

## SZEMLÉ

### A KAPITALIZMUS HARMADIK SZELLEME

Az elmúlt évtizedekben több mű is született, amely Max Webernek a kapitalizmus kezdeteit illetően megfogalmazott diagnózisához képest kívánták megragadni, hogy milyen elmozdulások történtek az emberek értékrendje, beállítódásai tekintetében. Idehaza is ismert David Riesmann *Magányos tömeg* vagy Christopher Lasch *Az Önimádat társadalma* című könyve, mely munkák többek között arra hívják fel a figyelmet, hogy különféle társadalmi változások (pl. a fogyasztói javak széles körű elterjedése, a könnyed hangnemű rádió- és tévéműsorok növekvő népszerűsége, a pszichoanalízis iránti fokozott érdeklődés stb.) miként járultak hozzá az aszketikus beállítódások visszaszorulásához és a hedonista, illetve narcisztikus értékek térnyeréséhez. Hasonló nyomvonalon haladva Daniel Bell *A modern kapitalizmus kulturális ellentmondásai* című művében egyfajta skizoid állapotot diagnosztizált. Szerinte addig, amíg Amerikában a munka világában még mindig tovább élnek a pontosság, a fegyelem, az önmegtartóztatás hívószavaival jellemezhető aszketikus ethosz fontos elemei, az újabban jelentősen megnövekedett szabadidő birodalmában egyre nagyobb szerephez jutnak a protestáns etika értékeire fittyet hányó örömelvű, élvhajhász beállítódások.

Az imént vázlatosan bemutatott elemzések logikáját folytatva nemrégiben Bourdieu egykori munkatársa, Luc Boltanski és szerzőtársa, Eve Chiapello jelentkezett egy új diagnózissal, amely a Bell által megragadott skizoid állapothoz képest egy merőben új helyzetet tár az olvasók elé – a kapitalizmus franciaországi alakváltozatát figyelembe véve.

Ez a látélet egy már régebben elkezdett sajátos szociológiai vizsgálódás folytatásaként jött létre. Boltanski, majd a vele szövetkező Thévenot a modern nyugati társadalmakban keletkező konfliktusok, viták szabályszerűségeinek elemzését

megkönnyítő – ugyanakkor igen komplex, egyes pontjain pedig kissé deduktívnak tűnő – elmélet kialakítására tett kísérletet a nyolcvanas évek második felétől. Empirikus vizsgálódásokon is alapuló kutatásaik keretében arra a megállapításra jutottak, hogy egy-egy konfliktus megítélésekor, illetve egy-egy egyén, szervezet teljesítményének, nagyságának értékelésekor egymástól merőben eltérő érvelésmódokat, mércéket alkalmaznak, illetve ütköztetnek a résztvevők. Ezek a szempontrendszerek egykoron igen markánsan fogalmazódtak meg a társadalmi gondolkodás néhány klasszikus alakjának műveiben. Ugyanakkor a szóban forgó érvrendszerek napjainkban is sok formában vannak jelen a mindennapi élet legkülönbözőbb helyzeteiben, illetve különféle kevésbé rangos, széles körben olvasott szövegekben, így pl. gyakorlatias célokat szolgáló tanácsadókönyvekben. Ezeket az érvrendszereket elemezve a nyolcvanas évek végén a szerzőtársak a legitimációs elvek, egyének, szervezetek megítélésére szolgáló „mércek” hat jellegzetes, ideáltipikusan elkülönülő rendszerét különböztették meg. Boltanski és Thévenot ezeknek a világoknak a megnevezésére a latin civitas szóból származtatható francia *cité* szót alkalmazzák, amelyet magyarul talán legjobban az univerzum szóval lehet visszaadni.

A hat univerzum között szerepel: 1. a *cité domestique*, a személyes függőségeken és kötődéseken alapuló bizalmi viszony univerzuma – ennek körvonalait a szerzők Bossuet, a 17. századi francia író és prédikátor *A politika* c. műve alapján vázolják fel; 2. a hasznosság és hatékonyság elve körül forgó *ipari univerzum*, amelynek jellemzőit Saint-Simon *Ipari társadalom* című munkájából vett idézetek szemléltetik; 3. a közösségek politikai megszervezésével összefüggő *citoyenség univerzuma*, melynek esetében a nagyság, illetve a gyarlóság kritériumait Rousseau *Társadalmi Szerződés*-éből vett idézetek jelenítik meg; 4. a *csere univerzuma*, amelynek esetében a tevő-



kenységek sikeressége az Adam Smith *Nemzetek Gazdagsága* című művének középpontjába állított piacon méretődik meg; 5. a közvélemény, azaz a mások általi megítélés, megbecsültség univerzuma, amelyet a szerzők a *Leviatán* szerzőjéhez, Hobbeshoz kötnek; és végül 6. a magasabb – isteni, művészeti értékekből, sugallatból való részesülés, azaz az *ihletettség univerzuma* – ez utóbbi esetében a nagyság, illetve a kicsinység kritériumainak megjelenítéséhez Szent Ágoston *Isten országa*-ból vett idézetek szolgálnak. (A fenti univerzumok oktatással összefüggő vonatkozásainak részletesebb bemutatására egy olyan könyv ismertetése kapcsán vállalkoztam korábban e lap hasábjain [1995/1], amelynek szerzője, J-L. Derouet az iskolák arculatával kapcsolatos franciaországi vitákat, egyezkedéseket elemezte a Boltanski és Thévenot által megkülönböztetett hat érveléstípus felhasználásával.)

Boltanski és alkalmi szerzőtársa, Chiapello majd egy évtizeddel később született nagyszabású, 850 oldalas műve többek között úgy kapcsolódik az imént említett vizsgálódásokhoz, hogy a szerzők egy újabb kialakuló hetedik *cité* (univerzum) létrejöttét diagnosztizálták. Eszerint a kapitalizmus legújabb fázisában mind nagyobb szerephez jut, és mondhatni önálló univerzumot alkot a projekt-logika, a projektszerű szervezés-mód, mely sok tekintetben szemben áll a többi univerzummal, így többek között a kapitalista gazdaságban meghatározónak bizonyult ipari univerzummal.

Annak analógiájára, ahogyan Sombart és Weber a kapitalizmus korai korszakainak polgárait vezérlő eszméket, értékeket a reneszánsz idején alkotott építész-zseni, Alberti, illetve a vilámhárítót feltaláló amerikai politikus, Franklin írásaiból próbálták rekonstruálni, a szerzők a hagyományos és a számítógépes tartalomelemzés módszerének együttes alkalmazásával a hatvanas és a kilencvenes évek menedzsment-irodalmának jellegzetes darabjait (pl. vezetőknek szánt folyóiratokból, tanácsadó könyvekből kiemelt szövegrészeket) hasonlították össze. E vizsgálódásaik alapján a kapitalizmus három egymásra következő szellemét különböztetik meg.

A hatvanas évek menedzsment-irodalma a kívánatosnak tartott vállalatvezetési modell etoszát, a gazdasági szférában tevékenykedők elé állított értékeket, célokat még azoknak az üzeme- ket tulajdonosként irányító ipari kapitányoknak

az értékeitől, ha úgy tetszik a kapitalizmus „első szellemétől” elhatárolódva vázolják fel, akiknél olyan egymással alig kibékíthető értékek férnek meg egymással, mint egyfelől az újításokra való nyitottság, a kockázatvállaló képesség, a haladásba vetett hit, másfelől a stabilitás és a biztonság elvei köré szerveződő, a vagyont, a leszármazást mindenek fölé helyező, a családon és az üzemen belül egyaránt patriarchális viszonyokat fenntartó – és ennek alapján a személyes kötődések univerzumával összefüggésbe hozható – beállítódások, amelyet a kor rebellis művészei – az ihletettség univerzumához kapcsolható értékek jegyében – előszeretettel marasztaltak el egyfajta nyárspolgáriság megnyilvánulásaként.

A tanácsadó-irodalom szerzőinek kedvenc célpontjai a hatvanas években a basáskodó, a magánvagyonukat és a vállalat tulajdonát nem nélkülözve elkülönítő, inkompetens családtagjaikat vezetőkké kinevező, a munkásaihoz sok szempontból patriarchális módon viszonyuló „tulajok” voltak, kiket ekkortájt a francia köznyelvben a pater (anya), illetve patrónus (pártfogó, gyámoltó) latin eredetű szavakból származtatható *patrons* kifejezéssel illetnek. Ugyanakkor a menedzsment-irodalom fő kérdésfeltevése ekkoriban már az volt, hogy miként lehet lelkesítő célokat állítani a kort mindinkább jellemző nagyvállalatok irányító személyzete elé. A vállalatbirodalmakat a tulajdonosoktól mindinkább függetlenedve építő vezető tisztviselők égisze alatt nem csupán a hatékonyságelv által jellemzett ipari univerzum elvei teljesezhettek ki a termelés racionális megszervezése, a szakosodást elősegítő erősen hierarchizált vállalati struktúra keretében. Ekkoriban arra is lehetőség nyílt, hogy a munkavállalók biztonságát növelő intézményes megoldások kialakításával választ adjanak a kapitalizmussal szemben korábban megfogalmazott azon kritikákra, miszerint a szabad munkavállalók megjelenésével és a tőkés keret közötti tömeges alkalmazásával igencsak sebezhetővé váltak azok az egyének, kiknek egykoron védelmet a nyújtottak *cité domestique*-re jellemző személyes kötelékek. Ugyanakkor a kapitalista szellem második korszakában a munkaadói önkénynek határt szabó munkaügyi szabályok kiépülésével és a dolgozók beleszólási jogát intézményesítő üzemi tanácsok létrehozásával a *civitas* univerzumára jellemző elvek, értékek is beépültek egyes vállalatok életébe. E *cité* szempontjai ugyanakkor tágabban értelme-

zett ideálok formájában is megjelentek, például a vállalatoknak és az államnak a társadalmi igazságosság jegyében folytatott együttműködését kívánatosnak mondó diskurzusok képében.

A kapitalizmus szellemének második alakváltozatában a stabilitás, a biztonság értékei azáltal is előtérbe kerültek, hogy a francia cégek közép- és felsőszintű vezetői néhány évtized alatt önálló társadalmi kategóriává tudtak szerveződni. A munkás-szakszervezetekhez sok szempontból hasonló érdekvédelmi szervezeteik révén különféle társadalombiztosítási jogokra és egyéb előnyökre tettek szert, és így jelentős mértékben stabilizálódtak vállalati, illetve tágabb társadalmi pozícióik. E folyamat egyik igen lényeges rész eleme volt az, hogy az érintettek és publicisták tevékenységének köszönhetően néhány évtized alatt sikerült széles körben elfogadtatni egy olyan új csoportmegnevezést, a *cadre* kifejezést, amely lehetővé tette, hogy a nyilvánosság különböző szinterein egyetlen szó segítségével jelenítsék meg a vállalatok közép- és felsőszintű pozícióit elfoglaló személyeket, kiket korábban megannyi különböző elnevezéssel (pl. részlegvezető, mérnök, termelési és eladási igazgató stb.) illeltek. Luc Boltanski szociológusi hírnevét egyébként az az 1982-ben megjelent *Les cadres* című könyv alapozta meg, amelyben az egykori Bourdieutanítvány mesterének a társadalmi kategóriák társadalmi megformáltságát előtérbe állító – és ezzel egy egészen új kutatási irányt megalapozó – vizsgálódásaihoz kapcsolódva a szóban forgó társadalmi csoport létrejöttének történetét mutatta be igen plasztikus módon. (Ez utóbbi vizsgálódások szellemében hadd jegyezzem meg, hogy Boltanski majd negyedszázada megjelent munkájának címét nemigen lehet magyarra fordítani annak következtében, hogy a magyar nyelvbe az oroszról bekerült káder szó idehaza sajátos politikai felhangot kapott az államszocializmus korai korszakában.)

Ha tömören kellene meghatározni a most ismertett könyv lényegét, úgy is fogalmazhatnánk, hogy e mű éppen arról a változásról tudósít, melynek nyomán a sajátos ethosz, igazoló elvek jegyében ténykedő, és ugyanakkor maguknak stabil pozíciót kivívott, *cadre* névvel illellett társadalmi csoport helyzete a 20. század utolsó harmadában mindinkább megrendült, miközben apránként mind nagyobb teret nyert egy új gazdaságirányítói elit, amelynek megnevezésére

immáron Franciaországban is az angoltól átvett „menedzserek” (*les managers*) elnevezés szolgál, és amelynek tagjai – legalábbis a tanácsadó-irodalom szerzői szerint – egy új ethosz, értékrend letéteményesei.

A szóban forgó apránként megvalósult „örségváltás” nem választható el a termelés terén bekövetkezett, a menedzsment-irodalom szerzői által is szorgalmazott, némi túlzással akár forradalminak is mondható átalakulásoktól. Ez utóbbiak irányát jól jelzi a kilencvenes évek elején megalkotott „lesóványított termelés” (*lean production*) fogalma, melynek révén összefoglaló módon ragadhatjuk meg mindazokat a szervezeti változásokat, amelyek rövid idő alatt alaposan leapasztották a korábban mamut méretűvé duzzasztott cégek alkalmazotti létszámát – többek között megannyi alvállalkozók foglalkoztatása, a különféle szolgáltatások „kiszervezése”, a munkaerőbérlés révén. E változásokkal párhuzamosan a hagyományos ellenőrzési, felügyeleti formákat háttérbe szorító új szervezeti megoldások épültek be a vállalatok életébe, mindenekelőtt minőségbiztosítási rendszerek, minőség-körök kiépülésével. A termeléshez kapcsolódó együttműködési formák is radikálisan átalakultak az ezredfordulót megelőző évtizedekben. A teljesen automatizált gyártási sorok megjelenése a futószalagelv háttérbe szorulásához vezetett, az egykoron betanított vagy szakmunkás elnevezéssel illellett munkavállalókat pedig ma már inkább „operátoroknak” titulálják, ily módon is jelezve, hogy önállóságot, kezdeményezőképeséget, sőt a vállalat céljaival való azonosulást várnak el tőlük. A futószalagszerű termelés elidegenedett, az egyének autonómiáját teljesen felszámoló jellegét szóvá tevő korábbi bírálatokra adott válaszként a kilencvenes évek menedzsment-irodalmának apostolai a munkafeladatok gazdagítását és autonóm munkacsoportok létrehozását szorgalmazták: „[A] dolgozóknak maguknak is kisebb, többféle szaktudás képviselőiből álló csoportokban kell dolgozniuk, lévén hogy ezek kompetensebbek, rugalmasabbak, találékonyabbak és autonómabbak, mint a hatvanas évek specializálódott részlegei. E csoportoknak, melyeknek elsősorban a klienseknek kell megfelelniük, nem főnökre, hanem koordinátorra van szükségük.” (117. o.)

Mint ez a fenti idézetből is kitetszik, a második évezred végére az irányításról vallott felfogások is megújultak. Miközben mind jobban háttérbe



szorul a kis- és nagyfőnökök révén megvalósuló hierarchikus irányításmód, egyre nagyobb teret nyer a nemritkán külső tanácsadók bevonásával megvalósuló „fejlesztés”, „szervezet-átépítés” (az ún. re-engineering), illetve a „coaching”, melynek egyik formája a felsőbb vezetőknek, a szervezettek ún. „kulcsembereinek” adott személyre szóló tanácsadás, fejlesztés. A termelés és az értékesítés racionalizálásán dolgozó hatvanas évekbeli vezetőket a kilencvenes évek elején „ejtik” a menedzsment-irodalom szerzői. Mint Boltanski és Chiapello írja: „Magát a »hierarchia« illetve a »státusz« képzetét felidéző »cadre« kifejezést is elutasítják. A *cadre* névvel illetett vezetőket immáron azon bürokráciák ágenseinek tekintik, amelyeket szét kell verni.” (120. o.) A vezetőikkel szembeni szerepelvárások radikálisan módosulnak a kapitalizmus szellemének harmadik korszakában: „A menedzserek nem parancsokat adnak vagy ellenőriznek; nem az igazgatóság utasításait várják, hogy aztán végrehajthassák őket. Megértették, hogy ezek a szerepelvárások már elavultak. Ennek megfelelően »csoportokat segítő«, »katalizáló«, »víziókat megfogalmazó«, »inspiráló«, a »coach« szerepkörét betölteni képes személyekké válnak.” (122. o.) (Az eredetileg magántanárt, illetve edzőt jelentő angol *coach* kifejezéssel azt a tevékenységet és szerepkört jelölik, amelynek révén egy tanácsadó előbb feltárja, milyen érdeklődéssel, képességekkel rendelkeznek egyes vezetők, illetve egy-egy munkacsoport tagjai, hogy aztán hozzáfogjon az adottságok szervezeti célokkal összhangban álló fejlesztéséhez.)

A menedzserek új vezetői szerepeinek kiteljesítésére a különféle projektek, ezek a csak korlátozott időtartamig fennmaradó, meghatározott célok megvalósítására szerveződő, változó személyi összetételű együttműködések adnak lehetőséget. Mint a könyv szerzői írják: „Mivel újabban már nem támaszkodhatnak a hierarchián alapuló legitimitásra, és miután a korábbiakkal ellentétben a karrierrel kapcsolatos elvárásokkal sem tudnak manipulálni – lévén hogy a vállalati piramis összelapulásával lényegesen kevesebb a lehetőség a szervezeten belüli előrelépésre –, és minthogy a projektek keretében mindenféle olyan személlyel kell együttműködniük, aki felett kicsi a formális hatalmuk, a menedzsereknek »kompetenciájukra«, »karizmájukra« támaszkodva kell elfogadtatniuk magukat; erre viszont csak akkor lehetnek képesek, ha hatékonyan ve-

tik latba »személyes kapcsolataikat«, amelyek révén információkhoz és segítséghez juthatnak, illetve akkor, ha »vízióik« meggyőző ereje révén energiákat tudnak mozgósítani, és ha sikeresen képesek »bábáskodni« a többiekben rejlő potenciális lehetőségekre, a »tehetségek« kibontakozása körül.” (122. o.)

A kapitalizmus egymást követő korszakainak szellemét összevetve a szerzők visszatérően hangoztatják, hogy a változásokban komoly része volt a tőkés termelési móddal szemben megfogalmazott bírálatoknak. Másképp szólva azt is mondhatjuk, hogy a szóban forgó termelési mód eddigi története folyamán igen nagy mértékben volt képes egymástól jelentősen eltérő logikát integrálni, vagy ha tetszik: kisajátítani. Boltanski egy interjúban így beszélt erről: „[A] hetvenes évektől bekövetkezett elmozdulásokat az tette lehetővé, hogy a kapitalizmusba beépült a vele szemben művésznézőpontból megfogalmazott bírálatok egész sora (melyeket 1968-ban határozottan visszautasítottak a gyáripárosok), mindenekelőtt az autonómiaigény. Ez magyarázza a nyolcvanas évek egyik paradox jelenségét: megannyi egykori szélsőbalos aktivista került vezető pozícióba...” Az eltérő értékek egymásra találásáról többet is megtudhatunk a könyvből: „Ezek a baloldali szakértők, azt követően, hogy az üzleti életben részeseivé váltak, és közel kerültek a politikai hatalomhoz, figyelemre méltó gyorsasággal tették magukévá a gyáripárosok igényeit, mindenekelőtt a rugalmasságra vonatkozókat. [...] A kritikai baloldalról származó állásfoglalásokat, illetve témákat oly módon értelmezték újra, hogy azok összeegyeztethetővé váltak a menedzsment új követelményeivel. Különösen igaz ez az öngazgatásnak a témájára, amely az ötvenes évektől kezdve központi szerepet töltött be a kommunista párttal és az államelvűséggel, illetve a taylorizmus embertelenségével leginkább szemben álló szélsőbaloldali csoportoknál... Az öngazgatással kapcsolatos várakozásokat – legalábbis részlegesen – újraéleszthették a nyolcvanas évek elején az ipari kapcsolatok decentralizációja, illetve a rugalmasság, a menedzsment új formái kapcsán...” (283. o.)

A szerzők önálló fejezetet szentelnek azon értékek bemutatásának, amelyek jelentős szerephez jutnak a hálózati elv jegyében szerveződő új típusú gazdasági vállalkozásokban. Az alkalmi projektekben együttműködőkkel szemben egyre

inkább alapkövetelménnyé válik a kreativitás, az innovatív szellem, az információk megosztása, a „nyitottság”, a rugalmasság, annak igénye, hogy újabb és újabb kapcsolatokat létesítsenek, tőlük akár nagymértékben különböző emberekkel is. „A projektek univerzumában nagyon számít ember képes megszabadulni saját szenvedélyei és értékei súlyától, nyitott a különbségekre (ellentétben a merev abszolutista beállítottságú emberekkel, akik ragaszkodnak az egyetemes értékek védelméhez).” (184. o.)

Ha valaki az ímént olvasottak alapján azt gondolná, hogy a szerzőpáros műve a kapitalista szellem harmadik alakváltozatának egyfajta apologetikáját nyújtja, alaposan téved, lévén, hogy a könyvben több terjedelmes fejezet foglalkozik annak bemutatásával, hogy a termelést szervező elvek átalakulása milyen társadalmi hatásokkal járt. „A munka világának dekonstruálása” című fejezetből például megtudhatjuk, hogy a vállalati szervezetek lesoványítása és az új munkaszervezési formák elterjedése nem csupán tömeges elbocsátásokkal, a szakszervezetek hadállásainak meggyengülésével és a munkavállalók sebezhetővé válásával járt együtt, hanem azzal is, hogy új típusú szelekciós formákat vezettek be: „Az új műhelyekbe való belépést megmérettetésekön való megfeleléshez kötik. A szelekció alapjául egy szakmai teszt és a munkaerő-felvételben közreműködő *Assessment Center* tesztje szolgál. (...) A csoporthelyzetek létrehozásán alapuló pszichológiai tesztnek azt kell felmérnie, hogy az egyén képes-e csoporthelyzetben dolgozni, át tud-e adni ismereteket, képes-e megbirkózni az elemzést és szintetizálást igénylő feladatokkal, képes-e új ismereteket elsajátítani. [...] Ezek a megmérettetések azt hivatottak feltárni, hogy rugalmasak-e az »operátorok«”. (326. o.)

Bár a szerzők azzal is kimerítően foglalkoznak művükben, hogy a társadalmelemzők és a társadalmi mozgalmakat szervezők mennyire voltak képesek a hetvenes évek óta bekövetkezett változások tematizálására, alternatív megoldások megfogalmazására, hatékony tiltakozó mozgalmak szervezésére, terjedelmi okok miatt nincs mód ezen elemzések bemutatására. Hely hiányában be kell érünk egy rövid idézet beiktatásával, amely világosan kifejti, hogy mit gondol Boltanski és Chiapello a kapitalizmus harmadik szellemének égisze alatt bekövetkezett változásokról. A minőségbiztosítási rendszerek keretében

működtetett minőségkörök kapcsán így fogalmaznak: „Ezeknek a véleménynyilvánítást és problémamegoldást segítő új megoldásoknak köszönhetően a korábbinál sokkal inkább igényt lehet formálni arra, hogy az emberek a vállalat érdekében mozgósítsák intelligenciájukat, megfigyelőképességüket és találékonyságukat. Ha önmagában nem értékelhető negatívan ez a változás – hisz senki sem kívánhatja, hogy a munka mechanikus mozdulatokra korlátozódjon –, valószínű, hogy a személyzetnek ezt a többlet-hozzájárulását nem jutalmazták mással, mint azzal, hogy azok, akik erre képesek voltak, megőrizhették állásukat, míg a többieket kizárták a munkaerőpiacról.” (336. o.)

(*Boltanski, Luc & Chiapello, Eve: Le nouvel esprit du capitalisme. Paris, Gallimard, 1999.*)

Bajomi Iván



#### SZÉLMALOMHARC HELYETT... A GLOBALIZÁCIÓ TÁRSADALMI ÉS MUNKAPIACI HATÁSAI

Az 1980-as évek közepétől a „globalizáció” kifejezés egyre divatosabbá vált, egyre gyakrabban került elő különböző fórumokon, hovatovább olyan általános jelszóvá alakult, melyet különböző kontextusban, különböző dolgok megmagyarázására is fel lehetett használni.

A helyzet napjainkra sem változott jelentősen. Továbbra is sokat beszélünk róla, és még ma is igen gyakran előfordul, hogy különböző szerzők különböző jelentést tulajdonítanak a fogalomnak, s mindazon jelenségeknek, melyek a globalizációt kísérik. Mi tehát a globalizáció? Melyek a kialakulásának legfőbb okai? Milyen következményekkel jár e jelenség az ember és a társadalom életének különböző területein? Lehet-e, kell-e tenni valamit e folyamat megállítására, visszafordítása érdekében? A Széll György, Carl-Heinrich Bösling és Johannes Hartkemeyer által szerkesztett tanulmánykötet ezekre a kérdésekre keresi a választ.

A könyv a 2002 májusában Osnabrückben tartott 3. „Regional and Local Development of Work and Labour” konferencia előadásainak anyagát