





*Kuczi Tibor*

# TÖRTÉNELMI VÁZLAT A FELÜGYELETI MÓDOKRÓL

Írásomban a munkaadók és munkavállalók közötti – üzemen belüli – hatalmi viszonyok vázlatos történelmi áttekintésére vállalkozom. A nagyobb időtávot (a XIX. és XX. századot) átfogó áttekintés azért indokolt, mert a munka ellenőrzésének, számonkérésének történeti formái máig fennmaradtak egyes térségekben, illetve bizonyos típusú vállalkozásokban. Például ma is akadnak olyan kisvállalkozások, amelyekben a hatalmi viszonyok természete sok tekintetben a XIX. századi gyárüzem világára emlékeztet, és persze az sem mondható, hogy a posztfordizmus megjelenésével a fordista–taylorista rendszer alkalmazása kikopott volna a gyakorlatból.

Az üzemen belüli hatalmi viszonyok természetét több szinten is értelmezhetjük. Az egyik, s talán legtöbbet kutatott, legismertebb terület a munkavállalói érdekvé-nyesítés lehetőségeit érinti. A Webb házaspár munkás-sága óta elfogadott nézet, hogy a XIX. század folyamán a parciális (területi, szűk szakmai) érdekképviselet fokozatosan univerzalizálódott; az erősödő gazdasági és társadalmi nyomásra a fejlett országokban olyan munkavállalói szerveződések jöttek létre, amelyek a bérmunkát érintő általános érdekek (munkaidő, munkafeltételek stb.) kifejezésére képesek. (Az ebben a megközelítésben fölvázolható hatalmi mezőt árnyalja, hogy a munkaadók érdekképviselete is megszerveződött a XIX. század folyamán. Emellett az állam is egyre nagyobb szerepet vállalt a munkafeltételek, munkaidő stb. szabályozásában.)

Burawoy (1985) szerint a XIX. századi gyárüzemben az önkényuralom, illetve a paternalizmus volt a tipikus, amit a XX. században egy általa hegemon rezsimnek nevezett hatalmi képlet váltott föl, azaz a munkaadók csaknem

mindenre, még a gyáron túli szférákra (magánélet: lakáshasználat, életvitel stb.) is kiterjedő hatalmát a felek közötti megegyezési kényszer váltotta fel. A menedzsment – tekintve, hogy a XX. században a munkaidő, felmondás, szabadságolás stb. feltételeinek törvényi szabályozása révén korlátozódott a hatalma – csak úgy érvényesítheti a termeléssel kapcsolatos elképzeléseit, elvárásait, ha a végrehajtáshoz valahogy meg tudja nyerni a munkásokat. Burawoy szerint tehát a XX. században megnőtt a munkások mozgásterje, alkuereje, végső soron a szabadsága az üzemben.

A hatalmi viszony elemzésének következő, az előbbinél absztraktabb, s egyben ellenkező következtetésekhez vezető szintje az iparban alkalmazott technikában és a tőkés termelési viszonyokban keresi a magyarázatot. Marxra támaszkodva az a fő állítás, hogy a technika fejlődésével nő a munka megosztása, majd teljessé válik a szellemi és fizikai munka elválasztása. A munkások kompetenciája egyre szűkül, a termelésben korábban gyakorolt szerepüket átveszik a gépek, sőt még a gép által meghagyott szűk mozgástér is tovább korlátozódik: a munkafeladatok végrehajtásához közvetlenül hozzá tartozó döntéseket (például a munkás hová tegye a szerszámaikat, a kész munkadarabot) a hierarchikus munkaszervezet felsőbb szintjein hozzák meg. A mozgástér tehát hihetetlenül leszűkült a technika fejlődésével. Egyesek szerint (Marglin 1973; Braverman 1974) a munkavállalók – kompetenciájuk elvonásából adódó – hatalomvesztése nem a technológiai-technikai fejlődéssel magyarázható, hanem a tőkés termelési viszonytal, azaz a termelőeszközök tőkés használatmódjával.

Végül a harmadik, a jelen írás tulajdonképpeni tárgyát képező szint: a munkaadók és munkavállalók közötti hatalmi viszonyokat a fegyelmezés és ellenőrzés kultúra adta lehetőségei határozzák meg. Ezek a történelmileg változó lehetőségek szabják meg, hogy egy adott korszakban a munkaadóknak a munka kikényszerítésére, a feladatok végrehajtásának megfigyelésére, a teljesítmény elszámoltathatóvá tételére milyen eszköztár áll rendelkezésükre.

Az ipari forradalmat megelőző évszázadokban olyan személytelen és hatékony felügyeleti mód formálódott, amely lehetővé tette nagyszámú ember egy térben dolgoztatását és szoros ellenőrzését. A gyárüzemek átvették a korábban kialakult fegyelmezési technológiát, s persze tovább is fejlesztették. Az ipari forradalom óta egyre cizelláltabbakká váltak a felügyelet és ellenőrzés eszközei, a XIX. század végén pedig a tudományok (munkapszichológia, fiziológia, mozgástanulmányok stb.) fölhasználása az emberi test hatékony nagyüzemi használatára radikálisan megváltoztatta a helyzetet: a felügyelet repertoárja korábban nem látott mértékben gyarapodott. A fegyelmezés, ellenőrzés, a végzett munka elszámoltatásának lehetőségei határtalanul megnőttek, ami korábban nem tapasztalt hatalmat adott a menedzsment kezébe.

Gyorsan tegyük hozzá: az egyes fegyelmezési technikák bevetésének mindig határt szabnak az üzemen belüli konkrét feltételek, végső soron alkalmazásuk költségei. A felügyeleti technológia fejlődése és gyakorlati alkalmazása közötti viszony némileg hasonló az orvostudomány és a gyógyító munka kapcsolatához. Az orvostudomány által kidolgozott gyógyászati repertoárból egy adott időszakban, országban annyit vesznek igénybe,

amennyit a gazdasági, infrastrukturális feltételek, érdekviszonyok éppen megengednek. Hosszabb, több évtizedes távon azonban az egyes országokban, illetve kórházakban, rendelőintézetekben olyan eljárásokat, gyógyszereket is kezdenek alkalmazni, amelyek korábban csupán mint elvont, a tudomány által feltárt lehetőségek léteztek. Írásomban csak a felügyeleti technológia fejlődésével foglalkozom, s nem elemzem az alkalmazását korlátozó tényezőket. Az alábbiakban e fejlődés két, egymástól világosan elváló korszakának jellegzetességeit vázolom.

E. P. Thompson (1990) ma már klasszikusnak számító tanulmánya óta ismert, hogy a mechanikus óra milyen hatékony fegyelmező eszköz;<sup>1</sup> segítségével nagyszámú ember munkája megszervezhető és ellenőrizhető. Persze az óra önmagában kevés a fegyelmezéshez. A munkások hozzászoktatása ahhoz, hogy ne a szokásaik, bevett munkaritmusaik szerint dolgozzanak, nem ment könnyen az 1780-as évektől gyorsan terjedő gyárüzemekben. Annak ellenére sem, hogy az emberek hozzászoktatása a mechanikus óra diktálta napi ritmushoz már a középkorban megkezdődött. A városi lakosokat a XIV. század elejétől Európa-szerte arra tréningezték, hogy bizonyos tevékenységeket (alamizsnálkodás, a város takarítása, a bor, gabona, tüzelő, hal értékesítése, nyugovóra térés stb.) előre megszabott időben végezzenek (Rossum 1996). Az ipari forradalmat megelőző évszázadokban lassan kiformalódott egy személytelen és hatékony fegyelmezési technológia; a mechanikus óra révén kormányozhatóbbak lettek a városok, a bennük zajló élet rendezettebbé, áttekinthetőbbé vált (Landes 1983; Rossum 1996). E technológia – alkalmazásának Thompson által vázolt minden nehézsége ellenére – lehetővé tette a gyárüzemek megszervezését és működtetését. A XIX. században épült gyárak tulajdonosai átvették a városokban már kikísérletezett felügyeleti módot: óratornyot építettek egy jól látható helyre (Nelson 1995), jelezve: aki belép az üzem területére, az óra hatalma alá helyeztetik.

A XIX. századi gyárüzemben az óraidőre alapozott fegyelmezésmódnak két pillére volt. Az első: az időpontok betartatása. Kemény, az okozott kárt messze meghaladó büntetéseket szabtak ki a munkából elkéső, az illemlhelyen indokolatlanul hosszan elidőző, a szüneteket önkényesen megnyújtó munkásokra (Doray 1988). A pontos munkakezdetésnek és -befejezésnek, a munkanap előzetesen meghatározott időbeli struktúrájához igazodásnak nem kell ecsetelni a gyárüzemek működtetésében játszott szerepét. A fegyelmezés másik pillére: a vállalkozók, felügyelők arra törekedtek, hogy a gépek kiszolgálói, az anyagmozgatók stb. a munkanapot maradéktalanul munkával töltsék ki. Ügyeltek arra, hogy indokolatlanul senki ne hagyja abba a tevékenységét, ne szaladgáljon, beszélgessen, a munkaidő tiszta, azaz lógástól szennyezetlen legyen (Foucault 1990).

Persze, még ha sikerült is elérni, hogy mindenkinek folyamatosan járjon a keze, az még önmagában nem vezetett hatékony munkavégzéshez. Az időpontok betartatására és a munkaidő tevékenységgel való lehetőleg hézagtalan kitöltésére irányuló fegyelmezési gyakorlatnak meg kellett elégednie a folyamatos munka látványával; ha valaki megállt,

---

1 Mumford (1986) szerint a mechanikus óra nagyobb hatást gyakorolt az ipari kapitalizmus kialakulására, mint a gőzgép.

elbóbiskolt, elhagyta a helyét, keményen megbüntették,<sup>2</sup> ám a hatékonyabb munkavégzés ebben a rendszerben nem volt kikényszeríthető.<sup>3</sup> A felügyelők, előmunkások többnyire tisztában voltak a helyzettel, de nem sokat tehettek, ahogy erről egy művezető beszámol: „Hát igen: meg tudom akadályozni, hogy leüljenek, de az ördög tudja megmozgatni őket munka közben” (Taylor 1983: 40). A „megmozgatáshoz” pontos ismeretekre lett volna szükség az elvárható teljesítményről, illetve a munkafeladatok célszerű, hatékony kivitelezéséről.

A taylorizmus<sup>4</sup> alapvető fordulatot hozott a felügyeleti lehetőségekben. A tudományos vezetés lehetővé tette a munkás és felügyelője közötti – a XIX. századi fegyelmezési rendszerben szükségképpen meglévő – információs aszimmetria fölszámolását. Az időtanulmányok, a mozdulatelemzés, fáradtságkutatások, a monotoniatűrésre, a figyelem napi ingadozására, a szerszámok, alkatrészek ökonomikus elrendezésére irányuló kutatások eredményeinek ismeretében a menedzserek pontosan ráláthattak a termelés feltételeire; aprólékosan megismerhették, ellenőrzésük alá vonhatták, szabványosíthatták, és ezáltal a leghatékonyabb módon kombinálhatták a vállalat erőforrásait. A vezetés számára átláthatóvá vált az, ami a XIX. századi tulajdonos vagy felügyelő előtt rejtve maradt: milyen teljesítmény várható el a munkástól, illetve hogyan hozható ki belőle a maximum anélkül, hogy túlhajszolnák vagy parlagon hagynák erőit. Az ehhez szükséges ismeretekhez a tudományban megszokott eszközökkel: módszeres megfigyeléssel, méréssel, adatgyűjtéssel, a dolgok analitikus szétválasztásával (például a munkafeladat végrehajtásának részletekbe menő – egészen az elemi mozdulatok szintjéig történő – megismerésével) jutnak el. Olyan helyzet teremtődött, hogy a munkafeladat végrehajtásának módjáról és kivitelezésének optimális sebességéről a vezetés többet tudott, mint maga a feladatot végző munkás. Ez megváltoztatta a munkába beletanulás addig szokásos módját: az operátorok a különböző fogásokat – a korábbi gyakorlattól eltérően – nem az idősebb, tapasztaltabb társaiktól lesik el, hanem a vezetés által kialakított és ellenőrzött betanítás során. Az eredmény: a menedzserek a termelési folyamatot pontosan kiszámítható, tervezhető rendszerbe szervezhetik, amelyben az élőmunka sem számít többé bizonytalan elemnek, hiszen „működése” éppen olyan precízen előre modellezhető, menet közben ellenőrizhető, mint azé a gépé, amelyet kiszolgál.

---

2 A másik nagy, itt helytakarékosági okokból nem elemzett felügyeleti technológia a panoptikusság (Foucault 1990): a tér megfigyelési szempontok szerinti elrendezésére alapozott felügyelet is hasonló korlátokba ütközik. A leleményes térelrendezésnek köszönhetően állandóan szemmel tartott munkás kénytelen ugyan folyamatosan dolgozni, mivel könnyen lelepleződik, ha megáll, de a hatékonyságot ez a rendszer sem szavatolja.

3 A gépek sebességével elvileg lehetett szabályozni a munkatempót, ám az összehasonlító adatok azt mutatják, hogy az ugyanazon típusú fonó- vagy szövőgépen dolgozók teljesítménye között jelentős regionális különbségek voltak (Endrei 1993).

4 A taylorizmus kifejezéssel nem csupán Taylor nézeteit jelöljük, hanem azt az átfogó munkaszervezeti és fegyelmezési, ellenőrzési, teljesítményszámolási, -bérezési rendszert, amely munkássága nyomán kialakult.



A taylorizmus nem előzmények nélkül jött létre. A XIX. század utolsó harmadában sorra születtek olyan kutatások, amelyek a mozgás megértését célozták; például sorozatfelvételeket készítettek vágató lovak, tárgyakkal manipuláló emberek egymást követő mozdulatairól (Kern 1983). Wilhelm M. Wundt az 1870-es évek végén nyitotta meg kísérleti pszichológiai laboratóriumát a lipcsei egyetemen, amelyben megindult az emberi viselkedés tudományos feltérképezése; mérési adatokat gyűjtöttek a reakcióidőről, a különböző külső ingerekre (színek, hangok stb.) adott válaszokról (módszereit ma is alkalmazzák). Ezekben a vizsgálatokban az emberi viselkedés folyamatosságát egészen apró, a hétköznapi tapasztalat számára hozzáférhetetlen egységekre tagolták, a részesemények időtartamát pontosan megmérték. Wundt tanítványai közül Münsterberget pedig már kifejezetten a munkavégzéshez kapcsolódó pszichológiai problémák foglalkoztatták, az ő nevéhez szokás kapcsolni a munkapszichológia megalapítását (Klein 2003). A sporttudományban ugyan-csak a taylorizmus születésével egy időben indult el a mozgás szisztematikusan, laboratóriumi körülmények közötti vizsgálata, az elfáradás törvényszerűségeinek felderítése (Wilkerson 1997). Amikor Taylor hozzáfogott az időtanulmányaihoz, vagy Gilbreth, a mozdulatelemzés ipari alkalmazásának megalapítója megkezdte a mozgás tanulmányozását, már jó ideje zajlottak hasonló vizsgálatok, s lényegében készen állt a mozgás tanulmányozásához szükséges technika, ismeret.

Az új fegyelmzési technológia repertoárja a XX. század első felében folyamatosan bővült. A munkapszichológiai laboratóriumok, a mozgást tanulmányozó kutatóműhelyek, egyetemi tanszékek, tudományos társaságok folyamatosan gyarapították, illetve közvetítették a vonatkozó ismereteket. Az idő- és mozdulatelemzés módszereit, gyakorlati alkalmazhatóságuk mikéntjét kézikönyvekben foglalták össze, például Barnes 1937-ben megjelent művéből ipari mérnökök több nemzedéke is tanult (I. Barnes 1980). A munka fiziológiai, pszichológiai alapjainak beépülése a mérnöki kézikönyvekbe, a munkaműveletek, időtanulmányok professzionális elemzési technikáinak kialakítása olyan mértékben megismerhetővé és a menedzsment által előre programozhatóvá tette a munkafolyamatokat, hogy a feladatok végrehajtóinak szabadságfokát elvileg a nullára redukálhatták. Egy tökéletes taylorista rendszerben az embereknek már csak a munkavégzést közvetlenül nem érintő kérdésekben marad meg az autonómiája: eldönthetik például, hogy kivel barátkoznak az üzemben, kivel dolgoznak szívesen stb. A szociálpszichológia ipari alkalmazásával azonban megteremtődött annak a lehetősége, hogy ezt a maradék területet is ellenőrzése alá vonja a vezetés.

A kézikönyvekben, tankönyvekben makacsul él egy legenda, amely szerint Elton Mayo fellépésével a taylorista munkaszervezet embertelen, elidegenedett emberképe elavulttá vált, s megteremtődött egy humánusabb munkaszervezet létrehozásának lehetősége, s ezzel egyben leszűkültek a racionalizálás lehetőségei. Taylorral szembeni szokásos kritika, hogy a munkavállalót izolált, a társak hatásától elszeparált, egyedül a saját érdekeit követő lényként tételezi, aki a magasabb bér fejében további munkaadózat meghozatalára képes. Mayo hawthorne-i 1927 és 1932 közötti kutatása leglényegesebb eredményének azt tekintik, de maga is azt tartotta, hogy az addig egyeduralgoló taylori felfogás

helyébe az ember társas természetét állította, mivel bebizonyosodott: az emberek nem izoláltan, hanem mint munkacsoportjuk tagjai viselkednek a műhelyekben. E megfigyelés érvényessége és a munkaszervezetek formálására tett hatása kétségtelen. Ugyanakkor a társas viselkedés szabályainak figyelembevételéből nem következik automatikusan a munka humanizálása. Bármit is fogalmazzanak meg ezzel kapcsolatban az érdekeltek, a szociálpszichológiai ismeretek üzemi alkalmazásának elsődleges célja a munkások társas viselkedésének ellenőrzés alá vonása és az abban rejlő hatékonyságpotenciál kiaknázása, amitől persze akár humanizáltabbá is válhat a munka.

Az 1946-ban alapított Tavistock Intézetben kertetés nélkül megjelölték törekvéseik lényegét, szociotechnikának nevezve eljárásaikat (Makó 1985). A kifejezés pontosan jelezi: a szakemberek azt keresik, hogy a munkacsoportok alakításával (a kapcsolatok átszervezésével, az információáramlás útvonalainak áttervezésével stb.) miként növelhető a termelékenység. Föltárták például, hogy adott csoportlétszám, csoportszerkezet, felelősségi viszonyok miként befolyásolják a termelékenység, minőség, selejt alakulását, vagy miként alakul a fluktuáció (Argyle 1974). Olyan új tudás keletkezett, amely segítségével, ha a feltételek megengedik vagy megkívánják, az alkalmazottak személyközi viszonyaik fölötti önrendelkezése akár a nullára is redukálható. Jó példa erre a SiliCon<sup>5</sup>, ahol mérnöki gondossággal rakják össze és használják a munkacsoportokat, s még a büfé építészeti kialakítása is a csoportoknak a vezetés céljai szerinti formálását szolgálja (McKinlay és Taylor 1998).

Az 1970-es évekre a felügyelet repertoárja a munkavégzés minden mozzanatát átfogta. A hatékonyság érdekében tervezhetővé és szabványosíthatóvá váltak a munkafeladatot végrehajtó mozdulatai, testtartása, s a műhelyen belüli kapcsolatok is ellenőrizhető és alakítható elemét képezték a termelési folyamatnak. A nyolcvanas évektől meglódló kihelyezési hullám: a nagy, egy helyre telepített üzemek bizonyos egységeinek kiszervezése új helyzetet teremtett, mivel a taylorista fegyverkezési technológia nagyüzemi méretekre lett kifejlesztve. A kihelyezések mégsem változtatták meg drámaian a helyzetet.

A XIX. század végén meginduló szabványosítás a nyolcvanas évekre már a készletezés, termelés-szervezés, az adatok nyilvántartásának egységesítését is magában foglalja. A szabványosítás (például a különféle minőségbiztosítási rendszerek) lehetővé tették a földrajzilag szétszórta üzemek közötti szoros összehangolást, illetve az ellenőrzés új lehetőségei teremtődtek meg. A megrendelő képes beszállítóit szoros kontroll alatt tartani, rálát a termelés alakulására, azonnal észleli a problémákat, vagy pillanatokon belül azonosítható a hibás alkatrészért felelős beszállító, illetve munkás is.

A hálózatokba szerveződés tehát lényegében azáltal vált lehetővé, hogy a szabványosítás révén a felügyeletet az üzem határain túli területekre is kiterjesztették. Ugyanakkor a kihelyezések révén a koncentrált nagyüzemekben nem alkalmazható eszközzel, a piaccal kombinálható a rendelkezésre álló felügyeleti technológia. A beszállítóknak versengeniük kell a megrendelésekért, illetve ezek megtartásáért. Ami ma nem érhető el taylorista, illetve szociotechnikai eszközökkel, illetve ahol nem kifizetődő ezek alkalmazása, ott a piac erőire bízzák a felügyeletet.

---

5 Kitalált név.

A piac és a hierarchia közötti határ elmosódóban van; a piaci elemek vállalaton belüli megjelenése a felelősebb beosztást betöltő alkalmazottak béreinek a nyereséggel való összekapcsolását eredményezte (Picot et al. 2002). Ezzel a teljesítménymérés, az állandó monitorozás elérte azokat az alkalmazotti csoportokat is, amelyek ettől egészen a közelmúltig mentesek maradtak. A piac és a hierarchia közötti határvonal elmosódása másfelől azt eredményezi, hogy a nagyvállalatok kiterjesztik hierarchiájukat azokra a cégekre, amelyekkel eddig piaci kapcsolatban voltak. A kiterjesztés pedig azzal is járhat, hogy a taylorista módszerek vagy a szociotechnikai eljárások alkalmazása olyan kisebb cégekben dolgozó munkavállalókat is elér, akik eddig ezt megúszták.



## HIVATKOZOTT IRODALOM

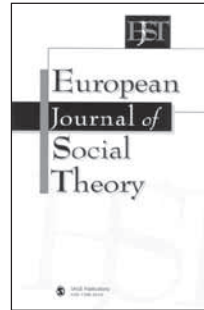
- Argyle, Michael (1974): *Social psychology of work*. Harmondsworth: Penguin.
- Barnes, Ralph Mosser (1980): *Motion and Time Study: Design and Measurement of Work*. New York: Wiley.
- Braverman, Harry (1974): *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York, London: Monthly Review Press.
- Burawoy, Michael (1985): *The politics of Production*. London: Verso.
- Doray, Bernard (1988): *From Taylorism to Fordism. A Rational Madness*. London: FAB (Free Association Books).
- Endrei Walter (1993): *A textilipari technikák termelékenységének története*. Budapest: Akadémiai Kiadó.
- Foucault, Michel (1990): *Felügyelet és büntetés*. Budapest: Gondolat.
- Kern, Stephen (1983): *The Culture of Time and Space 1880–1918*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Klein Sándor (2003): *Munkapszichológia*. Budapest: Edge.
- Landes, David S. (1983): *Revolution in Time*. Cambridge, Massachusetts, London: The Belknap Press of Harvard University.
- Makó Csaba (1985): *A taylorizmustól a munkaszervezeti reformokig*. Budapest: Akadémiai Kiadó.
- Marglin, S. A. (1973): What do bosses do? The origins and functions of hierarchy in capitalist production. In *The Division of Labor*. Szerk.: André Gorz. 13–61. Hassocks: Harvester.
- McKinlay, Alan–Taylor, Phil (1998): Trough the Looking Glass: Foucault and the Politics of Productions. In *Foucault, Management and Organization Theory*. 173–190. London: SAGE Publications.
- Mumford, Lewis (1986): *The Future of Technics and Civilization*. London: Freedom Press.
- Nelson, Daniel (1995): *Managers and Workers. Origins of the Twentieth-Century Factory System in the United State, 1880–1920*. The University of Wisconsin Press.
- Picot, Arnold–Rippenberg, Tanja–Wolf, Brigitta (2002): A vállalat elmosódó határai: az információs és kommunikációs technológiák szerepe. In *Vállalatelméleti szöveggyűjtemény*. Szerk.: Chikán Attila. Budapest: Aula Kiadó.
- Rossum, Gerhard Dohrn-van (1996): *History of the Hour*. Chicago, London: The University of Chicago.
- Thompson, Edward P. (1990): Az idő, a munkafegyelem és az ipari kapitalizmus. In *Időben élni*. Szerk.: Gellériné Lázár Márta. Budapest: Akadémiai Kiadó.
- Wilkerson, Jerry D. (1997): Biomechanics. In *The History of Exercise and Sport Science*. Szerk.: John D. Massengale–Swanson, Richard A. 367–438. Human Kinetics Publishers.

Sign up for Contents Alerting Now! <http://est.sagepub.com>

# European Journal of Social Theory

Editor **Gerard Delanty**  
*University of Liverpool, UK*

"This journal is a must for your library"  
**The Times Higher Education Supplement**



**European Journal of Social Theory** is a major sociology journal which aims to provide a world-wide forum for contemporary social thought. The journal brings together social theorists and theoretically-minded social scientists with the objective of making social theory relevant to the challenges facing the social sciences in the twenty-first century.

**European Journal of Social Theory's** conception of social theory is broad-ranging including all varieties of contemporary social and political thought, such as:

- critical theory · the approaches of Habermas, Bourdieu, Touraine, Luhmann, Giddens · neofunctionalism · postmodernism
- critical realism · the sociology of knowledge · rational choice
- constructivism · feminist social theory · marxism
- communitarianism · hermeneutics

**Free online sample copy available!**  
<http://est.sagepub.com>

**Quarterly: February, May, August, November**  
**ISSN: 1368-4310**

**Subscription Hotline** +44 (0)20 7324 8701 **Email** [subscription@sagepub.co.uk](mailto:subscription@sagepub.co.uk)

 **SAGE Publications**  
[www.sagepublications.com](http://www.sagepublications.com)