LAKY TERÉZ

Községi tanácsi vezetők intragenerációs mobilitása

1950—1965 közötti, 15 éves életpályák vizsgálata

Készült

az

MTA Szociológiai Kutató Csoport
megbízásából

BUDAPEST
1970

T a r t a l o m

		oldal
BEVEZETŐ		3.
I. rész:	Mobilitás a községi tanácsi vezetőposztokon	7.
	1. A mobilitás fogalmi apparátusának használata	9.
	2. A községi tanácsi vezetői státusz értékének változásai 1950-1965 között	12.
	2.1. A státusz értékét dominánó főbb tényezők	12.
	2.2. A községi tanácsi vezetői státusz értéke a vizsgált 15 év egyes időszakaiban	18.
	3. Egyéni helyváltoztatások	23.
II. rész:	A minta és a vizsgálat módszere	27.
III. rész:	A mobilitás irányainak osztályozása	31.
IV. rész:	A vizsgálat főbb megállapitásai	41.
	A/ A pályafutások többsége a tanácsapparátushoz kapcsolódik	45.
	1./ Egy szimptoma: fluktuáció a tanácsapparátuson belül	45.
	2./ Az apparátushoz tartozás jellegzetességei	51.
	3./ "Mozgás-tér" a tanácsapparátusban	57.
	4./ A tanácsi pályafutások mérlege	65.
	B/ Áramlás a falusi vezetőposztok között	73.
	1./ Jellegzetes csoport: tartósan vezetők	73.
	2./ A vezetői kör stabilitása	76.
	C/ A fizikai, illetve az alkalmazotti munkakörökből vezetővé választottak arányának változása	79.

1./ A társadalmi struktura változásának hatásai 79.
2./ Az államigazgatási szervezet igényei 86.
3./ Az alkalmazotti pályák alakulása 93.
D/ Az életpályák jellemzője: többszörös mobilitás 95.
1./ Összehasonlitás egy országos reprezentációs vizsgálat megállapitásaival 95.
1.1. Az értelmiségi és egyéb szellemi réteg forrásai 98.
1.2. Tipikus jelenség: a többszöri foglalkozási mobilitás 99.
1.3. A többszöri mobilitás gyakorisága és tipusai 1o5.
1.4. Visszatérés az eredeti rétegbe 1o7.
2./ A mobilitás iránya 11o.
2.1. Visszatérés a saját rétegbe 111.
2.2. Más rétegbe kerülés 111.
E/ A pályák "hullámzásai" 117.
1./ A mobilitás tipusai a teljes pályákon 117.
2./ A mobilitás tipusai a tanácsi pályákon 121.
3./ A vezetői tevékenységek értékelésének problémái 125.
F/ A vezetővé válás hatása az életpályákra 131.
1./ A felfelé mobilitás tipusai 131.
A szövegben közölt táblázatok jegyzéke 141.
Függelék 143.
I. A reprezentációra vonatkozó adatok 145.
II. Táblázatok 151.
III. A tanulmányhoz felhasznált müvek jegyzéke 181.
Angol és orosz nyelvü ismertetés 185.

BEVEZETŐ

Magyarországon 195o-ben alakultak meg az államhatalom - államigazgatás helyi szervei, a tanácsok. A 24 felsőszintü /megye, főváros, megyei jogu város/, s a mintegy 18o középszintü /járás, járási jogu város/ mellett mintegy 3ooo alsószintü /községi/ tanács alakult, amelyek elnöki, titkári, /és a 1o ooo lakosunál nagyobb településeken elnökhelyettesi/ funkcióit négy éves ciklusonként választott vezetők töltik be.

A tanácsok megalakulása óta e vezetőposztokon több tizezer állampolgár töltött el hosszabb vagy rövidebb időt. Az 1963-ban kezdődő négy éves választási ciklus első három évében a községi tanácsi vezetőposztokról távozó, illetve a posztot elfoglalók közül csaknem 3oo személynél vizsgáltuk meg: hogyan alakult életpályájuk 195o óta, azaz 15 év alatt; milyen utat tettek meg, amig vezetővé váltak; a vezetővé választás, illetve a vezetőposztról távozás hogyan hatott ki további életpályájukra; az a tény, hogy hosszabb vagy rövidebb ideig a vezetőréteghez tartoztak, vezetői gyakorlatot szereztek, mennyire nyitott utat számukra ahhoz, hogy induló státuszuknál magasabb státuszba kerüljenek,stb.

A tanulmány mindenekelőtt felvázolja a községi tanácsi vezetőposztok helyét a magyar társadalmi strukturában. E posztok értékét determináló tényezők alapján a községi tanácsi vezetőposztot hatalmi posztanak tekinti, s ilyen értelemben vertikálisan felfelé mobilnak mindazokat, akik nem hatalmi posztról kerültek a funkcióba, illetve lefelé mobilnak azokat, akik e poszt elhagyása után induló rétegükbe léptek vissza, vagy más rétegbe kerültek. A vezetői, illetve a munkás, paraszt, alkalmazotti és értelmiségi

munkakörök vertikális tagolásával lehetőség nyilik az egyéni pályafutások árnyaltabb mérésére. A 15 éves életpályák alapján megfigyelt főbb jellegzetességeket a tanulmány A-F fejezetei tartalmazzák.

A sokoldaluan dokumentált főbb megállapitások közé tartozik, hogy a vizsgált életpályák többsége tartósan a tanácsapparátushoz kapcsolódik: a mintában szereplők a tanácsapparátusban töltötték el a 15 év nagyobb részét; sokuk mindvégig vezetőposztokon, sokuk azonban tanácsi alkalmazottként is. A szakmai követelmények növekedésével párhuzamosan a tanácsapparátus egyre inkább a saját alkalmazottai köréből igyekszik a vezetői utánpótlást biztositani. Az államigazgatási apparátusban gyakorlatot szerzett alkalmazottak minden más foglalkozási csoportot megelőző arányban váltak vezetővé.

A vizsgált 15 év alatt egyébként jellegzetesen átalakultak a tanácsi vezető-gárda forrásai: fokozatosan csökken a közvetlenül fizikai /munkás és paraszt/ munkakörökből tanácsi vezetővé választottak aránya, s egyre nőtt az alkalmazotti munkakörökből kikerülőké.

A vizsgált életpályákra a többszörös mobilitás jellemző: a felvételben szereplők csaknem fele többször változtatott foglalkozási csoportot - s ezzel együtt bizonyos értelemben társadalmi réteget - mielőtt vezető lett. Ugyanakkor a tanácsapparátus vezetőposztjain megfordulók csaknem 3o%-a más - elsősorban falusi - vezetőposztokat is betöltött; s minél régebben került vezetőposztra valaki, annál gyakoribb, hogy a 15 év alatt párt-, tömegszervezeti vagy gazdasági vezetőként is müködött.

A tartósan - 8-15 éve - a tanácsapparátushoz tartozók többségének a szervezet emelkedő életpályát biztositott.

A tanácsapparátus vezetőposztjairól távozók körülbelül azonos arányban léptek vissza induló rétegükbe, illetve léptek át más rétegbe. A községi tanácsi vezetőposzt rendszerint nem magasra ivelő pályák kiinduló pontja; viszont

általában lehetőséget nyujt néhány lépéses felfelé mobilitásra. A munkások mintegy fele került eredeti státuszánál magasabb szintre, a parasztok többsége, az alkalmazottak mintegy harmada.

A tanulmány a vizsgált sokaság mobilitásának számos további jellegzetességét ismerteti és elemzi.

I. MOBILITÁS A KÖZSÉGI TANÁCSI VEZETŐPOSZTOKON

Magyarországon 1950-ben alakultak meg az államigazgatási-államhatalmi szervezetek helyi /közigazgatási területi/ egységei, a tanácsok. 1950-ben mintegy három és félezer, különböző szintü /megyei, járási, városi, községi/ tanács jött létre, s mindegyikhez legalább két vezetőposzt tartozott: az elnöki és a titkári munkakör[x/]. Ma már ugyszólván lehetetlen megállapitani, hogy az egymást követő négyéves ciklusok során hány tizezer ember fordult meg a legalsóbb szintü, s egyben legszámosabb helyi tanácsi vezetőposztokon, a mintegy 3.000 községi tanácsnál[xx/]. Annyi bizonyos, hogy több tizezer állampolgár töltött el hosszabb-rövidebb időt községi tanácsi vezetőként.

A vezetővé-válás - ha esetleg csak átmenetileg is -, kétségkivül megváltoztathatta addigi társadalmi helyzetüket: feladták korábbi foglalkozásukat; munkájuk szinterét és eszközeit; s a társadalmi munkamegosztásban kapott uj helyük egyuttal más társadalmi rétegbe helyezte őket: a vezetők körébe.

A későbbiekben majd igyekszünk felvázolni e vezetőposztok helyét a társadalmi strukturában. Itt csak annyit jegyzünk meg: a vezetővé válás szükségképpen fordulópont az egyének életében; a vezetőposztra kerülés - különösen ha tartósabb állapot marad - átalakitja az egyén- és a család életformáját; kulturális, magatartásbeli értékrendjét, fogyasztási szokásait, stb.

---

x/ A tanácsok létrejöttének előtörténetét részletesen elemzi Beér János: A helyi tanácsok kialakulása és fejlődése Magyarországon. /1945-1960/. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó Budapest, 1962.

xx/ A fluktuáció fellelhető részadatait az A/ fejezetben ismertetjük.

A vezetőposztról elkerülés, a saját régebbi rétegbe visszalépés vagy más rétegbe kerülés ugyancsak számos konzekvenciával jár az egyén számára.

Vizsgálatunk nem mérhette fel a vezetői rétegbe kerülés vagy onnan kilépés életmódbeli, magatartásbeli stb. konzekvenciáit. Csupán annyit vizsgáltunk:

- milyen a mobilitás iránya: azaz milyen társadalmi rétegből s milyen arányban kerülnek ki a községi tanácsi vezetők, illetve milyen társadalmi rétegbe lépnek a vezetői poszt elhagyása után;
- hogyan hat ki az egyének további életpályájára az, ha hosszabb vagy rövidebb időt községi tanácsi vezetőként töltöttek; a vezetői réteghez tartozás, a vezetői gyakorlat utat nyit-e számukra ahhoz, hogy eredeti rétegükbe visszatérve, vagy más rétegbe lépve az induló státuszuknál magasabb státuszba kerüljenek?

Mindezt zömmel 15 éves, 195o és 1965 közötti életpályákon vizsgáltuk[x], ami a nőknél az aktiv kereső időszaknak csaknem a felét, a férfiaknál pedig csaknem 4o százalékát teszi ki. A 15 év tehát jelentős időtartam; már elég sokat megmutat a pályák tényleges alakulásából. Emellett kezdete egybeesik a társadalmi-gazdasági struktura erőteljes átalakulásának korszakával; a tizenötödik év azonban már a legnagyobb változásokon tuljutott, megállapodottabb, kialakultabb társadalmi-gazdasági struktura időszakához tartozik.

Az ország vezető-rétegének e speciális csoportjából származó minta tehát bizonyos értelemben korrajz is arról, hogyan alakult a társadalmi-gazdasági struktura változásaival párhuzamosan, a változás különböző időszakaiban a községi tanácsi vezetőrétegbe kerülők vagy onnan kiválók életpályája.

x/ A mintára vonatkozó adatokat a II. fejezetben, a reprezentációkra vonatkozó adatokat pedig a Függelékben ismertetjük.

1. A mobilitás fogalmi apparátusának használata

A mobilitás kérdéseivel foglalkozó szociológusok sokoldaluan és sokféleképpen definiálják azt a bonyolult társadalmi folyamatot, amelynek végeredményeként valamely társadalmi réteghez tartozó egyének vagy csoportok más társadalmi réteg tagjaivá válnak. A noha nem mindig azonosan értelmezett, de általánosan használt fogalmak közül itt csupán azokat jelezzük, amelyeknél szükségesnek véljük az általunk használt értelmezés megjelölését.

Vizsgálatunkban Sorokin[x] horizontális és vertikális osztályozási módszerét használtuk fel, s ahol csak lehetett, az adott rétegen belül is feltételeztünk horizontális és vertikális mobilitást egyaránt.[xx]

Általánosan elfogadott megállapitás, hogy minden mozgás, illetve a mozgások irányának meghatározása értékrendekhez kapcsolódik. A különböző pozíciókhoz /státuszokhoz/ füződő értékelések - akár a hivatalosan deklarált, akár az általánosan elfogadott, akár egy-egy rétegnek a többiekétől eltérő értékelései - messzemenően függnek a "tértől és időtől"; azaz egy-egy ország társadalmi-gazdasági berendezkedésétől, gazdasági fejlődésének időszakától, stb.

E közismert meghatározásokat csupán azért idéztük, hogy saját fogalomhasználatunkkal kapcsolatban tisztázhassuk:

a/ Feltételezzük, hogy az adott időszakban létező, egymástól esetleg eltérő érték-rendszerek ellenére /és végső soron valamilyen formában mindegyikben tükröződve/ lé-

x/ Pitirin Sorokin: Social Mobility, New York - London, 1927.

xx/ Az általunk kialakitott vertikális és horizontális szintek leirását a II. fejezet tartalmazza.

teznek a státuszok értékét objektive domináló tényezők. A későbbiekben majd igyekszünk tisztázni, hogy a tanácsi vezető-poziciók értékelésénél magunk milyen tényezőket tartottunk dominánsnak.

A rendkivül soktényezős értékrendet azonban - elsősorban a tanácsszervezeten kivüli szférára - nagyon leegyszerüsitve használjuk. A tanácsszervezeten belüli értékrendet igyekszünk többboldaluan körvonalazni, de a tanácsi szférán kivül eső poziciók egymás közötti viszonyát már csak nagyon hozzávetőlegesen tudjuk meghatározni.

A különféle poziciók értékét elsősorban a társadalmi munkamegosztásban elfoglalt hely, közelebbről a foglalkozás szerint határoztuk meg; noha nyilvánvaló, hogy a foglalkozás csak az egyik - bár szocialista viszonyok között determináns - tényező az egyén társadalmi státuszának meghatározásában. Ennél többre nem vállalkozhattunk, hiszen az általános társadalmi értékrend megállapitásához ugyszólván semmilyen objektiv kiindulópontunk sincs.[x/]

---

x/ A magyar szociológia kutatás még adós azzal, hogy leirja a társadalmi strukturában 1945-tel kezdődő, s azóta is végbemenő változásokat; legalább nagy vonalakban felvázolja a társadalom különböző szféráinak belső strukturális átrendeződését, valóságos hierarchiájukat illetve ennek tükröződését a különböző társadalmi rétegek tudatában; a különböző szférák hierarchikus szintjeinek egybeesését vagy távolságát stb. Ilyen, akárcsak vázlatos "strukturális térkép" hiányában eléggé bizonytalan alapokon nyugszik minden társadalmi mobilitásvizsgálat.
Tulajdonképpen a nyugati szociológia is évtizedek óta kisérletezik a vertikális mobilitás szintképzéseinek megoldásával. A kisérleteket részletesen elemzi és birálja Hegedüs András: A szocialista társadalom strukturájáról c. könyvében. /Akadémia Kiadó, Budapest 1966, 18-42.old./Hegedüs is megállapitja: sok hasznos módszer létezik már, amelyekből sokat magunk is alkalmazhatunk, bár nyilvánvalóan a kulcskérdés a rétegek objektiv, értékitélet mentes körülhatárolásának elvi és módszertani tisztázása. Hegedüs kidolgozta a szocialista társadalom strukturájának matematikai modelljét. /i.m. 92-94.old./

/folytatás a következő oldalon/

b/ Nagyon fontos tényező, hogy az adott társadalom értékrendje - sokféle tényező hatására - az időben változó. Tapasztalatból tudjuk, hogy például az anyagi termelés szféráján belül hogyan változtak meg a különböző termelő-tevékenységek értékelései. Például a bányászat, a kohászat, a nehézipar számos ága, amelyek hosszu időszakon át sokféle módon, anyagi és erkölcsi elismertséggel bizonyitva kaptak vezetőhelyet sok más termelő tevékenység előtt, hogyan vesztettek prioritásukból különféle tényezők hatására. A társadalmi-gazdasági struktura változásával párhuzamosan módosul a különféle tevékenységeket reprezentáló intézmények, szervezetek, s ezeken belül a különböző munkakörök értéke, azaz helye a társadalmi struktura hierarchiájában. Az általunk vizsgált községi tanácsi vezetői posztok értékelése is módosul 1950 és 1965 között; megitélésünk szerint növekedett társadalmi presztizsük. Erről a következő részben részletesebben szólunk.

A rangsorok átrendeződése az élő társadalom természetes folyamata; a fejlődéssel előtérbe kerülő uj szükségletek kielégitése válik fontossá, a régiek pedig veszitenek jelentőségükből, s mindkét irányu folyamat az egyének számára társadalmi helyzetüktől jövedelmükig sokféle konzekvenciával jár.

Anélkül, hogy szélesebbkörü elemzésre vállalkozhatnánk, az előbbiek alapján megkisérelyjük felvázolni a községi tanácsi vezetőposzt helyének változását a társadalmi strukturában 15 év alatt.

/folytatás az előző oldalról/

Ferge Sándorné a kérdés másik oldalával foglalkozik mélyrehatóan: a társadalmi rétegek elméleti és gyakorlati körülhatárolásának lehetőségeivel szocialista viszonyok között. E témáról szól egyebek között hasonló cimü tanulmánya /megjelent a Korszerü Statisztikai Törekvések Magyarországon c. kötetben, Akadémia Kiadó Budapest,1968/ továbbá: Társadalmunk rétegződése - Elvek és Tények c. könyvének több fejezete /Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó Budapest, 1969./

2. A községi tanácsi vezetői státusz értékének változása 1950 és 1965 között

Vállalkozásunk két szempontból is kisérlet: egyrészt - s ez a fő probléma _ hogy bizonytalan minden viszonyitási törekvésünk; mert a 15 év alatt nemcsak a községi tanácsi vezetőposzt értéke változott, hanem vele együtt, körülötte változott és változik az egész társadalmi struktura. Ezt a problémát ugy igyekeztünk áthidalni, hogy elsősorban az államigazgatási - államhatalmi szervezetre koncentrálunk, s azokat a tényezőket igyekeztünk összefoglalni, amelyek az államigazgatási szervezet státuszának értékváltozásait determinálták.

A másik probléma: még ez az elemzés is szükségképpen csak vázlatos lehet, hiszen a 15 év alatt csupán az általunk legfontosabbnak itélt tényezők hatásának nyomonkövetése is tulajdonképpen nagy, önálló kutatómunkát igényelne.

A következőkben két részre bontjuk a témát: először általában vizsgáljuk a státuszok - ezen belül a községi tanácsi vezetői státuszok - értékét dominálo főbb tényezőket; majd ezt követően néhány - általunk jellegzetesnek itélt - időszakban körvonalazzuk a főbb tényezők hatására végbement átalakulásokat.

2.1. A státusz értékét dominálo főbb tényezők

A tényezők sokaságából, amelyek az adott társadalmi strukturán belül a státuszok értékét, s ezzel helyüket a társadalmi érték-skála valamely pontján meghatározzák, négyet minősitünk dominánsnak:

a/ az adott társadalmi tevékenységet ellátó intézmény helye, rangja, a makrostrukturában;
b/ az intézmény saját tekintélye;
c/ a státusz helye az intézményen belül;
d/ a státusz saját értéke

E négy tényező csak hipotetikusan választható szét, valójában egymással szoros kölcsönhatásban álló, egymástól függő, egymást kiegészitő tényezőkről van szó. Az elemzés során azonban külön tényezőként is számbavehetők, mert hol egyik, hol másik érvényesül erőteljesebben, s hat ki a többi tényező - s ezzel a státusz értékének - alakulására.

a/ Az intézmény helye, rangja a makrostrukturában

A funkcionálisan elkülönült társadalmi tevékenységek a makrostrukturában zajlanak, s a funkciók ellátására szervezett intézmények tevékenységi köre, céljai, felépitése determinált a makrostruktura által.[x/]

A szocialista társadalmi rendszerben az elsődleges, az egész társadalom müködését alapjaiban meghatározó tevékenység: a politikai hatalom irányitó tevékenysége.

A politikai célok végrehajtásának egyik - bizonyos vonatkozásokban elsődleges - eszköze az államigazgatási, államhatalmi tevékenység.

A politikai hatalom meghatározott hatalmi eszközöket ruház át államszervezetére; mégpedig széleskörü, a makrostruktura különféle intézményeire, szervezeteire, s az egyénekre egyaránt kiható, jogokat biztositó, kötelezettségeket meghatározó eszközöket.

Az államszervezet tehát a makrostrukturában a politikai hatalomnak közvetlenül alárendelt hatalmi szervezet. Elsődlegesen ez határozza meg rangját, tekintélyét.

b/ Az intézmény saját tekintélye

Az államszervezetnek elsődlegesen a politikai hatalom által ráruházott jogkörök biztositják a társadalmi ér-

---

x/ A szervezetekkel kapcsolatos meghatározásokhoz, gondolatokhoz jórészt Kulcsár Kálmán: A szervezet mint társadalmi alakulat c. tanulmányának megállapitásait használtuk fel. /MTA Szervezéstudományi Bizottsága, Bp. 1966./

ték-skálán elfoglalt helyét, de a manifesztált rangot - illetve ennek társadalmi elfogadását - messzemenően befolyásolja az intézmény saját ténykedése; funkcióinak, jogköreinek ellátása. S minthogy minden szervezet tevékenysége egyéni magatartásokban jut kifejezésre, az intézmény tényleges tekintélye nagymértékben függ a szervezeteiben dolgozók teljesitményétől, a tevékenységek előirt vagy elvárt szinvonalu teljesitésétől.

c/ A státusz helye az intézményen belül

Az államszervezet hierarchikusan többféle módon is tagolt: mind az államhatalomnak, mind az államigazgatásnak vannak központi és helyi szervei. A legmagasabb szintü központi szervek összefogják és irányitják a területileg tagolt helyi szerveket.

A területi tagolás önmagában is hierarchikus: a felső szint a megye, a középső a járás, a legalsó a község.x/

A területi szintkülönbségek meghatározói a státuszok értékének: a megyei tanács státuszai természetszerüen magasabb értéküek, mint a járások hasonló munkakörökre szervezett státuszai; s a járási munkakörök magasabb értéküek, mint a községiek. A községek közötti további hierarchikus tagolás a lélekszám szerint történik; minthogy "község" státuszu közigazgatási egység lehet az ötszáz és a tizezernél is több lakosu település is, a tevékenységi körben létező valóságos különbségeket a községek négy csoportba rangosorolásával fejezik ki /s ez természetesen kifejezésre jut a vezetők rangjában, fizetésében is/. A rangsor: 1500-nál kisebb; 1501-3000; 3001-10.000 és 10.000 főnél nagyobb lélekszámu község.

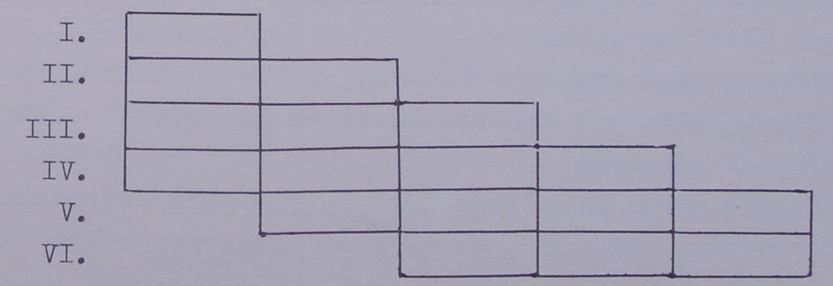
x/ Némileg leegyszerüsitettük a sémát, mert a megyi, illetve járási jogu városok, a fővárosi és megyei jogu városi kerületek ugyancsak szervesen beleilleszkednek a területi hierarchiába.

A különböző szintü helyi szervezeteken belül további kétfajta, hierarchikus tagolás van: egyfelől a vezetőposztok, másfelől az alkalmazotti posztok között. A vezetők között az első a vb elnöke, a második az elnökhelyettes, a harmadik a vb titkár. /Elnökhelyettesi funkció csak a 10.000 lakosu vagy annál nagyobb községekben van./

Az alkalmazotti posztok rangsora - ugyancsak leegyszerüsitett séma szerint - a vb hivatali apparátusa szervezetének strukturájához alkalmazkodik; a különböző funkcionális feladatokat ellátó szakigazgatási szervekx/ /osztályok, csoportok/ rendszerint további funkcionális rész-feladatok szerint tagolódnak. A felső szinteken esetleg még nagy létszámu osztályok /élükön osztályvezetőkkel, esetenként kinevezett helyettessel, csoportvezetőkkel, ügyintézőkkel, főelőadókkal, előadókkal, adminisztrátorokkal/, az alsóbb szinteken a lokális feladatokhoz mérten szükülnek; ami a megyénél osztály, az a járásnál már csoport, a községben pedig esetleg egyetlen ügyintéző vagy - kis község esetében - maga a vb titkár látja el a legkülönbözőbb szakigazgatási teendőket.

Az előzőkből is következik, hogy egyrészt a vb apparátusa hivatali strukturájában vannak a hierarchia vertikális tagolásának horizontálisan azonos szintjei. Grafikusan ábrázolva:

I.1. ábra



x/ A szakigazgatási szerveknek is van belső - formális és informális - rangsora, ez azonban kivül esik adott témánk körén.

Ezeket, az azonos szinten elhelyezkedő státuszokat eléggé pontosan érzékeltetik a fizetések, amelyekről az A/ fejezetben majd részletesen szólunk.

Másrészt: minthogy a vb vezetői megválasztásuktól egyuttal állami alkalmazottakká válnak, a fizetés révén eléggé egyértelmüen elhelyezhetők a szervezetnek az alkalmazottakat is magában foglaló szervezeti strukturájában.

A státusz helyét az intézményen belül természetesen nemcsak az anyagi honorálás határozza meg, hanem számos, egyéb tényező is.

d/ A státusz saját értéke

Minden státusz rendelkezik önálló értékkel is, amelyet rendszerint kétféle, egymással szorosan összefüggő tényező határoz meg:

- az adott státusz betöltőivel szemben támasztott követelmények, és
- a státusszal együttjáró honorációk; amely magában foglalja a személyi jövedelmet, a társadalmi szerepet, s a társadalmi presztizst egyaránt.

A községi tanácsi vezetőkkel szembeni követelményeket - a vezetőkre vonatkozó általános követelmények között - a párt kongresszusai határozzák meg. Az MSZMP IX. kongresszusán - megerősitve a vezetőkkel szemben támasztott korábbi követelményeket - a Központi Bizottság beszámolója kimondta: "A káderek kiválasztásának alapelve marad, hogy a vezető tisztségekbe a népi demokráciához hü, kellő politikai és szakmai felkészültségü, szervezőképes és irányitani tudó embereket kell helyezni."x/

Noha a meghatározásban több, együttesen érvényesitendő követelmény szerepel, az elemzés érdekében külön is

x/ Magyar Szocialista Munkáspárt IV. Kongresszusa, Kossuth Kiadó, 1966. 71. old.

felsoroljuk az egyes követelményeket.

1/ "A népi demokráciához hü" kifejezés politikai tartalmu kritérium; mindazon poziciók tehát, amelyek betöltéséhez ezt követelményként szabják, a társadalmi strukturában magasabban helyeződnek el mindazoknál, amelyeknél ez nem deklarált követelmény.

2/ A "kellő politikai és szakmai felkészültség" követelménye ugyancsak magasabbra helyezi a vezetői - s köztük a tanácsi vezetői posztokat is - mindazoknál, amelyeknél az elvárt politikai és szakmai felkészültség nem deklarált követelmény.

3/ A "szervezni és irányitani képesség" követelménye hasonlóképpen magasabbra helyezi a státuszt mindazoknál, ahol ez nem követelmény.

Mindazok a posztok tehát, ahol e követelmények együttesét kivánják meg, magasabbra helyeződnek el mindazoknál, ahol akárcsak egyik, vagy akárcsak a másik a státusz betöltőjével szemben támasztott kivánalom.

A státusz saját értékét természetesen messzemenően meghatározza, hogy a státuszt betöltő személy mennyire képes eleget tenni a vele szemben támasztott követelményeknek. Mind a hivatalosan deklarált, mind pedig a közvéleményben kialakult elvárások szerinti egyéni teljesitmény jelentősen növelheti vagy csökkentheti a státusz saját értékét.

A honorációk célja, hogy a követelményekkel összhangban kifejezze a társadalomnak a státusszal kapcsolatos értékelését: a társadalom az adott státusznak meghatározott hatalmi eszközöket, döntési jogköröket, ezzel többé-kevésbé arányos társadalmi presztizst, társadalmi szerepet, jövedelmet biztosit.

A követelmények és a honorációk között időről-időre egyenlőtlenségek támadhatnak; ezenkivül az értékelés megitélésében más lehet a szervezeten kivülállók különböző rétegeinek, csoportjainak szubjektiv megitélése, s más a szervezet-

hez tartozóké. Ezekre a kérdésekre ugyancsak később térünk vissza.

2.2. A községi tanácsi vezetői státusz értéke a vizsgált 15 év egyes időszakaiban

Az érték-alkotás - mint már jeleztük - állandó folyamat, s eredményeként különböző rangsorok lassabban vagy gyorsabban, kisebb vagy nagyobb mértékben, de szüntelenül átrendeződnek. Az átrendeződés rendszerint csak utólag regisztrálható, s általában csak hosszabb időszak áttekintésekor állapithatjuk meg: mi változott az időszak kezdetéhez képest.

A községi tanácsi vezetői státuszok értékváltozásainak felméréséhez - némileg önkényesen - három időszakot választottunk ki:

- első időszak: 195o, a helyi tanácsok megalakulása, illetve 1954-ig tartó első ciklus;
- második időszak: 1955 és 1962 közötti két ciklus;
- harmadik időszak: 1965, a vizsgált időszak utolsó éve.

A jelzett időszakokban megkiséreljük végig követni a státusz értékét meghatározó főbb tényezők alakulását, hatásait.

Első időszak: 195o-1954

A helyzet objektiv felmérése érdekében röviden kell szólnunk az előzményekről is. 1945 előtt az uralkodó rendszer jól kiépitett - megszervezett, érdekeit megbizhatóan védő, és az uralkodó rendszer akaratát minden eszközzel végrehajtó államszervezettel rendelkezett.

A gazdaságilag erősen elmaradott, nagyon lassan fejlődő szegény országban a közigazgatási vezetők privilegizált réteget alkottak; de ez nem zárta ki, hogy fokozatosan nőjenek a velük szemben támasztott politikai és szakmai követelmények is. Noha a vezetőréteg elég hosszu időszakon át jellegzetesen "lefelé" csuszott a közigazgatásba kerüléssel /elszegényedett dzsentri-családok tagjai/ később - az adminisztráció szélesedésével - megnyilt a felfelé mobilitás lehetősége is a különböző rétegek tanult tagjai számára.x/ A szakismeretek megszerzése és fejlesztése különösen az 193o-as évek végén erőteljes követelménnyé vált, s ilymódon a közigazgatás egyre inkább a kora szinvonalán álló bürokráciaként müködött.

1945 után, a politikai hatalomért folyó pártküzdelmek egyik lényeges szintere lett a közigazgatás; de mindaddig, amig megosztott volt a politikai hatalom, s nem vált egyértelmüvé, hogy melyik párt politikájának végrehajtó eszköze lesz az államszervezet, bizonytalan volt helye, rangja a makrostrukturában. Az intézmény az előző társadalmi struktura felbomlásával elvesztette saját tekintélyét, az ujjáalakuló közigazgatásnak pedig - a makrostruktura által determinált helyzetében - a bizonytalanság és sokoldalu bizalmatlanság is nehezitette, hogy a szervezetnek tekintélyt szerezzen. Emellett: a szervezeten belül megbomlott a státuszok korábbi hierarchikus rendje; az uj igényekhez megkivánt uj egységek épültek ki a szervezeten belül, s létük átalakitotta a belső strukturát. Megváltozott a státuszok értéke, mind a követelmények, mind a honorációk tekintetében.

1945-től 195o-ig számos folyamat egyértelmü tendenciává vált, de a tanácsok létrejöttével - noha alapvetően uj helyzet teremtődött, - még nem minden tényező hatott a községi tanácsi vezetőposztok értékét növelő irányban.

A munkáspártok hatalomra kerülése egyértelmüvé tette, s biztositotta az uj államszervezet helyét, szerepét, funkcióit a társadalmi strukturában.

---

x/ Kulcsár Kálmán hasonlóan elemzi az állami bürokráciák kialakulását. A szociológiai gondolkodás fejlődése. Akadémiai Kiadó, Budapest, 1966. 221.old.

Az intézmény manifesztált rangja azonban még nem esett egybe a társadalmi értékitélettel; hiszen az uj tanácsok még csak az előlegezett bizalmat élvezhették: a tényleges tekintélyt, rangot csak tevékenységükkel szerezhették meg.

Nagyjából elrendeződött a státuszok helye az intézményen belül, viszont több vonatkozásban bizonytalan maradt a státusz értéke. Egyfelől ahhoz, hogy a politikai, gazdasági élet sok tizezernyi vezetőposztjára, s eközben több ezer államigazgatási vezetőposztra a munkáshatalom érdekeit képviselő emberek kerüljenek, több, korábban elsődleges követelményt /például az általános és szakmai müveltséget/ lehetetlen volt meghatározó kritériummá tenni. A feladatot a proletárdiktatura érdekében vállaló, de a tennivalókban még jórészt teljesen járatlan emberek községi vezetőfunkcióba emelése - az adott periódusban - nem növelte a státuszok értékét,presztizsét. Ugyancsak a státusz értékének növelése ellen hatott a honorációk szükös volta, - részben az esetenként elriasztóan kis fizetések, amelyek nagyon sok uj vezetőtől, régi foglalkozásuk feladása után ténylegesen anyagi áldozatokat is kivántak; részben a társadalmi elismertség hiánya, ami jórészt a falu számos társadalmi rétegének tudatában továbbélő, s csak nagyon lassan változó értékelések, elvárások, normák magatartásbeli megnyilvánulásaként jelentkezett.

A tanácsok megalakulásával tehát a státusz értékét dominálo négy tényező közül kettő egyértelmüen a státusz értékének növelése irányában hatott: a makrostrukturában elfoglalt hely, s a státuszok helyének elrendezése a szervezeten belül.

Második időszak: 1955-1962.

Az időszak két választási ciklust tartalmaz: az 1955-1958-ig tartó, illetőleg az 1959-1962-es ciklust. Megitélésünk szerint azért kezelhető egy időszakként, mert lényegében ez alatt mentek végbe a státusz értékét tovább nö-

velő változások, mindkét, a tanácsok létrejöttével még megoldatlanul maradt tényezővel kapcsolatban.

Közülük az elsődleges: az intézmény saját tekintélyének növelése. A tanácsok megalakulásakor ugyszólván minden vezető egyformán "kezdő" volt. A funkció ellátásához szükséges ismereteket jórészt a gyakorlatból, saját tapasztalataik alapján, napról-napra gyülő uj ismeretek révén tanulták meg. /Eközben természetesen módszeres képzésük is folyt, bár kezdetben csak rövid - öt hónapos - időtartamu államigazgatási iskolákon, majd később az egy-két éves tanácsakadémiákon/. Növekvő hozzáértésükre, szakmai gyakorlottságukra alapulva fejlődhetett ki a stabil államigazgatási szervezet: körülhatárolódott tevékenységi körökkel, kiforrott eljárási szabályokkal, a mindennapos munka módszereivel.

Mindez megteremtette az államigazgatási szervezet saját tekintélyét: a tanácsokból korszerü igazgatási szervezetek váltak. Ez egyértelmüen jellemző a felsőbb szintekre, s ha a községi tanácsoknál sokféle ok miatt lassubb is a fejlődés, a tendencia jól érzékelhető.

Megoldatlan maradt azonban - és elsődlegesen éppen a községi tanácsoknál - a státusz saját értékét meghatározó kritériumok, a követelmények és a honorációk nem kellő összhangja.[x/] A tanulmány későbbi fejezeteiben ennek még több problémájára visszatérünk.

---

x/ A KSH 1957-ben felmérést készitett a minisztérium és a tanácsok dolgozóiról. A minta az igazgatásban dolgozók több mint 2o%-ára terjedt ki. E felmérés adataira - mint ugyszólván az egyetlen, e témakörbe vágó hivatalos forrásra - a későbbiekben is többször hivatkozunk majd. Itt csak annyit jegyzünk meg: a községi tanácsoknál - miközben a követelmények már érezhetően nőttek - a vezetők havi fizetése átlagosan 1456 forint volt, s az ügyintézők 8o,1, az ügyellátók 59,3 %-át kapták a vezetők fizetésének. Egyfelől tehát még mindig alacsony volt az átlag, másrészt az alkalmazotti fizetések nem sokban maradtak el a vezetői fizetésektől. "A minisztériumok és a tanácsok dolgozói, 1957." KSH Budapest.

Harmadik időszak: 1965.

Az első három, dominálóként felsorolt tényező a 15 év alatt egyre erőteljesebben biztositotta a tanácsi szervezet - benne a községi tanácsi vezetőposztok - növekvőértékét. E tendencia - minden vonatkozásban - továbbra is erősödik.

A státuszok saját értékének növelésére elsősorban maga az államigazgatási szervezet törekszik. A népi demokráciákhoz való hüség követelményén tul - ami olyan kritérium, amely nélkül a személy a funkcióra számitásba sem jöhet, - emelkedik a mérce minden további követelmény, elsősorban a szakmai hozzáértés elbirálásában. /Erről a tanulmány későbbi fejezeteiben részletesen szólunk./

Már a vizsgált időszakban megkezdődött, s azóta erőteljesebbekké váltak azok a törekvések, amelyek mind a követelmények, mind a honorációk növekedését elősegitik. /Ilyen például a kis közigazgatási egységek fokozatos megszünése; a közös tanácsu községek alakulása, stb. ami a területi szétaprózottság lassu felszámolásán tul azt is elősegiti, hogy a kevesebb tanácsnál a leginkább alkalmas, szakmailag is felkészültebb személyek töltsék be a vezetőfunkciókat, akik egyuttal magasabb fizetést is kaphatnak./

Módosultak a honorációk is. Többszöri fizetésrendezés után a községi tanácsi vb vezetők fizetése - saját munkakörük követelményeihez, s más posztokhoz viszonyitva is - méltányosnak tekinthető. Társadalmi szerepük, presztizsük általában ugyancsak megnőtt: a falu minden rétege kész vezetőként elfogadni a tanács elnökét, titkárát. Pontosabban: a funkciót minden esetben vezetőposztnak tekintik, de nem feltétlenül értékelik "vezetőnek" azt, akinek tényleges teljesitménye, hozzáértése nem éri el a már megkivánt mértéket.

E társadalmi presztizst azonban nem mindenütt érzik honorációnak az érdekeltek. A vizsgálat idején egy - nem a vizsgált megyékhez tartozó - járásban megkérdeztünk minden vb elnököt és titkárt: hányadik embernek érzi magát a községben? Azaz, funkciójuk alapján hova sorolják önmagukat a falu közéleti rangsorában? Az elnökök - egy kivételével, akit akkor választottak meg, s még nem tudta felmérni saját helyzetét - valamennyien a község első három vezetője közé sorolták önmagukat. Ugyanott sok vb titkár keserüen nyilatkozott: "engem itt nem tekintenek vezetőnek" - "legfeljebb a tizedik embernek érezhetem magam, de még annak sem, mert minden intézmény vezetőjét, de még a kezdő pedagógusokat is rangosabbnak tekinti az egész község" - "nem tudom magam besorolni, mert engem nem is tekintenek különösebben vezetőnek" - stb. Ugyanebben a járásban több titkár beszélt neheztelően az elnök tevékenységéről, aki minden munkát ráhagy, napját legszivesebben a tsz-ben tölti, ahol a "tsz segitése" cimén elbeszélgeti a napot, stb.

A társadalmi presztizs értékelése mögött elsősorban az elnök és a titkár hivatalosan ugyan deklarált, de a gyakorlatban sokhelyütt megoldatlan tényleges vezetői tevékenységének, a munkakörök nem elég szerencsés elhatárolásának problémái huzódnak meg. Azóta e kérdésben ugyancsak uj megoldás született: a vb titkár lett a tanács egységes szakigazgatási szervének vezetője.[x/]

Anélkül tehát, hogy a társadalom más szféráiban lezajlott státusz-rangsorok átalakulását érinthetnénk, a tanácsi szervezetről megállapithatjuk: általában a tanácsi vezetőposztok értéke emelkedett a vizsgált 15 év során.

3. Egyéni helyváltoztatások

Az előzőekből kitünik; noha a községi tanács az államigazgatás legalsó helyi egysége, s ennek megfelelő szintüek vezetői státuszai, az adott státuszok értéke növekedett.

---

x/ 1010/1968./III.24./Korm.sz. határozat a községi tanácsok végrehajtó bizottságainak szakigazgatási szervéről.

Ennek ismerete ellenére elég nehéz meghatározni az egyéni mobilitás irányát; mert mind a foglalkozási, mind a fizetési rangsorok - ha ilyenekkel rendelkeznénk is, - csak részleges utbaigazitásokat adhatnak.

Megitélésünk szerint a községi tanácsi vezetőposztot elsődlegesen nem is "foglalkozásként" kell tekinteni, hanem hatalmi pozicióként.x/

Az államigazgatás hatalmi szervezet, amelynek a legalsó szintjén dolgozó vezetői is rendelkeznek meghatározott, rájuk származtatott hatalmi eszközökkel.

E hatalmi eszközök tipusai általában a községi vezetők esetében:

- döntési jogkörök. Noha a közösséget érintő ügyekben a tanács joga a döntés, részben ezekből származóan, részben ezektől függetlenül számos ügy létezik, amelyeken a vb vezetői dönteni jogosultak.
- rendelkezési jog, amely sokféle, a közösséget, vagy egyéneket, esetleg beosztottaikat érintő ügyekben ugyancsak a vb vezetőket illeti meg.
- kényszeritő eszközök alkalmazásának lehetősége: a jogszabályokat megsértők, az előirt kötelességeket nem teljesitőkkel szemben a vb vezetői - közvetlenül vagy közvetve - kényszeritő eszközöket alkalmazhatnak; pl. az adózási kötelezettséget nem teljesitőkkel szemben; hatósági jogkörükben beavatkozhatnak családi, személyi ügyekbe /ifjuságvédelem, tartási szerződések, stb./

x/ Ferge Sándorné részletesen foglalkozik a "hatalom" és a "vezetés" összefüggéseinek, empirikus mérhetőségének módszereivel "A társadalmi rétegek elméleti és gyakorlati körülhatárolásának lehetőségei szocialista viszonyok között". c. tanulmányában. Megjelent a "Korszerü statisztikai törekvések Magyarországon" c. kötetben, Akadémiai Kiadó Budapest, 1968. 464-478.old.

- előnyöktől megfosztás, vagy előnyökhöz juttatás lehetősége: sokféle olyan döntés lehetséges, amelyeknél - részrehajlás nélkül is - egyik állampolgár előnyökhöz jut, a másik hátrányosabb helyzetbe kerül. Például valamely közcélra történő telek - kisajátitás esetén esetleg több, egyformán jó alternativa van; s a kisajátitás - az érintett személyek céljaitól függően - az egyén számára egyaránt lehet előnyös vagy hátrányos. Az egyéni érdekek mérlegelése végeredményben össze nem mérhető szubjektiv tényezők értékelése. Az ilyen esetekben - s különféle személyi kérdések elbirálásában - kaphat különösen tág teret a rokon- vagy ellenszenv.

Funkciójukból következően "hatalmat" jelent a kapcsolat részben a falu más vezetőivel /párttitkár, tsz-elnök, iskolaigazgató stb./ másrészt a felettes szintek vezetőivel.

A hatalom - mint A.Schaff megállapitja - egyike a társadalmi munkamegosztásban elfoglalt hely lényeges oldalainak.x/

Ilyen értelemben mindenkit, aki nem hatalmi posztról került tanácsi vezetőposztra, felfelé mobilnak tekinthetünk; illetve lefelé mobilnak azokat, akik hatalmi posztról nem hatalmi posztra léptek. Ezt tekintettük a mobilitásban résztvevők társadalmi helyzetváltoztatása legfontosabb meghatározójának.

Természetesen a hatalmi posztok együttese is hierarchikusan tagolt; ezt a lehetőségekhez képest az osztályozás kialakitásakor igyekeztünk figyelembe venni.

x/ Adam Schaff: Az egyén és teremtményei. Valóság, 1964. lo.sz. 47. old.

A "hatalmat" és a "vezetést" - noha nem teljesen egymást fedő fogalmak - az egyszerüség kedvéért, azonos fogalomként kezeltük; ügyelve arra, hogy mindazok, akiket "vezető" kategóriába sorolunk, a politikai vagy gazdasági szférában legalább annyi hatalmi eszközzel rendelkezzenek, mint a községi-tanácsi vezetők. /Ezért például nem soroltuk ide az értelmiségieket - a mintában szereplő 4 értelmiségi közül 3 tanár - mert nincsenek a fentiekhez hasonló hatalmi eszközeik/.

A hatalmi pozíciókat tehát "vezető" pozíciónak neveztük el, s mindazokat, akik nem-vezető pozícióból vezető pozícióba léptek, felfelé mobilnak tekintettük, és viszont.

II. A MINTA ÉS A VIZSGÁLAT MÓDSZERE

1963 és 1966 között 281, a községi tanácsoknál addigi vezető funkciójukat elhagyó, vagy éppen községi tanácsi vezetőfunkcióba kerülő személynél vizsgáltuk meg, hogy milyen volt életpályája 15 év alatt: 1950-től, a tanácsok megalakulásától 1965-ig, s mi volt eredeti foglalkozása; milyen munkaköröket töltött be 1950-től, /illetve a fiatalabb korosztályoknál a munkaviszony kezdetétől/; a különböző munkakörökben hány évet töltött el; milyen posztról került a községi tanácsi vezetőfunkcióba, illetve abból hova távozott.

A 281 fő /251 férfi és 30 nő/ három megye: Bács-Kiskun, Győr-Sopron és Szolnok megyében töltött be községi tanácsi vezetőposztot. A három megye az ország gazdasági életében egy-egy megyetipust reprezentál: Győr-Sopron jellegében ipari, Bács-Kiskun jellegében mezőgazdasági, Szolnok pedig ipari és mezőgazdasági jellegü. A három megyében 1963.március 31-én /a ciklus kezdetén/ összesen 774 községi vb vezetői státusz volt. 1966.március 1-ig, tehát a ciklus első három évében 186 községi vb vezető távozott el funkciójából, az érintett megyék községi vb vezetőinek 24%-a. /A fluktuációról az A/ fejezetben közlünk átfogó értékelést./ A vizsgált 3 év alatt megszünt 40 munkakör /4 elnöki, 35 elnökhelyettesi és egy titkári/; betöltetlen volt 2 elnöki, 2 elnökhelyettesi és 5 titkári státusz. 137 funkcióban összesen 281 fő váltotta egymást.

A három megyében az adott időszakban mobil vezetők természetesen csak részben, bizonyos vonatkozásokban reprezentálják a teljes községi tanácsi vezetőkört. A mintánkban szereplők az 1963-66-ban községi tanácsi funkciót betöltők mintegy 5%-át teszik ki. Kormegoszlásuk - csekély eltéréssel - megközeliti az akkori községi tanácsi vb vezetők korcsoportmegoszlását; s az érintett községek lélekszám szerinti meg-

oszlása nagyjából arányos az ország akkori községi hálózatának lélekszám szerinti megoszlásával. /A reprezentációra vonatkozó részletes adatokat a Függelék tartalmazza./

A minta kis volta, a reprezentáció eltérései óvatosságot kivánnak a következtetések levonásában. Bizonyos összefüggéseket azonban egyértelmüen tanusitanak, s ezeket ugy tekinthetjük, mint általános tendenciákat. E jellegzetes tendenciákat az A-F fejezetek elemzik.

A 15 éves életpályákra vonatkozó adatok összegyüjtése a következő módszerekkel történt:

a/ a 281, helyét változtató vezető személyi adatainak, valamint 15 éves életpályája adatainak összegyüjtése kérdőives felvétellel történt. A kérdőiveket az érintett járásoknál töltötték ki; a nyilvántartott személyi adatok alapján.

b/ Kérdőives felmérést végeztünk az érintett 17 járás személyzeti vezetői körében; elsősorban a vb vezetőkkel kapcsolatos elvárásokra vonatkozóan.

E két felmérést az érintett megyék vezetőinek segitségével s hatékony közremüködésével végezhettük el.

c/ Ugyancsak kérdőives felmérést végeztünk a Közalkalmazottak Szakszervezetének segitségével; a vizsgálat időszakában 62, saját kezdeményezésére eltávozott, volt községi vb vezetőtől kérdeztük meg: mi volt távozásuk oka; uj munkakörük milyen előnyöket nyujt a tanácsapparátushoz képest, illetve milyen hátrányokkal jár; hogyan képzelik saját további életpályájukat; ha valamilyen okból munkahelyet kellene változtatniuk, visszatértének-e a tanácsapparátusba? /A válaszok szerint a másutt vezető beosztásban dolgozók 4o, az alkalmazottak 47, a fizikai dolgozók 5o%-a térne vissza a tanácsapparátusba./

d/ Kérdőives felmérést végeztünk egy 19 községet magában foglaló járás vb elnökei és titkárai körében arról, hogy hol helyezik el önmagukat a község különböző vezetőinek rangsorában.

e/ A községi tanácsi vezetők helyzetéről, életéről több tucat személyes interjut folytattunk le.

Az emlitett sokféle közelités némileg ellensulyozza a minta kis voltát, s lehetővé teszi, hogy vizsgáljuk a községi tanácsi vezetőkör forrásait; a vezetőposzt betöltésének időtartamát, s azt, hogy a vezetővé válás milyen hatással jár az egyének további életpályájára.

III. A MOBILITÁS IRÁNYÁNAK OSZTÁLYOZÁSA

A mintánkban szereplő sokaság a vizsgált 15 év alatt csaknem 12oo munkakört töltött be. Annak megállapitásához, hogy az egyének foglalkozásuk megváltoztatásakor felfelé vagy lefelé léptek, illetve azonos szinten maradtak-e, a tevékenységeket meghatározott elvek szerint kellett rangsorolnunk.

1. Osztályozás a végzett munka jellege szerint

Noha tudjuk, hogy a foglalkozás önmagában nem elegendő ismérv a társadalmi réteg meghatározásához /s még a tevékenység jellege sem jelenti szükségképpen a tevékenységet dominálo társadalmi réteghez tartozást/ az első osztályozáshoz a legegyszerübb, a legáltalánosabban használt és elfogadott ismérvet választottuk: a végzett munka jellege szerinti csoportositást. Eszerint öt főcsoportot különböztetünk meg: felsorolásuknál közöljük a tevékenység kezdőbetüjét, amelyet a későbbiekben a tevékenység röviditéseként használunk:

P = mezőgazdasági fizikai dolgozó /paraszt/
M = nem-mezőgazdasági fizikai dolgozó /munkás/
A = alkalmazott
É = értelmiségi
V = vezető

A főcsoportok közül a P és az M tartalma feltehetően nem igényel részletesebb magyarázatot; a kategóriákat lényegében a szokásos társadalom-statisztikai osztályozás értelmében használtuk.

Az A főcsoportba a kifejezetten, vagy zömében "irodai" tevékenységeket jelentő munkaköröket soroltuk. Az esetek nagy részében egyszerüen elbirálható, hogy a tevékenységben kizárólagos vagy domináló-e a szellemi munka. Az esetek kisebb részében azonban nehéz a tevékenységet akár a tisztán

szellemi, akár a tisztán fizikai kategóriákba sorolni. Magunk az A főcsoportba soroltuk a fizikai és alkalmazotti munkakör határán lévő olyan tevékenységeket, amelyeket nagy változatosságban termelt ki falun is az egyre erősebben specializálódó munkamegosztás. /Pl. tejgyüjtő, termék-felvásárlók, stb./

Az É főcsoportba az egyetemi /főiskolai/ végzettségü, értelmiségi pályán dolgozó szakemberek kerültek; mintánkban tanár, jogász.

A V főcsoportban a vezetőállásuak szerepelnek, általában azok, akiket a fizetési nomenaklaturák is a "vezetők" állománycsoportba sorolnak. Ezen tul: e körhöz tartozóknál a tevékenység meghatározó ismérvének tekintettük azt, hogy speciális, a funkcióra származtatott hatalmi eszközökkel rendelkeznek.

2. Osztályozás a főcsoportokon belül

A végzett munka jellege szerinti főcsoportokhoz tartozókat alcsoportokba soroltuk.

Az alcsoportok kialakitásánál tekintettel kellett lennünk a minta viszonylag kis voltára: nem képezhettünk tul sok alcsoportot, mert a szétaprózottság kicsi, s ezért összehasonlithatatlan egységeket eredményezne. Ezért a P, az M és az A főcsoportokban 3-3 alcsoportot képeztünk, az É-nél pedig - a csoporthoz tartozók kis száma miatt - nem alakitottunk ki alcsoportot.

Az alcsoportok kialakitásának célja: a főcsoporton belüli vertikális rendezés. Az alcsoportok előtt feltüntetjük a későbbi rövidítésként használt jelet.

Az alcsoportok:

P_1 - Szakképzett mezőgazdasági fizikai dolgozó /pl. állattenyésztő stb./

P_2 - Szakképzetlen mezőgazdasági fizikai dolgozó, tipikusan: dolgozó parasztok, tsz-tagok. A mezőgazdasági fizikai munkakörök zöme mintánkban ehhez az alcsoporthoz tartozik.

P_3 - Alkalmi mezőgazdasági munkás, napszámos, tsz-segitő családtag.

M_1 - Nem-mezőgazdasági fizikai szakmunkás, bármely szakmához tartozó szakképzettséggel /pl. vájár, kömüves, kárpitos, stb./

M_2 - Nem-mezőgazdasági fizikai betanitott munkás.

M_3 - Nem-mezőgazdasági fizikai segédmunkás.

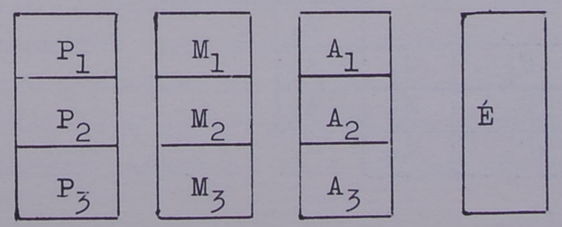
A_1 - Érettséginél magasabb vagy /és speciális szakképzettséget kivánó tevékenységek, szakalkalmazotti munkakörök. Mintánkban tipikusan: tsz-mezőgazdász, tanitó, ovónő, stb.

A_2 - Legfeljebb középiskolai végzettséget kivánó, speciális szakképzettséghez nem kötött, de önálló alkalmazotti munkakörök. Tipikusan: a legkülönfélébb szerveknél dolgozó ügyintézők, akik a munkakör ellátásához szükséges ismeretek zömét a gyakorlatban tanulták meg, s tevékenységüket a szervezetnél kialakult szabályok szerint végzik.

A_3 - Általános iskolai végzettséggel betölthető, "betanitott adminisztrátori" munkakörök, valamint a már emlitett, a fizikai és a szellemi munka határán lévő olyan munkakörök, amelyekben nem a fizikai tevékenység dominál.

Grafikusan ábrázolva:

III.1. ábra:



A vezetők főcsoportján belül négy alosztályt különböztetünk meg /lényegében csak a mintánkban megjelenő vezető beosztásokat figyelembe véve/. Egyenlőre eltekintünk attól, hogy a felsorolt vezetői alosztályok mindegyike önmagában is hierarchikusan tagolt, illetve mindegyike csupán része az ugyancsak hierarchikusan tagolt, szélesebb vezetői körnek, /erre a kérdésre később részletesen visszatérünk/.

A vezető-rétegen belül megkülönböztetett alosztályok:

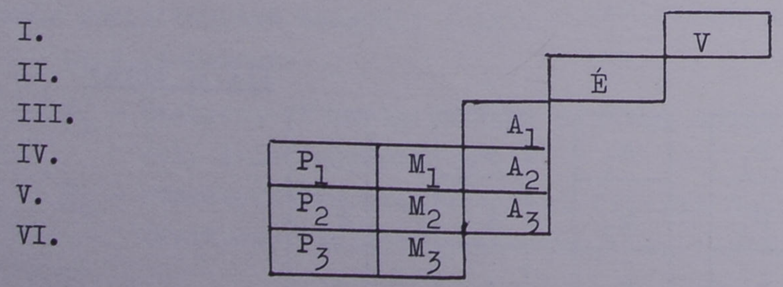
PV - vezető pártfunkciók
TV - tanácsi vezetőfunkciók
SzV - tömegszervezeti vezetőfunkciók
GV - gazdasági termelő szervezetek /tsz-ek, üzemek, KTSz-ek, stb./ vezető funkciói.

3. A főcsoportok közötti mozgások osztályozása

A vertikálisan tagolt főcsoportok szintjei különböző "magasságokban" helyezkednek el a társadalmi érték-skálán. Ha például valaki szakmunkásból szakalkalmazott lesz, akkor nemcsak foglalkozási csoportot - s ezzel összefüggésben társadalmi réteget - változtat, hanem egyuttal magasabb szintre kerül a társadalmi érték-skálán is.

A 15 éves életpályák vertikális, illetve horizontális irányu mozgásainak felméréséhez a következő szinteket határoztuk meg:

III.2. ábra:



Tehát végeredményben hat szintet kaptunk. A szintképzésről - önkényessége ellenére - ugy véljük, hogy lényegében csak a vezető szint elhelyezése igényel indokolást.

Miért helyeztük minden szint fölé a vezetői szintet? Amennyiben csupán a tevékenység jellegét vennénk figyelembe, tulajdonképpen nem tekinthetnénk előrelépésnek azt, ha egy szakmunkásból vagy érettségizett, valamely irodai, ügyintézési munkában járatos alkalmazottból egy kis község tanácsi vezetője lesz; sőt ebben az értelemben lefelé lépést is jelentene, ha pl. egy tsz-jogász egy közepes községi tanács elnöki posztjára kerül.

Mégis, - mint azt az előzőekben kifejtettük, - határozott különbséget teszünk már a legkisebb községi tanácsi vezetőfunkció esetében is, a vezetővé válás ténye miatt. Mert lehet ugyan, hogy az egyén tevékenysége alig változik /valamely, ugyancsak meghatározott szintü szakismeretet kivánó munkakör helyett egy másfajta, de nem magasabb szintü szakismeretet kivánó tevékenységet végez/ ami különösen tipikus az alkalmazotti munkakörökből kikerülő vezetőknél, azonban a vezetővé válással speciális, a funkcióra származtatott hatalmi eszközökhöz jut, olyan intézményen belül, amelynek rangját, tekintélyét a makrostrukturában elfoglalt helye biztositja. Ezért helyezzük a vezetői szintet - a tevékenység jellegétől függetlenül - minden más szint fölé.

A vertikálisan kialakitott hat szint között az egyén mozoghat horizontálisan: pl. P_1-ből M_1, vagy A_2 lesz. Azaz, bár foglalkozást, s ezzel együtt társadalmi réteget változtatott, valójában azonos szinten maradt.

Vertikálisnak akkor tekintjük az egyén mozgását, ha akár saját főcsoportján belül, akár más főcsoportba átlépve alacsonyabb vagy magasabb szintre kerül. A fel- és lefelé lépések - a vertikális skálán haladva - megszámolhatók: aki pl. P_3-ból lett vezető, az öt fokozattal emelkedett. Ezzel a módszerrel számoltuk ki a pályák emelkedésével, stagnálá-

sával vagy csökkenésével foglalkozó kérdéseket, amelyeket főként a IV. rész D./, E./ és F./ fejezeteiben ismertetünk.

4. A községi tanácsi vezetők körének osztályozása

A vezetők körén belül kizárólag a községi tanácsi vezetői rangsorok meghatározásánál végezhettünk el teljes rendezést, mert csupán ehhez állt rendelkezésünkre elegendő, megbizható ismérv, s egy olyan, a rangsort egyértelmüen kifejező segédeszköz, mint a különböző tanácsi vezetői funkciók anyagi honorációját számszerüen közlő fizetési skála. /A módszert a IV. rész A./ fejezetében használjuk fel, ahol részletesen megindokoljuk, miért választottuk a fizetési skálát mértékegységként./

A községi tanácsi vezetőfunkciók "rangjának" két meghatározó kritériuma van:

1./ az adott község lélekszáma

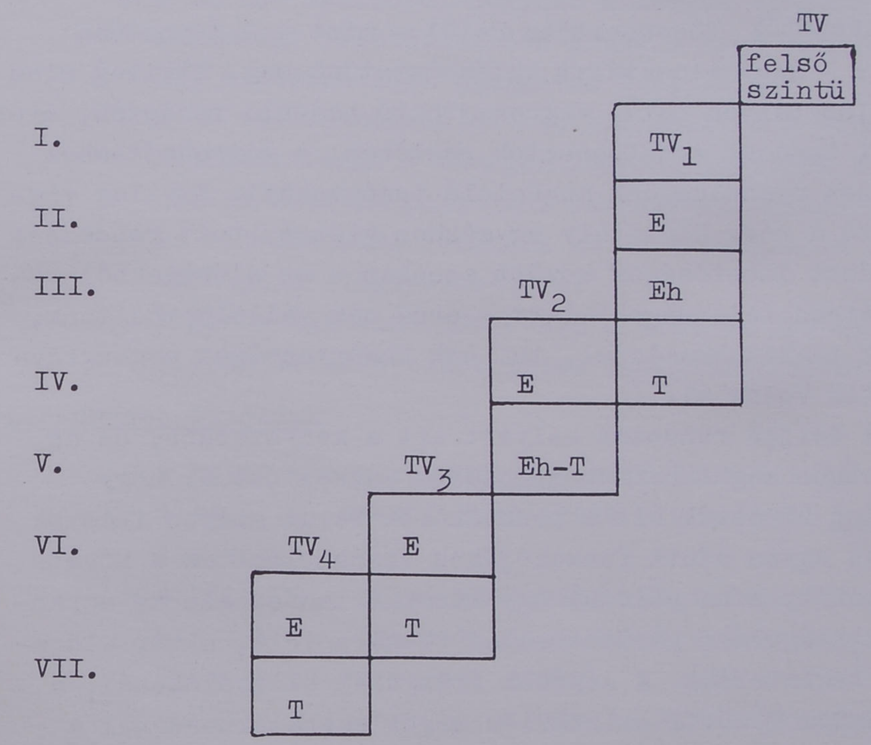
2./ az adott községi tanácsnál a három vezetőfunkció: elnök, elnökhelyettes, titkár deklarált rangsora.

Ennek alapján a községi tanácsi vezetőfunkciókat az alábbiak szerint osztályozhatjuk /az osztályozás előtt ismertetjük a későbbiekben röviditésként használt jelet/:

TV_1 = lo ooo lakosnál nagyobb község
E = elnök
Eh = elnökhelyettes
T = titkár
/a funkciók értelemszerüen ismétlődnek a további község-tipusoknál is/
TV_2 = 3ool - lo ooo lakosu község
TV_3 = 15ol - 3 ooo lakosu község
TV_4 = legfeljebb 15oo lakosu község

Grafikusan ábrázolva:

III. 3. ábra:



A községi tanácsi vezetői körön belül tehát hét szintü emelkedés lehetséges. /A felső szintü tanácsi vezetői körbe kerülést itt nem számitva./[x/] A mozgás természetesen itt is lehet horizontális: a TV_4 elnöke TV_3 nagyságu község titkára lesz, stb.

x/ A későbbiekből majd kitünik: az emelkedés valójában 7-nél több szintü is lehet a tanácsi szervezeten belül, az alkalmazotti és vezetői munkakörök cserélődése miatt. Mint az A./ fejezetben majd kifejtjük: annyira összefonódik a tanácsi alkalmazotti-vezetői pályafutás, hogy a mozgások irányát a kétféle munkakör együttes figyelembevételével célszerü vizsgálni különösen a tartósan a tanácsapparátushoz tartozóknál.

5. A vezetők körének osztályozása

A vezetők főcsoportján belül - mint a 2./ pontban jeleztük, - négy alosztályt különböztetünk meg. Elvileg mind a négy alosztályon belül végrehajtható hasonló rendezés, mint a községi tanácsi vezetőposztok esetében; a végrehajtáshoz azonban nem rendelkezünk megfelelő ismérvekkel. Elvileg végrehajtható a négy alosztály egymáshoz viszonyitott rendezése is, az adott lehetőségek között azonban - az előbbiekből következő bizonytalanságok miatt - erre sem vállalkozhattunk, mert csak megbizhatatlanul, tul sok önkényességet megengedve végezhettük volna el.

A teljes rendezés helyett azt a kényszerübb, de az adott esetben megbizhatóbb megoldást választottuk, hogy egyénenként biráltuk el: a vezetőkörön belül milyen irányba lépett. Az egyén adott funkciójához viszonyitottuk a következő funkciót, s ha például egy községi tanács elnöke ugyanabban a községben a pártszervezet titkára lett, akkor előrelépésnek tekintettük. A lépések irányának elbirálásánál, a vezetőposztok közötti szintkülönbségek meghatározásánál a következő, azonos elvek szerint jártunk el:

Minden községi tanácsi vezetőfunkciónál

magasabb értékünek tekintettük

- a helyi, illetőleg a magasabb szintü vezető pártfunkciókat /beleértve a nagyüzemek, nagy tsz-ek függetlenitett pártfunkcióit is/ valamint a magasabb szintü pártszervek politikai munkatársi funkcióit;
- a tömegszervezeti funkciók közül a járási szervek vezetői, megyei szervek vezetői és politikai munkatársi funkcióit;
- az államhatalmi funkciók közül a felettes államhatalmi szervek vezető funkcióit, illetve a községi vezetői rangsorban előbbre lévőket;

azonos értékünek

- a lo ooo lakosunál nagyobb községek vezetői és a gazdasági vezetőfunkciók közül a nagy tsz-ek elnöki, a középüzemek igazgatói funkcióit;
- a lo ooo lakosunál kisebb községekben a tanácsi vezetőposztokkal a tömegszervezeti funkciók közül a járási szervek politikai munkatársi munkaköreit;
- az államhatalmi funkciók közül a rangskála azonos szintjein elhelyezkedőket;
- a gazdasági funkciók közül a közepes tsz-ek elnöki, kisebb termelő szervezetek igazgatói funkcióit;

alacsonyabb értékünek

- a helyi tömegszervezeti vezető funkciókat;
- a tanácsi vezetői rang-skála alacsonyabb szintjein lévőket;
- a különféle helyi gazdasági vezetőfunkciókat /pl. kis tsz-ek, tszcs-k, házi-ipari szövetkezetek, FMSz helyi vezetőit, stb./

A rendezést főként az E./ és az F./ fejezetben használtuk fel.

A következő fejezetekben ismertetjük a 281 községi tanácsi vezetővé lett személy 15 éves pályafutását, a vezetővé válás hatását életpályájukra. A megállapitásokhoz a fenti osztályozások segitségével jutottunk el.

IV. A VIZSGÁLAT FŐBB MEGÁLLAPITÁSAI

E rész hat fejezetében azokat a jellegzetességet tárgyaljuk, amelyek a 281 életpálya áttekintése, a pályák adatainak sokoldalu feldolgozása után általánosithatónak bizonyultak. Az általánositás természetesen nem vonatkozhat a vezetők szélesebb körére, hanem csupán a vezető-réteg egy körülhatárolt, homogénnek tekinthető csoportjára, a községi tanácsi vezetőkre.

Az általánositható megállapitások - mint a Bevezetőben már jeleztük - a következő fejezetek sorrendjében:

A./ A vizsgált életpályák többsége tartósan a tanácsapparátushoz kapcsolódik.

A mintában szereplők a tanácsapparátusban töltötték el az összes értékelhető munkaidő nagyobbik részét; hol vezetőként, hol alkalmazottként. A szakmai követelmények növekedésével párhuzamosan a tanácsapparátus egyre inkább a saját alkalmazottaiból igyekszik vezetőt nevelni, s a tanácsi alkalmazotti munkakör valóban ut a vezetővé váláshoz, olyannyira, hogy az apparátusban "nevelkedett" alkalmazottak minden más csoportot megelőző arányban váltak vezetővé.

A tanácsapparátus természetes "mozgásteret" nyujt a szervezethez tartozóknak: részben a már emlitett vezetői- és alkalmazotti munkakörök közötti mozgás lehetőségével, másrészt pedig a vezetőposztok, az elnöki, elnökhelyettesi, titkári funkciók váltogatásával. A mozgás-tér részben földrajzi: főként a járás területe, amelynek különböző községeiben, s a községi tanácsok különböző funkcióiban váltják egymást a vezetők; részben pedig, ugyanakkor, a szervezeten belüli felfelé haladás tere is: a 8-15 évet a tanácsapparátusban eltöltött személyek többségének a szervezet emelkedő pályát biztositott.

B./ A község tanácsi vezetőposzt beletartozik a falusi vezetőkörbe.

A tanácsapparátus vezetőposztjain megforduló emberek csaknem 3o%-a töltött be hosszabb-rövidebb ideig vezetőposztot a tanácsi szférát meghaladó, szélesebb vezetői körben is. Emellett: minél régebben került vezetőposztra valaki, annál gyakoribb, hogy - főként a községekben, illetve a járásokban - müködött párt-, tömegszervezeti-, vagy gazdasági vezetőként is.

C./ Egyre csökken a közvetlenül fizikai munkakörből tanácsi vezetővé választottak aránya, s egyre nő az alkalmazotti munkakörből kikerülőké.

A fizikai foglalkozásuak zömének általában hosszabb utat kellett végigjárniok, több "lépés" után lettek vezetővé mint az alkalmazotti foglalkozásuak. A jelenség alapvetően a társadalmi struktura változásaival függ össze, de a tendencia erősödését ösztönözték és előmozditották az államigazgatási szervezet sajátos, belső igényei is.

D./ A tanácsi vezetők életpályájára a többszörös mobilitás jellemző.

A felvételünkben szereplők csaknem fele többször változtatott foglalkozási csoportot - s ezzel együtt bizonyos értelemben társadalmi réteget - mielőtt tanácsi vezető lett. A tanácsi vezetőposzt elhagyása után a vezetői körből távozók körülbelül azonos arányban léptek vissza induló rétegükbe, illetve léptek át más rétegbe. A munkások - akár saját, induló rétegükbe léptek vissza, akár más rétegbe léptek át - mintegy fele-fele arányban azonos, illetve magasabb szintre kerültek, mint induló státuszuk volt. A parasztok többsége induló státuszánál magasabbra került, az alkalmazottaknak azonban csak egyharmada került induló státuszánál magasabbra; egyharmada azonos, egyharmada pedig alacsonyabb státuszba került.

E./ A tanácsi vezetők életpályája általában nem egyenletes.

Jelentős azok aránya, akiknél a 15 éves pályafutás története a felfelé és lefelé lépések sorozatának története. A pályák "hullámzásainak" okai között elsődleges a társadalmi-gazdasági struktura változása, de nagy szerepet játszott egyebek között az is, hogy a 15 év alatt többször módosult a kivánalom: milyen legyen a tanácsi vezető. A különböző korszakokban más-más tipusu vezetőket igényeltek. Emellett: a tanácsi vezetők tevékenységének, magatartásának megitélésében még mindig domináló szerepet kap a felettes tanácsi vezetők - a szubjektiv értékitéletnek óhatatlanul nagy teret engedő - itéletalkotása.

F./ Általában szük a mobilitás tere.

A tanácsi vezetőposzt rendszerint nem magasra ivelő pályák kiindulópontja. Viszont: általában lehetőséget nyujt néhány lépéses felfelé mobilitásra; elsősorban a tanácsapparátusban és a vezetői körben, de a két, fenti körön kivüli egyéb szférákban is.

Az itt röviden összefoglalt megállapitásokat, s ezek különféle összefüggéseit ismertetik és dokumentálják az A. - F. fejezetek.

A./ A PÁLYAFUTÁSOK TÖBBSÉGE A TANÁCSAPPARÁTUSHOZ KAPCSOLÓDIK

1./ Egy szimptoma: fluktuáció - a tanácsapparátuson belül.

A tanácsapparátusban - 195o-től, a tanácsok megalakulásától - nagyarányu volt a fluktuáció. Méreteiről nincsenek pontos adatok, csupán helyenkénti és alkalmankénti becslések. Az egyik első jelzés: "az 1951-52-es években... a járási tanácsok végrehajtó bizottsági elnökeinek kb.3o%-a, a mult év első kilenc hónapjában pedig 27%-a cserélődött ki. Még nagyobb a cserélődés a községi tanácsok végrehajtóbizottságainak vezetésében. Fejér megye adonyi, enyingi, móri járásban egyetlen olyan község nincs, amelyben a tanácselnök és a tanácstitkár a tanácsválasztásoktól kezdve a helyén lenne."[x/]

Az első négyéves ciklust értékelve 1954-ben, az MDP III. kongresszusán többször is szóba került a tanácsi fluktuáció problémája. A Baranya megyei tanács elnöke a megyében tapasztalható fluktuációról elmondotta: "A fluktuáció 1952-ben öltötte a legnagyobb méreteket. A tanácsok 517 dolgozója távozott el a helyéről. Ez a szám meghaladja az összes dolgozók 3o%-át. Ebben az esztendőben mintegy loo elnököt és 58 titkárt cseréltek ki. Tavaly is nagy volt a fluktuáció megyénkben: 452 dolgozónk hagyta el a tanácsokat."[xx/]

A kongresszuson a helyi tanácsok titkárságának vezetője a fluktuációt "megengedhetetlenül nagy"-nak nevezte,

---

x/ Halász József: Az állami központositás és a tanácsönkormányzat kérdéséhez. Társadalmi Szemle, 1954. 11.

xx/ Az MDP III. Kongresszusának jegyzőkönyve, 1954. május 24-3o., 525 old. Szikra, Bp. 1954.

s elmondta: "A tanácsválasztás óta a községi végrehajtó bizottsági elnököknek mintegy 7o-8o%-a cserélődött ki."

Később ez a "megengedhetetlenül nagy" fluktuáció némiképpen mérséklődött, de még 1959-ben, a harmadik ciklus kezdetén is a következő a megállapitás: "A községi tanácsi vezetők stabilitását vizsgálva sajnos, olyan mérvü fluktuációt találunk, hogy az fő akadálya a községi igazgatás további javulásának. Számitásaink szerint mindössze 14-16 százalékra tehető azoknak a községi vezetőknek a száma, akik 195o-től töltik be ezt a funkciót. Vannak községek, ahol már a nyolcadik, kilencedik vb elnök vagy titkár dolgozik."x/

A KSH már idézett felvétele[xx/] a minisztériumok és a tanácsok dolgozóiról a fluktuációval kapcsolatban több adatot is tartalmaz. A vizsgálat megállapitásai szerint a községi tanácsok vezetőinek átlagos szolgálati ideje 7,5 év, /1957 májusában, tehát a községi tanácsok megalakulásának kb. 6 és fél éve után!/, de az adott munkakörben csak 3,5 évet töltöttek el a vezetők.

A megfigyelt községekben a vezetők 195o. és 1957. május 1. között többször is cserélődtek. Mégpedig:

A cserélődések száma	Elnök	Titkár
0	12,5	16,3
1	25,5	25,6
2	27,0	23,6
3	19,7	16,2
4	9,5	9,7
5	4,1	5,5
6	1,4	1,7
7	0,3	1,1
8	-	0,3

x/Varga András: Az államigazgatási munka megjavitása a községekben. Előadás a Magyar Forradalmi Munkás-Paraszt Kormány Titkársága Tanácsi Szervek Osztálya, a Magyar Jogász Szövetség és a Közalkalmazottak Szakszervezete rendezésében 1959.ápr. 28-án tartott konferencián. Megjelent az Állam és Igazgatás, 1959. májusi számában.

xx/A minisztériumok és a tanácsok dolgozói, 1957. KSH. Bp.

A negyedik tanács-ciklusról /1952-1967/ ismét több részletes adat áll rendelkezésünkre. A Baranya megyei Tanács 1965. november 5-i ülésén megállapitották: "A tanácsválasztás óta a 352 községi vb vezetőből 41 /11,6%/ változott". Heves megyében az 1965 decemberében a vb ülésen elhangzott megállapitás szerint 2 év alatt 14,4%-os községi vezetői fluktuációt regisztráltak, Tolna megyében ugyancsak 2 év alatt 17, Hajdu megyében pedig 2o%-ot.

Ebben az időszakban végeztük a bevezetőben már jelzett, három megyét /Bács-Kiskun, Győr-Sopron, Szolnok/ érintő fluktuációs vizsgálatot. Ennek adatai szerint 1963. március 31-től 1966. március 1-ig, tehát 3 év alatt Bács megyében 25,8; Győr-Sopron megyében 16; Szolnok megyében pedig a községi vb vezetők 38%-a távozott el funkciójából.x/

Az 1967-es választásokkal kapcsolatos, illetve az azt követő időszakban zajló fluktuációról nincs adatunk, de feltételezhetjük, hogy az utolsó választásokat megelőző évek állandó jelensége nem szünt meg az ötödik ciklusban sem. Sőt, hogy a fluktuáció tekintélyes hányada törvényszerü volt és marad, s hogy létével a jövőben is számolni kell, azt éppen a 15 éves életpályák adatai támasztják alá meggyőzően.

Különösen a kezdeti időszakban /a tanácsok megalakulása, s az első ciklus ideje/ bizonyára tetemes részét tette ki a fluktuációnak az, hogy az uj államigazgatási szervezet mintegy ezer uj egysége több mint kétezer uj vezetőt igényelt. Egy részük néhány hónapnyi, vagy 1-2 éves kisérletezgetés után leköszönt posztjáról; feltehetően sem az uj munkakör sem a fizetés, sem a kapott társadalmi elismertség nem

x/ A községi tanácsok végrehajtó bizottsága vezetőinek fluktuációja Bács-Kiskun, Győr-Sopron és Szolnok megyében, 1963. március 31-től 1966. március 1-ig. /Sokszorositva/ A vizsgálatot az emlitett megyék segitségével a szerző végezte.

tette számukra vonzóvá e tisztséget. Később is, most is, s várhatóan a jövőben is mindig kerülhetnek olyan emberek községi tanácsi vezető posztra, akik nem érzik helyükön ott önmagukat, vagy kedvezőbb ajánlatokat kapnak, s eltávoznak, a ciklus végét sem várva meg. Ez a csoport nem jelentéktelen arányu: vizsgálatunk szerint a fluktuációk 38%-át tette ki a három megyében. E csoport aránya különböző eszközökkel feltehetően csökkenthető, bár létével mindig célszerü számolni.

A fluktuáció nagyobb hányadát azonban - vizsgálatunk szerint - nem az egyének, hanem az államigazgatási szervezet kezdeményezte: a fluktuálók 55%-a nem saját szándékából, hanem az apparátus kívánságára hagyta el addigi vb-vezetői munkakörét.

A teljes fluktuáción belül négy, egymástól teljesen különböző irányu mozgásfolyamat ment végbe:

A. 1. tábla

A fluktuáció kezdeményezése és iránya

/%/

Vezető funkcióból távozását			
1. az egyén kezdeményezte		2. nem az egyén kezdeményezte és a volt vezető	
1.1 az apparátusban maradt	1.2 kivált az apparátusból	2.1 az apparátusban maradt	2.2 kivált az apparátusból
7,0	38,0	28,0	27,0

Mint a vizsgálat is jelezte; a fluktuáció 35,0%-a az apparátuson belül zajlik. /1.1 és 2.1 csoport/ Ez más oldalról azt jelenti: létezik a vezetőknek egy csoportja, akiknek életpályája az államapparátushoz kapcsolódik.x/

E csoport tényleges aránya valójában jóval meghaladja a fenti 35%-ot; mert mint a későbbiek tanusitják: tulajdonképpen még azok egy része is ide tartozik, akik saját kivánságukra váltak meg posztjuktól, mert az elmult 15 évből a nagyobb hányadot az államigazgatásban töltötték; s lehet ugyan, hogy néhány évre elvállalnak pl. tsz-elnöki posztot, de az sem kizárt, hogy utána ismét az államigazgatásba térjenek vissza.

Hogy mennyire a tanácsapparátushoz kötődnek az életpályák, azt mindenekelőtt néhány adattak illusztráljuk:

- a jelenlegi felvételben szereplő, 281 fő összes értékelhető munkaideje 37o5 év, amelyből 214o évet, azaz az összes értékelhető munkaidő 57,7%-át töltötték a tanácsapparátusban. /lásd 3, 3/a-c tábla/
- A 15 év alatt betöltött összes munkakörből /1154/ csaknem 6o% /57,7/ volt tanácsi munkakör: 447 vezető és 2o8 tanácsi alkalmazotti. /Lásd 5.tábla/
- A felvételben szereplők több mint egyharmada már 195o-ben, illetve az első ciklusban került a tanácsapparátusba; az utolsó vizsgált ciklusban csupán a 22%. /Lásd 2. tábla/

A. 2. tábla

A tanácsapparátusba kerülés időpontja:

A tanácsapparátusba kerülés éve	fő	%
195o-54	loo	36,0
1955-62	119	42,0
1963 után	62	22,0
	281	100,0

x/A kérdés egyéb összefüggéseit tárgyalta a szerző "Szakma és képviselet" c.cikke Valóság 1968.2.sz. 46-6o. old.

- Vannak, /23-an/ akik mind a 15 évet, s csaknem ugyanennyien, a 13-14 éves tanácsi munkaviszonnyal rendelkezők közül, akik az összes aktiv évüket /nyugdijazásukig/ a tanácsapparátusban töltötték el. Ezek teljesen apparátusi pályafutások.
- Tiz évnél többet töltött el a tanácsapparátusban 92 fő /33%/. Ha azonban azt vizsgáljuk, hányan töltötték a tanácsapparátusban a 15 év több mint felét, legalább 8 évet, akkor az arány 139 fő; a felvételben szereplők csaknem fele. Ezt zömmel apparátusi pályafutásnak nevezzük.[x/]

x/ Saját megfigyeléseink teljesen egybehangzóak a KSH, a minisztériumok és a tanácsok dolgozóiról készült felvételének a 46. oldalon már idézett megállapitásával. A 7,5 éves átlagos szolgálati időre vonatkozó adatot a KSH felvételének még egy adatsorával egészithetjük ki:

Arra a kérdésre, hogy a vezetők, ügyintézők, ügyellátók közül ki mióta dolgozik az államigazgatásban, a következő arányokat közlik:

	A községi tanácsok 1957. V.1-én müködő vezetői	ügyintézői	ügyellátói
	/a csoporthoz tartozók %-ában/		
1945 előtt	16,7	15,3	7,1
1945-48	7,7	5,9	3,3
1949-52	32,8	18,6	25,4
1953-56	36,6	48,7	54,0
1957-	6,2	11,5	10,2

Nyilvánvaló, hogy 1945 előtt a közigazgatásban dolgozók csak alkalmazottak lehettek. Sajnos, az adatsor eltekint a tanácsok megalakulásának időpontjától, s együttesen közli az 1949-52-ben már vezetőként dolgozók arányát. Emellett eltekint a további, ciklusonkénti bontásoktól is. Ennek ellenére jól érzékelteti, hogy az 1957-ben vezetőként müködők közül 57,2% már 1952 előtt a közigazgatásban dolgozott.

A. 3. tábla

A tanácsapparátusban eltöltött évek

A tanácsapparátusba eltöltött idő /év/	A tanácsapparátusba kerülés éve						
	1950	1951-54	1955-58	1959-62	1963	Együtt	
15	14	9				23	
14	13	9	1			23	
13	2	6				8	
12	4	12				16	
11	1	12	8			21	
10	2	7	13			22	
9	1	1	10			12	
8	1	2	9	2		14	139
7		2	13	2		17	
6		2	7	3		12	
5			6	15	1	22	
4				12		12	
3			4	9	7	20	
2				5	14	19	
1					40	40	142
	38	62	71	48	62		281

2./ Az apparátushoz tartozás jellegzetességei

Az apparátushoz tartozásnak egyik természetes jellemzője az ott eltöltött idő. A további jellegzetességek:

a./ gyakori az alkalmazotti - vezetői munkakörök cserélgetése;

b./ az apparátus igyekszik a fiatal alkalmazottaiból vezetőt "nevelni";

c./ a tanácsi alkalmazotti munkakör valóban ut a vezetővé váláshoz;

d./ az apparátusban nevelkedett emberek csoportja minden más csoportot megelőző arányban vált vezetővé.

Az alábbiakban ezeket a jellegzetességeket igyekszünk adatszerüen is alátámasztani:

a./ Az alkalmazotti-vezetői munkakörök cserélgetése.

A felvételben szereplő 281 fő közül 149 csak vezetőposzton volt, s 132 dolgozott alkalmazottként is a tanácsapparátusban. Ez a csaknem fele-fele arány azonban erősen módosul, ha eltekintünk az 1963-as ciklus közben először megválasztott 62 főtől, akik - kevés kivétellel - akkor kezdték apparátusi pályafutásukat. A korábban megválasztottaknál az arány:

A. 4. tábla:

Az alkalmazotti-vezetői munkakörök aránya

A tanácsapparátusba kerülés éve	A tanácsoknál csak vezető volt		Vezető és alkalmazott is volt		Együtt	
	fő	%	fő	%	fő	%
1950-54	39	39,0	61	61,0	100	100,0
1955-63	55	46,0	64	54,0	119	100,0
Együtt	94	43,0	125	57,0	219	100,0

A csaknem 60% önmagában is jelzi az alkalmazotti-vezetői munkakörök cserélődését. Emellett: minél hosszabb munkaviszonyt vizsgálunk, annál gyakoribb az alkalmazotti-vezetői munkakör kombinációja. Például a 10 évnél hosszabb tanácsi munkaviszonnyal rendelkezőknél az arány: csak vezető volt 30, alkalmazott is 70, a 15 éves munkaviszonnyal rendelkezők közül csak vezető 5, alkalmazott is 95%.

A. 5. tábla

Az alkalmazotti-vezetői munkakörök aránya a tanácsi munkaviszony időtartama szerint.

A tanácsi munkaviszony időtartama év	A tanácsapparátusban eltöltött idő alatt: csak vezető volt		vezető és alkalmazott is volt		Együtt	
	fő	%	fő	%	fő	%
1	40		-		40	
2	17		2		19	
3	12		8		20	
4	12		8		20	
5	10		12		22	
6	8		4		12	
7	11		6		17	
	102	36	40	13	142	49
8	5		9		14	
9	6		6		12	
10	9		13		22	
11	8		13		21	
12	5		11		16	
13	3		5		8	
14	10		13		23	
15	1		22		23	
	47	17	92	34	139	51
Összesen:	149	53	132	47	281	100

E cserék tipikus formája: hosszabb-rövidebb alkalmazotti pályafutás után vezetővé választás. De egyáltalán nem ritka az sem, hogy valaki alkalmazottként kezdte /esetleg a járási-, vagy ritkábban a megyei tanácsnál/ aztán valamelyik községben vezető lett, majd egy idő után visszatér a járási vagy a megyei apparátusba; gyakorlati tapasztalatokkal gazdagodva, esetleg a kiinduló státusznál magasabb posztra lépve. Az is előfordul, hogy hosszabb községi vezetői pályafutás után "jutalomként" kerül valaki járási, megyei alkalmazotti munkakörbe. Előfordul természetesen az ellenkezője is: valaki nem vált be községi vezetőként, s ezért kap alkalmazotti beosztást, ilyenkor rendszerint nem

járási, hanem községi tanácsi szinten. /E kérdéskör más részletezésére e fejezet 4. részében még visszatérünk/.

b./ Az "apparátus neveltjei".

A vizsgálat időpontjában ugyan a sokaságnak csupán 8,5%-a volt 18-24 éves /lásd 1/b. tábla/, de valójában nagyon sokan kerültek egészen fiatalon, 18-2o éves korukban a tanácsapparátusba. A felvételben szereplők közül 41-en kezdték 2o éves koruk előtt a folyamatos munkaviszonyukat.x/ /Lásd 6. tábla/

Közülük negyvenen a tanács alkalmazottaiként kezdték, s lettek később vezetővé. /A következő korcsoportból,a 121 főnyi, 21-3o éves közül további 24 kezdte pályafutását a tanácsapparátusban./

A fiatal alkalmazottak különböző tipusu pályákat jártak végig; volt aki 1-2 éven belül vezető lett, volt aki 1o-14 év után. /A tanácson belüli karrierekre ugyancsak e fejezet 4. részében térünk vissza./

c./ Az alkalmazotti munkakör - ut a vezetővé váláshoz.

A felvételben szereplő tanácsi vezetők egynegyede a tanácsapparátus alkalmazottjaként kezdte pályáját /ide sorolva az előző pontban emlitetteket, továbbá - életkoruktól függetlenül - azokat, akik 195o-ben tanácsi alkalmazottként dolgoztak./ /Lásd 6. tábla/

Megválasztása előtt már egyharmada dolgozott a tanácsapparátusban alkalmazottként /7. tábla/. Később az

x/ A folyamatos munkaviszony kezdetét több tényező határozza meg: befolyásolja pl. az életkor; a tanácsokhoz irodai munkára nem vettek fel 18 éven aluliakat, mig pl. az ipari tanulóként végzőknél a folyamatos munkaviszony kezdete lehet 16-17 év. A fiuknál a katonaidő - amelynek kezdete ugyancsak változott 195o óta - szintén befolyásolja a munkakezdés időpontját. Befolyásolja az iskolai végzettség is: az érettségizettek ugyancsak 18 éves korban tudnak munkába állni.

intragenerációs mobilitást tárgyaló D. fejezetben részletezzük majd, ki honnan indult, mielőtt a tanácsapparátus alkalmazottja lett.

Itt csupán annyit állapitunk meg: a tanácsapparátusi alkalmazotti munkakör a tanácsi vezetők kiválasztásának egyik legjelentősebb forrása lett. Ez a jelenség - megitélésünk szerint - alapvetően az államigazgatási szervezetnek a szakszerü igazgatás iránti igényével függ össze. Az igazgatási feladatok községi tanácsoknál igen sokrétüek, /az anyakönyv-vezetéstől a tanácsi gazdálkodásig/ s a különböző hatósági feladatok intézése nem nélkülözhet bizonyos foku hozzáértést.

A tanácsok megalakulását megelőző években az uj közigazgatásba kerülő jegyzőket - akikre az ügyintézés irányitása hárult - a képzés adott lehetőségei között - legalábbis különböző tanfolyamokon igyekeztek feladataikra felkészitени. A tanácsok létrejöttekor megszünt az előzetes képzés, az uj vezetőknek, elnököknek, titkároknak a gyakorlatban kellett a szakszerüségre mindig igényt tartó államigazgatás sokféle eljárását, szabályát megtanulni, mert képzésükre - államigazgatási iskolákon, majd a Tanácsakadémián - csak megválasztásuk után, esetleg csak évek mulva kerülhetett sor. Ezzel szemben a tanácsi alkalmazottak - ha csak egy-egy részterületen is - jól megismerték a vonatkozó jogszabályokat, eljárási szabályokat. /Ma is természetes, hogy egy-egy uj, "kivülről" jött vb vezető az apparátus gyakorlott alkalmazottaitól tanulja meg a szükséges ismereteket./

Az apparátus alkalmazottai tehát kétségkivül "helyzeti előnnyel" rendelkeznek a "kintről" jöttekkel szemben.

Teljesen érthető, hogy az igazgatási szervezet - ha az egyéb feltételeknek is megfelelnek, - igyekszik gyakorlatot szerzett embereit a vezetői posztokra javasolni.

Ez a megoldás egyébként nemcsak az államigazgatási szervezet szempontjából előnyös: a lakosság is - és éppen

tanácsi munkakörükben - ismerhette meg őket; itéletet alkothatott ügyszeretetükről, emberi tulajdonságaikról, magatartásukról.

d./ <u>A tanácsapparátus alkalmazottai minden más foglalkozási csoportot megelőző arányban váltak vezetővé</u>.

Az előzőek már magyarázzák: miért vált a tanácsapparátus - minden más foglalkozási csoportot megelőzően - a vezetővé válás legelső forrásává.

Mint jeleztük: a mostani felvételben szereplők közül 71-en kezdték pályafutásukat a tanácsapparátus alkalmazottaiként. /További 8,5% 195o-54-ben már tanácsi vezető volt. Egy részük korábban mint jegyző, főjegyző dolgozott, s folytatta munkáját tanácsi vezetőként./

Az 195o-es, illetve az első munkakört tekintve a második, legjelentősebb foglalkoztatási csoport a munkás kategória; a harmadik a nem-tanácsi alkalmazotti kategória. Ez a három foglalkoztatási csoport teszi ki az eredeti foglalkozások 67,4%-át. /Lásd 6/a táblázat/.

A sorrend:	fő	%
1. Tanácsi alkalmazott	71	25,3
2. Munkás	66	23,5
3. Alkalmazott	53	18,9
4. Tanácsi vezető	24	8,5
5. Fegyveres testület	2o	7,2
6. Paraszt	19	6,7
7. Egyéb vezető	14	5,o
8. Önálló	6	2,1
9. Értelmiségi	4	1,4
10. Egyéb és ismeretlen	4	1,4
	281	loo,o

De mint már ugyancsak jeleztük: a kezdő munkakört igen sokan más munkakörrel cserélték fel az évek folyamán. /A kérdést majd még az intragenerációs mobilitást tárgyaló D. részben részletezzük./ Ennek eredményeként a vezetővé választást <u>közvetlenül megelőző</u> foglalkozások sorrendje még erősebben jelzi a tendenciát. /Lásd 7. tábla/

Sorrend:	fő	%
1. Tanácsi alkalmazott	95	34,o
2. Alkalmazott	63	22,4
3. Munkás	33	11,7
4. Tanácsi vezető	24	8,5
5. Egyéb vezető	24	8,5
6. Paraszt	22	7,8
7. Fegyveres testület	11	3,9
8. Értelmiségi	4	1,4
9. Önálló	2	o,7
lo. Egyéb és ismeretlen	3	1,1
	281	loo,o

A vezetővé választás előtt tehát már az össz-sokaság negyedéről harmadára nőtt a tanácsi alkalmazotti kategória, s a két, még domináló foglalkozási csoport - a munkás és egyéb alkalmazottak aránya - együttesen tesz ki annyit, mint a tanácsi alkalmazottak csoportja.

<u>3./ "Mozgás-tér" a tanácsapparátusban</u>

Már e fejezet 2/a. pontjában jeleztük: mennyire jellegzetes az alkalmazotti-vezetői munkakörök cserélgetése, azaz mennyire természetes "mozgás-tér" az egyéni pályák számára a tanácsapparátus.

De nemcsak a már jelzett alkalmazotti-vezetői pályák között gyakori cserélődés mutatja ezt, hanem egyrészt a vezetőposztokon belüli funkció-cserék; másrészt a különböző alkalmazotti és különböző vezetői posztok kombinációi is.

a./ Cserélődés a vezetőposztokon

Mint már jeleztük: az 1963-ig vezető funkcióba került 219 fő közül összesen 43% töltött be csak vezetőposztot; /részletezés az A.6.táblában/ és 57% alkalmazotti és vezetőposztot /részletezés az A.7. táblában/. Azonban a csak vezetőposztot betöltők többsége nem egy, hanem többféle funkciót töltött be:

A. 6. tábla

A tanácsi vezetőfunkciók kombinációi az 1950-62-ben megválasztottaknál.

Betöltött funkciók	fő	Együtt az 1962-ig vezető funkciót betöltők %-ában
csak egyféle vezető funkciót töltött be		
Mégpedig:		
csak elnök volt	29	13
csak elnökhelyettes	17	8
csak titkár	16	7
	62	28
kétféle vezető funkciót töltött be		
Mégpedig:		
elnök+elnökhelyettes	14	6,3
elnök+titkár	13	5,9
elnökhelyettes+titkár	4	1,8
	32	14,0
háromféle vezető funkciót töltött be		
Mégpedig:		
elnök+elnökhelyettes +titkár	1	1
Csak vezető funkciót töltött be		
összesen:	94	43

Itt rögtön megjegyezzük, hogy az egyféle vezető funkció sem jelent szükségképpen azonos községet, elég gyakori, hogy valaki csak egyféle vezetőposztot töltött be ugyan, de azt 2-3, esetleg több helyen.

Hasonló a helyzet a többféle vezető funkciót betöltötteknél: cserélhettek azonos községben funkciót /pl. az elnökhelyettesből vagy titkárból azonos községben elnök lett/ de eléggé gyakori, hogy a funkcióváltozás más községbe kerülést jelentett.

A funkcióváltozás /akár azonos poszt más községben, akár más posztra kerülés azonos vagy másik helyiségben/ egyaránt lehetett az elismerés, és az elmarasztalás eszköze, más szóval az addigi tevékenység értékelését kifejező lépés.

Elismerés: ha azonos községben magasabb posztra /titkárból elnökké/ vagy a kisebb községből nagyobb községbe került valaki.

Elmarasztalás: a magasabb funkcióból, nagyobb községből kisebbe kerülés.

A funkcióváltozás azonban - megitélésünk szerint - sokkal kevésbé volt a tudatos teljesitményértékelés eszköze, mint ahogy utólag tünik. A cserék egyrésze inkább kényszermegoldás volt, amikor - éppen az állandó fluktuáció, az addigi vezető távozása, betegsége, halála stb. miatt - váratlanul megürült egy poszt, s valakivel mielőbb be kellett tölteni. Ezért gyakran a véletlenen mult, hogy valaki - az éppen adott káderkörből - előlépett-e a csere révén, vagy másutt ugyan, de a korábbival azonos szinten maradt, stb.

Kétségtelen ugyanakkor, hogy az államigazgatási szervezet - különösen az elmult években - a kényszerü cseréket is igyekezett állandó törekvésének, az igazgatási tevékenység mind szakszerübbé tételének szolgálatába állitani.

Mindeddig csak azokról volt szó, akik kizárólag vezetőposztot töltöttek be. A többség azonban alkalmazotti munkaköröket is betöltött, mégpedig a következő arányban:

A. 7.tábla

Alkalmazotti-vezetői munkakörök kombinációi az 195o-62-ben megválasztottaknál.

Funkció	Együtt fő	%
Alkalmazotti és egyféle vezetőfunkciót töltött be		
alkalmazott+elnök	15	5,9
alkalmazott+ elnökhelyettes	13	6,8
alkalmazott+titkár	63	28,8
	91	41,5
Alkalmazotti és többféle vezetőfunkciót töltött be		
alkalmazott+titkár +elnök	23	1o,5
alkalmazott+elnök+ elnökhelyettes	5	2,2
alkalmazott+titkár+ elnökhelyettes	2	1,o
alkalmazott+elnök+ titkár+elnökhelyettes	4	1,8
	34	15,5
Alkalmazotti és vezetőfunkciót töltöttek be összesen:	125	57,o

A. 8. tábla

A tanácsi funkciók kombinációi összevontan
/Az A.6. és A.7. táblák együtt/

Betöltött funkció	fő	%
Csak egyféle vezetőfunkció	62	27
Többféle, de csak vezetőfunkció	32	15
Csak vezetőfunkció összesen:	94	43
Alkalmazotti és egyféle vezetőfunkció	91	41,5
Alkalmazotti és többféle vezetőfunkció	34	15,5
Alkalmazotti és vezetőfunkció összesen:	125	57,o
Mindösszesen:	219	1oo,o

Az alkalmazotti-vezetői funkciók váltogatásánál - éppen az alkalmazotti munkakörben megszerezhető gyakorlati ismeretek miatt - felthetően erőteljesebben érvényesülhetett az államigazgatás törekvése arra, hogy minél szakszerűbbé, szinvonalasabbá tegye az igazgatási tevékenységet. Ezt látszik bizonyitani az alkalmazotti-vezetői munkakörök kombinációinak jóval nagyobb száma, mint a csak vezetői munkaköröké.

A belső "mozgás-tér" jellemzésére még egy adatot közlünk. Eltekintünk ezuttal a tanácsi vezetői pályák időtartamától, továbbá attól, hogy hányszor szakadt meg a vezetői pálya, s eközben az egyén a tanácsapparátusban maradt-e, vagy pedig - időszakosan vagy véglegesen - az államigazgatáson kivüli munkakörbe ment. Csupán azt vizsgáljuk: az 195o-62 között megválasztottak hányféle tanácsi vezetői státuszt töltöttek be, s hányszor.

A. 9. tábla

A tanácsi vezetői funkciók betöltésének gyakorisága az 195o-62 között megválasztottaknál

Betöltött vezetői státusz	Az egyén hányszor töltötte be			
	egyszer		többször	
	fő	%	fő	%
Egyféle /elnök, elnökhelyettes, titkár/	122	55,7	3o	13,7
Kétféle /bármely két vezetői poszt kombinációja/	35	15,9	26	11,9
Többféle /elnök+elnökhelyettes+ titkár/	1	o,5	5	2,3
	158	16,4	61	27,9

Azaz, noha a csekély többség /55,7%/ csupán egyféle státuszt töltött be, egyszer /azaz egy helyen/ a sokaság közel fele /44,3%/ többször lépett, s különféle vezetői funkciókba.

A tényhez két megjegyzés kínálkozik. Az egyik: a tanácsrendszer továbbfejlesztését célzó, évek óta folyó vitában elég jelentős helyet kap az elnöki - titkári funkciók elhatárolásának kérdése. Az egységes közigazgatási szervezet létrehozását kimondó jogszabály,x/ a korábbinál pontosabban határolta el ugyan az elnöki és a titkári funkcióhoz tartozó tevékenységi köröket, s a gyakorlat még sok tapasztalatot ad majd a célszerü továbbfejlesztéshez, a probléma néhány ponton mégis nyitott maradt. Az egyik nyitott pont: a tanácsi szervezeten kivüli, illetve belső presztizs-kérdés: az elnök mint politikai, s a titkár mint

x/Az I. fejezetben már idézett 1olo/1968./III.24./ Korm. számu határozat.

szakigazgatási vezető nemcsak deklarált, hanem tényleges tekintélyének, hatalmának, elismertségének alakulása.

A viták további formálódását talán befolyásolhatja az a tény, hogy a vezetőposztokon a vizsgált 15 évben jellegzetes tendencia volt a funkciók cseréje; azaz a felvételben szereplők jelentős hányada pályafutása alatt nemcsak elnök, elnökhelyettes vagy titkár volt, hanem legalább két, de esetleg mindhárom vezetői funkciót betöltötte már.

Tehát: nemcsak elnöki, vagy titkári posztra "predesztinált" vezetőkről van szó; hanem az esetek jórészében az államigazgatásban sokoldalu gyakorlatot szerzett vezetőkről, akiknek egy része most is, s a jövőben is feltehetően bármelyik vezetőposzt betöltésére alkalmas lesz.

A másik megjegyzés: a tanácsapparátus által nyujtott mozgástér - mint már az előzőkből is kitünt - földrajzilag is a mozgás tere: többnyire a járás, ritkábban a megye községeiben, illetve községi vagy járási apparátusban cserélnek helyet a különböző posztokat betöltők. Előfordul azonban az is, hogy az ország egyik részéről - például családi okból - az ország másik részébe költözők az uj lakóhelyükön lesznek vezetők; részben mert az államigazgatási szervezet igényt tart szakértelmükre, részben pedig, mert az egyének is az államigazgatáson belül kívánják folytatni életpályájukat.

E kétoldalu kötődés egyik figyelemreméltó megnyilvánulása, hogy az államigazgatási szervezet - a szakértelem biztositása érdekében - kész eltekinteni attól az elemi követelménytől is, hogy a helyi tanács vezetői a község lakosai közül kerüljenek ki; az egyének pedig készek költözni uj müködési helyükre.

A vizsgált sokaságból például a funkciójukból távozók közül müködési helyén őslakos vagy régi lakos 49% volt; csak megválasztásától lakott 35, s megválasztása után sem lakott ott 16%. E tendencia erősödését - és egyben a szervezethez kötődést - jelzi, hogy az 1963-65-ben az apparátuson

belül helyet cserélő, illetve az apparátuson kivülről jött vezetők közül már 3%-kal kevesebb volt a müködési helyén őslakos vagy régi lakos; s 21%-ra nőtt azok aránya, akik megválasztásuk után sem laktak müködési helyükön.

b./ Tanácsi pályafutások 15 év után

Az előzőekben igyekeztünk sokoldaluan illusztrálni, hogy a vizsgált pályák jelentős része milyen szorosan kapcsolódik az államigazgatási szervezethez.

S minthogy itt állandó és tartós kapcsolatról van szó, némiképp önkényes egy folyamatot egyetlen időpont állapotában bemutatni; ez esetben a határvonalat a 15 évnél meghuzni.

A teljes sokaságból a vizsgálat időpontjában 23 fő ment tanácsi vezetőposztról nyugdijba; 2o-an ismét a tanácsapparátus alkalmazottai lettek, s a "régebbi gárdából" /az 1963-tól megválasztott uj vezetők kivételével, tehát az 195o-62 között megválasztottak közül/ 86 marad tanácsi vezetőposzton. /Lásd 8.tábla/

A régebbi tanácsi vezetők, s az ismét tanácsi alkalmazottak az össz-sokaság együttesen 37%-át teszik ki /az 1963-tól megválasztottak nélkül pedig 48%-át./

A. 1o. tábla

Az 195o-62-ben megválasztottak foglalkozása 1965-ben

Foglalkozás	Fő	%
Tanácsi vezető	86	39
Tanácsi alkalmazott	2o	9
Tanácsi munkakör együtt:	1o6	48
Nyugdijas	23	11
Nem tanácsi munkakör	9o	41
Összesen:	219	1oo

A sokaság fele tehát az 1963-65 közötti helyváltoztatás után továbbra is a tanácsi munkakörben, a "természetes közegben" folytatta pályáját.

4./A tanácsi pályafutások mérlege.

Tulajdonképpen minden pályánál rendszerint csak sok tényező együttes mérlegelésével lehet meghatározni, hogy mennyire, s milyen irányban tért el az adott kiindulóponttól. A mérlegelést kivánó tényezők között egyaránt ott van az adott munkakört magában foglaló intézmény tekintélye; amely visszahat az egyes munkakörökre; az intézmény hatalma, amely hatalmi jogköröket származtat át a munkakörökre, illetve az azokat betöltő egyénekre; a munkakörhöz füződő társadalmi - esetleg tételesen rögzitett - elvárások, mint a képzettség, gyakorlat, stb. s a munkakörrel járó honorációk, mint a jövedelem, a társadalmi presztizs, stb.

E vizsgálat során a fenti tényezők közül csupán néhányat vehettünk figyelembe az egyéni pályafutások értékelésekor.

Kiindulhattunk abból, hogy valamennyi résztvevő számára egységesen adott az intézmény társadalmi rangjából, tekintélyéből, hatalmából rájuk származtatott presztizs és hatalom, hiszen valamennyi szereplő azonos szinten: az államigazgatás vertikális tagolásu szervezetének legalsó szintjén, községi tanácsnál töltötte be funkcióját. /Bár, mint már jeleztük, ezen belül is vannak különbségek./

Kiindulhattunk továbbá abból, hogy egységesek a munkakörökhöz füződő elvárások, s egységesek a honorációk is, ezen belül tételesen meghatározottak a fizetések.

A különbségek, amelyek alapján a pályatipusok eltérései mérhetővé váltak, lényegében három kategóriába sorolhatók:

a./ Lényeges különbség van az államigazgatási szervezeten belül az alkalmazotti és vezetői posztok között.

Mert lehet ugyan, hogy például egy járási tanácsi alkalmazotti /osztályvezetői, csoportvezetői, stb./ munkakör esetleg sem jövedelem[x/], sem intézkedési hatáskör szempontjából nem kisebb, mintegy községi tanácsi vezetői munkakör, mégis mások a kétfajta munkakörre alkalmas személyek kiválasztásának kritériumai. Ezt a különbséget az adott esetben elhanyagolhatjuk, mert a felvételünkben szereplők mindegyike - noha esetleg alkalmazotti munkaköröket is betöltött - alkalmas volt vezetői posztra is; és hosszabb-rövidebb ideig vezetőként is tevékenykedett.

b./ Lényeges különbség van a különböző nagyságu községek között. A felvételben szerepelnek ötszáz, s tizezer lakosu községek egyaránt; vezetőik azonban - egyszerüen a település nagyságából adódóan - elég alapvetően eltérő tevékenységi körrel, intézkedési jogkörrel, pénzügyi lehetőségekkel rendelkeznek, más-más a beosztottaik száma, stb. Ez a különbség egyértelmüen kifejeződik a fizetésekben: a felvételünkkor érvényben volt bérezési utasitás[xx/] szerint a tizezernél több lakosu község első korcsoportba /o-5 évi szolgálati idő/ tartozó vb elnökének fizetése 2.2oo-2.4oo Ft., mig a legkisebb községek /legfeljebb 15oo lakosig/ hasonló korcsoportba tartozó elnökeinek fizetése 1.4oo-1.6oo Ft.

c./ Jellemző különbség van az azonos lélekszámu község három tanácsi vezetőfunkciója /elnök, elnökhelyettes és titkár/ alapbére között: a tizezernél nagyobb lélekszámu községben például az azonos szolgálati idővel rendelkező elnök fizetése 2.2oo-2.4oo Ft, az elnökhelyettesé 1.9oo-2.1oo a titkáré 1.8oo-2.ooo Ft.

---

x/ Bizonyos alkalmazotti munkakör /pl. járási tanácsnál előadói munkakör/ anyagi honorációja magasabb lehet, mint egy kis község elnökéé.

xx/A munkaügyi miniszter és a pénzügyminiszter 116/196o./12/ Mü.M.számu együttes utasitása a tanácsok végrehajtó bizottsága titkársága és szakigazgatási szervei, valamint a községi tanácsok hivatali szervei alkalmazottainak bérezéséről. Munkaügyi Közlöny, 196o. jun. 3o.

A különbségeket - mint láttuk - elég egyértelmüen kifejezésre juttatja a fizetési skála. Ezért - mint jól kezelhető mértékegységet - a fizetések alakulását választottuk a tanácsi szervezeten belüli pályafutások jellemzéséül: a kezdő, illetve a végponton kapott fizetés eléggé megbizható képet ad az egyéni pályák alakulásáról.

4.1. Az összehasonlitás módszere

Az összehasonlithatóság érdekében az alábbi egységes módszert követtük:

- A munkaköröket rangsoroltuk; mégpedig a már idézett bérezési nomenklaturában rögzitett bérskálák alapján.
  Ennek segitségével minden tanácsi munkakör - alkalmazotti és vezetői egyaránt - egyértelmüen meghatározott - a fizetéssel kifejezhető - értéket kapott.
- Minden munkakörnél a felvétel időpontjában érvényes fizetést vettük alapul: abból kiindulva, hogy bárki, aki az adott posztra lép, ezt a fizetést kaphatja.
- Eltekintettünk a 15 év alatt végbement fizetésrendezésektől: tehát egy-egy munkakör értékének időközben történt változásaitól. Ennek reális számbavétele ugyanis szükségessé tette volna a tanácson kivüli munkakörök fizetésben is kifejeződő értékelését, s a relativ különbségek felmérését, amire nem vállalkozhattunk. A választott megoldást az teszi elfogadhatóvá, hogy a munkakör anyagi elismerésének fokozatai változhattak ugyan, de a változások - több-kevesebb időbeli eltolódással - végig hullámoztak a tanácsi szervezeteken belül és kivül egyaránt; de végeredményben az állam-

igazgatási szervezeten belül megmaradt a munkakörök hierarchikus rendje. Egy gyakorlati példával illusztrálva: valaki 15 évet eltöltött azonos vb elnöki posztján. A 15 év alatt fizetése többször változhatott, /a korpótlékról később lesz szó/ de eközben változott a többi munkakör fizetése is, tehát az adott vb elnöki poszt helye ténylegesen nem változott meg az államigazgatás belső szervezeti strukturájában. Az illető pályafutása tehát - ilyen értelemben - a 15 év alatt változatlan maradt.

- Eltekintettünk a korpótléktól. Az adott fizetési nomenkaltura 0 és 36 év fölötti beszámitott szolgálati idő alapján 8 korcsoportot határoz meg; korcsoportonként növekvő fizetéssel.
A "beszámitott szolgálati idő" azonban nemcsak a tanácsoknál töltött évekre vonatkozik, hanem számos más pályán eltöltött éveket is be lehet számitani a szolgálati időbe.

Ezek figyelembevétele rendkivül fontos az egyén számára, - de semmit sem változtat a munkakör értékén. /A korpótlékot az egyén akkor is megkapja - s ezzel automatikusan nő a fizetése, - ha mindvégig azonos munkakörben maradt, tehát pályája nem változik./

Mégis, hogy a reális helyzetet megközelitsük, nem az első /0-5 év beszámitott szolgálati idő/ korcsoportot tekintettük bázisnak, /noha az indulástól a végpontig arányaiban ez teljesen azonos eredményt hozott volna/ hanem a 3. korcsoporttal /11-15 év beszámitott szolgálati idővel/ rendelkezőknek járó alapfizetéseket. Hangsulyozzuk azonban, hogy ezzel csak a munkakörök adott értékei közül választottunk ki egyet; tehát csak a nagyságrendet határoztuk meg önkényesen. A bázisadatként egységesen felhasznált skála nem változtat az arányokon, s az eredményeken.

Emellett: minden korcsoporthoz három: a., b., c. fokozatu fizetés tartozik; ezek között általában maximum 2oo forint az eltérés. Az a. fokozat pl. 2.ooo Ft, a b. 2.1oo, a c. pedig 2.2oo Ft. Bázisként mindenütt egységesen a b. fokozatot használtuk fel.

A fenti elvek figyelembevételével felmértük: milyen pályát kinált a tanácsapparátus a 15 év több mint felét, tehát legalább 8 évet az államigazgatási szervezetben töltötteknek?

Csupán a kezdő-, illetve a befejező pont adatait közöljük. Noha a teljes pályák felméréséből jól kivehetők a hullámzások /ezekről majd az E. fejezetben részletesen is szólunk/, itt csak az első és az utolsó /a nyugdijasoknál az utolsó aktiv év/ fizetésekben lemérhető változásait regisztráljuk.

Eszerint:

A. 11. tábla

Fizetésváltozások a tanácsapparátusban a 8-15 évet töltöttek-nél

Fizetés	Évek 15	14	13	12	11	1o	9	8	Együtt fő	
Nem változott	1	7	2	2	7	4	1	3	27	
Nőtt										
+1oo Ft x/	1		1	2	1			1	6	
2oo Ft	4	1		1	1	3	2		12	
3oo Ft	1	4		1	3	4	1	3	17	35
4oo Ft	2	1	2	1	4	4	1	2	17	
5oo Ft	1	1		1	2	1		3	9	
6oo Ft	4	3		4			1	1	13	39
7oo Ft	4	1		1		3	1		1o	
8oo Ft					2			1	3	
9oo Ft									-	
1ooo Ft					1				1	
1ool felett	1	1							2	16
Együtt:	18	12	3	11	14	15	6	11	9o	
Csökkent										
-1oo Ft			1	1			1		3	
2oo Ft	2			2		1			5	
3oo Ft	1		2						3	11
4oo Ft	1	1				1	3		6	
5oo Ft									-	
6oo Ft		1					1		2	8
7oo Ft										
8oo Ft										
9oo Ft										
1ooo Ft		1							1	
1ool felett		1				1			2	3
Együtt:	4	4	3	3		3	5		22	
Összesen:	23	23	8	16	21	22	12	14	139	

x/ A számokat kerekitettük: 5o Ft az alsó, 51 Ft-tal a felső értékre; pl. 1.78o Ft = 1.8oo Ft.

Tehát:

A 8-15 év alatt nem változott	27 fő /19%/ pályája
Emelkedett csekély mértékben /1-2-3oo Ft/	35 fő /25%/ pályája
Emelkedett közepes mértékben /4-5-6oo Ft/	39 fő /28%/ pályája
Emelkedett jelentős mértékben /7-8-9-1ooo Ft és több/	16 fő /12%/ pályája
Emelkedés együttesen:	9o fő /65%/ pályáján
Süllyedt csekély mértékben /1-2-3oo Ft/	11 fő /8%/
Süllyedt közepes mértékben /4-5-6oo Ft/	8 fő /6%/
Süllyedt jelentős mértékben /7-8-9-1ooo Ft és több/	3 fő /2%/
Süllyedés együtt:	22 fő /16%/

A számok önmagukért beszélnek: a tanácsapparátus a többségnek - 65%-nak - emelkedő életpályát biztositott.

A kezdő és végponthoz képest változatlan /azaz stagnáló/ pályák aránya 19%. Ebben két csoport dominál: az egyik az 195o-51 óta, tehát 14-15 éve tanácsi vezetők, jórészt már idősebb emberek is, akik kisebb községekben müködtek, A 15 év alatt általában müveltségüket nemigen gyarapitották /legfeljebb a 8 általános elvégzéséig jutottak el/, de annyi szakmai rutint szereztek, hogy az adott poszton el tudták látni feladataikat.

A másik domináló csoport a 1o-11 éves tanácsi pályafutással rendelkezők. Többségük ezeknek az éveknek zömét alkalmazottként töltötte, s ahhoz képest vezetői munkakörük anyagiakban nem hozott szükségképpen előrelépést; bár az ut megnyilt előttük.

Mások, - s a többi csoportban is, - esetleg csak átmenetileg voltak vezetői poszton; a "stagnálás" esetükben valójában azt jelenti, hogy kiinduló pontjukra léptek visszsza.

A süllyedésnek rendszerint egyetlen magyarázata van: egy kezdeti hibás káderkiválasztás korrekcióját jelzik. A három, jelentősen alacsonyabb munkakörbe került személy mindegyike 195o-ben lényegesen magasabb posztot töltött be; s rendszerint fokozatosan kerültek a képességeiknek megfelelőbb jóval alacsonyabb beosztásba.

A pályafutások egyébként - más összefüggésekben - főként az F. fejezetben kerülnek értékelésre.

B./ ÁRAMLÁS A FALUSI VEZETŐPOSZTOK KÖZÖTT

Az előző fejezet tanusitotta: a tanácsi vezetők mintegy 6o%-ának pályafutása szorosan az államigazgatási szervezethez kapcsolódik.

A tanácsapparátus vezető posztjain megforduló emberek ugyanakkor - bár lazább szálakkal - egy másik körhöz is kapcsolódnak: a falusi vezetők köréhez.

A községben többféle vezetőposzt van; a politikai, a gazdasági tevékenységek, a kultura, az egészségügy szféráiban. E posztok közül néhány meghatározott képzettséghez kötött, mint pl. az orvosé, a pedagógusé. Számos vezetőposzt betöltéséhez azonban egyéb kritériumoknak kell eleget tenni, illetve ezek válnak dominálóvá; több olyan poszt van, amelynél elsődleges a párt által támasztott követelmények megléte, s bizonyos általános vezetői gyakorlat; az egyéb kritériumok másodlagossá válnak.

A vizsgált 15 évben általában ilyen posztok voltak az alsószintü politikai vezetőfunkciók, /községi párttitkár, tsz -párttitkár/ a gazdasági termelés szférájában a tsz-elnöki poszt, az FMSz néhány vezető posztja, különböző KTSz-ek elnöki posztjai, stb.

Ezen az adott káderkörön belül elég sok tanácsi vezető fordult meg; illetve a jelzett vezetőposztokról hosszabb vagy rövidebb időre kerültek elég sokan tanácsi vezető posztra is.

1./ Jellegzetes csoport: tartósan vezetők

A felvételben szereplők közül 195o-54-ben 14-en dolgoztak nem tanácsi vezető poszton; de a tanácsi vezetővé választás előtt már 24-en /8,5%/ érkeztek különböző vezetőposztokról. /Lásd 7. tábla/

Ez a teljes sokaságot tekintve nem jelentős arány. Jellegzetesebbé válik a tendencia, ha a 15 év alatt betöl-

tött státuszok szerint vizsgáljuk: a 447 tanácsi vezetői státusz mellett 1o2 nem tanácsi vezetői státuszt töltöttek be a részvevők.

Ez ugyan - a betöltött státuszok sorrendjében - csak az 5. helyen van; megelőzi a tanácsi vezetői /447 státusz/ tanácsi alkalmazotti /2o8/, az egyéb alkalmazotti /161/, s a munkás /128/ státusz. /Lásd 5. tábla/

Az aktivan eltöltött évekből azonban a nem tanácsi vezetőként töltött évek már a negyedik helyre kerülnek; a sorrendben:

1. tanácsi vezetőként összesen 162o
2. alkalmazottként 569
3. tanácsi alkalmazottként 52o
4. nem tanácsi vezetőposztokon 396 évet

töltöttek el a részvevők. /Lásd 3/b. tábla/

A tanácsi szférát meghaladó, szélesebb vezetői körben a részvevők csaknem 3o%-a mozgott:

B. 1. tábla

A tanácsi és nem-tanácsi vezetőposztokat betöltők aránya

A tanács-apparátusba kerülés éve	Csak tanácsi vezetőposztot töltött be		Egyéb vezető posztot is betöltött		Egyéb	
	fő	%	fő	%	fő	%
195o-54	78	78	22	22	loo	loo
1955-62	85	71	34	29	119	loo
1963-tól	42	68	2o	32	62	loo
Együtt:	2o5	72	76	28	281	loo

A táblázatból megfigyelhető: a 15 év alatt 22%-ról 32-%-ra nőtt az a kör, amely tanácsi és egyéb vezetőfunkciót is betöltött.

A táblában jelzett, nemcsak tanácsi vezetőposztot betöltő összesen 76 főnél jól megfigyelhető, hogy nem véletlenszerü a tanácsi és nem tanácsi vezetőposztokon cserélődésük; ennek gyakorisága a vezetőposzton töltött évek arányában növekszik. - Azaz minél régebben került vezetőposztra valaki, annál gyakoribb, hogy nem tanácsi vezetőposztot is betöltött.

B. 2. tábla

A tanácsi és nem-tanácsi vezetőposztok betöltésének gyakorisága a vezetőként töltött évek szerint

Vezetőként töltött év	Csak tanácsi vezetői posztot töltött be		Egyéb vezetői posztot is betöltött		Együtt
	fő	%	fő	%	%
1	67		-		
2	16		6		
3	14		6		
4	9	14o= 83	2	29 = 17	loo
5	6		3		
6	15		5		
7	13		7		
8	7		9		
9	5		8		
1o	14	33= 61	2	21 = 39	loo
11	7		2		
12	13		7		
13	7		4		
14	2	32= 55	4	26 = 45	loo
15	1o		7		
	2o5		76		

E zömében alsó szintü vezetői körbe természetesen beletartoznak a községi tanácsi vezetőposztok is. E funkciók közötti cserélődésekben részvevők aránya - a legalább 8 évet vezetőposzton töltők körében - mutatja, hogy elég jelentős a "tartósan vezetők" köre: a vizsgált 281 főből 112 fő, csaknem 4o% volt a 15 év nagyobbik felében valamely vezetőposzton.

2./ A vezetői kör stabilitása

A vizsgálat időpontjában az alsószintü káderkörhöz tartozók egy része különféle tipusu vezetői pályákat futott be. Voltak, akik először ebben a körben lettek vezetők, s innen kerültek magasabb posztokra, majd kerültek később ugyanebbe a körbe vissza.

Mások eleve magasabb vezetői posztokon kezdték: tömegszervezetek /szakszervezetek, DÉFOSZ, stb./ országos és megyei szerveinél; de méginkább járási politikai, tömegszervezeti szerveknél; járási tanács vezetőposztjain, stb. Az ipari vezetőposztokról - pl. üzemi igazgató - rendkivül ritka /a minta szerint mindössze egyetlen fő/ a falusi káderkörbe átkerülés.

A magasabb posztokon kezdők pályája esetenként hirtelen törés, esetenként lassu visszalépések során át vezetett ebbe a káderkörbe.

A zöm többnyire azonban e szélesebb - a tanácsi vezetőposztokat is magában foglaló - körben mozgott. Természetesen ezen a körön belül is vannak elég lényeges különbségek: pl. a párttitkári poszt presztizse jóval magasabb a többinél; a tsz elnöki poszt jövedelme - különösen az utóbbi néhány évben - általában valamennyi vezetőposztét meghaladja, esetenként nagyon jelentős mértékben, stb.

Részben e különbségek is indokolják e vezetőposztok közötti áramlást. A különféle vezetői posztok különböző előnyöket kinálnak az egyének számára; nemcsak presztizsben és jövedelemben, hanem például hatáskörben, munkaformákban,

stb. A vizsgált időszakban a tanácsoktól más vezetőposztokra menők egy részétől megkérdeztük: miben érzik előnyösebbnek uj vezetői munkakörüket. Az egyik érv: jó részüknek kevesebb lett a munkaidőn felüli elfoglaltsága. A másik érv: kevesebb az irásbeli /adminisztrativ/ munka, az értekezlet. Továbbá: kevesebb a munkakörrel kapcsolatos tudnivaló. Mindehhez: 95%-uknak nőtt a fizetése, de csak az 55% értékelte ugy, hogy felelősségteljesebb lett a munkaköre is. Összességében tehát többségük kötelezettségei nem nőttek, inkább csökkentek az uj vezetői munkakörben.x/

A vezetőposztok különbségei ellenére is jogosultnak érezzük, hogy valamennyit egy adott vezetői körhöz tartozónak tekintsük, hiszen zömében területileg lokális egységek /közigazgatásilag: községek/ vezetőposztjairól van szó. Bármilyen intézményhez tartoznak, az intézmény hierarchiájának legalsó szintjén helyezkednek el.

Ha a több, mint 3ooo község mindegyikében átlagosan 5-15 ilyen tipusu vezetőposzt létével számolunk, érzékelhetővé válik, hogy összességében többtizezres létszámról van szó. A bármely poszton bekövetkező mozgás - például a tsz-elnöki posztok vonzóvá válása, vagy másoldalról: meghatározott lélekszámunál kisebb községekben a vb elnökhelyettesi funkciók megszünése - esetleg szélesen továbbgyürüző másodlagos mozgásokat eredményez.

S minthogy számos ilyen poszton a kiválasztás kritériumát nem lehet olyan feltételekhez kötni, mint pl. meghatározott iskolai végzettség, szakképzettség, stb. /részben a funkciók természete, részben az iskolázottság, a szakképzés lehetséges üteme miatt/ a kiválasztás domináló kri-

x/ A saját kezdeményezésükre eltávozott volt községi vb vezetők véleménye a vb vezetői munkakörről. Kérdőives felmérés összegezése. Közalkalmazottak Szakszervezete Munkaszervezési és Továbbképzési Osztály, 1967. /Sokszorositva/

tériuma a politikai-világnézeti követelményeknek megfelelés, s a vezetői gyakorlat marad.x/

Éppen ezért egy-egy poszt betöltésekor a figyelem elsősorban rendszerint azok felé fordul, akik mint vezetők valamely poszton már bizonyitották alkalmasságukat.

A mintánkban szereplő, 112 tartósan vezetőposztot betöltött közül a felvételkor 68 volt változatlanul vezető /47 a tanácsapparátusban, 21 más vezetőposzton/, s 17-en mentek el tartós vezetőpálya után nyugdijba. Azaz: együttesen 76 százalékuk mozgott e káderkörön belül.

A községi tanácsi vb vezetői posztról a felvétel idején a legtöbben tsz-elnöki funkcióba mentek; ezenkivül többen kerültek a pártapparátusba, községi illetve tsz-párttitkári funkcióba. Egyéb vezetőposztokra - tömegszervezetekbe - hárman kerültek.

x/ Az első fejezetben már idéztük az MSZMP IX. kongresszusán meghatározott kritériumokat.

C./ A FIZIKAI, ILLETVE AZ ALKALMAZOTTI MUNKAKÖRÖKBŐL VEZETŐVÉ VÁLASZTOTTAK ARÁNYÁNAK VÁLTOZÁSA

A felmérés adatainak egyik, figyelmet érdemlő jelzése az, hogy egyre csökken a közvetlenül fizikai munkakörből tanácsi vezetővé választottak aránya, s egyre nő az alkalmazotti munkakörből kikerülőké. Ez alapvetően a társadalmi struktura változásaival van összefüggésben, de ezen belül ösztönözték és előmozditották az államigazgatási szervezet sajátos, önálló igényei is.

1./ A társadalmi struktura változásának hatásai

Köztudott, hogy a mai vezetők jelentős része munkás- és paraszt származásu. A KSH mintegy 15 ezer háztartás adatait felölelő, társadalmi átrétegződési vizsgálatának adatai szerint 1963-ban az igazgatási és gazdasági vezetők 71 százaléka származott munkás- és parasztcsaládból.x/

Ugyancsak köztudott - s ezt további statisztikai felmérések is alátámasztják -, hogy a mai vezetők többsége /63%/ a származástól függetlenül maga is fizikai munkakörben, munkásként, parasztként kezdte életpályáját.xx/ Ezt tanusitják saját adataink is az 1949-es, illetve a pályakezdő foglalkozásról: a felvételben szereplők 38%-a volt munkás és paraszt; de nyugodtan hozzájuk számolhatjuk az 1949-ben már vezetőként müködőket is, s igy az össz-sokaságból 51% mintánkban a fizikaiként indulók aránya. /Lásd 6/b. tábla/

A munkások és parasztok nagy tömegeit igényelte a felszabadulás után ujraszerveződő közigazgatás is, részben alkalmazotti posztokra, részben pedig vezetőnek.

x/ Társadalmi rétegződés Magyarországon. A Statisztikai Időszaki Közlemények sorozat 1966. évi 11.sz. kivonata. Bp. 1966. 104. old.-on közölt táblázat első sora.

xx/ Dr. Andorka Rudolf: Az intragenerációs mobilitás vizsgálatának néhány kérdése, II. Statisztikai Tudományos Konferencián elhangzott előadás. Bp. 1967. /Sokszorositva/

Ebben az időszakban kétféle törekvést igyekeztek párhuzamosan érvényesiteni: minél több munkás és paraszt kerüljön a közigazgatásba; s ezek mielőbb megszerezzék a szükséges szakismereteket is.[x/] Mindkét törekvést sürgetően ösztönözték a koalíciós időszak pártharcai is, amikor a munkás- és parasztkádereknek a régi közigazgatás valóban szakszerü, a kor szinvonalán álló bürokráciájában kellett helytállniok.

Ennek eredményeként 1950-ben, a tanácsok megalakulásakor, már elég sok, több-kevesebb gyakorlatot szerzett vezetővel is rendelkezett az uj államszervezet. Csakhogy a tanácsok megalakulásával egyszerre egyharmadával megnőtt a közigazgatási egységek létszáma, s ez a tény további, mintegy kétezer /községenként egy elnök és egy titkár/ vezetői igényt jelentett.

x/ Már 1945-ben jogszabály /1007o/1945.M.E.sz.r./ intézkedett a közigazgatás demokratikus szellemü megujitásáról, s kimondta, hogy ennek érdekében közigazgatási tanfolyamokat kell szervezni. A jogszabály 3 fajta tanfolyamról rendelkezett:

a./ bevezető tanfolyamról, amelynek célja "egyrészt az igazgatási ismeretek széleskörü terjesztése, főleg azok körében, akik az önkormányzati testületekben, szövetkezeti életben vagy politikai szervezetekben tevékenykednek, másrészt a hivatásszerü közszolgálatra alkalmas, nem képesitett személyek kiválasztása."

b./ képesitő tanfolyamot "alkalmassági vizsga előzi meg", amelyre azok jelentkezhetnek, akik a bevezető tanfolyamon záróvizsgát tettek, akik hosszabb közigazgatási gyakorlattal rendelkeznek, de nincs képesitésük, s akik már a közigazgatásban dolgoznak, s alkalmassági vizsga letételére kötelezettek. Kikötés: nem jelentkezhet képesitő tanfolyamra az, akinek érettségi, vagy magasabb iskolai végzettsége van. Aki az alkalmassági vizsgát sikerrel leteszi, azt alkalmazni lehet mindazokra az állásokra, amelyekhez a hatályos jogszabályok érettségi bizonyitványt vagy ennél kevesebb iskolai végzettséget kivántak meg. Aki a képesitő tanfolyamot elvégzi, s a képesitő vizsgát sikerrel leteszi, az alkalmazható mindazon állásokra, amelyekhez egyébként jogi vagy államtudományi tudori oklevél kellett;

c./ az átképző tanfolyamok, amelyek célja az alkalmazásban álló közigazgatási tisztviselők demokratikus szellemü átképzése és továbbképzése.

A közigazgatásban már némi jártasságot szerzett, vezetőposztra alkalmas emberek mellé ismét főleg a munkások és parasztok közül kellett az uj vezetőgárdát kiválasztani.

A munkás-paraszt kádereket a későbbiekben is természetes utánpótlási forrásnak tekintette az államigazgatás.

Ezt tanusitja az is, hogy az általunk vizsgált körben, minden ciklusban az uj vezetők 3o–4o%-a eredeti foglalkozását tekintve munkás vagy paraszt.

C. 1. tábla

A tanácsi vezetők eredeti foglalkozása az adott ciklusban a tanácshoz kerülők százalékában[x/]

A tanácsapparátusba kerülés éve	Eredeti foglalkozás Munkás	Paraszt	Fizikai együtt
195o-54	16	3	19
1955-58	18	11	29
1959-62	27	12	39
1963-65	32	3	41

Az össz-sokaságon belül - az eredeti foglalkozást tekintve - munkás volt 66, paraszt 19, együtt 85 fő; a sokaság 3o%-a. /Lásd 6/a. tábla/

Az eredeti, s a későbbi foglalkozások között azonban már elég jelentős az eltérés. Az eredeti foglalkozást ugyanis igen sokan mással cserélték fel, éppen a társadalmi struktura nagy átalakulásának hatására.

A foglalkozási mobilitás eredményeként az eredetileg 3o%-ot kitevő munkás-paraszt arány 19,5%-ra csökkent:

x/ Az 195o-ben már vezetőként müködőket vezetőként vettük figyelembe. Az 195o-54-ben már vezetőként müködők eredeti foglalkozása: 42% munkás és paraszt, 36% alkalmazott, 15% vezető és 7% egyéb foglalkozásu.

tanácsi vezetővé választásukat megelőzően már csak 33-an dolgoztak munkásként, s 22-en parasztként. /Lásd 7/a. tábla/ A fizikaiak csoportját kiemelve:

C. 2. tábla

A tanácsi vezetővé választást megelőző foglalkozás a ciklushoz tartozók százalékában

A tanácsapparátusba kerülés éve	Munkás	Paraszt	Fizikai együtt	Csökkenés az eredeti foglalkozáshoz képest
195o-54	12	5	17	- 2
1955-58	12	6	18	- 11
1959-62	12	1o	22	- 17
1963-65	1o	13	23	- 18

Mig az eredeti foglalkozást tekintve a munkások a különböző foglalkozási csoportok között a 2. helyen álltak, közvetlenül a tanácsalkalmazottak csoportja után, a parasztok pedig a 6. helyen, addig a megválasztást megelőző foglalkozást tekintve a munkások már a 3. helyre kerültek. /Lásd 57. oldal/

A változások eredője - mint már jeleztük - a társadalmi struktura, s vele párhuzamosan a társadalmi munkamegosztás átalakulása. Ez a községekben - egyebek között - azzal is járt, hogy sok ujfajta foglalkozás, munkakör alakult ki, közöttük igen jelentős a sokféle alkalmazotti munkakör létrejötte.[x] /Itt most eltekintünk annak részletezésétől,

x/Hegedüs András a mai magyar falusi társadalmat 4 fő csoportba sorolja, s megállapitja:"A falu negyedik jelentős,- s egyben leginkább heterogén-társadalmi csoportját alkotják a termelőszövetkezeten kivüli nem fizikai munkát végzők, a falusi értelmiségiek, s az adminisztrációban dolgozók, akiknek a száma nagyon gyorsan nő.Ez a réteg veszi át leggyorsabban a városi szokásokat, rá gyakorol a legnagyobb hatást a város vonzóereje is." Hegedüs A.:A szocialista társadalom struktúrájáról, Akadémiai Kiadó, 1966. 1o4 oldal.

hogy ezek egy részénél mennyire huzható meg valóban a határ az "alkalmazotti", illetve a "fizikai" munka között./

E struktura-változással megnyiló mobilitási lehetőségekkel élve tömegesen mentek alkalmazotti pályára a korábban fizikai foglalkozásuak közül.

Az államigazgatás uj szervei ugyancsak nagytömegü alkalmazottat igényeltek. A régi, mintegy ezerrel kevesebb közigazgatási egység létszámát tekintve is sokkal kisebb volt, mint az átalakuló, a társadalmi munkamegosztásból ujabb és ujabb feladatokat átvevő tanácsoké. Ez - elég hosszu időn át - állandó alkalmazotti káderigényt teremtett.

A mostani felvételben szereplő, 195o-ben már a tanácsoknál dolgozott, - s akkor, vagy később vezetőposztra került - 38 fő közül csaknem a fele: 17 volt már a közigazgatás alkalmazottja. /Lásd 2. tábla/ Mint az A. fejezetben jeleztük: a fluktuációra vonatkozóan nincsenek pontos adataink; tehát azt sem tudjuk, milyen arányt képviselnek ma az államigazgatás vezetői, illetve alkalmazotti gárdájában azok, akik 1945-ben, az első között kerültek az uj közigazgatásba. Mindenesetre jellemző, hogy a legrégibb csoporthoz tartozó alkalmazottak - a többi foglalkozási csoporthoz képest magas arányban - funkcionáltak a vizsgált 15 évben az államigazgatásban.

Az alkalmazotti munkakörök betöltéséhez is ujabb forrásokra volt szükség. Az igény kielégitéséhez - a munkások és parasztok mellett - elsősorban a másutt már ugyancsak alkalmazotti munkakörben dolgozókra, vagy erre a pályára készülő fiatalokra irányult a figyelem.

Az eredeti foglalkozásukat tekintve 195o-ben, illetve pályakezdéskor az össz-sokaságból 25,3%-ot /71 fő/ kitevő tanácsalkalmazottak mellett 18,9% /53 fő/ volt másutt alkalmazott, a későbbi tanácsi vezetők 44%-a tehát eleve alkalmazotti /tanácsi + nem-tanácsi/ munkakörből indult. /Lásd 6/a. tábla/

A foglalkozási mobilitás eredményeként, a főként fizikai munkaköröknél észlelhető csökkenéssel párhuzamosan fokozatosan tovább nőtt az alkalmazotti munkakörből kikerülők aránya: a tanácsapparátust közvetlenül megelőző munkakörök /illetve a fiataloknál az első munkakör/ már az össz-sokaság 56,4%-ánál alkalmazotti munkakör volt.

Az alkalmazotti munkakörből kikerülők arányának növekedése ciklusonként jól követhető.

C. 3. tábla

Az alkalmazotti munkakörből kikerülők arányának változása ciklusonként a tanácsapparátusba kerülők százalékában

A tanácsapparátusba kerülés éve	Eredeti foglalkozás			A tanácsapparátust közvetlenül megelőző foglalkozás[x/]		Együtt	Arányváltozás
	Tanácsi alk.	Egyéb alk.	Együtt	Tan. alk.	Egy. alk.		
195o-54	39	11	5o	41	11	52	+ 2
1955-58	31	2o	51	44	17	61	+1o
1959-62	12,5	27	39,5	35	25	6o	+2o,5
1963-65	1	24	25	1o	45	55	+3o

A különböző káderforrásokon belül az alkalmazotti munkakörök fokozatos előtérbe kerülését jól illusztrálja a fenti tábla. Összegezésként csupán az alkalmazotti, illetve a fizikai munkakörök arányának változását illusztráljuk:

x/ A 2o éven aluli fiataloknál rendszerint egybeesik a pályakezdéssel.

C. 4. tábla

A fizikai, illetve az alkalmazotti munkakörökből kikerülők arányának változása ciklusonként

A tanácsapparátusba kerülés éve	Fizikaiak[x/] arányának alakulása az eredeti, ill. a tanácsapparátusba lépést közvetlenül megelőző munkakörök szerint /a ciklusban belépők százalékában/	Alkalmazottak[xx/]
195o-54	- 2	+ 2
1955-58	- 11	+ 1o
1959-62	- 17	+ 2o,5
1963-65	- 18	+ 3o

Figyelemre méltó, hogy a munkásoknak és a parasztoknak általában hosszabb utat kellett végigjárniok, mig vezetővé lettek, mint az alkalmazottaknak /Lásd 6/c.tábla/.

	Első lépésben lett vezető	Több lépésben lett vezető
a munkások	38%-a	62%-a
a parasztok	49%-a	51%-a
az alkalmazottak	69%-a	31%-a

x/ Munkások és parasztok együtt
xx/ Tanácsi és egyéb alkalmazottak együtt

2./ Az államigazgatási szervezet igényei

Az alkalmazotti, /s ezen belül különösen a tanács-alkalmazotti/ pálya, mint a vezetővé válás előiskolája több tényező miatt jutott a fenti tendenciákkal vázolt fontos szerephez. A teljesség igénye nélkül sorolunk fel néhányat az általunk fontosnak itélt tényezők közül:

a./ Az államigazgatási szervezet, annak érdekében, hogy minél jobban betöltse a társadalmi munkamegosztásból rá háruló feladatokat, igyekezett saját tevékenységét egyre szakszerübbé tenni. Utaltunk már rá, hogy 1945 után a sorozatosan szervezett tanfolyamokon igyekeztek jövendő feladataikra előre felkésziteni a közigazgatásba kerülőket, sőt kezdetben még képességvizsgán is át kellett esniök a jelölteknek. Az államigazgatási szervezet óriási vezető-igényét azonban már lehetetlen volt ilyen eszközökkel biztositani. Emellett a tanácsok megalakulásától minden vezetőfunkciót választás utján töltöttek be, s a megválaszthatóság kritériumát legszélesebben vonták meg: minden nagykoru /18 évét betöltött, vagy 18 éves kora előtt házasságot kötött/ magyar állampolgár, aki választójogosult[x] az államhatalmi szervekbe - a községi tanácstól az országgyülésig - egyaránt megválasztható. A tanácsi vezetőfunkciókat azután a megválasztott tanácstagok közül kiválasztottakkal töltik be.

E széleskörü választójog, amely az állampolgárok jelentéktelen hányadától vonja meg a jogosultságot, s nincs semmi egyéb, - nembeli, faji, vallási, nemzetiségi, vagyoni, foglalkozási vagy müveltségi - feltételekkel korlátozva,

x/ Csak azok nem rendelkeznek választójoggal, akiket jogerős birói itélet eltiltott a választójog gyakorlásától; akik szabadságvesztés büntetésüket töltik vagy előzetes letartóztatásban vannak; akik rendőri felügyelet alatt állnak, vagy elmebetegek.

nem szabhatta feltételként a szakismeretet sem. Holott az államigazgatás - amely 1950-ben reprezentálta ugyan a proletárdiktatura hatalmát, de teljesen járatlan volt funkcióinak ellátásában - az évek során egyre igényesebben törekedett a szakszerüségre.

Az előzetes képzésre azonban - az adott, széleskörü választójog, s a választási rendszer demokratizmusának csorbitása nélkül - nem nyilt mód. A már megválasztott vezetők képzése széleskörüen és módszeresen folyt, - de a választott funkció elvileg négy éves időtartama sokak számára nem tette vonzóvá az 1-2 éves tanulást.

b./ A községi tanácsoknál folyó munka jelentős részben speciális "irodai" munka; "ügyintézés", amely meghatározott szabályok, eljárási formák között folyik. A modern államigazgatás sokirányu tevékenysége a nagyközségekben többnyire gyakorlott szakalkalmazottak segitségével történik; kisközségekben a vezetőknek kell mindennel foglalkozniok. Természetesen akár alkalmazottakat kell irányitani, akár önállóan kell intézkedni, mindkét esetben nélkülözhetetlen a hozzáértés.

A kellő szakértelem megszerzéséhez a vezetők különféle segitséget kapnak: szaktanfolyamok, szakkönyvek, s a már emlitett vezetői tanfolyamok formájában.

Bár az igazgatási feladatok rendkivül sokrétüek, mint a tanácsi rendszer csaknem kétévtizede is tanusitja: a szükséges ismeretek végülis a gyakorlatban, az adott tanulási formák között is elsajátithatók. /Noha vitathatatlan, hogy az előzetes képzés hatékonyabban nyujthatná mind az átfogóbb, mind a részletes ismereteket./

Az ismereteket azonban rendszerint könnyebben szerzik meg az "irodai", ügyviteli munkában már járatos emberek,

mint a közvetlenül fizikai munkakörből érkezők. S minthogy mind a közvélemény, mind az államigazgatási szervezet belső igénye már magasra emelte a szakszerüség követelményét, ez egyre erőteljesebben szoritja az államigazgatási szervezetet, hogy a vezetői utánpótlást a feladatokat minél gyorsabban megtanulni képes emberek körében keresse.

c./ Az alkalmazotti munkaköröket betöltők rendszerint nemcsak az ügyintézéshez értőbb, hanem egyuttal tanultabb, magasabb általános müveltségü emberek is. A felszabadulás óta az általános müveltség növeléséért folytatott céltudatos, széleskörü oktatási politika eredményeként az elmult évtizedben már lehetővé vált, hogy megnövekedjenek az alkalmazotti munkaköröket betöltők iránti társadalmi elvárások. Ez fejeződik ki abban, hogy az alkalmazotti munkakörök betöltéséhez egyre ritkábban fogadták el az általános iskolai végzettséget, s egyre általánosabb követelménnyé vált az érettségi.

Ez a követelmény ma már a városokban teljesen magától értetődik, de egyre erőteljesebben érvényesülő igény a falusi alkalmazotti munkaköröknél is; pontosabban: uj munkaerők felvételénél.

De az igény növekedését tükröző közszellem visszahatott a régebbi alkalmazottakra is. Az érettségi megszerzése helyenként előirássá vált, mint a munkakör betöltéséhez szükséges feltétel. Sok helyütt azonban, noha nem tették kötelezővé, az alkalmazottak önként is tanulni kezdtek, mert érzékelték a bizonyitvánnyal tanusitható tudás-szint esetleg egész életpályájukra kiható, egyre növekvő szerepét.

A tanácsapparátus alkalmazottaira vonatkozó képesitési előirások 1961. január 1-én léptek hatályba.[x/]

x/ 1021/1960./IV.4./sz. Kormányhatározat: A képesitési rendszer bevezetése a tanácsi végrehajtó bizottságok titkárságainál és szakigazgatási szerveinél.

E jogszabály részletesen előirta a különböző munkakörökhöz megkivánt iskolai végzettséget és az államigazgatási ismeretek megszerzésének kötelezettségét. A községi tanácsi végrehajtó bizottságok hivatali szerveinél például a csoportvezetői, főelőádói, előadói vagy ennek megfelelő más érdemi ügyintézői munkakörök betöltését középiskolai, vagy ennek megfelelő végzettséghez kötötte.

A jogszabály hosszu időt biztositott az előirt végzettség megszerzéséhez: a középiskolai tanulmányokat a községi tanácsok erre kötelezett dolgozói nyolc év alatt végezhették el.

A jogszabály azt is előirta, hogy 1963. január 1 után az üres, vagy ujonnan szervezett állásokba csak azokat lehet alkalmazni, akik az előirt képesitéssel rendelkeznek.

Vizsgálatunk időpontjában tehát mindez már éreztette hatását. S hogy nemcsak az alkalmazottakra, arra jellegzetes példa Dr.Kiss Pál cikke: "A képesitési rendszer hatálya a tanácsi végrehajtó bizottságok titkárságán és szakigazgatási szervei vezető és ügyintéző munkaköreiben dolgozókra terjed ki, a tanácsok vb választott vezetőire nem, mert ez nem férne össze a választás demokratizmusával. Látni kell azonban, a vb vezetőknek, hogy a végrehajtó bizottság vezetését, a szakigazgatási szervek irányitását csak abban az esetben tudják eredményesen ellátni, ha képzettségüket állandóan növelik. Az utóbbi években szép fejlődés tapasztalható e téren; ez egyben biztositék is arra, hogy a tanács vb vezetők a jövőben is képesek lesznek a jelenleginél magasabb elméleti felkészültséget szerző apparátus irányitására."[x/]

Az erőteljesen egyirányba ható tényezők eredményeként alakult át például az iskolai végzettség is:

x/ Dr. Kiss Pál: A képesitési rendszer bevezetése a tanácsapparátusban. /Állam és Igazgatás, 1960. okt. 10.sz./

C. 5. tábla

A vizsgált sokaság iskolai végzettsége a felvétel időpontjában

	fő	%
8 általánosnál kevesebb	55	19,6
8 általános	129	45,9
középiskolában tanult vagy végzett x/	92	32,8
egyetemen tanult vagy végzett	5	1,7
	281	loo,o

Itt azonban két figyelemreméltó körülményre azonnal utalnunk kell:

- az össz-sokaságot jellemző arányok erőteljesen módosultak ciklusonként /lásd 1/c. tábla/
- s minthogy éppen egy fluktuáló csoportot vizsgáltunk, élesen szembetünővé válik, hogy az alacsonyabb képzettségüek távoztak el, s a képzettebbek maradtak továbbra is a tanácsapparátusban /és azon belül változtatták meg helyüket/; illetve az uj vezetők eleve magasabb iskolai végzettséggel rendelkeztek.

x/ Csak azokat soroltuk ide, akik legalább 3 éve folyamatosan tanultak, érettségi előtt álltak stb. Ezt a csoportositást használjuk a további tábláknál is.

Az első megállapitás illusztrációjaként csupán az arányváltozásokat közöljük.x/ A 15 év alatt

a 8 általánosnál alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezők aránya	42%-ról	7%-ra	csökkent /-35%/
a 8 általánossal rendelkezőké	46%-ról	39%-ra	csökkent /- 7%/
a középiskolával rendelkezőké	lo%-ról	52%-ra	nőtt /+42%/
az egyetemi, főiskolai végzettségüeké	nem változott.		

A második megállapitáshoz ismét néhány tényt közlünk. Noha a fluktuáció során sok érettségizett, esetenként egyetemi végzettséggel rendelkező vezető ment el, összességükben az alacsonyabb iskolai végzettségüek váltak ki:

x/ Néhány év alatt végbement erőteljes változásokat jól érzékeltetik a KSH 1957-es adatai:
Iskolai végzettség a községi tanácsoknál

	vezetők, ügyintézők együtt	VB elnök	Titkár
Egyetem, főiskola	1,2	o,2	o,5
Gazdasági,müszaki,tanácsakadémiai végzettség	2,5	2,4	1,3
Érettségi	2o,5	2,2	3o,4
Érettségi és magasabb végzettség együtt:	24,2	4,8	32,2
8 elemi, ill. általános	35,3	21,1	46,6
8 általánosnál kevesebb	4o,5	74,1	21,2
8 általános és kevesebb együtt:	75,8	95,2	67,8
Mindösszesen:	loo,o	loo,o	loo,o

Ebben az időszakban a vezetők 5,1, az ügyintézők 4,8%-a tanult tovább.
"A minisztériumok és a tanácsok dolgozói, 1957" KSH, Bp.

C. 6. tábla

Az 1963 és 1966 között fluktuálók iskolai végzettsége

/%/

	Az apparátusban/ból/ maradók		távozók	
	iskolai végzettsége			
8 általánosnál kevesebb	5		9	
8 általános	41	= 46	59	= 68
középiskola	47		29	
egyetem, főiskola	7	= 54	3	= 32
	100		100	

Ez azonban - mint az A. fejezetben már utaltunk rá - a vizsgálat időszakában az államigazgatás tudatos törekvését is tükrözi: a fluktuáció egyuttal a minőségi csere, a szakmai szinvonal növelésének eszköze is lett.

Itt csak az iskolai végzettség alakulására utaltunk. A fluktuáció két ciklusának lezajlása /távozások, majd a vezetőposztok betöltése/ után jelentősen javult az iskolai végzettség mérlege.

C. 7. tábla

Az iskolai végzettség alakulása a fluktuáció után

Iskolai végzettség	Távozók		Ujak		Arányeltolódás	
8 általánosnál kevesebb	14		4		- 10	- 22%
8 általános	48		37		- 11	
középiskola	33	38	54	58	+ 21	+ 2o%
egyetem, főiskola	5		4		- 1	

3./ Az alkalmazotti pályák alakulása

Az előzőekben sokoldaluan igyekeztünk felvázolni, hogy az államigazgatási szervezetet milyen tényezők késztették az alkalmazotti munkakörben nevelődött utánpótlás előnybe részesitésére.

S hogy az államigazgatás ilyen tipusu káderigényei kielégülhettek, abban fontos szerepet játszott az, hogy az alkalmazotti posztokról érkezők zömének a korábbiaknál előnyösebb poziciót nyujtott a tanácsapparátus.

Mindenekelőtt: a vezetővé választással valamennyien uj társadalmi csoportba jutottak: a vezetők körébe. Mint erről más összefüggésben szóltunk; az intézmény tekintélye meghatározza az adott státusz tekintélyét is, s ez a státuszt betöltő egyénnek is meghatározott tekintélyt biztosit. A vezetők körébe kerüléssel a helyi közélet tényezői lesznek /pl. részt vesznek minden fontosabb eseményen/, s kapcsolatba kerülnek más intézmények vezetőivel, felsőbb vezető körökkel is. Mindez felfelé lépést jelent a társadalmi presztizsskálán. A korábbi tanácsalkalmazottaknál kétségkivül előnyt jelentett az is, hogy saját szakmájukban, annak ranglétráján léptek előbbre.

Emellett legtöbbjüknek anyagi előnyt - fizetésnövekedést - is jelentett a vezetővé választás. Az 1963-65-ben tanácsi vezetőposztra kerülők /köztük a régi, de ezuttal posztot változtató tanácsi vezetők, tanácsi alkalmazottak, s a tanácsi szférán kivüli, más vezetőposztról, alkalmazotti stb. munkakörből érkezők/ 76%-ának jelentett a korábbinál magasabb fizetést a vb vezetői funkció, közülük a felének legfeljebb havi 3oo, a másik felének azonban 4oo-1.ooo forinttal több havi fizetést. /Ezen felül 37-en élveznek szolgálati lakást is./

Érthető tehát, hogy a tanácsi vezetőposztra kerülés után, a 63 alkalmazotti foglalkozásu közül a többség megmaradt a pályán. Pontosabban: a különösebb szakképzettséggel nem rendelkező, eredetileg alkalmazotti foglalkozásuakból maradt meg mintegy 7o%. A tiz szakalkalmazott /valamennyien speciális képzettséggel rendelkező, pl. tipikusan mezőgazdász/ közül kilenc hosszabb-rövidebb tanácsi vezetői pályafutás után ismét eredeti szakmáját választotta.

A 95 tanácsi alkalmazottként indulóból 2o lett ismét tanácsi alkalmazott.

Azaz: a korábban alkalmazotti munkakört betöltő összesen 158 főből 47, mintegy 3o% tért csak alkalmazotti munkakörbe vissza. /További 14 nem alkalmazotti munkakörbe került; a saját, illetve a más rétegbe kerülés jellegzetességeit azonban a következő fejezetben tárgyaljuk.

D./ AZ ÉLETPÁLYÁK JELLEMZŐJE: TÖBBSZÖRÖS MOBILITÁS

1./ Összehasonlitás egy országos reprezentációs vizsgálat megállapitásaival

Magyarországon a felszabadulás óta - tudomásunk szerint - a Központi Statisztikai Hivatal Népességtudományi Kutató Csoportja végezte el az első intragenerációs vizsgálatot a társadalmi átrétegződést felmérő, mintegy 16 ezer család adatait felölelő reprezentációs vizsgálaton belül.x/

A KSH felmérése, illetve a saját vizsgálatunk eredményeinek összehasonlitása csak bizonyos fenntartásokkal jogosult. A két vizsgálat ugyanis több lényeges körülményben különbözik:

x/ A KSH két, a társadalmi mobilitás kérdéseit vizsgáló reprezentativ felmérést készitett. Az egyik mintegy 15 ezer család adatait mérte fel, s a vizsgálat összefoglaló anyaga "Társadalmi rétegződés Magyarországon" cimmel jelent meg a KSH Időszaki Közlemények sorozatában,1966.11. A vizsgálathoz összegyüjtött óriási adattömegből több jelentős, egy-egy részletkérdést mélyebben vizsgáló tanulmány is született. Közéjük tartozik mindenekelőtt Ferge Sándorné "A társadalmi rétegek elméleti és gyakorlati körülhatárolásának lehetősége szocialista viszonyok között" cimü tanulmánya; Dr.Szántó Miklós:"Müvelődési struktura, társadalmi rétegek,életmód"; Kemény István:"A mobilitás társadalmi összefüggései", stb. A másik felmérést a KSH Népességtudományi Kutató Csoportja végezte, 16 ezer család adatai alapján. Erről készült tanulmányok:Dr.Klinger András-Dr.Szabady Egon:"A társadalmi átrétegződés és demográfia hatásai I.Budapesten és a városokban". KSH Népességtudományi Kutató Csoport Közleményei, No.7.1965/4. E felvétel alapján készült továbbá Dr.Andorka Rudolf:"Az intragenerációs mobilitás vizsgálatának néhány kérdése" cimü tanulmánya. A két vizsgálat alapján készült számos tanulmány elhangzott a Magyar Állami Statisztika loo éves évfordulóján rendezett tudományos ülésszakon,1967 májusában;majd megjelentek - esetenként röviditett formában - a Korszerü Statisztikai törekvések Magyarországon c. kötetben; az Akadémiai Kiadó gondozásában, 1968-ban.
Ebben a fejezetben Dr.Andorka Rudolf intragenerációs mobilitási vizsgálatának megállapitásait vesszük alapul az összehasonlitáshoz.

a./ eltérő a vizsgálat célja; a KSH statisztikai felmérést készitett; mi pedig szociológiai vizsgálatot végeztünk, amelynek egyik eszköze a statisztika;

b./ eltérő a vizsgálatba bevont személyek köre. A KSH felvétele - mint jeleztük -, a lakosságon belüli tényleges részaránynak megfelelően vette fel a mintába a különböző foglalkozásu kereső-ket: nem-mezőgazdasági és mezőgazdasági fizikai dolgozókat, egyéb szellemi foglalkozásuakat, vezetőket és értelmiségieket.

Minthogy a két felvétel időpontja nagyjából fedi egymást, /KSH 1962-64, saját 1963-65/ tulajdonképpen csak a felvételkor a községekben élő vezetők adatait hasonlithat-nánk össze; KSH 303, saját 281 fő.

Csakhogy emellett a két felvétel némileg eltérően definiálta a "vezetők" körét is.[x/]

x/ A KSH felvétele az "értelmiségiek és vezetőállásuak" társadalmi csoportjához sorolta
1./ az államigazgatási és gazdasági vezetőket /az államigazgatás központi szerveinek legfelső vezetőit; miniszterek, miniszterhelyettesek, főhatóságok és egyéb központi szervek vezetői stb./
2./ az államigazgatási és gazdasági középvezetőket;/minisztériumok, országos hivatalok, főhatóságok osztályvezetői, csoportvezetői és előadói, fővárosi, megyei és megyei jogu városi tanács VB osztályvezetői; a járási- és községi tanácsok VB elnökei és titkárai, a párt- és tömegszervezetek függetlenitett funkcionáriusai, közép- és kisvállalatok vezetői, tsz-elnökök és főkönyvelők, stb./
3./ a müszaki, tudományos, kulturális, oktatási- és egészségügyi vezetőket;
4./ a müszaki, tudományos, kulturális, egészségügyi és oktatási szakértelmiséget;
5./ a fegyveres testületek tisztjeit;
6./ egyéb értelmiségi és vezetőállásuakat.

A mi felvételünkben lényegében csak az "értelmiségiek és vezetőállásuak" 2. csoportja jelenik meg, s azon belül is csak egy, homogén csoport: "községi tanácsok vb elnökei és titkárai".

Az országos reprezentáción belül e homogén csoport aránya jelentéktelen; ehhez képest a mi mintánkban aránytalanul felnagyitva mutatja be.

c./ Eltérő a különböző társadalmi csoportokhoz tartozók meghatározása.[x/]

A mi vizsgálatunkban a fizikai dolgozók két kategóriája lényegében azonos a KSH felvétel kategóriáival; viszont sohasem tettünk egyenlőségjelet a vezetők és értelmiségiek, illetve az egyéb szellemiek kategóriái közé. Ezért nálunk mindig élesen elválik a "vezetők" /mégpedig egy sok szempontból homogén, jól körülhatárolható vezetői csoport/ és az "egyéb szellemi" /saját terminológiánkkal: alkalmazotti/ kategória.

x/ Az idézett intragenerációs mobilitási vizsgálat alapjában három kategóriát különböztet meg:
1. szellemi dolgozók
   benne: - vezetők és értelmiségiek
          - egyéb szellemiek /lényegében azok a munkakörök, amelyek betöltéséhez nincs szükség egyetemi vagy főiskolai oklevélre, tehát a tanitóktól, ovónők-től kezdve a gyors- és gépirókig/
2. nem-mezőgazdasági fizikai dolgozók
   benne: - szakmunkások
          - betanitott munkások
          - hivatalsegéd, portás, éjjeliőr, házfelügyelő
          - háztartási alkalmazott
          - segédmunkások
          - napszámosok és alkalmi munkások
3. mezőgazdasági fizikai dolgozók
   benne: - tsz-tag és segitő családtagja
          - állandó mezőgazdasági munkás és ismeretlen
          - kubikos
          - traktoros
          - napszámos
          - egyéb

Ezen belül további különbség: a mi "vezető" kategóriánkból - éppen a minta sajátosságai miatt - teljesen hiányzik az 1./ csoport: az államigazgatási és gazdasági felső vezetők köre; a 3./ és a 4./ csoport: müszaki, tudományos, kulturális, egészségügyi vezetők, illetve szakértelmiségiek, - minthogy e csoporthoz tartozók gyakorlatilag nem kerülnek községi tanácsi vezetőposztokra.

Ennyi eltérés után mi az végülis, ami érdemben összehasonlitható?

Mindenek előtt: a mozgások általános jellemzői. Megállapitható, - s a későbbiekben ezt részletesebben is kifejtjük, - hogy a vezetőréteghez tartozóknál a mobilitásnak számos azonos jellemzője van; a kis, homogén csoport mikroszkóp alá tett "tenger-cseppje" is bizonyitja a nagy egészre vonatkozó általános megfigyeléseket.

Noha a fentiekben kifejtett eltérések miatt óvakodunk a számszerü összehasonlitásoktól, időnként ezt is megtehetjük: annyira jellegzetesek a nagyságrendek; a mozgásirányok; a mobilitás lépcsői stb.

A továbbiakban néhány ilyen jellegzetességet ismertetünk.

1.1. Az értelmiség és egyéb szellemi réteg forrásai

Az intragenerációs mobilitás vizsgálat megállapitja: "...az értelmiségi és egyéb szellemi réteg nagyon megnőtt, a munkás réteg szintén növekedett, a mezőgazdasági réteg pedig erősen csökkent. Bár az egyes rétegek növekedése részben a gazdaságilag aktiv korba lépő fiatalokból és a kereső munkát vállaló /régebben eltartott/ nőkből adódott, ez a két forrás nem volt elég az értelmiségi, egyéb szellemi és nem-mezőgazdasági fizikai dolgozó szükséglet fedezésére, ezért sok mai vezető és értelmiségi régebben egyéb szellemi pályán, vagy munkásként /kisebb részben parasztként/ dolgozott, az egyéb szellemiek lényeges része régebben munkás /kisebb részben

paraszt/ volt. Az intragenerációs mobilitás tehát - az intergenerációs mobilitáshoz hasonlóan - szorosan összefüggött a társadalmi és foglalkozási struktura átalakulásával, illetve ezen keresztül az ország gazdasági és társadalmi fejlődésével.x/

Itt csupán emlékeztetünk néhány, már korábban is idézett megállapitásunkra:

- a társadalmi struktura átalakulásához szervesen hozzátartozott az államigazgatás uj szervezetének kialakulása, amely részben jelentősen több szervezeti egységet jelentett, részben pedig a korábbinál jelentősen magasabb vezetői és alkalmazotti létszámot;
- a vezetőrétegbe kerülők közül 106 fő /38%/ volt munkás vagy paraszt a tanácsok megalakulása előtt, illetve munkakezdéskor, és 125 fő /44%/ indult "egyéb szellemi" /tanácsalkalmazotti és egyéb alkalmazotti/ pályáról; /lásd 6/b. tábla/
- azok közül, akik vezetővé válásuk előtt alkalmazotti munkakört töltöttek be /158 fő/ 42%-a volt eredetileg munkás /66 fő/, és 12%-a paraszt /19 fő/ tehát összesen 54% fizikai foglalkozásu /lásd 7. tábla/

A megállapitások tehát teljesen egybehangzóak a vezetőréteg, illetve az alkalmazotti réteg forrásairól.

1.2. Tipikus jelenség: a többszöri foglalkozási mobilitás

A KSH vizsgálata egy táblázatot közöl a jelenlegi férfi szellemi réteg összetételéről az intragenerációs mobilitás története szempontjából.xx/

x/ Andorka idézett tanulmánya, 7-8. old.
xx/I.m. 6. tábla, 497. old.

Eszerint:

a./ nem változtatta meg társadalmi rétegét mindig szellemi volt	42,91%
b./ egyszer változtatta meg társadalmi rétegét, munkás-szellemi	39,31%
paraszt-szellemi	2,41%
c./ többször változtatta meg társadalmi rétegét, munkásként vagy parasztként indult, majd szellemi lett, azután ismét munkás vagy paraszt, végül ismét szellemi	15,58%
	100,00%

A fenti táblát csak az országos arányok érzékeltetésére közöltük, hiszen a mi adatainkkal - a felvételben szereplők körének különbsége miatt - összehasonlithatatlan.

A mi felvételünk szerint elvileg nem létezhet a./ kategória, hiszen mindenki, aki az államigazgatásban vezető lett, legalább egyszer megváltoztatta társadalmi rétegét. /A mai magyar államigazgatásban egyetlen olyan személy sem lehet vezetőposzton, aki 1945 előtt, a régi közigazgatásban vezetőposztot töltött be./

Ha mégis szerepeltetjük az a./ kategóriát, annak az az oka, hogy felvételünkben szereplők pályafutását nem 1945-től, hanem csak 1950-től, a tanácsok megalakulásától vizsgáljuk. S noha az 1950-ben már a tanácsnál dolgozók zömének ismerjük korábbi foglalkozását is, mégis, ezuttal ugy vesszük számitásba őket, mint már egy adott társadalmi csoporthoz - a vezetőkhöz - tartozókat.

Ezenkivül: a mi szempontunkból az sem változtatta meg társadalmi rétegét, aki a későbbiek során is más vezetőposztról került tanácsi vezetőposztra.

Ezért - a mobilitás első lépését tekintve - megjelenik egy csoport, aki "nem változtatta meg társadalmi rétegét", de a "nem változtatott" csupán 1950-től érvényes; előtte valamennyien más társadalmi csoporthoz tartoztak.

A b./ kategóriába mi azokat soroltuk, akik 1950 után egyszer változtatták meg társadalmi rétegüket, tehát előtte munkások, parasztok vagy alkalmazottak voltak, s innen kerültek közvetlenül vezetői posztra.

A zöm - esetünkben - c./ kategóriába tartozik; élénken demonstrálva a vezetővé választás előtti pálya "több lépcsős" fokozatait. Ezenkivül: szükségesnek látszott két időszakra bontani az egyéni mobilitás-történeteket. Az I. időszak: a vezetővé választás előtti mobilitás. /Lásd 6/c. tábla/

A II. időszak: a vezetői pályát követő mobilitás. /Lásd 7. tábla/ A két időszak között ugyanis éles cezura lehet; az I. időszakban valaki többszörösen változtathatta társadalmi rétegét, s a II. időszakban aztán tartósan vezető maradt, illetve lehet, hogy "egy lépéssel" lett vezető, de aztán ismét visszakerült a fizikaiak, stb. csoportjába, majd ismét vezető lett; azaz vezetővé válása után cserélt többször társadalmi réteget.

Nézzük előbb az I. időszak adatait:

D. 1. tábla

A felvételben szereplők intragenerációs mobilitása tanácsi vezetővé választás előtt:

	fő	%
a./ nem változtatta meg társadalmi rétegét: vezető[x/]	21	7
b./ egyszer változtatta meg társadalmi rétegét: munkás - vezető	26	9
paraszt - vezető	18	6
alkalmazott - vezető	87	31
c./ többször változtatta meg társadalmi rétegét; eredeti foglalkozása 1950-ben vagy munkakezdéskor: vezető-vezető, de közben volt munkás vagy/és paraszt, ill. alkalmazott;	16	6
munkás-vezető, de közben volt paraszt vagy/ és alkalmazott is;	43	15
paraszt-vezető, de közben volt munkás vagy/ és alkalmazott is;	19	7
alkalmazott-vezető, de közben volt munkás vagy/ és paraszt is;	38	14
egyéb és ismeretlen	13	5
Együtt:	281	100

Mint látható, az a./ kategóriába csupán 7; a b./ kategóriába 46, a c./ kategóriába pedig 47% esik; azaz a sokaság csaknem fele többször változtatta meg társadalmi rétegét, mielőtt az államigazgatásban vezető lett.

x/ Közigazgatási és egyéb /párt, tömegszervezeti, gazdasági, stb./ vezetőposztokon.

A II. időszak adatai:

D. 2. tábla

A felvételben szereplők intragenerációs mobilitása a vezetővé választás után[x/]

	fő	%
a./ nem változtatta meg társadalmi rétegét vezető-vezető[xx/]	164	55
b./ egyszer változtatta meg társadalmi rétegét		
vezető - munkás	21	7
vezető - paraszt	4	2
vezető - alkalmazott	53	19
vezető - egyéb és ismeretlen	10	4
c./ többször változtatta meg társadalmi rétegét; vezetővé választás után más társadalmi rétegben is volt, de végül		
vezető	22	8
munkás	2	1
paraszt	-	-
alkalmazott	3	2
egyéb és ismeretlen	2	1
Együtt:	281	99

x/ Az utolsó aktiv évben betöltött munkakör szerint.
xx/ Beleértve a nem-tanácsi vezetőposztra kerülőket is.

A táblához egy lényeges megjegyzés tartozik; a vizsgált 15 év mindegyikében /a ciklusok időpontjától függetlenül is/ kerültek községi tanácsi vezetőposztra emberek. A mi mintánkban szereplők közül /az első izben történt megválasztás időpontjáról lásd az 1/a. táblát/ 69 az első, 57 a második, 49 a harmadik ciklusban, s 1o6 a negyedik ciklus 3 éve alatt.

Az a./ kategóriában szereplő arány némileg megtévesztő: a 164 főből 88 ugyanis az 1-2-3 éve történt megválasztása óta nem változtatta meg társadalmi rétegét.

A mobilitás története ezért a 15 év alatt mutat teljes képet; s erre majd még rátérünk.

Az utóbbi táblából inkább néhány részletre érdemes felfigyelni. A számszerü adatokat a 1o. tábla tartalmazza; itt csak utalunk néhány jellegzetes vonásra:

- A bármely ciklusban vezetővé választottak közül kb. a csoporthoz tartozók fele vezető maradt; vagy ugy, hogy folyamatosan az volt /nem változtatta meg társadalmi rétegét/; vagypedig kitérők után /többször változtatta meg társadalmi rétegét/ de visszakerült a vezetők körébe.
- Minél régebbi vezetőt vizsgálunk, annál szembetünőbb a fenti jelenség: az 195o-54-ben először megválasztottak közül 66% maradt a vezetők rétegében; az 1955-58-ban először megválasztottak közül 54%, az 1959-62-es csoportból 4o%. /Az utolsó ciklushoz tartozók ilyen szempontból reálisan nem értékelhetők./ Ez egyébként ugyancsak alátámasztja az előző fejezetekben a vezetői, illetve a tanácsi vezetői pálya tartósságáról mondottakat.
- A vezetők köréből kikerülve azonnal, vagy kisebbnagyobb kitérők után a sokaság egyharmada lett ismét munkás, paraszt vagy alkalmazott, zömmel az utóbbi. /Erre vonatkozó adatainkat egyébként a

későbbiekben ugyancsak összehasonlitjuk a KSH vizsgálat megállapitásaival, amely szerint elég gyakori az eredeti foglalkozási rétegbe visszatérés. Lehetséges, hogy az országos arányokat tekintve ez a helyzet, az általunk vizsgált körben azonban nem: sokkal tipikusabb az egy-két lépcsős felfelé mobilitás, más rétegbe kerülés. Erről azonban majd részletesen szólunk e fejezet későbbi részében./

1.3. A többszöri mobilitás gyakorisága és tipusai

A teljes, 15 éves pályákat vizsgálva kapjuk meg a tényleges intragenerációs mobilitás adatait. A részleteket a 13. tábla közli, itt csak néhány összefoglaló adatot ismertetünk:

a./ a mobilitás gyakoriságáról, és
b./ tipusairól.

a./ 195o és 1965 között a többség legalább kétszer megváltoztatta társadalmi rétegét; s csaknem egynegyede /23,2%/ a 15 év alatt háromszor vagy annál többször cserélt társadalmi réteget, /a szélsőséges esetek; hárman nyolcszor is változtatták társadalmi rétegüket/.

D. 3. tábla

Az intragenerációs mobilitás gyakorisága

	fő	%
a 15 év alatt társadalmi rétege nem változott /195o-től, ill. munkakezdéstől mindig vezető volt/	6	2
egyszer változott	1o8	38,4
kétszer változott	1o2	36,3
háromszor változott	39	14
négyszer változott	18	6,3
ötször és többször változott	8	3,o
	281	1oo,o

b./ Részletesebben majd a későbbi fejezetekben foglalkozunk a mobilitás irányával; azzal a kérdéssel, hogy a 15 éves pályák kezdő és végpontjait összevetve kiknek jelentett stagnálást; illetve előre vagy visszalépést.
Itt - az előzőkkel összefüggésben - csupán néhány jellegzetes mobilitás-tipust ismertetünk:

- Az egyszeri pálya- /s egyuttal társadalmi réteg/ változások tipusai:[x/]

	fő	%
F[xx/]V	33	3o
A - V	73	68
V - A	2	2
V - F	-	-
	1o8	1oo

- A kétszeri váltás jellegzetes tipusai:

A - V - A	31	3o
F - A - V	28	27
V - A - V	12	12
F - V - F	1o	1o
F - V - A	7	7
egyéb /további ötféle komb./	14	14
	1o2	1oo

x/ A foglalkozási csoportok megjelölését a kezdőbetükkel röviditettük.
xx/ Munkás és paraszt együtt.

- A háromszori mobilitás esetén már a sok lehetséges kombináció között erős a szóródás.
A jellegzetesebbek:

	fő	%
A - V - A - V	9	23
F - A - V - A	8	2o
F - V - A - V	6	15
F - V - F - V	3	9
F - A - V - F	3	9

további, háromféle kombináció 2-2, négyféle kombináció pedig 1-1 esetben fordul elő.

- A négyszeri mobilitás esetén már csak két esetben találtunk 3 egyforma tipust / A - V - A - V - A /, illetve / F - V - F - V - F /, a többi kombináció már csak 1-2 esetben fordul elő.

- Az ötször és ötnél többszöri mobilitás esetei már csak együttesen jeleznek tipust; kis arányban, de ilyen esetek is léteznek.

A pályák "hullámzásairól" egyébként a következő fejezetben részletesebben is szólunk.

1.4. Visszatérés az eredeti rétegbe

Még egyetlen összehasonlitás kinálkozik a KSH intragenerációs vizsgálatával: az eredeti rétegbe visszatérés kérdése.

Andorka Rudolf tanulmányában a következőket irja: "... Magyarországon igen sokan vannak, akik társadalmi rétegüket többször is megváltoztatták. Ha csupán három réteget - szellemi dolgozókat, munkásokat és parasztokat - különböztetünk meg, akkor is a budapesti és városi vizsgálatban szereplő férfi családfőknek 13,5%-a tartozik ebbe a kategóriába. A szellemi rétegben /6. táblázat/ még nagyobb az

arányuk: 15,6%. Ez a sok "többlépéses" mozgás nyilvánvalóan a nagy mobilitás közérzetét kelti, viszont - mivel a többlépéses mozgás tartalma az esetek többségében éppen a kezdő rétegbe való visszatérés - nem nyilvánul meg az adatokban, ha csupán két meghatározott időpontban elfoglalt társadalmi csoportokat hasonlitunk össze. Mivel a Népességtudományi Kutatócsoport mobilitás vizsgálata az összeirt családfők összes foglalkozásváltozásait feljegyezte, pontosan nyomon lehet követni ezeket a többlépéses mozgásokat...Az intragenerációs mobilitásnak ez a tipusa - az eredeti rétegből való kilépés, majd oda való visszatérés - ugyancsak meglehetősen gyakran fordul elő."

A tanulmány 7. táblázata közli az erre vonatkozó adatokat. A táblázat különbséget tesz aszerint, hogy a mobilitás két vagy három réteg között zajlott-e, de eltekintett attól, hogy a leirt utat hányszor tették meg.

Megállapitásuk szerint a budapesti és városi férfi családfők közül 13,47% tartozik a többlépésben mobilak közé /a községekre vonatkozó adatok még feldolgozás alatt álltak./

Ezek közül - különböző tipusu pályafutások után - a táblázat szerint[x/]

a szellemi és munkás /vagy paraszt réteg között mobilak közül	
- eredeti - szellemi, munkás vagy paraszt-rétegébe tért vissza	42%
- más rétegbe lépett	13%
a munkás és paraszt rétegek között mobilak közül	
- eredeti rétegébe tért vissza	25%
- más rétegbe került	7%
mind a három rétegben volt	13%
Együtt:	100%

x/ Az adatokat megfelelően átszázalékoltuk.

Eszerint a vizsgált kör 67%-a lépett vissza eredeti rétegébe.

Saját adataink is tanusitják: vannak, akik a 15 éves pálya végén saját induló rétegükbe térnek vissza. Az adatok számszerüen nem hasonlithatók össze, hiszen a két vizsgált kör nem összehasonlitható. Emellett: a falusi vezetőposztra kerülőknél feltehetően több ok játszik közre abban, hogy kevésbé gyakori a saját rétegbe történő visszatérés /pl. kisebb követelmények, eleve kisebb szintkülönbség az induló és az adott vezetői státusz között stb./

Saját adataink elemzéséből kihagytuk azt a 38 főt, aki 1950-ben, a tanácsok megalakulása előtt vezetőposztot töltött be /részben az uj közigazgatásban, részben másutt/, közülük ugyanis 28-an nem "visszatértek", hanem megmaradtak saját vezetői csoportjukban a 15 év végeredményeként; bár lehet, hogy közben más társadalmi csoportban is hosszabb-rövidebb időt eltöltöttek. Őket azonban - az adott elemzésben - nem tekinthetjük "visszatérőknek".

D. 4. tábla

A vezetői rétegből az induló foglalkozási csoportjukba visszatérők aránya:

Foglalkozási csoport 1950-ben, illetve munkakezdéskor /fő/		A saját foglalkozási csoportjába tért vissza[x/] /fő/ a csoporthoz tartozók %-ában	
munkás	66	10	15
paraszt	19	2	10
alkalmazott	124	34	27
egyéb	34	1	3
	243	47	19
vezetők	38		
együtt:	281		

x/ Nyugdijba menőknél: az utolsó aktiv évben betöltött munkakör.

Megjegyezzük: a saját foglalkozási csoportjukba visszatérők sem feltétlenül a kiinduló szintre lépnek vissza, hanem pl. a visszakerülő alkalmazottaknak csaknem fele a saját foglalkozási csoportján belül magasabb szintre került. S van egy ellenkező irányu mozgás is: a lefelé mobilitás.

Ez azonban átvezet egy lényeges problémakörhöz: a mozgások irányának, horizontális vagy vertikális voltának meghatározásához.

2./ A mobilitás iránya

Magyarországon az eddigi, uttörő jellegü, társadalomstatisztikai eszközökkel végzett mobilitás vizsgálatok elsődleges célja az volt, hogy a nagy társadalmi rétegek mozgását regisztrálják. Ezek a vizsgálatok mindeddig nem tudták kellően érzékeltetni a "feljebb" és a "lejjebb" szintjeit. A munkás, paraszt, szellemi foglalkozásuakat mintegy sikban elhelyezkedő, egymás melletti csoportként kezelték, amelyek között, mint a közlekedő edényekben, mindig azonos szintekig áramlanak a mobil rétegek.

Ezuttal megkiséreltük - a tanulmány III. fejezetében ismertetett, saját "találgatásaink" alapján kialakitott horizontális és vertikális szintek segitségével - osztályozni a mintában szereplők mozgásának irányát.

Az osztályozásban két csoportot különböztettünk meg:

a./ a saját rétegükbe visszalépőket;

b./ más rétegbe kerülőket.

Mindkét csoportban három fokozatot különböztetünk meg: induló státuszához képest, a 15 év után az egyén

- azonos,
- magasabb, vagy
- alacsonyabb szintre került.

2.1. Visszatérés a saját rétegbe

Mint korábban jeleztük: a 15 év alatt 10 fizikai munkás, 2 paraszt, 34 alkalmazott és 1 egyéb foglalkozásu került vissza saját rétegébe.

Mi a különbség induló és visszalépő státuszuk között?

D. 5. tábla

A saját rétegükbe visszatérők státuszának változása

	Az eredetihez képest azonos	magasabb	alacsonyabb szintre lépett vissza	Együtt fő
Munkás	8	1	1	10
Paraszt	2	-	-	2
Alkalmazott	14	16	4	34
Egyéb	1	-	-	1
	25	17	5	47

Az azonos szintre visszalépés rendszerint rövid tanácsi pályafutással függ össze; az érintettek nem tudtak megbarátkozni a tanácsi vezetői munkakörrel.

A magasabb szintre lépés - mint látni fogjuk - előfordul a más rétegbe kerülőknél is, bár - bizonyos csoportoknál - jellegzetesebb a lefelé mobilitás.

A saját rétegben alacsonyabb szintre kerülés rendszerint valamilyen sulyosabb büntetés következménye.

2.2. Más rétegbe kerülés

Mindazoknak, akik a tanácsok megalakulása előtt nem vezetőként kezdték a felmért 15 éves pályát, tulajdonképpen "más rétegbe kerülést" jelentett a vezetővé választás. A felvételben szereplő 281 fő közül ilyen értelemben 243 fő volt "felfelé mobil".

A vezetők köréből kilépés ezért - hasonló értelemben - mindig "lefelé" lépés; a saját értékelési rendünk szerint akkor sem tekinthetjük másként, ha az uj státusz anyagilag vagy más szempontból esetleg előnyösebb, mint a vezetői státusz volt.

A "lefelé" mobilitást azonban ezen tulmenően ugy is vizsgálhatjuk: milyen hatása volt az egyén életpályájra annak, hogy hosszabb-rövidebb ideig vezetőposztot töltött be? Azaz: ha nem eredeti rétegébe, s nem eredeti státuszába került vissza, akkor hova lépett? A vizsgálandó kérdés tehát:

a./ az eredeti társadalmi csoportból milyen más csoportba történt a mobilitás?

b./ Az eredeti csoportban elfoglalt szinthez képest azonos, magasabb, vagy alacsonyabb szintre került?

a./ A társadalmi csoportok közötti mobilitás

Nem lépett vissza eredeti társadalmi rétegébe az, aki a felvétel idején a vezetők köréhez tartozott, - s ez teszi ki a sokaság 59%-át. Ide sorolhatjuk még azokat is, akik vezetőként mentek nyugdijba, s e két csoport együtt 7o%-ot tesz ki. /Lásd 8.tábla/

A saját rétegébe a teljes sokaság 15%-a lépett visszza, tehát csupán 15% a más rétegbe átlépők aránya.

Megoszlásuk:

D. 6. tábla

Átlépés más rétegbe

Induló státusz	Érkező státusz				Együtt
	Munkás	Paraszt	Alkalmazott	Egyéb és ismeretlen	
Vezető	2	1	6	1	1o
Munkás	-	1	6	2	9
Paraszt	4	-	8	-	12
Alkalmazott	7	-	-	7	14
Egyéb	-	-	2	-	2
	13	2	22	1o	47

Vezetőként indulók csoportjából főként olyan személyek kerültek - esetenként lényegesen - lejjebb, akik 195o előtt lettek vezetők, s 15 év multán már nem tudtak megfelelni a követelményeknek. Nyilvánvalóan kisebb a törés az alkalmazotti munkakörökbe kerülőknél, mint azoknál, akik fizikai munkakörbe mentek.

A munkásoknál - a vezetői poszt elhagyása után - a felfelé mobilitás a tipikus; csak ugy, mint a parasztoknál; hiszen mindkét csoportból a zöm alkalmazotti munkakörbe került.

Az alkalmazottaknál mind a munkás-rétegbe kerülés, mind az "ismeretlen" megjelölés rendszerint "lefelé" mobilitást jelent, s többnyire sulyosabb vétség következménye.

b./ Változás az eredeti csoportban elfoglalt szinthez képest

Mint a saját rétegükbe visszatérőknél, itt is három fokozatot különböztethetünk meg: a mobilitás végeredményeként az egyén azonos, magasabb, vagy alacsonyabb szintre került?

D. 7. tábla

A más rétegbe lépők státuszának változása

Induló státusz	Az induló státuszhoz képest az érkező státusz				Együtt
	azonos	magasabb	alacsonyabb	ismeretlen	
vezető	-	-	1o	-	1o
munkás	1	8	-	-	9
paraszt	3	7	2	-	12
alkalmazott	1	-	6	7	14
egyéb	2	-	-	-	2
	7	15	18	7	47

Mint látható, a más rétegbe lépők közül is zömmel a munkások és parasztok kerültek eredeti státuszuknál magasabb - esetenként jelentősen magasabb - szintre; a vezetők és az alkalmazottak pedig alacsonyabbra.

A más rétegbe visszalépő, 195o-ben vezetőként kezdőknél általában hasonló a magyarázat, mint a saját rétegükbe visszalépőknél, bár a visszalépés itt is esetenként sulyosabb büntetés következménye.

Szinte egyértelmüen ez a magyarázat a más rétegbe kerülő alkalmazottaknál is: az alacsonyabb státuszba kerülés mellett az "ismeretlen" megjelölés az esetek többségében szabadságvesztés büntetést jelent.

Végeredményben a saját, illetve a más rétegekbe visszalépőknél a mobilitás aránya:

D. 8. tábla

A saját, illetve a más rétegekbe visszalépők státuszának változása

Induló státusz	Az induló státuszhoz képest az érkező státusz								Együtt	
	azonos		magasabb		alacsonyabb		ismeretlen			
	fő	%	fő	%	fő	%	fő	%	fő	%
vezető	-	-	-	-	1o	1oo	-	-	1o	1oo
munkás	9	47	9	47	1	6	-	-	19	1oo
paraszt	5	35	7	5o	2	15	-	-	14	1oo
alkalmazott	15	31	16	33	1o	2o	7	16	48	1oo
egyéb	3	1oo	-	-	-	-	-	-	3	1oo
	32	34	32	34	23	25	7	7	94	1oo

Azaz: a munkások és parasztok mintegy fele felfelé mobil, másik fele legalább azonos szintjére került vissza, másszóval: e két réteg tagjai számára nyilt meg leginkább a felfelé mobilitás utja a vezetőposzt elhagyása után.

Összességében a vezetőrétegből kilépők mintegy harmada induló szintjére lépett vissza; harmada felfelé lépett, s ugyancsak mintegy harmadrészük került induló státuszánál lejjebb.

E./ A PÁLYÁK "HULLÁMZÁSAI"

Az előző fejezet 1. 3. szakaszában már utaltunk rá: a sokaság 36%-a kétszer, 23%-a pedig háromszor vagy annál többször változtatott foglalkozást, s ezzel együtt bizonyos értelemben társadalmi réteget is.

Figyelemre méltó mindenekelőtt, hogy a sokaság mintegy negyedrészének erősen "hullámzó" a pályája: a 15 év története felfelé és lefelé lépések sorozatának története.

1./ A mobilitás tipusai a teljes pályákon

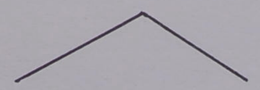
A fel- és lefelé lépések sorozatát - az összehasonlithatóság kedvéért - 7 tipusba soroltuk[x]:

a./ változatlan = ha a 15 év alatt, az 195o-es kezdőponttól a felvétel időpontjáig, illetve az utolsó aktiv évig azonos szinten /gyakorlatilag: azonos - vagy azonos értékü - poszton/ volt;

b./ monoton növekvő = ha a kiinduló ponttól kezdődően csak "felfelé" lépett, egy vagy több lépésben, de sohasem lépett vissza;

c./ monoton csökkenő = ha a kiindulási ponttól csak "lefelé" lépett; egy vagy több lépésben, de sohasem lépett "felfelé";

d./ növekvő-csökkenő = ha a kiinduló ponttól előbb egy vagy több lépésben felfelé mobilitás volt, majd azt egy vagy többlépéses lefelé mobilitás követte;



x/ A tipusoknál grafikusan is feltüntettük a mozgás-irányokat.

e./ csökkenő-növekvő = ha a d./ pontban vázolt mobilitás forditott sorrendben történt;

f./ növekvő-csökkenő-növekvő = ha a kiinduló ponttól előbb egy vagy többlépéses felfelé mobilitás; azt követően egy vagy többlépéses lefelé mobilitás, majd ismét felfelé mobilitás zajlott le;

g./ csökkenő-növekvő-csökkenő = ha az f./ pontban vázolt mobilitás forditott sorrendben történt.

Ezuttal is érdemes - a teljes pályák felmérése előtt - megkülönböztetni a tanácsi vezetővé választást megelőző, illetve az azt követő időszakokat.

A tanácsi vezetővé választást <u>megelőző</u> pályákra <u>monoton növekvés jellemző</u>: a sokaság 66%-a tartozik ebbe a kategóriába, s további 15% pályája változatlan; azaz vezetők voktak és maradtak. /Lásd 11. tábla/

A tanácsi vezetővé választás <u>utáni</u> pályákon a "változatlan" kategória dominál: ide tartozik a sokaság 58%-a. A további 3o%-é azonban már a csökkenő tendenciáju pályákhoz tartozik /monoton csökkenő, illetve a csökkenő-növekvő-csökkenő kategóriákba/. /Lásd 12. tábla/

Itt azonban már érdekes az eltérés aszerint is, hogy ki melyik ciklusban lett vezető:

<u>E. 1. tábla</u>

<u>A tanácsi vezetővé választás utáni pályák alakulása ciklusonként</u> /a ciklusban vezetővé választottak százalékában/

	195o-54	1955-62	1963-tól	Együtt
változatlan	46	4o	83	58
csökkenő-növekvő	21	7	1	8
monoton csökkenő	23	48	16	3o
csökkenő-növekvő-csökkenő	1o	3	-	-
	33	51		
nem értékelhető	-	2	-	1
	loo	loo	loo	loo

Tehát, ha az 1963-64-65-ben először megválasztottaktól eltekintünk, akkor az első ciklushoz tartozók közül 33, a második-harmadik ciklushoz tartozók közül 51% pályája süllyedt lefelé.

A <u>teljes pályákat</u> a lépések gyakoriságának összefüggésében értékelhetjük a legszemléletesebben. A 13. tábla ismerteti a részleteket; itt csak néhány összefoglaló adatot emelünk ki:

- <u>változatlan</u> mindössze 6 esetben volt a pálya; amikor az egyének a 15 év alatt sem fel-, sem lefelé nem léptek;
- <u>növekvő</u> tendenciáju a pályák nagyobbik fele:64%-a. Ebből monoton növekvő - azaz zavartalan emelkedésü - a pályák 48%-a, a többi, - több-kevesebb hullámzás után - ivel végülis felfelé. Ez egyuttal azt jelenti: a többség számára a felfelé mobilitás lehetőségei adottak;
- <u>csökkenő</u> tendenciát mutat a pályák mintegy 3o%-a, mégpedig zömmel a kétszer fel- és lefelé mobil pályákon, amikor az egyének hosszabb-rövidebb vezetői müködés után a fizikai vagy alkalmazotti rétegbe kerültek vissza.

Ez a 3o%-os arány megitélésünk szerint jelentős. Igaz, hogy a vizsgált esetekben általában nem magasra ivelő pályákról van szó: a felfelé és a lefelé mobilitás egyaránt legfeljebb 1-2 szinttel magasabbra vagy alacsonyabbra kerülést jelent. Mégis, a lefelé hajló pályák viszonylag magas arány, a lefelé mobilitás ténye utal a tanácsi vezetők kiválasztásának mai problémáira, a szaktudás igénye és a képviseleti elv összeegyeztetésének egyre nehezebben megoldható konfliktusaira.

E jelenségen tul: a sokaság mintegy felének pályája nem egyenletes, hanem erősebben vagy gyengébben hullámzó.

Ez természetesen részben a társadalmi-gazdasági struktura változásainak következménye. E változásokkal párhuzamosan azonban hatottak egyéb tényezők is. A vizsgált 15 év különböző időszakaiban például más-más vezetőtipust igényelt a politikai vezetés. Az 5o-es évek elején a begyüjtési terveket vaskézzel végrehajtó, az elkeseredetté élezett falusi osztályharcban semmitől vissza nem rettenő tanácselnök volt az igényelt vezető-tipus; a ma igénye pedig a müvelt, a lakossággal szivélyes viszonyban lévő, az ügyintézés tartalmi és formai kérdéseiben járatos, jó fellépésü tanácsi vezető. Csupán ez az egyetlen, többször módosuló, változó körülmény sokak életpályáját tette hullámzóvá a 15 év alatt.

De a pályák hullámzásaiban számos más tény is közrejátszott: például anyagi okok; voltak időszakok, amikor a községi tanácsi vezetői fizetések alacsonyabbak voltak számos alkalmazotti és fizikai munkakör fizetésénél. Ez az egyenlőtlenség időről-időre ujra jelentkezik. Ezuttal például a tsz-vezetői jövedelmek haladják meg - rendszerint jelentősen a tanácsi vezetői fizetéseket, s nem ritkaság, hogy valaki 1.ooo-1.5oo forinttal több havi fizetést kaphat tsz-elnökként, mint vb elnöki munkakörben. Ez egyrészt önmagában is komoly anyagi előny, - s különösen az államigazgatási pálya lehetőségeihez viszonyitva, ahol a korcsoport szerinti fi-

zetésnövekedés alapján az egész életpálya során sem lehet ilyen arányu jövedelem növekedést elérni. A tanácsapparátuson belül előlépés /nagyobb községbe, funkcióba/ is csak a legritkább esetben jár 2-3oo forintnál nagyobb fizetéskülönbséggel.

Ehhez tartozik, hogy ma még a tsz-elnöki poszton sem kivánnak meg speciális, vagy magasabb szaktudást; tehát a községi vb vezetők /gyakran nem is a legértékesebbek/ évek óta mintegy "kádertartalékot" jelentenek ezekre a posztokra.

A pályák hullámzását még számos ok magyarázza: voltak kényszerü és önkéntes változtatások; rövidebb és hosszabb időszakra szólók. Az adatok mindenesetre azt tükrözik: a csoporthoz tartozók mintegy felének életpályája nem volt zavartalan:a 15 év alatt sokszor léptek le- és felfelé.

2./ A mobilitás tipusai a tanácsi pályákon

Eddig a mintába tartozó össz-sokaság pályaalakulását tekintettük át. A következőkben kizárólag a tanácsapparátushoz kötődők pályáját vizsgáljuk, tehát azokét, akik legalább 8 évet töltöttek el a tanácsapparátusban, a felvétel idején is ott dolgoztak, illetve onnan mentek nyugdijba. Az összsokaság mintegy harmada /93 fő/ tartozik ehhez a csoporthoz.

A pályák hullámzását mindenekelőtt az apparátuson belüli mobilitás gyakorisága, illetve a fel- és lefelé lépések aránya mutatja.

E. 2. tábla

A mobilitás gyakorisága és iránya a tartósan a tanács-apparátushoz tartozóknál

A lépések száma	A lépések iránya			Együtt
	csak le-felé	csak fel-felé	fel - és le-felé	
nem lépett[x/]	-	-	-	1o
egyszer lépett	2o	6	-	26
kétszer lépett	13	4	1o	27
háromszor lépett	2	-	14	16
négyszer lépett vagy többször	2	-	12	14
Együtt	37 /4o%/	1o /11%/	36 /39%/	93 /1oo%/

A tanácsapparátushoz tartozók csaknem 4o%-ának nem volt egyenletes a pályája; kisebb-nagyobb előre és visszalépések közepette telt el a 8-15 év.

A pályák "hullámzását" legszemléletesebben az egymást követő fel- és lefelé lépések arányai mutatják.
A + és - előjelü, a fokozatokat jelző lépésekkel mindig az előző tanácsi munkakörhöz képest bekövetkezett emelkedést vagy süllyedést jeleztük.

x/ Megválasztásától azonos szintü vezető maradt.

E. 3. tábla

A fel- és lefelé mobilitások lépcsői a tartósan a tanács-apparátushoz tartozóknál

Lépések száma	A lépések iránya							Együtt fő
	felfelé +1-3	4-6	7 és több fokozat	azonos szintre	lefelé -1-3	4-6	7 és több fokozat	
nem lépett								1o
egyszer	9	7	4		3	3	-	26
kétszer	5	8	5	2	4	1	2	27
háromszor	4	5	4		3	-	-	16
négyszer és több-ször	3	4	4	1	2	-	-	14
Összesen:	21	24	17	3	12	4	2	93

Ha a lépések számától eltekintünk, akkor végeredményben

	fő	%
a helyzete nem változott[x/]	13	14
+ 1 - 3 fokozat	21	
4 - 6 fokozat	24	
7 és több	17	
	62	67
- 1 - 3 fokozat	12	
4 - 6 fokozat	4	
7 és több	2	
	18	19
Együtt:	93	1oo

x/ Nem lépett, illetve azonos szintre lépett

A tanácsi pályafutás közbeni lépés-változások nem jelzik szükségképpen a végeredményt; hiszen az első két lépés lehetett emelkedő, a harmadik süllyedő és megforditva. De jelzik: a tanácsi pályákon elég gyakori és sok-fokozatu mind az előre, mind a visszalépés.

Végeredményben a tanácsapparátushoz kapcsolódó pályák közül a fejezet elején bevezetett osztályozás szerint:

E. 4. tábla

A mobilitás tipusai a tartósan a tanácsapparátushoz tartozóknál

	fő	%
a/ változatlan	1o	11
b/ monoton növekvő	42	45
c/ monoton csökkenő	6	7
d/ növekvő-csökkenő	19	21
e/ csökkenő-növekvő	3	3
f/ növekvő-csökkenő-növekvő	4	4
g/ csökkenő-növekvő-csökkenő	9	9
	93	1oo

Azaz: a tanácsapparátus - ha nem is egyenletesen - végeredményben emelkedő pályát biztositott a tartósan ott müködők mintegy felének /b., e., f. kategória/. Az apparátusi pályafutások azonban arra is mutatnak: a vizsgált 15 évben az adott körülmények között a szakmai és a képviseleti elv ellentmondásait nem lehetett feloldani. A vezetők, akik megválasztásuktól kezdve állami alkalmazottakká is váltak, és akiktől egy speciális "szakma" az államigazgatás feladatainak ellátását is el kell várni - egyfelől tulajdonképpen meg

vannak fosztva az állami alkalmazottaknak kijáró, a szakmai "ranglétrán" előrehaladás megnyugató lehetőségétől, az előrelépés természetes utjaitól, s fel- vagy lefelé lépéseik oka sokféle szubjektiv kritérium lehet. Másfelől: a felettes szervekre háruló "egyéni értékelés" lehetővé tette a szelekciót is; mind a felfelé, mind a lefelé haladó pályák esetében. Az egészséges szelekció tulajdonképpen jobb a "szamárlétra" mechanizmusánál; ezesetben inkább ott van a probléma, hogy a szelekció kritériumai nem eléggé egyértelmüek; tul sok teret engednek a szelekciót végrehajtók személyes véleményének.

3./ A vezetői tevékenységek értékelésének problémái

A vezetőkkel kapcsolatos, a szervezeten belül kialakuló elvárásokat némileg jellemzik a járási tanácsi személyzeti vezetők körében végzett véleménykutatásunk eredményei.

Noha egy-egy községi vezető tevékenységének megitélése nemcsak a személyzeti vezető feladata, véleményük rendszerint mégis komoly szerepet játszik a felső vezetők értékitéletének kialakitásában.

A véleménykutatást a teljesség igénye nélkül végeztük - e nagy, önálló kutatást igénylő témát nem dolgozhattuk fel az adott vizsgálat keretében. Megállapitásait - amelyek tulajdonképpen témánk több pontjához kapcsolódnak, - csupán azért közöljük itt, hogy érzékeltessük az itéletalkotásban az objektivebb mércék hiánya miatt szükségképpen nagy szerephez jutó szubjektivitást.

A vizsgálathoz két módszert alkalmaztunk. Az egyik: minden, a mintában szereplő vezetőről egy szóbeli értékelést kértünk a járási személyezti vezetőtől, a következő kérdések alapján: "mi a legjellemzőbb jótulajdonsága mint vezetőnek"- "mint embernek" és: "milyen képességei, tulajdonságai nem kielégitőek, mint vezetőnek? - Mint embernek?"

A kérdések mellett szándékosan nem soroltunk fel példaként semmilyen készséget, tulajdonságot, nehogy a válaszokat befolyásoljuk. Éppen ezért feltételezhetjük, hogy minden személyzeti vezető többé-kevésbé a saját elképzeléseit vetitette ki az egyes emberekre; számos lehetséges jótulajdonságuk vagy fogyatékosságuk közül azt tekintette, minősitette a "legjellemzőbbnek", ami a saját értékskálájának pozitiv vagy negativ pólusán mint legfontosabb jó vagy rossztulajdonság szerepel. Ennyiben tehát véleményüket ugy is felfoghatjuk, mint a községi vezetők tulajdonságaira, képességeire vonatkozó elvárásokat, illetve elutasitásokat.

Tudjuk ugyanakkor, hogy sajnos, eléggé tisztázatlan fogalmakkal dolgoztunk. Ebben közrejátszott a kérdések definiálatlansága is; az a törekvésünk, hogy ne "irányitsuk" a válaszokat, egyuttal tág teret nyitott a félreértéseknek. A válaszok nem mindig a kérdésre feleltek, - például a legjellemzőbb emberi fogyatékosságnak tucatnyi esetben a szakmai hozzá nem értést minősitették.

Előfordult, hogy a negativum hiányát, azaz, hogy valakinek "nincsenek káros szenvedélyei", egyuttal pozitiv tulajdonságnak értékelték. Emellett az olyan tulajdonságokat, amelyek egyaránt jellemezhetnek valakit ugy is, mint vezetőt, és ugy is, mint embert /pl. türelmes, nyilt, igazságszerető/ a kérdés pontatlansága miatt néhol vezetői, máshol emberi erényként tüntették fel. A kérdőiv hibáját utólag ugy korrigáltuk, hogy a jótulajdonságokat, illetve a fogyatékosságokat egy-egy csoportba vontuk össze, függetlenül attól, hogy eredetileg emberi, vagy pedig vezetői tulajdonságként szerepeltek-e.

A kapott eredményt itt nincs módunkban részletesen ismertetni - a válaszok elemzése egyébként is főként abból a szempontból tanulságos, hogy mennyi, komoly kutatásra váró kérdés lenne e témakörben; mennyire hozzávetőlegesek még elképzeléseink, amikor a munkakörökhöz kivánatos általános

vezető készségek /irányitó, kezdeményező, döntési, stb./ együttesét kellene meghatároznunk; /amelyek egyébként feltehetően még a község nagyságától függően is más-más kombinációban kivánatosak/ vagy különösen, ha a speciális vezetői tulajdonságokat keressük. Az utóbbiaknak e funkcióban különösen nagy a jelentőségük. Részben azért, mert a vezetés igen sok vonatkozásban testületi tevékenység része, ami a szervezőkészségtől az alkalmazkodási készségig sokféle tulajdonság és jellemvonás meglétét kivánja. Másrészt: bizonyos jellemvonások elengedhetetlenek, mások pedig megengedhetetlenek e funkcióban, azért, mert a vb vezetők az államhatalom helyi szervének képviseletében, a rájuk származtatott jogkörök gyakorlóiként kerülnek kapcsolatba az állampolgárokkal.

Vizsgálódásainkból ugy tünt, hogy a vezetői tulajdonságok megitélésénél az utóbbi dominál; a vezetőtől - a szakmai ismereteken tul - mindenekelőtt bizonyos magatartásbeli, viselkedési normákat kivánnak meg.

Az alábbi táblázatban összesitettük a kérdésekre kapott, első helyen szereplő feleleteket; csupán a gyakoriság szerint csoportositva. Kettőnél többször összesen 3o féle jótulajdonság és 19 féle fogyatékosság szerepelt. A leggyakoribb 1o-1o tulajdonság:

Legjellemzőbb jótulajdonság	Gyakoriság	Legjellemzőbb fogyatékosság	Gyakoriság
szorgalom	24	szakmai hozzá nem értés	28
szerénység	21	határozatlanság	14
jó szervezőkészség	16	gyakorlatlanság	12
közvetlenség	12	zárkózottság	12
következetesség	9	elégtelen müveltség	1o
csendesség	9	önteltség	5
határozottság	9	tulzott szerénység	5
megfontoltság	8	hirtelenség	5
őszinteség	8	kiforratlan vezetői és irányitókészség	5
barátságosság	6	bátortalanság	4

Figyelemre méltó, hogy a készségeket és jellemvonásokat kereső kérdésekre is - minden mást megelőzően és nagyon is érthetően - a puszta szakmai hozzáértés kivánalma a felelet; enélkül ugyanis nehéz gyümölcsöztetni a még oly kitünő vezetői képességeket is. A legáltalánosabb kivánalmak - pozitiv előjelüvé téve a most hiányosságként felsorolt tulajdonságokat is - a szakmai hozzáértés; a szorgalom; a szerénység; a jó szervezőkészség, a határozottság; a közvetlenség; a nyiltság; a gyakorlottság; s a megfelelő müveltség.

Ha azonban együtt számoljuk el a rokonfogalmakat, akkor kitünik, hogy a "szerény, szelid, barátságos, tiszteletlettudó, jómodoru, udvarias, közvetlen, szolgálatkész, készséges, megértő, emberséges" stb. jelzők együttese vezet; ezeket a magatartásbeli tulajdonságokat tartják első helyen számon, mint vezetői és emberi erényeket. /Az egynél több gyakoriséggal szereplő pozitiv vezetői és emberi tulajdonságok együttes összege 182, ebből 75-öt a fenti tulajdonságok tesznek ki/.

E nagyon fontos kritérium elsősorban a <u>lakossággal való</u> kapcsolatában jellemzi a vb vezetőket; megitélésükben emögé még távolról sem sorakoznak fel a <u>munkával</u> kapcsolatos, és különösen a vezetői tulajdonságok. /A vezetői készségek <u>együttesét</u> jelölő fogalmak, mint vezetőkészség, szervező-irányitókészség 2o esetben; ennek egyes részleteit jelölő fogalmak, mint a határozottság, a tervszerüség, megfontoltság, következetesség 28 esetben jelennek meg a fenti összegben./

Ennél gyakoribbak a vezetőt mint <u>munkaerőt</u> jellemző megállapitások /pontos, szorgalmas, igyekvő, lelkiismeretes stb./ Ezek a jelzők 35 esetben szerepelnek a fenti összegben, mutatva egyuttal azt is, hogy az általános dolgozói tulajdonságok megitélésében gyakorlottabbak maguk a minősitők is, mint a <u>vezetői</u> készségek felmérésében. /Amelyek, a három vezetői munkakör tényleges követelményei körüli bizonytalanság miatt egyébként is elég hozzávetőlegesek./

A fentiekhez hasonló eredményt kaptunk a másik, kiegészitő vizsgálattal is. A következő eljárást alkalmaztuk: megjelöltünk bizonyos, a vezetőkkel szemben támasztható általános kivánalmakat, például: "Beállitásakor tapasztalatai a vb vezetői munkakörben". A válaszhoz alternativ feleltekre módot adó skálát adtunk: "semmi - majdnem semmi - volt bizonyos tapasztalata, teljes hozzáértéssel rendelkezett". Vagy: "Modora, viselkedése: nagyon rokonszenves, megnyerő, - bizalmat keltő - átlagos - félénk - öntelt - visszataszitó". A külső megjelenéstől a beszédkészségen, döntési készségen át számos ilyen kérdésre kértünk választ. A feleletek a legtöbb kérdéscsoportnál erősen szóródnak; a modorra, viselkedésre - tehát az emberi kapcsolatok külső jegyeire - vonatkozó kérdéseknél azonban egyértelmüen a pozitiv tulajdonságok dominálnak. Ez is arra utal, hogy kiválasztásuknál szerepet kaptak azok a tulajdonságok, amelyek alkalmassá teszik őket, mint vb vezetőket, a lakossággal, sok és sokféle emberrel a szivélyes kapcsolat kialakitására.

A járási személyzeti vezetők véleménye tehát önmagában mutatja: mennyire szubjektivek lehetnek az egyént megitélő vélemények. Természetesen a vezetők tevékenységét nagyon nehéz objektiv mérőszámokkal jellemezni; még egy ipari üzemben sem lehet az igazgató tevékenységét aszerint megitélni, hogy évről-évre mennyivel növeli nyereségét az üzem.

Különösen nehéz az itélet-alkotás az államigazgatás vezető posztjain dolgozókról; rátermettségük, tudásuk aligha mérhető az elintézett ügyiratok számával, a tanácsülések aktivitásával, stb.

Bizonyos azonban, hogy személyük, tevékenységük értékeléséhez több, egyértelmübb mércére lenne szükség. Feltehető ugyanis, hogy a tanácsi pályák "hullámzásaiban" komoly szerepe van a felettesek itélet-alkotásában tág térhez jutó szubjektiv véleményeknek is.

F./ A VEZETŐVÉ VÁLÁS HATÁSA AZ ÉLETPÁLYÁKRA

Mint az előző két fejezetből kitünt: általában szük a mobilitás tere; felfelé és lefelé egyaránt rendszerint néhány lépcsős a mozgás szintere. A kivétel nagyon kevés; a többlépcsős lefelé mobilitás eleve magasabb szintről indulást tételez fel, s noha van olyan, aki 1950-ben jóval magasabb szintről került több szinttel lejjebb, ez az eset elég ritka, - a korábban magas szintü vezetők rendszerint nem községi tanácsi vezetőposztra jutottak; még volt megyei vb elnökök sem. A többlépcsős felfelé mobilitás hasonlóan ritka; rendszerint ugyancsak nem a községi tanácsi vezetőkből lesznek a miniszterek, de még a járási tanács vezetői sem körükből kerülnek ki.

A mobilitás szük tere mutatja: a tanácsi vezetői poszt általában nem kiindulópontja magasra ivelő pályáknak.

Viszont: általában lehetőséget nyujt a néhány lépcsős felfelé mobilitásra.

1./ A felfelé mobilitás tipusai

A felfelé mobilitás három szinterét különböztetjük meg:

a./ a tanácsapparátust;
b./ a vezetői kört;
c./ minden egyéb, a két fenti körön kivüli szférát.

a./ A felfelé mobilitás lépcsői a tanácsapparátusban

Az A./ fejezetben több jellegzetességét érintettük a tanácsapparátushoz tartozásnak, s a kezdő- és végpont közötti fizetésváltozásokkal jellemeztük az emelkedés, illetve a süllyedés különböző fokozatait; az E./ fejezetben pedig a pályák tipusait.

Itt csupán - a teljesség kedvéért - a végeredményre emlékeztetünk: a 8-15 éves tanácsi pályafutással rendelkező 93 fő közül, akik a felvétel idején is a tanácsapparátusban dolgoztak, illetve onnan mentek nyugdijba, mintegy 6o százalékának emelkedő életpályát nyujtott a tanácsapparátus. /Lásd E.4. tábla/

Az összképzet azonban hozzátartozik, hogy elsősorban azok mentek el, akiknek a 8-15 év alatt nem, vagy csak kevéssé emelkedett a pályájuk, illetve lesüllyedt. Az E. 4. tábla adataival összehasonlitva:

F. 1. tábla

Az eltávozók pályája a tanácsapparátusban

A pálya a 8-15 év alatt	fő	Ebből eltávozott	Eltávozott a csoporthoz tartozók %-ában
Nem változott	27	17	62
Emelkedett			
csekély mértékben	35	9	36
közepes mértékben	39	14	38
jelentős mértékben	16	1	o,6
Süllyedt			
csekély mértékben	11	9	82
közepes mértékben	8	7	9o
jelentős mértékben	3	1	33

E távozások szépitik meg tulajdonképpen az összképet: mindazok, akiknek pályája 8-15 évig stagnált, illetve több-kevesebb hullámzás után a kiindulópontra jutott vissza, vagy annak közelében maradt, esetenként a hosszu tanácsi mult ellenére is pályát változtattak. Különösen, ha más területek azonnali vagy jövőbeli előnyöket is kináltak.

A felvétel idején is a tanácsapparátusban dolgozóknak /139 vezető és 2o alkalmazott/ - függetlenül a már ott

eltöltött idő tartamától - az előző munkakörökhöz képest a következőképpen alakult a pályája:

F. 2. tábla

A tanácsapparátusban dolgozók pályájának alakulása

	Vezetők x/ fő	Alkalmazottak fő	Együtt fő	%
Nem változott	8	1	9	5,7
Emelkedett csekély mértékben /1-2-3 fokozattal/	69	9	78	49,o
Közepes mértékben /4-5-6 fokozattal/	29	2	31	19,4
Jelentős mértékben	9	-	9	5,7
	1o7	11	118	74,1
Csökkent csekély mértékben /1-2-3 fokozattal/	18	6	24	15,1
Közepes mértékben /4-5-6 fokozattal/	2	2	4	2,5
Jelentős mértékben	4	-	4	2,5
	24	8	32	2o,1
Összesen:	139	2o	159	99,9

x/ A részletes ismertetést a 15-15/a táblák tartalmazzák. Ott feltüntettük azt is, hogy a vizsgált 3 évben tanácsi vezető funkcióba kerülők csaknem 6o%-a került ki az addig is tanácsi vezetőként vagy alkalmazottként dolgozók közül, további 8% most ugyan más posztról érkezett, de korábban már dolgoztak a tanácsapparátusban, némelyikük több, mint lo évet, és csak átmenetileg volt pl. tsz-elnöki poszton. Csupán 33% azok aránya, akik megválasztásuk előtt nem tartoztak a tanácsapparátushoz.

A tanácsapparátus tehát a mobilitás során vezetői,illetve a vezetőkből lett alkalmazottai 74%-ának biztositott többségében 1-2-3 fokozatu előrelépést; de az előrelépők mintegy harmada több fokozattal lépett előre.

A csoporthoz tartozók mintegy 2o%-át érintő csökkenés egyik oka a belső szelekció - a csekély és a közepes mértékü csökkeneseknél elsősorban ez játszik szerepet. A jelentősebb csökkenés főként a másutt vezető beosztásból /pl. tsz-elnöki posztról/ érkezőket sujtotta.

b./ A felfelé mobilitás lépcsői a vezetői körben

A tanácsapparátusból kiválva 28-an kerültek másutt vezetőfunkcióba; ebből 21-en olyanok, akik tartósan /8-15 évet/ korábban is vezetőposzton töltöttek.

A nem tanácsi vezetőposztok rangsorolásához sajnos nem rendelkezünk olyan eléggé objektiv mércével, mint a különbségeket jól érzékeltető tanácsi fizetési nomenklatura. Ezért a fel- vagy lefelé lépések meghatározásához a III. fejezetben ismertetett rangsorolást vettük alapul. Egyébként 12-en mentek tsz-elnök posztra; 4-en tsz-párttitkári funkcióba; 6-an községi párttitkárnak, ugyancsak 6-an kerültek egyéb vezetőposztra /tömegszervezetek,FMSz,KTSz-elnök,stb./

Rangsorolásunk szerint 25-en kerültek a tanácsi vezetőposztjuknál legalább egy fokozattal magasabbra /pl. 5oo lelkes község elnöke közepes tsz-elnöke lett; 19oo lelkes község elnöke nagy tsz-elnöke; 25oo lelkes község vb titkára a községben a pártbizottság titkára, stb./.

Kettőnek uj pozíciója kb. azonos a betöltött tanácsi funkció rangjával. Csupán egy vezető került lényegesen alacsonyabb posztra: tizezer lakosunál nagyobb község vb elnökhelyettese egy KTSz elnöke lett.

A falusi vezetői kört azonban csak ketten hagyták el: egy 25oo lelkes község vb titkárából megyei szakszervezeti szervezőtitkár lett; egy kisközség vb elnöke pedig, aki

korábban fegyveres testület tisztje volt, eredeti beosztásába ment vissza.

c./ A felfelé mobilitás lépcsői a nem tanácsi és nem vezetői szférában

A D./ fejezetben részletesen értékeltük a vezetői körből kikerülők saját, illetve más rétegbe kerülésének arányait, s a mobilitás irányát. /Lásd D. 8. tábla/

Az induló státuszhoz képest azonos szintü státuszba került vissza a csoporthoz tartozók 35%-a; magasabb szintre 33%.

A változás - ezen a csoporton belül - szükségképpen 1-2 fokozatu, hiszen a munkás,- vagy paraszti foglalkozásu kategóriák legalsó szintjéről /segédmunkás, alkalmi munkás, segitő családtag/ a szakalkalmazotti szintig összesen 3 fokozatot különböztettünk meg.

A foglalkozási csoportokon belül - mint azt a III. fejezetben részleteztük - ugyancsak 3 fokozatu a rangsor, például: szakmunkás /M1/, betanitott munkás /M2/, segédmunkás /M3/. Ilymódon kiszámithattuk a vezetőrétegből és a tanácsapparátusból kilépők fel- és lefelé mobilitásának fokozatait.

F. 3. tábla

A vezetőrétegből és a tanácsapparátusból kilépők vertikális mobilitásának fokozatai[x/]

Induló státusz	fő össz.	Érkező státusz			Ismeretlen
		azonos szint	magasabb +1 + 2 + több fokozattal	alacsonyabb -1 - 2 - több fokozattal	
M1	4	4			
M2	5	2	1 - 1	1	
M3	9	3	5 1 -	-	
	18	9	6 1 1	1	
P1	3	2		1	
P2	6	2	2 2		
P3	3	1	1	1	
	12	5	3 2	1 1	
A1	1	1			
A2	16	5	3	4 2	2
A3	15	3	4	3	5
	32	9	7	7 2	7
Ert.	2	2			
Egy.[xx/]	7	2		1 2 1	1
Együtt	71	27 38%	16 3 1 2o = 28%	1o 5 1 16 = 23%	8

x/ Nyugdíjasok nélkül

xx/Benne a vezetőként indulók is.

A tanácsi vezetői funkciótól való megválás azoknál, akik saját foglalkozási csoportjuk hierarchiájának tetején voltak és saját csoportjukba is tértek vissza, nem hozhatott emelkedést. Az M1, a P1 és az A1 csoport 8 főjéből 7-en tértek vissza eredeti szintjükre; közülük csupán 1 fő került 2 szinttel magasabbra.

A többi szinten már erőteljesebb a mozgás; az M2, P2, A2 csoport 27 főjéből csak 9 tért vissza eredeti szintjére, és csak 8 volt felfelé mobil.

A legalsó szinten, az M3, P3, A3 csoport ugyancsak 27 főjéből 7 tért vissza a saját szintjére, s 12 volt felfelé mobil.

Összességében a csoporthoz tartozók 28%-ának emelkedett a pályája, de ebből 23%-nak csupán egy szinttel.

A lefelé mobilitás tulajdonképpen a fluktuáció "negativ pólusát" jelenti: zömmel azok kerültek eredeti szintjüknél lejjebb, /s azok szerepelnek az "ismeretlen" kategóriában/ akiket birói itélet után, vagy fegyelmi határozattal kellett a funkcióból leváltani. Az össz-sokaságon belül arányuk végülis csekély. De többen közülük a "régi gárda" tagjai; akiket az első, második tanács-ciklusban választottak meg - és nagyon alacsony iskolai végzettséggel rendelkeznek. Természetesen az alacsony iskolai végzettség önmagában nem lehet magyarázata az elbocsátást kiváltó cselekedetnek. Szerepe lehet azonban egyrészt a funkció mai követelménye, illetve az egyén tudása, müveltsége közötti aránytalanságból eredő konfliktus-helyzet kialakulásában, ami esetenként az egyén erkölcsi,magatartásbeli normáinak fellazulásához vezet. Másrészt az általános müveltség hiánya - a nem iskolázott gondolkodásmód, a képtelenség a cselekedet és a következmények mérlegelésére, - önmagában is megkönnyitheti az erkölcsi félresiklást.

Azt természetesen lehetetlen előre látni, hogy valamely vezető megtéved, s az erkölcsi normákba vagy a törvénybe

ütköző cselekedetet követ majd el. A különböző, a vezetőket funkciójukra alkalmatlanná tevő okok sokfélesége /iszákosság, botrányos viselkedés, hivatali hatalommal visszaélés, megvesztegetés, sikkasztás, stb./ s az ilyen esetek aránya egyfelől az erkölcsi mércék szigorodását jelzi, másfelől azonban a felettesek érdemi és folyamatos ellenőrzésének hiányosságaira is figyelmeztet. Pedig az utóbbi - éppen a szakszerüsödéssel párhuzamosan - fokozott jelentőséget kap. A lakosság, illetve a tanács tagjai ugyanis szükségképpen csak bizonyos tipusu, elsősorban magatartásbeli hibákra, jelenségekre figyelhetnek fel; másokat azonban csak szakszerü hivatali vizsgálat tárhat fel. Jellemző például, hogy arra a kérdésünkre: mi tárta fel a leváltást eredményező cselekedetet, a válaszok aránya a következő: az esetek 28%-ában a felettes tanács hivatali vizsgálata; a munkatársak észrevétele, jelentése 24, a felettes tanácsi vezetők észrevétele 16% /tehát a szervezeten belüli, belső ellenőrzés fedte fel az esetek csaknem 7o%-át/, mig a különböző szervek 16, a lakosságtól érkezett panasz, bejelentés 12, a helyi pártszervezetek jelzése alapján pedig az esetek 4%-a került felszinre.

A három mobilitási szintér áttekintése után összegezhetjük a végeredményt:

F. 4. tábla

A pályák alakulása 15 év után

	Azonos szinten maradt		Magasabb szintre		Alacsonyabb került		Ismeretlen		Együtt	
	fő	%	fő	%	fő	%	fő	%	fő	%
A tanácsapparátusban	9	6	118	74	32	2o			159	loo
A nem-tanácsi vezető körben	2	7	25	89	1	4			28	
Az egyéb területeken	27	38	2o	28	16	23	8	11	71	
Együtt	38	15	163	63	49	19	8	3	258	loo
Nyugdijas									23	
									281	

A tanácsi vezető funkció tehát az életpályájukat tovább folytatók 63%-ának jelentett a korábbinál magasabb szintre kerülést.

A vizsgált 281 fő a vizsgálatkor a következő foglalkozási csoportokban volt:

		fő
1.	Tanácsi vezető	139
2.	Másutt vezető	28
3-4.	Alkalmazott	27
	Munkás	27
5.	Tanácsi alkalmazott	2o
6-7-8.	Értelmiségi	3
	Paraszt	3
	Egyéb	3
9.	Ismeretlen	8

Összehasonlitva az 195o-es, illetve induló státuszokkal /részletezés a 6/a táblában/:

195o-ben, illetve pályakezdéskor	%	1965-ben %
A vezetők köréhez tartozott /tanácsi és egyéb vezető/	13,4	65,o
A tanácsapparátushoz /vezetők és alkalmazottak/	33,7	61,o
Az alkalmazottakhoz /tanácsi és egyéb/	44,o	18,o
A fizikaiakhoz /munkás és paraszt/	3o,o	11,o

Sorokin[x/] egyébként a különböző szervezeteket /hadsereg, egyház, iskola, politikai, gazdasági, hivatási, stb./ tekinti az egyéni mobilitás csatornáinak. Már a ma megfigyelhető jelenségek is arra engednek következtetni, hogy a nagy társadalmi-gazdasági átalakulással együttjáró nagyarányu társadalmi mobilitást, amely számos társadalmi réteget mozditott ki korábbi helyéről, a konszolidálás időszakában egyre inkább a szervezeteken belüli, egyéni mobilitások időszaka váltja fel. A mintánkból megfigyelhető számos jelenség is erre utal: a mobilitás lehetőségét egyre inkább a szervezeten - esetünkben elsősorban az államigazgatási szervezeten - belül kialakuló tényezők határozzák meg.

x/ Idézett munka.

A szövegben közölt táblázatok jegyzéke

IV. A. 1. A fluktuáció kezdeményezése és iránya /48.o./

A. 2. A tanácsapparátusba kerülés időpontja /49.o./

A. 3. A tanácsapparátusban eltöltött évek /51.o./

A. 4. Az alkalmazotti-vezetői munkakörök aránya /52.o./

A. 5. Az alkalmazotti-vezetői munkakörök aránya a tanácsi munkaviszony időtartama szerint /53.o./

A. 6. A tanácsi vezetőfunkciók kombinációi az 195o-1962-ben megválasztottaknál /58.o./

A. 7. Az alkalmazotti-vezetői munkakörök kombinációi az 195o-1962-ben megválasztottaknál /6o.o./

A. 8. A tanácsi funkciók kombinációi összevontan /az A.6. és A.7. táblák együtt//61.o./

A. 9. A tanácsi vezetőfunkciók betöltésének gyakorisága az 196o-1962 között megválasztottaknál /62.o./

A.1o. Az 195o-1962-ben megválasztottak foglalkozása 1965-ben /64.o./

A.11. Fizetésváltozások a tanácsapparátusban 8-15 évet eltöltötteknél /7o.o./

B. 1. A tanácsi és nem-tanácsi vezetőposztokat betöltők aránya /74.o./

B. 2. A tanácsi és nem-tanácsi vezetőposztok betöltésének gyakorisága a vezetőként eltöltött évek szerint /75.o./

C. 1. A tanácsi vezetők eredeti foglalkozása az adott ciklusban a tanácshoz kerülők %-ában /81.o./

C. 2. A tanácsi vezetővé választást megelőző foglalkozás /82.o./

C. 3. Az alkalmazotti munkakörökből kikerülők arányának változása a ciklusonként a tanácsapparátusba kerülők százalékában /84.o./

C. 4. A fizikai, illetve az alkalmazotti munkakörökből kikerülők arányának változása ciklusonként /85.o./

C. 5. A vizsgált sokaság iskolai végzettsége a felvétel időpontjában /9o.o./

C. 6. Az 1963 és 1966 között fluktuálók iskolai végzettsége /92.o./

IV. C. 7. Az iskolai végzettség alakulása a fluktuáció után /92.o./

D. 1. A felvételben szereplők intragenerációs mobilitása tanácsi vezetővé választás előtt /1o2.o./

D. 2. A felvételben szereplők intragenerációs mobilitása a vezetővé választás után /1o3.o./

D. 3. Az intragenerációs mobilitás gyakorisága /1o5.o./

D. 4. A vezetői rétegből az induló foglalkozási csoportjukba visszatérők aránya /1o9.o./

D. 5. A saját rétegükbe visszatérők státuszának változása /111.o./

D. 6. Átlépés más rétegbe /113.o./

D. 7. A más rétegbe lépők státuszának változása /114.o./

D. 8. A saját, illetve a más rétegbe visszalépők státuszának változása /115.o./

E. 1. A tanácsi vezetővé választás utáni pályák alakulása ciklusonként /119.o./

E. 2. A mobilitás gyakorisága és iránya a tartósan a tanácsapparátushoz tartozóknál /122.o./

E. 3. A fel- és lefelé mobilitások képcsői a tartósan a tanácsapparátushoz tartozóknál /123.o./

E. 4. A mobilitás tipusai a tartósan a tanácsapparátushoz tartozóknál /124.o./

F. 1. Az eltávozók pályája a tanácsapparátusban /132.o./

F. 2. A tanácsapparátusban dolgozók pályájának alakulása /133.o./

F. 3. A vezetőrétegből és a tanácsapparátusból kilépők vertikális mobilitásának fokozatai /136.o./

F. 4. A pályák alakulása 15 év után /139.o./

F Ü G G E L É K

I. A REPREZENTÁCIÓRA VONATKOZÓ ADATOK

Az országos arányok és a saját mintánk közötti összehasonlitást nagyon megnehezíti, hogy nagyon kevés, nyilvános statisztikai adat áll rendelkezésre, s a fellelhetők is korábbi, vagy későbbi időpontról szólnak, illetve nem mindig összehasonlitható bontásban. Ezért - a lehetőségekhez képest - igyekeztünk a vizsgálat időpontjához legközelebbi időre vonatkozó adatokat felkutatni, de sajnos, igy sem lesz módunk minden kivánatos összehasonlitásra.

1./ A reprezentáció foka a községek száma és lélekszáma szerinti megoszlása alapján

1963 februárjában, tehát lényegében vizsgálatunk megkezdésének időpontjában - az országban összesen 2940 községi tanács müködött /2745 önálló és 195 közös tanácsu/.

A három vizsgált megyében összesen 344 községi tanács volt /Bács-Kiskun 108, Győr-Sopron 165, Szolnok 71/; tehát az összes községi tanács 11,7%-a.

Noha a vizsgálatok időpontjában az érintett megyék nem minden községében volt mozgás a tanácsi vezetőposztokon, mégis jogosult valamennyi község számbavétele, mert a./ a mobilitás általában és zömmel a járáson és a megyén belül valamennyi községet érintve zajlik; b./ ugyanakkor - ha ritkábban is - az érintett megyéken kivüli községekből is érkeztek vezetők a vizsgált megyék községeibe.

Mindezentul: a vizsgálat sokoldaluan tanusitotta, hogy a mobilitás zömmel az államigazgatási szervezeten belül zajló folyamat, s az 1963 előtt megválasztott 219 fő csaknem fele többféle funkciót töltött be, mégpedig több községben. /Lásd A.9. tábla/

Ez - ugy véljük - jogosulttá teszi, hogy az összehasonlitáshoz a három megye valamennyi községét vegyük alapul.

b./ Összehasonlitás a községek lélekszáma szerint

A települések nagyságára vonatkozó adatok az 1963 februári állapotot tükrözik.x/ Ekkor 3198 községet tartottak nyilván, mégpedig a következő megoszlásban:

Községek népességnagyság csoportjai	Községek számszerint 1963.február 24.	Községek %-ban 1963.február 24.	A mintánkban szereplő községek megoszlása
- 5oo főig	599	18,7	
5ol-1ooo fő	8o9	25,3	
1ool-15oo fő	56o	17,5	
IV.kategória együtt	1968	61,5	39,6
15ol-2ooo fő	31o	9,7	
2ool-3ooo fő	396	12,4	
III.kategória együtt	7o6	22,1	32,6
3ool-5ooo fő	311	9,7	
5ool-1oooo fő	158	4,9	
II.kategória együtt	469	14,6	24,1
1oooo felett	55	1,8	
I.kategória együtt	55	1,8	3,7
Összesen:	3198	1oo,o	

A három vizsgált megye községeinek lélekszám szerinti megoszlása tehát elég jelentősen eltér az országos aránytól. Az eltérést azonban két körülmény enyhiti. Az egyik: a IV. és a III. kategóriába sorolt községek lélekszáma között nagyságrendben elég csekély az eltérés; a második kategóriába azonban már jóval nagyobb a "lépték". A hárx/ Községeink főbb adatai 196o-64. Statisztikai Időszaki Közlemények, 8o. kötet, KSH 1966/1.

rom megyében 113 község tartozik a II. kategóriába, azonban e községeknek jóval több, mint a fele a kategória legalsó határán helyezkedik el: 3-4ooo lakosu 49; 4-5ooo lakosu további 25 község, ezek együttesen 65%-át teszik ki a kategóriához tartozó községeknek. Azaz - más oldalról - az ország községeinek 93,3%-a az 5ooo lakosu vagy annál kisebb községek közé tartozik. Mintánkban mindössze 34, ötezer lakosunál nagyobb község szerepel, azaz a vizsgált községek lo%-a. Ilyen bontásban a minta már erőteljesen megközeliti az országos arányokat.

2./ A reprezentáció foka a betöltött funkciók szerint

A rendelkezésünkre álló adatok szerint 1964-ben a következő volt a függetlenitett vb vezetők megoszlása:

	országosan /%/	a vizsgált megyében /%/
elnök	47	44
elnökhelyettes	6	12
titkár	47	44
	loo	loo

Jelentős eltérés tehát csak az elnökhelyettesi funkcióknál van; éppen ezek jelentős hányada szünt meg az érintett megyékben a vizsgált időszakban, s alakult az országos aránynak megfelelően.

Jellemző, hogy mig a mintánkban szereplő elnöki és titkári munkakörökben egyaránt 41-41% volt a mobilitás aránya, addig az elnökhelyettesi posztokon történt a mobilitás 18%-a. A vizsgálat befejeztekor a tanácsi vezetőposztokon müködők 44%-a volt elnök, 48%-a titkár, s már csak 8% az elnökhelyettesek aránya. /Az elnökök és a titkárok egyenlő arányu mobilitása ellenére a vizsgálat végén az arány- elto-

lódást az okozza, hogy néhány vezetői poszt még betöltetlen volt./

3./ A nemek aránya

Egy 1964-ből származó becslés szerint a községek vezetői közül mintegy 85% volt férfi és 15% nő. A mintánkban szereplők nemek szerinti megoszlása: 89% férfi, 11% nő.

4./ Kormegoszlás

A községi tanácsi vezetők kor szerinti megoszlásáról rendelkezésre álló adatok szerint a mintánkban szereplők kor szerinti megoszlása lényegében megegyezik az országos adatokkal.

Az eltérés aránya:

18 - 24 éveseknél	- o,8%
25 - 3o éveseknél	- o,1%
31 - 4o éveseknél	- 3,o%
41 - 5o éveseknél	+ o,7%
51 évnél idősebbek	+ 2,8%

A mintánkban szereplők kor szerinti megoszlását a 4. tábla tartalmazza.

5./ Iskolai végzettség

Az iskolai végzettség adataiban elég nagy az eltérés. Noha a bázisadatok 1964 végéről származnak, saját mintánk adatai pedig az 1966 eleji állapotot tükrözik, feltehetően a helyzet nem változott annyit, mint amennyi mintánk tükröz. Inkább azt mutatja, hogy éppen a fluktuációnál módosul erősebben az iskolai végzettség, s a magasabb képzettségüek lépnek be.

A különbség a bázisadatok és a saját adataink között:

8 általánosnál kevesebb	- 1,5%
8 általános	-2o,7%
érettségi	+2o,4%
egyetem, főiskola	+ 3,5%

6./ Az első megválasztás időpontja

1964-ben készült egy felmérés arról, hogy az akkor müködő községi tanácsi vezetőket mikor választották meg első izben.

Az első megválasztás időpontja	A felmérés adatai	A mintánkban szereplők
195o - 54	19,9	24,2
1955 - 58	29,2	2o,1
1959 - 62	25,7	17,2
1963 - 64	25,4	22,6
1965	-	14,9

II. TÁBLÁZATOK

A táblázatok jegyzéke

		oldal
1.	A teljes sokaság megoszlása az első izben tanácsi vezetővé választás időpontja szerint	/153-154/
	a/ nemek szerint	
	b/ életkor szerint	
	c/ iskolai végzettség szerint	
2.	A tanácsapparátusba kerülés első időpontja	/155./
3.	Az értékelhető munkaidő	/156./
	a/ az aktiv-inaktiv évek megoszlása	/157./
	b/ az aktivan töltött évek megoszlása a különböző foglalkozási csoportokban	/158/
	c/ a különböző foglalkozási csoportokban eltöltött /aktiv/ évek megoszlásának sorrendje	/159/
4.	A vizsgált pályák időtartama	/16o/
5.	A 15 év alatt betöltött státuszok száma és megoszlása	/161/
6.	Foglalkozás 195o-ben, illetve pályakezdéskor	/162/
	a/ az induló státuszok megoszlásának sorrendje	/163/
	b/ foglalkozás 1949-ben, illetve pályakezdéskor	/164/
	c/ a foglalkozási mobilitás gyakorisága a községi tanácsi vezetővé választás előtt	/165-166/
7.	A tanácsi vezetővé választást megelőző foglalkozás	/167/
	a/ a tanácsi vezetővé választást megelőző státuszok megoszlásának sorrendje	/168/
8.	Munkakör 1966-ban	/169/
	a/ a vizsgálatkor betöltött státuszok megoszlásának sorrendje	/17o/
9.	Egyes foglalkozási csoportok arányváltozásai a 15 év alatt /A 6.7.8. táblák összefoglalása/	/171/

lo. Foglalkozási mobilitás a községi tanácsi vezetővé választás után /172/

11. Mobilitás tipusok 195o-től, illetve munkakezdéstől a tanácsi vezetővé választásig /173/

12. Mobilitás tipusok a községi tanácsi vezetővé választás után /174/

13. Mobilitás tipusok a teljes pályákon /175-176/

14. Az alkalmazotti-vezetői munkakörök kombinációi a tartósan tanácsapparátusi pályákon /177/

15. Az 1963-65-ben községi tanácsi vezetővé választottak előzetes munkakapcsolata a tanácsapparátussal /178/

a/ az 1963-65-ben községi tanácsi vezetővé választottak jövedelmének változása az előző munkakörükhöz képest /179/

1. tábla

A teljes sokaság megoszlása az első izben tanácsi vezetővé választás időpontja szerint

| | Az első megválasztás éve | | |

1. tábla /folytatás az előző oldalról/

	Az első megválasztás éve													
	1959	1960	1961	1962	Együtt		1963	1964	1965	Együtt		Összesen	
					Fő	%				Fő	%	Fő	%
A/ Fők száma	16	9	12	12	49	17,4	32	32	42	106	37,7	281	100,0
ebből:													
férfi	14	7	12	11	44		29	24	36	89		251	89,5
nő	2	2	-	1	5		3	8	6	17		30	10,5
B/ Életkor a megválasztáskor													
20-25 év	4	4	2	2	12		3	-	-	3		24	8,5
26-30	3	1	1	5	10		2	7	11	20		45	16,0
31-35	2	2	6	3	13		10	9	10	29		69	24,5
36-40	4	-	6	2	6		3	6	5	14		46	16,4
41-45	2	1	3	-	6		3	5	10	18		52	18,5
46-50	1	1	-	-	2		9	3	5	17		30	10,7
51-55	-	-	-	-	-		2	2	-	4		9	3,2
56-60	-	-	-	-	-		-	-	1	1		3	1,1
61 felett	-	-	-	-	-		-	-	-	-		3	1,1
	16	9	12	12	49		32	32	42	106		281	100,0
C/ Isk.végz. a megválasztáskor													
8 ált.-nál kevesebb	3	1	2	1	7	14,0	5	1	1	7	7,0	55	19,6
8 ált.	8	3	4	6	21	43,0	14	13	15	42	39,0	129	45,9
középiskola	5	4	5	5	19	39,0	12	17	26	55	52,0	92	32,8
egy.,főisk.	-	1	1	-	2	4,0	1	1	-	2	2,0	5	1,7
	16	9	12	12	49	100,0	32	32	42	106	100,0	281	100,0

2. tábla

A tanácsapparátusba kerülés első időpontja

Év	Első munkakör x/		Együtt	
	alkalmazott	vezető	Fő	%
1950	17	21	38	
51	9	5	14	
52	5	5	10	
53	4	14	18	
54	9	11	20	
Első ciklus együtt:	44	56	100	36,0
1955	11	7	18	
56	7	2	9	
57	10	12	22	
58	8	14	22	
Második ciklus együtt:	36	35	71	25,0
1959	3	8	11	
60	5	6	11	
61	7	5	12	
62	7	7	14	
Harmadik ciklus együtt:	22	26	48	17,0
1963	2	15	17	
64	3	17	20	
65	-	25	25	
Negyedik ciklus 3 éve együtt:	5	57	62	22,0
Összesen:	107 /38%/	174 /62%/	281	100,0

x/ Függetlenül az esetleges későbbi megszakitásoktól

3. tábla

Az értékelhető munkaidő

A munkaviszonyban töltött évek:	Korcsoportok					Együtt		
	18-24	25-3o	31-4o	41-5o	51 -	Fő	%	
3	3					3	1,1	3,6
4	2					2	o,7	
5	4	1				5	1,8	
6	8					8	2,8	11,3
7	3	3				6	2,1	
8	3	2				5	1,8	
9	-	6				6	2,1	
1o	1	6				7	2,5	
11	-	13	2			15	5,3	85,1
12	-	7	4			11	3,9	
13	-	12	9	1	1	23	8,2	
14	-	3	16	1	13	33	11,8	
15	-	11	75	65	6	157	55,9	
	24	64	1o6	67	2o	281	1oo,o	

3/a. tábla

Aktiv-inaktiv évek aránya

Korcsoport	Fő	Aktiv évek	Inaktiv évek	Évek együtt
18-24	24	14o	22o	36o
25-3o	64	746	214	96o
31-4o	1o6	1532	58	159o
41-5o	67	1oo2	3	1oo5
51-	2o	285	15	3oo
	281	37o5	51o	4215

3/b. tábla

Az aktivan töltött évek megoszlása a különböző foglalkozási csoportokban

Korcsoport	fő	Foglalkozási csoportok							Évek együtt
		V	TV	TA	A	M	P	Egyéb	
18-24	24	1	44	39	32	22	1	1	14o
24-3o	64	16	224	189	189	65	29	34	746
31-4o	1o6	24o	67o	171	2o4	15o	74	23	1532
41-5o	67	136	469	96	121	82	65	33	1oo2
51-	2o	3	213	25	23	11	9	3	285
	281	396	162o	52o	569	33o	178	92	37o5
%-ban		11	44	14	15	9	5	2	1oo

A tanácsapparátusban eltöltött évek aránya
/TV+TA/ 214o év 58%
A vezetőként eltöltött évek aránya
/V+TV/ 2o16 év 55%
Az alkalmazotti munkakörben eltöltött
évek aránya /TA+A/ 1o89 év 29%
A fizikai munkakörökben eltöltött
évek aránya /M+P/ 5o8 év 14%

3/c. tábla

A különböző foglalkozási csoportokban eltöltött /aktiv/ évek megoszlásának sorrendje

Foglalkozási csoport		Évek együtt	Az aktivan töltött évek %-ában
1.	TV	162o	44
2.	A	569	15
3.	TA	52o	14
4.	V	396	11
5.	M	33o	9
6.	P	178	5
7.	Egyéb	92	2

4. tábla

A vizsgált pályák időtartama

Hány év vizsgálható munkaidővel rendelkezett[x/]	A tanácsapparátusba kerülés éve					Együtt	
	1950	1951-54	1955-58	1959-62	1963-65	fő	%
15 éves	23	39	31	19	35	142	50,5
14	10	7	6	2	-	25	8,9
13	4	12	4	5	1	26	9,3
12	-	2	5	6	5	18	6,4
11	1	5	7	-	2	15	5,3
	38	60	53	32	43	226	80,4
10	-	2	9	2	2	15	5,3
9	-	-	2	2	2	6	2,1
8	-	-	1	3	-	4	1,4
7	-	-	4	1	5	10	3,6
6	-	-	1	3	1	5	1,8
	-	2	17	11	10	40	14,2
5	-	-	1	2	3	6	2,1
4	-	-	-	2	1	3	1,1
3	-	-	-	1	2	3	1,1
2	-	-	-	-	1	1	0,3
1	-	-	-	-	2	2	0,7
			1	5	9	15	5,3
Összesen	38	62	71	48	62	281	100,0

x/ Csak a munkában töltött évek, levonva belőle a katonaságnál, tanulással, 1963-65-ben már nyugdijban töltött éveket.
A vizsgálható munkaidő a 15 évnél rövidebb azoknál is, akik 1951 után léptek először munkaviszonyba.

5. tábla

A 15 év alatt betöltött státuszok száma és megoszlása

A tanácsapparátusba kerülés éve	fő	Státuszok[x/]									Együtt
		V	VT	TA	A	M	P	É	egyéb[xx/]	ismeretlen	
1950	38	7	89	51	8	8	-	1	3	-	167
1950-54	62	21	121	51	26	27	8	2	5	3	264
1955-58	71	20	108	70	44	33	10	-	20	-	305
1959-62	48	27	63	30	35	25	9	-	10	4	203
1963-65	62	27	66	6	48	35	10	8	15	-	215
Együtt	281	102	447	208	161	128	37	11	53	7	1154
%-ban		9	39	18	14	11	3	1	4,5	0,5	100

x/ Minden munkakört egy státusznak tekintünk. A táblázat a kezdő és a befejező státuszt tartalmazza. A státuszok elnevezésének röviditése általában a foglalkozási csoport kezdőbetüjével történik.

xx/ Benne: önállóak, fegyveres testületek nem tiszti beosztásu tagjai, stb.

6. tábla

Foglalkozás 195o-ben, illetve pályakezdéskor

Életkor a tanácsapparátusba kerüléskor	Induló státusz						Fő Együtt
	V	TV	TA	A	M	P	
2o éven aluli	–	1	4o	–	–	–	41
21-3o éves	1	11	24	27	32	8	116
31-4o éves	9	6	6	15	28	7	82
41-5o éves	4	6	1	1o	4	3	36
51-6o éves	–	–	–	1	2	1	6
Együtt:	14	24	71	53	66	19	281
%-ban	5	8,5	25,3	18,9	23,5	6,7	loo

Életkor a tanácsapparátusba kerüléskor	Induló státusz			Fő Együtt
	É	Egyéb	Ismeretlen	
2o éven aluli	–	–	–	41
21-3o éves	2	1o	1	116
31-4o éves	1	7	3	82
41-5o éves	1	7	–	36
51-6o éves	–	2	–	6
Együtt:	4	26	4	281
%-ban	1,4	9,3	1,4	loo

6/a. tábla

Az induló státuszok megoszlásának sorrendje

Státusz	Fő	%
1. TA	71	25,3
2. M	66	23,5
3. A	53	18,9
4. Egyéb	26	9,3
5. TV	24	8,5
6. P	19	6,7
7. V	14	5,o
8. É	4	1,4
9. Ismeretlen	4	1,4

	fő	%
Alkalmazotti pályán kezd /TA+A/	124	44,o
Tanácsi pályán kezd /TV+TA/	95	33,7
Fizikai pályán kezd /M+P/	85	3o,1
Vezetői pályán kezd /V+TV/	38	13,4

6/b. tábla

Foglalkozás 1949-ben, illetve pályakezdéskor

Foglalkozás	A vezetővé választás éve						Együtt fő	Az összes-ség %-ában
	1950-54		1955-62		1963-65			
	fő	%x/	fő	%x/	fő	%x/		
V	10	15	12	11	15	14	37	13
M_1	4		7		13		24	
M_2	6		8		5		19	
M_3	2		14		10		26	
	12		29		28		69	25
P_1	3		2		2		7	
P_2	11		8		6		25	
P_3	3		1		1		5	
	17		11		9		37	13
Fizikai együtt	29	42	40	38	37	35	106	38
A_1	-		9		9		18	
A_2	17		23		21		61	
A_3	8		16		22		46	
Alk. együtt	25	36	48	45	52	49	125	44
Egyéb és ismeretlen	5	7	6	6	6	2	13	5
Összesen	69	100	106	100	106	100	281	100

x/ A ciklushoz tartozók százalékában

6/c. tábla

A foglalkozási mobilitás gyakorisága a községi tanácsi vezetővé választás előtt[1]/

Induló státusz 1950-ben ill. munkakezdéskor	A vezetővé választás éve															
	1950-54				1955-62											
	Hányszor változtatott foglalkozást															
	0	1	2	3	4 vagy több	0	1	2	3	4 vagy több	0	1	2	3	4 vagy több	
V	10					5		4	1	2						
M_1		3	1				6	1	2							
M_2		4	2				3	3								
M_3		1	1				5	8		1						
		8	4				14	12	2	1						
P_1		3					3	3	2	1						
P_2		8	1	1			3	1	2	2						
P_3		3	1													
		14	2	1			3	4	4	3						
Fizikai együtt:		22	6	1			17	16	8	6						
A_1		17					8	1	1	1						
A_2		5	3				14	4	4	2						
A_3		22	3				8	5	2	1						
Egyéb és ismeretlen							30	10	6	2						
Összesen:	10	44	9	1		5	47	30	11	7						

c. tábla /folytatás az előző oldalról/

Induló státusz 1950-ben ill. munkakezdéskor	A vezetővé választás éve 1963-65 Hányszor változtatott foglalkozás					Együtt fő					Összesen	Első lépésben lett vezető /a csoporthoz tartozók %-ában/	Több lépés után lett vezető /a csoporthoz tartozók %-ában/
	0	1	2	3	4 vagy több	0	1	2	3	4			
V	6		5	2	2	21		9	3	4	37		
M_1		4	6	1	2		13	8	1	2	24		
M_2			2	1	2		7	7	3	2	19		
M_3			7	2	1		6	16	2	2	26		
		4	15	4	5		26	31	6	6	69	38	62
P_1			1	1			3	1	3		7		
P_2		1	2	3			12	6	4	2	24		
P_3			1				3	3			6		
		1	4	4			18	10	7	2	37	49	51
Fizikai együtt		5	19	8	5		44	41	13	8	106	42	58
A_1		8		1			16	1	1		18		
A_2		10	8	3			41	12	7	1	61		
A_3		17	3	1	1		30	11	3	2	46		
		35	11	5	1		87	24	11	3	125	69	31
Egyéb és ismeretlen											13		
Összesen:	6	40	35	15	8	21	131	74	27	15	281	54	46

7. tábla

A tanácsi vezetővé választást megelőző foglalkozás

Életkor a tanácsapparátusba kerüléskor	A tanácsi vezetővé választást megelőzően									Együtt fő
	V	TV	TA	A	M	P	É	Egyéb	Ismeretlen	
20 éven aluli	-	1	37	3	-	-	-	-	-	41
21-30	3	11	38	35	14	4	2	8	1	116
31-40	16	6	16	14	14	10	1	3	2	82
41-50	5	6	4	11	3	5	1	1	-	36
51-60	-	-	-	-	2	3	-	1	-	6
Együtt:	24	24	95	63	33	22	4	13	3	281
%-ban	8,5	8,5	34	22,4	11,7	7,8	1,4	4,6	1,1	100

7/a. tábla

A tanácsi vezetővé választást megelőző státuszok megoszlásának sorrendje

státusz		fő	%
1.	TA	95	34,o
2.	A	63	22,4
3.	M	33	11,7
4-5.	TV-V	24	8,5
		24	8,5
6.	P	22	7,8
7.	Egyéb	13	4,6
8.	É	4	1,4
9.	Ismeretlen	3	1,1
		281	

A tanácsi vezetővé választás előtt

alkalmazotti pályán dolgozott	/TA+A/	158 fő	56,4%
A tanácsapparátusban dolgozott	/TV+A/	119 fő	42,5%
Fizikai pályán dolgozott	/M+P/	55 fő	19,5%
Vezetői pályán dolgozott	/V+TV/	48 fő	17,o%

8. tábla

Munkakör 1966-ban

Életkor a tanácsapparátusba kerüléskor	1966-ban a vizsgálatkor betöltött munkakör V	TV	TA	A	M	P	É	Egyéb	Ny[x]	Isme-retlen	Fő együtt
2o éven aluli	3	28	2	2	-	-	-	-	1	5	41
21-3o éves	14	56	9	13	15	1	-	1	4	3	116
31-4o	8	42	7	8	9	1	2	1	4	-	82
41-5o	3	12	2	4	3	1	1	1	9	-	36
51-6o "	-	1	-	-	-	-	-	-	5	-	6
Együtt:	28	139	2o	27	27	3	3	3	23	8	281
A tanácsapparátusba kerülés éve:											
1950	3	1o	6	2	3	-	-	1	12	1	38
1951-54	11	27	4	5	6	1	1	-	4	3	62
1955-58	6	31	6	1o	12	-	-	-	5	1	71
1959-62	6	18	4	7	5	2	-	1	2	3	48
1963-	2	53	-	3	1	-	2	1	-	-	62
Együtt:	28	139	2o	27	27	3	3	3	23	8	281
%-ban	9,9	49,7	7,1	9,6	9,6	1,1	1,1	1,1	8,2	2,8	1oo

x/ Itt számoltuk el a nyugdíjasokat /azokat is, akit a nyugdíjkorhatár előtt, egészségi okokból nyugdíjaztak/, s a 3 elhunyt tanácsi vezetőt.

8/a. tábla

A vizsgálatkor betöltött státuszok megoszlásának sorrendje

státusz		fő	%
1.	TV	139	49,4
2.	V	28	9,9
3-4.	A	27	9,6
	M	27	9,6
5.	TA	2o	7,1
6.	Ismeretlen	8	2,8
7-8-9.	É	3	1,1
	P	3	1,1
	Egyéb	3	1,1
		258	
	Nyugdijas	23	8,2
		281	loo,o

9. tábla

Egyes foglalkozási csoportok megoszlásai a 15 év alatt

/6-7-8. táblák összefoglalása/

A státusz megnevezése	Induló státusz 195o-ben, ill. munkakezdéskor /6. tábla/		A tanácsi vezetővé választást megelőző státusz /7. tábla/		A vizsgálatkor betöltött munkakör /8. tábla/	
	fő	%	fő	%	fő	%
tanácsi alkalmazott	71	25,3	95	34,o	2o	7,1
egyéb alk.	53	18,9	63	22,4	27	9,6
alkalmazott együtt:	124	44,2	158	56,4	47	16,7
munkás	66	23,5	33	11,7	27	9,6
paraszt	19	6,7	22	7,8	3	1,1
fizikai együtt:	85	3o,2	55	19,5	3o	lo,7
tanácsi vezető	24	8,5	24	8,5	139	49,7
egyéb vezető	14	5,o	24	8,5	28	9,9
vezetők együtt:	38	13,5	48	17,o	167	59,3
tanácsi alk.	71	25,3	95	34,o	2o	7,1
tanácsi vezető	24	8,5	24	8,5	139	49,9
tanácsi munkakör együtt:	95	33,8	119	42,5	159	56,5

lo. tábla

Foglalkozási mobilitás a községi tanácsi vezetővé választás után

	Az először tanácsi vezetővé választás időpontja			Együtt	
	195o-54	1955-62	1963-65	fő	%
a./ Nem változtatta meg társadalmi rétegét					
vezető-vezető	32	44	88	169	58,4
b./ Egyszer változtatta és					
vezetőből					
munkás	5	14	2	21	
paraszt	1	2	1	4	
alkalm.	8	33	12	53	
egyéb és ism.	3	5	2	lo	
				88	31,3
c./ Többször változtatta és utolsó munkaköre:					
vezető	14	7	1	22	
munkás	2	-	-	2	
paraszt	-	-	-	-	
alkalm.	3	-	-	3	
egyéb és ism.	1	1	-	2	
				29	lo,3
Együtt:	69	lo6	lo6	281	loo,o

11. tábla

Mobilitás tipusok 195o-től, illetve pályakezdéstől a tanácsi vezetővé választásig

A mobilitás tipusai	A megválasztás időpontja			Együtt	
	195o-54	1955-62	1963-65	fő	%
Változatlan /195o-től ill. munkakezdéstől azonos foglalkozási csoportban, vagy más csoportosításban de azonos szinten/	14	15	12	41	15
Monoton növekvő /Saját foglalkozási csoportjában vagy más csoportba átlépve/ egy lépésben	48	59	61	168	6o
több lépésben	2	9	7	18	6
Együtt:	5o	68	68	186	66
Monoton csökkenő /Saját foglalkozási csoportjában vagy más csoportba átlépve/ egy lépésben	-	2	3	5	2
több lépésben	-	7	5	12	4
Együtt:	-	9	8	17	6
Növekvő-csökkenő	-	7	8	15	5
Csökkenő-növekvő	-	2	7	9	3
Növekvő-csökkenő-növekvő	-	3	2	5	2
Csökkenő-növekvő-csökkenő	-	1	1	2	1
Nem értékelhető	5	1	-	6	2
Együtt:	69	lo6	lo6	281	loo

12. tábla

Mobilitás-tipusok a községi tanácsi vezetővé válás után

A mobilitás tipusai	A megválasztás időpontja				
	1950-54	1955-62	1963-65	Együtt	
	fő	fő	fő	fő	%
Változatlan /1966-ig, ill. nyugdijazásig a vezetők csoportjában/	32	43	88	163	58
Monoton csökkenő /kikerülés a vezetők csoportjából/	16	51	17	84	29,9
Csökkenő-növekvő /Kilépés a vezetők csoportjából, majd visszalépés/	14	7	1	22	7,8
Csökkenő-növekvő-csökkenő /Kilépés a vezetők csoportjából, visszalépés, majd ujból kilépés/	7	3	-	1o	3,5
Nem értékelhető	-	2	-	2	o,8
Együtt:	69	1o6	1o6	281	1oo,o

13. tábla

Mobilitás-tipusok a teljes pályákon

A mobilitás tipusai			Együtt	
		fő	fő	%
Változatlan /V-V/		6	6	2,1
Az egyszer fel vagy lefelé mobil pályákon monoton növekvő:	F-V	33		
	A-V	73	1o6	37,7
monoton csökkenő:	V-A	2	2	o,7
			1o8	38,4
A kétszer fel vagy lefelé mobil pályákon monoton növekvő:	F-A-V	28	28	1o,o
növekvő-csökkenő:	F-V-F	1o		
	A-V-A	31		
	F-V-A	7		
	A-V-F	4	52	18,5
csökkenő-növekvő:	V-F-V	1		
	V-A-V	12		
	A-V-F	2	15	5,3
nem értékelhető:	A-F-x	66		
	F-V-x	1	7	2,5
			1o2	36,3
A háromszor fel- vagy lefelé mobil pályákon növekvő-csökkenő:	F-A-V-A	8		
	F-A-V-F	3	11	4
csökkenő-növekvő:	A-F-A-V	2		
	V-A-V-F	1	3	1,1
növekvő-csökkenő-növekvő:	A-V-A-V	9		
	A-V-F-V	2		
	F-V-A-V	6		
	F-V-F-V	3	2o	7,1
csökkenő-növekvő-csökkenő:	A-F-V-A	2		
	V-A-V-A	1		
	V-F-V-F	1		
	V-A-V-F	1	5	1,8
			39	14,o

/Folytatás a következő oldalon/

13. tábla /folytatás az előző oldalról/

A mobilitás tipusai	Együtt fő	Együtt %
A háromnál többször fel vagy lefelé mobil pályákon[x]		
növekvő-csökkenő:pl.A-V-A-V-A	12	4,2
csökkenő-növekvő:pl.V-A-V-A-V	2	o,7
növekvő-csökkenő-növekvő	7	2,5
csökkenő-növekvő-csökkenő	3	1,1
nem értékelhető	2	o,7
	26	9,2
Együtt:	281	loo,o
Együtt:		
változatlan pálya	6	2,1
monoton növekvő	134	47,7
monoton csökkenő	2	o,7
növekvő-csökkenő	75	26,7
csökkenő-növekvő	2o	7,1
növekvő-csökkenő-növekvő	27	9,6
csökkenő-növekvő-csökkenő	8	2,9
nem értékelhető	9	3,2
Együtt:	281	loo,o
Növekvő tendenciáju		
- monoton növekvő		47,2
- csökkenő-növekvő		7,1
- növekvő-csökkenő-növekvő		9,6
Csökkenő tendenciáju		
- monoton csökkenő		o,7
- növekvő-csökkenő		26,7
- csökkenő-növekvő-csökkenő		2,9
		3o,3

x/ Az azonosan ismétlődő lépéseket egy tipusnak tekintjük.

14. tábla

Az alkalmazotti és vezetői munkakörök kombinációi a tartósan tanácsapparátusi pályákon

Az alkalmazotti-vezetői munkakörök kombinációi	A tanácsapparátusba kerülés éve			Együtt fő
	195o	1951-54	1955-58	
Csak V volt	5	11	6	22
A+V	9	13	18	4o
V+A	1	2	2	5
A+V+A	5	1	3	9
V+A+V	5	2	-	7
A+V+A+V	4	4	1	9
V+A+V+A	1	-	-	1
Együtt:	3o	33	3o	93

15. tábla

Az 1963-65-ben községi tanácsi vezetővé választottak előzetes munkakapcsolata a tanácsapparátussal

	fő	%
Megválasztása előtt is a tanácsapparátusban dolgozott, mégpedig:		
- községi vb vezető volt	4o	
- járási vb vezető volt	2	
- felettes szinten alkalmazott	16	
- községi tanácsnál alkalmazott	25	
tanácsapparátuson belüli /AB/ együtt	83	59
Már dolgozott a tanácsapparátusban, de nem az utolsó munkakörben		
/EGY = előzetes gyakorlattal rendelkezett/	13	lo
A tanácsapparátuson kivüli munkakörből érkezett /AK/	43	31
Együtt:	139	loo

15/a. tábla

Az 1962-65-ben községi tanácsi vezetővé választottak jövedelmének változása az előző munkahelyükhöz képest

A fizetés	Előzetes kapcsolat tanácsapparátussal				
	AB	EGY	AK	fő	Együtt %
Nem változott	9	-	3	8	6
Nőtt					
loo Ft-ig	12	1	11	24	emelkedett
lol-2oo	13	1	7	21	csekély
2ol-3oo	15	2	7	24	mértékben 49
3ol-4oo	lo	-	1	11	emelkedett
4ol-5oo	8	1	1	lo	közepes
5ol-6oo	3	1	2	8	mértékben 21
6ol-7oo	2	1	1	4	
7ol-8oo	-	-	1	1	emelkedett
8ol-9oo	2	1	-	3	jelentős
9ol-1ooo	-	-	1	1	mértékben 7
	67	8	32	lo7	77
Csökkent					
loo Ft-ig	4	-	3	7	csökkent
lol-2oo	4	2	3	9	csekély
2ol-3oo	1	-	1	2	mértékben 13
3ol-4oo	-	-	-	-	csökkent
4ol-5oo	1	-	-	1	közepes
5ol-6oo	1	-	-	1	mértékben 1
6ol-7oo	-	-	-	-	
7ol-8oo	-	-	-	-	
8ol-9oo	-	1	-	1	
.					
.					
12oo-13oo	-	1	-	1	csökkent
.					jelentős
.					mértékben 3
2ool-23oo	-	1	1	2	
	11	5	8	24	17
Együtt:	83	13	43	139	loo

III. A TANULMÁNYHOZ FELHASZNÁLT MÜVEK JEGYZÉKE

Dr. Andorka Rudolf: Az intragenerációs mobilitás néhány kérdése. A III. Statisztikai Tudományos Konferencián elhangzott előadás, Bp. 1967. Sokszorositva. Röviditve megjelent a Korszerü statisztikai törekvések Magyarországon c. kötetben, Akadémiai Kiadó, Bp. 1968.

Bauman, Zygmunt: Economic Growth, Social Structure, Élite Formation: The Case of Poland. Class, Status, and Power c. kötetben,534-54o. old., szerkesztette R.Bendix és S.M. Lipset, Második kiadás, The Free Press, New York.

Dr. Beér János: A helyi tanácsok kialakulása és fejlődése Magyarországon /1945-196o/. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Bp.1962.

Dr. Beér János: Közigazgatás és községpolitika. A kommunisták magatartása a közigazgatásban. MKP kiadás. Szemináriumi Füzetek, kézirat gyanánt.

Dr. Dallos Ferenc: A tanácsok a szocialista demokrácia szervei. Kossuth Könyvkiadó, Bp. 1964.

Ferge Sándorné: A társadalmi rétegek elméleti és gyakorlati körülhatárolásának lehetőségei szocialista viszonyok között. Előadás a III. Statisztikai tudományos konferencián , megjelent a Korszerü statisztikai törekvések Magyarországon c. kötetben c. Akadémiai Kiadó, Bp. 1968.

Ferge Zsuzsa: Társadalmunk rétegződése. - Elvek és tények. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1969.

Halász József: Az állami központositás és a tanácsönkormányzat kérdéseihez. Társadalmi Szemle, 1954. 11.sz.

Hegedüs András: A szocialista társadalom strukturájáról. Akadémiai Kiadó, Bp. 1966.

Hegedüs András: A társadalmi fejlődés alternativáiról. Kortárs, XII. évf. 6.sz. 1968. junius

Kemény István: A mobilitás társadalmi összefüggései. Előadás a III. Statisztikai Tudományos Konferencián, megjelent a Korszerü statisztikai törekvések Magyarországon c. kötetben, Akadémiai Kiadó, Bp. 1968.

Dr. Kiss Pál: A képesitési rendszer bevezetése a tanácsapparátusba. Állam és Igazgatás, 1960. október 10. sz.

Dr.Klinger András-
Dr.Szabadi Egon: A társadalmi átrétegződés és demográfiai hatásai. 1. Budapesten és a városokban. KSH Népességtudományi Kutatócsoport Közleményei. No.7. 1965/4.

Kulcsár Kálmán: A szervezet mint társadalmi alakulat. MTA Szervezéstudományi Bizottsága, Bp. 1966.

Kulcsár Kálmán: A szociológiai gondolkodás fejlődése. Akadémiai Kiadó, Bp. 1966.

Laky Teréz: Szakma és képviselet. Valóság, 1968.2.sz.

Laky Teréz: A községi tanácsi végrehajtó bizottsági vezetőinek fluktuációja Bács-Kiskun, Győr-Sopron és Szolnok megyékben, 1963. március 31-től 1966. március 1-ig. Sokszorositva.

Laky Teréz: A saját kezdeményezésükre eltávozott volt vb vezetők véleménye a vb vezetői munkakörről. Egy kérdőives felmérés eredménye. Közalkalmazottak Szakszervezete Munkaszervezési és Továbbképzési Osztály, 1967. Sokszorositva. /A felmérést Laky Teréz vezette/

Lipset S.M.-
Zettenberg H.L.: A Theory of Social Mobility. Megjelent a Class, Status and Power c. kötetben, 561-573.old. Szerk.: R.Bendix és S.M.Lipset, második kiadás, The Free Press, New York.

Az MDP. III. Kongresszusának jegyzőkönyve 1954. május 24-30. Szikra, Bp. 1954.

A Magyar Szocialista Munkáspárt IX. kongresszusa Kossuth Könyvkiadó, Budapest, 1966.

A minisztériumok és a tanácsok dolgozói: 1957.KSH Budapest

Parsons, T.: Essays in Sociological Theory. Glencoe, The Free Press, 1954.

Schaff, A.: Az egyén és teremtményei. Valóság 1964 10.sz.

Sorokin, P.: Social Mobility New York-London,1927.

Társadalmi rétegződés Magyarországon A Statisztikai Időszaki Közlemények sorozat, 1966. 11.sz. Bp. 1966.

Varga András: Az államigazgatási munka megjavitása a községekben. Állam és Igazgatás, 1959.V.

Weselowski, W.: Some Notes on the Functional Theory of Stratification /1962/. Megjelent a Class, Status and Power c. kötetben, 64-68.old. Szerkesztette R. Bendix és S.M. Lipset. Második kiadás, The Free Press, New York.

Intragenerational mobility of leaders of village councils

Examination of careers in fifteen years, between 1950 and 1965

In Hungary the councils, local bodies of the state authority and administration were formed in 1950. 24 top-level /counties, capital, towns and county rank/, about 180 middle-level /districts, towns of district rank/, and some 3000 low-level /village/ councils were formed, whose presidential and secretarial /deputy-presidential at settlements of over 10.000 inhabitants/ functions are held by leaders elected for four years' periods.

Since the forming of the councils several thousands of citizens have held these leading positions, for shorter or longer periods. In the first three years of the four years' election period starting in 1963 we investigated the cases of about 300 persons then leaving or taking up a leading post in the village council; we examined, what was the way that had led them to become leaders, how their being elected to leaders, i.e. their leaving the post affected their further careers, how the fact of their being part of the leading circles for short or long periods, and ther obtaining practice in control activity made them way to get higher posts than their original ones, etc.

The study begins with outlining the place of the leading posts of village councils in the Hungarian social structure. Upon basis of the factors determining the value of these posts, the leading post of the village council is considered power position and,in this sense, those who came to this function from non-power position are considered mobile upward, and those who, leaving this post, returned to their original stratum or got into other ones, are considered mobile downward. The vertical division of the spheres of

leaders, workers, peasants, technical and clerical staff and intellectuals enables more accurate measuring of individual careers. The most characteristic features found in the 15 years' careers are described in the chapters A to F of the study.

The most important statements are the following:

A/ Most of the careers examined are constantly connected with the council apparatus.

Those who were examined spent the greater part of their whole appreciable working-time in the council apparatus, many of them holding leading positions all along, others worked as civil servants before their election to leaders, or after leaving the leading post. As the professional requirements grow, the council apparatus tries to train leaders from among its own employees; and the job in the council may lead, in fact, to becoming leader, so much so that the employees "trained" within the apparatus became leaders in greater number than any other groups.

The council apparatus offers a natural "scope of movement" to those belonging to it, with the possibility of moving, on the one hand, between the leading positions /in the same village or in another one/, on the other hand between the civil servant posts and the leading posts. To most of those working in the council apparatus for a long time i.e. for 8-15 years, rising career was assured.

B/ The leading post of the village council is part of the larger village leading circle.

Nearly 30 per cent of those ever holding a leading position in the county apparatus held a leading function for shorter of longer periods in a larger leading circle, superior to the council shpere. Besides, the longer time ago someone got a leading post, the more requently it is found that they held leading positions - mainly in the village or in the district - in the party, in mass organisations, or in the economic sphere.

C/ The number of physical workers elected directly to leading council posts is decreasing, while the number of those elected from the technical and clerical staff is growing.

Although from the point of view of the history of the intergenerational mobility most of those getting leading council posts or posts as civil servant are of working and peasant origin, between 1950 and 1965, the number of those coming directly from the clerk spheres had been gradually increasing. Most of the phisical workers had a longer way before them they became leaders, after more "steps" than the employees. This phenomenon is basically related to the changes in the social structure, however, this trend was strengthened and helped also by the special demands within the administrative body.

D/ The career of the council leaders is characterised by multiple mobility.

Neraly half of the interviewed persons changed several times the category of their jobs - and with it, in a certain sense, their social stratum - before becoming leading council functionaries. Those leaving their leading posts on the council, leave the leading circle too, and return in about the same rate to their original social stratum or to another one. Woerkers - in their original stratum or in another one - got to the same or higher levels than their original ones in about equal proportions. The greater part of the peasants arrived to higher level than their starting position; as regards the employees, only on-third of them came to higher positions than their original ones, one-third returned to the same level, and one-third to lower levels.

E/ The career of the council leaders is generally not smooth.

There is an important number of those whose 15 years career was a series of moves upward and downward. The ups and downs of the careers were caused, in the first place, by the changes in the social and economic structure and, among others, it was an important factor that requierements regarding the council leader had changed several times. In different periods different types of leaders were wanted. Besides, the activity and behaviour of the council leaders are still predominatly judged by the superior council leaders and theirs is often a subjective way of judging values.

F/ The shpere of mobility is generally limited.

The village council leader's post is, in general, not the starting point of a high career. But it does, in most cases, allow a mobility of a few upward steps, first of all in the council apparatus and in the leaders' circle, but also in other spheres.

The above-mentioned statements are described in the study in detail and are amply documented.

ИНТРАГЕНЕРАТИВНАЯ МОБИЛЬНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СЕЛЬСКИХ СОВЕТОВ

Исследование их жизненного пути за 15-ти летних период с 1950 - 1965 г.

Местные органы государственной власти - государственного управления, советы, были организованы в Венгрии в 1950 году. Нарпяду с 24 советами высшего уровня / комитатские столичные, областных городов/, 180 советами среднего уровня /уездные, уездных городов/ было организовано около 3000 советов низжего уровня /сельские/, функции председателя, секретаря / в населенных пунктах с числом жителей превышающем 10 000 еще и заместителя председателя/ в которых выполняют руководители, избираемые на 4-х летний цикл.

Со времени организации советов на руководящих постах в течение короткого, или более длительного периода побывало несколько десятков тысяч человек. В течение первых трех лет избирательного цикла, начавшегося в 1963 году исследовали, как сложилась судьба 300 лиц уходящих с руководящих постов сельских советов, или вновь занимающих таковые, с 1950 года, то есть за 15 лет. Рассмотрели, какой путь они прошли до того, как стать руководителем; какое влияние на их жизненный путь оказало избрание на руководящий пост, или уход с руководящего поста; насколько то, что они в течение более или менее продолжительного времени относились к правящим слоям, приобрели опыт руководства, способствовало тому, чтобы они заняли более высокие посты, чем те с которых их выдвинули при избрании в совет, и т.д.

В статье прежде всего показано место, занимаемое руководящими постами сельских советов в общественной структуре Венгрии. На основе факторов определяющих достоинство /ценность/ этих постов, руководящие посты в сельских советах можно считать

позициями власти и, в этом смысле, вертикально мобильными всех тех, кто попали на эти посты с низших позиций и мобильными в отрицательном направлении тех, кто после ухода с этих постов вернулись в тот слой из которого были в свое время выдвинуты, или попали в другой слой. Путем вертикального разделения сфер деятельности на руководящие должности, рабочих, крестьян, служащих и деятелей умственного труда, - можно более подробно оценить карьеру отдельных лиц. Главные характерности жизненных путей, наблудаюшиеся при изучении пути, пройденного за I5 лет, описаны в главах А-Е данной статьи.

А/ Большинство исследованных жизненных путей прочно связаны с аппаратом сельских советов

Лица, фигурирующие в выборке провели в аппарате советов большую часть проработанного ими вообще времени в течение исследуемого периода, многие из них от начала до конца пребывали на руководящих постах, или работали до или после избрания в качестве муниальных служащих. Параррелльно с ростом требований, пред'являемых к руководящим кадрам, аппарат советов все в большей мере стремится выдвигать руководителей из среды муниальных служащих и путь к выборным руководящим постам на самом деле лежит через аппарат советов, настолько, что служащие "воспитанные" в аппарате становятся руководительями в пропорции, опережающей все другие группы.

Аппарат советов представляет кстественный "простор" для продвижения тех, кто в эту организацию, отчасти, предоставляя возможность перемещения на руководящих постах / в этом же селе, или переходом в другое село/, отчасти путем перестановки внутри круга: выборный руководитель-муниципальный служащий. Большинству лиц проработавшим в аппарате сельских советов продолжительное время -8-I5 лет- эта организация обеспечила восходящий жизненный путь.

Б/Руководящий пост в сельском совете является частью более широкого руководящего круга на селе

Почти 30% лиц побывавших на руководящих постах в аппара-

те сельского совета выполняли в течение более или менее длительного периода руководящие функции и на более высоком уровне, чем сельские советы. Причем: чем раньше кто-либо занял руководящую позицию, тем чаще встечаемся с тем, что он же занимал уже руководящие посты в партийных, массовых, или хозяйственных организациях, в особенности в условиях сельской местности.

В/ Доля лиц избираемых на руководящие посты в сельских советах из числа работников физического труда постоянно снижается, а число лиц, избираемых из круга служащих все возрастает

Хотя большинсво лиц попадающих как на выборные, так и на невыборные административные должности в советах с точки зрения истории интрагенерационной мобильности происходят из рабочих или крестян, в период с I950 по I965 год постепенно на передний план выдвинулись лица прибывающие непосредственно из круга служащих. Большинству людей физического труда, как правило, пришлось пройти больше длинный путь, они стали руководителями пройдя больше "ступенек", чем те, кто и до этого были служащими. Это явление связано в основном с изменениями происшедшими в структуре общества, но усилению этой тенденции способствовали и специальные внутренние требования административных органов.

Г/ Жизненный путь руководящих кадров сельских советов характеризуется многократной мобильностью

Из лиц попавших в выборку почти половина менила группу занятий по несколько раз, меняя при этом в определенном смысле и общественный слой, прежде чем занять руководящую должность в сельском совете. После ухода с руководящих постов в советах примерно половина руководителей вернулась в тот слой из которого они вышли, а половина в какой -либо другой. Из лиц - выходцев из рабочих примерно половина вернулась в исходное сословие, а половина - попала на более высокий уровень. Выходцы из крестян в большинстве заняли более вы-

сокие позиции, чем исходные, а из тех, кто стали руководителями из служащих только одна треть стала на более высокую ступень по сравнению с исзодной позицией, треть - на аналогичную, и одна треть - на более низкую.

Д/ Жизненный путь руководителей сельских советов вообще-то не ровный

Значительный удельный вес тех, жизненный путь которых в течение I5 лет представляет собой историю серий взлетов и падений. Среди причин этих "колебаний" биографий на первом месте стоит изменение общественно-экономической структуры, но большую роль сыграло и то, что в течение I5 лет несколько раз изменялись и требования в отношение того; каким должен быть руководитель сельского совета. В различные периоды требовались руководители различного типа. При том: при оценке деятельности и поведения руководителей сельских советов все еще доинирующую роль играет мнение руководителей вышестоящих органов управления, допускающее субьективизи при оценке.

Е/ Простор для мобильности вообще неширок

Руководящий пост в сельском совете, как правило, не является исходной точкой восходящей карьеры. Однако, вообще-то он создает возможность для продвижения на несколько ступенек вверх, в первую очередь в самом аппарате советов и в руководящих кругах совета, но, кроме этих, и в других сферах.

В статье приведенные выше выводы изложены подробно подкреплены многосторонними документальными данными.

F. k.: Dr. Kulcsár Kálmán
MTA KESZ Sokszorosító

MAGYAR TUDOMÁNYOS AKADÉMIA
SZOCIOLÓGIAI KUTATÓ CSOPORTJÁNAK KIADVÁNYAI

LAKY TERÉZ

Községi tanácsi vezetők intragenerációs mobilitása

1950—1965 közötti, 15 éves életpályák vizsgálata

BUDAPEST
1970