



■ TÁRSADALOM ÉS ÁLLAM

A MAGYARORSZÁGI EGYESÜLETEK JOGI ÉS BÜNTETŐJOGI FELELŐSSÉGÉRŐL

(Falus Orsolya)

A KOMMUNIKÁCIÓ SZEREPE AZ OTTHONI MUNKAVÉGZÉS SORÁN

A MUNKAVÁLLALÓI ELÉGEDETTSÉG VIZSGÁLATA A VERSENY-, AZ ÁLLAMI ÉS A NONPROFIT SZKTORBAN A COVID-VILÁGJÁRVÁNY IDEJÉN

(Venczel-Szakó Tímea–Sipos Norbert–
Jarjabka Ákos)

■ OKTATÁS, DIGITALIZÁCIÓ ÉS CIVIL TÁRSADALOM

A MAGYARORSZÁGI FELSŐOKTATÁS DIGITÁLIS FELKÉSZÜLTSGÉNEK SZAKMAPOLITIKAI VONATKOZÁSAI AZ OECD DIGITÁLISÁTALAKULÁS-JELENTÉSE KAPCSÁN

(Kóvári Attila)

NYELVI DISZKRIMINÁCIÓ VAGY NYELVI TOLERANCIA?

A BBB-MÓDSZER ALKALMAZÁSÁNAK LEHETŐSÉGEI A (KISEBBSÉGI) PEDAGÓGIAI GYAKORLATBAN

(Lőrincz Gábor–Istók Béla–Baka L. Patrik)

■ VILÁG-NÉZET

AZ INDIAI CIVIL TÁRSADALOM MÚLTJA ÉS JELENE

(Czumpf Brigitta)



CIVIL SZEMLE

Szerkesztőbizottság/Editorial Board

Belia Anna, Harsányi László, Kirschner Péter, Kuti Éva,
Marschall Miklós, Miszlivetz Ferenc, Nagy Ádám, Rajcsányi-Molnár Mónika

Szerkesztőség/Editors

Felelős szerkesztő/Executive Editor	Nárai Márta
Lapigazgató/Managing Editor	Németh István
Rovatszerkesztők/Editors	Bögre Zsuzsanna, Csongor Anna (Társadalom és állam/ Society and State; Felszállópálya/Take-off) Kákai László, Nárai Márta (Elméletileg/Theoretically) Kóvári Attila, Bacsa-Bán Anetta (Oktatás, digitalizáció és civil társadalom/Education, Digitalisation and Civil Society) Péterfi Ferenc (Közösségek és civil társadalom/Community and Civil Society) Sebestény István, Glied Viktor (Világ-nézet/International Review)
Technikai szerkesztő/Technical Editor	Duma Attila



A lap megjelenését támogatta a Nemzeti Kulturális Alap

Kiadó

CIVIL SZEMLE ALAPÍTVÁNY – DUE Press

www.civilszemle.hu

1137 Budapest, Pozsonyi út 14.
Tel./fax: (+36-1) 221-8099
E-mail: civilszemle@gmail.com

2401 Dunaújváros, Táncsics Mihály utca 1/A
Tel.: (+36-25) 551-100
E-mail: duepress@uniduna.hu

Felelős kiadó: Nizák Péter kuratóriumi elnök – Németh István igazgató
Készült a HTS Art Nyomdában
Felelős vezető: Halász Iván

ISSN 1786-3341

■ **TÁRSADALOM ÉS ÁLLAM**

Falus Orsolya:

A MAGYARORSZÁGI EGYESÜLETEK JOGI ÉS BÜNTETŐJOGI FELELŐSSÉGÉRŐL 5

Venczel-Szakó Tímea–Sipos Norbert–Jarjabka Ákos:

**A KOMMUNIKÁCIÓ SZEREPE AZ OTTHONI MUNKAVÉGZÉS SORÁN
A MUNKAVÁLLALÓI ELÉGEDETTSÉG VIZSGÁLATA A VERSENY-, AZ ÁLLAMI ÉS A NONPROFIT
SZÉKTORBAN A COVID-VILÁGJÁRVÁNY IDEJÉN** 21■ **OKTATÁS, DIGITALIZÁCIÓ ÉS CIVIL TÁRSADALOM**

Kővári Attila:

**A MAGYARORSZÁGI FELSŐOKTATÁS DIGITÁLIS FELKÉSZÜLTSGÉNEK SZAKMAPOLITIKAI VONATKOZÁSAI
AZ OECD DIGITÁLISÁTALAKULÁS-JELENTÉSE KAPCSÁN** 45

Lőrincz Gábor–Istók Béla–Baka L. Patrik:

**NYELVI DISZKRIMINÁCIÓ VAGY NYELVI TOLERANCIA?
A BBB-MÓDSZER ALKALMAZÁSÁNAK LEHETŐSÉGEI A (KISEBBSÉGI) PEDAGÓGIAI GYAKORLATBAN** 61■ **VILÁG-NÉZET**

Czumpf Brigitta:

AZ INDIAI CIVIL TÁRSADALOM MÚLTJA ÉS JELENE 81■ **FOTÓ**

Csanádi Gábor:

borító, 4, 20, 44, 60, 108, 119

■ **SZERZŐINK**

109



Fotó/Csanádi Gábor

A MAGYARORSZÁGI EGYESÜLETEK JOGI ÉS BÜNTETŐJOGI FELELŐSSÉGÉRŐL

Falus Orsolya

A magyarországi egyesületek szabályozásának rövid története

■ Az egyesületek magyarországi előképeit az Árpád-korban kell keresnünk (bővebben: Falus 2015). A személy- és vagyonegyesülési formákat ugyanis már a római jog is ismerte, ezt fejlesztette tovább a kánonjog, a glosszátor és a kommentátor iskola. Az egyház – amely a Krisztus misztikus testéről szóló tanítással maga is az egyesülések létrejöttét segítette elő – térhódításával ezek az intézmények is megjelentek Magyarországon (Domaniczky 2008).

Az egyesületeket tágan értelmezve már egészen korán születtek olyan törvények, amelyek az ilyen személyegyesítő intézmények jogsértő működését szankcionálták. Ilyen V. (Habsburg) László 1446. évi V. törvénycikke, amely arról szól, „hogy az ország kárára bárki részéről létesített szövetségek vagy összeesküvések felbontandók és megszüntetendők”:

„Hogy minden szerződés, szövetség és kötés, melyet akármely főpapok, bárók és országglakosok eskü alatt vagy más alakban, bármilyen módon egymás közt és kölcsönösen létesítettek és megállapítottak, a mely tudniillik az ország és haza javát gátolná, erőtlen, semmis és hatálytalan legyen.” (Márkus 1899)

Az 1519. évi XLIV. törvénycikk a királyi hatalom elleni egyesülések felosztatását írja elő:

„Végezetül, hogy mindazok a szövetségek és kötelezések, melyeket az összes urak létesítettek és megállapítottak, mostantól fogva bomoljanak föl. 1. § Hogy a királyi felségnek és az ő egész országának a dolgaira mindenki annál szabadabban és őszintébben ügyelhessen és gondot viselhessen.” (Márkus 1899)

A középkorban személyösszességek alatt testületeket értettek, mint például egyházi hiteleshelyeket (*locus credibilis authenticus*) (Falus 2019) vagy városokat. A városi jogon belül szintén találunk személyegyesítő testületeket: a céheket, amelyek Magyarországon a 14. századtól jelennek meg a szó nyugat-európai értelmében. Ezek azonban még nem tekinthetők a mai egyesület jogelődjének, inkább közttestület jellegű szerveződésnek, amelyekben az azonos foglalkozást űzők védték szervezeten gazdasági érdekeiket. A céhek alapszabállyal (céhlevél), saját vagyonnal rendelkeztek, a saját tagjaikra nézve szabályokat állapíthattak meg (céhszabályok), aktívan részt vállalhattak a városi rendészeti és katonai feladatok ellátásában, továbbá segélyező és oktatási (céhlegények képzése) tevékenységet is folytattak.

Elsődleges tevékenységük azonban a piacszabályozás volt, amelyet a városi hatóságokkal együttműködve láttak el (Mezey 1998). Ezeket a feladatköröket vették át a 19. század második felében az ipartestületek. A céhek tehát nem egyesületek, ugyanakkor hátterét és keretét alkották évszázadokon keresztül olyan önszerveződéseknek, amelyekből az újkorban az egyesületek formalizálódhattak, és amennyiben a céheken belüli segélyező és temetkezési társaságokban, dalos vagy színjátszó körökben felfedezhetők az egyesületek előképei (Horony 1940 – idézi Domaniczky 2008: 12).

A szerveződések motorja az egyház volt, ahol az egyes gyülekezeteken belül is alakultak egyrészt a hívekből segélyező, dalos és más társaságok. Ennek egyik példája a Pozsony városában működő Szent László Katolikus Polgár Segélyező Egylet, amely 1380-ra datálta megalakulását. Célja: „szegény polgárok és azok özvegyeinek segélyezése” volt (Horony 1940 – idézi Domaniczky 2008: 12). A klerikusok szintén alakítottak szervezeteket. Ilyenek voltak például kezdetben a papi temetkezés biztosítását szolgáló „kalandos társaságok”, amelyekről Supka Géza (1989: 10–12) ír: „[...] úgy 1211 körül egy furcsa szövetkezés létesült, amely eleinte inkább csak papokból álló asztaltársaság volt, s ez minden hó elsején ült össze szeretetvendégségre. Mivel pedig ezek a papok latinul beszéltek egymás között, a hónap első napját pedig latinul *calendae*-nek hívják, ezért a társaságukat is így nevezték el. De száz év alatt már teljesen elmagyarosodott a latin szó, és 1348-ban Csanád esztergomi érsek már ilyenformán erősíti meg ezt a papi társulatot: ‘Confraternitas, vulgariter Kalandos.’ Később már nem csak papok lehettek a tagjai, hanem világiak is. Így például Zsigmond király is közbük tartozott, sőt hamarosan nőket is befogadtak tagjaik sorába. Eredetileg arra szolgált ez a Kalandos társulat, hogy a papok biztosítsák kölcsönösen egymás tisztet eltemetését. Szóval olyan temetkezési egyletféle alakulás volt [...]”

A közép- és koraújkor civil szervezetek egy lényeges szempontból különböztek a mai fogalmaink szerinti egyesülettől, amennyiben nem rendelkeztek jogi személyiséggel. Elsősorban „societas” jellegű társulások voltak, amelyeket manapság civil közösségnek neveznénk. Nem valószínű, hogy ezek a szervezetek alapszabályt vagy könyvelést tudtak volna felmutatni, önállóan pedig bizonyosan nem járhattak el, inkább egy azonos cél, például az elesettek gyámolítása köré szerveződő városi polgárok vagy azon belül is az adott gyülekezet módosabb tagjainak „ad hoc” összeállásáról volt szó. Ez a szervezet aztán idővel formalizálódott, és – talán a helyi egyházközösség megtartó erejének is köszönhetően – hosszú ideig fennmaradhatott.

A magyar himnuszából (Kölcsey 1823) jól ismert sorok „*Bal sors akit régen tép, Hozz rá víg esztendőt, Megbűnhődte már e nép A multat s jövőndőt!*” történelmi valósága még a civil szektorra is rányomta a bélyegét. A mohácsi csatával¹ másfél évszázados háborús időszak köszöntött az országra, melynek következtében a lakosság egy része militarizálódott. A határok védelmét ellátó végvári vitézek életformája már a kortársak körében felértékelődött. Domanovszky Endre véleménye szerint ez lehet a háttere a Magyarországon a 17–20. század között oly népszerű lövészegyleti mozgalomnak, amely később sportággá és társasági létformává szelídült (Domanovszky 2008: 13). Az első lövészegyletek a kora-újkorban alakultak: Késmárkon 1510-ben, Szepesbélán 1637-ben, Pesten 1703-ban,² azonban fénykorukat csak később, a 19. században élték.

Az újkor, amely alatt magyar szempontból az 1686³–1918⁴ közötti időszakot értjük, a felvilágosodás eszméjét hozta hazánkba. Ezzel együtt megjelent nálunk is az erősen vitatott szellemiségű szabadkőművesség, amely a 18. századtól egészen a kommunista hatalomátvételig jelen volt Magyarországon, és amelynek szervezeti felépítése és jogállása szintén hasonlóan leginkább egy mai civil közösséghez volt fogható. A páholyok felépítése és működése a kőműves céhek főbb vonásait idézte, azonban itt már több, mai fogalmaink szerinti ismérvét fedezhetjük fel az egyesületnek. A páholyok alakulásánál például már egységesen minimális taglétszámot is meghatároztak, amennyiben 7 fő alatt páholy nem volt alakítható (Abafi 1993). A szabadkőművesség mintájára az 1790-es években megindult és hamar népszerűvé vált a már egyértelműen politikai célokat szem előtt tartó olvasóköri mozgalom, és a magyar jakobinusok (Benda 1965) szerveződése is a szabadkőműves hagyományokra épültek. II. József halálát követően egyre több diákegyesület alakult, már a közeledő reformkor szellemében. Az első ismert ilyen társaságot Sopronban alapították 1790-ben (Pajkossy 1993: 8).

Ettől az évtől kezdve az egyesületek száma jelentősen növekedni kezdett Magyarországon a jogforrások szerint, melyek előírták az adatszolgáltatási kötelezettséget: „5§. A kormányközegek, egyházi, valamint polgári és katonai hatóságok, kötelesek az 1-ső §-ban kitűzött célra szükséges adatokat megszerezni, és a maga útján a központi statisztikai hivatalba beszolgáltatni. Köz- és közérdekű célokkal foglalkozó magánintézetek, egyletek és társulatok működésük köréből a fentebbi célra szükséges adatokat a statisztikai hivatal felszólítására közvetlenül oda beküldeni tartoznak.”⁵

Az első független polgári kormány 1848-ban nem érezte szükségét önálló egyesületi jogszabály megalkotásának. 1850-ben Alexander Bach osztrák belügyminiszter rendelkezett az egyesületalapítás szigorításáról, az 1852 novemberében kelt pátenssel pedig I. Ferenc József szabályozta az egyesületek működését.

A dualizmus első éveiben, a nemzetiségi törvényben elismerték az állampolgárok egyesületalakítási jogát: „26. § Valamint eddig is jogában állott bármely nemzetiségű egyes honpolgárnak épen úgy, mint a községeknek, egyházaknak, egyház-községeknek: úgy ezentúl is jogában áll saját erejökkel, vagy társulás útján alsó, közép és felső tanodákat felállítani. E végből, s a nyelv, művészet, tudomány, gazdaság, ipar- és kereskedelem előmozdítására szolgáló más intézetek felállítása végett is, az egyes honpolgárok az állam törvényszabta felügyelete alatt társulatokba, vagy egyletekbe összeállhatnak, és összeállván szabályokat alkothatnak, az államkormány által helybenhagyott szabályok értelmében eljárhatnak, pénzalapot gyűjthetnek, és azt, ugyan az államkormány felügyelete alatt nemzetiségi törvényes igényeiknek is megfelelően kezelhetik.”⁶

További engedményeket tett az 1869. évi IV tc. azzal, hogy illetékmentességet biztosított az egyesületi beadványok és iratok tekintetében. Az 1869-es és az 1871-es törvénycikkek megtiltották a bírák és az ügyészség tagjainak részvételét a politikai vagy munkás egyesületekben.⁷ Szapáry Gyula belügyminiszter 1394/1873. elnöki számú körrendelete Magyarországon először mondta ki expressis verbis az egyesületi szabadságot, azonban az egyesületek működését miniszteri engedélyhez kötötte: „bármely egylet a fennálló jogszabályok szerint csak alapszabály tervezetének a királyi kormány részéről történt láttamozása után lévén jogosulva megalakulni.”⁸

Tisza Kálmán 1508/1875. BM. számú belügyminiszteri körrendelete a nemzeti-ségek számára tiltotta a politikai egyletek alapítását, kizárólag irodalmi és közművelődési intézményeket hozhattak létre, míg a munkásegyleteknek meg volt tiltva a fiókegyletek alapítása: „valamint a lényegesen különböző célú egyletek egy cím alatt közös alapszabályokkal nem alakulhatnak”.

A rendelet szelleme még hasonló volt az 1873. évihez, de a részletes szabályozás már számos korlátozó elemet tartalmazott.

Az 1136/1898. számú belügyminiszteri körrendelet az egyesületi kihágásokat 15 napi fogdával vagy 100 forint bírsággal büntette,⁹ a 2219/1898. számú rendelet pedig a munkásegyletek ellenőrzését szabályozta (Balla 2017: 27). A későbbi években pedig már csak megszorító, illetve tiltó rendelkezések láttak napvilágot, melyek közül kétségtávol a legismertebb az 1912-es, a háború esetére szóló kivételes intézkedésekről hozott törvény: „A minisztérium oly törvényhatóság (megye, város) területén, ahol az állam biztonsága szempontjából szükséges: új egyesületeknek vagy fiókegyleteknek alakítását megtilthatja; a már meglévő egyesületek vagy fiókegyletek gyűlését ellenőriztetheti, működését korlátozhatja vagy felfüggesztheti”.¹⁰

A háború kitörése után az 5479/1914. számú miniszterelnöki rendelet megszigorította az egyesületek működését, illetve alapítását a harctér közelében lévő

térségben, az 5735/1914. számú rendelet pedig a fenti rendelkezések hatályát az ország teljes területére kiterjesztette. A kormány azonban felismerte, hogy a polgári önszerveződések a lakosság helyzetét jelentősen képesek javítani, ezért utóbb engedélyezte, hogy kivételesen alakuljanak olyan egyesületek, amelyek tevékenysége a hadsegélyezés.¹¹

Az első, igaz nem átfogó, korát meghaladó szellemű egyesületi törvény az 1919. évi III. Néptörvény volt. E szerint az egyesületalapításhoz sem hatósági engedély, sem pedig bejelentés nem kellett:

„1.§ Az egyesülés és gyülekezés joga mindenkit megillet.

2.§ Egyesület alakításához vagy gyülekezéshez sem hatósági engedély, sem pedig bejelentés nem kell. Azt sem kell bejelenteni, hogy az egyesület megalakult, vagy hogy a gyülekezést megtartották.

3.§ Az egyesület sajátneve alatt csak úgy szerezhethet jogokat vagy vállalhat kötelezettségeket (jogképes egyesület), ha alapszabályokat alkot, vezetőséget választ és a bíróság az egyesületet kérelmére az egyesületek jegyzékébe bejegyzi. A bíróság az egyesületet, ha szabályszerű célja büntetőtörvénybe nem ütközik, az egyesületek jegyzékébe bejegyezni köteles.

4.§ E néptörvénynek azok a rendelkezései, amelyeknek végrehajtásához további intézkedés nem kell, azonnal életbe lépnek. A többi rendelkezés végrehajtása végett szükséges szabályokat a népkormány sürgősen megállapítani köteles. Ez a szabályozás, amely rendelettel is történhetik, nem érintheti a jelen törvényben foglalt alapelveket.”¹²

A belügyminiszter 1922-ben az egyesületi jelvények használatáról és védelméről rendelkezett.¹³ A szabályozás indokát az adta, hogy gyakorivá váltak az egyesületi jelképekkel történő visszaélések. A rendelet értelmében csak olyan jelkép, egyenruha, címer volt használható, amely különbözött más egyesület, illetve állami közbiztonsági vagy hatósági szerv címerétől, jelképétől, egyenruhájától. További feltételként az alapszabályban való részletes leírást is rögzítették. Az alább felsorolt megkülönböztető jelvényeket, egyenruhát csak az egyesületi jeggyel rendelkező tagoknak és az egyesület erre külön feljogosított tagjának lehetett használni. A rendeletben foglalt megsértése esetén a tag kihágás címén 15 nap elzárással és legfeljebb 2000 korona pénzbírsággal volt sújtható.

A jogszabályalkotás nyújtotta biztos társadalmi háttér megtette a hatását: míg 1881-ben 3995 egyesület működött Magyarországon, szervezetenként átlagosan 10 év működési idővel és 169 fős tagsággal (Reisz 2007), 1932-ben már mintegy 14 ezer egyesület működött, összesen hozzávetőlegesen 3 millió taggal. Mivel a trianoni területmegvonást követően az ország összlakosságának száma 8,6 millió főre csökkent, megállapítható, hogy minden harmadik magyar állampolgár tagja volt valamilyen egyesületnek (KSH 1994: 19).

1932-ben rendeleti úton szabályozták a politikai pártok tagjainak egyenruha viselését.¹⁴ 1933-ban Keresztes-Fischer Ferenc belügyminiszter rendeletben utasította a csendőrséget és a rendőrséget, hogy végezzenek titkos adatgyűjtést politikai alulakokról, a sajtóról, valamint kisegyházakról. 1934-ben elkészült egy belső hasz-

náltra rendelt gyűjtemény mely a pártokat, egyesületeket, polgári szervezeteket vette számba (Fazekas 1996).

Az 1939-es évben a háborúra való készülődés jegyében a fokozódó állami ellenőrzés az egyesületek tekintetében is érvényesült. Két jelentős rendelet is született ebben az évben az egyesületi és gyülekezési jog¹⁵ szabályozásáról. Az egyesülési jog korlátozását kimondó rendelet éppen szeptember 1-jén lépett hatályba.¹⁶ A rendelet értelmében új egyesületet, fiókegyesületet vagy más egyesületi jellegű szervezetet nem lehetett alapítani. A már működő egyesületek felett fokozott rendőri ellenőrzést gyakoroltak. Abban az esetben, ha egy egyesület gyanús tevékenységet folytatott, a működés korlátozása vagy felfüggesztése tárgyában a belügyminiszter haladéktalanul köteles volt javaslatot tenni. A tilalom alkalmazása karhatalommal is kikényszeríthető volt, megszegőjét pedig akár elzárással is büntethették.

A világháború után a szovjet megszállás és annak erősödő politikai hatása rányomta bélyegét az alapjogok szabályozására is. Az 1946. évi I. tv. és a három évvel későbbi 1949. évi XX. tv. egyesülésre vonatkozó szabályai jelentősen különböztek. Ennek alapvető oka az, hogy az államforma is megváltozott három év alatt: 1946-ban köztársaság volt, majd 1949-től népköztársaság lett hazánk államformája. Az 1946. évi I. tc. (I. 31.) Magyarország államformájáról a Preambulumában deklarálta a gyülekezési és egyesülési jogot, mint az állampolgárok természetes és elidegeníthetetlen jogait. Az 1946. évi X. törvény fontos jogi garanciaként bűncselekménynek minősítette a közhivatalnokok minden olyan eljárását, amivel valamely természetes személy elidegeníthetetlen jogát törvényellenesen megsérti. Az 1949. évi XX. törvény kicsivel több, mint 60 évig alkotmányos szinten szabályozta az egyesülési jogot: „63.§ (1) A Magyar Köztársaságban az egyesülési jog alapján mindenkinek joga van a törvény által nem tiltott célra szervezeteket létrehozni, illetőleg azokhoz csatlakozni. (2) Politikai célt szolgáló fegyveres szervezet az egyesülési jog alapján nem hozható létre.”¹⁷

A rendszerváltozás után az egyesülési jog részletes szabályozását az 1989. évi II. tv tartalmazta, így az alkotmányban elismert jog törvényi szintű részletes szabállyal is kiegészült. A hatályos Alaptörvény¹⁸ VIII. cikke is elismeri a gyülekezési, valamint az egyesülési jogot: „(2) Mindenkinek joga van szervezeteket létrehozni, és joga van szervezetekhez csatlakozni.” Az Alaptörvényben nem az „egyesület”, hanem a „szervezet” megnevezés szerepel, mint olyan gyűjtőfogalom, amelybe számos egyéb közösségi tevékenység is beletartozik, így a pártok, szakszervezetek és más érdek-képviselési szervezetek is.

A mai szabályozást az Alaptörvény fenti rendelkezéséből kiindulva az úgynevezett „civil törvény”¹⁹ tartalmazza. Ez foglalkozik az egyesülési jog alapján létrejött szervezetekkel.²⁰ A jogforrás nem minősül sarkalatos törvénynek, azonban az egyesülési jog, valamint az ennek alapján létrehozott szervezetek közjogi státusza változatlan. Az egyesületek működési szabályait a Ptk.²¹ tartalmazza, ugyanígy az egyesületek speciális formáit is: a szakszervezeteket, a pártokat és a szövetségeket. A szövetség új keletű jogintézmény. Olyan különleges egyesület, amely „két tag részvételével is alapítható, működtethető és tagja egyesület, alapítvány, egyéb

*jogi személy, jogi személyiséggel nem rendelkező szervezet vagy civil társaság lehet; szövetség tagja természetes személy nem lehet.*²² A szövetségként alapított egyesületeket a bíróság eddig szövetség elnevezésű egyesületként vette nyilván tartásba. A pártok²³ és a szakszervezetek²⁴ részletszabályait külön törvények szabályozzák. Az egyesületekkel szemben alkalmazható büntetőjogi intézkedésekről a 2001. évi CIV. tv. rendelkezik.²⁵

Az egyesületek cselekvőképessége és jogi felelőssége

Az egyesületek büntetőjogi felelősségének szakirodalmához Magyarországon elsőként Hacker Ervin professzor tett a mai napig ható, jelentős, tudományos hozzájárulást. 1922-ben, tehát abban az időszakban, amikor a Néptörvény megengedő és támogató szabályozása hatására emelkedőben volt az egyesülési kedv, az egyesületek büntetőjogi cselekvőképességének és büntethetőségének gondolatát vetette fel a Magyar Jogászegylet ülésén (Hacker 1922). A korát megelőző szellemiségű tudós emléke előtt tisztelegve az egyesületek cselekvőképességére, valamint büntethetőségére vonatkozó hatályos szabályozás a fent idézett, nyomtatásban is megjelent beszédének vázlatát követve kerül bemutatásra.

Az egyesületek jogállása, jogi személyisége

Arra a kérdésre, hogy az egyesületek rendelkeznek-e cselekvőképességgel, ezért büntethetők-e, Hacker Ervin több szempontú, részletesen indokolt választ adott. Az első szempont annak eldöntése, hogy ezek a személyegyesítő szervezetek vajon rendelkeznek-e az emberéhez hasonló, olyan személyiséggel, amely az általános cselekvőképességüket megalapozhatja.²⁶

A 2013. évi V. tv. (Ptk.) Harmadik Könyve a jogi személyek körében típuskényvszert vezet be: kizárólag a négy jogi személy – gazdasági társaság,²⁷ szövetkezet, egyesülés, egyesület és alapítvány – alapítható.²⁸ A Ptk. az általános rendelkezések után a jogi személyek alaptípusait éppen az egyesülettel kezdi,²⁹ míg az alapítványokra vonatkozó rendelkezések a fejezet végére kerülnek.³⁰ Az egyesület személyegyesülés, tagokkal rendelkező testület, az alapítvány viszont inkább intézménytípusú jogi személy (Sárközy 2013). Mindkét jogi személy a nonprofit szféra alapvető szervezettípusa. A Ptk. azonban ezeknek kizárólag a polgári jogi vonatkozásait szabályozza, ezért gazdálkodási, törvényességi felügyeleti, általában a közjogi vonatkozásaik külön törvényt igényelnek. Ez a törvény jelenleg a fentebb már említett civil törvény. Az egyesület és az alapítvány a polgári bíróságoknál vezetett nyilván tartásba való bejegyzésével a jövőre nézve, „ex nunc”, nyeri el jogi személyiségét.

Az új Ptk. azzal, hogy megszüntette a nonprofit gazdasági társaság önálló kategóriáját, azonban fenntartotta azt a szabályt, amely szerint gazdasági tevékenység céljára sem egyesületet, sem alapítványt létrehozni nem lehet, a korábbi szabályo-

zásnál is jobban elhatárolta egymástól a profitorientált és a nonprofit szervezeteket. A Harmadik Könyv igen széles körű általános résszel, azaz közös szabályokkal kezdődik. A 3:4. § lehetőséget biztosít valamennyi jogi személy részére arra, hogy a törvény szabályaitól eltérjen, ezért az egyesület létrehozásánál vizsgálni szükséges, hogy az adott egyesületi rendelkezés mennyire kötelező, illetve mennyiben van mód e szabálytól az alapszabályban eltérni.

Az egyesület a tagok közös, tartós és alapszabályban³¹ meghatározott nem gazdasági célkitűzésének folyamatos megvalósítására hivatott, legalább tíz tagnyilvántartásban nyilvántartott taggal rendelkező jogi személy. Az egyesület a tagoktól elkülönült önálló vagyonnal rendelkezik, amelynek minimális mértékét a törvény nem határozza meg, de az általános részben a 3:2. § (3) bekezdésének szabálya szerint „*elegendőnek kell lennie az egyesület működésének biztonságos megkezdéséhez*”. Ha ez a követelmény nem teljesül és ezért az egyesület jogutód nélkül megszűnik, az alapító tagok a kielégítetlenül maradt hitelezői követelések kielégítéséért egyetemlegesen felelnek. Az egyesület létrehozásához nem szükséges alakuló közgyűlést tartani, elegendő hozzá tíz személy egybehangzó akaratnyilatkozata. A tagnyilvántartásban az egyesület működése során is legalább tíz tagnak kell szerepelnie, mert a 3:67. § b) pontja szerint az egyesület jogutód nélkül megszűnik, ha tagjainak száma hat hónapon keresztül nem éri el a tíz főt.

Az egyesületi tagnak nem kell feltétlenül vagyoni szolgáltatást teljesítenie az egyesület részére. A Ptk. a tagdíjfizetésről sem rendelkezik, és ezzel a hallgatással a tagdíjról történő rendelkezést az alapszabályra bízza. Az általános rész 3:9. § (2) bekezdése alapján ugyanakkor, amennyiben az alapítók, illetve a tagok nem kötelesek az egyesületnek vagyoni szolgáltatást teljesíteni, az egyesület jogutód nélküli megszűnésekor (felszámolás esetén) a kielégítetlenül maradt tartozásokért az egyesület tagjainak egyetemlegesen kell helytállniuk.

A fenti szabályok alapján az egyesület, mint jogi személyiség, rendelkezik olyan mértékű cselekvőképességgel, amely nem kizárólag az emberhez köthető elemekből tevődik össze, és alkalmassá teszi ezt a szervezettípust arra, hogy a saját nevében jogokat szerezzen és kötelezettségeket vállaljon, továbbá az így megszerzett jogok és kötelezettségek vonatkozásában elszámoltathatóvá válják.

Az egyesület „akarata”: a majoritás³² elve

A jogi felelősségre vonás alapkövetelménye a szabad akarat. Az egyesület akarata a tagok akaratából alakul ki. Az egyesületi jog hagyományos elve az „egy tag egy szavazat”, azonban a Ptk. lehetővé teszi, hogy az alapszabályban különleges jogállású tagságot határozzanak meg, mint például a pártoló, illetve a tiszteletbeli tagi jogállás, amely nem jár szavazati joggal, ugyanakkor az alapszabály akár többlétszavazati jogot is megállapíthat.

A tagsági jogviszony az alapító tagokra nézve az egyesület nyilvántartásba vételével, a később belépő tagok számára pedig a tagi belépési kérelemnek az egyesület erre a hatáskörrel rendelkező szerve általi elfogadásával keletkezik. A tagsági viszony személyes jogviszony, amely a tag halálával megszűnik. Megszűnik továbbá a tag kilépésével, valamint a tag kizárásával is.³³

Az egyesület döntéshozó szerve a közgyűlés vagy küldöttgyűlés, amelynek évente legalább egy ülést tartania kell. A közgyűlés kizárólagos hatáskörét a 3:57. § határozza meg, a 3:64. § pedig a rendkívüli közgyűlés összehívásának eseteit állapítja meg.

Az egyesület ügyvezetését vagy legalább három tagból álló elnökség vagy egy személyes ügyvezető látja el, akiket a Ptk. „vezető tisztségviselőnek” nevez. A vezető tisztségviselők jogállását a Ptk. a jogi személyek közös szabályai között az egyesületekre nézve is kiterjedően általános jelleggel szabályozza.³⁴ Az egyesület ügyvezetői polgári jogi megbízási jogviszony, illetve munkaszerződés alapján egyaránt elláthatják tisztségüket. Megbízási jogviszony esetében díjazás fejében, illetve akár ingyenesen is eljárhatnak. A vezető tisztségviselői jogviszony az alapszabály alapján legfeljebb öt évig tarthat, azonban az ennél hosszabb megbízás az öt év feletti részében semmis.³⁵ Az egyesület ügyvezetőit a tagok közül kell választani, de a 3:62. § (3) bekezdése lehetőséget ad arra, hogy az alapszabály megengedje a vezető tisztségviselők legfeljebb egyharmadának külső személyek, tehát nem tagok közül való választását. Az egyszemélyes ügyvezető azonban csak tag lehet.

Egyesületek esetén a felügyelőbizottság létrehozása nem kötelező, a Ptk. 3:65. §-a azonban kimondja, hogy felügyelőbizottságot kell létrehozni, ha a tagok száma a száz főt meghaladja, illetve, ha a tagok több mint fele jogi személy. A különös szabályok nem tartalmazzák, de az általános szabályok szerint egyesületnek is lehet állandó könyvvizsgálója.³⁶ Az egyesület szabályozása a többség akaratát támogatja a majoritás elve alapján, amelyet felügyelőbizottság és könyvvizsgáló is támogathat szakmailag.

A tagokra vonatkozó – fentebb már ismertetett – mögöttes felelősségről szóló rendelkezésekhez hasonlít a vezető tisztségviselők kártérítési felelősségének szabályozása. Ha a vezető tisztségviselő kárt okoz az egyesületnek, a 3:21. § szerint ezekért a károkért a szerződésszegésért való felelősség szabályai szerint felel. Ha a vezető tisztségviselő harmadik személynek okoz kárt, a kárért főszabályként az egyesület felel. Amennyiben az egyesületet felszámolják, az egyesület ügyvezetői egyetemlegesen kötelesek helytállni a hitelezők kielégítetlen tartozásaiért.³⁷ Emellett a Ptk. Hatodik Könyve szerint, ha a vezető tisztségviselő e minőségében harmadik személynek kárt okoz, a tisztségviselő az egyesülettel együtt egyetemlegesen felel a károsulttal szemben.³⁸

Az egyesületek büntetőjogi cselekvőképessége és büntethetősége³⁹

Az egyesületek büntetőjogi cselekvőképességét és büntethetőségét a jogi személlyel szemben alkalmazható büntetőjogi intézkedésekről szóló 2001. évi CIV. törvény (Jszbt.) alapozza meg, amely 2004. május 1-jén, Magyarország európai uniós csatlakozásakor lépett hatályba. A törvény újdonságnak számított a magyar jogrendben, mivel korábban a jogi személyekkel szemben nem volt lehetőség büntetőjogi szankciók alkalmazására, annak ellenére, hogy jogi személyiségük megléte és az egyéb jogszabályokkal meghatározott jogállásuk dogmatikailag nem zárta ki a büntetőjogi cselekvőképességük és büntethetőségük megállapítását. Ha ugyanis a jogi személy felelőssége kiterjedhet a polgári jogi és közigazgatási jogi jogviszonyokra, tehát a saját nevében hozhat olyan döntéseket, amelyek alapján kártérítési felelőssége vagy bírságfizetési kötelezettsége keletkezhet, akkor elméletileg nem lehet akadálya annak, hogy felelősségre vonják a büntető törvénykönyvben szabályozott tényállás megvalósítása esetén is.

A Jszbt. alapján a jogi személlyel szemben intézkedések kizárólag szándékos bűncselekmény elkövetése esetén alkalmazhatók, amennyiben a bűncselekmény elkövetése a jogi személy javára előny szerzését célozta vagy eredményezte, vagy a bűncselekményt a jogi személy felhasználásával követték el, és a bűncselekményt a jogi személy – vezető tisztségviselője vagy a képviselőre feljogosított tagja, alkalmazottja, illetve tisztségviselője, cégvezetője, valamint felügyelőbizottságának tagja, illetve ezek megbízottja a jogi személy tevékenységi körében követte el; tagja vagy alkalmazottja a jogi személy tevékenységi körében követte el –, és a vezető tisztségviselő, a cégvezető, illetve a felügyelőbizottság irányítási vagy ellenőrzési kötelezettségének teljesítése a bűncselekmény elkövetését megakadályozhatta volna.⁴⁰

Az előzőekben meghatározott eseteken felül a törvényben meghatározott intézkedések alkalmazhatók akkor is, ha a bűncselekmény elkövetése a jogi személy javára előny szerzését eredményezte, vagy a bűncselekményt a jogi személy felhasználásával követték el, és a jogi személy vezető tisztségviselője vagy a képviselőre feljogosított tagja, alkalmazottja, illetve tisztségviselője, cégvezetője, valamint felügyelőbizottságának tagja a bűncselekmény elkövetéséről tudott.⁴¹ Amennyiben a bíróság az említett bűncselekmény elkövetőjével szemben büntetést szab ki, megrovást vagy próbára bocsátást alkalmaz, elkobzást vagy vagyonekobzást rendel el, a jogi személlyel szemben intézkedésként a jogi személy megszüntetését (feloszlátást), tevékenységének korlátozását, illetve pénzbírságot⁴² alkalmazhat.⁴³ Bár a jogalkotó az intézkedések alkalmazásának eseteit időközben kiterjesztette azokra az esetekre is, amikor az elkövető felelősségre vonására valamilyen ok miatt nem kerülhetett sor,⁴⁴ intézkedés alkalmazására kizárólag járulékos jelleggel kerülhet sor. Ennek feltétele szándékos bűncselekmény elkövetése, továbbá a bűncselekménynek összefüggésben kell lennie a jogi személy tevékenységével. Az intézkedés alkalmazásának további kritériuma, hogy a bíróság jogerős ítéletben állapítsa meg az elkövető felelősségét.

Hacker Ervin 1922-es felvetésére tehát a magyar jogalkotás csak mintegy 100 évvel később válaszolt, azonban ezek a válaszok a nagytekintélyű, és korát megelőző gondolkodó válaszaival egybecsengenek.

Az egyesületek büntethetőségének oka és célja

Generális szempontból

Általános célszerűségi szempontból, egyetértve Hacker Ervin (1922: 10–12) mai korban is helytálló és időszerű érvelésével, visszautalva a korábban írtakra, kizárólag egyetlen érvet hozhatunk fel az egyesületekkel szemben alkalmazandó intézkedésekkel szemben, mégpedig azt, hogy „az egyesület javainak a büntetés által való csorbítása folytán a jogellenes határozat hozatalát ellenző kisebbség ártatlanul szenved” (Hacker 1922: 10). Ezzel szemben viszont kétségkívül szemben áll az a tény, hogy annak, aki belép egy egyesületbe, ezzel a „visszássággal számolnia kell” (Hacker 1922: 10).

Abban az esetben, ha a jogi személyeket általában jelentős, és a természetes személyek jogaihoz hasonló jogokkal ruházza fel a jogalkotó, a jogokkal párhuzamosan elfogadható a kötelezettségek és az ehhez kapcsolódó felelősség terjedelmének hasonló mértékű kiszélesítése is. Mindezekhez fontos hozzáfűzni azt a büntető-eljárásjogi szempontot is, hogy amennyiben az egyesület nem lenne büntetőjogilag felelősségre vonható, nehezebb lenne a felelősségre vonandó természetes személyek (tisztviselők, tagok) felderítése és bűnösségük bizonyítása. Az sem utolsó szempont, hogy a közrend biztosítása érdekében sokkal megnyugtatóbb, ha nem közigazgatási bírságokkal sújtjuk az ilyen szervezeteket, hanem büntetőjogi jellegűekkel, amelyeket megfelelő eljárási garanciák mellett bíróságok alkalmaznak (Hacker 1922: 10).

Speciális szempontból

Az egyesületek büntetőjogi felelősségének vizsgálata körében nyilvánvalóan nehézségekbe ütközik a jogi személyek bíróság elé állítása, főleg a bűnösség és a büntetés személyességének biztosítása. A jogi személy és a cselekmény közötti lélektani kapocs ugyanis az esetükben nem direkt. Hacker Ervin (1922: 11) szerint ugyanakkor kellő bírói körültekintéssel a feladat megoldható. A büntető törvénykönyv azonban számos olyan intézkedést tartalmaz, amelyeknek nem előfeltétele a bűnösség; elegendő a tettes társadalomra veszélyessége, amely főként a bűncselekmény megvalósítása által jut kifejezésre (Hacker 1922: 12).

Az egyesületek büntetőjogi felelősségének korlátai

Az egyesületek büntetőjogi felelőssége nem felel meg teljes mértékben az emberének: csak olyan bűncselekményeket valósíthatnak meg, amelyeknek az elkövetési magatartása nem kizárólag természetes személy által megvalósítható (Hacker 1922: 12–13). Még ilyen esetekben is elképzelhető azonban a részeskénti elkövetés:⁴⁵ Az együttműködő magánszemélyek, akik az egyesületi akaratot végrehajtják, azonban egyértelműen lehetnek bűnösök és büntethetőek (Hacker 1922: 14). Az alapszabályban rögzített célok nem korlátozzák az egyesület cselekvőképességének, ugyanis az kiterjed a szervezetnek az alapszabályon kívül eső tevékenységére is.

Az egyesületekkel szemben alkalmazandó intézkedések jellege

Az egyesületek cselekvőképességének korlátozottsága, valamint a jogi személy és a cselekmény közötti direkt lélektani kapcsolat, mint a bűnös tudat (*mens rea*) alapja,⁴⁶ hiánya miatt ezekkel a szervezetekkel szemben kizárólag úgynevezett „biztonsági intézkedések” alkalmazása indokolt. Hacker Ervin (1922: 13) fontosnak tartja hangsúlyozni azt a tényt, hogy az intézkedés célja ezekben az esetekben egyértelműen a speciálprevenció.

A hatályos Jszbt. alapján az egyesülettel szemben háromféle intézkedés alkalmazható: felosztatás, tevékenységének korlátozása, illetve pénzbírság.⁴⁷ Hacker Ervin ezeken felül további lehetőségeket is hatáson eszköznek lát, így például békekezesség nyújtására kötelezés, jogképesség megvonása, privilégiumok megvonása, az elmarasztaló ítélet közzététele, rendőri felügyelet alá helyezés. A pénzbüntetés helyett a békekezességet tartja hatékonyabbnak, míg álláspontja szerint a felosztatás egyáltalán nem vezet a speciálprevenációs célhoz (Hacker 1922: 14).

Más államok a büntetőjogi szankciónak egyéb formáit is ismerik. Többben is úgy vélik, hogy ezek közül néhány megfontolandó lehetne a magyar jogalkotás számára is, így például a felügyelet alá helyezés és a bírósági ítélet közzététele (Kovács 2019), amelyek Hacker Ervin felsorolásában is szerepelnek.

Az egyesületek, a jogi személyek büntetőjogának szabályozása, mint a jövő büntetőjogának egyik legfontosabb kérdése

Egy évszázaddal ezelőtt Hacker Ervin már felhívta a jogásztársadalom figyelmét arra, hogy az egyesületek, a jogi személyek büntetőjogának szabályozása várhatóan a jövő büntetőjogának egyik legfontosabb kérdése lesz (Hacker 1922: 15). Jóslata teljes mértékben beigazolódott. A 21. század krízisei, válságkirobbantó pénzügyi spekulációi, az egyes országok csődhelyzet közelbe hozása vagy a nemzetközi migrációs hullámok mozgatása, a kontinenseket megbénító járványok ismételtén ráirányítják a figyelmet a titkos háttérfolyamatok kérdéseire. A téma korunkban

is aktuális, a törvényalkotók feladata továbbra is égető, Hacker Ervin tudományos munkássága pedig ma is időszerű:

„[...] a jogalkotás érdekküzdelmek eredménye [...] és ez az eredmény elég gyakran az erősebb érdekek diadala. A gazdaságilag gyengébbeknek az erősebbekkel szemben büntetőjogi védelemben való részesítése lesz a legalkalmasabb mód arra, hogy az érdekek tulságos összeütközését és a szenvedélyeknek a harcban való tulságos kilengését eleve megakadályozzuk!” (Hacker 1922: 15)

Irodalom

- Abafi Lajos (1993): *A szabadkőművesség története Magyarországon.* (reprint) Budapest: Akadémiai Kiadó.
- Balla Loránd (2017): *Temesvár egyesületei a dualizmus korában, különös tekintettel a regionális identitást előmozdító egyesületekre.* Doktori értekezés. Budapest: ELTE BTK.
- Benda Kálmán (1965): A jozefinizmus és jakobinusság kérdései a Habsburg-Monarchiában. Eredmények és feladatok a legújabb kutatások tükrében. *Történelmi Szemle*, 8., pp. 388–422.
- Dobrovits Sándor (1936): Budapest egyesületei. *Statisztikai közlemények*, 74., (3.)
- Domaniczky Endre (2008): *A jogállam és a civil szektor, különös tekintettel a helyi önkormányzatokra.* Doktori értekezés. Pécs: PTE ÁJK.
- Falus Orsolya (2015): *Ispotályos kereszties lovagrendek az Árpád-kori Magyarországon.* Pécs: Publiikon Kiadó.
- Falus, Orsolya (2019): Szpitalne zakony rycerskie w czasach Arpadów na Węgrzech. *Zabrze-Tarnowskie Góry: Inforteditions, Seria „Szlakiem krucjat”, XI., (226.), pp. 58–69.*
- Fazekas Csaba (1996): *Kisegyházak és szektakérdés a Horthy-korszakban.* Budapest: TEDISZ–SzPA. <http://mek.niif.hu/01100/01169/01169.htm> (Letöltve: 2021. 05. 08.)
- Hacker Ervin (1922): Az egyesületek büntetőjogi felelőssége és büntethetősége. Felolvasatott a Magyar Jogászegylet Büntetőjogi Szalontársaságában. In: Angyal Pál (Szerk.): *Magyar Jogi Szemle Könyvtára*. 15. Budapest: Pallas.
- Horony Pálfi Aurél (1940): A jótékony egyesületek működése Budapesten. *Statisztikai közlemények*, 91., (1.), Budapest: Budapest Székesfőváros Statisztikai Hivatala.
- Kovács Zsuzsa Gyöngyvér (2019): A jogi személy büntetőjogi felelőssége. *Debreceni Jogi Műhely*, XVI., (3–4.)
- Kölcsey Ferenc (1823): *Himnusz. A magyar nép zivataros századaiból.* https://www.babelmatrix.org/works/hu/K%C3%B6lcsey_Ferenc-1790/Himnusz/p/3324-Hymn (Letöltve: 2021. 04. 16.)
- KSH (1994): *Alapítványok és egyesületek statisztikája.* Budapest: Központi Statisztikai Hivatal.
- Lőrincz György (é.n.): *Jánossomorja művelődéstörténete a polgári közigazgatás kezdetétől napjainkig.* https://www.sulinet.hu/oroksegtar/data/magyarorszag_i_nemzetisegek/nemetek/janossomorja/pages/012_Janossomorja_muvelodestortenete.htm (Letöltve: 2021. 05. 08.)
- Márkus Dezső (Szerk.) (1899): *Corpus Juris Hungarici /Magyar Törvénytár/ 1000–1526.* Révai Budapest: Testvérek.
- Mezey Barna (1998): *Magyar alkotmánytörténet.* Budapest: Osiris.
- Ortutay Gyula (Főszerk.) (1979): *Magyar Néprajzi Lexikon.* II. kötet. Budapest: Akadémiai Kiadó. <https://mek.oszk.hu/02100/02115/html/2-1775.html> (Letöltve: 2021. 04. 16.)
- Pajkossy Gábor (1993): Egyesületek a reformkori Magyarországon. *História*, (2.), pp. 6–9.
- Reisz László (2007): Olvasóegyletek a dualizmusban. *Könyvtári Figyelő*, 53., (2.), pp. 254–263.

- Sárközy Tamás (2013): Az új Ptk. egyesületekre és alapítványokra vonatkozó rendelkezéseiről. *Gazdaság és Jog*, (2.), pp. 12–15.
- Schwarz Gusztáv (1907): A jogi személy magyarázata. *Jogállam: Jog- és Államtudományi Szemle*, (6.), p. 3.
- Supka Géza (1989): *Kalandozás a kalendáriumban és más érdekességek*. Budapest: Helikon.
- Tóth Árpád (2005): *Önszervező polgárok*. Budapest: L'Harmattan.
- Végh Ákos László (2020): *A fehérvári csizmadiacéh szabályzata (1695)*. Székesfehérvár: Városi Levéltár és Kutatóintézet. <https://www.albaarchivum.hu/hu/neves-evfordulok/216-a-fehervari-csizmadiaceh-szabalyzata> (Letöltve: 2021. 04. 16.)

Jegyzetek

- ¹ 1526. augusztus 29-én a Baranya megyei Mohács határában a II. Lajos király vezette Magyar Királyság és az I. Szulejmán szultán vezette Oszmán Birodalom hadai között vívott véres csata, amely a törökök győzelmével zárult. A Magyar Királyság ezt követően három részre szakadt, középen, a Török Hódoltsági területen 150 évig a hódító Oszmán Birodalom közigazgatási rendszere működött.
- ² EGYESÜLETI ÖSSZEÍRÁS 1878. XXIII.; bővebben Tóth (2005: 161).
- ³ 1686. szeptember 12.: Budavár visszafoglalása a törököktől.
- ⁴ 1918. november 13.: a belgrádi konvenció aláírásával Magyarország számára véget ér az I. világháború; 1918. november 16.: kikiáltják a Magyar Népköztársaságot, ezzel Magyarország 400 év után függetlenedett az osztrák uniótól és a Habsburg-háztól.
- ⁵ 1874. évi XXV. tc. az országos statistika ügyének szervezéséről.
- ⁶ 1868. évi XLIV. törvénycikk a nemzetiségi egyenjogúság tárgyában.
- ⁷ 1869: IV. 11.§ és 1871: XXXIII. 12.§
- ⁸ 1394/1873 BM rendelet, Bevezető rész.
- ⁹ „1879: XL. t.-cz. 1. §-a alapján valamely egyletnek a fent említett szabályok ellenére való alakulását, illetőleg alakítását, az eképp alakult vagy szabályszerűen létrejött, de jogérvényes határozattal feloszlott vagy felfüggesztett egylet vezetésében, gyűléseiben vagy bármiféle működésében való részvételt kihágásnak minősítem, és 15 napig terjedhető elzárással és 100 forintig terjedhető pénzbüntetéssel rendelem büntetni.”
- ¹⁰ 1912: LXVIII. tv. 9.§
- ¹¹ 1442/1916. számú miniszterelnöki rendelet; bővebben Dobrovits (1936: 9).
- ¹² 1919. évi III. Néptörvény az egyesülési és gyülekezési szabadságról.
- ¹³ 1922/72390. Belügyminiszteri rendelet az egyesületi jelvények használatáról és védelméről.
- ¹⁴ 115.000/1932. Belügyminiszteri rendelet a politikai pártszervezetek egyenruha viselésének eltiltásáról.
- ¹⁵ 8120/1939(IX). Miniszterelnöki rendelet a gyülekezési jog korlátozásáról.
- ¹⁶ 8110/1939(IX.1.). Miniszterelnöki rendelet az egyesületi jog korlátozásáról.
- ¹⁷ 1949. évi XX. tv. a Magyar Köztársaság Alkotmánya.
- ¹⁸ Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.).
- ¹⁹ 2011. évi CLXXV. tv. az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról (a továbbiakban: civil törvény).
- ²⁰ Az alapítványok nem tartoznak ezek körébe.
- ²¹ 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről.

- ²² 2011. évi CLXXV. tv 4.§. (3) bek.
- ²³ 1989. évi XXXIII. törvény a pártok működéséről és gazdálkodásáról
- ²⁴ 1991. évi XXVIII. törvény a szakszervezeti vagyon védelméről, a munkavállalók szervezkedési és szervezeteik működési esélyegyenlőségéről.
- ²⁵ 2001. évi CIV. törvény a jogi személlyel szemben alkalmazható büntetőjogi intézkedésekről.
- ²⁶ „Első lépés az egyesületek alkotásának és lényegének vizsgálata.” (Hacker 1922: 5).
- ²⁷ Kkt., Bt., Kft., Rt.
- ²⁸ Szigorúan véve a Ptk. 3:402–3:403. §-ban szabályozott állam is jogi személyként viselkedik a polgári jogviszonyokban, ez azonban a törvényben nem szerepel, mivel egyedi jogintézményről van szó.
- ²⁹ Ptk. 3:46–3:70. §
- ³⁰ Ptk. 3:375–403. §
- ³¹ Ptk. 3:5.§ és 3:54.§
- ³² Hacker (1922: 6–8).
- ³³ Ptk. 3:53. §
- ³⁴ Ptk. 3:18–3:22. §
- ³⁵ Ptk. 3:62. §
- ³⁶ Ptk. 3:35. §
- ³⁷ Ptk. 3:69. § (2) bek.
- ³⁸ Ptk. 6: 536. §
- ³⁹ Hacker (1922: 8–10).
- ⁴⁰ Jszbt. 2.§
- ⁴¹ Jszbt. 3.§ (2) bek.
- ⁴² Jszbt. 6.§ A törvény a pénzbírság alsó határát ötszázezer forintban határozza meg, a maximálisan kiszabható összeg pedig az elért, illetve elérni kívánt vagyoni előny háromszorosa.
- ⁴³ Jszbt. 3-6.§
- ⁴⁴ Pl. a nyomozást megszüntették, az elkövető nem büntethető a büntethetőséget kizáró vagy megszüntető ok folytán.
- ⁴⁵ Pl. felbújtó lehet; bővebben Schwarz (1907).
- ⁴⁶ Lásd *Az egyesületek büntethetőségének oka és célja – Speciális szempontból* alfejezetben kifejtetteket.
- ⁴⁷ Lásd *Az egyesületek büntetőjogi cselekvőképessége és büntethetősége* fejezetben kifejtetteket.



Fotó/Csanádi Gábor

A KOMMUNIKÁCIÓ SZEREPE AZ OTTHONI MUNKAVÉGZÉS SORÁN

A MUNKAVÁLLALÓI ELÉGEDETTSÉG VIZSGÁLATA A VERSENY-, AZ ÁLLAMI ÉS A NONPROFIT SZÉKTORBAN A COVID-VILÁGJÁRVÁNY IDEJÉN

Venczel-Szakó Tímea–Sipos Norbert–Jarjabka Ákos

Bevezetés

■ A COVID–19 világjárvány hatására kialakult helyzetben a szervezeteknek lépniük kellett, választ kellett adniuk a változó környezeti kihívásokra. A járvány hatása, illetve az ahhoz közvetlenül kapcsolódó egyik következmény, a jelenléti munka leállításuk sok szektorban jelentkezett. Ennek gazdasági vonatkozása miatt a home office, mint atipikus munkavégzési forma vizsgálata aktuális és különösen fontos.

A home office, mint atipikus munkavégzési forma a pandémia előtt alacsony szinten volt jelen Magyarországon, de a home office fogalmát a járvány alatt mindenki megismerte, az is, aki előtte nem dolgozott otthonról. Már a járvány lecsengetése előtt foglalkoztatni kezdte a szakembereket, hogy vajon a kényszerből kialakult munkaszervezési módból mi az, amit a vállalatok megtartanak, melyek azok a technikák, amelyeket érdemes a jövőben is alkalmazni (Siklós 2021). Munkavállalói szempontból is jelentős hatással lehet a jövőbeli munkavégzésre, hogyan élték meg az alkalmazottak az otthonról való munkavégzést. Amennyiben elégedettek voltak vele, lehet, hogy a jövőben is szívesen dolgoznának így, vagy egyenesen igényük lesz erre a rugalmas munkavégzési módra. A munkavállalói elégedettség feltárása az otthoni munkavégzési formával kapcsolatban fontos információt nyújt a munkaadóknak, hiszen a tehetségek vonzásának, megtartásának egyik eszköze lehet bizonyos célcsoportoknál a rugalmasság ilyen jellegű biztosítása (Venczel-Szakó 2021; Venczel-Szakó et al. 2021).

Kutatási kérdésünk, hogy van-e kapcsolat a munkavállalók demográfiai jellemzői, a szervezeti kommunikáció és a home office-szal való elégedettség között.

A kutatás során alkalmazott empirikus vizsgálat alapját egy 600 fős, kvótás kutatás képezte, amely a minimum 3 hónapnyi home office tapasztalattal rendelkezők körében valósult meg. Ennek során az otthoni munkavégzési formával való elégedettséget mértük fel a verseny-, az állami és a nonprofit szektorban. Ezt azért tartottuk fontosnak, mert míg a társas vállalkozások száma az elmúlt években folyamatosan csökkent, addig a nonprofit és egyéb nem nyereségorientált szervezetek száma az utóbbi években növekedett, illetve stagnált (Borzán–Szekeres 2020). A home office-szal való elégedettség meghatározásához az irodalmi háttér meghatározása és feltárása során azonosított tényezőkre építkezve egy egyedi kutatási keretrendszert és elégedettségi mutatószámot (EM) alakítottunk ki. Az EM és a demográfiai tényezők, valamint a kommunikációs elégedettség összefüggéseit vizsgáltuk OLS lineáris regresszió segítségével.

A kutatás elméleti keretrendszerének felépítése

Jelen kutatás fókuszát képező tudományos elméletek (home office, munkavállalói elégedettség, kommunikáció) szakirodalmi áttekintésével rögzítjük a kutatás keretrendszerét, kitérve a területek legfrissebb kutatási eredményeire. A korábbi kutatási eredményekre alapozva megfogalmazzuk a cikk elméleti koncepcióját és a hipotéziseinket.

Home office és távmunka, mint atipikus munkavégzési formák

A távmunka és a home office fogalmakat gyakran egymás szinonimájaként kezelik, összemoszák az értelmezését (Ásványi et al. 2021).

A távmunka „[...] a munkavégzés helyének szokásostól eltérő mivolta és a munkavégzés nem hagyományos eszköze miatt sorolható az atipikus foglalkoztatási formák közé” (Bankó–Ferencz 2015: 58). Mivel a távmunkavégzés időben és térben is rugalmas, így egyike a legkorszerűbb munkaszervezési módszereknek (Jarjabka 2010). A távmunka úgy is felfogható, mint a modern kor modern munkaformája (Bankó et al. 2003). Omondi és K’Obonyo (2018) szerzőpáros nagyon egyszerűen úgy fogalmaz, hogy a távmunka az, amikor az alkalmazott a munkahelyétől távol dolgozik. Makó és szerzőtársai (2003) szerint a távmunka azt jelenti, hogy a munkavállalók a számítógépet és az internetet egyaránt felhasználják a munkavégzés során. Blair-Loy és Wharton (2002) szerint a távmunka (telecommuting) otthoni munkavégzést jelent a munkahét egészében vagy egy részében. Ásványi és szerzőtársai (2021) szerint azonban a távmunka definíciójában használt leírás, miszerint a munkáltató telephelyétől, székhelyétől elkülönült helyen történő munkavégzésről van szó nem feltétlenül csak az otthoni munkavégzést jelenti, hanem a munkáltató

által más kijelölt helyet is jelenthet (szemben a home office-szal, amely az otthoni munkavégzést jelenti). Az otthon (home office-ban) végzett munka a távmunkának, a telephelytől távol folyó munkának az a formája, amely során a munkavégzés otthonról történik infokommunikációs eszközök igénybevételével (Hárs 2012), vagyis ezen megfogalmazás kapcsán a home office a távmunka egy alcsoportja.

Omondi és K'Obonyo (2018) szerint a rugalmas munkavégzéshez szükséges feltételek a minőségi kommunikáció, támogató szervezeti kultúra, kedvező munkakörülmények, támogató jogszabályok, az alkalmazottak elköteleződése, az alkalmazottak megfelelő demográfiai jellemzői (nem, életkor, iskolázottság). Beauregard és szerzőtársai (2019) szerint a távmunka sikeressége függ a munka jellemzőitől, jellegétől, a munkavállalótól, valamint a munkavállaló vezetőjének jellemzőitől. Megállapítják továbbá, hogy kulcstényező a technológiai támogatás. A távmunka sikeres alkalmazásához véleményük szerint két területet kell kiemelten kezelni, a munkatársak kiválasztását és felkészítését a távmunkára, és a távmunka menedzselését.

A koronavírus-járvány egyik hozadéka volt, hogy ahol megoldható volt, otthoni munkavégzésre álltak át a szervezetek. Erre nem minden szektorban volt lehetőség, Pleyers (2021) egyenesen privilégiumnak nevezte az otthoni munkavégzés lehetőségét a járvány ideje alatt, ugyanis némely terület esetében, ahol a személyes jelenlét nélkülözhetetlen volt, nem tudták ezt megtenni (pl. egészségügy, szállítmányozás, szupermarketekben dolgozók). A járvány előtt még ritkaságnak számított Magyarországon a távmunka, az otthonról dolgozók aránya nem érte el az 5 százalékot. A GKI kutatása szerint 2020 június elejére ez 20 százalékra ugrott fel, ami nagyjából 800 ezer embert jelent (GKI 2020). Az Ipsos 2020 márciusi felmérése alapján a korlátozó intézkedések bevezetése után az emberek 27 százaléka végezte nem a szokásos munkahelyén a munkáját (Ferencz 2020).

A koronavírus hatására 2020 novemberében a távmunkában vagy home office keretében dolgozók aránya 8,2 százalék volt, 9,1 százalékponttal alacsonyabb a májusi csúcsnál, viszont közel négyszerese az egy évvel korábbinak (KSH Heti Monitor 2020). 2021-ben a távmunkában vagy home office keretében dolgozók aránya február és április között volt a legnagyobb, akkor a foglalkoztatottak 5,7 százaléka rendszeresen, míg 7,3 százaléka alkalmanként dolgozott távmunkában vagy home office-ban. 2021. július–szeptemberben a távmunkában vagy home office keretében dolgozók aránya 6,3 százalék volt, 0,3 százalékponttal magasabb az egy évvel korábbinál (KSH Heti Monitor 2021).

A koronavírus okozta helyzet nagy lendületet adott a távmunka terjedésének nemzetközi téren (Caligiuri et al. 2020; Eurofound 2020; Gibson 2020; Kronblad 2020) és Magyarországon is.

Munkavállalói elégedettség vizsgálata

A munkával való elégedettség megközelítésével, definiálásával kapcsolatban nemzetközi szinten több ezer publikáció született. A kutatásokat nehezíti, hogy

az elégedettséget nem lehet objektíven kezelni, egyénenként különbözhet, hogy kinek mi okoz elégedettséget vagy elégedetlenséget (Sipos 2016).

A munkavállalók elégedettsége kiemelkedően fontos szervezeti sikertényező, s egyben a szervezeti hatékonyság egyik mutatója is. Az elégedett munkavállalók versenyelőnyt is jelenthetnek a szervezet számára (Ouedraogo–Leclerc 2013; Izvercian et al. 2016).

Brunelle és Fortin (2021) szerint a munkaerő-piaci tendenciákat figyelembe véve a jövőben megváltozik a munkavállalók viszonyulása a munkaadókhoz, különösen igaz ez az atipikus foglalkoztatási formák terjedésének köszönhetően. Az alkalmazotti elkötelezettséget elősegítő motivációs módszerek szerintük alapvetően meg fognak változni, és különböznek az irodai dolgozók és az otthonról dolgozók körében.

Locke (1976) az elégedettséget egyfajta érzésként írja le, amivel a munkavállalók a munkájukhoz viszonyulnak. Vroom (1964) az elégedettséget boldogságként fogalmazza meg, ami a munkából ered. Brief (1998) is egy belső állapothoz, érzéshez kapcsolja az elégedettséget. Shaffer és Harrison (1998) az elégedettség értelmezéséhez a szükségleteket és azok kielégülését (vagy ki nem elégítését) is bevonja az elemzésbe. Szerintük az elégedettség összefügg azzal, hogy a munka által kielégíthető szükségletek kielégülnek-e vagy sem. Greenberg és Baron (2000) az elégedettséget egyfajta értelmi, érzelmi, viselkedésbeli reakciónak tartja, amit az egyén a munkájával kapcsolatban kivált.

Noé (2004) és a Becker–Kaerkes szerzőpáros (2006) szerint az alkalmazotti elégedettség modelljében 3 tényezőcsoport együttes hatása érvényesül:

- *Munkával való elégedettség körülményei* (a munka társadalmi elismertsége, előrelépési lehetőségek, a munka fizikai feltételei, képességek elismerése, munkateljesítmény értékelése, munkabiztonság);
- *Az általános elégedettség körülményei* (családi élet, szórakozási és sportlehetőségek, lakáskörülmények, szokások, társadalomban elfoglalt hely, tiszttség);
- *Egyéni jellemzők* (kor, temperamentum, egészségi állapot, vágyak, törekvések). Ineson és szerzőtársai (2013) szerint az elégedettséghez az elérhető képzés, a készségfejlesztés, a munkaidő, a munka változatossága, továbbá a munkahely biztonsága járul hozzá.

Yang (2010) nézete szerint az elégedettségre hatással van a szerepkonfliktus, a lehetséges szerepek félreérthetősége, a túlterhelés, a munka–család-konfliktus, a kiegészítés, a szocializáció, az önállóság, autonómia.

Van Saane és munkatársai (2003) metaanalízis segítségével állapították meg azokat a munkával összefüggő területeket, amelyek a dolgozói elégedettségre hatással vannak. Ezek a területek a következők:

- *A munka jellege* (sokféle képességet igénylő munka, a munka összetettsége, vagy a munka által jelentett kihívás, rutinfeladatok);
- *Autonómia* (egyéni felelősségvállalás, a munkával kapcsolatos döntés feletti kontroll);

- *Előmenetel/fejlődés* (személyes gyarapodás és fejlődés, képzés vagy oktatás);
- *Anyagi ösztönzők* (fizetés, béren kívüli juttatások);
- *Előléptetés* (a karrierépítés vagy előmenetel lehetősége);
- *Felügyelet* (a felettes által nyújtott támogatás, elismerés, illetve méltányos kezelés);
- *Kommunikáció* (tanácsadási lehetőségek, visszacsatolás);
- *Munkakapcsolat a munkatársakkal*;
- *A feladat értelmessége*;
- *Munkaterhelés* (az időhiány szubjektív érzete, egyhangúság, szociális problémák, személyes konfliktusok vagy stressz);
- *A munka általi igénybevétel* (előírt többletmunka, a feladat összetettsége, az állás bizonytalansága, vagy érzelmi elkötelezettség).

A távmunkavégzés vizsgálata kapcsán a munkavállalók munkával való elégedtségének a feltárása jelenleg a munkahelyi kutatások egyik legfontosabb aspektusa (Pinsonneault–Boisvert 2001). Kezdetben az volt az általános vélekedés, miszerint a távmunkában dolgozó munkavállaló elégedettebb a munkájával, később azonban ezt nem sikerült kellő megalapozottsággal alátámasztani (Bailey–Kurland 2002; Morganson et al. 2010). Golden és Veiga (2005) a problémát a távmunka intenzitásánál ragadta meg, és vizsgálta a távmunka intenzitásának a munkával való elégedettségre gyakorolt hatását a szellemi alkalmazottak körében. Eredményeik szerint görbe vonalú kapcsolat fedezhető fel a távmunka intenzitása és a munkaelégedtség között, vagyis egy bizonyos szintig a távmunka pozitívan hat a munkaelégedettségre, míg egy ponton túl negatívan hat rá (a szerzők a küszöböt heti 15,1 órára tették). Gajendran és Harrison (2007) kutatása alapján a távmunkának jótékony hatása volt az észlelt autonómiára, továbbá kevesebb munka–család-konfliktust eredményezett.

A demográfiai változók tovább színesítik a képet az otthonról végezhető munka és a munkavállalói elégedettség tekintetében. A szakirodalom (Devine et al. 1997; Bailey–Kurland 2002; Noé 2004; Becker–Kaerkes 2006; Golden 2006; Gajendran–Harrison 2007) alapján feltételezzük, hogy a nők elégedettebbek a home office-szal, mint a férfiak, hiszen az otthoni munkavégzés során jobban be tudják osztani az idejüket, a házimunkát és a gyereknevelést össze tudják egyeztetni a munkával, mivel nincs idővesztés az utazással, több idejük marad egyéb dolgokra is. A férfiak viszont nem szívesen dolgoznak otthonról, nehezebben viselik, ha a munka és a magánélet „összefolyik”. Életkor tekintetében a szekunder kutatás alapján előfeltevésünk, hogy a fiatalabbak (35 év alattiak) elégedettebbek a home office-szal, mint a 35 év felettek, ugyanis a fiatalabb korosztály kedveli a rugalmas munkavégzést.

Következő előfeltevésünk, hogy a főiskolai/egyetemi végzettséggel rendelkezők elégedettebbek a home office-szal, mint azok, akiknek nincs ilyen végzettsége. A home office ugyanis megköveteli a munkavállalótól a jó időgazdálkodást, az önfegyelmet, rugalmasságot és számos olyan kompetenciát, amelynek egy főiskolai/egyetemi végzettségű személy birtokában van.

Lakhely tekintetében előfeltevésünk, hogy a vidéken élő munkavállalók elégedettebbek a home office-szal, mint a fővárosban levők, ugyanis adott esetben plusz lehetőségekhez juthatnak, olyan munkát is el tudnak vállalni, amit amúgy nem tudnának.

További előfeltevésünk, hogy a 12 évesnél fiatalabb gyermeket nevelők elégedettebbek a home office-szal, mint azok, akik nem nevelnek 12 évnél fiatalabb gyermeket, hiszen az otthoni munkavégzés lehetőséget teremt arra, hogy a munkát összehangolják a gyermekek körüli teendőkkel.

Mindezek alapján a következő hipotézist fogalmazzuk meg:

H1: A munkavállalók demográfiai háttere mentén szignifikáns különbségek azonosíthatók a home office munkavégzési formával kapcsolatos elégedettséggel.

Kommunikáció, mint az elégedettséghez hozzájáruló tényező

A szervezeti belső kommunikáció minden szervezet életében fontos. A szervezeti kultúra és kommunikáció egymást feltételező, egymásra kölcsönösen ható tényezők. A kommunikációt segítő struktúráknak és intézményeknek központi szerepe van a vállalati kultúra működésében (Borgulya 2014). „*A kommunikáció a vállalati teljesítmény szíve*”, állítja Van Riel és Fombrun (2007: 2), így a minősége meghatározza a szervezet működésének eredményességét, csatornáival, mechanizmusaival még a vezetési struktúra jellemzőire is hatással van (Bakacsi 2002).

Több szerző kiemeli a vállalati kommunikáció típusai és területei között az alkalmazottakkal való kapcsolattartás fontosságát is. Van Riel és Fombrun (2007) szerint a kommunikáció a menedzser egyik legfontosabb képessége kell, hogy legyen, hogy elfogadtassa a szervezet céljait, továbbá ez járul hozzá az alkalmazottak elköteleződéséhez a cég irányába. Schmid és Lyczek (2006) az alkalmazotti kommunikációt (munkatársakkal folytatott kommunikációt), Piwinger–Zerfass (2007) a munkatársak és vezetők közötti kommunikációt, a kommunikáció értékteremtő szerepét, Goodman és Hirsch (2010) az alkalmazottakkal folytatott kommunikációt (employee relations) emeli ki vizsgálatá során.

Az infokommunikációs technológia (IKT) a távmunkavégzés előfeltétele, ezért a kommunikációs infrastruktúra biztosítása nélkülözhetetlen. Az IKT-eszközökkel megvalósított belső kommunikáció menedzselése még távmunka/home office esetén is hozzájárul a kapcsolat erősítéséhez, az interaktív információáramláshoz, sőt növeli a motivációt és elköteleződést. Ez alátámasztja és kiegészíti a kommunikációmenedzsment vonatkozó szakirodalmi megállapításait (Van Riel 1992; Grensing-Pophal 2000; Argenti 2003; Castro–Martins 2010; Bray–Williams 2017).

A szóbeli kommunikáció jelentősen lecsökkent a home office alatt, a naponta többszöri vagy napi szintű szóbeli kommunikációt felváltotta a heti vagy hetente többszöri szóbeli kommunikáció. A munkavállalók szerint a legnagyobb probléma a napi személyes kontaktus hiánya, és a legelégedetlenebbek a szervezeten belüli

információcsere hatékonyságával (Sipos et al. 2020; Jarjabka et al. 2020a, 2020b, 2020c).

Meulen és szerzőtársai (2019) eredményei azt mutatják, hogy a térbeli szétválasztás közvetlenül csökkenti a tudásmegosztás gyakoriságát a kollégák között, míg az időbeli szétválasztás alacsonyabb szintű munkához és proaktív teljesítményhez vezet.

Akkirman és Harris (2005) kutatása alapján megállapította, hogy a virtuális irodai dolgozók inkább elégedettek voltak a szervezeti kommunikációval, mint a hagyományos irodai dolgozók. Murphy és Sashi (2018) is azt vizsgálták, hogyan járul hozzá az offline és a digitális kommunikáció az elégedettség növeléséhez. A személyes kommunikáció erősebb hatást gyakorol a kapcsolatok ápolására, míg a digitális kommunikáció hatásosabb. Mivel a belső kommunikáció környezete folyamatosan változik (pl. új technológiák hatása), a szervezeteknek gyorsan alkalmazkodniuk kell, hogy munkavállalóikat elérjék. A belső kommunikációs csatorna megválasztása kiemelten fontos (Verčič–Špoljarić 2020).

Mivel a távmunka a személyes interakció csökkenésével és a társadalmi jelenlét, a személyközi kötelékek csökkenésével jár, így gyengülhet a kapcsolat a munkatársakkal és a felettesekkel (Golden 2006). Az interperszonális szféra megváltozása elsősorban az IKT-k használatával ellensúlyozható, bár így formálisabbá és aszinkronabbá válik (Brunelle 2013). A szöveges üzenetek és e-mailek nem biztosítanak olyan interakciót, mint a személyes interakciók, mert korlátozzák a nonverbális jelzések átadását, észlelését (pl. intonáció, testtartás és arckifejezés) (Sharma et al. 1981). Néhány szerző ebből adódóan úgy gondolja, hogy sérülhetnek a kapcsolatok, hiszen pont ez nehezíti a hatékony megbeszéléseket a kollégák között, és a bizalom kiépítését (Wheatley 2012; Jawadi 2013). Brunelle és Fortin (2021) úgy véli, a távmunka befolyásolhatja a kommunikáció minőségét és jellegét, valamint a munkakapcsolatok fejlődését az irodai dolgozókhoz képest.

A fentiek alapján a következő hipotézist fogalmazzuk meg.

H2: A szervezeti kommunikációval való elégedettség szignifikánsan, pozitív irányban befolyásolja a home office munkavégzési formával kapcsolatos elégedettséget.

Módszertan

Az empirikus kutatás feldolgozási elveinek megismerése céljából először ismertetjük a kvótás felmérés módszertanát, a válaszadók alapreprézentativitási tényezőinek jellemzőit, valamint a munkaelégedettség és a kommunikációval kapcsolatos elégedettség-változók deskriptív jellemzőit. Ezt követően a magasabb szintű statisztikai módszertant, az OLS lineáris regresszió struktúráját és változóit mutatjuk be.

Mintavétel módja

A kutatás során kvantitatív, online kérdőíves felmérést alkalmaztunk. A véletlen mintavételi eljárást, előre meghatározott kvóták (1. táblázat) alapján, az Impetus Research Kft. végezte el 2021. május 27. és június 25. között. A megfelelő mintaelemszám elérése érdekében jóval nagyobb létszámot céloztak meg, de a szűrőkérdés után már csak azok töltötték ki ténylegesen a kérdőívet, akik megfeleltek a célsokaság meghatározásának.

Jelen kutatás azokra fókuszál, akiknek van home office tapasztalata. Amikor ilyen speciális célcsoportot kell elérni, amelynek sem pontos méretéről, sem demográfiai jellemzőiről nem állnak rendelkezésre hivatalos statisztikai adatok vagy korábbi reprezentatív kutatási eredmények, abban az esetben nem lehet meghatározni olyan ismérveket, amelyek alapján a teljes alapsokaság reprezentativitása biztosítható az adatfelvétel során. Amennyiben nincsenek meg egy nagymintás reprezentatív felmérés elvégzéséhez szükséges források, csupán a célcsoporton belül az elemzési céloknak megfelelően különböző szegmenseket lehet meghatározni és ezekhez az elemzési „egységekhez” rendelhető kvóták, azaz célszámok annak érdekében, hogy megfelelő mintanagyság álljon rendelkezésre egy-egy csoport, szegmens véleményének megbízható vizsgálatára (Sajtos–Mitev 2007).

1. táblázat. A kutatás során használt kvóták

	A COVID-világjárvány előtt dolgozott legalább heti 1 napot legalább 1 féléven keresztül home office-ban	A COVID-világjárvány előtt nem dolgozott legalább heti 1 napot legalább 1 féléven keresztül home office-ban
A COVID kezdete óta dolgozott home office-ban legalább 3 hónapon keresztül legalább hetente 1 napot	KVÓTA 1	KVÓTA 2
A COVID kezdete óta nem dolgozott home office-ban legalább 3 hónapon keresztül legalább hetente 1 napot	KVÓTA 3	KVÓTA 4

Forrás: Saját szerkesztés.

A minta jellemzői

A kutatás szerződés szerinti paramétereit szerint célunk 600 olyan 18–64 éves magyar lakos lekérdezése volt, aki dolgozott minimum 3 hónapon keresztül otthoni munkarendben, azaz a vizsgálati körből kizártuk azokat, akiknek egyáltalán nincs vagy kevés a home office tapasztalata.

A válaszadók *neme* tekintetében elmondható, hogy a nők-férfiak aránya közel 50–50 százalék, a női kitöltők száma 308 fő (50,4%), míg a férfi kitöltők száma 303 fő (49,6%), ami megfelel az országos, átlagos megoszlásnak (KSH 2021)¹.

A válaszadók életkorát illetően elmondható, hogy a kitöltők több mint háromnegyede (75,9%-a) 26 és 55 év közötti, vagyis a pályakezdők és az idősebb, nyugdíj előtt álló korosztály kisebb mértékben képviselteti magát a mintában. Legnagyobb arányban (27,8%) a 36–45 éves korosztály alkotja a vizsgált sokaságot, míg a megkérdezettek 7,0 százaléka tartozik a 18–25 évesek közé.

A lakóhely szerinti megoszlást tekintve elmondható, hogy a válaszadók 42,1 százaléka budapesti vagy Pest megyei².

A kérdőívet kitöltők majdnem háromnegyede (71,2%-a) kapcsolatban él (házas vagy élettársi kapcsolat), ötödük (20%) egyedülálló.

Az *iskolai végzettség* tekintetében a válaszadók közel kétharmada (61,9%) felsőfokú végzettséggel rendelkezik, a 8 általánosnál kevesebb vagy általános iskolai végzettséggel rendelkezők aránya a vizsgált mintán belül minimális (1,0% – 6 fő).

A válaszadók közel egyharmadának (30,3%) van 12 évesnél fiatalabb gyermeke. A gyermeket nevelők közül azok voltak a legtöbben, akik egy 12 évnél fiatalabb gyermeket nevelnek (18,0%), továbbá 9,2 százalékuknak 2 gyermeke, míg a válaszadók 3,1%-ának 3 vagy ennél több 12 év alatti gyermeke van.

A válaszadók többsége (55,8%) a versenyszektorban, közel egyharmada (31,4%) az állami szektorban, míg 12,8%-a a nonprofit szektorban dolgozott.

A cég méretét tekintve megállapítható, hogy a válaszadók 39,3 százaléka 250 vagy ennél több főt foglalkoztató nagyvállalatnál, míg a válaszadók negyede (25,2%) kisvállalkozásnál (10–49 fő) dolgozott, amikor otthonról végezte a munkáját.

A szakirodalmi háttér bemutatása során ismertettük a munkaelégedettség és a kommunikációs kérdések kiválasztásához kapcsolódóan azon kutatásokat, ahonnan az egyes kérdéseket átemeltük a saját felmérésünkbe (közvetlen összekapcsolást az 1. melléklet tartalmazza). A leíró statisztikák (2. táblázat) alapján jól látható, hogy a munkaelégedettség tényezőinél jellemzően magas értékeléseket adtak a válaszadók az 1–10-es Likert-skálán. Az ME10-tényezőt eredetileg fordított skálán kellett értékelni, ezt az elemzéshez megfordítottuk. Az ME1, az ME6, valamint az ME11 tényezőket kivéve mindegyik elem esetében a legjellemzőbb a 10-es érték, a medián is 6-os vagy magasabb. A legmagasabb átlagot az otthoni munkavégzés során a képességek, tudás alkalmazása tényező kapta.

A kommunikációs elemeknél is magas átlagok láthatóak, a legjellemzőbb érték mindhárom esetben a 10-es.

2. táblázat. A munkaelégedettséget és kommunikációt alkotó tényezők deskriptív statisztikája

Kód	Munkaelégedettség	Átlag	Medián	Módusz	Szórás	Relatív szórás
ME1	Az otthoni munkavégzés során érdekes, kihívásokkal teli feladatokat látok el.	6,48	7	5	2,54	39,16%
ME2	Az otthoni munkavégzés során jól tudom alkalmazni tudásomat és képességeimet.	7,96	8	10	2,18	27,40%
ME3	A rám bízott munka mennyisége általában véve megfelelő, amikor otthonról dolgozom.	7,63	8	10	2,30	30,09%
ME4	A home office több stresszt okoz az irodai munkához képest.	7,10	8	10	2,87	40,41%
ME5	Home office során a munkafeladatokat a házimunkával és/vagy a gyermekgondozási feladatokkal jól tudom ötvözni.	7,19	8	10	2,55	35,53%
ME6	Nehéz összeegyeztetnem a munkát és az otthoni teendőket, ha nem otthonról dolgozom.	5,39	5	5	2,92	54,16%
ME7	Home office során a munka–magánélet egyensúlya teljes mértékben meg tud valósulni.	6,60	7	10	2,69	40,72%
ME8	Home office során a munka és a szabadidő határai egyértelműek.	5,94	6	10	2,94	49,55%
ME9	A home office rugalmas munkaidő-beosztást tesz lehetővé.	7,85	9	10	2,46	31,29%
ME10	A home office-nak köszönhetően jól tervezhető a munka.	7,16	8	10	2,53	35,38%
ME11	Home office során a munka jellege megváltozik az irodai munkához képest.	4,07	4	1	2,59	63,62%

K1	A napi munkafeladataim megfelelő elvégzéséhez minden szükséges információt megkapok home office esetén.	7,64	8	10	2,32	30,42%
K2	Ha otthonról dolgozom, hiányoznak az irodai pletykák, az informális kommunikáció.	6,23	6	10	3,10	49,78%
K3	Home office esetén kialakult kommunikációs csatornákat használunk a munkavégzés során.	7,90	8	10	2,22	28,15%

Forrás: Saját szerkesztés.

Mindezeket követően komplex mutatószámot alakítottunk ki a 11 db munkaelégedettségi és a 3 db kommunikációs tényezőből. A szakirodalmi építkezés alapján az egy logikai egységet alkotó kérdések esetében egyszerű összegzést alkalmaztunk, amelyek révén a munkaelégedettség-mutató elméleti tartománya 11–110, míg a kommunikációs mutatóé 3–30. A két mutató szektorális átlagai szerint a munkaelégedettség esetében nincs szignifikáns eltérés (ANOVA $p > 0,05$), míg a kommunikáció esetében egyértelműen azonosítható (ANOVA $p < = 0,01$). Ennek alapján látható, hogy a kommunikációval legkevésbé az állami szektorban, leginkább pedig a nonprofit szektorban elégedettek (3. táblázat).

3. táblázat A munkaelégedettség és a kommunikáció komplex mutatójának értéke a szektorok alapján

Komplex mutatók	Állami	Verseny	Nonprofit	Összesen
Munkaelégedettség	73,59	73,14	73,85	73,38
Kommunikáció	20,94	21,96	22,93	21,76

Forrás: Saját szerkesztés.

A lineáris regressziós egyenlet módszertana

A statisztikai módszertan kiválasztása során szem előtt tartottuk, hogy mindkét hipotézis a munkaelégedettségre fókuszál, így az a függő változó. Mind a demográfiai, mind a kommunikációs tényezők független változóként jelennek meg. Az egyes tényezők munkaelégedettségre gyakorolt hatását a többi változó ceteris paribus figyelembevételével mutatjuk ki. Ebből adódóan a megfelelő módszertan az OLS lineáris regresszió eljárása lehet (Babbie 2016).

Megvizsgáltuk a két mutató normalitását, mind a Kolmogorov–Smirnov, mind a Saphiro–Wilkinson-tesztek eredménye alapján szignifikánsan eltérnek a normálistól (p-érték alacsonyabb az 5%-os szignifikanciaszintnél), ezért az OLS lineáris regresszió alkalmazása előtt logaritmikus transzformációt hajtottunk végre. A transzformáció ugyanis megőrzi az egyes értékek egymáshoz képesti relatív pozícióját, ugyanakkor hozzájárul az értékek normalizálásához. A nominális változókból dummy-változókat alakítottunk ki, ahol a referenciacsoportot az adott változó mögött zárójelben jelöltük. A bevont nominális változók: kvóta (Kvóta 1), vállalat mérete (10 főnél kevesebb), szektor (versenyszektor), nem (nő), életkor (36 éves vagy idősebb), lakóhely (nem főváros), iskolai végzettség (legfeljebb középfokú), 12 évesnél fiatalabb gyerekek (nincs).

A lineáris regresszió eredményei és diszkusszió

A fokozatosság elvét betartva, illetve a két hipotézis külön vizsgálata céljából három futtatást alkalmaztunk. Először a kontrollváltozó és az LN kommunikáció nélküli független változók hatását vizsgáltuk meg (LR1). Ezt követően a kontrollváltozó és az LN kommunikációs elégedettség hatását elemeztük (LR2), majd az összes független változó együttes hatását mutattuk ki (LR3).

A lineáris regresszió eredményei alapján (4. táblázat) megállapítható, hogy mindegyik modell szignifikáns, a létezésük igazoltnak tekinthető. Az LR1 esetében a magyarázóerő alacsony, a korrigált R2 alapján 1,7 százalék, ugyanakkor ennek vizsgálata is fontos számunkra, hiszen az első megközelítésben az LN kommunikációs értékeken kívüli tényezők hatásait tudjuk azonosítani. A további modellek alapján (LR2, LR3) kijelenthető, hogy az LN kommunikáció járul hozzá a legnagyobb mértékben a home office-ből való munkavégzéshez kapcsolódó elégedettség alakulásához, mivel az LR2 (ahol az LN kommunikáció önmagában jelenik meg) 26,7 százalékos magyarázó erőt képvisel, míg az LR3-ra ez az érték minimálisan magasabb, 26,9 százalék.

Kiemeljük, hogy a futtatás során megvizsgáltuk a multikollinearitás meglétét is, egyik tényezőnél sem lett a VIF-statisztika a zavaró mértékűnek tekintett 10-es határértéknél magasabb (Babbie 2016).

4. táblázat. Az OLS lineáris regressziók eredményei

Modell általános jellemzői	LR1		LR2		LR3	
N	586		586		586	
F	1,822		71,998		17,562	
p	0,042		0,000		0,000	
Korrigált R ²	0,017		0,267		0,269	
Konstans	4,357		2,752		2,749	
<i>Elemzés változó</i>	<i>Stand. B</i>	<i>p</i>	<i>Stand. B</i>	<i>p</i>	<i>Stand. B</i>	<i>p</i>
Kvóta2 (Kvóta1)	-0,120	0,006***	-0,089	0,017**	-0,083	0,029**
Kvóta4 (Kvóta1)	-0,151	0,001***	-0,063	0,093*	-0,066	0,080*
Méret: 10–49 fő (10 főnél kevesebb)	-0,075	0,193			-0,066	0,188
Méret: 50–249 fő (10 főnél kevesebb)	-0,075	0,175			-0,075	0,118
Méret: 250 vagy több fő (10 főnél kevesebb)	-0,076	0,222			-0,080	0,137
Szektor: Állami szektor (Versenyszféra)	0,031	0,484			0,076	0,047**
Szektor :Nonprofit szektor (Versenyszféra)	-0,013	0,758			-0,041	0,281
Neme: Férfi (Nő)	-0,058	0,168			0,014	0,700
Életkor: 36 vagy idősebb (35 éves vagy fiatalabb)	-0,021	0,613			-0,065	0,070*
Lakóhelye: Főváros (Nem főváros)	0,025	0,561			0,004	0,920
Iskolai végzettség: Felsőfokú (Legfeljebb középfokú)	-0,015	0,713			-0,020	0,578
12 évesnél fiatalabb gyerek: Van (Nincs)	0,024	0,565			0,038	0,291
LN Kommunikáció			0,500	0,000***	0,516	0,000***

* 10%-on szignifikáns, ** 5%-on szignifikáns, *** 1%-on szignifikáns

Forrás: Saját szerkesztés.

A kontrollváltozónak tekintett kvóták mindegyik modellben szignifikáns értéket vettek fel. Az LR1-ben fejtették ki a legnagyobb hatást (12,0%-kal és 15,1%-kal ala-

csenyebb elégedettség a kvóta 1-hez képest), ugyanakkor mindhárom modellben szignifikánsak, vagyis mindenhol alacsonyabb az elégedettség a COVID–19 előtt és óta home office tapasztalattal rendelkezőkhöz képest.

A független változók hatásait vizsgálva jól látható, hogy önmagukban a szociodemográfiai és a munkaerő-piaci tényezők egyetlen tényező esetében sem jelennek meg szignifikáns befolyásoló elemként. Ez azt jelenti, hogy a home office-hoz kapcsolódó munkaelégedettség elsősorban a home office megtapasztalásán múlik, nem pedig az egyén egyéb jellemzőin. Az LR3 esetére is, ahol a kommunikációs elégedettség is szerepet játszik, egy tényező válik szignifikánssá, ezek alapján az állami szektorban dolgozók a versenyszférához képest 7,6 százalékkal magasabb home office elégedettséget tapasztalnak. Ez részben arra vezethető vissza, hogy abban az esetben, ha a home office munkavégzés lehetővé válik az állami szférán belül, akkor a szektort jellemző nagyobb biztonság és kiszámíthatóság párosul egy flexibilis hozzáállással, aminek köszönhetően nagyobb elégedettség alakulhat ki a versenyszférában dolgozókhöz képest. Ez alátámasztja Saane, N. van et al. (2003), Gajendran–Harrison (2007), Ineson et al. (2013) és Brunelle–Fortin (2021) megállapításait, miszerint a rugalmasság, a rugalmas munkaidő hozzájárul a munkavállalói elégedettséghez.

A kommunikációval kapcsolatos elégedettség jelentős befolyásoló tényezőként jelenik meg. Az LR2-ben jól látható, hogy a magasabb kommunikációs elégedettség 50,0 százalékkal magasabb munkahellyel való elégedettséget eredményez. Ez alapján nem tudjuk egyértelműen megállapítani, hogy a kommunikáció ok vagy okozat, azaz, hogy a kommunikációval való elégedettség járul hozzá a home office munkával kapcsolatos elégedettséghez, vagy fordítva. Mindezek mellett egyértelmű, hogy a kommunikáció és a munkaelégedettség szorosan együtt mozog (Pearson-korreláció: 0,539, $p=0,000$).

Az LR2-ben azonosított kommunikációs elégedettség hatása a munkaelégedettségre még erőteljesebbé válik az LR3-ra (51,6%). Ez az erősödés a kvótás tényezőknél azonosítható eltérés csökkenésével párhuzamosan jelentkezik, azaz a home office tapasztalatok közötti különbségek egyre kevésbé jelennek meg releváns tényezőként.

Ez alátámasztja Schmid–Lyczek (2006), Piwinger–Zerfass (2007), Van Riel–Fombrun (2007) és Goodman–Hirsch (2010) megállapításait, miszerint a kommunikáció rendkívül fontos egy szervezet életében, különösen a szabad információáramlás (Tsai 2011). Az eredményeink egybecsengenek Sipos et al. (2020), Jarjabka et al. (2020a, 2020c) megállapításaival is, miszerint a home office-ban dolgozók számára kifejezetten fontos, hogy mindenről értesüljenek és időben hozzájussanak minden információhoz, ami a munkával kapcsolatos, továbbá, hogy a szervezeten belüli információcsere hatékony legyen.

Végezetül megvizsgáltuk a második hipotézist szektorális bontásban is (5. táblázat). Ahogyan a leíró statisztikában már bemutattuk (3. táblázat), a nonprofit szektorban a legmagasabb a kommunikációval való elégedettség, miközben a munkával való elégedettség nem mutat szignifikáns különbséget. Jelen bontásban

a kommunikációnak az elégedettségre való hatását ellenőriztük az összes független- és kontrollváltozó hatásának figyelembevételével. A teljes modellben azonosítható szignifikáns hatás mindhárom szektorban megjelenik. A mértékét tekintve a kommunikáció a legnagyobb hatást az állami szférában fejt ki a home office-szal való elégedettségre vonatkozóan, míg legkevésbé a versenyszférában.

5. táblázat. Az OLS lineáris regressziók eredményei szektor szerinti bontásban

Modell általános jellemzői	Állami		Verseny		Nonprofit	
N	187		324		75	
F	8,446		9,915		4,538	
p	0,000		0,000		0,000	
Korrigált R ²	0,306		0,233		0,345	
Konstans	2,550		3,023		2,156	
<i>Elemzés változói</i>	<i>Stand. B</i>	<i>p</i>	<i>Stand. B</i>	<i>p</i>	<i>Stand. B</i>	<i>p</i>
Kvóta2 (Kvóta1)	-0,067	0,319	-0,070	0,179	-0,139	0,204
Kvóta4 (Kvóta1)	-0,098	0,156	-0,075	0,151	0,004	0,967
Méret: 10–49 fő (10 főnél kevesebb)	0,019	0,893	-0,053	0,406	-0,150	0,211
Méret: 50–249 fő (10 főnél kevesebb)	0,066	0,601	-0,070	0,263	-0,225	0,059*
Méret: 250 vagy több fő (10 főnél kevesebb)	0,060	0,693	-0,148	0,033**	0,077	0,512
Neme: Férfi (Nő)	0,042	0,502	-0,001	0,980	0,052	0,610
Életkor: 36 vagy idősebb (35 éves vagy fiatalabb)	-0,048	0,451	-0,136	0,009***	0,119	0,258
Lakóhelye: Főváros (Nem főváros)	0,014	0,831	-0,012	0,809	-0,015	0,880
Iskolai végzettség: Felsőfokú (Legfeljebb középfokú)	-0,034	0,593	0,023	0,654	-0,074	0,471
12 évesnél fiatalabb gyerekek: Van (Nincs)	0,065	0,305	0,010	0,838	0,093	0,364
LN Kommunikáció	0,563	0,000***	0,465	0,000***	0,518	0,000***

* 10%-on szignifikáns, ** 5%-on szignifikáns, *** 1%-on szignifikáns

Forrás: Saját szerkesztés.

Eredményeink azt is mutatják, hogy mely szektorban érdemes fejleszteni a kommunikációt, amennyiben a munkával való elégedettséget szeretnénk növelni. Az állami szektorban az alacsony szintű kommunikáció fejlesztésébe való befektetés nagyobb hatást fejt ki a munkával való elégedettségre, miközben a nonprofit szektorban – a relatíve magas kommunikációval való elégedettség ellenére – annak fejlesztése még mindig nagyobb hatást ér el, mint a versenyszférában. Összességében ez nem azt jelenti, hogy a versenyszférában a kommunikációval való elégedettség köztes pozíciója miatt nem szükséges figyelmet fordítani a fejlesztésére, ugyanakkor el kell fogadni, hogy az alacsonyabb határfokkal fog hozzájárulni a munkával való elégedettség növeléséhez, mint akár az állami, akár a nonprofit szektor esetében.

Következtetések

Jelen kutatásban a home office munkavégzéshez kapcsolódó elégedettséget meghatározó tényezők vizsgálatára fókuszáltunk. A COVID–19 előtt, után, illetve mind előtte, mind utána home office tapasztalattal rendelkezők kategorizálása mentén a következő implikációkat tudjuk megfogalmazni:

- A home office munkatapasztalat COVID–19 viszonyítási ponthoz képesti meghatározása mentén azonosított eltérés a kommunikációval való elégedettség-tényező beemelésével jelentősen gyengül mind mértékét, mind szignifikancia-szintjét tekintve.
- Az egyénhez, illetve az egyén munkavégzéséhez kapcsolódó tényezők mentén nem azonosítható jelentős mértékű eltérés, azaz nem ezek határozzák meg a munkához kapcsolódó elégedettséget, így *a H1-es hipotézisünket elvetjük*.
- A megfelelő szintű kommunikáció, illetve a kommunikációval kapcsolatos elégedettség jelentős mértékben meghatározza a home office munkavégzés elégedettségi szintjét. Ezek alapján *a H2 hipotézisünket bizonyítottnak tekintjük*.
- A munkával való elégedettségénél nincs különbség az állami-, verseny-, illetve a nonprofit szektor szerinti bontásban, ugyanakkor statisztikailag kimutatható módon a kommunikációval a legelégedettebbek a nonprofit szektorban dolgozók, míg legkevésbé az állami szférában elégedettek.
- A kommunikáció és a munkával való elégedettség közötti összefüggés azonosítható a szektorok szerinti részmintákon is. Megállapítható, hogy az állami és a nonprofit szektorban érdemes fejleszteni a kommunikációt a munkával való elégedettség növelése érdekében. A versenyszektorban a köztes pozíciójú kommunikációval való elégedettség mellett a kommunikáció fejlesztésének alacsonyabb hatása mutatható ki a munkával való elégedettség növelésére.

A kutatás korlátja, hogy jelen kutatás során a célunk a home office-szal való elégedettség feltárása volt, így azok véleményét kérdeztük meg, akiknek már volt minimum 3 hónap tapasztalata az otthoni munkavégzéssel kapcsolatban. Mivel a

célcsoportot kizárólag azok alkották, akiknek volt valamilyen home office tapasztalata, a kutatás nem tekinthető reprezentatívnak. Ezen korlát kiküszöböléseként jelenleg folyik olyan kutatásunk, mely azokra is kiterjed, akik nem rendelkeznek home office munkatapasztalattal.

További korlátként jelentkezik, hogy jelen felmérésben a munkavállalók oldalát elemeztük, a munkáltatók véleménye, tapasztalata, felülről vezérelt munkavállalói megítélése nem azonosítható.

Jövőbeni kutatási irányként tervezzük egy ezer fős, országos online kérdőíves felmérés elvégzését, amely reprezentatív a nemre, korra, iskolai végzettségre, lakhelyre, iparágra és vállalatméretre. A kutatás során megkérdezzük a válaszadókat, hogy van-e home office tapasztalatuk, ezek után látható lesz a demográfiai megoszlás. Később a demográfiai megoszlás ismerete lehetőséget biztosít a home office-szal rendelkezők reprezentatív megkérdezéséhez. A reprezentatív kutatás során megkérdeznénk azok véleményét is, akiknek nincs home office tapasztalata, attitűd-vizsgálatot végzünk, és így tisztázható lenne az is, hogy a bemutatott felmérés eredményei a home office pozitív hozzáállásúakra vezethető vissza, vagy pedig a tapasztalat nélküliek várakozásainál is hasonló mintázatok alakulnak ki.

Tervezzük továbbá a kutatás rendszeres (évente, két évente) megismétlését, melyek során azt vizsgáljuk, hogy a járvány hatására (vagy attól függetlenül) hogyan változik a munkavállalók és munkaadók véleménye, elégedettsége a home office-szal kapcsolatban. Az időszakos felmérések, attitűdvizsgálatok, tendenciák feltárása segíthet megérteni, leképezni a home office jövőbeli elterjedését, a benne levő lehetőségek kiaknázását és egyben alkalmazásának korlátait is. Ezen vizsgálatok során az általános tapasztalatok mellett kitérünk majd a nonprofit szektor esetlegesen egyedi jellemzőinek megállapítására is.

Köszönetnyilvánítás

Köszönettel tartozunk Prof. Dr. Rappai Gábornak, a Gazdálkodástani Doktori Iskola vezetőjének, aki támogatta a kutatás lefolytatását az EFOP-3.6.3-VEKOP-16-2017-00007 azonosítószámú „Tehetségből fiatal kutató – A kutatói életpályát támogató tevékenységek a felsőoktatásban” című pályázat keretében.

A tanulmány „Az Innovációs és Technológiai Minisztérium ÚNKP-21-4-II-PTE-954 kódszámú Új Nemzeti Kiválóság Programjának a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Alapból finanszírozott szakmai támogatásával készült.”



Illetve a TKP2021-NKTA-19 számú projekt az Innovációs és Technológiai Minisztérium Nemzeti Kutatási Fejlesztési és Innovációs Alapból nyújtott támogatásával, a TKP2021-NKTA pályázati program finanszírozásában valósult meg.

Irodalom

- Akkirman, Ali D.–Harris, Drew L. (2005): Organizational communication satisfaction in the virtual workplace. *Journal of Management Development*, 24., (5), pp. 397–409. <https://doi.org/10.1108/02621710510598427>
- Argenti, Paul A. (2003): *Corporate Communication*. New York: McGraw-Hill.
- Ásványi Zsófia–Venczel-Szakó Tímea–Szabó-Bálint Brigitta–Kuráth Gabriella (2021): XXI. századi munkavégzési formák nemzetközi környezetben. In: Blahó András–Czakó Erzsébet–Poór József (Szerk): *Nemzetközi menedzsment*. Budapest: Akadémiai Kiadó. pp. 160–173.
- Babbie, Earl R. (2016): *The practice of social research*. 14th ed. Cengage Learning.
- Bailey, Diane E.–Kurland, Nancy B. (2002): A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 23., pp. 383–400.
- Bakacsi Gyula (2002): *Szervezeti magatartás és vezetés*. Budapest: KJK.
- Bankó Zoltán–Ferge Sándor–Gáspár Mátyás–Kántor Nedda–Kökényiné Ivanics Annamária–Kugler Kinga–Laczkó Zsuzsanna–Paál Kálmán–Wesselényi Andrea (2003): *Táv munka tanácsadó*. Budapest: KJK KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft.
- Bankó Zoltán–Ferencz Jácint (2015): *Atipikus munkajogviszonyok*. Budapest: Wolters Kluwer Kft.
- Beauregard, T. Alexandra–Basile, Kelly A.–Canónico, Esther (2019): Telework: Outcomes and facilitators for employees. In: Landers, Richard N. (Ed.): *The Cambridge handbook of technology and employee behavior*. Cambridge: Cambridge University Press. pp. 511–543.
- Becker, Roman–Kaerkes, Wolfgang (2006): Gefühlte Bindung geht über Zufriedenheit. *Qualität und Zuverlässigkeit*, (3.), pp. 18–22.
- Blair-Loy, Mary–Wharton, Amy S. (2002): Employees' Use of Work Family Policies and the Workplace Social Context. *Social Forces*, 80., (3), pp. 813–845. <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.574.1971&rep=rep1&type=pdf> (Letöltve: 2021. 05. 16.)
- Borgulya Ágnes (2014): *Kulturális távolságok vállalaton belüli és országok közötti interakciókban*. Budapest: Typotex Kiadó.
- Borzán Anita–Szekeres Bernadett (2020): Digitalizációs kihívások a civil szektorban. *Civil Szemle*, XVII., (1), pp. 73–88.
- Bray, Nathaniel J.–Williams, Laine (2017): A quantitative study on organisational commitment and communication satisfaction of professional staff at a master's institution in the United States. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 39., (5), pp. 487–502. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2017.1354757>
- Brief, Arthur Paul (1998): *Attitudes In and Around Organisation*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Brunelle, Eric (2013): Leadership and Mobile Working: The Impact of Distance on the Superior-Subordinate Relationship and the Moderating Effects of Leadership Style. *International Journal of Business and Social Science*, 4., (11), pp. 1–14.
- Brunelle, Eric–Fortin, Jo-Annie (2021): Distance Makes the Heart Grow Fonder: An Examination of Teleworkers' and Office Workers' Job Satisfaction Through the Lens of Self-Determination Theory. *Original Research*. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2158244020985516>
- Caligiuri, Paula–De Cieri, Helen–Minbaeva, Dana–Verbeke, Alain–Zimmermann, Angelika (2020): International HRM insights for navigating the COVID–19 pandemic: Implications for future research and practice. *Journal of International Business Studies*, 51., pp. 697–713. <https://link.springer.com/article/10.1057/s41267-020-00335-9>

- Carlson, Dawn S.–Kacmar, K. Michele–Williams, Larry J. (2000): Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56., (2.), pp. 249–276. <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Castro, Monia L.–Martins, Nico (2010): The relationship between organisational climate and employee satisfaction in a South African Information and Technology organisation. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36., (1), pp. 1–9. http://www.scielo.org.za/scielo.php?pid=S2071-07632010000100006&script=sci_arttext&tling=e
- Devine, Kay Stratton–Taylor, Laurel–Haryett, Kathy (1997): The impact of teleworking on Canadian employment. In: Duffy, Ann–Glenday, Daniel–Pupo, Norene (Eds.): *Good Jobs, Bad Jobs, No Jobs. The Transformation of Work in the 21st Century*. Toronto: Harcourt Brace. pp. 97–116.
- Ferencz Zoltán (2020): *Miért okoz nehézséget a korlátozó intézkedések betartása?* https://szociologia.tk.mta.hu/uploads/files/FerenczZ_kockazatok-jarvany-FF.pdf (Letöltve: 2021.09.25.)
- Gajendran, Ravi S.–Harrison, David A. (2007): The good, the bad and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92., (6), pp. 1524–1541.
- Gajendran, Ravi S.–Harrison, David A.–Delaney-Klinger, Kelly (2014): Are telecommuters remotely good Citizens? Unpacking telecommuting's effects on performance via i-deals and job resources. *Personnel psychology*, pp. 1–41. <http://publish.illinois.edu/ravigajendran/files/2014/08/PPPsych-Final.pdf> doi: 10.1111/peps.12082 (Letöltve: 2021. 10. 03.)
- Gibson, Cristina (2020): GUIDEPOST From 'Social Distancing' to 'Care in Connecting': An Emerging Organizational Research Agenda for Turbulent Times. *Academy of Management Discoveries*, 6., (2.), <https://journals.aom.org/doi/10.5465/amd.2020.0062> (Letöltve: 2021. 06. 08.)
- Golden, Teresa D. (2006): The role of relationships in understanding telecommuter satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 27., (3), pp. 319–340.
- Golden, Teresa D.–Veiga, John F. (2005): The impact of extent of telecommuting on job satisfaction: Resolving inconsistent findings. *Journal of Management*, 31., (2.), pp. 301–318.
- Goodman, Miriam B.–Hirsch, P. Brandon (2010): *Corporate Communication*. New York: Peter Lang.
- Greenberg, Jeff–Baron, Robert A. (2000): *Behaviors in organizations*. New Jersey: Prentice Hall.
- Grensing-Pophal, Lin (2000): Follow Me. *HR Magazine*, 45., (2.), pp. 36–41.
- Hárs Ágnes (2012): *Az atipikus foglalkoztatási formák jellemzői és trendjei a kilencvenes és a kétezres években*. TÁMOP-2.3.2-09/1 MŰHELYTANULMÁNYOK T/13. <https://docplayer.hu/19067760-Az-atipikus-foglalkoztatasi-formak-jellemzoi-es-trendjei-a-kilencvenes-es-a-ketezres-evekben.html> (Letöltve: 2020. 07. 10.)
- Hill, E. Jeffrey–Miller, Brent C.–Weiner, Sara P.–Colihan, Joe (1998): Influences of the virtual office on aspects of work and work/life balance. *Personnel Psychology*, 51., (3), pp. 667–683. doi: 10.1111/J.1744-6570.1998.TB00256.X (Letöltve: 2020. 05. 19.)
- Ineson, Elizabeth M.–Benke, Eszter–László, József (2013): Employee loyalty in Hungarian hotels. *International Journal of Hospitality Management*, 32., (1), pp. 31–39.
- Izvercian, Monica–Potra, Sabina–Ivascu, Larisa (2016): Job satisfaction variables: A grounded theory approach. *Procedia–Social and Behavioral Sciences*, 221., pp. 86–94.
- Jarjabka Ákos (2010): A foglalkoztatási formák hagyományos és új, rugalmas megoldásai. In: Karoliny Zsuzsanna–Poór József (Szerk.): *Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv: Rendszerek és alkalmazások*. Budapest: Complex Kiadó. pp. 212–220.
- Jarjabka Ákos–Kuráth Gabriella–Sipos Norbert–Venczel-Szakó Tímea–Szabó-Bálint Brigitta–Balogh Gábor–Uhrin Anett (2020a): *Digitális oktatás, távmunka helyzetfelmérés és jövőbeli elképzelések. PTE munkatársi, oktatói felmérés*. Kutatási tanulmány. Pécs: PTE.

- Jarjabka Ákos–Kuráth Gabriella–Sipos Norbert–Venczel-Szakó Tímea–Szabó-Bálint Brigitta–Balogh Gábor–Uhrin Anett (2020b): Rugalmasság, produktivitás vagy elszigeteltség? Avagy a COVID–19 hatása a felsőoktatásban oktatók munkavégzésére. *Magyar Tudomány*, 181., (12.), pp. 1698–1710.
- Jarjabka Ákos–Venczel-Szakó Tímea–Szabó-Bálint Brigitta–Kuráth Gabriella–Sipos Norbert (2020c): *Digitális oktatás, távmunka helyzetfelmérés és jövőbeli elképzelések. Szervezeti, vállalati felmérés.* Kutatási tanulmány Pécs: PTE.
- Jawadi, Nabila (2013): E-leadership and trust management: Exploring the moderating effects of team virtuality. *International Journal of Technology and Human Interaction*, 9., (3), pp. 18–35. DOI: 104018/jthi.2013070102
- Johnson, Eric N.–Lowe, David J.–Reckers, Philip M.J. (2008): Alternative work arrangements and perceived career success: current evidence from the big four firms in the US. *Accounting, Organizations and Society*, 33., (1), pp. 48–72.
- Kraut, Robert (1989): Telecommuting: the trade off of home work. *Journal of Communication*, 39., (3), pp. 19–47.
- Kronblad, Charlotta (2020): How Digitalization Changes our Understanding of Professional Service Firms. *Academy of Management Discoveries*, 6., (3), <https://doi.org/10.5465/amd.2019.0027>
- Locke, Edwin A. (1976): The Nature and Causes of Job Satisfaction. In: Dunnette, Marvin D. (Ed.): *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally. pp. 1297–1343.
- Makó Csaba–Keszi Roland–Polyánszky T. Zoltán (2003): A munkáltatók távmunkával szembeni beállítottsága (a közép-dunántúli régió példája). *Vezetéstudomány*, 34., (12.), pp. 17–33.
- Meulen, van der N.–Baalen, P. van–Heck, E. van–Mülder, Sipko (2019): No teleworker is an island: The impact of temporal and spatial separation along with media use on knowledge sharing networks. *Journal of Information Technology*, 34., (3), pp. 243–262.
- Morganson, Valerie J.–Major, Debra A.–Oborn, Kurt L.–Verive, Jennifer M.–Heelan, Michelle P. (2010): Comparing telework locations and traditional work arrangements. *Journal of Managerial Psychology*, 25., (6.), pp. 578–595.
- Murphy, Micah–Sashi, C. M. (2018): Communication, interactivity and satisfaction in B2B relationships. *Industrial Marketing Management*, 68., (12.), pp. 1–12. doi: 10.1016/j.indmarman.201708.020
- Netemeyer, Rick–Boles, James S.–McMurrin, Robert (1996): Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81., (4.), pp. 400–410.
- Noé Nikolett (2004): A dolgozó munkával való elégedettsége. *Marketing & Menedzsment*, 38., (5.), pp. 13–23.
- Omondi, Anjeline–K’Obonyo, Peter (2018): Flexible work schedules: a critical review of literature. *The Strategic Journal of Business & Change Management*, 5., (4.), pp. 2069–2086.
- Ouedraogo, Alidou–Leclerc, Andrea (2013): Job Satisfaction and Organizational Performance: Evidence from Canadian Credit Union. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 17., (1), pp. 35–50.
- Pinsonneault, Alain–Boisvert, Martin (2001): The impacts of telecommuting on organizations and individuals: A review of the literature. In: Johnson, Nancy (Ed.): *Telecommuting and virtual offices: Issues and opportunities*. IGI Global. pp. 163–185.
- Piwinger, Manfred–Zerfass, Ansgar (Hrsg.) (2007): *Handbuch Unternehmenskommunikation*. Wiesbaden: Gabler.

- Pleyers, Geoffrey (2021): A pandémia mint aréna – Társadalmi mozgalmak a COVID–19 idején. *Civil Szemle*, 68., (3.), pp. 7–30.
- Saane, N. van–Sluiter, Judit K.–Verbeek, Jos–Frings-Dresen, Monique H. W. (2003): Reliability and validity of instruments measuring job satisfaction – a systematic review. *Occupational Medicine*, 53., (3.), pp. 191–200. DOI: 10.1093/occmed/kqg038
- Sajtos László–Mitev Ariel (2007): *SPSS Kutatási és adatelemzési kézikönyv*. Budapest: Alinea Kiadó.
- Schmid, Beat F.–Lyczek, Boris (Hrsg.) (2006): *Unternehmenskommunikation. Kommunikationsmanagement aus Sicht der Unternehmensführung*. Wiesbaden: Gabler/GWF Fachverlage.
- Shaffer, Margaret A.–Harrison, David A. (1998): Expatriates' psychological withdrawal from international assignments: Work, nonwork, and family influences. *Personnel Psychology*, 51., (1.), pp. 87–118. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1998.tb00717.x>
- Shamir, Boas–Salomon, Ilan (1985): Work at home and the quality of working life. *Academy of Management Review*, 10., (3.), pp. 455–464.
- Sharma, Subhash–Durand, Richard M.–Gur-Arie, Oded (1981): Identification and analysis of moderator variables. *Journal of Marketing Research*, 18., (3.), pp. 291–300.
- Siklós András (2021): Elbúcsúzhatunk az 5 napos munkahéttől? [index.hu](https://index.hu/belfold/2021/01/19/munkahet_munkahely_tavoli_munkavegzes_alkalmazott/?fbclid=IwAR3RdSbB2fbc6XXEXPRU1LQFIQgu6xDSLZwVrIVH7oBwtbplLeGCzL_9Qh28), https://index.hu/belfold/2021/01/19/munkahet_munkahely_tavoli_munkavegzes_alkalmazott/?fbclid=IwAR3RdSbB2fbc6XXEXPRU1LQFIQgu6xDSLZwVrIVH7oBwtbplLeGCzL_9Qh28 (Letöltve: 2021. 09. 29.)
- Sipos Norbert (2016): A munkaelégedettség Herzberg-modelljének továbbfejlesztése a frissdiplomások 2011–2014 adatbázisok alapján. *Vezetéstudomány*, 47., (12.), pp. 97–108.
- Sipos Norbert–Jarjabka Ákos–Kuráth Gabriella–Venczel-Szakó Tímea (2020): Felsőoktatás a COVID–19 szorításában: 10 nap alatt 10 év?: Gyorsjelentés a digitális átállás hatásairól a munkavégzésben a Pécsi Tudományegyetemen. *Civil Szemle*, Különszám, pp. 73–91.
- Tsai, Yuhsin (2011): Relationship between Organizational Culture, Leadership Behavior and Job Satisfaction. *BMC Health Serv Res*, 11., (98.), doi: 10.1186/1472-6963-11-98
- Van Riel, Cees Bernardus (1992): *Principles of corporate communication*. Hemmel Hempstead: Prentice-Hall.
- Van Riel, Cees Bernardus–Fombrun, Charles J. (2007): *Essentials of corporate communication. Implementing practices for effective reputation management*. New York: Routledge.
- Verčič, Ana Tkalac–Špoljarić, Anja (2020): Managing internal communication: How the choice of channels affects internal communication satisfaction. *Public Relations Review*, 46., (3.), <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2020.101926>
- Venczel-Szakó Tímea (2021): *Atipikusból a tipikus felé? A COVID–19 járvány hatása a home office és a munkavállalói elégedettség relációjára*. Doktori értekezés. Pécs: PTE-KTK. Kézirat.
- Venczel-Szakó Tímea–Balogh Gábor–Borgulya Ágnes (2021): Távmunka, home office: Hogyan érinti a távolról dolgozás a szervezet intern kommunikációját? *Vezetéstudomány*, 52., (2.), pp. 73–86.
- Vroom, Victor Harold (1964): *Work and Motivation*. San Francisco: CA.
- Wheatley, David (2012): Good to be home? Time-use and satisfaction levels among home-based teleworkers. *New Technology, Work and Employment*, 27., pp. 224–241.
- Yang, Jen-Tsi (2010): Antecedents and consequences of job satisfaction in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29., (4.), pp. 609–619.

Internetes hivatkozás

- EURYDICE (2021): Magyarország. https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/population-demographic-situation-languages-and-religions-35_hu (Letöltve: 2021. 09. 27.)
- Eurofound (2020): Living and working in Europe 2019. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef200_03en.pdf (Letöltve: 2021. 07. 30.)
- GKI (2020): A foglalkoztatottak munkahelyi helyzete 2020 júniusában – GKI Gazdaságkutató Zrt. jelentése. https://www.gki.hu/wp-content/uploads/2020/06/Foglalkoztatotts%C3%A1g_20200623.pdf (Letöltve: 2021. 05. 30.)
- KSH felmérés: https://www.ksh.hu/stadat_files/nep/hu/nep0001.html (Letöltve: 2021. 10. 14.)
- KSH Heti Monitor 2020. <https://www.ksh.hu/heti-monitor/> (Letöltve: 2021. 01. 05.)
- KSH Heti Monitor 2021. <https://www.ksh.hu/heti-monitor/> (Letöltve: 2021. 11. 22.)

Jegyzetek

- ¹ Országos átlag 2021-ben: 9 730 772 fő (férfi: 4 663 794 fő; nő: 5 066 772 fő, vagyis 47,9% férfi, és 52,1% nő) (KSH 2021).
- ² 2019-ben a lakosság 70,5 százaléka városokban, illetve városi közösségekben élt; Budapesten és agglomerációjában a teljes népesség közel 30% százaléka összpontosul (EURYDICE 2021).

Mellékletek

1. melléklet. A munkaélegedettség és kommunikációs elégedettség mérésének szakirodalmi megalapozottságú tényezői

Kód	Elégedettségi tényezők	Szakirodalmi háttér
ME1	Az otthoni munkavégzés során érdekes, kihívásokkal teli feladatokat látok el.	Saane, N. van et al. (2003); Noé (2004); Becker–Kaerkes (2006); Gajendran–Harrison (2007)
ME2	Az otthoni munkavégzés során jól tudom alkalmazni tudásomat és képességeimet.	Saane, N. van et al. (2003); Noé (2004); Becker–Kaerkes (2006); Gajendran–Harrison (2007)
ME3	A rám bízott munka mennyisége általában véve megfelelő, amikor otthonról dolgozom.	Noé (2004); Becker–Kaerkes (2006); Gajendran–Harrison (2007); Yang (2010)
ME4	A home office több stresszt okoz az irodai munkához képest.	Gajendran–Harrison (2007); Yang (2010)
ME5	Home office során a munkafeladatokat a házi-munkával és/vagy a gyermekgondozási feladatokkal jól tudom ötvözni.	Saane, N. van et al. (2003); Gajendran–Harrison (2007); Yang (2010)
ME6	Nehéz összeegyeztetnem a munkát és az otthoni teendőket, ha nem otthonról dolgozom.	Saane, N. van et al. (2003); Gajendran–Harrison (2007); Yang (2010)

ME7	Home office során a munka–magánélet egyensúlya teljes mértékben meg tud valósulni.	Netemeyer et al. (1996); Carlson et al. (2000); Makó et al. (2003); Saane, N. van et al. (2003); Golden et al. (2006); Gajendran–Harrison (2007); Yang (2010)
ME8	Home office során a munka és a szabadidő határai egyértelműek.	Netemeyer et al. (1996); Carlson et al. (2000); Makó et al. (2003); Saane, N. van et al. (2003); Gajendran–Harrison (2007); Yang (2010)
ME9	A home office rugalmas munkaidő-beosztást tesz lehetővé.	Makó et al. (2003); Gajendran–Harrison (2007); Ineson et al. (2013)
ME10	A home office-nak köszönhetően jól tervezhető a munka.	Yang (2010)
ME11	Home office során a munka jellege megváltozik az irodai munkához képest.	Shamir–Salomon (1985); Kraut (1989); Hill et al. (1998); Makó et al. (2003); Saane, N. van et al. (2003); Gajendran–Harrison (2007); Johnson et al. (2008)
K1	A napi munkafeladataim megfelelő elvégzéséhez minden szükséges információt megkapok home office esetén.	Saane, N. van et al. (2003); Wheatley (2012); Jawadi (2013); Meulen et al. (2019); Brunelle–Fortin (2021)
K2	Ha otthonról dolgozom, hiányoznak az irodai pletykák, az informális kommunikáció.	Saane, N. van et al. (2003); Golden (2006); Meulen et al. (2019); Brunelle–Fortin (2021)
K3	Home office esetén kialakult kommunikációs csatornákat használunk a munkavégzés során.	Wheatley (2012); Brunelle (2013); Jawadi (2013); Meulen et al. (2019); Brunelle–Fortin (2021)

Forrás: Saját szerkesztés.



Fotó/Csanádi Gábor

A MAGYARORSZÁGI FELSŐOKTATÁS DIGITÁLIS FELKÉSZÜLTSGÉNEK SZAKMAPOLITIKAI VONATKOZÁSAI AZ OECD DIGITÁLIS-ÁTALAKULÁS-JELENTÉSE KAPCSÁN

Kővári Attila

Bevezetés

■ Az információs társadalomban a digitális eszközök fejlődésének következtében folyamatosan átalakulóban van a társadalom minden színtere, beleértve a civil szférát, valamint az oktatás és a tanulás folyamatát, módszereit. A digitális és online világ megváltoztatja a polgárok mindennapjait, kihatással van mindannyiunk életére, annak bármely területét nézve. Az oktatásnak kiemelt jelentősége van abban, hogy bevezessék a digitális társadalom polgárait a digitális eszközök célirányos használatába, amihez megfelelő digitális írástudásra van szükség. Mely integrálni igyekszik a tudást és a képesség-elemeket, alapismereteket és speciális digitális kompetenciákat, melyek a jelenlegi társadalomban alapvető értékévé váltak. Az online oktatás népszerűsége már a 2020-as világjárvány előtt is jelentősen növekedett, melyben a civil szervezetek nyújtotta képzések is fontos szerepet töltenek be. A blended oktatás formái mellett megjelentek a teljesen online intézményi képzések. Például egy teljes, a Kárpát-medencére kiterjedő magyar nyelvű online oktatási platform a K-MOOC (Námesztovszki–Kovács 2021). A magyar kormány kiemelt intézkedései között szerepel a társadalom digitális felkészültségének javítása, a felsőoktatás digitalizációja, ami megjelenik a *Digitális Oktatási Stratégiában* (MK 2016a) és a *Fokozatváltás a felsőoktatásban középtávú szakmapolitikai stratégiában* (MK 2016b). A világjárvány következtében történt online oktatásra való átállás részben a digitális oktatás éles főpróbája volt mind a felsőoktatási intézmények digitális oktatási rendszerei, oktatói és hallgatói számára (Bacsa-Bán 2022), de az oktatásban közre-

működő civil szervezetek is hasonló lépésre kényszerültek.

Az oktatás digitalizációja az egyes felsőoktatási intézmények esetében már a világjárványt megelőző időszakban is kiemelt fejlesztési céllá vált, melynek köszönhetően számos egyetemen az online oktatás megújítására irányuló projektek indultak (lásd például Rajcsányi-Molnár–Czifra 2021).

Ma már mind a hallgatók, mind a digitális eszközök használatában járatos oktatók mindennapjaiban jelentős mértékben megjelenik a digitális technológia, nemcsak az oktatási-tanulási tevékenység kapcsán, hanem a tanórán kívül is, a szórakozás, az információszerzés, a kapcsolattartás területein. A nemzetközi felmérések alapján az is megállapítható, hogy az oktatáspolitikai döntések, melyeknek célja, hogy a digitális írástudás, a társadalom digitális kompetenciáinak fejlesztése fontos része legyen a tanárképzésnek és továbbképzésnek, egyre fontosabb szerepet kapnak (Hill–Fülöp 2020). Az OECD *Skills Outlook 2019* tanulmánya felhívja a figyelmet, hogy az átalakuló digitális társadalmon alapuló világhoz való felzárkózás elsősorban kormányzati programok támogatásával valósítható meg, az egyének fejlődésének támogatása a teljes életen át tartó oktatási és képzési rendszer segítségével (OECD 2019). A digitális társadalom, a digitális állampolgárság megteremtése céljából, melyeket a digitális és online világban járatos, az abban megjelenő információkat kritikusan szemlélő, konstruktívan továbbgondoló állampolgárok alkotnak, átfogó programokat kell végrehajtani.

Az oktatást komoly kihívás elé állítja az is, hogy az OECD *Skills Outlook 2019* tanulmánya szerint egyre több munkafolyamatot váltanak ki gépek, másrésről folyamatosan nő azon munkakörök száma, melyek a korábbiakhoz képest komplexebb tudást igényelnek. A tanulmány felhívja a figyelmet arra is, hogy a társadalom digitalizációja földrajzi egyenlőtlenségekhez vezethet, és hogy a technológiai fejlődés alapjaiban változtatja meg a hagyományos társadalmi és gazdasági viszonyokat. Magyarország tekintetében a *Digitális Oktatási Stratégia*, a *Digitális Munkaerő Program*, a *Digitális Jólét Program 2.0* tartalmaz irányelveket a jövő digitális társadalmát meghatározó legfontosabb tényezők vonatkozásában, így például a köznevelési és szakképzési rendszer digitális oktatás adta lehetőségek megteremtésére és kihasználására, az egész életen át tartó tanulásra épülő felnőttképzési rendszer szorgalmazására, mely a társadalom egészére kiterjesztené a digitális kompetenciák fejlesztését. Ehhez azonban „szükség van a tanárok és a tanulók digitális-kompetencia-fejlesztésére: kompetenciamodellek alkalmazására, az ehhez szükséges önértékelési eszközök feltérképezésére, az oktatási paletta és tanári alapképzés tantervének frissítésére” (Racsko 2016: 101). A *Digitális Jólét Program 2.0* a gazdaság, az állam és a társadalom digitális fejlesztésének számos területén fogalmaz meg digitalizációt támogató programokat, mint például átfogó infrastruktúra-fejlesztéseket és az oktatási rendszer digitális átalakítását (MK 2017).

A 38 tagországot tömörítő Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (Organisation for Economic Co-operation and Development – OECD) által koordinált, *A magyarországi felsőoktatás digitális átalakulásának támogatása* című projekt célja egyrészt az volt, hogy felmérje a magyarországi felsőoktatás digitalizált-

ságának jelenlegi helyzetét, mely a társadalom digitális lehetőségeit alapvetően meghatározza, másrészt szakmapolitikai ajánlásokat fogalmazzon meg, továbbá javaslatokat tegyen a felsőoktatási rendszer digitalizációjának mérésére alkalmas monitoring keretrendszer és indikátorok vonatkozásában. Az OECD-jelentés (2021) tárgyalta, hogy a magyarországi felsőoktatás egyes kulcsmutatók tekintetében milyen pozícióban van az OECD-átlaghoz viszonyítva. A megállapítások azt mutatták, hogy mind a hallgatói létszámok, mind a finanszírozás, mind pedig a szakmapolitikai beavatkozások tekintetében fejlődés szükséges. A jelentés a kulcstényezőik tekintetében rámutat arra, hogy az online oktatásban elérhető javulást a digitális technológiák szélesebb körű elterjedése és hatékonyabb használata, a digitális technológiák alkalmazására épülő oktatási módszertanok alapozzák meg, ebben azonban még van mit fejlődni. Másrészt, minden intézményben és országos szinten is ki kell dolgozni olyan elektronikus tanulási keretrendszert (Molnár 2013), illetve programozott oktatási módszereket, melyek alkalmasak a digitális oktatás előrehaladásának nyomon követésére, fejlesztésére, valamint a támogatásra szoruló területek azonosítására, különös tekintettel a digitális tanulási formákra (Molnár 2016), és amely az egész társadalom számára megalapozza a tanulás (Nárai 2019), illetve a digitális kompetenciák fejlesztésének lehetőségét.

A magyar kormány az elmúlt időszakban kiemelten kezelte a felsőoktatás digitalizációját, ami megjelenik a *Digitális Oktatási Stratégiában (MK 2016a)* és a *Fokozatváltás a felsőoktatásban középtávú szakmapolitikai stratégiában (MK 2016b)* is, melyekben központi szerepet kap a digitalizáció. Az is egyre jobban kirajzolódik, hogy az oktatásban egyre inkább alkalmazzák a digitális oktatási módszereket, technológiákat (Kovács 2020), ami fontos előrelépés a társadalom digitális kompetenciáinak a fejlesztése terén is. Európa többi országához hasonlóan, a világgjárvány következtében a magyar felsőoktatás 2020 tavaszán a teljesen online oktatásra tért át, ami fontos szerepet játszott abban, hogy az oktatás digitalizációja az egyes intézmények esetében kiemelt fejlesztési céllá váljon. Azonban az OECD (2021) alapján megállapítható, hogy az eddig tett lépések ellenére a társadalom egészét vizsgálva továbbra is hiányosságok vannak a megfelelő digitális infrastruktúrához és berendezésekhez való hozzáférés terén. Hasonlóképpen, a digitális technológiák használata nem járt együtt a pedagógiai gyakorlatok és intézményi politikák szisztematikus frissítésével. A felsőoktatási adatrendszerek, bár részletes képet nyújtanak a rendszer jellemzőiről és eredményeiről, jelenleg nem teszik lehetővé a felsőoktatási intézmények digitalizációjának nyomon követését.

Jelen cikk röviden összefoglalja Magyarország helyzetét a digitalizáció és a felsőoktatás rendszerének vonatkozásában, valamint elemzi a felsőoktatás digitalizálását támogató politikai környezetet és szakmapolitikai reformokat az OECD-jelentés (2021) kapcsán, mely reformok a digitális társadalom fejlődése szempontjából alapvető jelentőséggel bírnak.

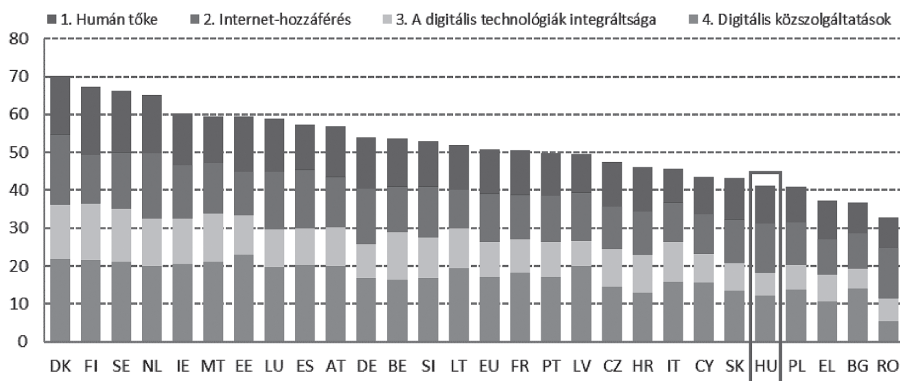
Magyarország helyzete a digitalizáció terén

Az Európai Unió digitális gazdaság és társadalom fejlettségét mérő mutatója (DESI) 4 kulcsfontosságú dimenzió mentén követi nyomon az EU tagállamainak digitális fejlődését (European Commission 2021):

- 1) humán tőke;
- 2) internet-hozzáférés (összekapcsoltság);
- 3) a digitális technológiák integráltsága;
- 4) digitális közzolgáltatások;

melyek áttekintést adnak az uniós gazdaságok és társadalmak digitalizációjáról. A DESI legfrissebb, 2021-ben megjelent kiadásában szereplő adatok alapján Magyarország – 41,2 ponttal – az EU 28 tagállama között a 23. helyen végzett, mellyel jelentősen elmarad az uniós átlagtól (1. ábra).

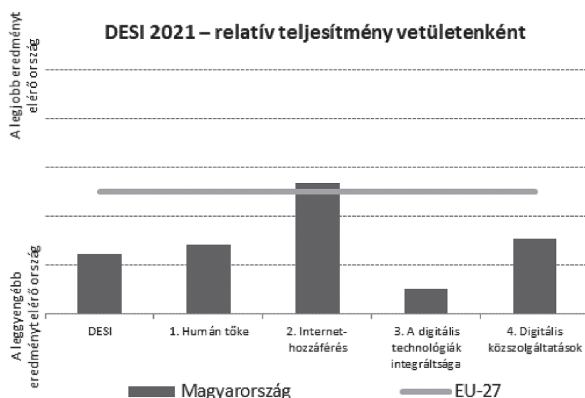
1. ábra. A digitális gazdaság és társadalom fejlettségét mérő mutató (DESI) 2021



Forrás: European Commission (2021).

Az internet-hozzáférés az egyetlen dimenzió, amelyben Magyarország meghaladta az uniós átlagot (2. ábra).

2. ábra. A digitális gazdaság és társadalom fejlettségét mérő mutató összetevői Magyarország vonatkozásában, 2021



Forrás: European Commission (2021).

A humán tőke vonatkozásában Magyarországon az IKT-diplomások (összes diplomához képesti) aránya 4,9 százalék, ami magasabb az EU-átlagnál (3,9%), viszont az IKT-szakemberek (a 15–74 éves foglalkoztatottak) aránya csupán 3,8 százalék, ami alacsonyabb a 4,3 százalékos EU-átlaghoz viszonyítva. Az alapvető digitális készségek azonban 2021-ben is az uniós átlag alatt maradtak, és a 16 és 74 év közöttiek mindössze 25 százaléka rendelkezett az alapszint feletti digitális készségekkel, szemben az uniós átlag 31 százalékával. A női IKT-szakemberek aránya 12 százalék, ami EU-átlag alatti értéket mutat (19%). Az IKT-képzést nyújtó vállalkozások aránya 16 százalék, míg az EU-átlag 20 százalék. Ami a digitális technológiák integráltsága mutatóját illeti, legnagyobb elmaradásunk a vállalkozások vonatkozásában van, a 37,6 pontos EU-átlaghoz viszonyítva csupán 23,3 pont, ami a 26. helyet jelenti. A digitális közszolgáltatások terén elért 49,2 pont az EU 68,1 pontos átlagához viszonyítva már kisebb lemaradás, de ez is csak a 25. helyhez elegendő.

A 2021–2030 közötti időszakra szóló Nemzeti Digitális Stratégia (ITM–BM 2020) a digitalizáció széles körben történő fokozottabb alkalmazására irányuló gondolatokat fogalmaz meg, melyekben a cél a társadalom digitális készségeire, a hálózati lefedettségére, a kormányzati szolgáltatások digitalizálására és a digitalizáció cégek általi átvételére irányul.

Magyarország továbbá egy átfogó mesterségesintelligencia-stratégiában foglal össze számos iránymutatást és célt a mesterséges intelligencia széles körű alkalmazásának támogatása terén, ezzel erősítve Magyarország helyzetét ezen a területen (ITM 2020). A kormányzati stratégiák hazánk digitalizáció területén történő előremozdulását célozzák, és a digitális társadalom fejlődésének irányába mutatnak.

Az OECD-jelentés a felsőoktatás digitális felkészültsége vonatkozásában két dimenziót emel ki. Egyrészt a felsőoktatási vezetők, oktatást támogató szervezetek által az oktatók és a hallgatók számára biztosított digitális technológiákhoz

és tartalmakhoz való hozzáférést és annak szintjét, másrészt azon állami szabályozásokat, amelyek prioritásokat és ösztönzőket határoznak meg a felsőoktatási intézmények számára, hogy alapvető tevékenységeikbe beépítsék a digitális gyakorlatokat, valamint olyan intézményi stratégiákat, amelyek megfelelő motivációt adnak ehhez. Ezek az intézkedések mind a társadalom digitális készségeinek fejlesztése irányába mutatnak.

A magyarországi felsőoktatás jelenlegi rendszere

Magyarországon a felsőoktatási intézmények fenntartó szerint lehetnek állami felsőoktatási intézmények és nem állami fenntartók által működtetett intézmények, melyek közé a közfeladatot ellátó közérdekű vagyonkezelő alapítványi (KEKVA), magán- (gazdálkodó szervezetek, alapítványok vagy közérdekű alapítványok) vagy egyházi fenntartású intézmények sorolhatóak. Ennek eredményeként az elmúlt években végbement modellváltás által 21 intézmény fenntartója lett közfeladatot ellátó közérdekű vagyonkezelő alapítvány. Az állami finanszírozás azonban megmaradt, forrásai jelentős részét a modellváltó intézmények alapítványainak többsége továbbra is az államtól kapja, igaz már teljesítmény alapon.

Másrészt, egy felsőoktatási intézmény akadémiai profil alapján lehet egyetem, alkalmazott tudományok egyeteme vagy főiskola. Az egyetem legalább nyolc alapképzési és hat mesterképzési szakon jogosult képzésre, valamint doktori képzésre és doktori fokozat odaítélésére; oktatóinak, kutatóinak legalább 60 százaléka tudományos fokozattal rendelkezik; tudományos diákköröket működtet; és az általa indított szakok egy részén képzéseit képes idegen nyelven folytatni. Az alkalmazott tudományok egyeteme legalább négy alapképzési és két mesterképzési szakon jogosult képzésre, legalább két szakon duális képzést folytat – ha a működési engedélye kiterjed a műszaki, az informatikai, az agrár-, a természettudományi vagy gazdaságtudományok képzési területre, szakra –; oktatóinak, kutatóinak legalább 45 százaléka tudományos fokozattal rendelkezik; tudományos diákköröket működtet; és az általa indított szakok egy részén képzéseit képes idegen nyelven folytatni. A főiskola esetében az oktatók, kutatók legalább harmada tudományos fokozattal rendelkezik. A magánintézményekre általában a kevesebb kar és hallgató jellemző.

Az Oktatási Hivatal aktuális nyilvántartása szerint a felsőoktatási intézmények megoszlása az 1. táblázatban látható.

1. táblázat. A magyarországi államilag elismert felsőoktatási intézmények fenntartó szerinti bontásban, 2022

Fenntartó	Egyetem	Alkalmazott tudományok egyeteme	Főiskola	Teljes
Állami	5	0	1	6
KEKVA	16	5	0	21
Magán	2	4	6*	12
Egyházi	6	1	19	26
Teljes	29	7	29	65

* Az Innovációs Társadalomtudományi Felsőoktatási Intézmény már szerepel az adatok között, állami elismerése azonban a kimutatás készítésekor (2022. 02. 12) még folyamatban volt.

Forrás: Saját kimutatás az Oktatási Hivatal (2022) alapján.

Modellváltás, lehetőségek a digitális társadalom szolgálatában

A modellváltás a rendszerváltás óta eltelt 30 év egyik legjelentősebb felsőoktatási változása. A modellváltás az egyetemek működésének számos területére kihat, melyek között előtérbe kerülnek a digitális társadalom elvárásainak megfelelő fejlesztési irányok is. Az öt állami fenntartású egyetem és egy főiskola mellett létrejött 21, közfeladatot ellátó, közérdekű vagyonkezelő alapítványi formájú modellváltó egyetem, melyeken kívül magán- és egyházi egyetemek is működnek az országban.

A modellváltástól azt várják, hogy a magyar felsőoktatás – a digitális korszakváltás és a mesterséges intelligencia korában, illeszkedve a kor digitális lehetőségeihez, illetve a digitális társadalom fejlődését szolgáló oktatási intézmények által – versenyképesebb lesz. Olyan felsőoktatás kialakítása a cél, hogy a felsőoktatási intézmények jobban alkalmazkodjanak a piac igényeihez, ami újabb előrelépést jelenthet az intézmények számára – mindezt a digitális technológiák adta lehetőségek minél nagyobb mértékű kihasználásával. Az egyetem irányításának a modellváltást követően három fő szereplője lett: a stratégiai célokat kijelölő fenntartó kuratórium, a szenátus és az állam. Az állam – a pénzügyi finanszírozás mellett – a minőség szabályozása és az ágazat irányítási jogköreinek a révén továbbra is meghatározó marad a felsőoktatási intézmények életében.

A modellváltás következtében az egyetemek kikerültek a közvetlen állami fenntartású intézmények köréből, az alapítói, fenntartói jogok egy kifejezetten erre a célra alapított vagyonkezelő alapítványhoz kerültek át. Az intézmények, az osztrák modellhez hasonlóan, a feladatok sajátosságainak megfelelően, előre rögzített tel-

jesítménymutatók alapján, középtávú finanszírozás keretében gazdálkodnak, rugalmasabban tudnak együttműködni a piaci szereplőkkel.

Az Eszterházy Károly Egyetem a modellváltás során szintén fenntartót vált, de nem úgy, mint a többi modellváltó egyetem: az államtól az Egri Főegyházmegye veszi át a fenntartói feladatokat. Az egyetemek azonban továbbra is számíthatnak állami forrásokra, mivel az állam a jövőben is hozzájárul az egyetemek működéséhez. A modellváltó egyetemek esetében a feladat ellátásához szükséges infrastruktúra a saját tulajdonukba került.

Ezzel szélesebb körű rendelkezési jog jelenik meg az egyetemek saját tulajdonú vagyona felett, rugalmasabb eljárási és beszerzési szabályokat alkalmazhatnak. A modellváltás következtében növekszik az egyetemek szervezeti-, gazdasági autonómiája, és az egyetemek új, tervezhető karrierutak kialakítását is megvalósíthatják. A modellváltás keretében a modellváltó felsőoktatási intézmények a közfeladat megfelelő minőségű ellátásának érdekében jelentős állami vagyonhoz jutnak. Az eddigi, évről évre történő finanszírozás helyett az oktatási, kutatási, fejlesztési célokat hosszú távon, 15–25 évre meghatározó keretmegállapodások váltották fel, és a finanszírozás részleteit az első 3–6 évre szóló időszakokra finanszírozási szerződésekben határozták meg. Az így biztosított források által hosszú távú kiszámíthatóságot, teljesítményt, minőségi mutatókat vezettek be.

Az előzőek értelmében az egyetem autonómiája jelentősen növekszik, képzéseit a munkaerőpiac elvárásainak megfelelően nagyobb szabadsággal alakíthatja, melyben előtérbe kerül a digitális társadalom kihívásainak való megfelelés. Az új működési modellben bevételeivel az egyetem önállóan gazdálkodhat, melyet az intézmény fejlesztésére, a bérek felzárkóztatására tudja fordítani, ezzel működése és üzemeltetése rugalmasabbá, gazdaságosabbá válhat. Az egyetem finanszírozását biztosító vagyonkezelő alapítvány az egyetemtől különálló, önálló entitás és jogi személy. Az Alapítvány kezelő szerve a Kuratórium, ez az általános ügydöntő és képviseleti szerv. Az Alapítvány nevében a Kuratórium jár el. A fenntartóváltás következtében az egyetemek által foglalkoztatott közalkalmazottak közalkalmazotti jogviszonya a fenntartói jog átszállásának napján munkaviszonnyá alakult. Az egyetemek – annak érdekében, hogy minél versenyképesebbek legyenek – újfajta dolgozói motivációs rendszereket alakíthatnak ki. Ezt a legtöbb intézmény az elmúlt hónapokban már meg is tette, továbbá a korábbi oktatói-kutatói bértáblához képest jelentősen magasabb munkabéreket meghatározó, új bértáblákat határoztak meg, melyekhez ösztönző rendszert is bevezettek, így a kiemelkedő teljesítményt nyújtók további ösztönzőkhöz juthatnak. Az egyes egyetemeken kialakított új bérezési rendszerek az egyetemi fizetések versenyképességét javítják a munkaerőpiacon. A modellváltás önmagában azonban akkor tudja minden szempontból a tőle elvárt előnyöket és lehetőségeket megvalósítani, ha ezt a politikai környezet is támogatja. A modellváltó egyetemek előtt megnyílt a lehetőség arra, hogy a digitális társadalom igényeinek megfelelő képzések kialakításához, fejlesztéséhez megfelelő erőforrásokat biztosítsanak.

Az elkövetkező években a képzések struktúrája, módja, oktatásmódszertani vonatkozásai feltehetően nagyobb mértékű változáson fognak keresztül menni, és ezen változások jelentős részét a jövő digitális társadalmának elvárásai fogják indukálni.

A felsőoktatás digitalizálását támogató politikai környezet

A digitalizációt támogató intézkedéseket, szabályozásokat, amelyeknek természetes velejárója a kapcsolódó finanszírozás, a szakmapolitikai stratégiák és döntések határozzák meg, melyek ösztönözhetik a felsőoktatási intézményeket arra, hogy intézményfejlesztési stratégiájukban a digitális oktatás minél átfogóbban megjelenjen. A környezeti tényezők közé sorolhatóak a gazdasági, társadalmi, kulturális és demográfiai tényezők, valamint ezekhez kapcsolódik a civil szektor és az egyéb digitális oktatásban szerepet játszó nem kormányzati szervezet és testület is. Az elmúlt években számos előrelépés történt az elektronikus tanulmányi és elektronikus tanulástámogató rendszerek bevezetése terén. Magyarországon jelenleg a felsőoktatási képzőhelyek nappali képzésben 3885 államilag támogatott képzést kínálnak, ezek közül 9 egyetem 63 szakon indít távoktatási képzést, míg 10 évvel ezelőtt, „2012-ben Magyarországon az induló szakok száma különböző oktatási formákban 1187, ebből távoktatás 18. A távoktatási kurzusokat 6 intézmény indítja, az összesen 39 egyetem és főiskola közül” (Lengyelne Molnár et al. 2015: 34).

Az OECD-jelentés több pontot is kiemel, melyekben Magyarország előremutató eredményeket ért el a felsőoktatás digitalizálása terén, s amelyek kiemelt jelentőségűek a digitális társadalom megalapozásában is. Előrelépés az infrastruktúrális fejlesztésekben, különös tekintettel a nagy sebességű internetelésre, valamint a felsőoktatás-menedzsment rendszereinek fejlesztése vonatkozásában történt. Másrészt, a kormányzat részéről megtörtént a felsőoktatás digitalizálásának ösztönzésére irányuló, alapvető stratégiai célok megfogalmazása, úgymint a *Digitális Oktatási Stratégia* (MK 2016a) és a *Fokozatváltás a felsőoktatásban, középtávú szakmapolitikai stratégia 2016* (MK 2016b). Ezekhez kapcsolódik a digitális alapkompenciák megteremtését célzó, a szakképzésre és a felnőttképzésre irányuló szakmapolitikai stratégia, a Szakképzés 4.0 (ITM 2019; Rajtik 2020). A stratégiák a digitalizáció elősegítése érdekében a társadalom digitalizálásában is kulcsfontosságú célokat és intézkedéseket fogalmaznak meg.

A *Digitális Oktatási Stratégia* az erősségeket és gyengeségeket három fő területen méri fel:

- digitális infrastruktúra és adatok;
- digitális oktatás, kutatás és elkötelezettség;
- a tanulók tapasztalatai és tanulása.

A *Fokozatváltás a felsőoktatásban középtávú szakmapolitikai stratégia* átfogó képet ad a magyarországi felsőoktatás helyzetéről, melyek közül több negatívum is megemlíthető, például az informatikai (IT) eszközök beszerzésének központosítá-

sából adódó nehézségek; a szakképzett és képzett informatikai személyzet hiánya; a hallgatók informatikai támogatásának gyengeségei; és az oktatók képzésének hiánya az online oktatás módszertanának terén.

Az OECD a már bemutatott stratégiák alapján összefoglalta a magyar felsőoktatás digitális felkészültségét jellemző erősségeket és gyengeségeket. A 2. táblázat ennek a lényegesebb szempontokat tartalmazó kivonatát foglalja össze (OECD 2021).

2. táblázat. A magyar felsőoktatás digitális felkészültségét jellemző erősségek és gyengeségek

Erősségek	Kihívások
<i>Digitális infrastruktúra és adatok</i>	
<ul style="list-style-type: none"> – A legtöbb intézményben elérhető az alapvető hálózati infrastruktúra. – A legtöbb egyetem rendelkezik széles-sávú hozzáféréssel. – A felsőoktatásba bekerülő hallgatók közel 100 százaléka rendelkezik megfelelő digitális felszereléssel (laptop, okostelefon, asztali számítógép). – Az intézmények állítólagos nyitottsága a jól bevált digitális megoldások iránt. 	<ul style="list-style-type: none"> – Nincs szabványosítás az intézmények között használt digitális hálózatokon. – A személyes eszközök oktatási folyamatokba való integrálásának hiánya. – Az IT-infrastruktúra cseréje ritka, alacsony finanszírozási támogatás mellett. – Az oktatási és kutatási célú speciális eszközök és szoftverek beszerzése ritkán történik meg. – A felsőoktatási intézmények informatikai támogatásának hiánya.
<i>Digitális oktatás, kutatás és elkötelezettség</i>	
<ul style="list-style-type: none"> – Az intézmények jelentős része foglalkozik digitális tartalom-fejlesztéssel. – Növekvő egyetemi és ipari együttműködés, különösen az IKT-szektorban. 	<ul style="list-style-type: none"> – Az osztálytermi digitális támogatás és digitális tananyagok minősége heterogén. – A tanári kompetenciák nem elegendőek a digitális tanulási környezetben való tanításhoz. – Belső tanári szakmai továbbképzési programok hiánya.
<i>A tanulók tapasztalatai és tanulása</i>	
<ul style="list-style-type: none"> – A fiatalokat célzó, az IKT és a természettudományok, a technológia, a mérnöki és a matematika (STEM) elsajátítására irányuló programok sikeresek voltak. – Pályaválasztási tanácsadás/pályaorientáció/nemzetközi mobilitás/nyelvoktatási szolgáltatások részben digitálisan, kompetenciaközpontok támogatásával. 	<ul style="list-style-type: none"> – A „hagyományos” módszertani megközelítések fennmaradása a felsőoktatási képzésekben (előadás, szeminárium, gyakorlat). – Az akkreditáló testület nem ismeri el a hazai és nemzetközi online programokat, a nemformális tanulás során szerzett kreditek elismerése és átadása ritka. – A tananyagok nem támogatják a minőségi e-learning-alapú tanulást.

Forrás: Saját szerkesztés az OECD (2021) jelentés alapján.

Szakmapolitikai reformok a digitalizáció sikeres bevezetése érdekében

A digitális technológiák nyújtotta lehetőségek kiaknázása végett olyan szakmapolitikai irányok és szabályozások meghatározása szükséges, amelyek célzott változtatást hoznak a felsőoktatási intézmények irányításában, az oktatásban és a tanulásban, valamint a kutatásban egyaránt. Az OECD-jelentés a digitális felkészültség, a digitális technológiák gyakorlati alkalmazása (melyet röviden digitális gyakorlatiasságnak vagy gyakorlottságnak is nevezhetünk) és a digitális teljesítmény mentén vizsgálja a szükséges intézkedéseket, tényezőket (OECD 2021). A digitális felkészültség elsősorban a digitális infrastruktúrára és a technológiák intézményi szintű hozzáférhetőségére utal, mely a digitalizáció szükséges előfeltétele. A digitális technológiák egyre szélesebb körű elérhetősége azonban csak alapot ad, de közvetlenül nem jelenti a digitális technológiák alkalmazását. A digitális technológiák gyakorlati alkalmazása ki kell terjedjen a vezetők, az oktatók és nem oktatók, valamint a hallgatók tevékenységeire, valamint az oktatók oktatásszervezési, tananyagfejlesztési, ismeretátadási és számonkérési módszertanára egyaránt (Szűts 2011, 2014). Az előzőekben megfogalmazottak szakmapolitikától és környezeti tényezőktől függő komplex jellegét, valamint a visszahatásokat a 3. ábra foglalja össze.

3. ábra. A digitális teljesítményt befolyásoló tényezők kapcsolata



Forrás: Saját szerkesztés az OECD (2021) alapján.

Ezen lépések megtételét az OECD-jelentés négy fő szakaszra bontja, melyek a következők:

1) Az irányok meghatározása

A felsőoktatási dolgozók és hallgatók igényeinek és tapasztalatainak a felmérése alapján meg kell határozni és kommunikálni kell a digitális oktatás reform-

területeit, valamint ki kell dolgozni egy olyan tervet, amely biztosítja a megvalósítást. Ehhez meg kell tervezni a digitalizáció szükséges költségeit és azt be kell építeni a költségvetésbe, valamint meg kell oldani a digitalizáció elért szintjének mérését, továbbá az elért reformcélok és a megvalósult célkitűzések nyomon követését.

2) *Az alapok megteremtése*

A stratégiai célok megvalósításához szükséges digitális infrastruktúra, az adatok gyűjtését, tárolását, kezelését és elemzését lehetővé tevő rendszerek és az infrastruktúra kezeléséhez és karbantartásához képzett szakemberek biztosítása. A digitalizált felsőoktatási rendszer által gyűjtött adatokból kinyerhető és feldolgozható további információk a teljes oktatási rendszer fejlesztéséhez adhatnak útmutatásokat.

3) *A folyamatok fejlesztése*

Az intézményfinanszírozásban, valamint az egyének szintjén is alapvető a digitalizáció minél hatékonyabb megvalósítását lehetővé tevő folyamatok fejlesztése. A digitális képességek növelése megköveteli a személyzet képzését és a digitális oktatás támogatása iránti elkötelezettséget.

4) *Az előnyök kiaknázása a hallgatók, a munkaadók és minden állampolgár tekintetében*

A hatékony digitalizációs stratégia megköveteli, hogy a felsőoktatási rendszer minden szereplője, a hallgatók, a munkaadók és minden egyetemi állampolgár részesüljön a digitalizáció előnyeiből. Ez magában foglalja a rugalmas tanulási módokat, a digitális oktatás minden előnyének kihasználását mind a technológia, mind az oktatók felkészültsége terén, továbbá a digitális készségek átadását, illetve a munkaadók elvárásainak figyelembevételét.

Az előzőekben felsoroltak végrehajtásához világos szakmapolitikai célok mentén olyan reformok végrehajtására és a hozzájuk kapcsolódó finanszírozási rendszerre van szükség, amelyek egyrészt irányítják ezen folyamatokat, másrészt biztosítják a felsőoktatási intézmények digitális oktatásának minőségét. A reformok végrehajtását gondosan ütemezni kell, és mind intézményi, mind pedig egyéni szinten megfelelő ösztönzőkkel szükséges kísérni. A szakmapolitikai reformok terén a digitalizáció sikeres bevezetése érdekében az előzőekben meghatározott szakaszok és célok mentén érdemes a felsőoktatás digitalizálásának folytatása (Pajtókné Tari–Horváth 2010; Pajtókné Tari 2011), és ezzel a digitális társadalom fejlődésének megalapozása.

Összefoglalás

A digitális technológiák megváltoztatták az emberek interakcióját, munkáját és tanulását, továbbá kiemelt jelentőséggel bírnak a digitális társadalom fejlődésében is (Nárai 2012). A felsőoktatásban a tanítás és tanulás, a kutatás és a részvétel

digitalizálása évtizedek óta zajlik, de a felsőoktatási rendszereken belül is nagy eltérések mutatkoznak. A koronavírus világjárvány miatti kényszerű átállás a teljes mértékben online tevékenységekre jelentős lépés volt a felsőoktatásban és más oktatási tevékenységet végző civil szervezetek tekintetében is. A digitális felsőoktatásra való átállás feltárta a felsőoktatási intézmények azon képességét (Molnár 2016), hogy biztosítsák tevékenységeik folytonosságát, de azt is megmutatta, hogy sok munka van még hátra annak érdekében, hogy a digitális technológiákat hatékonyan használják fel a minőség, a hatékonyság (Molnár–Orosz 2021) és a méltányosság előmozdítása érdekében a felsőoktatásban (Rajcsányi-Molnár–Bacsa-Bán 2021), és hogy a társadalom digitális készségeinek a fejlesztése átfogóan megvalósulhasson.

Ösztönözni kell azon intézményi és egyéni oktatásmódszertani gyakorlatok lényeges megváltoztatását, amelyek ahhoz szükségesek, hogy a digitális oktatás hatékonysága növekedjen, a digitális készségek fejlesztése javuljon, hozzájárulva ezzel a felsőoktatási teljesítmény javításához, akár a legkorszerűbb informatikai technológiák révén (Katona 2021a, 2021b, 2022). Továbbá, létre kell hozni a felsőoktatás digitalizálásának mérésére, az előrehaladás nyomon követésére alkalmas keretrendszert, hogy a fejlesztésekre és beruházásokra szoruló területek azonosíthatóak legyenek. A szakmapolitikai reformok terén a digitalizáció bevezetésének sikeres folytatása érdekében az előzőekben meghatározottaknak kiemelt célként kell megjeleníteniük, ami a digitális társadalom fejlődésében kulcsfontosságú szerepet játszik.

Irodalom

- Bacsa-Bán Anetta (2022): A teljes körű online oktatás első tapasztalatai hallgatói és oktatói szempontból. In: Bacsa-Bán Anetta: *Hozzáadott érték: egy felsőoktatási intézmény képzésében*. Dunaújváros: DUE Press. pp. 99–136.
- European Commission (2021): *The Digital Economy and Society Index – Countries' performance in digitisation, Hungary*. <https://ec.europa.eu/newsroom/dae/redirection/document/80589>
- Hill Katalin–Fülöp Veronika (2020): Educate students in teacher training to sustainable consumption through the life cycle examination of an e-device. *Journal of Applied Technical and Educational Sciences*, 10., (2.), pp. 103–128.
- ITM (2019): *Szakképzés 4.0. A szakképzés és felnőttképzés megújításának középtávú szakmapolitikai stratégiája*. Budapest: Innovációs és Technológiai Minisztérium. <https://www.nive.hu/Downloads/Hirek/DL.php?f=szakkepzes-4.0.pdf>
- ITM (2020): *Magyarország Mesterséges Intelligencia Stratégiája*. Budapest: Innovációs és Technológiai Minisztérium. <https://ai-hungary.com/api/v1/companies/15/files/137203/view>
- ITM–BM (2020): *Nemzeti Digitalizációs Stratégia*. Budapest: Innovációs és Technológiai Minisztérium–Belügyminisztérium. <https://2015-2019.kormany.hu/download/f/58/d1000/NDS.pdf>
- Katona József (2021a): Analyse the Readability of LINQ Code using an Eye-Tracking-based Evaluation. *Acta Polytechnica Hungarica*, 18., (1.), pp. 193–215.

- Katona József (2021b): Clean and dirty code comprehension by eye-tracking based evaluation using GP3 eye tracker. *Acta Polytechnica Hungarica*, 18., (1), pp. 79–99.
- Katona József (2022): Measuring Cognition Load Using Eye-Tracking Parameters Based on Algorithm Description Tools. *Sensors*, 22., (3), p. 912.
- Kovács Gábor (2020): Gamification vs. Game Addiction. *Computers & Learning*, 3., (1), pp. 12–20.
- Lengyelne Molnár Tünde–Kis-Tóth Lajos–Antal Péter–Racsco Réka (2015): *IKT innováció*. Eger: EKf Líceum Kiadó.
- Magyar Kormány (2016a): *Magyarország Digitális Oktatási Stratégiája*. <https://digitalisjoletprogram.hu/hu/tartalom/dos-magyarorszag-digitalis-oktatasi-strategiaja>
- Magyar Kormány (2016b): *Fokozatváltás a felsőoktatásban középtávú szakmapolitikai stratégia 2016*. https://2015-2019.kormany.hu/download/c/9c/e0000/Fokozatvaltas_Felsooktatásban_HONLAPRA.PDF
- Magyar Kormány (2017): *A Digitális Jólét Program 2.0*. <https://digitalisjoletprogram.hu/files/58/f4/58f45e44c4ebd9e53f82f56d5f44c824.pdf>
- Molnár György (2013): Challenges and Opportunities in Virtual and Electronic Learning Environments. In: *IEEE 11th International Symposium on Intelligent Systems and Informatics*. September 26–28. Subotica, Serbia. pp. 397–401.
- Molnár György (2016): Digital learning on the basis of 21st century higher education. *Opus et Educatio*, 3., (6), pp. 699–706.
- Molnár György (2020): Realitás vagy utópia? A jövő korszerű digitális oktatási és módszertani lehetőségei valamint ezeket meghatározó keretrendszerek hatása. In: Hideg Gabriella–Simándi Szilvia–Virág Irén (Szerk.): *Prevenció, intervenció és kompenzáció*. Debrecen: Debreceni Egyetemi Kiadó. pp. 78–100.
- Molnár György–Orosz Beáta (2021): *A digitális átállás innovációs lehetőségei és kezdeti tapasztalatai. Társadalmi innováció és tanulás a digitális korban*. Debrecen: Debreceni Egyetemi Kiadó. pp. 268–279.
- Námesztovszki Zsolt–Kovács Cintia (2021): *E-learning*. Szabadka: Újvidéki Egyetem Magyar Tannyelvű Tanítóképző Kar.
- Nárai Márta (2012): Az érvényesülés feltételei – a pályakezdő diplomásokkal szembeni munkaerő-piaci elvárások vizsgálata. In: Pálvölgyi Károlyné–Reisinger Adrienn–Szabados Eszter–Tóth Tamás (Szerk.): *Új trendek és kihívások a hazai felsőoktatásban*. (Tanulmánykötet.) Győr: Széchenyi István Egyetem Regionális- és Gazdaságtudományi Doktori Iskola. pp. 121–143.
- Nárai Márta (2019): Felsőoktatási intézmények szerepe a fiatalok társadalmi érzékenyítésében. In: Berghauer-Olasz Emőke–Gávrijluk Ilona–Hutterer Éva–Pallay Katalin (Szerk.): *A köz- és felsőoktatás előtt álló kihívások a XXI. században Kelet-Közép-Európában az oktatási reformok tükrében*. Ungvár: Il. Rákóczi Ferenc Kárpátaljai Magyar Főiskola. pp. 305–314.
- OECD (2019): *OECD Skills Outlook 2019: Thriving in a Digital World*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/df80bc12-en>.
- OECD (2021): *Supporting the Digital Transformation of Higher Education in Hungary. Higher Education*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/d30ab43f-en>.
- OH (2022): *FIRGráf, FIR törzsadatok*. Budapest: Oktatási Hivatal. <https://firgraf.oh.gov.hu/prg/gyorslista.php?gy=10>
- Pajtókné Tari Ilona (2011): A számítógép alkalmazása a földrajztanításban. *Földrajzi Közlemények*, 135. pp. 165–171.
- Pajtókné Tari Ilona–Horváth Gergely (2010): A földrajztudomány és az oktatás kapcsolata. *Földrajzi Közlemények*, 134. pp. 232–235.

- Racsko Réka (2016): Az aktuális infokommunikációs stratégiák (policy) nemzetközi áttekintése. *Tudományos és Műszaki Tájékoztatás*, 63., (3.), pp. 91–106.
- Rajcsányi-Molnár, Mónika–Bacsa-Bán, Anetta (2021): From the Initial Steps to the Concept of On-line Education: Teacher Experiences and Development Directions Based on Feedback from Online Education Introduced During the Pandemic. *Central European Journal of Education Research*, 3., (3.), pp. 33–48.
- Rajcsányi-Molnár Mónika–Czifra Sándor (2021): Integrált online oktatási rendszer kialakítása a Dunaújvárosi Egyetemen. In: Németh István–András István–Rajcsányi-Molnár Mónika (Szerk.): *Fenntarthatósági terek*. Dunaújváros, Partium: DUE Press. pp. 84–101.
- Rajtik Róbert Zoltán (2020): Vocational training 4.0 strategy ideas for the field of mechanical engineering. *Transactions on IT and Engineering Education*, 3., (1), pp. 16–31.
- Szűts Zoltán (2011): Torlódott galaxisok: A nyomtatott szöveg és a világháló korának párhuzamai. *Egyenlítő*, 9., (7–8.), pp. 54–60.
- Szűts Zoltán (2014): Közösségi média és WEB 2.0 alapú tanulási formák integrálása a felnőttképzésbe. *EDU Szakképzés és Környezetpedagógia Elektronikus Szakfolyóirat*, 4., (1), pp. 37–45.



Fotó/Csanádi Gábor

NYELVI DISZKRIMINÁCIÓ VAGY NYELVI TOLERANCIA?¹

A BBB-MÓDSZER ALKALMAZÁSÁNAK LEHETŐSÉGEI A (KISEBBSÉGI)
PEDAGÓGIAI GYAKORLATBAN

Lőrincz Gábor–Istók Béla–Baka L. Patrik

Bevezetés

■ Tanulmányunk a pedagógusok körében megfigyelhető nyelvi diszkrimináció 21. századi jelenlétével és következményeivel foglalkozik. Munkánk célja a nyelvileg toleráns pedagógusi attitűd kialakításához szükséges attribútumok bemutatása egy általunk javasolt modell, a három kulcsszóra épülő BBB-módszer (bővítés, barátságos attitűd, beszédhelyzet) alapján. Tanulmányunk azt a kérdéskört vizsgálja, hogyan, illetve hogyan ne tanítsunk anyanyelvet az óvodában és az iskolában.

Munkánk első részében a hetvenes évekbeli Ann Arbor-i per (Labov 1982: 167–174; Fényes 2012: 2–3; Sándor 2014: 16–17) és Jánk István (2019) néhány éve végzett kutatásának tanulságait ismertetjük, rámutatva arra, hogy bár az iskolai nyelvi diszkrimináció nemzetközi „tettenérésétől” számítva már lassan fél évszázad telt el, de a jelenség még napjainkban is aktuális probléma. Különösen igaz ez a határon túli magyar régiókra, amelyekben számos nyelvi tévhitet és „negatív” nyelvi ideológiát tartalmazó nyelvtankönyv használatos az oktatásban (a nyelvi ideológiák szlovákiai magyar anyanyelvoktatásban betöltött szerepéről lásd: Bilász 2017). Ezzel a témakörrel a második részben foglalkozunk.

Tanulmányunk harmadik, gyakorlati részében a Selye János Egyetem óvó- és tanárképző szakos nappali tagozatos hallgatói körében végzett online kérdőíves felmérésünk eredményeit mutatjuk be. Ennek keretein belül a hallgatókra tanulmányaik során ható két nyelvi attitűd, a nyelvi diszkriminációt támogató *preskriptív* (előíró) és a nyelvi tolerancia alapjául szolgáló *deskriptív* (leíró) nyelvszemlélet

megjelenésének arányát vizsgáljuk az oktatás különböző színterein. A preskriptív attitűd a standard nyelvváltozatot abszolút értéknek tekinti, annak normarendszerén keresztül ítéli meg, hogy milyen a *helyes (normatív)* és *helytelen (normasértő)* nyelvhasználat. A standardtól eltérő nyelvi elemeket és formákat – köztük a táj-szavakat, a szlengszavakat, az idegen szavakat – sokszor megbélyegzi: *eredendő-en rossznak, kevésbé értékesnek, kerülendőnek* tartja azokat. Ezzel szemben a deskriptív nyelvszemlélet objektíven megvizsgálja és leírja a nyelv és az azt alkotó nyelvváltozatok törvényszerűségeit, a standardközpontú értékítéletek helyett pedig legfeljebb a beszédhelyzet alapján tekint egy-egy nyelvi elemet, illetve formát *adekvátnak* (odaillőnek) vagy éppen *inadekvátnak* (oda nem illőnek).

A modern, emberközpontú nyelvészet (különösen a szociolingvisztika 'társas-nyelvészet') deskriptív jellegű, és már hosszú ideje próbálja felszámolni társadalmunk preskriptív beidegződéseit, például a nyelvhelyességi hibák mániákus javítgatásait (a társadalmi beidegződés bírálatáról lásd: Jánk 2015: 84–85).

Munkánk negyedik részében az elfogadó(bb) pedagógusi nyelvszemlélet kialakítását elősegítő BBB-módszer támpontjait vázoljuk fel. E modell létrehozása során a Selye János Egyetem Tanárképző Karát látogató hallgatók reflexióiból indultunk ki.

Az ötödik, egyben utolsó részben azoknak a határon túli civil szervezeteknek a tevékenységét ismertetjük röviden, amelyek elsődleges feladatuknak tartják a nyelvhasználati tények feltárását és dokumentálását, ezzel pedig befolyásolni tudják a nyelvhasználók szélesebb körének a nyelvszemléletét.

Nyelvi diszkrimináció vagy nyelvi tolerancia? Mi változott 40 év alatt?

Nyelvi diszkrimináción, más szóval lingvicizmuson (Skutnabb-Kangas 1997) egy beszélő vagy beszélőcsoport nyelvhasználata alapján történő hátrányos vagy előnyös megkülönböztetést értjük (Kontra 2005; Jánk 2019: 29). A hátrányos megkülönböztetés általában a beszélők otthonról hozott nyelvváltozata (az ún. alapnyelv vagy anyanyelvváltozat) megbélyegzéséből fakad (feltéve, hogy az „érezhetően” eltér a standard nyelvváltozattól). A nyelvi diszkrimináció alapjául sok esetben *nyelvi tévhit* és/vagy *nyelvi ideológiák* szolgálnak. A *nyelvi tévhit* vagy *nyelvi hiedelem* olyan nyelvvél, nyelvhasználattal kapcsolatos vélekedés, amely nem vagy csak részlegesen felel meg a valóságnak (vö. Lanstyák 2007: 159).

A nyelvi ideológiák pedig olyan kultúrafüggő gondolatrendszerek, amelyeket a beszélők, illetve a nyelvhasználatot megfigyelő személyek, csoportok – akik lehetnek akár nyelvész szakemberek, tanárok is – alakítanak ki a nyelv elemeivel, működésével, váltoásaival, a nyelvhasználat szabályaival, a szóbeli kommunikációval, a beszélők verbális magatartásával, a nyelvek és nyelvváltozatok kapcsolatával és kölcsönhatásával, a nyelv–egyén–társadalom viszonyával, a kisebbségi és a többségi csoportok nyelvi helyzetével, nyelvpolitikai vonatkozásaival, a fordítás lehetőségeivel stb. kapcsolatban (vö. Gal 2002: 197; Laihonon 2009: 281; Lanstyák 2017; Tóth 2019: 73).

Az iskolai diszkrimináció természetesen nemcsak nyelvi alapú lehet, hanem érintheti például a nemek közti különbségeket is (vö. Kéri 2019: 1882).

Az alábbiakban egy 1977-es amerikai per és egy 2017–2018-as Kárpát-medencei kutatás tanulságait ismertetjük: az előbbieket William Labov (1982: 167–174), Fényes Csaba (2012: 2–3) és Sándor Klára (2014: 16–17) összefoglalói, az utóbbiakat pedig Jánk István monográfiája (2019) alapján. A két esemény ugyan térben és időben is távol esik egymástól (kb. 7500 km és 40 év), mégis közös bennük, hogy felhívják a figyelmet a pedagógusok tanulókkal szembeni nyelvi alapú diszkriminációjára.

1977-ben az afroamerikai gyermekek szülei pert indítottak az Ann Arbor-i Martin Luther King Általános Iskola ellen, mert sérelmezték, hogy az intézmény nem veszi figyelembe a tanulók szociokulturális és nyelvi háttérét a mentális és tanulási képességük felmérése során. A problémát többek között az okozta, hogy az afroamerikai gyermekeknek a mentálisan sérültek és a tanulási zavarokkal küzdők számára fenntartott osztályokba kellett járniuk, mivel az iskola olyan képességfelmérő teszteket használt, amelyek a standard angolra épülő nyelvi modulokat tartalmaztak. A bíróság ezt a fajta hozzáállást a nyelvészek szakértői véleménye alapján diszkriminatívnek ítélte, mivel az afroamerikai gyermekek otthonról hozott nyelvváltozata, az afroamerikai angol (régebben: fekete angol) hangtanában és nyelvtanában is markáns eltéréseket mutatott az iskola által elvárt standard angolhoz képest. A standard angolban használatos *pin* 'tű' és *pen* 'toll', illetve *sheaf* 'halom, csomó' és *sheath* 'tok, burok' szavak megkülönböztetése egy képességmérő tesztben azért tekinthető diszkriminatívnek, mert míg a standard angolban részlegesen eltérő (paronímia), addig az afroamerikaiban ugyanolyan a szópárok ejtésmódja (homofónia), következtetésképpen az afroamerikai angolt beszélő gyermek nem tud különbséget tenni a kettő között. Az érintett tanulók hátrányos megkülönböztetését az okozta, hogy a képességüket és tudásukat egy számukra nem vagy kevésbé ismert nyelvváltozat alapján ítélték meg, miközben a saját dialektusukra épülő hasonló kérdések esetén volt lehetőségük a helyes válaszadásra. A bíróság a fentiek alapján a szülőknek adott igazat, az intézményt pedig arra kötelezte, hogy dolgozzon ki egy olyan programot, amely nem veszi magától értetődőnek a standard angol ismeretét, hanem az otthonról hozott nyelvváltozatból kiindulva teszi lehetővé annak lépésről lépésre való elsajátítását (vö. Labov 1982: 167–174; Fényes 2012: 2–3; Sándor 2014: 16–17).

Az alábbiakban Jánk István a *Nyelvi előítélet és diszkrimináció a magyartanári értékelésben* c. könyvének (2019) tanulságait foglaljuk össze röviden. A szerző 2017 és 2018 között nagymintás mérést végzett a Kárpát-medencei (magyarországi, szlovákiai, romániai és ukrainai) gyakorló és leendő magyartanárok körében. Arra a kérdésre kereste a választ, hogy jelen van-e a nyelvi diszkrimináció a pedagógiai értékelésben. A kutatásból kiderült (Jánk 2019: 13–16, 64–66, 194–199), hogy a tanulók feleletét nem annyira az elhangzott információk, mint inkább a nyelvváltozatuk és a nyelvhasználatuk alapján értékeli a magyartanárok. Ez azt jelenti, hogy egy standard nyelvváltozatban (közmagyarban) és/vagy kidolgozott nyelvhasználati

módban („szép”, hosszú, kerek mondatokban) elmondott, de tartalmilag gyengébb feleletre a tanárok hajlamosak jobb jegyet adni, mint arra, amelyik minden lényeges információt tartalmaz, de nyelvjárásban (pl. a palócban) és/vagy korlátozott (sok tömondatot és szóismétlést tartalmazó) nyelvhasználati módban hangzik el. Egyszóval: a magyartanár nem a tudást, hanem a beszéd módját értékeli, s mindezt az előítéletei alapján. Hozzá kell ugyanakkor tennünk, hogy ennek sokszor nincs is tudatában. Az értékelésre kiható nyelvi diszkrimináció veszélye, hogy a gyermek egy idő után arra a következtetésre juthat, hogy fölöslegesen tanul, a pedagógus ugyanis nem értékeli az erőfeszítéseit. A szerző szavaival élve: „A Pygmalion-effektus, vagyis az önbeteljesítő jóslat fog érvényesülni: a gyermek végül azonosul a szereppel, ami a pedagógus (és a társadalom) előzetes elvárásának, feltételezésének megfelel. [...] Ennek végkifejlete pedig, hogy nagyon sok tehetséges tanulót már nagyon korán elveszítünk, ami nem csak az érintett gyermek szempontjából óriási probléma és hiba, hanem a társadalom egészére nézve is.” (Jánk 2019: 198)

Jánk kutatását azért állítottuk párhuzamba a negyven évvel korábbi Ann Arbor-i esettel, hogy rámutassunk általa az iskolai nyelvi diszkrimináció 21. századi jelenlétére: jól látható, hogy a jelenséget évtizedek alatt sem sikerült felszámolni. Az általunk szorgalmazott BBB-módszer a nyelvi tolerancia tudatos kiépítésének egyik hasznos eszköze lehet: rövidtávon elősegítheti a pedagógusok tanulók nyelvhasználatára irányuló negatív megjegyzéseinek (azaz a diszkriminatív pedagógiai kommunikációnak) a felszámolását, hosszú távon pedig az ennek hatására bekövetkező szemléletváltás pedagógiai értékelésre való kiterjesztéséhez is hozzájárulhat.

Nyelvi tévhitek és nyelvi ideológiák a tankönyvekben

Az anyanyelvoktatásnak kiemelkedő (bár nem kizárólagos) szerepe van abban, hogy milyen lesz a felnövekvő generációk nyelvről, nyelvváltozatokról, nyelvhasználatról kialakított képe, ezért nagyon fontos, hogy a tanár megfelelő nyelvszemléletet közvetítsen diákjai felé. A nyelvi tévhitek terjesztésében – sajnos – viszonylag fontos szerep jut a (magyar és nem magyar szakos) tanároknak, tanárjelölteknek is (vö. Presinszky 2015: 24). A nyelvi mítoszok sok esetben az anyaországi beszélőközösség szempontjából is előnytelenek, károsak, a kisebbségi beszélők körében azonban egyenesen romboló hatásúak lehetnek, hiszen az ő nyelvhasználatukat jellemző, a standardtól eltérő jelenségeket a legtöbb esetben nyelvi vétségként, hibaként értékelik. A nyelvi tévhitek terjedése természetesen leginkább a tankönyveknek köszönhető, amelyek sokszor még napjainkban is a nyelvművelés egyközöntű szemléletmódját közvetítik (vö. Domonkosi 2016: 34–35). A preskriptív, azaz előíró szemléletmód sajnos főleg a kisebbségi tankönyvekben jelenik meg hangsúlyosan, ami azért problematikus, mert az írott tananyagra a tanárok többsége etalonként tekint, vagyis a tankönyvben található ismeretanyagot megkérdőjelezhetetlennek tartja – valószínűleg azért, mert úgy véli, hogy az tévedhetetlen szakemberek alkotása (vö. Lőrincz 2020).

„A tankönyvnek adekvát módon kellene figyelembe vennie azt a tényt, hogy a szlovákiai (és természetesen a romániai, szerbiai stb. – *a szerzők megjegyzése*) magyar nyelvhasználat bizonyos pontokon eltér a magyarországitól, s arra kellene törekednie, hogy a tanulók tudatosan, a helyzetnek megfelelően tudják használni a különböző nyelvváltozatokat. Elsődleges feladata a fentiekből következően éppen ezért az adekvát nyelvi kompetenciák fejlesztése, nem pedig a különféle nyelvi ideológiák és nyelvhelyességi babonák terjesztése” (Simon 2014: 10). A tankönyvekben leggyakrabban olyan nyelvi babonákkal találkozunk, mint a kötőszóhalmozás (pl. *de viszont, de végül*), a *nákolás* és a *suksükölés* helytelenítése vagy éppen az illatívszói esetrag (-*ba/-be*) inesszívuszi (-*ban/-ben*) helyett történő használatának elítélése (vö. Lőrincz 2020). Utóbbi többek között azért is veszélyes, mert ún. hiperkorrekt, túlhelyesbítéses alakok létrejöttét eredményezi, pl. *Reggel iskolában mentem*. Ilyen alakok pedig valóban nem léteznek a nyelvben, vagyis agrammatikusak.

A tankönyvek helytelenítik továbbá a kölcsönszavak használatát is, azokat bizonyos esetekben feleslegesnek, kerülendőnek tartják. A tankönyvírók elfelejtik azonban, hogy a szókölcsonzés a nyelvi érintkezés természetes velejárója, ezért a standard nyelvváltozatban is rengeteg, pl. angol kölcsönszóval találkozhatunk. A nyelv művelő tiltások a kölcsönszók esetében is eredményezhetnek hiperkorrekt alakokat, amelyek jellemzője, hogy sem a többségi nyelvben, sem a magyar nyelvváltozatokban nincs velük azonos hangalakú szó, de a magyarországi nyelvváltozatokban található egy hozzájuk nagyon hasonló hangalakú lexéma, pl. *prófécia* – *próféció*, *kompetencia* – *kompetenció* (vö. Lanstyák 2006: 51; Benő 2014: 78). Misad Katalin és Simon Szabolcs több mint egy évtizede megfogalmazott állításai tehát sajnos még napjainkban is nagyrészt helytállóak: „Magyartankönyveink különféle [...] nyelvi ideológiákra és mítoszokra épülnek, s figyelmen kívül hagyják azt a tényt, hogy a kisebbségi magyar gyermekek természetesen olyan kétnyelvű beszédközösségekben élnek, amelyben anyanyelvként egy, a többségi nyelv hatása alatt álló nyelvváltozatot sajátítanak el, s a mindennapi kommunikációs szituációkban szinte kizárólagosan ezt is használják. A fentiek ismeretében a szlovákiai magyarnyelv-tankönyveknek mind tartalmukban és szerkezetükben, mind módszereikben különbözniük kell(ene) a magyarországi egynyelvű diákok számára írt tankönyvektől, vagyis figyelembe kell(ene) venniük a kétnyelvű helyzetben történő anyanyelvi nevelés sajátosságait.” (Misad–Simon 2009: 225)

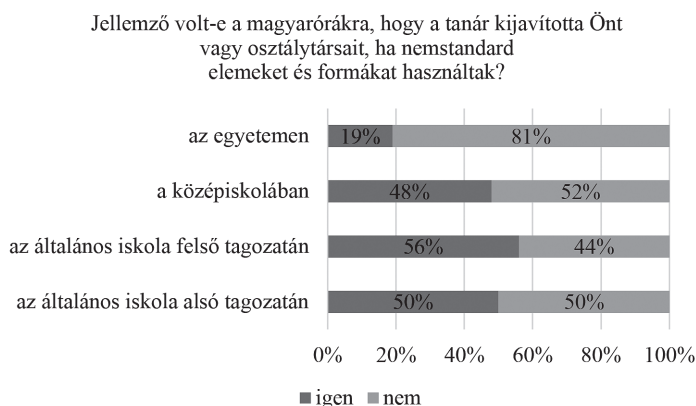
Azt is tudatosítani kell, hogy az anyanyelvoktatás nem működhet nyelvi ideológiák és a bennük gyökerező mítoszok nélkül, hiszen azok ugyanúgy, ahogy a nem nyelvi mítoszok is, bizonyos esetekben a kisebbségi közösség összekovácsolását, identitástudatának erősítését segítik elő. Az pedig (addig, amíg egy másik ember, csoport nyelvhasználatát nem minősíti helytelennek) minden diáknak és embernek – kisebbségben és többségben egyaránt – a magánügye, hogy erős érzelmek fűzik-e anyanyelvéhez, azt értéknek tartja-e, esetleg valamilyen megfontolásból lehetőség szerint mellőzi az idegen kifejezések használatát stb.

Felmérés a leendő pedagógusok nyelvszemléletét érintő hatásokról

2021 őszén online kérdőíves felmérést végeztünk a komáromi Selye János Egyetem óvó- és tanárképzésében részt vevő nappali tagozatos hallgatók körében. A zárt és nyitott kérdéseket tartalmazó Google-kérdőívet 140 hallgató töltötte ki, az eredményeket a Microsoft Excel program segítségével dolgoztuk fel. A fontosabb demográfiai adatokat (pl. származás, életkor) csak informatív jelleggel tesszük közzé, jelen tanulmánynak ugyanis nem célja azok függő változókra gyakorolt hatásának bemutatása.

A Selye János Egyetem az anyaországi hallgatók körében is népszerű felsőoktatási intézmény: a kitöltők 73,6 százaléka Szlovákiából, 24,4 százalékuk pedig Magyarországról származik. 52,1 százalékuk 21 év alatti, 47,9 százalékuk pedig 21 év feletti (az előbbiek az alapképzésben vesznek részt, az utóbbiak között pedig vannak alapképzésben és mesterképzésben részt vevő hallgatók is). A felmérésbe csak olyan adatközlők kapcsolódhattak be, akik idén vagy a korábbi években már részt vettek valamilyen, a preskriptív (előíró) és a deskriptív (leíró) nyelvszemlélet tárgyaló nyelvészeti kurzuson. A kitöltők 63,6 százaléka leendő óvónő, ugyanennyien valamilyen szakpárt oktatnak majd. A preskriptív és deskriptív nyelvszemlélettel kapcsolatos ismeretekre az előbbiek a *Bevezetés a magyar nyelvtudományba* (alapképzés, első évfolyam) és a *Nyelvi kompetenciák fejlesztése* (alapképzés, második évfolyam) elnevezésű kurzusokon, az utóbbiak pedig például a *Bevezetés a nyelvtudományba* (alapképzés, első évfolyam) és a *Szociolingvisztika* (mesterképzés, első évfolyam) tantárgyak keretén belül tehettek szert.

1. ábra. Nemstandard elemek javítása az oktatás különböző szinterein



Forrás: Saját szerkesztés.

A hallgatók megközelítőleg fele vett részt olyan magyarórákon az általános iskola alsó/felső tagozatán vagy a középiskolában, amelyre jellemző volt, hogy a tanár kijavította őt vagy az osztálytársait, ha nemstandard elemeket és formákat használtak (1. ábra). Ez a tendencia az egyetemen 20 százalék alá csökkent. A válaszok alapján a legtöbb tanár az 1. táblázatban látható nyelvi jelenségek „szabálytalan” használatát kifogásolta.

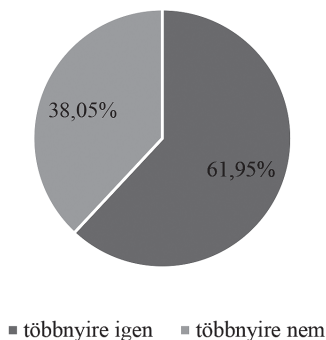
1. táblázat. A tanárok által leginkább kifogásolt nyelvi jelenségek

A nyelvi jelenség típusa	Nehezményezett forma	Elvárt forma
-e kérdőszócska	<i>El-e mehetek a buszra hamarabb? Meg-e tudjuk ezt oldani?</i>	<i>Elmehetek-e a buszra hamarabb? Meg tudjuk-e ezt oldani?</i>
suksükölés (kijelentő mód)	<i>lássuk láthassuk</i>	<i>látjuk láthatjuk</i>
nákolás	<i>akarnák innák</i>	<i>akarnék innék</i>
mondatkezdő <i>hát, és, hogy</i>	van <i>hát</i> töltelékszó a mondat elején van és kötőszó a mondat elején	nincs <i>hát</i> töltelékszó a mondat elején nincs és kötőszó a mondat elején
ikes igék	<i>alszok eszek</i>	<i>alszom eszem</i>
töltelékszó	<i>izé</i> töltelékszó a mondatban <i>hát</i> töltelékszó a mondatban	<i>izé</i> töltelékszó nélküli mondat <i>hát</i> töltelékszó nélküli mondat
<i>deviszont</i>	<i>deviszont</i>	vagy <i>de</i> , vagy <i>viszont</i>
nyelvjárásiasság	<i>kő tík</i>	<i>kell tí</i>
-t tárgyrag	<i>ötet banántot</i>	<i>öt banánt</i>
szlovakizmusok	<i>párki, horcsica, placki</i>	<i>virslí, mustár, tócsni</i>
fúzió (szavak összerántása)	<i>asszem nemtom</i>	<i>azt hiszem nem tudom</i>
keresztnevek névelőzése	<i>a Márk</i>	<i>Márk</i>

Forrás: Saját szerkesztés.

2. ábra. A javítás megindoklása

Megindokolta-e a javításokat?

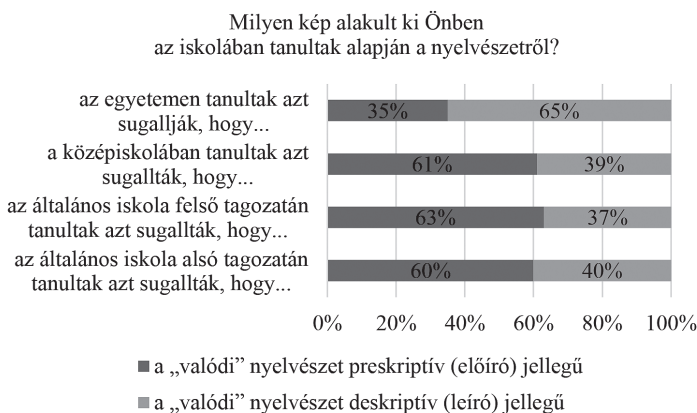


Forrás: Saját szerkesztés.

Bár a kitöltők csaknem kétharmada indoklást is kapott tanárától (2. ábra), a magyarázatok többségét nem tartjuk elfogadhatónak, hiszen egyrészt nem tudományos alapúak, másrészt újabb kérdéseket vetnek fel (*Miért? Mivel magyarázható? Mivel támasztható alá?*): *helytelen, nem hangzik jól, nem szép, parasztos, nem létezik*. Az „indoklások” között találjuk a következő tanácsokat és intelmeket is: *Meg kell tanulnunk helyesen, szépen beszélni.; Ez hozzátartozik a műveltséghez.; Ne legyünk parasztok!; Nem szeretem, ha keverik a két nyelvet egy mondatban, ha magyarul beszélünk, használjunk magyar szavakat!; Ezek a „hibák” nem illenek egy gimnazistához; Más megnyilvánulást közvetítünk a külvilág felé. Elfogadhatóbbak azok a magyarázatok, amelyek beszédhelyezethez (színterekhez) kötik a helyénvalóság kérdését: *Azzal magyarázta, hogy ismernünk kell a köznyelvi magyart is, és helyesen kell tudnunk azt használni, mert nem mindenhol használhatjuk a saját tájszavainkat és a megszokott, de helytelen ragozási formákat.; A magyar nyelv pont attól szép, hogy rengeteg tájszólási forma létezik, de a közhivatalokban, bíróságokon, illetve az oktatásban elengedhetetlen, hogy az irodalmi magyar nyelvet használjuk.; Van egy szép magyar nyelvünk, amit illik helyesen használni a magyarórákon és majd az érettségien is.**

Az adatközlők megközelítőleg 60 százalékában alakult ki az a kép az általános iskola alsó/felső tagozatán vagy a középiskolában, hogy a „valódi” nyelvészet preskriptív (előíró) szemléletű. A közoktatásban megfigyelhető arányok a felsőoktatásban felcserélődnek, az egyetemen tanultak ugyanis már a nyelvészet leíró jellegét (65%) hangsúlyozzák (3. ábra).

3. ábra. A „valódi” nyelvészetről alkotott kép az iskolában tanultak alapján



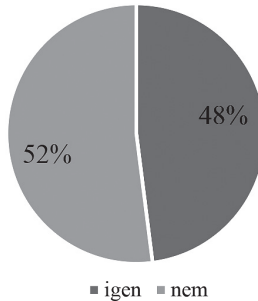
Forrás: Saját szerkesztés.

Sok diák számára sértő vagy bántó, ha tanára megjegyzést tesz a nyelvhasználatára. Különösen igaz ez akkor, ha a megbélyegzés közben a diák még nevetség tárgyává is válik az osztály előtt. A hallgatók válaszai alapján a diákok számára leginkább sértő vagy bántó az a megjegyzés, amely a nyelvjárásukat, az otthonról hozott nyelvváltozatukat vonja kétségbe:

- 1) Számomra nagyon sértő volt, hogy a tanár az egész osztály előtt feleléskor ki javított vagy rám szólt [...]. Az osztály részéről egyrészt a kiröhögés volt a reakció, másrészt megszegyenítve éreztem magam [...]. Attól még, hogy én pl. egy nyelvjárásban beszélek, és nem mindig a legstandardabb elvárásoknak megfelelően beszélek, attól még nem leszek kevesebb, mint az a személy, aki kijavított.
- 2) Az egyik osztálytársamat kijavította a tanár, amikor azt mondta, ezmiatt arra, hogy emiatt. Sokadig alkalommal már sértően és lenézve javította ki.
- 3) Az [egyik] osztálytársam folyamatosan küzdött a magyartanárunk ellen, több esetben is azért kapott rosszabb jegyet, mert palóc nyelvjárást használt felelés közben.
- 4) Voltak olyan osztálytársaim, akiknek problémájuk volt bizonyos hangok kiejtésével, mint például az „r” hang. Így voltak olyan órák, hogy a tanár erősen kihangsúlyozta a diák hiányosságát, és megnevettette az osztályt, ami a diákok saját bevallása szerint nagyon nehezen érintette.
- 5) A diák a hétköznapokban a családjával használt egy kifejezést, amit ugyan mindenki más is megértett, viszont a tanár nem gondolta helyesnek, kijavította a standard változatra.

4. ábra. Az egyetemi magyarórákkal szemben támasztott „elvárások”

Az egyetemi tanulmányai elején volt-e olyan elképzelése a nyelvészeti órákról, hogy azokon megtanulhat „szépen” (még szebben) magyarul beszélni?



Forrás: Saját szerkesztés.

A hallgatóknak megközelítőleg a fele gondolta úgy az egyetemi tanulmányai elején, hogy a nyelvészeti órákon megtanulhat „szépen” (még szebben) magyarul beszélni (4. ábra). Ez az elképzelés az általános és középiskolai magyarórák preskriptív jellegével magyarázható (vö. 1. és 3. ábra).

A legtöbb adatközlő (leendő óvópedagógus és magyartanárr) véleménye az, hogy a pedagógus feladata megismertetni a gyermeket a standard nyelvváltozattal, de korántsem mindegy, hogy milyen módszerrel és céllal teszi azt:

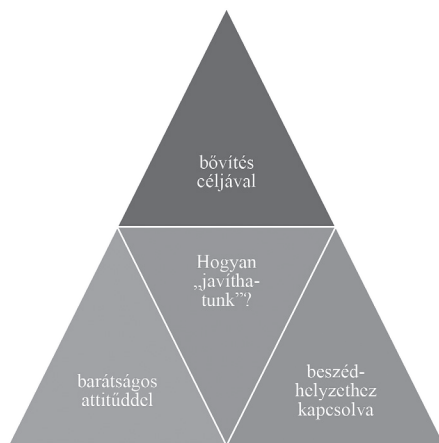
- 1) *Úgy gondolom, nem javítani kell, hanem felhívni a gyermek figyelmét arra, „hogyan lehetne másképp mondani” az adott szót, és magyarázattal indokolni.*
- 2) *Folyamatos gyakorlással vezetném rá, hogy hol használhatja a standard és mely esetekben a standartól eltérő nyelvi formákat (pl. szerepjátékok segítségével).*
- 3) *Mindenképpen beépíteném a szókészletébe a standard verzióját a szónak. Ovi-ban, ha egy gyerek palóc vagy más tájszólással beszél, az nem rossz, nincs hiba benne, csak mikor például a krumplit pityókának mondja, akkor automatikusan mellé teszem, hogy mondhatjuk azt krumplinak is.*
- 4) *Szerintem semmilyen esetben sem szabad azt mondani a gyermeknek, hogy az általa használt kifejezés nem jó vagy nem helyes. Főleg nem szabad megtiltani számára a használatát, mivel nagyobb károkat okozhatunk ezzel, mint gondolkodásunk. Identitásrombolás is végbe mehet ez által.*
- 5) *A lényeg szerintem az, hogy a tanulóval ismertessük azt, hogyan nézne ki a standard nyelvváltozat, de nem kötelezhetjük őket, hogy így beszéljenek. Felhívjuk a figyelmüket, hogy pl. hivatalos helyen próbálják magukat tartani a standardhoz. Barátok között nem kötelező használniuk a „helyes” formákat.*
- 6) *Az alapiskolában tapasztaltak hatalmas befolyással voltak rám, a hozzáadott szemlélet barátságos, megértő hangulatot teremtett a magyarórákon. Szeretném én is átadni ezt a szemléletet a tanulóknak.*

A BBB-módszer mint lehetséges megoldás

Az anyanyelvi kompetencia fejlesztése leginkább az óvodapedagógus, a tanító és a magyartanár feladata, de korántsem mindegy, hogy milyen 1) céllal, 2) attitűddel és 3) szemléletet követve történik (lásd a 3. és 4. ábra alatti vélemények).

Az alábbiakban bemutatjuk az általunk kialakított BBB-módszert, amely a szociolingvisztikában jól ismert megoldásokat három könnyen megjegyezhető kulcsszóhoz (bővítés, barátságos attitűd, beszédhelyzet) kapcsolja (5. ábra), hozzásegítve ezzel a pedagógust egy elfogadó(bb) nyelvszemlélet kialakításához. A módszer lényege, hogy ha bármilyen megjegyzést is fűzünk a gyermekek nyelvhasználatához, azt mindig bővítés céljával, barátságos attitűddel és beszédhelyzethez kapcsolva tesszük.

5. ábra. A BBB-módszer



Forrás: Saját szerkesztés.

1) B mint bővítés

Nyelvművelésünk nyelvgyarapítás helyett sokszor még ma is nyelvszegényítő tevékenységet folytat (vö. Lanstyák 2014: 23), amikor az idegen szavak, a szlengszavak, a tájszavak vagy az általa agrammatikusnak vélt nyelvi formák ellen szólal fel. Az anyanyelvikompetencia-fejlesztés célja azonban nem lehet a nyelvszegényítés – sem lexikai (szókincsbeli), sem pedig grammatikai (nyelvtani) szinten –, a pedagógusnak arra kell törekednie, hogy a meglévő tudáselemeket újabb elemekkel bővítse, lehetővé téve így a gyermekek számára, hogy kényelmesen, otthonosan érezzék magukat a különböző beszédhelyzetekben. Nem az a cél tehát, hogy a kelet-szlovákiaiak *lapcsánka*, a palócok *krumplibaba*, a csallóköziek

pedig *placki* helyett *tócsnit* fogyasszanak, hanem az, hogy megismertessük velük e szavak köznyelvi megfelelőjét is. Ha egy óvodás vagy általános iskolás gyermek azt mondja, hogy nagyon szereti a *nanukot* és a *dezertet*, akkor a pedagógusnak nem szabadna úgy reagálnia, hogy ezek a szavak *csúnyák*, ezért ne használjuk őket, hanem a bővítés szándékával alternatívát kellene kínálnia a gyermek számára például úgy, hogy a *jégkrém* és a *bonbon* valóban finom édességek. A szókincsbővítés ilyen jellegű folyamata ugyan az iskolarendszer bármely szintjén redundánsnak tűnhet (vö. Horváthová 2017), viszont a többszörös megerősítés a bevésoedés mellett éppen azt szolgálja, hogy a gyerekeknek a különböző verbális kommunikációs helyzetekben sikerélménye legyen. Ezt az elfogadó, a gyermek lelki fejlődésére előnyös hozzáállást hozzáadó (additív) nyelvszemléletnek nevezzük. Mindezt azért fontos megjegyeznünk, mert a tapasztalatok sajnos azt mutatják, hogy egy-egy standard nyelvi elem vagy forma terjesztése – különösen iskolai keretek között – sokszor a nemstandard elemek vagy formák (pl. tájszavak, szlengszavak, idegen szavak) kiirtásának a szándékával, azaz felcserélő (szubtraktív) nyelvszemlélettel történik. Az anyanyelvoktatásban természetesen minden esetben a standard nyelvváltozat elsajátíttatására kell törekedni, de nem mindegy, hogy ez milyen módszerekkel történik. Ha ugyanis azt szeretnénk, hogy a következő generációk anyanyelvi kompetenciája széleskörű legyen, akkor a felcserélő szemléletmód helyett célszerű lenne a hozzáadót preferálni, vagyis szituatív két- és kettősnyelvűekké nevelni a gyerekeket, ezáltal pedig elfogadóvá tenni őket a sajátjuktól eltérő nyelvhasználattal szemben. Ez egy idő után azt eredményezné, hogy a nyelvi tévhitek életereje csökkenne, illetve hogy a tanulók számára természetessé válna, hogy „van élet a standardon túl”, de nemcsak otthon vagy a barátaikkal beszélgetve, hanem a nyelvtanórán is. Ennek kapcsán a magyar kisebbségek tagjai tudatosíthatnák, hogy: 1) nyelvhasználatuknak sajátos színezete van, amely nem rosszabb a standard nyelvváltozaténál, csak bizonyos okokból különbözik tőle; 2) a standard nyelvváltozat elsajátítására szükség van, hiszen ez a nyelvváltozat a nemzeti összetartozás egyik fontos (ha nem a legfontosabb) szimbóluma, emellett pedig kiemelt kommunikációs szerepe van a magyar nyelvközösség egészét tekintve.

2) B mint barátságos attitűd

Az otthonról vagy a baráti környezetből hozott változatok (pl. tájszavak, szlengszavak, idegen szavak) negatív jelzőkkel való minősítése a standard formák kizárólagosságát, egyszersmind a vernakuláris (helyi) nyelvváltozat alsóbbrendűségét sugallják. A pedagógusok preskriptív (előíró), illetve szubtraktív (felcserélő) nyelvszemlélete negatív hatással lehet a gyermekek lelki fejlődésére. Ha ugyanis folyamatosan azt hallják, hogy *helytelenül*, *csúnyán* vagy *rosszul* beszélnek magyarul, akkor az otthonról hozott anyanyelvváltozatukat – a szüleik, nagyszüleik, rokonaik stb. által beszélt nyelvváltozatot – vonják kétségbe, identitás- és önbi-zalom-rombolást végezve ezáltal. Az anyanyelvváltozat folyamatos stigmatizálása,

megbélyegzése azt eredményezheti, hogy a gyermek visszahúzódó, kevésbé kommunikatív lesz az órán. Meggyőződésünk szerint a standard nyelvváltozat megismertetése barátságos attitűddel – a gyermekek nyelvjárását tiszteletben tartva – is megvalósulhat. Ez azért is különösen célravezető, mert a pedagógiai kommunikációval, a tanári munka eredményességével foglalkozó kutatások egy része rámutat arra, mennyire fontos, hogy a pedagógus figyelembe vegye a tanulók meglévő – akár otthonról hozott – tudását is, amelynek függvényében az optimális tanulási környezet hatékonyabban kialakítható (vö. Horváthová–Szókö 2016: 21; Kéri 2020: 23). A vernakuláris változatok (pl. *hranolki* 'hasáburgonya', *futnák* 'futnék', *ihassuk* 'ihatjuk') hallatán a következő kérdésekkel vezethetjük rá a gyermekeket a szavak és nyelvi formák közmagyar megfelelőire: *Hogyan mondják ezt a televízióban? Hogyan hallod ezt a rádióban? Hogyan szoktad ezt látni az újságban? Szokták-e ezt mondani másképpen?* stb. Ezek a megoldások azt mutatják, hogy a nyelvi tolerancia eszközeivel és lelki sérelmek okozása nélkül is lehet standard nyelvváltozatot tanítani.

A barátságos attitűd kapcsán érdemes megemlíteni a *Magyar értelmező kézi-szótár 2., bővített kiadását* (a továbbiakban ÉKsz²) is, melynek határon túli szóátlományát a *határtalanítás* szellemében állították össze. A határtalanítás folyamata elsősorban azokra a nyelvészeti munkálatokra vonatkozik, amelyek célja, hogy az anyaországi nyelvészeti kiadványokban (pl. értelmező szótárak, idegen szavak szótárjai, helyesírási szótárak, szinonimaszótárak stb.) jelentőségükhöz mérten, vagyis az egyes kisebbségek beszélőinek számarányát szem előtt tartva, megjelenjenek a magyar nyelv határon túli változatai is (vö. Benő–Juhász–Lanstyák 2020: 154). A szlovákiai magyar szavak viszonylatában ez 104 önálló és 8 utaló szócikket jelent, ami a teljes szótári anyagnak megközelítőleg csak a 0,15 százaléka, ezenkívül pedig 125 egyetemes magyar szócikk esetében jelenik meg valamilyen módon a szlovákiai magyar vonatkozás (vö. Lanstyák 2004: 168). Az anyanyelvoktatás szempontjából ez azért fontos, mert ha a gyerekek egy magyarországi kiadvány hasábjain találkozhatnak saját nyelvhasználatuknak azon elemeivel is, amelyekről eddig azt hallották, tanulták, hogy csúnyák és/vagy helytelenek, akkor a későbbiekben sokkal elfogadóbbak lesznek velük kapcsolatban. A barátságos hozzáállás tovább fokozható azzal, ha a magyartanár olyan feladatokat is bevisz a nyelvtanórára, amelyek a kisebbségi nyelvhasználat anyaországitól eltérő jellegzetességeit ismertetik (vö. Lőrincz 2013, 2014: 62–75, 2016: 185–201).

3) B mint beszédhelyzet

A szociolingvisztikában jól ismert közhely, hogy minden természetes emberi nyelv nyelvváltozatokban (ún. lektusokban) él, és minden nyelvváltozatnak megvan a maga normarendszere (szabályrendszere). A beszélők a természetes élő nyelvek egymással kapcsolatban álló, egymás mellett élő nyelvváltozatainak elemei közül válogatnak, így létrehozva a rájuk jellemző sajátos és egyedi idiolektust (vö. Kiss 2002: 58).

A nyelv tehát heterogén, mert különböző nyelvváltozatok összessége, a nyelvváltozatok egyik fő jellemzője pedig szintén a sokszínűség, ami bizonyítja, hogy a változatosság a nyelvi rendszer belső tulajdonsága (vö. Sándor 1998: 58). Ezért a természetes nyelvek egyetlen változatát sem lehetséges nyelvi változók nélküli kódra szűkíteni.

Bár az óvodai és iskolai kompetenciafejlesztés jórészt a standard nyelvváltozat elemeinek és formáinak a megismerésére irányul, a nyelvi és stilisztikai kifejezőeszközök adekvátsága (odaillósága) nem a standard nyelvváltozat, hanem a beszédhelyzet függvénye.

Vizsgáljuk meg például a szlovákiai magyarok által sokszor használt *nanuk* 'jégkrém' és *ticsinki* 'ropi, sóspálcika' szlovakizmust három különböző beszédhelyzetben: 1) Nem helyteleníthetjük azt, ha egy szlovákiai magyar a helyi büfében jégkrém és ropi helyett *nanukot* és *ticsinkit* kér: adekvát a közlés, hiszen a felek megértik egymást. 2) Ugyanez a kérés Magyarországon már inadekvátnak minősül, mivel a kiszolgáló – hacsak nem a határ közelében (pl. Győrben, Komáromban, Putnokon) él – nem ismeri a két kifejezést. 3) Hozzá kell ugyanakkor tennünk, hogy a standard forma is lehet inadekvát, ha a nemstandard változatot preferáló környezetben használjuk: egy szlovákiai magyar kisközségben élő nagymama például megbántva érezheti magát, ha unokája két hét budapesti tartózkodás után a jól megszokott *nanuk* és *ticsinki* helyett már *jégkrémet* és *ropit* kér tőle, azt sugallva (még ha tudattalanul is), hogy Magyarországon képzelet eljövőjét.

Nem várhatjuk el tehát a gyermekektől, hogy minden beszédhelyzetben a standard változatot használják. Találó hasonlattal él Lanstyák István, amikor a nyelvhelyesség, illetve nyelvi adekvátság kérdését az öltözködéshez hasonlítja: „Amennyire nem volna helyénvaló mondjuk tréningruhában menni színházba, legalább annyira volna helytelen öltönyben menni focizni vagy emésztőgödröt ásni. A nyelvben sincs ez másképpen: vannak alkalmak, amelyekhez az ún. *gondozott beszéd* illik; más helyzetekben az ún. *fesztelen beszéd* a legmegfelelőbb, de vannak olyan alkalmak is, amikor az ún. *lezser beszéd* a természetes. Az első esetben az *azt hiszem* forma a legmegfelelőbb, a másodikban az *asziszem*, a harmadikban pedig az *asszem* vagy az *aszem*” (Lanstyák 1998: 17).

A vizsgált jelenség kapcsán azokat az eseteket is meg kell említenünk, amikor ugyanannak a kifejezésnek, lexémának eltérő stílusértéke van a különböző kisebbségi nyelvváltozatokban: míg például a 'kollégium' jelentésű *internát* Erdélyben, Felvidéken, Vajdaságban, Kárpátalján és Horvátországban bizalmasnak számít, addig Órvidéken közömbös. Olyan szavak is léteznek, melyek stílusértéke a kisebbségi nyelvváltozatokban azonos, de eltér a standardbelitől: az 'egyetemi kar, tagozat' jelentésű *fakultás* Erdélyben, Felvidéken és Vajdaságban közömbös, Magyarországon azonban választékosnak számít (vö. Pethő 2013: 41–43). Emellett léteznek ún. stílusbeli kölcsönszavak is (pl. *literatúra*, *kaszánya*), melyek élnek ugyan mind a kisebbségi nyelvváltozatokban, mind a standardban, de míg az előbbiben semleges stílusértékűek, addig az utóbbiakban régiesnek számítanak (vö. Lanstyák 2006: 43).

Civil szervezetek a nyelvi tolerancia szolgálatában

Elcsepelt közhely, mégis igaz, hogy a civil szervezet jelentésének definiálása nem egyszerű feladat: „A szakirodalom számos kísérletet tett eme szervezetek fogalmának meghatározására, ám ezek közül egyik sem fed le a szervezetek teljes körét. Általánosságban azonban megállapíthatjuk, hogy a civil szervezetek többnyire alulról jövő kezdeményezések hatására, adott cél érdekében jönnek létre, vagy az adott társadalmi réteg igényeit elégítik ki. Nem állami és nem üzleti kört takarnak, azonban a társadalmi működés aktív és jelentős szerepvállalóként jelennek meg, jelentős társadalmi erőt képviselnek.” (Borbélyová–Orsovics 2021: 77) Tevékenységük alapján sokfélék – környezetvédelmi, szociális, kulturális, oktatási stb. jellegűek – lehetnek (Nizák–Péterfi 2005), és általában azért alakulnak meg, „mert jelen vannak olyan speciális társadalmi igények, melyek kielégítésére sem az állami, sem a piaci szereplők nem képesek” (Nárai–Reisinger 2016: 39).

Nárai Márta (2004: 616) olyan önkéntes szervezetekként tekint a civil társulásokra, amelyek többek között „nagy mértékben hozzájárulnak a társadalmi problémák hatékony kezeléséhez”, illetve „meghatározó szerepet játszanak a modern demokráciák fontos elemének, a pluralizmusnak a kifejeződésében”. Nárai meghatározása jól illeszkedik a szociolingvisztika szempontrendszeréhez: egyrészt azért, mert a társadalmi problémák egyik meghatározó részét éppen a nyelvi problémák (Lanstyák 2010) alkotják, másrészt pedig azért, mert a nyelvi tolerancia mozgatórugója a nyelv(változat) sokféleséget elfogadó és azt pozitívan értékelő nyelvi pluralizmus ideológiája (Lanstyák 2017: 33).

Nárai (2004: 621) a fentiek mellett azt is kiemeli, hogy az egyéni érdekek sokfélesége csupán gazdag kapcsolati hálók révén tud csoportterdekké erősödni, Robert D. Putnam (2000) nyomán ugyanis megjegyzi, hogy „Minél többen vesznek részt, kapcsolódnak be civil szervezetek munkájába, tagjai különböző egyesületeknek, kluboknak, köröknek, annál erősebbek az emberek közötti érzelmi és információs hálók, illetve annál több bizalom és együttműködési készség halmozódik fel a társadalomban”. Fontos tehát, hogy a nyelvi problémákkal foglalkozó civil szervezetek munkájában is minél több felsőoktatásban dolgozó szakember vegyen részt, lehetőséget biztosítva így az additív (hozzáadó) nyelv szemlélet szabadabb áramlásának, ezáltal pedig a társadalmi felelősségvállalás és részvétel megnövekedésének a lokális és területi közösségi folyamatokban (vö. Nárai–Reisinger 2016).

A nyelvi toleranciát támogató, annak megvalósulását elősegítő civil szervezetek közül Szlovákiában kettőt kell kiemelni, melyek tevékenysége szorosan összefügg egymással. Elsőként a *Gramma Nyelvi Irodát* említjük meg, melynek „fő rendeltetése, hogy szervezője és kivitelezője legyen a nyelvtudományi kutatásoknak Szlovákiában, a kutatási eredmények felhasználásával nyelvalakító és más jellegű szakértői tevékenységet folytasson, valamint nyelvi jellegű szolgáltatásokat nyújtson intézményeknek és magánszemélyeknek, megteremtve ezzel a kisebbségi nyelvtörvény által biztosított nyelvi jogok érvényesülésének nyelvi feltételeit” (<https://foruminst.sk/szerkezet/gramma-nyelvi-iroda/>). Az iroda korábban önálló szervezetként működött,

2016-tól azonban a somorjai székhelyű Fórum Kisebbségkutató Intézet égisze alatt végzi tevékenységét. Fő tevékenységi körébe tartozik az elméleti és empirikus nyelvészeti kutatások végzése a szociolingvisztika, dialektológia, kétnyelvűség, kontaktológia, fordításelmélet, nyelvoktatás, lexikográfia, nyelvalakítás területén, továbbá nyelvi adatbázisok építése, bővítése, karbantartása, illetve nyelvi szolgáltatások (pl. nyelvi tanácsadás közületeknek és magánszemélyeknek) nyújtása, valamint szakértői tevékenység (lektorálás, szaktanácsadás) folytatása. Az eddig megvalósult kutatási programjai közül legfontosabbak a kétnyelvűséggel és kontaktológiával (nyelvérintkezés; nyelvhasználat; a magyar nyelv szlovákiai változatainak sajátosságai; a kontaktológia elméleti kérdései), a kisebbségi magyar- és szlovákoktatás nyelvi vetületeivel, a nyelvi jogokkal (államnyelvtörvény; kisebbségi nyelvtörvény; a nyelvi jogok érvényesítésének nyelvi feltételei), a dialektológiával és nyelvföldrajzzal, a nyelvalakítással és nyelvi problémákkal (köznevek és helynevek standardizálása; a nyelvalakítás elméleti kérdései), a fordításelmélettel (a szlovákiai magyar szakfordítások; a fordítás elméleti kérdései), a pszicholingvisztikával (a magyar–szlovák kétnyelvűség nyelvlélektani vetületei), valamint a magyar nyelv-közösségben megjelenő nyelvi ideológiákkal kapcsolatosak (<https://foruminst.sk/szerkezet/gramma-nyelvi-iroda/>).

A másik fontos intézmény a 2013-ban létrehozott budapesti székhelyű *Termini Egyesület*, amely több más kisebbségben működő civil szervezettel együtt magában foglalja a *Gramma Nyelvi Irodát* is. A szóban forgó nyelvészeti kutatópontok 2001 végén a *Magyar Tudományos Akadémia* kezdeményezésére jöttek létre a Magyarországgal szomszédos magyar nyelvterületeken. 2002 elején kezdte meg működését a *Szabó T. Attila Nyelvi Intézet* Romániában, a *Gramma Nyelvi Iroda* Szlovákiában, a *Hodinka Antal Intézet* Ukrajnában, valamint a *Magyarsággutató Tudományos Társaság* Szerbiában (utóbbit a *Verbi Nyelvi Kutatóműhely* váltotta fel). Hozzájuk csatlakozott a későbbiekben még Ausztriában az *Imre Samu Nyelvi Intézet*, illetve Horvátországban a *Glotta Nyelvi Intézet* (Benő 2021). A *Termini Egyesület* elsődleges célja a Kárpát-medence magyarok lakta területein a magyar nyelv megmaradásának elősegítése, presztízsének emelése és korszerűsítésének támogatása (Szoták 2018: 25).

A *Termini Egyesület* által működtetett *Termini Kutatóhálózat* egyik legfontosabb eredménye a *Termini magyar–magyar szótár és adatbázis*, amely határon túli vonatkozású, széles körben használt kölcsönszavakat, regionális köznyelvi és népnyelvi szavakat, illetve olyan régies elemeket tartalmaz, amelyek korábban az egész magyar nyelvterületen köznyelvi használatúak voltak (Benő et al. 2021: 378). Az adatbázisban hiába keresnénk tehát például az *asztal* vagy a *nadrág* szavakat, viszont a *bambusz* és a *protektor* megtalálhatóak benne, hiszen előbbinek Szerbiában, Horvátországban és Szlovéniában 'vörösborból és kólából álló ital', utóbbinak pedig Szlovákiában 'futófelület' jelentése is van. Az adatbázis az ÉKsz²-höz hasonlóan szintén jól alkalmazható az oktatásban, hiszen segítségével a gyerekek nemcsak saját, hanem a többi határon túli magyar régió nyelvhasználati sajátosságaival is megismerkedhetnek.

Összegzés és kitekintés

Nemcsak a munkánkban említett tankönyvek, hanem a kérdőíves kutatásunk eredményei is mutatják, hogy mind az általános, mind pedig a középiskolában hangsúlyosan jelen van a nyelvi diszkriminációt támogató preskriptív (előíró) nyelvszemlélet. Ennek alapján kijelenthető, hogy a közoktatás különböző szinterein szükség lenne egy pedagógiai kommunikációt érintő, a nyelvi sokféleséget elfogadó szemléletváltásra. Ebben lehet a pedagógusok segítségére a nyelvi toleranciát szorgalmazó BBB-módszer, amely azt tanácsolja, hogy a gyermek nyelvhasználatával kapcsolatban csakis bővítés céljával, barátságos attitűddel és a beszédhelyzet függvényében tegyünk megjegyzéseket.

A fentebb felvázolt helyzet a jövőben remélhetőleg javulni fog, hiszen a Seleye János Egyetemen tanuló leendő pedagógusok egyetemi magyaróráin már a deskriptív (leíró) nyelvszemlélet dominál. Hozzá kell ugyanakkor tennünk, hogy egy nyelvileg toleráns pedagógusnemzedék felnevelése, illetve a negatív társadalmi beidegződések (pl. az ún. nyelvhelyességi hibák folytonos javítgatásának) felszámolása nem hárulhat kizárólag a felsőoktatási intézményekre, ebben a folyamatban az óvodáknak, az iskoláknak és a civil szervezeteknek is részt kell vállalniuk. Ez utóbbiak közül kiemelendő a különböző nyelvváltozatok és a nyelvi jogok kérdéseivel is immár húsz éve foglalkozó Termini Magyar Nyelvi Kutatóhálózat és határon túli irodáinak munkája.

Több szlovákiai magyar civil szervezet is aktívan részt vesz a pedagógus-továbbképzésben (Borbélyová–Orsovics 2021: 87–98), legjobb tudomásunk szerint azonban Szlovákiában nyelvi toleranciára irányuló továbbképzés nem folyik. Ennek a hiánynak a pótlása azért lenne nagyon fontos, mert az előíró nyelvszemlélet felszámolásához nem elegendő a leendő pedagógusok megfelelő attitűdjének kialakítása, hanem a gyakorló pedagógusok nézőpontját is meg kell(ene) változtatni szakirányú és módszertani képzések keretében.

Irodalom

- Benő Attila (2014): *Kontaktusjelenségek az erdélyi magyar nyelvváltozatokban*. Kolozsvár: Erdélyi Múzeum-Egyesület.
- Benő Attila (2021): A Termini Magyar Nyelvi Kutatóhálózat lexikográfiai és terminológiai kutatásairól. *Magyar Nyelvőr*, 145., (4.), pp. 377–378.
- Benő Attila–Juhász Tihamér–Lanstyák István (2020): A Termini „határtalan” szótára. *Magyar Tudomány*, 181., (2.), pp. 153–163.
- Benő Attila–Lanstyák István–P. Márkus Katalin–M. Pintér Tibor (2021): A Termini magyar–magyar szótár és adatbázis szerkezeti és szerkesztési sajátosságai. *Magyar Nyelvőr*, 145., (4.), pp. 378–389.
- Bilász Boglárka (2017): *Nyelv és ideológia. Iskolai metanyelvi diskurzus szlovákiai magyar középiskolákban*. Pozsony: Univerzita Komenského v Bratislave.

- Borbélyová Diana–Orsovcics Yvette (2021): A civil szervezetek szerepe a regionális oktatásban dolgozó szlovákiai magyar pedagógusok szakmai továbbképzésében. *Civil Szemle*, 18., (3.), pp. 75–102.
- Domonkosi Ágnes (2016): Nyelvi ideológia és nyelvszemlélet a kísérleti magyar nyelvi tankönyvekben. *Acta Academiae Agrimensis. Sectio Linguistica Hungarica*, XLIII. pp. 30–45.
- Fényes Csaba (2012): *Ann Arbor kapcsán. Pár gondolat a nyelv és a kisebbségek kapcsán a romák helyzetéről.* https://www.academia.edu/8961794/Ann_Arbor_kapcs%C3%A1n (Letöltés: 2022. 03. 17.)
- Gal, Susan (2002): Language Ideologies and Linguistic Diversity: Where Culture Meets Power. In: Keresztes László–Maticsák Sándor (Szerk.): *A magyar nyelv idegenben.* Debrecen: Debreceni Egyetem. pp. 197–204.
- Horváthová, Kinga (2017): Redundancy in the verbal communication of teachers in primary education. *Journal of Language and Cultural Education*, 5., (3.), pp. 93–107. <https://doi.org/10.1515/jolace-2017-0030>
- Horváthová Kinga–Szököl István (2016): *A pedagógiai kommunikáció.* Komárom: Selye János Egyetem.
- Jánk István (2015): Nyelvi alapú diszkrimináció az iskolában, avagy István nem-e magyart tanít? In: Prax Levente–Hoss Alexandra–Nagy Tamás (Szerk.): *Találkozások az anyanyelvi nevelésben 2. Hagyomány és modernitás.* Pécs: Pécsi Tudományegyetem Bölcsészettudományi Kar–Film–Virage Kulturális Egyesület. pp. 84–89.
- Jánk István (2019): *Nyelvi előítélet és diszkrimináció a magyartanári értékelésben.* Nyitra: Nyitrai Konstantin Filozófus Egyetem, Közép-európai Tanulmányok Kara.
- Kéri Katalin (2019): Viták az orvosnők képzéséről a 19. század második felében. *Orvosi Hetilap*, 160., (47), pp. 1881–1884. <https://doi.org/10.1556/650.2019.ho2634>
- Kéri Katalin (2020): Múlt a jövőben: neveléstörténet a digitális korban. *Civil Szemle*, Különszám, pp. 23–35.
- Kiss Jenő (2002): *Társadalom és nyelvhasználat.* Budapest: Nemzeti Tankönyvkiadó.
- Kontra Miklós (2005): Mi a lingvicizmus és mit lehet ellene tenni? In: Gábrity Molnár Irén–Mírnicz Zsuzsa (Szerk.): *Közérzeti barangoló. Műhely- és előadás-tanulmányok.* Szabadka: MTT. pp. 175–202.
- Labov, William (1982): Objectivity and Commitment in Linguistic Science: The Case of the Black English Trial in Ann Arbor. *Language in Society*, 11., (2.), pp. 165–201.
- Laihonen, Petteri (2009): Nyelvi ideológiák a romániai Bánságban. In: Borbély Anna–Vančóné Kremmer Ildikó–Hattyár Helga (Szerk.): *Nyelvideológiák, attitűdök és sztereotípiák.* Budapest–Dunaszerdahely–Nyitra: MTA Nyelvtudományi Intézet–Gramma Nyelvi Iroda–Konstantin Filozófus Egyetem Közép-európai Tanulmányok Kara. pp. 279–286.
- Lanstyák István (1998): *Nyelvünkben – otthon.* Dunaszerdahely: NAP Kiadó.
- Lanstyák István (2004): Szlovákiai magyar vonatkozású szócikkek a Magyar értelmező kéziszótár átdolgozott kiadásában. In: Lanstyák István–Menyhárt József (Szerk.): *Tanulmányok a kétnyelvűségről II.* Pozsony: Kalligram Kiadó. pp. 166–211.
- Lanstyák István (2006): A kölcsönzavak rendszerezéséről. In: Lanstyák István (Szerk.): *Nyelvből nyelvbe. Tanulmányok a szókölcönzésről, kódváltásról és fordításról.* Pozsony: Kalligram Könyvkiadó. pp. 15–56.
- Lanstyák István (2007): A nyelvi tévhitekről. In: Domonkosi Ágnes–Lanstyák István–Pogay Ildikó (Szerk.): *Műhelytanulmányok a nyelvművelésről.* Dunaszerdahely–Budapest: Gramma Nyelvi Iroda–Tinta Könyvkiadó. pp. 154–173.

- Lanstyák István (2009): *A magyar beszélt nyelv sajátosságai*. Pozsony: Stimul.
- Lanstyák István (2010): A nyelvi problémák típusai. *Fórum Társadalomtudományi Szemle*, 12., (1), pp. 23–48.
- Lanstyák István (2014): *Nyelvalakítás és nyelvi ideológiák*. Pozsony: Comenius Egyetem.
- Lanstyák István (2017): *Nyelvi ideológiák (általános tudnivalók és fogalomtár)*. 2017. május 26-i verzió. http://web.unideb.hu/~tkis/li_nyelvideologiai_fogalomtar2.pdf (Letöltés: 2022. 03. 24.)
- Lőrincz Gábor (2013): A Magyar értelmező kéziszótár szlovákiai magyar vonatkozású szócikkeinek jelentéstani szempontú felhasználhatósága a tanári gyakorlatban. In: Pusko Gábor (Szerk.): *Tér, idő, közösség. A felföldi magyarság a társadalomtudományok tükrében*. Torna: Kulturális Antropológiai Műhely. pp. 59–69.
- Lőrincz Gábor (2014): *A nyelvi variativitás a szlovákiai magyar anyanyelvtankönyvekben*. Eger: Líceum Kiadó.
- Lőrincz Gábor (2016): *Nyelvi variativitás a szlovákiai magyar nyelvváltozatokban*. Eger: Líceum Kiadó.
- Lőrincz Gábor (2020): A nyelvi tévhitek megjelenése különböző tankönyvvariánsokban. In: Ludányi Zsófia–Jánk István–Domonkosi Ágnes (Szerk.): *A nyelv perspektívája az oktatásban: válogatás a PeLiKon2018 oktatásnyelvészeti konferencia előadásából*. Eger: Líceum Kiadó. pp. 225–242.
- Ludányi Zsófia (2020): A nyelvi variativitás vizsgálata pedagógusjelölt hallgatók nyelvi naplóiban. In: Lőrincz Gábor–Domonkosi Ágnes (Szerk.): *Stílus – variativitás – műfordítás. Köszöntő kötet Lőrincz Julianna 70. születésnapjára*. Komárom: Selye János Egyetem. pp. 195–204.
- Ludányi, Zsófia–Domonkosi, Ágnes (2021a): Die Rolle von Sprachtagebüchern im problembasierten Unterricht von Ungarisch als Muttersprache. *Journal of Applied Technical and Educational Sciences*, 11., (1), pp. 44–65. <https://doi.org/10.24368/jates.v11i1.239>
- Ludányi Zsófia–Domonkosi Ágnes (2021b): Nyelvi tudatosságot fejlesztő pályázat középiskolásoknak. In: Ludányi Zsófia (Szerk.): *Acta Universitatis de Carolo Eszterhazy Nominatae. Sectio Linguistica Hungarica*, XLVII. pp. 73–89. <https://doi.org/10.46437/ActaUnivEszterhazyLinguistica.2021.35>
- Misad Katalin–Simon Szabolcs (2009): Nyelvi ideológiák és nyelvhelyességi babonák egy szlovákiai magyarnyelv-tankönyvben. In: Borbély Anna–Vačoné Kremmer Ildikó–Hattyár Helga (Szerk.): *Nyelvideológiák, attitűdök és sztereotípiák. Segédkönyvek a nyelvészet tanulmányozásához 101*. Budapest–Dunaszerdahely–Nyitra: MTA Nyelvtudományi Intézet–Gamma Nyelvi Iroda–Konstantin Filozófus Egyetem Közép-európai Tanulmányok Kara. pp. 221–227.
- Nárai Márta (2004): A civil szervezetek szerepe és jelentősége az egyének, közösségek, illetve a társadalom számára. *Educatio*, (4.), pp. 616–634.
- Nárai Márta–Reisinger Adrienn (2016): *Társadalmi felelősségvállalás és részvétel – a lokális és területi közösségi folyamatokban*. Budapest–Pécs: Dialóg Campus.
- Nizák Péter–Péterfi Ferenc (2005): A közösségi részvétel – társadalmi és hatalmi beágyazottság. In: Márkus Eszter (Szerk.): *Ismerd, értsd, hogy cselekedhess*. Budapest: EMLA Egyesület.
- Pethő József (2013): Nyelvi stílus és régió. In: Imre Attila (Szerk.): *Párbeszéd a kultúrája Gdanskától Oszakáig. A VII. Nemzetközi Hungarológiai Kongresszus szekcióelőadásai*. Kolozsvár: Egyetemi Műhely Kiadó–Bolyai Társaság. pp. 33–47.
- Presinszky Károly (2015): Leendő magyartanárok és a nyelvi tévhitek. *Katedra*, 22., (7), pp. 24–25.
- Putnam, Robert D. (2000): *Bowling Alone. The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon and Schuster.

- Sándor Klára (1998): Amiért a szinkrón elemzés foszladozik. In: Sándor Klára (Szerk.): *Nyelvi változó – nyelvi változás*. Szeged: JGYF Kiadó. pp. 57–84.
- Sándor Klára (2014): *Határtalan nyelv*. Bicske: SZAK Kiadó.
- Simon Szabolcs (2014): Ideológia a tankönyvekben és a tantervekben. In: Lőrincz Julianna–Simon Szabolcs–Török Tamás (Szerk.): *Az anyanyelvoktatás dokumentumainak szakmai, módszertani vizsgálata*. Komárom: Selye János Egyetem. pp. 4–11.
- Skutnabb-Kangas, Tove (1997): *Nyelv, oktatás és a kisebbségek*. Budapest: Teleki László Alapítvány.
- Szoták Szilvia (2018): A Termini Magyar Nyelvi Kutatóhálózat terminológiai tevékenysége – A Termini magyar–magyar szótár jogi vonatkozásai és a közérthetőség. *Magyar Jog Nyelv*, 2., (1), pp. 25–29.
- Tóth, Sándor János (2019): *Sociolingvistika v slovensko-mad'arskom kontexte*. Komárno: Univerzita J. Selyeho.

Internetes hivatkozások

<https://foruminst.sk/szerkezet/gramma-nyelvi-iroda/> (Letöltés: 2022. 04. 06.)

Jegyzet

¹ A tanulmány az MTA támogatásával készült a Fórum Kisebbségkutató Intézet keretében működő Gramma Nyelvi Iroda közvetítésével.

AZ INDIAI CIVIL TÁRSADALOM MÚLTJA ÉS JELENE

Czumpf Brigitta

■ Bevezetés

■ Egy egészséges társadalomnak a polgárok aktív közszereplői és általában az is jellemző rá, hogy a társaságok, amelyeket létrehoznak nem politikai jellegűek. A lényeg mindenképpen az, hogy a közösség tagjai között jelen van az együttműködésen alapuló horizontális kötődésű kapcsolat. A 19. században Alexis de Tocqueville az amerikai civil szférát tanulmányozva felismerte az önkéntesen alapított társaságok kiemelkedő szerepét és kihangsúlyozta az együttműködés fontosságát ahhoz, hogy el tudják érni a kitűzött célokat. A legtöbb kutató a civil társadalmat olyan intézményrendszernek írja le, amelybe beletartozik a templom, a család, a törzs, a céh, a társaság, a közösség és mindaz, ami közvetítőként működik az egyén és az állam között (Gang 1998).

A civil társadalom személyek önkéntes, önszerveződő tevékenysége, melyet a közjó érdekében fejtenek ki (Nárai 2004). Bocz (2009) részletesen körüljárja a fogalom jelentését és használatát, melyből az szűrhető le, hogy a civil társadalom közösségi szintű megnyilvánulása intézményesült formában érzékelhető. Ezeknek az intézményesült szervezeteknek a tevékenységei alkotják a civil szférát. Kákai kilenc kritériumot sorol fel (Kákai 2009: 7) a civil szervezetek jellemképében: magán (azaz nem állami) szervezetek; önszerveződés alapján jönnek létre; profitelosztás tilalma; intézményesültek (önálló jogi személyek); önszabályozás, öngazgatás; önkéntesség, jótékonyág; közhasznúság.

A civil társadalomnak létfontosságú szerepe van a demokrácia alakításában. Hitelességét bizonyítja a társadalmi felelősségvállalás és folyamatos építő szerepe a társadalom, valamint a gazdaság összes szegmensében. Többségében grassroot-szinten működik, ezért a távolra eső területekre is elér, sőt a mindennapok problémáival, szükségleteivel is könnyebben szembesül, melynek következtében reális terveket tud kidolgozni és kasztól, társadalmi hovatartozástól függetlenül képes megteremteni az emberekkel a bizalmas kapcsolatot (Putnam 2002).

A 2000-es évek elején a civil szféra a voluntarista ország (*“Volunteerland”*) elnevezést is megkapta a kutatóktól, ami arra utal, hogy globális méretekben is egy olyan hatalmas szektorról van szó, amit nagyon nehezen lehet mennyiségileg behatárolni. A Johns Hopkins Egyetem civil társadalom kutatócsoportja, Lester Salamon professzor vezetésével kimutatta, hogy 40 ország NGO-i összesen 2,2 trillió USD költséggel működtek 2005-ben, mintegy 54 millió munkavállalót foglalkoztatva teljes munkaidőben. A szektor ekkor már 350 millió önkéntessel rendelkezett (Salamon et al. 2011). Indiát, igaz nem hivatalosan, de a világ NGO fővárosaként tartják számon a több mint 2 milliót számláló civil szervezeteinek¹ köszönhetően.

Az NGO-k dominanciáját vizsgálva, vannak olyan szakértők, akik ezt a jelenséget „NGO-izációnak” tartják, míg mások úgy vélik, hogy a civil szervezetek a neoliberalizmus ügynökeiként tevékenykedve depolitizálják a társadalmi folyamatokat (Sahoo 2013).

A külföldi szakirodalom széleskörben foglalkozik az indiai civil társadalom bemutatásával és elemzésével. A civil szféra kutatásának és fejlesztésének egyik neves szakértője és szerzője az indiai Rajesh Tandon, aki több mint 100 tudományos cikket írt a témában és számos könyv szerzője, illetve társszerzője. 1982-ben megalapította a ma is működő Részvételi Kutatás Ázsiában Társaságot (Society for Participatory Research in Asia: PRIA), ami önkéntes szervezetként a civil szférának nyújt elméleti és gyakorlati támogatást egyaránt, főleg Dél-Ázsiában. Az indiai Nemzeti Központi Statisztikai Hivatal (National Accounts Division Central Statistics Office Ministry of Statistics and Programme Implementation: MOSPI) a 2012-ben kiadott, a civil társadalommal kapcsolatos statisztikai kimutatásaihoz Tandon eredményeit is felhasználta (MOSPI 2012).

Annak ellenére, hogy India igen népes és gazdag történelmi múltra tekint vissza, ezidáig ezen ország civil társadalmával kapcsolatos elemzés magyar nyelven még nem került publikálásra. Az írás célja eme hiány csökkentése.

A civil szféra tipologizálása

A civil társadalommal kapcsolatos elméletek az állami befolyáson kívülre eső társadalmi kapcsolatokra épülő önszerveződésekre teszik a hangsúlyt. A kérdés ezzel kapcsolatban mindig az, hogy ezek az elméletek milyen mértékben tudják leírni a civil társadalmi élet feltételeit. A civil szektor másképpen alakult ki a különböző országokban, és ezen eltérések okaival sokan foglalkoznak.

A nyugati országokban a civil szektort fejlődési attribútumai szerint négy csoportba sorolják. A fejlett gazdasággal rendelkező USA, az Egyesült Királyság, Ausztrália és Új-Zéland civil társadalmaira a liberális, bottom-up-modell jellemző. Ezekben az országokban az angol jogrend hagyományainak gyakorlásán keresztül nagy tradíciója van a jótékonykodásnak, és az államnak a mai napig komoly támaszt jelent a civil szféra aktív tevékenysége. A skandináv országokban a civil szféra szociáldemokrata minőségben működik, ami azt jelenti, hogy a jóléti ellátás nagy részét felvállalja az állam és így a szolgáltató típusú civil szervezeteknek kevés teret hagy, ezért a bottom-up és top-down folyamatok egyaránt jelen vannak. A harmadik a kooperatív modell, ami a nyugat-európai országokban van jelen és ennek jellemzője, hogy az állam együttműködik a civil szektorral és azt, mint közvetlen szolgáltatót támogatja. Az etatista a negyedik modell, ami főleg a fejlett iparral rendelkező ázsiai országokra, Japánra és Dél-Koreára jellemző. Itt az erős központosított állami vezetés miatt egyértelműen a top-down rendszer az uralkodó és a történelmi, vallási hagyományok miatt nem alakult ki a civil szféra; inkább néhány olyan kisebb szervezet működik csak, amelyeket külföldi misszionáriusok alapítottak (Tadashi 1998). A kelet-európai térség, így Magyarország civil szektora is a második világháború után egészen a berlini fal leomlásáig hasonlóan működött. Majd az 1990-es évek elejétől nagy fejlődésnek indult a többi kelet-európai országhoz hasonlóan, de mára már országonként nagyon eltérnek egymástól a sajátos szabályozások és politikai döntések miatt. Jellemző rájuk, hogy a szociális ellátásban, az egészségügyben és az oktatásban még ma is csak korlátozottan tudnak működni (Pierog 2013).

A globális demokratizálódás hullámai elérték a kommunista és autoritáriánus országok nagy részét, a civil társadalmi csoportok a változásoknak sok esetben előidézői is voltak. Ezeknek a folyamatoknak a következményeként a civil társadalom szervezeteit nemcsak a demokrácia túlélésének és fenntartásának nélkülözhetetlen eszközeinek tekintették, hanem annak a hiányzó láncszemnek is, ami szükséges elem a fejlődő országok számára ahhoz, hogy meg tudják valósítani a nyugati típusú politikai berendezkedést. A fejlett iparral rendelkező nyugat-kormányai „csodafegyverként” támogatták az NGO-szervezeteket, hogy a fejlődő világ problémáit megoldják. A fejlődést és a demokráciát nagymértékben befolyásolják azok az egymással összefüggő hálózati normák, amelyek az állampolgári szerepvállalásból jövő bizalomra, együttműködésre épülnek (Putnam 1993).

India esetében elmondható, hogy az állam centralizációs törekvései ellenére sem tudja kielégíteni az emberek alapvető szükségleteit, ami mindenképpen felerősítette a civil társadalmi aktivitást. E szegmens erős harmadik szektorként jelent meg az állam és a piac formális szféráján kívül, így aktív szerepet játszva a fejlődés és a demokrácia előmozdításában (Sahoo 2013).

Jelen cikk végighalad az indiai civil társadalom fejlődésén, majd a Rajesh Tandon (2001) klasszifikációja szerinti tipológiai csoportok jellemzőit mutatja be az alábbi dimenziókban:

– Földrajzi kiterjedés: helyi–regionális–országos

- Tagság: fizetett–önkéntes
- Bevételi szerkezet: egyéni–intézményi, külföldi–nemzeti
- Kapcsolat a kormánnyal (állami vagy/és szövetségi).
A tanulmány összegzéssel zárul.

India

India a világ 7. legnagyobb országaként Dél-Ázsiában fekszik. Közel 14 milliárd főt számláló lakosával a világ második legnépesebb országa Kína után. Alkotmányos köztársaság, a világ legnagyobb demokratikus állama, ahol több ezer etnikai csoport él. Fővárosa Új-Delhi. A lakosság kb. 65 százaléka vidéki környezetben él. Legnagyobb városai Bombay (*Mumbai*), Delhi, Kalkutta (*Kolkata*), Madras (*Chennai*), Bangalore, Haidarábád (*Hyderabad*). A 2001-es népszámlálási adatok alapján Indiában a leginkább beszélt nyelvek száma 122, ugyanakkor 1599 kevese(bbe)k által használt nyelv vagy dialektus létezik. Mindezekből 30 nyelv az, amelyet egymillió embernél és közel 120, amit 10 ezer főnél többen beszélnek. A történelem során két idegen nyelv, a perzsa és az angol játszott fontos szerepet. A mogul birodalom idején, több száz éven keresztül a perzsa volt a közigazgatási nyelv, egészen a brit gyarmati uralomig. A mai napig is a legfelsőbb bíróságon csak az angolt használják, emellett még mindig széleskörben használt a közigazgatásban, a kereskedelemben és a közéletben is egyaránt. A hivatalos nyelv a hindi 21 másik nyelvvel együtt, amelyeket a különböző államokban beszélnek. A népesség 43,6 százaléka a hindit beszéli anyanyelveként, majd ezt követi a bengáli (CIA 2021). Az oktatásban kötelezően 3 nyelvet tanulnak a gyerekek; a helyit, a hindit és az angolt (NEP 2020).

Az 1947 utáni független India történelmében két különböző gazdaságpolitikai korszak váltotta egymást. Az első egészen az 1980-as évek közepéig egy szovjet mintára épülő központosított, részben zárt gazdasági időszak volt, míg a másik, 10 év átmenet után, az 1990-es évek közepétől átállt egy nyitottabb gazdaságirányításra, amikor fókuszba került a kisipari termelés, az innováció, a minőségi termékek gyártása, és az átalakításokkal Indiának sikerült betörnie a globális kereskedelembe. Ezek a folyamatok nagy hatással voltak az indiai néplélekre, ami még emlékszik azokra az időkre, amikor az ország a Maurya, a Mogul és az Indiai Brit Birodalom időszakában a világ leggazdagabb hatalma volt, és ami újra megismétlődhet. A gazdaság liberalizálódott, ugyanakkor a kulturális élet konzervatív irányba változott, és ez a kettősség a civil társadalom tevékenységeit is mélyen áthatja (Varga 2021).

Az indiai civil társadalom fejlődésére egy részről nagy hatással volt az évezredek átívelő hagyományok és értékrendek örökségének folyamatos átadása a brahmanikus² kultúrán keresztül, másrészről pedig a nyugati világgal való intenzív kapcsolat, egészen a brit gyarmati birodalom kezdete óta. India a világ egyik legsokszínűbb országa, és egyben komplex keveréke a különböző kulturális identitás-elemeknek, ami miatt diverzitása tagadhatatlan, hiszen a társadalmat etnikai, nyelvi, gazdasági, vallási, társadalmi osztályai és kasztjai hálózák be megfűszerezve

azt a grandiózus város–vidék közötti különbségekkel. Az évszázadok során sokan telepedtek le Indiában, akik más vallásokat, ideológiákat hoztak be az országba. Ilyen a kereszténység, a judaizmus, a zoroasztrianizmus és az iszlám. Indiából származik viszont a hinduizmus, a szikizmus, a dzsainizmus és a buddhizmus is. Az országban még mindig aktívan vannak jelen régmúlt uralkodók, politikai vezetők által bevezetett hitvilágok és gyakorlatok.

Az elmúlt évtizedekben az indiai civil szféra folyamatos változásokon ment keresztül. A többségében nemzetközi szervezeteken, alapítványokon át beáramló és mára már egyre csökkenő juttatások, adományok, segítyek azok, amelyekből a civil társadalom próbál a mai napig is fennmaradni. Az Indiát alkotó 28 állam és nyolc szövetségi terület kormányzó testülete napjaikban a folyamatosan kiírt állami pályázatokon keresztül próbál beleszólni a civil szervezetek működésébe és azokat felügyelete alá vonni. A 2000-es évektől a gazdaság liberalizálódása és a terjeszkedő globalizáció hatására az indiai gazdaság privát szektora jelentős fejlődésnek indult. Innentől kezdve a magánvállalkozások tömegesen vetették bele magukat filantróp tevékenységekbe a társadalmi felelősségvállalás jegyében (Goswami–Tandon 2013).

Az indiai civil társadalom története

A nonprofit szervezet (*Non-Profit Organization: NPO*) elnevezés viszonylag újnak számít az indiai kontextusban. Ez a társadalmi szektor önkéntes, filantrópikus és elkötelezett vallási tevékenységekkel kapcsolódik össze, amelyeknek elsődleges célja a rászorulókat megsegítése. Ideológiájának gyökere egy ősi szanszkrit szó: *shareeram*, miszerint a test azért van, hogy másokat szolgáljon (*Paropakaratham idam shareeram*).

Az indiai nonprofit szervezetek történetét négy időszakra tagolják (PRIA 2002):

1. Prekoloniális (i.e. 1500 – i.sz. 18. század)
2. Brit gyarmati/koloniális (18. század vége – 1947)
3. Posztfüggetlenségi (1947–1975, az Indira Gandhi által bevezetett Vészhelyzetig [The Emergency])
4. Posztvészhelyzeti (1975 – napjainkig).

A *prekoloniális korszakban* a jóléti tevékenységek lebonyolítását többnyire a királyi és vallási szervezetek intézték. Emellett egyes falvak és körzetek irányító tanácsai (panchayati raj) is foglalkoztak már a rászorulókat megsegítő civil csoportok működtetésével. Nagy szerepet játszottak a zene, a tánc, a drámajátékok, az irodalom propagálásában és azok kulturális elemeinek a megőrzésében. Már ebben az időszakban is a szakképzett munkások, építésszek, művészek társaságokba vagy céhekbe tömörültek, hogy érdekeiket megvédjék, illetve jobban érvényesíthessék.

A *koloniális időszak* a többszáz évig tartó muszlim uralmat felváltó brit gyarmatbirodalom kora. Jellemző volt rá, hogy keveredtek a muszlim és keresztény értékek az önkéntes, jótékonyági intézményekben. A keresztény missziók a brit vezetés

segítségével belevetették magukat főleg a vidék és az elszigetelt törzsek térítésébe. Ekkor indult el a társadalmi szervezetek működési stílusában is némi szabványosítás. Az 1860-ban kibocsájtott Civil Társadalmak Regisztrációs törvénye (*The Societies Registration Act, 1860*) irányelvet adott ahhoz, hogyan kell a társadalmi szervezeteket megalapítani és irányítani. A külföldi missziók új menedzsment rendszereket vezettek be a kórházak, iskolák, felsőoktatási intézmények irányításához, amelyeket más szervezetek is átvettek. Ezen erőfeszítések hatására a különböző hindu Isteneket imádó csoportok is elkezdtek szervezetekbe rendeződni, mint a Szvámi Vivékánanda által 1897-ben alapított Ráma Krisna Misszió (*Rama Krishna Mission*) is. Ezek a szerveződések a vallási, spirituális tanításaik mellett széles körű oktatási és filantropikus munkát is végeznek az Istennek végzett odaadó szolgálat nevében a mai napig, nemcsak Indiában, hanem külföldön is. Voltak időszakok, amikor reformokat hirdettek a társadalmi problémák, az oktatás és a politikai élet javítására, napjainkban is segítik a szegényebb rétegeket. A délen fekvő Tamil Nadu államban nagy népszerűségnek örvendett a Tiszta Igazságért az Univerzális Önmegvalósításban (*Samarasa Sanmarga Sangam Movement*) elnevezésű hindu mozgalom, melyet 1865-ben egy tamil szent, *Ramalinga Svamigal* alapított az állatáldozatok és a társadalmi egyenlőtlenségek megszüntetésére és emellett célul tűzte ki a kasztrendszer eltörlését is (Shah 2018).

A gyarmati időszakban a civil társadalomra óriási hatással voltak Mahatma Gandhi mozgalmi, melyek programjai között szerepelt az emberi szenvedés enyhítése, a társadalom perifériájára került polgárok szociális és gazdasági felemelése. Nagymértékben hozzájárultak a vidéki ipar megteremtéséhez, törekedtek az érinthetetlen kaszton kívüliség eltörlésére, szükségszerűnek tartották a nők emancipálását és a békés harmónia megteremtését a különböző közösségekben. Gandhi alapított nonprofit szervezeteket is, hogy elősegítse az elnyomott rétegek felemelkedését; az egyik ilyen például az 1932-ben bejegyzett Érinthetetlenek Kasztja Szolgálatának Szövetsége (*Harijan Sewak Sangh*).

Mahatma Gandhi szervezte meg és irányította az indiai szabadságmozgalmat, hogy idegen hatalmaktól független, új és szabad társadalmi rendszert sikerüljön bevezetni az országban. Szembeszegült a brit oktatási és igazgatási rendszerrel. Nagy hatást gyakorolt az Indiai Nemzeti Kongresszusra (Indian National Congress), hogy az segítségül szolgáljon India szabadságának kivívásához és végre megszülethessen egy új társadalmi rend. Az alapszintű oktatás egységes megszervezésének céljából megalapította az India az Alapszintű Oktatásért Szervezetet (Hindustani Talimi Sangh). Gandhi nagyon ellenezte a 19. század közepén Lord Macauley által bevezetett tankönyv-alapú oktatást, amellyel szerinte az angolok csak hozzájuk hűséges hivatalnokokat képeztek indiai vállalkozásaik számára (PRIA 2002) (1. táblázat).

1. táblázat. Mahatma Gandhi 7 meghatározó civil mozgalma

7 meghatározó elem a civil szabadság-mozgalomban (<i>Azadi Ke Bade Andolan</i>)	Rövid áttekintés
1. <i>Champaran Satyagraha</i>	A <i>Champaran</i> -mozgalom volt India első polgári engedetlenségi mozgalma, amely Mahatma Gandhi vezetésével indult el 1917-ben a bihari Champaran körzetben. Gandhi ebben a mozgalomban tette meg az első kísérletet arra, hogy kifejezze a nép tiltakozását a satyagraha-n keresztül, ami az egyszerű emberek erőszakmentes ellenállása volt a brit uralom ellen.
2. <i>Kheda</i> -mozgalom	Amikor Kheda-t, egy gudzsaráti falut súlyosan sújtott az árvíz, a helyi gazdák a maharadzsákhöz fordultak, hogy azok engedjék el az adót, és hogy ez a követelésük érvényesüljön, Gandhi elindított egy aláírásgyűjtő kampányt, amiben a gazdák megtagadták a rájuk kirótt adók befizetését. A <i>mamlatdar</i> -ok és <i>talatdar</i> -ok (állami tisztviselők) társadalmi bojkottját is megszervezte. Ennek köszönhetően 1918-ban a kormány enyhítette az adók befizetésének feltételeit egészen az éhínség végéig.
3. Tiltakozás a <i>Rowlatt</i> -törvény ellen	A <i>Rowlatt</i> -törvényt 1919-ben vezették be a britek, hogy elnyomják az országban egyre inkább megnyilvánuló függetlenség hangját. A <i>Rowlatt</i> -törvényt fekete törvényként is ismerik. Ebben a törvényben szerepelt egy olyan rendelkezés, ami a birodalmi kormányzót feljogosította a sajtó ellenőrzésére, a politikusok megfigyelésére és parancs nélküli letartóztatásokra. Mahatma Gandhi vezetésével az egész ország ellenezte ezt a törvényt.
4. <i>Non-Cooperation Movement</i> (Együttműködést megtagadó mozgalom)	Az Együttműködést megtagadó mozgalmat 1920-ban indította el Mahatma Gandhi az Indiai Nemzeti Kongresszus vezetésével. Ez a mozgalom újra felélesztette az indiai függetlenségi mozgalmat. Gandhi úgy látta, hogy a britek sosem fognak igazságot szolgáltatni, ezért megtervezte, hogy megvonja a nemzet együttműködését a brit kormánytól, és így indult el a mozgalom.
5. <i>Salt Satyagraha/Dandi March</i> (Sót erőszakmentesen)	A <i>Salt Satyagraha</i> volt Gandhi legfontosabb mozgalma, amit a brit monopólium ellen indított el az 1930. március 12-én alapított Ahmedabadban található Sabarmati Ashram-ból. A 24 napos menet végcélja <i>Dandi</i> falu volt.
6. <i>Dalit</i> -mozgalom (<i>Anti-untouchability movement</i>)	Mahatma Gandhi 1933. május 8-án indította el a <i>Dalit</i> -mozgalmat tiltakozásul arra, ahogyan bántak az országban az érinthetetlenek kasztjába tartozó emberekkel. A mozgalom hatására hivatalosan eltörölték az érinthetetlenek kasztját az országban (de a társadalomban ez még a mai napig megvan). Gandhi 1932-ben megalapította az egész Indiát behálózó Érinthetlenség Elleni Ligát (<i>Anti-Untouchability League</i>).
7. <i>Quit India Movement</i> (Kilépés Indiából-mozgalom)	Mahatma Gandhi a britek ellen 1942 augusztusában indította el a mozgalmat, amelynek hatására a britek kivonultak Indiából. Ezzel párhuzamosan egy tömeges polgári engedetlenségi mozgalom is elindult, a „Csináld vagy meghalsz” („ <i>Do or Die</i> ”) mozgalom, amelynek köszönhetően véglegesen sikerült megalapozni az ország függetlenségét.

Forrás: Habib (1995).

A posztfüggetlenség korszakát az 1947-es függetlenség kivívásától számítják a történészek. Ekkor indította el a kormány a gazdasági programjait az ország felvirágoztatása érdekében. Ebben az időszakban alakultak meg tömegesen a nonprofit szervezetek. A Gandhihoz kapcsolódó szervezetek egy része, mint az Érinthetetlenek Kasztjának Szövetsége (Harijana Sewak Sangh) is folyamatos állami támogatásokhoz jutott. Az állam és a civil szektor egyre közeledett egymáshoz. Az indiai kormány 1953-ban létrehozta a Központi Társadalmi Jólétért Bizottságot (*Central Social Welfare Board*), hogy azokat az önkéntes csoportokat, szervezeteket támogassa technikai és anyagi eszközökkel, amelyek célul tűzték ki a családok, nők és gyermekek megsegítését. Az indiai kormány részéről ez volt az első olyan tevékenység, amikor egy olyan szervezet alapításában vett részt, ami az önkéntességet előtérbe helyezve működtet egy nem-állami szervezetet. A cél mindenképpen az volt, hogy kapcsolatot létesítsen az emberek és az állam között. Ugyanebben az időben alapította meg az állam az oktatási minisztériumon keresztül a Civil India Nemzeti Előadóművészeti Akadémiát (*Sandeek Natak Akademi*), amelyen keresztül a mai napig promótálja és szervezi a népművészetet. Ezt követően gombamódra kezdtek el szaporodni az újabb és újabb önkéntes szervezetek. Kalkuttai Teréz anya 1950-ben alapította meg misszióját Kalkuttában a szegények és elesettek megsegítésére (PRIA 2002).

Az ötvenes években Gandhi követői közül többen hátat fordítottak a nagyméretű intézményesült szervezeteknek és önkéntes csoportokat hoztak létre a különböző közösségek életminőségének javítása érdekében. Gandhi egyik leghíresebb harcostársát, Vinoba Bhave-t, a mai napig a modern India egyik legnagyobb spirituális vezetőjének és reformerének tartják. 1951-ben indította el a Bhoodan–Gramdan-mozgalmat, hogy a szegényeket termőföldre juttassa. Munkájával és személyes példamutatásával millióknak segített. Vinoba a következőképpen jellemezte Gandhit: „*Gandhiban megtapasztaltam a Himálája békéjét és a forradalmár szellemiségét. A békés forradalom és a forradalmi béke egyesültek Gandhiban úgy, hogy együtt egy új minőséggé formálódtak.*” (Bhave 1994: 57–58) Gandhi pedig így írt Vinoba édesapjának hűséges követőjéről: „*Vinoba már fiatalon eljutott egy olyan magas szintre a spiritualitásban és aszkétizmusban, ami nekem csak évek türelmes munkáján keresztül sikerült.*” (Tandon 1992: xii) A Bhoodan–Gramdan-mozgalom az indiai társadalom alapvető földproblémájának békés és erőszakmentes megoldására jött létre Gandhi sarvodaya filozófiájának szellemiségében, ami arra utal, hogy egyetemesen mindenkinek egyenlően joga van az erőszakmentesen újjáépített társadalmi-gazdasági-politikai rend által megteremtett javak használatára és azok élvezetére. Vinoba Bhave kb. 70 ezer km-t gyalogolt Indián át 14 éven keresztül és megközelítőleg 1 700 000 hektár földet sikerült adományban megszereznie a földnélküli farmerek számára. Az emberiség történetének egyik legnagyobb csodájaként tartják számon azt az emberszeretetet és együttérzést, ami Vinobát vezette. A mozgalomra a nyugat is felfigyelt. *Hallam Tennyson*, angol rádiós producer könyvet írt Vinobáról India gyalogló szentje címen (Tennyson 1955). *Chester Bowles*, India amerikai nagykövete így emlékezett meg A béke új dimenziói című

könyvében: „1955-ben azt tapasztaltuk, hogy a Bhoodan-mozgalom a reneszánsz üzenetét hordozza Indiában. Mivel az emberi méltóságon alapul, ezért forradalmi alternatívát kínál a kommunizmus számára.” (Bowles 1974: 176) A mozgalom hatására több hasonló csoport és szervezet alakult (Mehta 2011).

A viharos hetvenes években India megtapasztalta a háborút, az elmúlt 40 év legnagyobb szárazságát, az inflációt, a diák- és népi tiltakozásokat, amelyek hatására Indhira Gandhi miniszterelnök 1975-től 22 hónapos *vészhelyzetet* hirdetett és felfüggesztette az alkotmányos jogokat, a demokráciát, ami a civil szférára is nagy hatással volt (PRIA 2002).

A megszorításokra válaszként alakult meg 1974-ben a Bihar-mozgalom (The Bihar Movement), más néven a Totális forradalom (Sampoorna Kranti), amelyet a mérhetetlen korrupcióval elégedetlen diákok robbantottak ki és Gandhi egyik hű követője, a szocialista *Jayaprakash Narayan* irányított. A cél az volt, hogy egy szisztematikus változást idézzenek elő az indiai társadalomban, egy teljes forradalmi átalakulást az ország minden egyes szegletében és szférájában. A totális forradalom elnevezést azért kapta a mozgalom, mert hét terület: társadalom, gazdaság, politika, kultúra, ideológia, oktatás és spiritualitás teljes megreformálását tűzte ki célul. *Jayaprakash* úgy gondolta, hogy ez egy olyan forradalom, ami folyamatosan magasabb célok felé halad és szintetizálja a marxista és a Gandhi-féle elveket a nyugati demokráciával (Shah 2004).

A *posztvészhelyzet* korszakban jelentős változások történtek a civil szférában. Az állami és a nem-állami szektor között egy új típusú, egymást kiegészítő kapcsolat kezdett kibontakozni miután a kormány felismerte, hogy a fejlődésben nagy szerepet játszik a civil szektor is, különösen a vidékfejlesztésben, a szegénység, az írástudatlanság leküzdésében, a nők és a gyermekek helyzetének javításában. Egyre több alulról építkező ügynökség alakult állami finanszírozással, amelyeknek az volt a feladata, hogy az állam által meghirdetett programokat kivitelezék az országban. A kilencvenes évek közepén már 6000-nél több államilag támogatott civil szervezet volt felelős ezeknek a programoknak a végrehajtásáért. Ebben az időszakban nagy számban jelentek meg olyan külföldi szervezetek, mint a Ford Alapítvány, az *Oxfam*, gazdag magánszemélyek, vallásos, jótékonykodó egyesületek, hogy támogassák a társadalmi civil tevékenységeket. A külföldön élő indiaiak is odaadón küldték haza adományait jótékonyági célokra. A civil szférába olyan új területek kerültek bele, mint a személyiségi jogok, a demokrácia védelme, a vásárlói érdekek, környezetvédelem, AIDS monitorizálása, gyermekmunka, nők kiszolgáltatottsága stb. Ki kell emelni a különböző hindu vallási szervezetek jelentőségét, mint a *Satya Sai Trust*, az *Adi Parasakthi Peedam* és a *Mata Amritanandamayi Trust* intézményei. Nagymértékben járulnak hozzá a mai napig a közügyek problémáinak megoldásához, magas színvonalú oktatást vezettek be, egyetemeket, jól felszerelt kórházakat alapítottak. A magán főiskolák nagy részét is jótékonyági szervezetek üzemeltetik (PRIA 2002).

Az utóbbi évtizedekre jellemzővé vált, hogy alig néhány főből álló kisebb csoportok alakítanak társaságokat, klubokat valamilyen közös érdeklődés, például sport, szakmai érdeklődés, hobbi, spirituális stb. alapján (Shah 2018).

A mai indiai civil társadalom

Az indiai gazdaság 1950 és 1980 között évente 3,5 százalékos növekedést mutatott, amit hindu növekedési rátának neveztek el, utalva ezzel az alacsony növekedési szintre, az állami szocialista tervgazdaság politikája szerint működő gazdaságirányításra. Az 1991-es gazdasági válság és a későbbi reformok eredményeként az indiai gazdaság nagy fejlődésnek indult, amit a GDP emelkedése is mutatott. Az elmúlt tíz évben pedig Kína után a világ egyik leggyorsabban fejlődő gazdasága lett. Figyelemre méltó az ország teljesítménye az információs technológiában, a feltörekvő szoftvervállalatok szaporodásában, melyek fő profiljai közé tartoznak a mobiltelefon, szatellittechnológia, az internet és szoftverfejlesztés. Az indiai cégek sorra törnek be a külföldi piacokra, ami komoly bevételt hoz az országnak (Goswami–Tandon 2013).

A politikai és gazdaságpolitikai változások során új törvények születtek a központi kormány és az államok kormányainak szintjén, amelyek lehetővé tették az új gazdasági működést. Ennek eredménye a gazdasági fellendülés. Az 1993-tól elindult demokratikus decentralizáció és a helyi, területi kormányzati rendszerek alkotmányos státuszának változásai, a 2005-ben bevezetett törvények, az információhoz való jog (*Enactment of Right to Information Act*), a munkához való jog (*Mahatma Gandhi National Rural Guarantee Employment Act*) törvénye, a 2006-os erdei törzsek segítségét szolgáló (*Forest Rights Act*) és a 2009-ben kiadott, az oktatáshoz való jogról szóló törvény mind segítette a különféle alulról építkező társadalmi szervezetek, csoportok elszámoltathatósági mechanizmusának intézményesítését, amelyek megerősítették a demokrácia gyökereit azáltal, hogy növelték az állampolgárok által irányított átláthatóságot és elszámoltathatóságot az irányítási rendszerekben (Sahoo 2013).

A gazdasági és politikai változások mellett említésre méltó az urbanizáció nagyarányú növekedése is, amelynek egyik negatív vonzata a nyomor és az illegális építési engedély nélkül összetákolt kunyhókból álló nyomornegyedek szaporodása, így komoly környezeti károkat és terhet okozva a helyi infrastruktúrának. A pozitív politikai és gazdasági változások mellett az indiaiak nagy része továbbra is szegénységben él, mindennapos küzdelemben az alultápláltsággal, a szociális-gazdasági problémákkal, ami azt mutatja, hogy a gazdasági fejlődés még mindig nem jelent meg az indiai háztartások többségénél. Sőt, a gazdagok és szegények közötti szakadék egyre jobban nő, ami a szakértők szerint hamarosan demográfiai összeomláshoz vezethet. A lakosság mintegy egytizede birtokolja a teljes nemzeti vagyont 77 százalékát. A 2017-ben keletkezett nemzeti vagyont 73 százaléka a leggazdagabb réteg 1 százalékához került, míg a 67 milliót számláló legszegényebbeknek csak 1 százalék jutott. Az országnak 2000-ben összesen kilenc milliárdosa volt, ez a szám 2017-re 101-re növekedett, ami a becslések szerint várhatóan 2022-re meg fog sokszorosodni (Oxfam 2017).

India a 2020-as mért adatok alapján az emberi fejlettségi index tekintetében (Human Development Index: HDI³) 131. helyével a sor végén helyezkedik el; hazánk a 40. helyen áll (<http://hdr.undp.org/>).

Folyamatos veszélyt jelentenek a különféle hazai és külföldi szélsőséges csoportok is, amelyek már több konfliktust, erőszakos zavargást, naxalizmust okoztak az ország több tartományában. Sajnálatos módon a mindent átható korrupció, a különféle reformok végrehajtásának lassúsága, a passzív bürokratikus adminisztráció, mind hátráltatja a szegénység leküzdését (Sahoo 2013). A nemek közötti egyenlőtlenségi index (Gender Inequality Index 2020) mutatói alapján India 148 ország között a 123. helyen áll a számos törvény és rendelkezések ellenére is (<http://hdr.undp.org/en/content/gender-inequality-index-gii>). Szinte már minden településen van iskola, de mégis a gyermekek mintegy negyede tud csak helyesen írni és olvasni az 5. osztály elvégzése után. Bölcsődékkal és óvodákkal (anganwadi) is rendelkezik már a vidék, de a gyermekek közel 50 százaléka még mindig alultáplált. Egy másik releváns probléma a felmérések alapján, hogy 8000 városi településből mindössze száznak van rendezési terve (Shah 2018).

Mindezen felsorolt jelenlévő nehézségek és a folyamatosan változó szociális, gazdasági, politikai helyzet hatással van az indiai civil társadalomra és annak központi kérdéseire is. Tandon szerint a mai értelemben vett új típusú civil társadalom az 1990-es években indult el és ezért úgy definiálja, hogy individuális és szervezésbeli kezdeményezések a közjó számára (Tandon–Mohanty 2002).

Hagyományosan a mai modern NGO-kat önkéntes szervezeteknek (*Voluntary Organisations: VOs*) vagy önkéntes ügynökségeknek (*Voluntary Agencies: VAs*) nevezték. Az NGO mellett ma inkább elterjedt az önkéntes fejlesztési szervezetek (*Voluntary Development Organisations: VDOs*), a nem állami fejlesztési szervezetek (*Non-Governmental Development Organisations: NGDOs*) vagy a nem-profitorientált intézmények (*Non-Profit Institutions: NPIs*) megnevezés. Az NGO hindi elnevezése *Swayamsevi Sansthan/Swayamsevi Sangathan*. Mindkét kifejezés önkéntes szervezetet jelent és ezek is használatosak a mindennapokban (MOSPI 2012).

Tevékenységek szerinti klasszifikáció

A 2012-es legutolsó összesítések alapján vidéken 1 863 381 hivatalosan regisztrált civil szervezet működött, míg a városokban összesen 1 310 947. A működő regisztrált szervezetek számadatait tevékenységi területük szerint egészen 1970 és az azt megelőző időszakról kezdődően 2012-ig a 2. táblázat tartalmazza. Pontos számítások azért nem állnak rendelkezésre, mert a civil társaságoknak legalább a fele nincs hivatalosan regisztrálva.

2. táblázat. 1970 és az azt megelőző időszakról 2012-ig nyilvántartott civil szervezetek megadott tevékenységi területük szerint

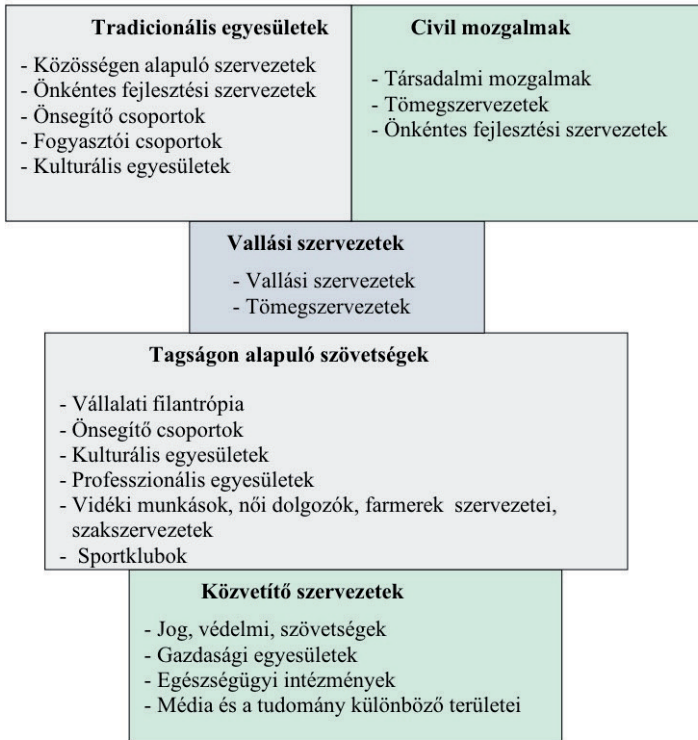
Tevékenységek	1970 és előtte	1971–1980	1981–1990	1991–2000	2001 és utána	2012
1. Szociális tevékenység	40 306	71 324	241 601	125 504	104 849	1 310 911
2. Oktatás és kutatás	23 510	30 020	94 130	220 026	242 855	615 954
3. Kultúra és rekreáció	13 254	31 661	92 070	125 504	104 849	369 912
4. Üzleti, szakmai egyesületek és szakszervezetek	6 044	13 141	36 762	83 266	89 444	230 017
5. Fejlesztés és lakhatás	2 596	6 193	20 091	61 621	67 725	158 666
6. Vallás	51 032	10 667	21 846	33 371	35 318	152 288
7. Nincs meghatározva	2 264	9 138	27 387	65 850	54 710	160 845
8. Nincs információ	1 007	1 516	6 333	30 060	21 950	60.874
9. Nincs időpont és tev. sem meghatározva			42 089			–
10. Egészség	1 683	2 311	6 014	16 641	32 718	59 507
11. Környezet	958	318	1 135	7 039	18 136	27 632
12. Filantróp közvetítő tev. és önkéntes promóció	1 091	1 881	3 002	4 129	8 112	18 395
13. Nemzetközi tev.	173	210	528	1 025	1 131	3 072
14. Jog, pártfogás/ ügyvéd és politika	206	556	938	2 088	2 529	6 347
Összesen	144 124	178 936	551 837	776 124	784 326	3 174 420
2012-ig regisztrált civil szervezetek száma	5 651 856					

Forrás: MOSPI (2012).

Jól látható a táblázatból, hogy óriási növekedés történt a civil szervezetek számában az 1970 és azt megelőző időszakról 2012-ig. A számok jól mutatják a civil szektor növekvő népszerűségét. A felmérések alapján 18,2 millióan tevékenykednek a civil szférában, 72 százalékuk férfi. A fizetett munkaerő 2,7 millió fő, ez mindössze csupán 15 százalék. A teljes munkaerő 63 százaléka vidéki szervezetekben

tevékenykedik (MOSPI 2012). A hatalmas diverzitása miatt olyan szerteágazó az indiai civil szféra, hogy emiatt nehezen lehet klasszifikálni. A tanulmány Rajesh Tandon (2001) rendszerezése alapján jeleníti meg a mai indiai civil társadalmat (1. ábra).

1. ábra. Az indiai civil társadalom klasszifikációja



Forrás: Tandon (2001); Tandon–Srivastava (2002); MOSPI (2012).

A továbbiakban a fenti ábra csoportjainak leírása következik egy-egy példával illusztrálva.

Tradicionális egyesületek

Azon társadalmi csoportok, melyek valamilyen törzs, etnikum vagy kaszt alapján szerveződnek; jellemző rájuk, hogy hagyományos tradicionális szövetségekbe tömörülnek és az elnevezésük is arra utal. Egyesületeik sok funkciót vállalnak tagjaik védelméért, életük és fejlődésük megsegítéséért. Ilyen fontos védelmi egyesületi harc a bennszülött törzsek alapvető jogaiért a lakóhelyeiknél található természeti erőforrások megtartása céljából (MOSPI 2012). A különböző érdekérvényesítő kö-

zösszég (vallási, politikai, etnikai, gazdasági stb.) is jelentős számban található a civil társadalom vidéki, illetve városi környezetében. Főképpen önkéntesekből álló alulról felfelé építkező nem-profitorientált csoportok, amelyek a helyi szükségletekre épülve alakultak, háttérbe szorítva ezzel a nagyméretű, sokszor hatékonytalan jótékonyági szervezeteket. India őslakos törzseinek – gyűjtő néven az adivasi-k – több mint 95 százaléka még mindig a természeti kincsekben gazdag vidéki környezetben él. A 2011-es népszámlálási adatok alapján megközelítőleg a populáció 9–10 százaléka adivasi, akik közül csupán 10 százalékuk tartja fenn magát a hagyományos vadászó-gyűjtögető életmódból, több mint a felük erdőtermelésből vagy növénytermesztésből él. A brit közigazgatás idején törvények szabályozták az erdővel kapcsolatos tulajdonviszonyokat és azok használatát, napjainkra viszont az erdőterületek nagy részét államosították, amelyekből hatalmas területeket magáncégek bérelnek. Az adivasi-k gazdasági és társadalmi problémáinak egyik fő oka az, hogy fokozatosan veszítik el a földtulajdonhoz való jogot, és a földjeikről való kitelepítésük miatt olyan helyzetbe kerültek, hogy gazdasági és társadalmi identitásuk megőrzéséért küzdenek. Harcuk és mozgalmaik eredményeként született meg az 1996. évi Panchayat Raj (kiterjesztés az előjegyzett területekre) törvény, amelyet az 1990-es évek végén vezettek be, mint a vidéki területek önkormányzatiságának előmozdítására szolgáló jogalkotási eszközt a helyi falusi testületek létrehozásával. Ez a jogszabály segített az adivasi-k-nak abban, hogy a helyi politikai intézmények kiépítésével válaszokat fogalmazzanak meg a különböző helyi kérdésekre, és helyi szinten törvényesen meg tudják szervezni magukat (Bates 2005). Mindenesetre az adivasi-k továbbra is előítéletekkel és gyakran erőszakkal szembesülnek az indiai társadalom többségi részéről. Szinte minden társadalmi-gazdasági mutató tekintetében a legalacsonyabb szinten állnak. A lakosság többsége primitívnek tekintti őket, a kormányzati programoknak a célja pedig az, hogy integrálják őket a többségi társadalomba, ahelyett, hogy lehetővé tennék számukra sajátos életmódjuk fenntartását. Míg a nagyobb törzsi csoportoknak sikerül anyanyelvüket és kultúrájukat megtartani, addig a kisebb adivasi csoportokat veszélyezteteti kultúrájuk kihalása. A felsőoktatási szinteken például az adivasi-k számára fenntartott kvóták továbbra is betöltetlenek, mert a fiatalok többsége még a középiskola előtt lemorzsolódik. Jharkhand, Chattisgarh és Uttaranchal létrehozása egy kis előrelépés volt az adivasi-k identitás tudatának és létjogosultságának helyreállításában. Jharkhand államot 2000-ben alapvetően az adivasi közösség politikai szerveződéshez való jogának elismeréseként hozták létre (Bhattacharjee 2017).

E tipológiai csoport egyik tipikus szervezete az 1989-ben alapított *Friends of Tribal Society* elnevezésű nonprofit szervezet, ami az elmaradott és nehéz körülmények között élő adivasi-kat segíti. A szervezetet a nyugat-bengáli társaságok nyilvántartásáról szóló 1961. évi törvény, a *West Bengal Registration of Societies Act, 1961* alapján jegyezték be. Elsősorban oktatással és vidékfejlesztéssel foglalkoznak. Székhelye Kalkuttában van, és 35 helyen van már központja országszerte. A szervezet külföldi és belföldi adományokból tartja fenn magát (<https://ftsindia.com/>). Mind az állami, mind a szövetségi kormányjal jó kapcsolatokat ápolnak.

Civil mozgalmak

A társadalmi mozgalmak is fontos szegmensei az indiai civil szférának, céljuk, hogy felemeljék hangjukat az igazságtalan, sokszor emberellenes állami rendeletek, törvények ellen és hatással legyenek arra, hogy végre korrupciómentes, emberközpontú irányítás legyen az országban. Olyan erőssé váltak mára ezek a mozgalmak, hogy a kormány már nem tudja figyelmen kívül hagyni a létezésüket és követeléseiket. Néhány kutató az 1990-es években 50 ezernél is több aktívan működő mozgalmat számolt. A társadalmi mozgalmakat sokszor bizonyos társadalmi mozgalmi szervezetek indítják el, és sokszor ezek a hatalmas megmozdulások szinte az egész civil szférát átható kiemelkedő megnyilvánulássá válnak. Ezek a mozgalmak célkitűzéseiket, törekvéseiket illetően eltérőek egymástól, mindig egy meghatározott kaszt, törzs, gender stb. érdekeitől függően tiltakoznak az olyan társadalmi problémák ellen, mint az alkohol, a kötelező hozomány, öröklési jog stb.

Tiltakoznak a nagy ipari befektetésekből, fejlesztésekből származó elköltöztetések, a lakókörnyezet ellehetetlenítése, a környezetrombolás, -szennyezés, a korrupció ellen. Küzdenek az információhoz, oktatáshoz és megélhetéshez való egyenlő jogokért (Sahoo 2008).

A 2005-ös *Anti-POSCO-mozgalom* egy újszerű megmozdulás volt, mert baloldali pártok által támogatott és ismert nagy civil szervezetek álltak mögé, igaz csak a háttérből csöndben fejezték ki szolidaritásukat a POSCO dél-koreai vállalat és az Orissza állam vezetése ellen. A cég megegyezett az orisszai vezetéssel, hogy a vasérc és más ércek bányászata mellett az acélgyártást és a hozzá tartozó infrastruktúrát is kiépítik a viszonylag sűrűn lakott területen. Ezek az ipari fejlesztések viszont az ott élők, több mint 4000 család természetes életterét megszüntette volna, ezért fellázadtak és addig harcoltak hét éven keresztül, bevonva a médiát, a nemzetközi sajtót is, míg 2012-ben visszalépett a vállalat.

A nők életének megkönnyebbítésére irányuló mozgalmak is egyre erősödnek. 2006-ban *Sampat Pal Devi* aktivista nő elindította a Rózsaszín Banda (*Gulabi Gang*) elnevezésű mozgalmat azzal a céllal, hogy harcoljanak a nők elnyomása ellen és a családon belüli erőszak visszaszorítását propagálják a férfi sovinizmus uralta észak-indiai régióban. A mozgalomnak nagyon hamar többszáz ezer tagja lett. A rózsaszín szárit viselő bambuszbotokkal felszerelt nők felkelése volt ez, és többségük az érinthetetlen, kasztonkívüliek közül került ki. Főbb tevékenységeik közé tartozik, hogy harcolnak a szexuális ragadozók ellen, ha kell botjaikat is használják, megvédik egymást erőszakos férjeik ellen, küzdenek az élelemért, a szegénység, a kiszolgáltatottság ellen. Az üzenetük az, hogy igenis álljanak ki a nők magukért, egymásért, és ha nincs más mód, akkor botokkal védjék meg magukat, egymást és családjaikat (<https://gulabigang.in/>). Nagy tömeget megmozgató társadalmi megmozdulás indult el 2011-ben, a *Kisan Baburao Hazare* által elindított *Hazare-mozgalomban*. Gandhi hű követője a korrupció ellen (*India Against Corruption, IAC*) harcolt és folyamatosan próbált nyomást gyakorolni a bürokratikus hatalomra, a korrupció felgöngyölítésére és megszüntetésére. Ennek egyik

nevezetes eszköze a tömegek által támogatott *Jan Lokpal* elnevezésű, a média által is támogatott törvénytervezet benyújtása volt, amelynek hatására az évtizedek óta tabunak számító korrupció napjainkra már az egyik legkiemeltebb témává vált az országban. Emellett továbbra is harcolnak az átlag kisembert érintő napi szintű megaláztatások és ellehetetlenítések ellen. A mozgalom egyik új jelensége, hogy a régebbi civil megmozdulásokkal ellentétben most először a városi, képzett értelmi-ségi fiatalok harcolnak *Kisan Baburao Hazare* mellett (Basile 2017).

Vallási szervezetek

Az évszázadok során újabb vallások és szekták születtek, amelyek a kultúra részévé, sokszor domináns ideológiává is váltak. Az adományozás, a rászorulók megsegítése, másokért végzett szolgálat, mind egységes célkitűzései az egyházaknak és a vallási szervezeteknek. Tevékenységük sokrétű, részt vállalnak az oktatásban, az egészségügyi ellátásban, a jó minőségű ivóvíz előteremtésében, erdőtelepítésekben, és még sok más társadalmi munkában. Napjainkra a hitalapú szervezetek is igen nagy változatosságban vannak jelen az indiai társadalomban, melyek között van olyan, amelyik csak lokálisan működik, de van olyan is, ami az egész országban, illetve nemzetközi szintereken is jelen van. A muszlim és a szikh szervezetekre jellemző inkább, hogy csak lokálisan vannak jelen, míg a keresztény és a hindu szervezetek jó része országszerte és külföldön több fiókkal rendelkezik (Jodhka–Bora 2012). Hazai és nemzetközi szinten az egyik legismertebb a *Ramakrishna Math* és a *Ramakrishna Mission*, mint ikerszervezetek, amelyek a *Sri Ramakrishna* bengáli hindu szerzetes által alapított *Ramakrishna* rendből nőttek ki, és amelyeket tanítványa, *Swami Vivekananda* alapított 1897-ben. A *Ramakrishna Math* elsősorban a lelki képzésre és a mozgalom tanításainak terjesztésére összpontosít, míg az 1860. évi XXI. törvény alapján 1909-ben jogi státuszt kapott *Ramakrishna Mission* humanitárius segítséget és segélyt nyújt a rászorulóknak. A szervezet irányítását egy kormányzótanács látja el, és a Math választott kurátorai alkotják a Misszió kormányzótanácsát is. A Math Indián kívüli szervezeteit Védanta Társaságoknak (Vedanta Societies) nevezik az USA-ban, és az 1894-ben alapított szervezetláncot inkább a spirituális és vallási tevékenység jellemzi. 2022-re a *Ramakrishna Math* és a *Ramakrishna Mission* 265 fiókközpontot működtet szerte a világon. Ebből 198 központ Indiában található, a fennmaradó 67 pedig 24 másik országban. A fiókirodák keretében 44 alközpont működik (14 Indián belül és 30 Indián kívül). A szervezet 1200 oktatási intézményt működtet, egy egyetemet, művészeti és tudományos főiskolákat, szanszkrit főiskolát, tanárképző intézetet, testnevelési főiskolát, középiskolákat, politechnikumokat, számítógépes képzési központokat, szakmunkásképzőket, vakok iskoláját, valamint nem formális szabadidő, oktatási és sportközpontokat. Továbbá 14 kórházat, 116 rendelőintézetet, 57 mobil orvosi egységet és 7 ápolóképző intézetet működtet. A vidéki és a rászoruló betegek számára rendszeresen szerveznek orvosi és szemészeti vizsgálatokat és kezeléseket.

Ezen kívül néhány működő ambulanciájukban leprás fertőzött esetek felderítését és kezelését végzik. A szülészeti és gyermekjóléti szolgáltatásokat egyes kórházai, valamint néhány ambulanciájuk nyújtja. Segélyezési és rehabilitációs tevékenységeik közé tartozik a természeti vagy ember okozta katasztrófák esetén a segélyezési és rehabilitációs műveletek szervezése és kivitelezése, beleértve a ciklon/vihar, a vészhelyzeti, az árvíz, a tűzoltás, a földrengés/földcsuszamlás, a téli és az orvosi segélyezést. A rehabilitációs tevékenységek közé tartozik a házak, települések, hidak és utak építése. Különböző szolgáltatásokat nyújt a vidéki területek fejlesztésére, többek között kutak/tavak ásását, csőkutak és vízszűrők telepítését, mezőgazdasági táborokat és bemutatókat, mezőgazdasági vásárokat, vetőmagok, facsemeték és műtrágya osztását, talajvizsgálatokat. Továbbá foglalkoznak hulladékföldek fejlesztésével, ellenőrző gátak építésével, állati erőforrások fejlesztésével, egészségügyi és higiéniai tudatossági program szervezésével, iskolák és közösségi termek építésével és javításával, megújuló (nap) energiaforrások biztosításával, tejipari, baromfi, kertészeti, kézműves, szabó, hegesztő, számítógépes stb. szakmai tanfolyamok szervezésével. A bevételeik főképpen belföldi és külföldi adományokból származnak, de mellette vannak üzleti tevékenységeik is, melyekből a bevétel elenyésző az adományokhoz képest. A szervezet 2020-as bevétele meghaladta a hárommillió dollárt. Vannak, akik önkéntes tevékenységet végeznek, de van egy állandó szakmai stáb, akik fizetést kapnak. 2020-ban kb. 1,9 millió dollár ment fizetésre (Ramakrishna Mission Annual Report 2019–2020). Emellett az állam is nyújt segítséget, például 2015-ben a városfejlesztési minisztérium jóváhagyásával újabb földterületekhez jutott a szervezet. Indiában elfogadott az, hogy politikusok rendszeresen felkeresik vallási vezetőiket. A 2015-ös híradásokban megjelent, hogy *Narendra Modi* mielőtt átvette a miniszterelnöki tisztséget, ellátogatott lelki tanítómesteréhez, a szervezet 97 éves vezetőjéhez, Swami Atmasthanand Maharadja-hoz, hogy útmutatást kérjen tőle (Firstpost 2015).

Tagságon alapuló szövetségek

Ezek a szervezetek inkább szakszervezetként működnek és egy homogén csoport érdekeit képviselik, amelyek lehetnek vidéki dolgozók, farmerek, női munkások, fogyasztói képviselők, szakmunkások, de ide tartoznak az olyan professziók képviselői is, mint az ügyvédek, pedagógusok, mérnökök, menedzserek, újságírók stb. szövetségei vagy kulturális, szociális célból alakult egyesületek, sportklubok, és az önszervező csoportok is.

A Nehru Yuva Kendras Nehru Ifjúsági Központ a világ legnagyobb grassroot színtről induló ifjúsági szervezete, ami 1972 óta egy nagy közösségbe integrálja a fiatalokat. A célja az, hogy a vidéki fiatalokat lelkesítse a nemzet építésében és mellette segítséget nyújtson személyiségük és képességeik fejlesztéséhez. Majd 1987-ben a szövetség az Ifjúsági és Sport Minisztérium alá került, de megmaradt autonóm működő szervezetnek. Napjainkra legfőbb tevékenységévé vált az ifjúsági

vidéki klubok networkjének a folyamatos szervezése és működtetése (<https://nyks.nic.in/aboutus/About-nyks.html>).

2006-ban megközelítőleg már 3,37 millió önszervező csoport működött az országban, egy részének alapításában több ezer NGO vett részt, és ezekkel párhuzamosan az állam is sok csoportot létesített a folyamatosan meghirdetett vidékfejlesztési programokon keresztül. A 2006-os felmérések alapján megközelítőleg 40,95 millió szegény háztartás, vagyis 200 millió ember, a teljes populáció hetede és a szegények 80 százaléka állt kapcsolatban valamelyik önszervező csoporttal (PRIA 2013). Az is elmondható, hogy az önszervező csoportok egy olyan jelensége a civil szférának, ahol a nőknek kiemelt szerepük van, és ahol a nők a női önszervező csoportokon keresztül jelentős szerepet játszanak a szegénység csökkentésében és a nők társadalmi szerepvállalásának növelésében, amiben a megaintézmények kudarcot vallottak. A *SHG Federations in India* c. kiadványban az egyik szerző, Reddy említi, hogy a gazdaság fejlődéséhez hozzájárultak az önszervező csoportok, ugyanakkor társadalmi változást nem idéztek elő. Az önszervező csoportok közül sok nincs bejegyezve, és többségében homogén társadalmi és gazdasági háttérrel rendelkező „mikrovállalkozások” (Reddy 2007). Tagjai önkéntesen gyűléseket szerveznek, kölcsönös megállapodás alapján rendszeresen kisebb összegeket tesznek a közös alapba, amelyből a felmerülő szükségleteiket támogatják. A 2011-ben bevezetett *National Rural Livelihood Mission* a szegénység enyhítését célzó 5,1 millió dolláros költségvetésű projekt volt, melyet a Vidékfejlesztési Minisztérium indított el azért, hogy előmozdítsák az önfoglalkoztatást és a vidéki szegények önszervező szerveződését. A program megsegítését a Világbank 1 milliárd dolláros hitellel támogatta. A Világbank folyamatosan támogatja az indiai kormányt abban is, hogy az országban a nők szerepvállalásának növelését célzó olyan kezdeményezések valósuljanak meg, amelyek a szegénységben élő vidéki nők és családjaik életében változásokat hozhatnak. Mindezek hatására az 500 millió dolláros *National Rural Livelihoods* projekt 2011 óta támogatja a nők gazdasági és társadalmi szerepvállalását India 13 legalacsonyabb jövedelmű államában. Mára 67 millió indiai nő tagja 6 millió önszervező csoportnak (The World Bank 2020).

A nők India kiemelkedő szereplőivé váltak a koronavírus-járvány leküzdésében. Maszkokat, fertőtlenítőszeret, védőfelszereléseket készítettek, közösségi konyhákat működtettek, küzdöttek a félretájékoztatás ellen, megszervezték az alapvető élelmiszerellátást, sőt még banki és pénzügyi megoldásokat is nyújtottak az elszigetelt közösségeknek. A 27 indiai államban működő 20 ezer önszervező csoport összefogásának eredményeként több mint 19 millió maszkot készítettek, 100 ezer liter fertőtlenítőszeret és közel 50 ezer liter kézmosó folyadékot keverték. Mivel a gyártás decentralizált volt, ezért a termékek mindenféle bonyolult logisztika és szállítás nélkül jutottak el a szétszórtnak és távoli területeken élő lakossághoz. A lezárások következményeként sokan, főleg a nem bejelentett munkavállalók veszítették el megélhetésüket és egyes területeken az élelmiszer-ellátási láncok is megszakadtak. Ekkor léptek a női csoportok és több mint 10 ezer közösségi konyhát hoztak létre, hogy friss ételt biztosítsanak a bajba jutott munkavállalóknak, a

szegényeknek és a kiszolgáltatottaknak. Keralában a Kudumbashree elnevezésű női önszolgálati hálózat volt az egyik legjelentősebb szerepvállaló. A megfelelő tájékoztatás érdekében, hogy elhárítsák a káoszt és a zűrzavart, a nők folyamatosan használták a *WhatsApp*-alkalmazást, és ezzel is komoly segítséget nyújtottak a kormánynak a járvány időszakában. Ezekben a kovidos időkben a kormány a *Break the Chain* (Törd meg a láncot) kampányon keresztül, mobiltelefonok, plakátok és heti találkozók segítségével hívta fel a figyelmet a higiénára és a társadalmi távolságtartásra. Biharban, India egyik legszegényebb államában a Jeevika női csoport szórólapokon, dalokban, videókon és telefonos üzeneteken keresztül terjesztette a kézmosás, a karantén és az önelkülönítés fontosságát (The World Bank 2020).

1997-ben a keralai kormány a szegény nők megsegítésére megalapította a világ legnagyobb méretű közösségi önszolgálati hálózatát, a *Kudumbashree Mission*-t. Valójában mikrofinanszírozási ügynökségként indult, de hamarosan a helyi önkormányzatok aktív alszervezetévé vált. Minden olyan tevékenységgel foglalkoznak, amivel a szegénységet csökkenteni és a nők helyzetét javítani lehet. A *Kudumbashree* közösségi hálózatot 2000–2002 között már egész Keralára kiterjesztették és 2021-re összesen 4 585 677 női tagja volt. A tagság minden felnőtt nő számára nyitott, azonban családonként egy tagságra van korlátozva (<https://kudumbashree.org>).

Közvetítő szervezetek

Ezek a szervezetek közvetítő szerepet töltenek be a polgárok vagy csoportok és az állam között. A szolgáltatás, mozgósítás, védelem, támogatás, érdekképviselet, jog stb. területein működnek. Az egyik legnagyobb szervezet, az 1992 óta működő Nemzeti AIDS-et Felügyelő Szervezet (*National AIDS Control Organisation: NACO*), az Egészségügyi és Családjóléti Minisztérium alá tartozik és számos civil csoporttal működik együtt. A nagyvállalatok társadalmi felelősségvállalása is megnövekedett az utóbbi 10 évben, miután az indiai kormány a 2009-es vállalati törvény (*Companies Bill 2009*) beiktatása óta arra kötelezi a vállalatokat, hogy az évi nettó nyereségük 2 százaléka a társadalmi felelősségvállalás jegyében legyen elkülönítve. Ennek következtében sok cég saját civil szervezetet hozott létre, vagy már működő civil szervezetekhez csatlakoztak. Jellemző, hogy többségük saját égiszük alatt működtetik alapítványaik, csoportjaikat, többségében csak gazdasági megfontolásból. Az 1982-ben alapított Ázsia Részvételi Kutatások Társasága (*Society of Participatory Research in Asia: PRIA*) egy nonprofit, alulról felfelé építkező önkéntesekből álló szervezet; központja Új-Delhiben található. Jelenleg megközelítőleg 3000 NGO-val állnak kapcsolatban. A szegények, a kirekesztett rétegek, kasztok, törzsek sorsával és különösen a nők helyzetével foglalkoznak. Az elmúlt években nagy figyelmet és erőfeszítéseket fordítottak arra, hogy a fiatalokat is bevonják a munkájukba. Küldetését a következőképpen fogalmazza meg a szervezet:

„A demokrácia akkor válik mindenki számára nyilvánvalóvá, amikor a társadalom minden egyes tagja megfelelő információkkal rendelkezik és aktívan részt tud

venni a demokrácia fejlődésében, és abban a megtermelt, előállított javakat mindenki egyenlően tudja használni. Az ismereteken és a tudáson keresztül igenis rá kell mutatni a problémákra, azok megoldására buzdítani és a demokráciát érvényesíteni kell minden körülmények között. Egy olyan világot kell építeni, ami az egyenlőségen, az igazságon, a szabadságon, a békén és a szolidaritáson alapul.” (Tandon 2002). A PRIA úgy véli, hogy ma a demokrácia egyik legnagyobb kihívása a folyamatos állami deficit, ezért mindent megtesznek, hogy egyensúlyt teremtsenek a deficit és a gyors gazdasági fejlődés között a fenntartható erőforrások, különösen a víz, a föld és az erdők védelme érdekében. Emellett küzdenek a szegények és a marginalizált közösségek felemeléséért, akiknek a száma egyenes arányban növekszik a gazdasági mutatók fejlődésével. Tendencia, hogy az állami ügynökségek többsége hanyagul kezeli az olyan feladatokat, mint a megfelelő ivóvíz, egészségügyi ellátás, oktatás biztosítása, ezért a PRIA az állampolgárok érdekeit szem előtt tartva megfelelő jogi eszközökkel próbálja rábírní őket kötelességeik elvégzésére. Civil szervezetek, kormányzati, adományozói, szakszervezeti, magán, tudományos intézetek használják fel eredményesen a PRIA professzionális szakértelmét, gyakorlati útmutatásait (3. táblázat).

3. táblázat. PRIA kidolgozott programjai

Society of Participatory Research in Asia: PRIA
<ul style="list-style-type: none"> – Fejlesztési módszerek kidolgozása a különböző civil szervezetek számára; – Intézményi és humánkapacitás-fejlesztés a szociális szektorban; – Női vezetők és a szerepvállalásuk megsegítése a politikában; – Monitorizálás és a társadalmi elszámoltathatósággal kapcsolatos szolgáltatások; – Képviselőt a falusi tanács (panchayati raj) intézményeiben és a városok helyi irányításában; – Önkormányzati reformtervezetek és kezdeményezések; – Környezet rendbentartására és a foglalkoztatottak egészségének fenntartására irányuló programok; – Munkáltatók, vállalatok társadalmi felelősségvállalásának érzékenyítése és számonkérése; – Felnőttképzés és élethosszig tartó tanulás; – Nemek közötti egyenlőség érvényesítése és a szexuális zaklatás elleni fellépés bátorítása a munkahelyeken.

Forrás: PRIA (2002).

A COVID–19 járvány és a civil szféra

A járvány gyors és hirtelen változásokat okozott az egész országban. Egyik napról a másikra tízmilliók megélhetése szűnt meg és azért, hogy szorult helyzetükből megmentésük a legszegényebbeket és a legkiszolgáltatottabbakat, a civil szervezetek hatékony segélyprogramokat indítottak el. A járvány első hullámát 2020 tavaszán a hirtelen munkanélkülivé vált munkások migrációja robbantotta ki. 2021 március közepére a COVID–19 második hulláma már olyan súlyossá vált, hogy április végére a napi fertőzöttek száma 400 ezer fölé emelkedett. Új-Delhit, Bombayt és Ahmedabadot annyira súlyosan érintette a járvány, hogy az állami és magán egészségügyi rendszer is összeomlott egy időre. A kórházak nem tudták fogadni a betegeket, nem volt elég oxigén, gyógyszer, fertőtlenítésre alkalmas eszköz. A tesztelés sem működött megfelelően, sőt voltak helyek, ahol nem is volt. A megbetegedésekről és a halálozásokról még mindig nincsenek megfelelő, nyomon követhető információk. Ebben a nehéz helyzetben a civil szervezetek nagy erőfeszítésekkel küzdöttek a rászorultakért. A grassroot szervezetek és az NGO-k folyamatos támogatást nyújtottak a munkájukat veszített informális munkavállalóknak és biztosították az alapvető egészségügyi ellátásukat. A Megrekedt Munkások Akciója (*Stranded Workers Action: SWAN*) elnevezésű szervezet a mai napig folyamatosan dolgozik azon, hogy a munkanélkülieket megsegítsék. Szoros kapcsolatot ápolnak más különböző grassroot szervezetekkel, hogy még hatékonyabban tudjanak segíteni. A támogatás többféle lehet: pénz, élelem, lakhatás, munkalehetőség, egészségügyi ellátás stb. Eddig már több mint 55 ezer embernek segítettek (Bahadur 2021).

A Martha Farrell Alapítvány (*Martha Farrell Foundation*) a feltörekvő középosztály háztartási alkalmazottainak – szakácsok, takarítók, dadák, kertészek, sofőrök – nyújtanak folyamatosan segítséget, mert a pandémia alatt tömegesen veszítették el munkájukat.

A Hemkunt Alapítvány (*Hemkunt Foundation*) a Covidos betegek számára egészségügyi központokat hozott létre Delhiben és a külvárosokban, és azoknak a betegeknek, akik nem tudtak eljutni ezekbe a központokba, eljuttatták az oxigénpalackokat és a gyógyszereket. Az alapítvány egyik dolgozója, *Harteerth Singh* lett a pandémia egyik kitüntetett jótévője (Bahadur 2021).

A Nobel-díjas *Kailash Satyarthi*, korunk talán leghíresebb gyermekjogi harcosa, India legnagyobb gyermekvédelmi szervezetét, a *Bachpan Bachao Andolan*-t hozta létre. A szervezet már több mint 100 ezer gyermeket mentett meg a szolgáorból és segített visszaintegrálni a társadalomba. *Kailash Satyarthi* 2020-ban arra figyelmeztetett, hogy több mint egymillió gyermek halhat meg a COVID–19 járvány miatti gazdasági válság következtében, ami folyamatosan és végzetesen sújtja családok millióit. A felmérések azt mutatják, hogy a járvány alatt megnőtt a gyermekmunkások, a gyermekházasságok, az iskola-elhagyás és a gyermekrabzsolgátság mértéke az országban és a világban egyaránt. Arra is utalt, hogy a kormányok és a különböző szabályozások nem nyújtanak védelmet a világ legmarginalizáltabb

és legkiszolgáltatottabb gyermekei számára, mert hiányzik a politikai akarat és a tenni akarás a probléma megoldására (Paul 2020).

Összegzés

A cikk betekintést próbált nyújtani az indiai civil társadalom aktivitásának fejlődésébe a brit gyarmatosítás utáni időszakról napjainkig. A bemutatott statisztikai adatok is utalnak arra, hogy a harmadik szektornak milyen nagy szerepe van a társadalom formálásában, a rossz körülmények enyhítésében, az államtól függetlenül is. Egyre nagyobb jelentőséget kap a hatalom decentralizálása, az emberek részvétele az ügyintézési folyamatban, az ügyintézés átláthatóságának biztosítása, a tájékoztatáshoz való jog. A civil társadalom és az állam között időnként felerősödik a konfliktus, mivel a társadalom igényei és elvárásai nem teljesülnek. Esetenként az állam figyelmen kívül hagyja a többség érdekeit, és beavatkozik a civil társadalmi szférába. Erre az egyik példa az, amikor India kormánya 2020. szeptember 23-án minden előzetes konzultáció nélkül elfogadta a Külföldi Hozzájárulásokról szóló (*Foreign Contribution Regulation Act: FCRA, 1976, 2010*) törvénymódosítási javaslatot három napon belül az előterjesztés után, meglepve ezzel mind az indiai civil társadalmat, mind a nemzetközi adományozói közösséget. A civil társadalom országos felháborodása és a jogászok nemzetközi bizottságának tiltakozása ellenére, akik hiába mutattak rá arra, hogy a törvény alkotmányellenes és sérti a nemzetközi jogot, Narendra Modi, India miniszterelnöke mégis rábólintott a törvényjavaslatra. A törvényjavaslat számos új korlátozást ír elő, amelyek közül a két legjelentősebb mind a nemzetközi adományozók, mind az indiai nonprofit szervezetek számára az altámogatásokhoz és az adminisztratív költségekhez kapcsolódik. Az *FCRA (1976, 2010)* lehetővé tette a rendelkezései szerint bejegyzett nonprofit szervezetek számára, hogy a kapott külföldi forrásokat az *FCRA* által bejegyzett nonprofit szervezeteknek továbbítsák. A 2020-as módosított záradék tiltja az ilyen jellegű továbbadást. Az új törvényjavaslat 20 százalékra korlátozza azt a pénzüsszeget is, amelyet az *FCRA*-ban regisztrált nonprofit szervezetek adminisztratív költségekre fordíthatnak a korábban engedélyezett 50 százalékhoz képest. Noha a kormány azt állítja, hogy a változtatásokat a külföldi finanszírozás átláthatóságának növelése érdekében tette, ez mégis ellentmond a kormány azon döntéseinek, amelyekben engedélyezték az Indiában bejegyzett nemzetközi szervezetek és adományozók politikai pártokhoz való hozzájárulását a teljesen átláthatatlan választási kötvényeken keresztül. Ilyen szervezet a *PM CARES Fund*, a miniszterelnök által a világjárványra válaszul létrehozott jótékonyági alapítvány, ami korlátozások nélkül elfogadja a nemzetközi adományozók hozzájárulásait is úgy, hogy bármilyen vizsgálat alá vetnék azokat. Az ide beérkezett adományok tavaly több mint 2,03 milliárd dollárt tettek ki, ami alig kevesebb, mint az *FCRA* által bejegyzett nonprofit szervezetekhez tavaly beáramló 2,21 milliárd dollárnyi adomány. A módosított törvény értelmében a nemzetközi adományozóknak jelentősen megnövekedett tranzakciós költségek-

kel kell szembenézniük még akkor is, ha más eszközöket találnak ezeknek a csoportoknak a támogatására. A nonprofit szervezetekre gyakorolt hatás azonnali és jelentős lesz. A legtöbb indiai adományozó ezidáig vonakodott az intézményi költségek vagy a „programon kívüli” kiadások finanszírozásától. Ha ez a törvény életbe lép, annak szomorú következményei lesznek a civil társadalmi szervezetekre és az általuk kiszolgált közösségekre Indiában, mert arra fogja készíteni őket, hogy leépítsék, illetve leállítsák programjaikat, ami munkahelyek elvesztéséhez vezet, visszafordítja a fenntartható és előremozdító fejlődést, amelyek az évek alatt már egyre sikeresebben kezdtek megvalósulni, és amelyeket már a COVID–19 hatása is folyamatosan fenyeget. Az indiai civil társadalom és a demokrácia jövője egyre borúsabbá válik. A legtöbb civil, különösen a grassroots szervezetek a közvetítő szervezetektől függttek, ezért nem volt lehetőségük közvetlenül kapcsolatba lépni a nemzetközi adományozókkal.

Hogyan tovább? Mi lesz a demokráciával, a civil szférával? Sokan borúsán látják a jövőt, mert már az emberi jogok védelmezőit is célba vette az állam (Srinath 2020). A gazdasági fejlődés regionális egyenlőtlenségei és a valós sérelmek figyelmen kívül hagyása azonban recesszió kialakulásához vezet. A terrorizmus erősödése, a politika kriminalizálódása, a kommunalizmus és a kasztizmus további veszélyeket jelenthetnek az indiai civil társadalomra.

Irodalom

- Basile, Elisabetta (2017): Society in contemporary India. An analysis in the conceptual framework of Western social theory. *Nuova Serie*, 84., (2.), pp. 213–231. <https://www.jstor.org/stable/44427863>. (Letöltve: 2021. 04. 12.)
- Bates, Crispin (2005): *The Development of Panchayati Raj in India*. Rethinking Indian political institutions. London: Anthem Press (Anthem South Asian Studies). pp. 169–184. <https://doi.org/10.7135/UPO9781843317524.010>. (Letöltve: 2022. 02. 20.)
- Bhave, Vinoba (1994): *Moved by Love (The Memoirs of Vinoba Bhave)*. India: Paramdham Prakashan. <https://www.mkgandhi.org/ebks/movedbylove.pdf>. (Letöltve: 2020. 01. 20.)
- Bhattacharjee, Kishalay (2017): *An Unfinished Revolution. A hostage crisis, adivasi resistance and the naxal movement*. New Delhi: Pan Macmillan India.
- Bocz János (2009): *A nonprofit szektor strukturális átalakulása Magyarországon. A magyar nonprofit szektor az 1990-es évek elejétől a 2000-es évek közepéig*. Doktori értekezés. Budapest: Budapesti Corvinus Egyetem, Szociológiai Doktori Iskola.
- Bowles, Chester (1955): *The new dimensions of peace*. New York: Harper & Brothers.
- Gang, Guo (1998): *Civil society: Definitions, Causes, and Functions*. Department of Political Science University of Rochester. <https://home.olemiss.edu/~gg/paperhtm/civilsoct.htm>. (Letöltve: 2021. 09. 21.)
- Goswami, Debika–Tandon, Rajesh (2013): Civil society in changing India: emerging roles, relationships, and strategies. *Development in Practice*, 23., (5–6.), pp. 653–664. <https://doi.org/10.1080/09614524.2013.800839>. (Letöltve: 2020. 09. 22.)

- Habib, Irfan (1995): Gandhi and the National Movement. *Social Scientist*, 23., (4.), pp. 3–15. <https://doi.org/10.2307/3520212>. (Letöltve: 2022. 02. 21.)
- Jodhka, S. Surindra–Bora, Pradyumna (2012): In the Name of Development: Mapping, Faith-Based Organisations’ in Maharashtra. *Economic and Political Weekly*, 47., pp. 77–85. <https://www.jstor.org/stable/23065580>. (Letöltve: 2022. 02. 23.)
- Kákai László (2009): *Kik is vagyunk mi? Civil szervezetek Magyarországon*. Budapest: Publikon Kiadó.
- Mehta, Subhash (2011): Bhoodan-Gramdan Movement – 50 years: A Review. Special issue on Bhoodan Combined issue: July 2010 – June 2011. 5., (2.); 6., (1), New Delhi: Gandhi Smriti and Darshan Samiti.
- Nanda, Balaram (1958): *Mahatma Gandhi*. London: Allen and Unwin.
- Nárai Márta (2004): A civil szervezetek szerepe és jelentősége az egyének, közösségek, illetve a társadalom számára. *Educatio*, (4.), pp. 616–634.
- Pierog Anita (2013): *Civil szervezetek vezetési és működési sajátosságai*. Doktori értekezés. Debrecen: Debreceni Egyetem.
- Putnam, D. Robert (1993): What makes democracy work? *National Civic Review*, 82., (2.), pp. 101–107. <https://doi.org/10.1002/ncr.4100820204>. (Letöltve: 2021. 05. 21.)
- Putnam, D. Robert (2002): *Democracies in Flux: The Evolution of Social Capital in Contemporary Society*. UK, Oxford: Oxford University Press.
- Ranjan, Sudhanshu (2008): *Jayaprakash Narayan – Prophet of people’s power*. New Delhi: National Book Trust.
- Sahoo, Sarbeswar (2008): Globalization, social welfare and civil society in India. *Journal of Comparative Social Welfare*, 24., (2.), pp. 133–141. <http://dx.doi.org/10.1080/17486830802231073>. (Letöltve: 2021. 08. 20.)
- Sahoo, Sarbeswar (2013): *Civil Society and Democratization in India: Institutions, Ideologies and Interests*. Abingdon: Routledge.
- Salamon, M. Lester–Sokolowski, S. Wojciech–Haddock, A. Megan (2011): *The scope and scale of rotary volunteering*. A special report prepared for Rotary International by the Johns Hopkins Center for Civil Society Studies. https://www.researchgate.net/publication/337801108_The_Scope_and_Scale_of_Rotary_Volunteering. (Letöltve: 2021. 10. 21.)
- Sen, Amartya (1993): *Capability and well-being*. In: Nussbaum, Martha–Sen, Amartya (Eds.): *The quality of life*. Oxford: Clarendon Press. pp. 30–53.
- Sen, Amartya (1999): *Development as freedom*. New York: Knopf Press.
- Shah, Ghanshyam (2004): *Social Movements in India: A Review of Literature*. India: SAGE Publications.
- Shah, Ghanshyam (2018): *Democracy, Civil Society and Governance*. India: SAGE Publications.
- Shah, Mihir (2014): Civil society and Indian democracy. Possibilities of social transformation. *Economic and Political Weekly*, 49., (8.), pp. 37–42.
- Shepard, Mark (1985): *Gandhi today: a report on Mahatma Gandhi’s successors*.
- Srinath, Ingrid (2020): *FCRA amendments hurt India’s development and democracy*. <https://www.bloombergquint.com/law-and-policy/fcra-amendments-hurt-indias-development-and-democracy>. (Letöltve: 2021. 10. 12.)
- Tadashi, Yamamoto (1998): *The nonprofit sector in Japan*. Manchester: Manchester University Press.
- Tandon, Rajesh (2001) Civil Society in India: An Exercise in Mapping. *Innovations in Civil Society*, 1., (1), pp. 2–9.

- Tandon, Rajesh–Mohanty, Ranjita (2002): *Civil Society and Governance*. New Delhi: Samskriti Publication.
- Tandon, Rajesh–Srivastava, S.S (2002): *Invisible, Yet Widespread: The Non-Profit Sector in India*. New Delhi: PRIA.
- Tandon, Vishwanath (1992): *Acharya Vinoba Bhave*. Publications division. Ministry of information and broadcasting government of India. New Delhi: Allied Publishers Limited.
- Tennyson, Hallam (1955): *India's walking Saint*. New York: Doubleday.
- UNDP (1990): *Human Development Report 1990*. United Nations Development Programme. Project director: Haq, Mahbub ul. Oxford: Oxford University Press.
- Varga László (2018): *A grassroots development in the light of the development theories, a case study in rural India: Food for Life Vrindavan*. <https://periodicals.karazin.ua/socecongeo/article/view/12405>. (Letöltve: 2019. 03. 02.)
- Varga László (2021): *Modern ősiség. A politika sajátosságai Indiában*. Doktori értekezés. Pécs: Pécsi Tudományegyetem Bölcsész- és Társadalomtudományi Kar Interdiszciplináris Doktori Iskola, Politikatudományi Doktori Program.

Egyéb források

- Anti-POSCO movement. *Anti-Posco struggle in India*. <https://www.antiimperialista.org/en/node/6668>. (Letöltve: 2021. 10. 12.)
- Bahadur, Aditya (2021): *How India's civil society rose up in the face of COVID-19*. London: International Institute for Environment and Development. <https://www.iied.org/how-indias-civil-society-rose-face-COVID-19>. (Letöltve: 2021. 10. 12.)
- Bihar movement. *Total revolution*. https://www.mkgandhi.org/jpnarayan/total_revolution.htm
- Britannica. *Brahmanism religion*. <https://www.britannica.com/topic/Brahmanism>. (Letöltve: 2021. 10. 12.)
- CIA World Factbook (2021): *Explore all countries-India*. <https://www.cia.gov/the-world-factbook/countries/india/>. (Letöltve: 2021. 01. 02.)
- Firstpost (2015): *Meet Swami Atmasthananda, the man who had advised PM Modi to join politics*. <https://www.firstpost.com/india/meet-swami-atmasthananda-man-advised-pm-modi-join-politics-2226708.html>. (Letöltve: 2022. 04. 12.)
- Gender Inequality Index (2020): <http://hdr.undp.org/en/content/gender-inequality-index-gii>. (Letöltve: 2021. 11. 01.)
- Gulabi Gang. <https://gulabigang.in/>
- Gulabi Gang (2021): *Girl Power: Hindi Style. How the Gulabi Gang fights for women's rights in India*. RT Documentary. <https://www.youtube.com/watch?v=o2xN5zjBcFY>
- Handbook on Non-Profit Institutions in the System of National Accounts. https://unstats.un.org/unsd/publication/seriesf/seriesf_91e.pdf. (Letöltve: 2021. 10. 12.)
- Hazare movement. *Hazare against corruption*. <https://www.youtube.com/watch?v=xs4f3GtHcH0>. (Letöltve: 2021. 11. 02.)
- UNDP (2021): *Human Development Index: HDI*. <http://hdr.undp.org/>. (Letöltve: 2021. 11. 01.)
- India against corruption. <https://indiaagainstcorruption.org/>. (Letöltve: 2021. 11. 02.)
- Kudumbashree. <https://kudumbashree.org/pages/178>

- MOSPI (2012): *Final Report on Non Profit Institutions in India. A Profile and Satellite Accounts in the framework of System of National Accounts (including State-wise Comparison of Profiles)*. http://mospi.nic.in/sites/default/files/publication_reports/Final_Report_Non-Profit_Institutions_30may12.pdf. (Letöltve: 2021. 10. 12.)
- Nehru Yuva Kendra Sangathan. <https://nyks.nic.in/aboutus/About-nyks.html>. Letöltve: (2021. 11. 02.)
- NEP (2020): *National Education Policy*. Ministry of Human Resource Development. Government of India. https://innovateindia.mygov.in/wp-content/uploads/2020/08/NEP_Final_English_0.pdf. (Letöltve: 2021. 11. 02.)
- Non-violent movement after Gandhi. <http://mccollegeonline.co.in/attendance/classnotes/files/1589437550.pdf>. (Letöltve: 2021. 11. 02.)
- Oxfam International (2017): India: extreme inequality in numbers. <https://www.oxfam.org/en/india-extreme-inequality-numbers>. (Letöltve: 2021. 10. 02.)
- Paul, Stella (2020): Children on the frontline. Exclusive: Kailash Satyarthi warns over a million children could die because of COVID–19 Economic Crisis. Inter Press Secice News Agency. <http://www.ipsnews.net/2020/09/exclusive-kailash-satyarthi-warns-million-children-die-covid-19-economic-crisis/>. (Letöltve: 2020. 12. 12.)
- PRIA (2002): *Exploring the nonprofit sector in India. Some glimpses from Tamil Nadu*. PRIA & Anjaneya Associates in Collaboration with the Center for Civil Society Studies, Johns Hopkins University: USA. http://ccss.jhu.edu/wp-content/uploads/downloads/2011/09/India_PRIA_WP_4_2002.pdf. (Letöltve: 2020. 12. 12.)
- PRIA (2013): *Civil Society in Changing India: Emerging Roles, Relationships and Strategies*. https://www.academia.edu/6847307/Civil_Society_in_Changing_India_Emerging_Roles_Relationships_and_Strategies_ACKNOWLEDGEMENT
- Ramakrishna Mission Annual Report 2019–2020: <https://www.ramakrishnamissionaalo.org/annual-reports/>. https://drive.google.com/file/d/1QIkfcN-5OJHkOESHGCS5Xox6MQsSKHW_q/view?ts=60c84868. (Letöltve:2022.03.10.)
- Reddy, S. C. (2007): SHG Federations in India. APMAS. https://www.academia.edu/2254128/SHG_Federations_in_India. (Letöltve:2022.03.10.)
- The World Bank (2020): *In India, Women’s Self-Help Groups combat the COVID–19 (Coronavirus) pandemic*. <https://www.worldbank.org/en/news/feature/2020/04/11/women-self-help-groups-combat-covid19-coronavirus-pandemic-india>. (Letöltve: 2022. 3. 21.)

Jegyzetek

¹ Pontos számadatok nincsenek mert kb. az NGO-k fele egyáltalán nincs hivatalosan bejegyezve, és mégis működnek. Vannak, akik 2,5 millióra becsülik a számukat.

² A brahmanikus kultúra kb. i.e. 1000-ben alakult ki, a Védákat követő vallásos gyakorlat és hitvilág hagyománya, amelyeket az orthodox hindu papok, a brahmanák irányítottak (Britannica).

³ Az ENSZ Fejlesztési Programja (*United Nations Development Programme: UNDP*) a következőképpen definiálta az emberi fejlődést: „[...] az a folyamat, amelyben az ember választási lehetőségei kibővülnek, és ezek a választások hozzá segítik ahhoz, hogy hosszú, egészséges életet éljen, ismereteket szerezzon, lehetősége legyen arra, hogy megfelelő életszínvonalon éljen, [...] mellette politikai értelemben szabad, emberi jogai és az emberi méltóság megtartásához szükséges terek biztosítva vannak számára.” (UNDP 2021) Ez egy paradigmaváltás, ami a fejlesztéssel kapcsolatos ortodox gondolkodási sémából, a nemzeti gazdasági növekedés fölényéből átalakult egy újjá, ahol a fejlődés mértékét az Emberi Fejlődés Indexével (*Human Development Index*:

HDI) határozzák meg (UNDP 1990). Itt már az emberi cselekvőképességen és jóléten alapszik az értékelés. *Mahbub ul Haq*-nak kiemelkedő szerepe volt az emberi fejlődéssel kapcsolatos új megközelítés kidolgozásában, melyet Amartya Sen esély-lehetőség (*Capability Approach*) elméletére épített. Sen kihangsúlyozza, hogy „[...] a szegénység, az írástudatlanság, a betegség, az erőszak és a politikai igazságtalanság csökkentéséhez szükség van olyan fejlesztési irányvonalakra és törvényekre, amik az ember választási lehetőségeit kibővítik.” (Sen 1999). Az ENSZ bevette fejlesztési programjába (UDNP) ezeket az új fogalmi megközelítéseket és segítségükkel világosan meghatározta az emberi fejlődés dimenzióit.



Fotó/Csanádi Gábor

Falus Orsolya

A magyarországi egyesületek jogi és büntetőjogi felelősségéről

A 21. századra a montesquieu-i csapáson haladó társadalom- és jogelmélet újabb hatalmi ágat fedezett fel, amely a társadalom széles körét képes a politikai érdekeknel „hasznosabb” társadalmi célok köré szervezni: a társadalmi szervezeteket, más néven NGO-kat. Ezeknek a – többségükben egyesületi formában működő – jogi személyiségeknek előképei hazánkban már az Árpád-kortól kezdődően jelen vannak, jelentőségük az évszázadok alatt folyamatosan növekedni látszik. Erre a tényre figyelemmel a jogalkotóknak célszerű felkészülniük az egyesületek jogi, ezen belül büntetőjogi felelősségére irányuló megfelelő szabályozás kialakítására. A tanulmány körvonalazza a jogintézmény magyarországi kodifikációjának történetét, majd részletesen bemutatja az egyesületek cselekvőképességére, valamint büntethetőségére vonatkozó hatályos hazai szabályozást. A tanulmány Hacker Ervin 1922-ben, a Magyar Jogászegylet ülésén tartott beszédének vázlatát követi, így tiszteleg a professzor úr korát meghaladó kutatása előtt.

Kulcsszavak: Egyesület; jogi személy; büntetőjogi felelősség; szabályozás; Hacker Ervin.

Dr. habil. Falus Orsolya 1992-ben diplomázott a pécsi Janus Pannonius Tudományegyetem (PTE) Bölcsészettudományi Kara angol nyelv- és irodalom szakán, majd párhuzamos képzéssel ugyanitt, az Állam- és Jogtudományi Karon az állam- és jogtudományok doktorává avatták 1994-ben. 1998-ban jogi szakvizsgát tett. Pályafutását a Baranya Megyei Bíróságon, majd a Pesti Központi Kerületi Bíróságon kezdte, emellett a kezdetektől óraadóként is tevékenykedett a Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Karán és a Kaposvári Egyetem Gazdaságtudományi Karán. Ügyvédi irodáját 2000-ben nyitotta meg. 2012 óta főállású egyetemi oktató. 2014-ben PhD-fokozatot, majd 2019-ben habilitált doktori fokozatot szerzett a Pécsi Tudományegyetem Jogi Karának Doktori Iskolájában. Fő kutatási területe a keresztény–iszlám összehasonlító jogtörténet és -elmélet. Jelenleg a Dunaújvárosi Egyetem Társadalomtudományi Intézete Szervezetfejlesztési és Kommunikációtudományi Tanszékének docense, az egyetemi Tudományos Tanácsa tagja, a Közgazdaságtudományi Szakkollégium mentora. Magyar, angol, lengyel és német nyelvű monográfiáinak, egyetemi tankönyveinek és egyéb tudományos publikációinak listáját a Magyar Tudományos Művek Tára adatbázisa tartalmazza.

E-mail: dr.falus.orsolya@gmail.com

Orsolya Falus

On the legal and criminal liability of Hungarian associations

For the 21st century, social and legal theory, moving beyond the Montesquieuan scourge, has discovered a new branch of power that can organize a wide range of society around social goals more “useful” than political interests: social organizations, also known as NGOs. These legal entities – most of which take the form of associations – have been present in Hungary since the Árpád era and their importance seems to have grown steadily over the centuries. In the light of this fact, legislators should prepare themselves for the development of an appropriate regulation of the legal liability of associations,

including their criminal liability. The paper outlines the history of the codification of this legal institution in Hungary, and then presents in detail the existing Hungarian legislation on the legal capacity and criminal liability of associations. The study follows the sketch points of a speech delivered by Ervin Hacker at a meeting of the Hungarian Lawyers' Association in 1922, thus paying tribute to the professor's research that was beyond his time.

Keywords: Association; legal person; criminal liability; regulation; Ervin Hacker.

Dr. habil. Orsolya Falus graduated from the Faculty of Humanities of the Janus Pannonius University of Pécs (University of Pécs) in 1992 with a degree in English Language and Literature, and was awarded a doctorate in Law and Political Sciences in 1994. In 1998, she passed the bar exam in law. She started her career at the Baranya County Court, then at the Central District Court of Pest, and from the beginning she also worked as a lecturer at the Faculty of Law of the University of Pécs and at the Faculty of Economics of the University of Kaposvár. She opened her law office in 2000. She is a full-time university lecturer since 2012. In 2014 she received her PhD degree and in 2019 her habilitated doctorate degree from the Doctoral School of the Faculty of Law of the University of Pécs. Her main research area is Christian-Islamic comparative legal history and theory. Currently, she is an associate professor at the Department of Organizational Development and Communication Studies at the Institute of Social Sciences of the University of Dunaújváros, a member of the University's Academic Council, and a mentor of the School of Economics. The list of her monographs, university textbooks and other scientific publications in Hungarian, English, Polish and German is contained in the database of the Hungarian Library of Scientific Works.

E-mail: dr.falus.orsolya@gmail.com

VENCZEL-SZAKÓ TÍMEA—SIPOS NORBERT—JARJABKA ÁKOS

A kommunikáció szerepe az otthoni munkavégzés során

A munkavállalói elégedettség vizsgálata a verseny-, az állami és a nonprofit szektorban a COVID-világjárvány idején

Tanulmányunk célja, hogy különféle demográfiai változók mentén (nem, életkor, iskolai végzettség, lakhely, 12 évesnél fiatalabb gyermek a háztartásban) bemutassuk a COVID–19 járvány hatását az otthoni munkavégzési formával, valamint a szervezeti kommunikáció-84

val kapcsolatos elégedettségre. Kutatási kérdésünk arra irányul, hogy van-e kapcsolat a munkavállalók demográfiai jellemzői és a home office-szal való elégedettség között, különös tekintettel, a szervezeti kommunikációt illetően. Előfeltevésünk szerint a válaszadók neme, az életkor, az iskolai végzettség, a lakhely és a kiskorú (12 év alatti) gyermekek száma mind befolyással lehetnek arra, hogy a munkavállaló hogyan vélekedik az otthoni munkavégzésről. A fentiek alapján hipotézisünk, hogy a munkavállalók demográfiai háttere mentén szignifikáns különbségek azonosíthatók a home office munkavégzési formával kapcsolatos elégedettséggel. Hipotézisünk továbbá, hogy a szervezeti kommunikációval való elégedettség szignifikánsan és pozitív irányban befolyásolja a home office munkavégzési formával kapcsolatos elégedettséget. A kutatás során 600 olyan

18–64 éves magyar lakos véleményét kérdeztük meg online kérdőíves megkérdezéssel, aki dolgozott valaha összesen legalább 3 hónapon keresztül otthoni munkarendben, azaz home-office-ban. A kutatás a COVID 3. hulláma végén, 2021. május és június között zajlott. A kutatás során a verseny-, állami és a nonprofit szektor szereplőit is megkérdeztük. Eredményeink azt mutatják, hogy a home office-hoz kapcsolódó munkával való elégedettség elsősorban a home office megtapasztalásán múlik, nem pedig az egyén egyéb jellemzőin. Kutatásunk alapján a kommunikációval kapcsolatos elégedettség jelentős befolyásoló tényezőként jelenik meg, vagyis a szervezeti kommunikáció és a munkával való elégedettség szorosan összefügg. Ennek erősebb a hatása az állami és a nonprofit szektorban, így érdemes befektetni ennek fejlesztésébe. Megállapításaink szerint a munkáltatók részéről nyílt és transzparens kommunikációra van szükség a home office munkavállalók általi pozitív megítéléséhez. Megállapítható továbbá, hogy az állami szférában dolgozók a versenyszférához képest magasabb home office elégedettséget mutatnak. Ezek a tapasztalati tények a nonprofit szervezetek területén is hasznosíthatók.

Kulcsszavak: Atipikus munkavégzés; home office; távmunka; elégedettség; COVID; nonprofit szektor.

Venczel-Szakó Tímea (Pécs, 1987) a Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet doktorandusz tanársegédje. Diplomáját 2012-ben szerezte a PTE Közgazdaságtudományi Kar marketing mesterszakán. Oktatott tárgyai elsősorban a menedzsment témakörébe tartoznak: vezetés és szervezés, üzleti kommunikáció, emberi erőforrás menedzsment alkalmazások, kultúraközi üzleti kommunikáció, tehetség gondozás, menedzsment és vezetés, karrier-menedzsment és üzleti interakciók, munkakommunikáció, szervezeti kultúra menedzselése nemzeti közegben. Fő kutatási területei az atipikus munkavégzés, a szervezeti kultúra és a belső szervezeti kommunikáció közötti kapcsolat, továbbá a belső szervezeti kommunikáció integráló hatása.

E-mail: szakot@ktk.pte.hu

Sipos Norbert (Dombóvár, 1985) a Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar Vezetés- és Szervezéstudományi Intézetének adjunktusa. PhD-fokozatát 2018-ban szerezte, disszertációjának címe „Nemzetközi pályakövetési gyakorlatok és a magyar pályakövetési rendszer – A Diplomás Pályakövető Rendszernek az Állami Adminisztratív Adatbázisok Integrációjával való egyezőségének vizsgálata”. Főbb kutatási területei: Diplomás Pályakövető Rendszer és Állami Adminisztratív Adatbázisok Integrációja; Munkaerő-piaci tendenciák; CRANET; EU migráció és következményei; Kollektív tárgyalás. 2009-től számos pályázat, megvalósíthatóság tanulmány, üzleti terv írója, országos rendezvények szervezője. 2009-től a Végzett Pécsi Közgazdász Szakkollégisták Egyesülete elnökségi tagja, 2012-től 2019-ig az elnöke.

E-mail: sipos.norbert@ktk.pte.hu

Jarjabka Ákos (Szeged, 1972) egyetemi docens a Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Karán (PTE KTK). 2004-ben szerzett PhD-fokozatot, majd 2016-ban habilitált. 2013-tól igazgatóként vezeti a PTE KTK Vezetés- és Szervezéstudományi Intézetét, emellett 2015-től a PTE Diaszpóra Projekt Hálózat rektori megbízottja. Publikációi a vezetéstudomány, a nemzeti és szervezeti kultúra menedzselése, az emberierőforrás-menedzsment, a projektmenedzsment és a magyar diaszpóra témaköröket ölelik fel. Több magyar és nemzetközi tudományos szervezet tagja.

E-mail: jarjabka.akos@pte.hu

Tímea Venczel-Szakó—Norbert Sipos—Ákos Jarjabka

The role of communication in work at home

Investigation of employee satisfaction in the competitive-, government and non-profit sectors during COVID

The aim of the paper is to demonstrate, using different demographic variables, the impact of the COVID–19 virus on satisfaction with working in home office, and with organisational communication. The authors' hypothesis, on the basis of the above, is that significant differences can be identified, depending on the demographic background of the employees, concerning the satisfaction with working in home office. A further hypothesis is that satisfaction with the organisation's communication significantly and positively influences the satisfaction with being employed in home office. During the research, 600 Hungarian residents aged 18–64 who had ever worked at least for three months from home, in home office, were contacted with an online questionnaire. The survey took part at the end of the 3rd wave of the COVID pandemic, in May and June 2021. During the research, we also interviewed the actors of the competitive, government and non-profit sectors. The findings of the analyses were that satisfaction with jobs done in home office primarily depends on the experience of home office and not on other attributes of the respondent. The research revealed that satisfaction with communication is a strong influencing factor, i.e. organisational communication and satisfaction with work are closely correlated. This effect is stronger in the public and the non-profit sector; it is worth investing in its improvement. The research findings make it clear that employers must have open and transparent communication in place so that employees should see home office positively. It can also be stated that those working in the government sector experience higher home office satisfaction compared to the competitive sector. These empirical facts can also be used in the field of non-profit organizations.

Keywords: Atypical work; home office; remote work; satisfaction; COVID; non-profit sector.

Tímea Venczel-Szakó (Pécs, 1987) assistant lecturer at the University of Pécs Faculty of Business and Economics, Department of Leadership and Organizational Sciences. She received her degree in Economics in 2012 at the same university. She is teaching currently business communication, leadership and organizing, management and leadership, intercultural business communication, communication at the workplace, introduction to management, human resource management, career management, organisational culture, talent management. Her main research areas are the atypical work, the relationship between organizational culture and internal organizational communication, furthermore the integrative influence of internal organisational communication.

E-mail: szakot@ktk.pte.hu

Norbert Sipos (Dombóvár, 1985) assistant professor at the University of Pécs Faculty of Business and Economics, Department of Leadership and Organizational Sciences. He defended his thesis in 2018, titled 'Graduate Career Tracking practices in Hungary and abroad – Comparison of the Graduate Career Tracking System and the Administrative Databases Integration'. Main research interests: Graduate Career

Tracking System and Administrative Databases Integration; Labor-market tendencies; CRANET; EU migration and its consequences; Collective Bargaining. Since 2009 he is an active tender, feasibility study, business plan writer and organizer of several national events. From 2009 he was a presidency member of the Alumni of Pécs Graduated Students of Advanced Studies from 2012 until 2019 he was the president. E-mail: sipos.norbert@ktk.pte.hu

Ákos Jarjabka (Szeged, 1972) is an associate professor at the Faculty of Economics of the University of Pécs (UP FBE). Graduated his PhD in 2004 and habilitated in 2016. Since 2013, he has been the Head of the Institute of Leadership and Organizational Sciences of the UP FBE, and since 2015 he has been the Rector's representative of the UP Diaspora Project Network. His publications cover general management, national and organizational culture management, human resource management, project management and the Hungarian diaspora. He is a member of several Hungarian and international scientific organizations. E-mail: jarjabka.akos@pte.hu

Kővári Attila

A magyarországi felsőoktatás digitális felkészültségének szakmapolitikai vonatkozásai az OECD digitálisátalakulás-jelentése kapcsán

Az információs társadalomban a digitális eszközök fejlődésének következtében folyamatosan átalakulóban van a társadalom minden színtere, beleértve a civil szférát, valamint az oktatás és a tanulás folyamatát, módszereit. A digitális és online világ megváltoztatja a polgárok mindennapjait, kihatással van mindannyiunk életére, annak bármely területét nézve. A magyar kormány kiemelt intézkedései között szerepel a társadalom digitális felkészültségének javítása, a felsőoktatás digitalizációja, ami megjelenik a *Digitális Oktatási Stratégiában* és a *Fokozatváltás a felsőoktatásban középtávú szakmapolitikai stratégiában* is. Jelen cikk röviden összefoglalja Magyarország helyzetét a digitalizáció és felsőoktatás rendszerének vonatkozásában, valamint elemzi a felsőoktatás digitalizálását támogató politikai környezetet és szakmapolitikai reformokat az OECD 2021 magyarországi felsőoktatás digitális átalakulásának támogatása jelentése kapcsán. A cikk rámutat arra, hogy olyan reformok végrehajtására és a hozzájuk kapcsolódó finanszírozási rendszerre van szükség, amelyek egyrészt irányítják az oktatás digitalizálása terén végbeműködő folyamatokat, másrészt biztosítják a felsőoktatási intézmények digitális oktatásának minőségét.

Kulcsszavak: DESI; digitalizáció; felsőoktatás; modellváltás; digitális társadalom.

Kővári Attila villamosmérnök, gépészmérnök, mérnöktanár, mérnökinformatikus, a Dunaújvárosi Egyetem, az Óbudai Egyetem és a Neumann János Egyetem egyetemi tanára. 2014-ben műszaki területen doktorált a Pannon Egyetemen, majd 2020-ban habilitált a Széchenyi István Egyetemen. Főbb kutatási területei az ember-számítógép-interfészek, az oktatás IKT-támogatása és a mechatronikai rendszerek.

E-mail: kovari@uniduna.hu

Attila Kóvári

Policy aspects of the digital readiness of higher education in Hungary in connection with the OECD report on digital transformation of higher education in Hungary

Due to the development of digital tools in the information society, all aspects of society are constantly changing, including the civil sphere and the process and methods of education and learning. The digital and online world and the daily lives of our citizens are constantly changing, these are affecting the lives of all of us. Among the key measures of the Hungarian government is the improvement of the digital readiness of society, the digitization of higher education, these are also reflected in the *Digital Education Strategy and the Shifting of Gears in Higher Education Mid-Term Policy Strategy*. This article summarizes the situation of Hungary in relation to the digitization in higher education system and analyzes the policy environment and policy reforms supporting the digitization of higher education in the context of the OECD 2021 report on Supporting the Digital Transformation of Higher Education in Hungary. The article points to the need to implement reforms and a related funding system that will guide the digitalisation of education on the one hand and ensure the quality of digital education in higher education institutions on the other.

Keywords: DESI; digitalization; higher education; model change; digital society.

Attila Kóvári is an electrical engineer, mechanical engineer, teacher of engineering, he is professor at University of Dunaújváros, Obuda University and John von Neumann University. In 2014, he received a PhD in engineering from University of Pannonia and habilitated at Széchenyi István University in 2020. His main research areas are human-computer interfaces, ICT support of education and mechatronic systems.

E-mail: kovari@uniduna.hu

LÓRINCZ GÁBOR—ISTÓK BÉLA—BAKA L. PATRIK

Nyelvi diszkrimináció vagy nyelvi tolerancia?

A BBB-módszer alkalmazásának lehetőségei a (kisebbségi) pedagógiai gyakorlatban

A tanulmány a pedagógusok részéről (nem tudatosan) megnyilvánuló nyelvi diszkrimináció kérdéseivel és a nyelvi toleranciára való nevelésük lehetőségeivel foglalkozik. Rámutat arra, hogy a gyermekek pedagógusok általi nyelvi diszkriminációja nemcsak a pedagógiai értékelésnek, hanem a pedagógusi kommunikációnak is a szerves része. A tanulmány célja egy olyan nyelvszemlélet-modell létrehozása, amely a nyelvileg toleráns pedagógusi attitűd kialakítását segíti elő. A szociolingvisztikai alapokra épülő BBB-módszer kimondja, hogy a gyermek nyelvhasználatára csakis bővítés céljával, barátságos attitűddel és a beszélőhelyzet függvényében tehetünk megjegyzést. A Selye János Egyetem Tanárképző Karának hallgatói körében végzett kérdőíves felmérés megerősíti, hogy a közoktatás különböző szintjein még mindig a nyelvi diszkriminációt támogató preskriptív (előíró) nyelvszemlélet dominál. Ennek lényege a standard nyelvváltozattól eltérő – sokszor az

otthonról hozott, a családban használt – nyelvi elemek és formák helytelenítése, elítélése. A nyelvi toleráns pedagógusok felkészítésében az óvodáknak, az iskoláknak, a felsőoktatási intézményeknek és a társadalmi paradigmákat befolyásolni tudó civil szervezeteknek is fontos szerepet kell(ene) vállalni. A határon túli nyelvváltozatok és nyelvi jogok védelmében elvülhetetlen érdemei vannak többek között a Termini Magyar Nyelvi Kutatóhálózatnak és határon túli irodáinak, köztük a szlovákiai Fórum Kisebbségkutató Intézet keretein belül működő Gramma Nyelvi Irodának is.

Kulcsszavak: Nyelvi diszkrimináció; nyelvi tolerancia; nyelvváltozatok; közoktatás; felsőoktatás; civil szervezetek; tankönyvek.

Lőrincz Gábor 1983-ban született Dunaszerdahelyen (Szlovákia). 2009-ben a komáromi Selye János Egyetem Tanárképző Karának magyar–kateketika szakán szerzett tanári oklevelet. Egyetemi tanulmányai befejeztével öt évig általános iskolai tanárként dolgozott az alistáli Corvin Mátyás Alapiskolában, ezzel párhuzamosan pedig nappali tagozatos doktori tanulmányokat folytatott a Selye János Egyetem Tanárképző Karán működő Magyar Nyelv és Irodalom Doktori Iskolában. 2014-től 2017-ig az egri Eszterházy Károly Főiskola (majd Egyetem) BTK Magyar Nyelv és Irodalomtudományi Intézetének oktatójaként a Magyar Nyelvészeti Tanszéken tevékenykedett. 2017-től a Selye János Egyetem Tanárképző Kara Magyar Nyelv és Irodalom Tanszékének munkatársa, 2020-tól pedig egyben tanszékvezetője is. Kutatásai fókuszában elsősorban a jelentéstan – ezen belül a nyelvi variativitás és a vele kapcsolatban álló lexikológiai jelentésvizonyok –, a nyelvi tájkép és a kétnyelvűség áll, de az anyaországi és kisebbségi anyanyelvi tankönyvek nyelvjárással, kétnyelvűséggel, valamint nyelvi diszkriminációval kapcsolatos tananyagrészeit is vizsgálja. 2021-től a Fórum Kisebbségkutató Intézet keretein belül működő Gramma Nyelvi Iroda, illetve a Termini Kutatóhálózat tagja.

E-mail: kiscsakany@gmail.com

Istók Béla 1990-ben született Rimaszombaton (Szlovákia). Egyetemi tanulmányait Pozsonyban végezte. 2014-ben a Comenius Egyetem Bölcsészettudományi Karán magyar–német szakos tanári oklevelet szerzett. 2013 és 2015 között a Tornaljai Gimnázium tanáraként dolgozott. 2018-ban doktorált a komáromi Selye János Egyetemen nyelvészetből. Ugyanebben az évben jelent meg az Internetes footballnyelvhasználat (Közösség, mémek, szóalkotás) c. monográfiája. 2018-tól a Selye János Egyetem Magyar Nyelv és Irodalom Tanszékének az adjunktusa, valamint a tanszék mellett működő Variológiai Kutatócsoport tagja. 2021-től a Gramma Nyelvi Iroda külső munkatársa és tagja a Termini Egyesületnek is. Fő kutatási területei: digitális kommunikáció, szóalkotástan, nyelvi humor, nyelvi tájkép, virolingvisztika.

E-mail: vojtech.istok@gmail.com

Baka L. Patrik 1991-ben született Brűnben (Csehország). Író, költő, irodalmár, a komáromi Selye János Egyetem Magyar Nyelv és Irodalom Tanszékének adjunktusa. 2018-ban ugyanitt védte meg doktori disszertációját A magyar alternatív történelmi regény címmel. Kutatási területe a kortárs gyermek- és ifjúsági irodalom, a spekulatív fikciós irodalom (alternatív történelem, fantasy és steampunk műfaj), valamint az irodalompedagógia. Monográfiái: Függhidak. Fejezetek a kortárs spekulatív fikció irodalmából (2016); Kristályszilánkok. A viláégépítő történelmi mintázatok irodalmi manifesztációinak nyomában (2018); Teljes gőzzel. Bevezetés a steampunk olvasásába (2020). Tagja és visszatérő előadója a Selye János Egyetem Magyar Nyelv és Irodalom Tanszéke mellett működő Variológiai Kutatócsoportnak, az MA Populáris Kultúra Kutatócsoportnak, valamint a szlovákiai Bázis – Magyar Irodalmi és Kulturális Egyesületnek is.

E-mail: baka.l.patrik@gmail.com

Gábor Lőrincz—Béla Istók—L. Patrik Baka

Linguistic discrimination or linguistic tolerance?

The possibilities of applying the ICF-method in (minority) education

The paper addresses the questions regarding linguistic discrimination occurring among teachers (unconsciously) and the possibilities of their sensitivity training with the aim of linguistic tolerance. It points to the fact that the linguistic discrimination of children by teachers is not observable only as an integral factor in the evaluation of pupils, but also in teachers' communication. The goal of this study is to create a model for the way to approach language that helps in the achievement of a linguistically tolerant attitude among teachers. The ICF-method which is based on sociolinguistics postulates that a teacher can only remark on a child's linguistic skills with the goal of improvement, with a friendly attitude and according to the context of their verbal communication.

The survey conducted among the students of the Faculty of Education of J. Selye University confirms that the prescriptive attitude towards language supporting linguistic discrimination is still dominant on all levels of public education. The main component of this is the disapproval and denunciation of linguistic elements and forms – often brought from home, used in a familial environment – that differ from standard language use.

Schools, institutions of higher education and civil organisations that have the potential to affect social paradigms should all play an important role in the sensitivity training of linguistically tolerant teachers. Termini Magyar Nyelvi Kutatóhálózat (Termini Hungarian Linguistic Research Network) and its foreign offices, including Gramma Nyelvi Iroda (Gramma Linguistic Office) operating in the scope of Fórum Kisebbségkutató Intézet (Forum Minority Research Institute) have unquestionable merit in the protection of language varieties and linguistic rights outside Hungary's borders

Keywords: Linguistic discrimination; linguistic tolerance; language varieties; public education; higher education; civil organisations, textbooks.

Gábor Lőrincz was born in Dunajská Streda (Slovakia) in 1983. He received his Degree as a teacher after graduating from the Hungarian-chatechesis programme at the Faculty of Education of J. Selye University in Komárno in 2009. After finishing his studies at the university, he worked for five years as a secondary school teacher at the Corvin Mátyás Secondary School in Dolný Štál, while also continuing his studies in a full-time PhD programme in the Hungarian Language and Literature Doctoral School at the Faculty of Education of J. Selye University. Between 2014 and 2017, he worked as a lecturer at the Department of Hungarian Linguistics of BTK Magyar Nyelv és Irodalomtudományi Intézet of Eszterházy Károly Főiskola (later University) in Eger. Since 2017 he has been an employee of the Department of Hungarian Language and Literature of the Faculty of Education of J. Selye University, and since 2020 he has been the head of the department. The main focus of his research has been semantics, linguistic landscapes and bilingualism, within semantics language variety and the pertaining lexicological, but he has also focused on those segments of the curriculum in textbooks used in Hungary and in neighbouring Hungarian minority education that concentrate on dialects, bilingualism and linguistic discrimination. Since 2021 he has been a member of the Gramma Linguistic Office operating within the Forum Institution of Minority Research and also of the Termini Research Network.

E-mail: kiscsakany@gmail.com

Béla Istók was born in Rimavská Sobota (Slovakia) in 1990. He has received his higher education in Bratislava and his degree as a teacher of Hungarian and German language at the Faculty of Arts of Comenius University in Bratislava in 2014. Between 2013 and 2015, he worked as a teacher at the high school in Tornaľa. In 2018, he finished his PhD programme in linguistics at J. Selye University. He published his monography titled *Internetes futballnyelvhasználat (Közösség, mémek, szóalkotás)* (Use of Football Language on the Internet [Community, Memes, Word Formation]) in the same year. Since 2018, he has been an adjunct professor at the Department of Hungarian Language and Literature of J. Selye University and he is also a member of the Variologic Research Group operating in close relation with the department. Since 2021, he has been a member of the Gramma Linguistic Office and the Termini Association. His main fields of study: digital communication, word formation, linguistic humour, linguistic landscapes, virology.

E-mail: vojtech.istok@gmail.com

L. Patrik Baka was born in Brno (Czechia) in 1991. He is a writer, poet, litterateur, and senior lecturer at the Department of Hungarian Language and Literature of J. Selye University. In 2018 he successfully defended his doctoral dissertation with the title *A magyar alternatív történelmi regény* (The Hungarian Alternate History Novel) at the same institution. His field of research is contemporary young adult literature, speculative fiction in literature (alternate history, fantasy and steampunk genres) and the literature pedagogy. His monographies: *Függőhidak. Fejezetek a kortárs spekulatív fikció irodalmából* (Suspension Bridges. Chapters from the Literature of Contemporary Speculative Fiction) (2016), *Kristályszilánkok. A világepítő történelmi mintázatok irodalmi manifesztációinak nyomában* (Crystal Shards. In the Tracks Literary Manifestations of World-building Historical Patterns) (2018), *Teljes gőzzel. Bevezetés a steampunk olvasásába* (At Full Steam. Introduction to the Reading of Steampunk) (2020). He is a recurring lecturer at the Variologic Research Group, at the MA Popular Culture Research Group and the Base – Hungarian Literary and Cultural Association in Slovakia as well.

E-mail: baka.l.patrik@gmail.com

CZUMPF BRIGITTA

Az indiai civil társadalom múltja és jelene

A tanulmány átfogó képet ad a világ nem hivatalosan „NGO fővárosaként” számon tartott indiai civil társadalom természetéről és működéséről. A cikk az indiai civil társadalom főbb történelmi csomópontjainak ismertetését követően tevékenységi területek és szerkezeti felépítés szerint részletezi és elemzi a jelenleg működő civil szektor különböző kategóriáit és azok jellemzőit. Annak szemléltetéseként, hogy a civil szféra milyen fontos szerepet játszik egy demokratikus társadalom működésében, a 2019 végén kirobbant COVID–19-koronavírus-járvány leküzdésében önzetlenül vállalt aktív tevékenységük bemutatására is kitér a tanulmány.

Kulcsszavak: India; civil társadalom; történelmi ismertető; klasszifikáció; COVID–19.

Czumpf Brigitta a kilencvenes évek elején általános iskolai tanári képzést végzett Észak-Indiában. Később tanító végzettséget szerzett a Kaposvári Egyetemen angol műveltségterületen, majd tanulmányait a Pécsi Tudományegyetem neveléstudományi mesterképzésén folytatta curriculum és programfejlesztés specializáción. Jelenleg a PTE „Oktatás és Társadalom” Neveléstudományi Doktori Iskola

doktorandusz hallgatója. Több évet oktatott Magyarországon, Ausztráliában, Belgiumban és Indiában. Legfőbb kutatási területei: India és a Közel-Kelet társadalmi, szociológiai és oktatási berendezkedése; a nőnevelés történeti kutatása; az oktatás fejlesztése; motiváció kutatások.
E-mail: brigittaczumpf@gmail.com

Brigitta Czumpf

The past and present of Indian civil society

To mitigate the effects of the epidemic, Member States have taken specific measures, which are detailed in a separate section of each country's report. Digitalization plays a key role in the economic recovery, as the European Council and the Commission are committed to structuring support for the recovery in line with the dual transition to the pursuit of carbon neutrality and a flexible digital transformation, planned for 2050. In this context, the digitalization of 5G technology, Very High Capacity Networks (VHCN), digital skills, businesses and public administrations is essential for a solid recovery. DESI (Digital Economy and Society Index) will monitor progress in this respect in each Member State. The article presents the current situation according to DESI for Romania.

Keywords: India; civil society; historical overview; classification; COVID–19.

Brigitta Czumpf completed a primary school teacher training course in Northern India in the early 1990s. Later, she graduated as a teacher in the field of English culture at the University of Kaposvár, and then continued her studies at the Master of Education in Curriculum and Programme Development at the University of Pécs. She is currently a doctoral student at the Doctoral School of Education and Society at the University of Pécs. She has taught for several years in Hungary, Australia, Belgium and India. Her main fields of research are the social, sociological and educational systems of India and the Middle East; historical research on women's education; development of education; research on motivation.
E-mail: brigittaczumpf@gmail.com



Fotó/Csanádi Gábor

CIVIL SZEMLE

LEGYEN 2022-BEN ELŐFIZETŐJE
a negyedévente megjelenő
Civil Szemlének!

RENDELJE MEG A CIVIL SZEMLÉT,
melynek előfizetési díja egy évre
3600 Ft

Előfizetés
Civil Szemle,
Erste Bank: 11600006-00000000-23902934

CIVIL SZEMLE
szerkesztősége

www.civilszemle.hu

Levelezési cím

1137 Budapest, Pozsonyi út 14. II./9.

Kérjük, megrendelését (amely tartalmazza a nevet, postázási címet
és a befizetés igazolását) – a gyorsabb ügyintézés érdekében – küldje be a
civilszemle@gmail.com
email címre

■ „Az egyesületek büntetőjogi felelősségének szakirodalmához Magyarországon elsőként Hacker Ervin professzor tett a mai napig ható, jelentős, tudományos hozzájárulást. 1922-ben, tehát abban az időszakban, amikor a Néptörvény megengedő és támogató szabályozása hatására emelkedőben volt az egyesületi kedv, az egyesületek büntetőjogi cselekvőképességének és büntethetőségének gondolatát vetette fel a Magyar Jogászegylet ülésén [...]”

(Falus Orsolya)

■ „A kommunikáció és a munkával való elégedettség közötti összefüggés azonosítható a szektorok szerinti részmintákon is. Megállapítható, hogy az állami és a nonprofit szektorban érdemes fejleszteni a kommunikációt a munkával való elégedettség növelése érdekében. A versenyszektorban a köztes pozíciójú kommunikációval való elégedettség mellett a kommunikáció fejlesztésének alacsonyabb hatása mutatható ki a munkával való elégedettség növelésére.”

(Venczel-Szakó Tímea–Sipos Norbert–Jarjanka Ákos)

■ „A modellváltástól azt várják, hogy a magyar felsőoktatás – a digitális korszaktól és a mesterséges intelligencia korában, illeszkedve a kor digitális lehetőségeihez, illetve a digitális társadalom fejlődését szolgáló oktatási intézmények által – versenyképesebb lesz. Olyan felsőoktatás kialakítása a cél, hogy a felsőoktatási intézmények jobban alkalmazkodjanak a piac igényeihez, ami újabb előrelépést jelenthet az intézmények számára – mindezt a digitális technológiák adta lehetőségek minél nagyobb mértékű kihasználásával. Az egyetem irányításának a modellváltást követően három fő szereplője lett: a stratégiai célokat kijelölő fenntartó kuratórium, a szenátus és az állam.”

(Kóvári Attila)

■ „[...] egy nyelvileg toleráns pedagógusnemzedék felnevelése, illetve a negatív társadalmi beidegződések (pl. az ún. nyelvhelyességi hibák folytonos javítgatásának) felszámolása nem hárulhat kizárólag a felsőoktatási intézményekre, ebben a folyamatban az óvodáknak, az iskoláknak és a civil szervezeteknek is részt kell vállalniuk.”

(Lőrincz Gábor–Istók Béla–Baka L. Patrik)

■ „Az elmúlt évtizedekben az indiai civil szféra folyamatos változásokon ment keresztül. A többségében nemzetközi szervezeteken, alapítványokon át beáramló és mára már egyre csökkenő juttatások, adományok, segélyek azok, amelyekből a civil társadalom próbál a mai napig is fennmaradni. Az Indiát alkotó 28 állam és nyolc szövetségi terület kormányzó testülete napjaikban a folyamatosan kiírt állami pályázatokon keresztül próbál beleszólni a civil szervezetek működésébe és azokat felügyelete alá vonni.”

(Czumpf Brigitta)

ISSN 1786334-1



Ára 900 Ft