülhető meg.

A létrejövő új munkaszervezési móddal kapcsolatban Claus Offe egy fontos átalakulásra hívja fel a figyelmet, amely abba az irányba hat, hogy az egyéni munkák eredményének értékelésénél egyre nehezebb a teljesítmény kategóriájára hivatkozni.²⁵ Míg a modern ipari szervezetet megelőző időszakban a munkaszervezés módjára – Offe terminológiáját használva – feladatkontinuus státusszervezet (*aufgaben-kontinuierlichen Status Organisation*) volt jellemző, addig az átalakulás nyomán feladatdiszkontinuus státusszervezet (*aufgaben-diskontinuierlichen Status Organisation*) nyert teret. Az első típus jellemzője, hogy az egymással alá- és fölérendeltségi viszonyban lévők osztoznak a technikai eljárások, illetve a technikai ismeretek egy közös halmazán. A hierarchia különböző szintjein található pozíciók közötti különbségeket pedig elsősorban úgy lehet megragadni, hogy azok a teljesítmény kifejtéséhez szükséges készségek és tudás mekkora részének elsajátítását igénylik. A felsőbb szinteken szükséges a legnagyobb szaktudás, az alatta lévő pozíciók pedig rendre kisebb felkészültséget feltételeznek. A feladatok, illetve a szaktudás megoszlása a különböző szintek között tehát ebben az értelemben kumulatív. E munkaszervezési mód kapcsán Offe a kis kézműves üzemek példáját említi, ahol a hierarchia csúcsán a munkához szükséges szaktudásban legjártasabb mester áll, a középső szintet a bizonyos ismeretekkel, illetve tapasztalatokkal rendelkező iparoslegények foglalják el, míg legalul a szakma elsajátítását kezdő tanoncok találhatóak. A feladatdiszkontinuus rendszerben ezzel szemben nem, vagy csupán csekély mértékben találkozunk a különböző pozíciók esetében a szakmai ismeretek és szabályok közös halmazával. A hierarchiában feljebb elhelyezkedő pozíció betöltése nem feltétlenül igényli az alatta elhelyezkedő pozíció betöltéséhez szükséges sajátos készségek és tudás ismeretét. A szervezet különböző szintjein elhelyezkedők sajátos feladatköre más és más típusú szakmai felkészültséget igényel, és eltérő eljárásoknak van alávetve. Ebben a szervezettípusban a hierarchia felsőbb szintjein elhelyezkedők a feladatkontinuus rendszerrel szemben így nem feltétlenül tudják ellátni az alattuk lévők munkaköréhez tartozó feladatokat, illetve nem feltétlenül tudják megítélni az elvégzett munkák minőségét.

Offe feltételezései szerint ezeknek a szervezeti változásoknak köszönhetően a nagyipari üzemekben, illetve a bürokratikus rendszerekben

²⁵ Claus OFFE: *Leistungsprinzip und industrielle Arbeit*. I. m. 21–41.

a teljesítményelv kevésbé tudja ellátni munkaallokációs funkcióját. Az egyénekhez köthető teljesítményeknek mind a foglalkozási mobilitás alakításában, mind pedig a munkajövedelmek meghatározásában egyre kevesebb szerep jut.²⁶ Meglátása szerint mivel a feladatdiszkontinuuus rendszerekben a szakmai ismeretek és képességek nem kumulatív módon oszlanak el, a bérezés, illetve a hierarchián belüli előrelépés szabályozása egyre kevésbé a teljesítőképességet meghatározó, az adott munka szempontjából releváns szaktudáson, illetve szakmai készségeken alapul, sokkal inkább különböző, a munkakörhöz képest külsődleges, helyettesítő szempontokra van utalva. Ezeknek a külsődleges tényezőknél az egyik részét – ismét Offe terminológiáját használva – olyan regulatív normák alkotják, mint például a pontosság, az elővigyázatosság vagy a takarékoság, a másikat pedig olyan extrafunkcionális orientációk képezik, mint a vállalati érdekekkel történő azonosulás, a feletteshez való lojalitás stb., amelyeknek az adott feladatkör ellátásához semmi közük. Ez alapján fogalmazza meg Offe következtetését a teljesítményelvnek az ipari munkaszervezetben betöltött szerepéről: „A teljesítményelv operatív tartalma objektív, társadalmi-strukturális okok folytán elillant. A teljesítményelv mint előíró norma így önmagában értelmetlen.”²⁷

Az 1980-as évektől válságba került az Offe által is bírált nagyipari munkaszervezet, és a globalizáció előrehaladtával, valamint az információs technológiák meghonosodásával a vállalatvezetés és munkaszervezés új modelljei terjedtek el.²⁸ Ezekben az új modellekben közös, hogy a nagyipar merev struktúrájával szemben rugalmasabb, a piaci változásokra gyorsabban reagáló vállalatok jöttek létre. Szervezeti vonatkozásban a „váltás legfőbb lényegi vonása a vertikális bürokráciától a horizontálisan szervezett vállalatok irányába való elmozdulás”.²⁹ A nagyipari rendszerrel szemben a horizontális vállalatokat kisebb vállalati méret és a hierarchikusan egymásnak alá-, illetve fölrendelt szervezeti szintek számának csökkenése jellemzi. A vállalat különböző egységei laza hálózatként kapcsolódnak egymáshoz, s egyre nagyobb szerepe van a vállalaton belül a különböző szervezeti egységek közötti versengésnek. A háló-

²⁵ Claus OFFE: *Leistungsprinzip und industrielle Arbeit*. I. m. 21–41.

²⁶ Uo. 50–160.

²⁷ Uo. 165.

²⁸ Manuel CASTELLS: *A hálózati társadalom kialakulása. Az információ kora. Gazdaság, társadalom és kultúra*, I. Gondolat–Infonia, Budapest, 1996, 2005. 223–432.; Luc BOLTANSKI–Eve CHIAPELLO: *The New Spirit of Capitalism*. Verso, London, 1999, 2005. 217–342.

²⁹ Manuel CASTELLS: i. m. 237.

zati vállalat törekszik arra, hogy intenzív kapcsolatot alakítson ki a beszállítóival és a fogyasztóival is, s a visszajelzéseket innovatív módon igyekszik beépíteni a munkájába. Nagyobb hangsúly kerül a csapatmunkára, mind a feladatok megoldása szempontjából, mind pedig a foglalkoztatottak motiválása céljából. Az új szervezet igyekszik olyan környezetet teremteni munkavállalói számára, amelyben az egyének lehetőséget kapnak arra, hogy az alkotó közösségben fejlesszék képességeiket, kreativitásukat, és egyéni teljesítményeiket így állítsák a vállalat szolgálatába.

A vállalatvezetés átalakulásával párhuzamosan új foglalkoztatási formák jöttek létre, s nyerneke egyre inkább teret. Az ipari munka hagyományos, teljes munkaidős, alkalmazotti státusával szemben új, részmunkaidős, távmunkás, alvállalkozói állások terjedtek el. A munkaszervezés ezen új formái lehetővé teszik a munkaadóknak, hogy a vállalat számára szükséges munkaerő-kapacitást rugalmasabb módon igazítsák a piaci ingadozásokhoz. A másik oldalról azonban mindez a munkaviszony stabilitását csökkenti. A hagyományos állásokhoz képest az újak bizonytalanabbak a munkabér kiszámíthatósága és a munkaviszony fennmaradása szempontjából is. Az új foglalkoztatási formák azonban a munkavállalóknak szintén előnyösek lehetnek. A rugalmasság számukra is nagyobb mozgásteret nyújt ahhoz, hogy munkájukat összehangolják a magánéletükkel, a családi és egyéb kötelezettségeikkel.

Az új vállalatvezetési és foglalkoztatási formák vélhetően nagyobb teret engednek a teljesítményelv érvényesülésének, mint az ipari munkaszervezet. A vállalatok hálózati felépítése, illetve a munkaviszony rugalmasabb típusai alkalmasabbnak mutatkoznak az egyéni teljesítmények figyelembevételére a munkaerő kiválasztásánál, illetve jutalmazásánál. Az egyértelműen kedvező értékelést azonban árnyalja, hogy a munkaszervezés formáinak átalakulásával az alkalmazás, illetve a bérezés során figyelembe vett szempontok is változnak. Offe azért bírálta az ipari munkaszervezetet, mert a teljesítmény értékelésénél különböző helyettesítő szempontok veszik át a munkakör betöltéséhez nélkülözhetetlen készségek, illetve szaktudás szerepét. Csakhogy az új munkaszervezetben az Offe által még extrafunkcionálisnak tartott tényezők a munkakör alapvető és nélkülözhetetlen részévé váltak. Az új vállalat már nem csupán pontosságot, precizitást, takarékoságot, illetve a vállalat és annak vezetői iránti lojalitást vár el munkatársaitól, de megkövetel olyan tulajdonságokat is, amelyek az egyéni teljesítőképességet befolyásolják ugyan, de meglétük vagy hiányuk javarészt születési adottság. Ezek olyan, a munkavállalók habitusát és társadalmi körülményeit is érintő tulajdonságok, mint például az alkalmazkodóképesség, a nagy-

fokú mobilitás, a kreativitás, a jó kommunikációs képesség, de – ahogy Boltanski és Chiapello rámutatott – egy állásinterjúnál a felvételi szempontok között helyet kaphatnak akár olyan tényezők is, mint például a jelentkező egészségi, illetve pszichikai állapota, viselkedése társas helyzetekben vagy az intelligenciája.³⁰

IV.

A teljesítményelv egyenlőtlenségeket igazoló funkciója csupán akkor működhet, ha feltételezhetjük, hogy az egyenlőtlenségek alapját képező egyéni teljesítmények összemérhetők. Funkcionálisan differenciálódott társadalmakban a munkamegosztás és a specializáció előrehaladásával ez a feltételezés egyre kevésbé tartható fenn. Parsons maga is a modern társadalmak potenciális osztálykonfliktusainak egyik legfontosabb forrásaként említi, hogy egyre nehezebb megvalósítani „a különböző fajta teljesítmények összehasonlíthatóságát”.³¹ Ahogy az előző részben olvashattuk, az egyéni teljesítmények mérése problémát jelenthet akár még az egyazon vállalatban vagy üzemen belül hasonló munkát végzők esetében is. Hatványozottan jelentkezhet azonban ez a probléma, ha a munkamegosztás különböző szegmenseiben, teljesen eltérő munkát végzők teljesítményeit akarjuk összehasonlítani.

A különböző foglalkozású dolgozók eredményeinek összemérésére megfelelő „közös nevezőnek” tűnik a „pénzbeli siker”. A teljesen eltérő munkát végzők esetében az teremti meg az összehasonlítás lehetőségét, hogy a piac miként értékeli a kifejtett teljesítményt, és milyen jövedelemre tesz szert általa az egyén. A munka nyomán szerzett jövedelem a társadalmi státusz meghatározója, s Merton kutatásai alapján a pénzbeli siker az amerikai társadalom értékrendszerének központi eleme.³² Elvileg az tarthat számot magas társadalmi pozícióra, aki a foglalkozási rendszer valamilyen szegletében egyéni teljesítménye révén magas jövedelemre tesz szert. Ezt az álláspontot, korlátozásokkal ugyan, de Parsons is elfogadja.

Parsons a különböző foglalkozási pozíciókat betöltők gazdasági tevékenységét, illetve sajátos motivációját lényegében azonosnak tartja. Meg-

³⁰ Luc BOLTANSKI–Eve CHIAPELLO: *The New Spirit of Capitalism*. I. m. 233–243.

³¹ Talcott PARSONS: *Social classes and class conflict*. I. m. 24.

³² Robert K. MERTON: *Társadalmi struktúra és anómia*. (1957) In: *Uő: Társadalomelmélet és társadalmi struktúra*. Osiris, Budapest, 2002. 214–222.

közelítése szerint a gazdasági élet egésze alá van vetve bizonyos társadalmilag intézményesített normáknak.³³ A gazdasági folyamatok, illetve a gazdasági döntések nem érthetők meg pusztán az egyéni érdekeit követő, haszonmaximalizálásra törekvő egyén modellje segítségével. Ez a megállapítás egyaránt érvényes a piaci szférában dolgozókra, a kormányzati alkalmazottakra, illetve a különböző szakértői munkát végzőkre, mint az orvosok, az egyetemi tanárok vagy a jogászok. Nem helytálló Parsons szerint az a megállapítás, hogy amíg a piaci szférában az önérdékkövetés a gazdasági tevékenység fő motivációs forrása, addig a piactól távolabb eső területeken dolgozók egyéni érdekeiket félretéve a közjót tartják szem előtt.

A foglalkozási rendszer egésze jellemezhető azonban egy alapvető motivációs céllal, a sikerrel.³⁴ Sikert úgy érhet el valaki, ha munkája során szem előtt tartja a tevékenysége gyakorlására vonatkozó normatív elvárásokat. Ez az alapja annak, hogy bármilyen területen, bármilyen munkát végezzen is az egyén, kiérdemelhesse teljesítménye elismerését, legyen szó akár a munka javadalmazásáról, akár foglalkozási csoportja, illetve tágabb társadalmi közege megbecsüléséről. A siker kritériumai azonban a különböző foglalkozások sajátosságai alapján különbözhetnek. A különbségek egyik része természetesen az eltérő foglalkozások más és más technikai követelményeiből fakad. Másik része azonban abból, hogy milyen sajátos intézményi környezetbe ágyazódnak. Ahogy Parsons kiemeli, a különböző szakértői foglalkozásoknál (*professions*) a szakmai megbecsülés fontos eleme ugyan, hogy valaki milyen jövedelemre tesz szert, egy jogász vagy egy orvos megítélésénél azonban emellett kiemelt jelentőségű, hogy elismert, jó hírű intézményben végzi-e a munkáját. Ugyanez a helyzet az egyetemi oktatóknál is, ahol a teljesítmény elismerésénél komoly szerep jut még a különböző tudományos fokozatoknak, a szakmai szervezetekben betöltött pozícióknak stb. A közsféra esetén újra csak más szempontok szerint értékelik a teljesítményeket. Itt különös jelentősége lehet annak, mekkora felelősség kapcsolódik egy adott pozícióhoz, és mennyire játszik központi szerepet a kormányzati politikában egy-egy terület.

A szakértői foglalkozásokkal, illetve a közsféra állásaival szemben a közvetlen piaci területeken a pénzben kifejezhető haszon mellett ke-

³³ Talcott PARSONS: The professions and social structure. *Social Forces*, 1939/17(4). 457–467.; Uő: The motivation of economic activities. *The Canadian Journal of Economics and Political Science*, 1940/6(2). 187–202.

³⁴ Uo. 200.

vesebb olyan kritérium lelhető fel, amely lehetőséget teremt a különböző egyéni teljesítmények összemérésére: „Az üzleti életben a pénzben kifejezett haszon nem csupán a státusz szimbóluma, de jelentős mértékben az üzleti tevékenység sikerének a közvetlen mércéje is, sőt, e tevékenységek technikai tartalmának a sokféleségét figyelembe véve, az egyetlen közös mérce.”³⁵ A megszerzett jövedelem mellett egy adott tevékenység szűkebb területén részt kaphatnak ugyan a teljesítmény megítélésében egyéb tényezők is – mint a különleges egyéni képességek vagy a speciális szakmai ismeretek –, ezeknek azonban a közvetlen foglalkozási csoport határain túl korlátozott a szerepe. A piac által értékelt pénzbeli sikernek a jelentősége a teljesítmény értékelésében, illetve a társadalmi státusz meghatározásában azonban Parsons szerint csökkenhet a nagyvállalatok, illetve az ipari munkaszervezet térnyerésével, amennyiben a jövedelem elosztásában a vállalat piaci sikerén túl egyre nagyobb jelentőségre tesz szert a vállalaton belüli munkaszervezet. Ez a folyamat abba az irányba hathat, hogy a különböző típusú foglalkozások a teljesítmény megítélése tekintetében egyre inkább hasonulnak egymáshoz.

Parsonsnak ez a prognózisa nem bizonyult helytállóknak. A neoliberalizmus előretörése, illetve a munkaszervezés módjának átalakulása nem olyan irányba hatott, hogy a piaci szférában is létrejöttek volna a teljesítmény értékelésének és összemérésének a pénzbeli sikeren túlmutató egyéb formái.³⁶ Épp ellenkezőleg, ezek a tendenciák „a teljesítményelv piacosodása” felé vezettek. Egyre több területen válik a pénzbeli siker a teljesítmény értékelésének kizárólagos vagy domináns kritériumává, és egyre inkább az számít csupán teljesítménynek, amit a piac honorál. „Hogy mi a teljesítmény, az mindinkább a folyamatlánc vége – a végtermék piaci értékelése – felől határozódik meg.”³⁷

Ezek a fejlemények alaposan átalakítják a teljesítményelv fogalmának jelentéstartalmát. A piac jelentőségének felértékelődésével egyre nagyobb hangsúly helyeződik a teljesítményelv eredményvonatkozására, míg az egyéni erőfeszítések szerepe a teljesítmény megítélésében csökken. A piac működését ugyanis a kereslet és kínálat viszonya, illetve az árak alakulása határozza meg, kevésbé érinti viszont, hogy egy adott termékben

³⁵ Uo. 199.

³⁶ Sighard NECKEL–Kai DRÖGE: Die Verdienste und ihr Preis: Leistung in der Marktgesellschaft. In: Axel HONNETH (szerk.): *Befreiung aus der Mündigkeit. Paradoxien des gegenwärtigen Kapitalismus*. Campus, Frankfurt am Main, 2002.; Neckel, SIGHARD–Kai DRÖGE–Irene SOMM: Das umkämpfte Leistungsprinzip. I. m.

³⁷ Uo. 10.

mennyi, illetve milyen minőségű munka testesül meg. „A piacok... a gazdasági eredményben érdekeltek, létrejöttek módja tekintetében azonban egyaránt vakok és semlegesek.”³⁸ Ez a jelentésváltozás azonban nem hagyja érintetlenül a társadalmi egyenlőtlenségek igazolásának, illetve igazolhatóságának módját sem. Kérdéses, hogy a teljesítményelv olyan felfogása, amely egyre inkább elszakad az egyéni fáradozástól, illetve a munkától, s csak az ennek nyomán létre jövő eredményt veszi figyelembe, mennyiben lehet képes a társadalmi egyenlőtlenségek bármely formájának igazolására.

³⁸ Sighard NECKEL–Kai DRÖGE: I. m. 105.