

Hálózat kutatás a magyar szinkroniparban

FRIDRICH KATALIN

1. Bevezetés

A dolgozói érdekvégyesítés egyik leghatékonyabb módja a szakszervezetbe tömörülés. Ám a 20. század második fele óta több hatás is gyengíti a szakszervezetek erejét: a csökkenő szakszervezeti taglétszám¹ mellett egyre terjednek az atipikus foglalkoztatási formák.² Tanulmányomban a magyar szinkronipar szakszervezetének helyzetét vizsgáltam meg. Arra voltam kíváncsi, mi magyarázza azt, hogy a viszonylag magas arányú szakszervezeti tagság (27-40%³) ellenére a szakszervezet aktívnak számító tagjai kevesen vannak. Vajon a szinkronban dolgozók kapcsolati hálózatának a fragmentáltsága tehet róla? Esetleg az erre az iparágra szinte kizárólagosan jellemző atipikus foglalkoztatás az oka? E kérdések megválaszolásához feltérképeztem a szinkronban dolgozók jellemzőit és munkaviszonyait, illetve kapcsolati hálózatát.

Az eredmények szerint a szinkronipar legnagyobb presztízzsel és összekötő erővel bíró tagjai között az aktív szakszervezeti tagok hangsúlyosan jelen vannak, és a szakszervezeti tagok nincsenek elszigetelt pozícióban a szakmai kapcsolati hálózaton belül. Az is kiderült, hogy az aktív szakszervezeti tagok rendelkeznek a legtöbb ismerőssel az általam vizsgált mintában.

2. Szakszervezetek és munkahelyi hálózatok

Olson⁴ szerint annak ellenére, hogy egy csoport tagjainak közös érdekei vannak, nem biztos, hogy össze is fognak a célok közös eléréséért. Ezt támasztja alá Visser⁵ több országra kiterjedő összehasonlító elemzése, amely szerint 1970 óta a szakszervezeti sűrűség (a szakszervezeti tagok aránya az összes gazdaságilag aktív foglalkoztatotthoz képest) folyamatosan csökken. Magyarországon 1990-ben 3,9 millió ember fizetett szakszervezeti

¹ Vö. Jelle Visser: „Union Membership Statistics in 24 Countries.” *Monthly Labor Review* 129 (2006/1), 38-49.

² Vö. Jutta Allmendinger – Lena Hipp – Stefan Stuth: *Atypical employment in Europe 1996-2011*. Berlin: WZB, 2013.

³ Petróczy Andrea – Főző Zsolt: *A magyar szinkronipar működése*. Budapest: Hétfa Kutatóintézet, 2019.

⁴ Olson, Mancur: *A kollektív cselekvés logikája*. Budapest: Osiris, 1997, 54-55.

⁵ Visser: „Union Membership Statistics in 24 Countries”.

tagdíjat, 2004-ben már csak 600 ezren.⁶ A KSH adatai szerint pedig a szakszervezeti sűrűség a 2001-es közel 20%-hoz képest 2015-ben mindössze 9%-os volt.⁷

A Szinkron Alapszervezet 2017-ben alakult meg a Színházi Dolgozók Szakszervezete tagszervezeteként.⁸ Az alapszervezetnek jelenleg körülbelül 400 tagja van, ami a becslések szerint a szinkroniparban dolgozó 1000–1500 főnek a 27–40%-a.⁹ Ez lényegesen magasabb arány, mint a teljes magyarországi 9%-os¹⁰ szakszervezeti sűrűség. A szakszervezet mozgósító ereje azonban nagyon alacsony: a 2020-as tisztújító taggyűlésen a 400 tagból mindössze 26-an vettek részt¹¹ (6,5%).

A Szinkron Alapszervezet munkáját nehezíti, hogy nem hagyományos munkavállalók megszervezése a célja, ugyanis a szinkroniparban dolgozók általában vállalkozói vagy megbízási szerződés keretében végzik a munkájukat,¹² vagyis erre az iparágra nagymértékben jellemző az atipikus foglalkoztatás. Atipikus foglalkoztatásnak tekinthető minden olyan foglalkoztatási forma, ami nem teljes munkaidejű, tehát határozatlan idejű munkaviszony.¹³ Az atipikus foglalkoztatás széles körű terjedése már az 1980-as években megfigyelhető volt,¹⁴ és Neumann¹⁵ kutatása szerint Magyarországon a szakszervezeti tagok között alig jelennek meg az atipikus formában foglalkoztatott dolgozók, bár a nemzetközi tapasztalatok szerint a vállalkozók megszervezése mindössze más módszereket igényel a hagyományos szakszervezeti toborzás helyett.¹⁶

Az egyéni vállalkozók szociális státusza nem egyértelmű: ez a foglalkoztatási forma ugyanúgy jellemző lehet a legalacsonyabb és a legmagasabb iskolai végzettségűek körében.¹⁷ És még a kevés számú egyéni vállalkozó csoportja is erősen tagolt: a magas végzettségű, speciális szaktudással rendelkező egyéni vállalkozók nagyobb kontrollt gyakorolnak munkakörülményeik fölött, és sikeresebben érvényesítik az érdekeiket, mint képzetlenebb

⁶ Neumann László: „A magyar szakszervezetek – hogyan tovább?” Koltay Jenő – Neumann László (szerk.) *Közelkép. Munkaügyi kapcsolatok Magyarországon*. Budapest: MTA KRTK KTI, 2005, 65–83, ezen belül 67–68.

⁷ Berki Erzsébet: *Munkaügyi akciók 2010 és 2019 között Magyarországon, különös tekintettel a sztrájkokra*. Budapest: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2019, library.fes.de/pdf-files/bueros/budapest/15596.pdf

⁸ Petróczi – Főző: *A magyar szinkronipar működése*, 50.

⁹ Uo., 17.

¹⁰ Berki: *Munkaügyi akciók*, 6.

¹¹ A szerző személyes élménye. Az alacsony részvételnek részben lehetett oka a COVID-19 járvány, bár szeptember elején, a taggyűlés hetében még nagyjából normális mederben folyt az élet.

¹² Petróczi – Főző: *A magyar szinkronipar működése*, 47.

¹³ Hovánszki Arnold: „A tipikus és az atipikus foglalkoztatás Magyarországon.” *Munkaügyi Szemle* 49 (2005/7–8), 30–36.

¹⁴ Luc Boltanski – Eve Chiapello: *The New Spirit of Capitalism*. London: Verso, 2017.

¹⁵ Neumann László: „A munka jövője – a szakszervezetek jövője?” *Magyar Tudomány* 179 (2018/1), 77–89. mersz.hu/hivatkozas/matud_114

¹⁶ Edmund Heery – Hazel Conley – Rick Delbridge – Paul Stewart: „Beyond the Enterprise: trade union representation of freelancers in the UK.” *Human Resources Management Journal* 14 (2004/2), 20–35. academia.edu/26186782/Beyond_the_enterprise_trade_union_representation_of_freelances_in_the_UK; Michael Wynn: „Organising Freelancers: A Hard Case or a New Opportunity?” Burke, Andrew (szerk.) *The Handbook of Research on Freelancing and Self-Employment*. Dublin: Senate Hall Academic Publishing, 2015, 111–120.

¹⁷ Allmendinger: *Atypical employment in Europe 1996–2011*.

társaik.¹⁸ Talán azért, mert ők tudják inkább hasznosítani gyenge kapcsolataikat, és ők azok, akik leginkább tartják a kapcsolatot a velük azonos szakmában dolgozókkal.¹⁹ Emiatt is fontos a szakmai alapú gyenge kapcsolatok kiépítése és fenntartása, amelyeken keresztül az egyén hozzáférhet a különböző lehetőségekhez.²⁰

A gyenge kapcsolatok a normák és attitűdök terjedésében is fontos szerepet játszanak: az egyén a tőle 3 lépésnyi távolságra lévő kapcsolatai által határolt hálózaton belül tud szignifikáns változást előidézni.²¹ Vagyis egy attitűd akkor tud gyorsan elterjedni egy csoportban, ha az adott csoportnak magas a tranzitivitása, de a hídként funkcionáló gyenge kötések is erősítik az adott nagy csoport kohézióját.²²

3. Kutatási kérdések és módszertan

A legfontosabb kutatási kérdésem, hogy mi magyarázhatja az alacsony szakszervezeti aktivitást. Granovetter²³ alapján ennek az lehet az oka, hogy a szinkron világán belül több, egymástól elszigetelt csoportba tömörülnek a különböző szakmák művelői, emiatt nem érzik úgy, hogy mindannyian egy nagyobb csoport, a szakszervezet tagjai. Christakis és Fowler alapján elképzelhetőnek tartom, hogy az alacsony szakszervezeti aktivitás oka az aktív tagok elszigeteltsége a szinkronszakmán belül.

Ezenkívül szeretném felmérni a szakszervezeti tagok végzettségét, mivel erről jelenleg nem állnak rendelkezésre adatok. Barbieri alapján ugyanis ez is hatással lehet arra, hogy mennyire hajlamosak a tagok a kollektív cselekvésre. Arra számítok, hogy az aktív szakszervezeti tagok inkább a képzetesebb dolgozók közül kerülnek ki.

A kutatás során kvantitatív módszertant alkalmaztam: egy kérdőívet kérdeztem le a szinkronban dolgozók körében. A lekérdezéshez hólabdamódszert használtam, mert ezzel a módszerrel tudtam a legjobban felmérni a szinkronban dolgozók közötti kapcsolatok kölcsönösségét és rétegzettségét, valamint így arra is ráláthattam, hogy mennyire jellemző az elszigetelt klikkek jelenléte a szinkronon belül.

A kérdőívben a kapcsolati adatokon kívül rákérdeztem a válaszadók fontosabb szociodemográfiai adataira (nem, kor, végzettség, lakhely), a szakszervezeti tagságára, valamint arra, hogy milyen foglalkoztatási formában dolgoznak a szinkronban, illetve arra is, hogy jövedelmüknek mekkora hányada származik a szinkronból, és hogy a munkaidejüknek mekkora részét töltik szinkronos munkákkal. Továbbá megkísértem felderíteni, hogy a szinkronon kívül hol és hogyan dolgoznak a válaszadók. Valamint

¹⁸ Janet Fraser – Michael Gold: „Portfolio Workers’: Autonomy and Control Amongst Freelance Translators.” *Work, Employment and Society*, 15(2001/4), 679–697.

¹⁹ Paolo Barbieri: „Social Capital and Self-Employment: A Network Analysis Experiment and Several Considerations.” *International Sociology*, 18(2013/4), 681–701.

²⁰ Mark S. Granovetter: „The Strength of Weak Ties.” *American Journal of Sociology*, 78(1973/6), 1360–1380.

²¹ Nicholas A. Christakis – James Fowler: *Kapcsolatok hálójában*. Budapest: Typotex, 2010, ezen belül 43–48.

²² Granovetter: „The Strength of Weak Ties.” *American Journal of Sociology*, 78(1973/6), 1360–1380.

²³ Uo.

rákérdeztem arra is, hogy a COVID-19 járvány és a korlátozások hogyan befolyásolták az életüket.

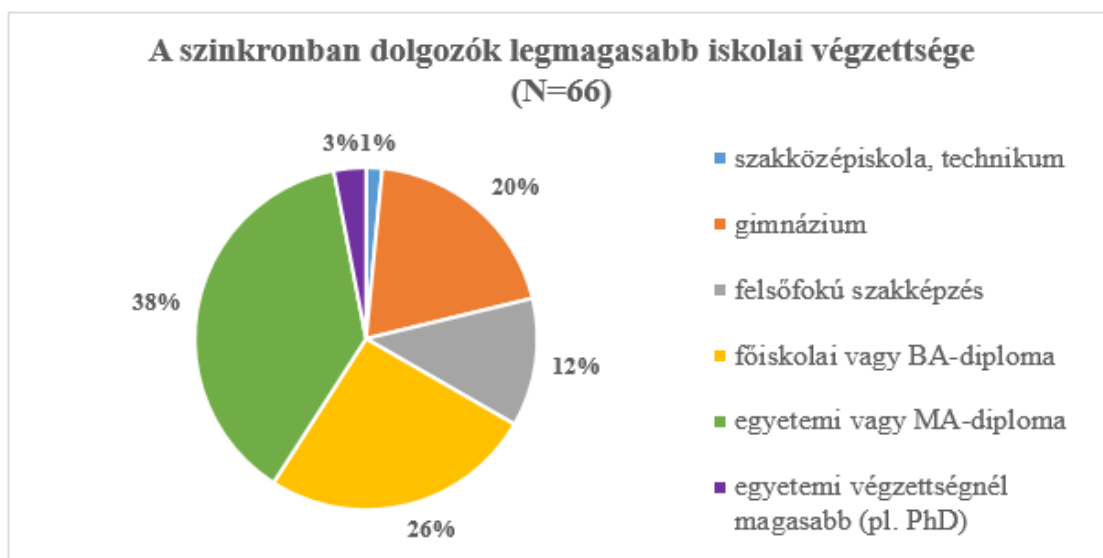
Az így kapott adatok egy részét statisztikai módszerekkel vizsgáltam meg. A kapcsolati hálóra vonatkozó adatokból egy kapcsolati gráfot rajzoltam fel, amin ábrázoltam a kapcsolatok sűrűségét, irányát és rétegzettségét.

4. Eredmények

Az adatok ismertetése előtt fontosnak tartom hangsúlyozni, hogy ezek az eredmények nem reprezentatívak és nem általánosíthatók. A felmérést sajnos csak igen szűk körben tudtam elvégezni, és ezen belül is nagyon alacsony volt a válaszadási hajlandóság – annak ellenére, hogy a hozzávetőleg 1000–1500 fős szakma körülbelül egyharmadához eljutott a kérdőív a zárt szakmai Facebook-csoportokon és a személyes megkereséseken keresztül, csak kevesen töltötték ki: a 66 válaszadóból 22-en egy videóinterjúban válaszolták meg a kérdéseket, 44-en pedig egy online kiküldött kérdőívet töltöttek ki. A minta korlátozott mérete miatt az eredményeimből nem annyira egyértelmű válaszok, mint inkább jellemző tendenciák és további kutatásokra sarkalló új és izgalmas kérdések olvashatók ki.

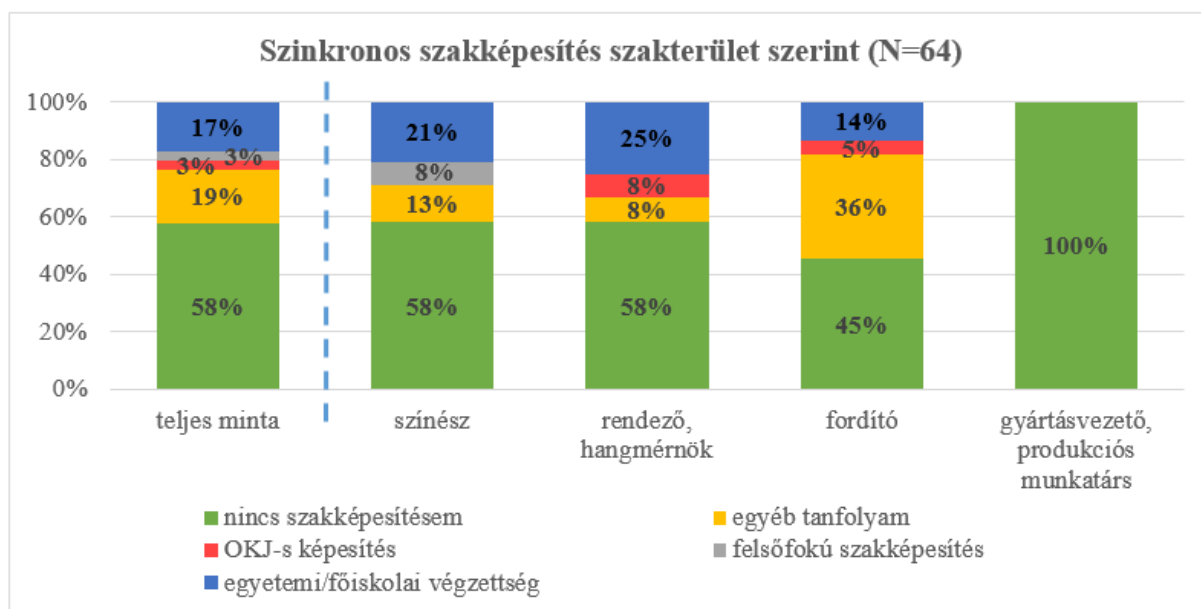
4.1 A válaszadók képzettsége

A szinkronban dolgozók legmagasabb iskolai végzettségéről korábban semmilyen adat nem állt rendelkezésre. Az eredmények (1. ábra) azt mutatják, hogy a szinkronosok kétharmada (67%) rendelkezik főiskolai, egyetemi vagy magasabb végzettséggel, 12%-uk felsőfokú szakképzést szerzett, és 21%-nak középfokú végzettsége van. Vagyis elmondható, hogy egy alapvetően magasan képzett közegről van szó.



1. ábra

Arra is rákérdeztem, hogy a válaszadóknak van-e szakirányú szinkronos végzettségük. A válaszokból (2. ábra) világosan látszik, hogy a szinkronban dolgozók több mint fele nem vett részt szakképzésben, hanem munka közben tanulta ki a szakmát. Ennek az az igen egyszerű magyarázata, hogy a szinkronos szakképzés ma nagyon esetleges. A színészképzésnek nem része a szinkronszínész-képzés, de voltak olyan osztályok/csoportok a SZFE-n és a többi színészképző intézményben, ahol a hallgatók mégis tanultak szinkronizálni. Léteznek olyan oktatóközpontok, ahol lehet kifejezetten szinkronszínészetet, illetve -fordítást tanulni, de ezek a helyek nem adnak államilag elismert képesítést. Talán a legfontosabb tényező, hogy a szinkronstúdiók sem várják el a képesítést.

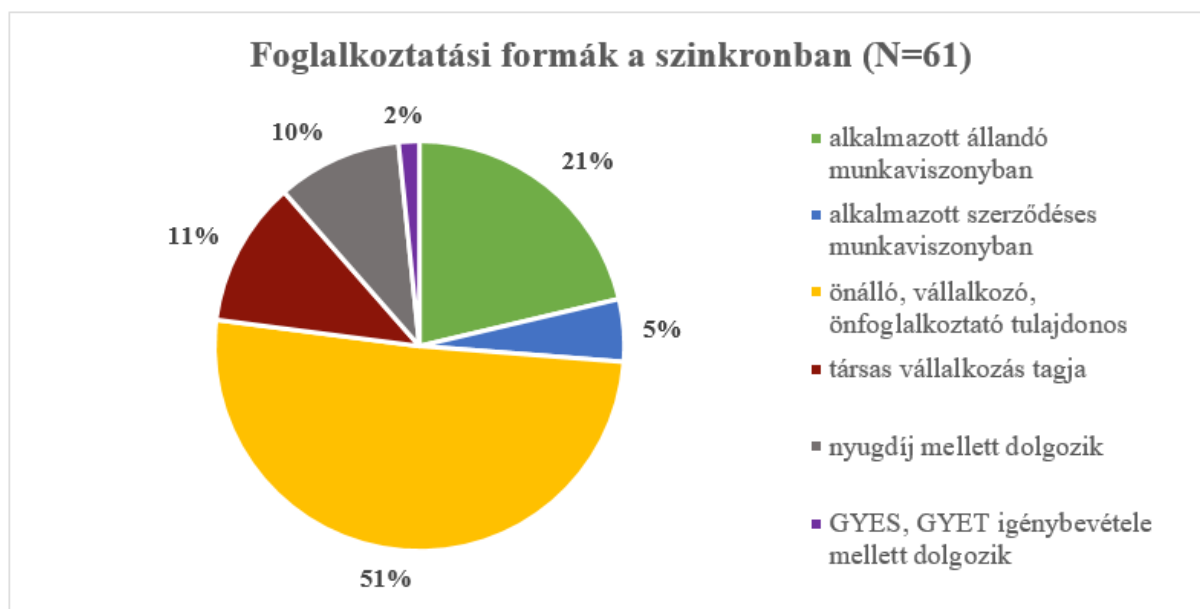


2. ábra

Végül arra is rákérdeztem, hogy a válaszadók mennyi ideje dolgoznak a szinkronban. A válaszokból az derült ki, hogy a válaszadók negyede több mint 30 éve, 24%-a kevesebb, mint 10 éve, 51%-a pedig 10–29 éve dolgozik a szinkronban.

4.2 Foglalkoztatási formák és munkakörülmények

A szinkronban dolgozók túlnyomó többsége vállalkozóként dolgozik (3. ábra). 62% önálló vállalkozó vagy társas vállalkozás tagja, és mindössze 26% dolgozik alkalmazotti munkaviszonyban. Ezen kívül a válaszadók 10%-a nyugdíj mellett dolgozik tovább, 2%-a pedig gyermeknevelési támogatás igénybevétele mellett dolgozik.



3. ábra

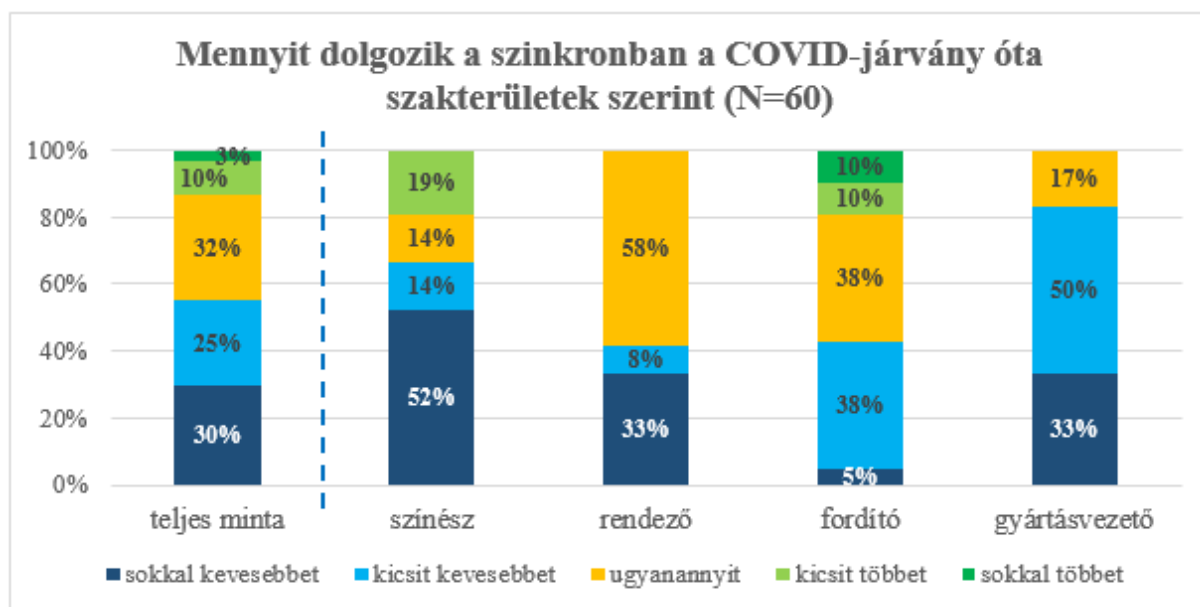
A válaszadók mindössze egyharmadának származik a munkajövedelme kizárólag a szinkronból, kétharmaduk a szinkronon kívül más jövedelemforrásra is támaszkodik. Vagyis a szinkronban dolgozók körülbelül egyharmada számára a szinkronos munka csak keresetkiegészítés. Ezt támasztja alá az is, hogy a válaszadók 36%-a egy átlagos héten a részmunkaidőnél is kevesebb óraszámában dolgozik a szinkronban, és mindössze 44%-uk dolgozik teljes munkaidőben a szinkronban.

4.3 A járvány hatása

A járvány és a bevezetett lezárások a magyar gazdaság nagy részéhez hasonlóan a szinkronipart is megrázták: a válaszadók több mint fele (55%) számolt be arról, hogy kevesebbet dolgozik a szinkronban, mint korábban, egyharmaduk (32%) dolgozik ugyanannyit, és mindössze 13%-uk kap több munkát.

Ez a visszaesés azokat sújtotta a legerősebben, akik részmunkaidőben vagy annál kevesebbet dolgoznak a szinkronban. A részmunkaidőben dolgozók 54%-ának, az ennél is kevesebbet dolgozók 39%-ának jelenleg sokkal kevesebb munkája van a szinkronban, mint korábban. Azoknak, akik jelenleg is teljes munkaidőben dolgoznak a szinkronban, közel fele (46%) ugyanannyi szinkronos munkát végez, mint a járvány előtt, egyharmaduk (31%) pedig kicsivel kevesebbet.

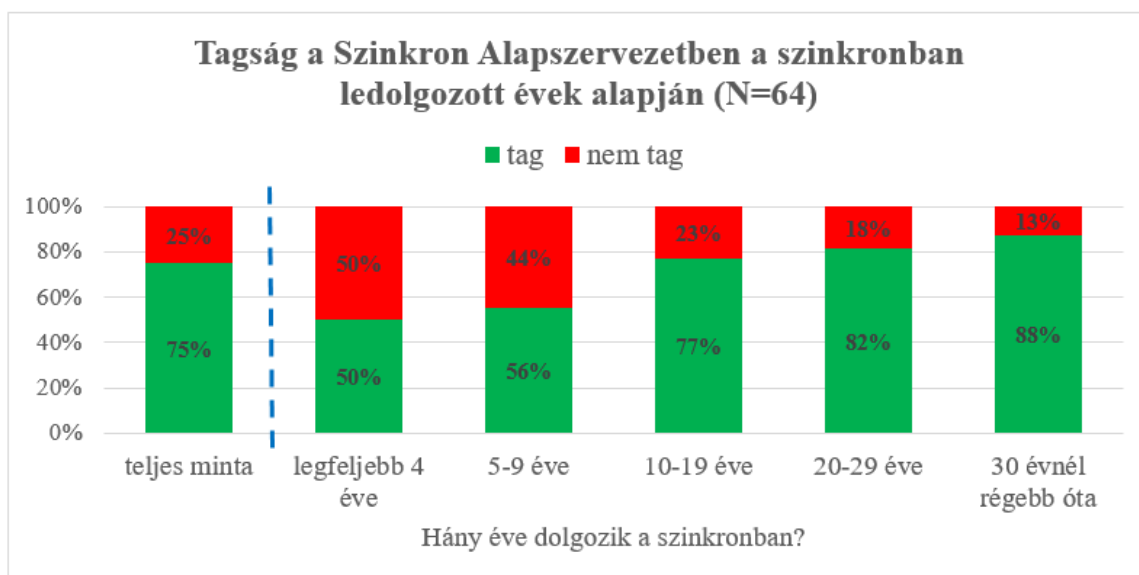
A válaszok szakterület szerinti megoszlása (4. ábra) azt mutatja, hogy a legnagyobb visszaesést a gyártásvezetők (83% kevesebbet dolgozik) és a színészek (66% kevesebbet dolgozik) tapasztalták, míg a rendezőket és a fordítókat kevésbé érintette súlyosan a helyzet.



4. ábra

4.4 A Szinkron Alapszervezet tagsága

A teljes mintában a szakszervezeti tagok aránya 75% volt, vagyis nagyon erősen felülreprezentáltak voltak a nem tagokkal szemben. Mivel a kutatásom fókuszában a Szinkron Alapszervezet állt, kíváncsi voltam, milyen változók lennének képesek előre jelezni a szakszervezeti tagság valószínűségét. Az adatok azt mutatják, hogy a szinkronban ledolgozott évek száma és a szakszervezeti tagság között (5. ábra) egyértelmű összefüggés van: minél régebb óta dolgozik valaki a szinkronban, annál valószínűbb, hogy tagja a Szinkron Alapszervezetnek.



5. ábra

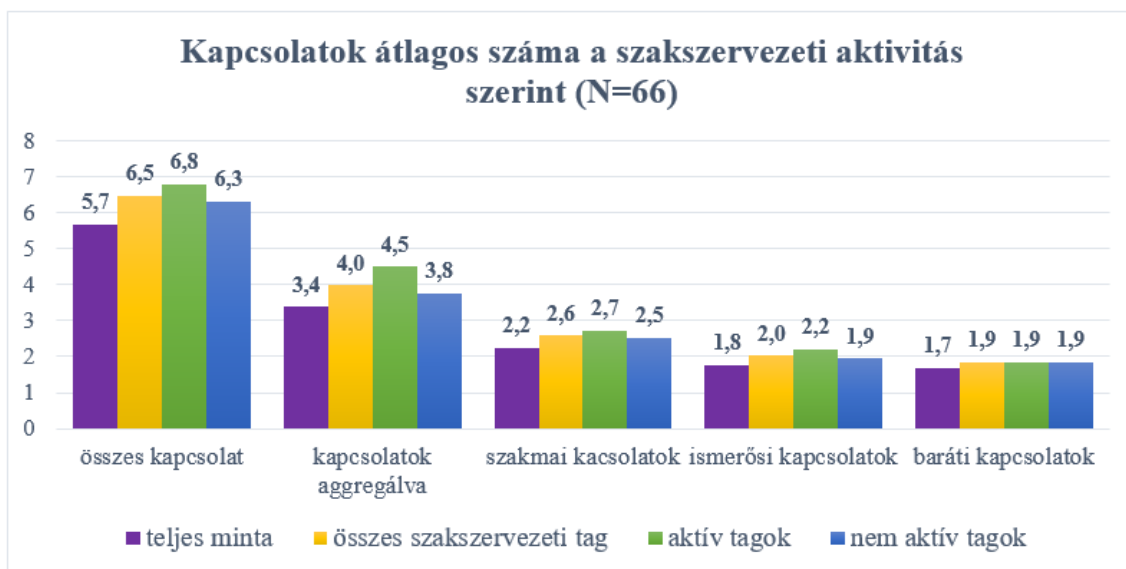
Érdekes módon viszont a szakszervezeti tagság és a többi változó között nem találtam kapcsolatot. Úgy tűnik, hogy független egymástól a szinkronból származó jövedelem, illetve a szinkronban töltött munkaidő aránya és a munkaidő mennyisége (teljes vagy részmunkaidő). Ezenkívül a foglalkoztatási forma és a szinkronos szakterület sem áll összefüggésben a szakszervezeti tagsággal.

4.5 A szinkronban dolgozók kapcsolati hálózata

Kutatásom fő témája a szinkronban dolgozók kapcsolati hálózatának feltérképezése volt. A szinkronban dolgozók kapcsolatait három dimenzióban mértem: szakmai, ismerősi és bizalmas/baráti. Szakmai kapcsolatnak azok számítottak, akikkel a válaszadó havonta legalább egyszer beszélget szinkronszakmai témákról, melyek nem a napi munkavégzéshez kapcsolódnak. Ismerősi kapcsolatnak azt neveztem, akikkel a válaszadó havonta legalább egyszer beszélget közéleti témákról. Bizalmas kapcsolatnak azok számítottak, akikkel a válaszadó havonta legalább egyszer beszélget baráti, magánéleti témákról.

A válaszadók dimenzióként legfeljebb 5 embert nevezhettek meg, viszont abban nem volt megkötés, hogy az egyes dimenziók között mekkora lehet az átfedés (tehát a három dimenzióban összesen megnevezhettek 15 különböző embert, de ugyanazt a legfeljebb 5 embert is háromszor). Ennek a módszernek a segítségével tudtam mérni a kapcsolatok rétegzettségét két változó kiszámításával. Az összes kapcsolat változóhoz összeadtam a válaszadó által dimenzióként megnevezett kapcsolatok számát. A kapcsolatok aggregált számát úgy számoltam ki, hogy minden megnevezett ismerőst csak egyszer vettem figyelembe (vagyis ha egy válaszadó egy ismerőst több dimenzióban is megnevezett, ebben a változóban csak egyszer szerepelt). Ebből a két változóból számoltam ki a kapcsolatok rétegzettségét jelentő mutatót úgy, hogy az összes kapcsolat számát elosztottam a kapcsolatok aggregált számával. Így egy 1 és 3 közötti számot kaptam, ahol az 1 azt jelenti, hogy semmilyen átfedés nincs a dimenziók között (vagyis a válaszadó 15 különböző ismerőst nevezett meg), a 3 pedig azt jelenti, hogy teljes az átfedés a dimenziók között (vagyis a válaszadó ugyanazt az 5 embert nevezte meg mindhárom dimenzióban). Tehát a mutató értéke minél közelebb van 3-hoz, a válaszadó annál rétegzettebb kapcsolatokat tart fenn.

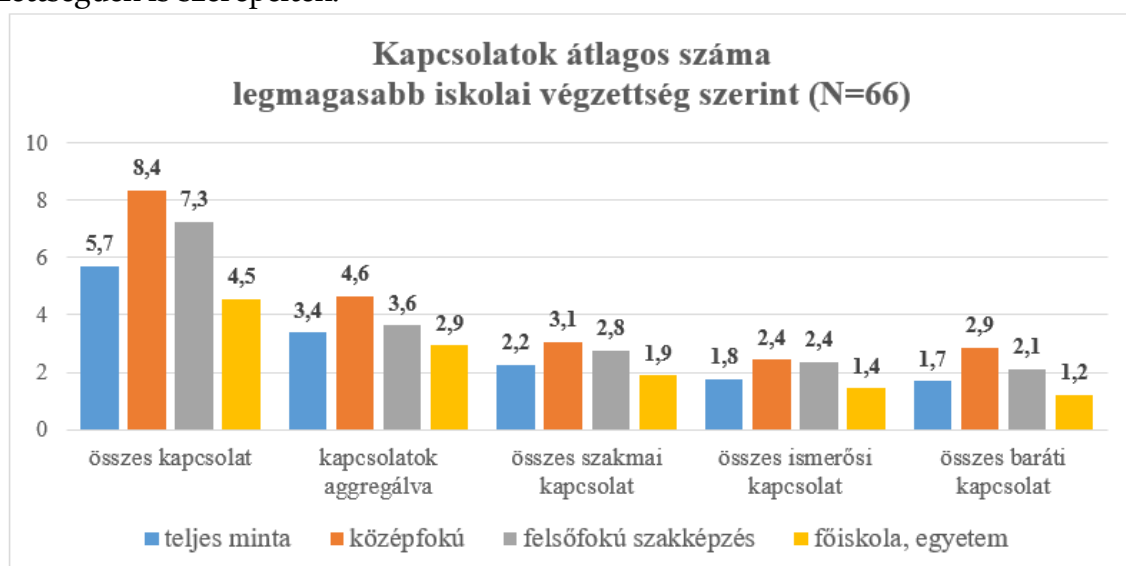
A teljes mintához viszonyítva a szakszervezeti tagok több ismerőst neveztek meg, ezen belül az aktív szakszervezeti tagok átlagosan több ismerőst neveztek meg, mint a nem aktív tagok (6. ábra). Ezekből az adatokból azt látni, hogy a szakszervezeti tagoknak valamivel kiterjedtebb a kapcsolati hálózata azoknál, akik nem tagjai a szakszervezetnek.



6. ábra

A kapcsolatok rétegzettségében sem találtam jelentős eltérést a csoportok között. A teljes minta átlagos kapcsolati rétegzettsége 1,7 volt, míg a szakszervezeti tagoké valamivel alacsonyabb (1,6). Ezen belül az aktív tagok rétegzettségi mutatója 1,5 volt, ami alacsonyabb, mint a nem aktív tagoké (1,7). Bár az egyes csoportok kapcsolatainak rétegzettsége nem azonos, ugyanakkor a köztük lévő különbség nem bizonyult szignifikánsnak.

Barbieri alapján azt feltételeztem, hogy a magasabb iskolai végzettségűek több kapcsolatot fognak fenntartani a szakmán belül, mint az alacsonyabb végzettségűek. Az adatok (7. ábra) azonban ezt a hipotézisemet nem támasztották alá: a mintámban a legalacsonyabb, középfokú végzettségűek szignifikánsan több emberrel ápolnak kapcsolatot, mint a magasabb végzettségűek. Ennek lehet az az oka, hogy az én mintámban a legalacsonyabb iskolai végzettségűek is érettségizettek voltak, míg Barbieri kutatásában alapfokú végzettségűek is szerepeltek.

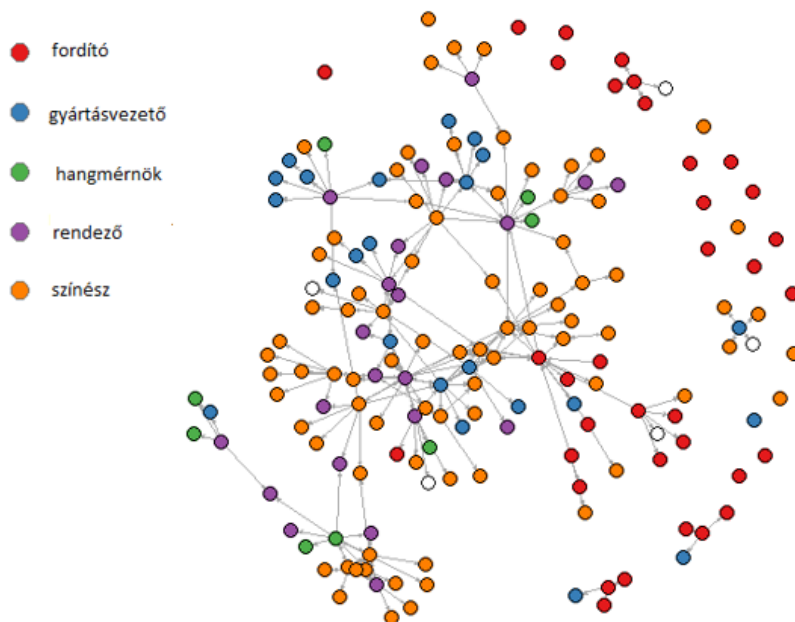


7. ábra

A hálózati gráfban összesen 146 pont található: az összes válaszadó és az általuk megnevezett ismerőseik. Közöttük 375 élő kapcsolat figyelhető meg, ebből 43 kölcsönös, kétirányú, és 289 aszimmetrikus, egyirányú.

A kapcsolati hálózat gráfszerű ábrázolása (8. ábra) azt bizonyítja, hogy a szinkroniparra a szakma szerinti megosztottság csak részben jellemző. Míg a színészek, rendezők és gyártásvezetők viszonylag egyenletesen helyezkednek el a hálózatban, addig a fordítók nagy része vagy elszigetelt és semmi kapcsolata nincs a szakmában, vagy egyetlen fordítón (a 101-es számún) keresztül kapcsolódik a hálózat nagy részéhez.

A magyar szinkronipar kapcsolati hálózata szakterület szerint



8. ábra

Az adatok statisztikai elemzéséből az látszott, hogy a szakszervezeti tagok, azokon belül is az aktív szakszervezeti tagok átlagosan több ismerőst neveztek meg a többi válaszadónál. Ez arra utal, hogy a feltételezéssel ellentétben a szakszervezeti tagok nem elszigeteltek a szinkron világán belül. Erre ad további bizonyítékot a legmagasabb befok-értékű pontok vizsgálata is (1. táblázat).

ID	„be”- kapcsolatok száma	szakma a szinkronban	szinkronban ledolgozott évek	tagja-e a szakszervezetnek	aktív tagja-e a szakszervezetnek
106	13	színész	18	igen	nem
134	13	színész	22	igen	nem
111	12	rendező	41	igen	nem
135	12	színész	13	igen	nem
105	11	színész	30	igen	igen
101	10	fordító	10	igen	igen
107	9	színész	15	igen	igen
112	8	rendező	38	igen	igen
113	8	rendező	4	nem	nem
136	8	színész	2	nem	nem

1. táblázat A legtöbb „be”-kapcsolattal rendelkező válaszadók

A táblázat adataiból kiolvasható, hogy a 8 legtöbb felé irányuló kapcsolattal rendelkező válaszadó a Szinkron Alapszervezet tagja, közülük négyen ráadásul a szakszervezet aktív tagjai. Vagyis a kutatásban felderített kapcsolati hálózat 8 legnagyobb presztízsű pontja mind tagja a szakszervezetnek. Az is látszik, hogy ez a 8 ember legalább 10 éve dolgozik a szinkronban, hárman közülük pedig több mint 30 éve. Ez jelentheti azt, hogy a 2017-ben, vagyis a kutatás előtt 4 évvel megalakult Szinkron Alapszervezet túl fiatal szervezet ahhoz, hogy komoly hatással legyen a szinkronos kapcsolatokra, legalábbis egyelőre. Az viszont biztató jel a szervezet jövőjére nézve, hogy a tagjai a jelek alapján beágyazottak a szinkron világában, tehát később még fel tudják használni a kiterjedt kapcsolataikat a szakszervezettel összefüggő célok érdekében.

Hogy még részletesebb képet kapjak a szakszervezeti tagok elhelyezkedéséről, megvizsgáltam a válaszadók közöttiség centralitás (*betweenness centrality*) értékeit. A közöttiség azt mutatja meg, hogy egy hálózat mely tagjai képesek leginkább ellenőrizni a hálózatban áramló erőforrásokat, vagyis kik azok, akiken át a legtöbb két pont közötti legrövidebb út vezet, kik kötik össze leginkább a hálózat többi pontját.²⁴ Itt azt látjuk, hogy a tíz legmagasabb közöttiség értékkel rendelkező egyén mindegyike tagja a szakszervezetnek, és közülük hatan aktívak is (2. táblázat). Emiatt úgy vélem, hogy az aktív tagok elszigeteltségére vonatkozó hipotézisem végleg megdőlt.

²⁴ Kürtösi Zsófia: „A társadalmi kapcsolathálóelemzés módszertani alapjai.” Takács Károly (szerk.): *Társadalmi kapcsolathálózatok elemzése*. BCE Szociológia és Társadalompolitika Intézet, Budapest, 2011, 19–31, ezen belül: 24.

ID	betweenness értéke	szakma a szinkronban	szinkronban ledolgozott évek	tagja-e a szakszervezetnek	aktív tagja-e a szakszervezetnek
101	621,30	fordító	10	igen	igen
110	490,07	gyártásvezető	16	igen	nem
111	475,47	rendező	41	igen	nem
107	403,38	színész	15	igen	igen
112	373,60	rendező	38	igen	igen
126	216,45	rendező	39	igen	nem
103	202,42	színész	23	igen	igen
147	160,07	színész	15	igen	igen
105	146,70	színész	30	igen	igen
148	134,91	gyártásvezető	16	igen	nem

2. táblázat A legnagyobb összekötőerővel bíró válaszadók

Ezenkívül az is figyelemre méltó, hogy a magas presztízsű és a magas közöttség értéket elérő egyének között jelentős átfedés van: a 101, 105, 107, 111 és 112 számú személyek mindkét lista első 10 helyezettje között szerepelnek, és közülük négyen aktív szakszervezeti tagok. Vagyis ezeket az emberek nemcsak sokan ismerik, de fontos összekötő szerepet is játszanak az egymást nem ismerő szakmabeliek között. Ezek alapján ideális pozíciót foglalnak el a szinkronos kapcsolati hálóban ahhoz, hogy hatékonyan adják át az attitűdjüket, valamiért ez azonban mégsem történik meg.

Összegezve a fenti eredményeket elmondható, hogy a szakszervezeti tagok fontos kapcsolódási pontokat jelentenek a hálózatban, a hálózaton belül magas presztízzsel rendelkeznek, és kapcsolathálózati szempontból nem különböznek jelentős mértékben azoktól, akik nem tagjai a szakszervezetnek. Vagyis nagy valószínűség szerint a szakszervezeti tagok inaktivitása nem magyarázható az általam feltételezett hálózati okokkal.

5. Összefoglalás

Annak ellenére, hogy a kezdeti feltételezéseimet nem támasztják alá a kutatásban nyert adatok, számtalan értékes információval gazdagodott a tudásunk a szinkroniparról. Tisztábban látjuk, hogy a szinkronban dolgozók majdnem fele számára ez a munka nem számít főállásnak, és ezen a helyzeten a COVID-19 miatti intézkedések és lezárások csak tovább rontottak. Valamint az is kiderült, hogy a szinkronos szakemberek több mint fele nem szerzett szakirányú szinkronos képesítést annak ellenére, hogy a szakmában dolgozók legalább középfokú iskolai végzettséggel rendelkeznek. A válaszadók lojálisnak tűnnek a szinkronhoz, ugyanis 75%-uk több mint 10 éve dolgozik a szakmában.

Az adatokból az látszik, hogy a járvány és a lezárások a szinkroniparban dolgozók életére is hatással voltak, közülük sokan kevesebbet dolgoznak, mint a járvány előtt, és emiatt az anyagai helyzetük is romlott.

A kapcsolati hálózat elemzéséből kiderült, hogy a szakszervezeti tagoknak valamivel kiterjedtebb a kapcsolati hálózata, mint a nem tagoknak, és hogy a középiskolai végzettségűeknek van a legtöbb ismerőse a szinkronon belül.

Bár a hipotéziseket nem támasztották alá a kutatás eredményei, így is sok információval gazdagodott a tudásunk a magyar szinkroniparról. Ezek az információk segíthetnek azoknak, akik szeretnék javítani a szakmában dolgozók helyzetét, mivel olyan hiányosságokra hívják fel a figyelmet, amelyeket érdemes lehet befoltozni. A kutatásnak köszönhetően kiderült például, hogy bár a szinkronban dolgozók jellemzően magasán képzettek, nem a szinkron területén szereztek képesítést – vagyis érdemes lehet szakirányú szinkronos képzéseket szervezni. Világosan látszik az is, hogy a szinkronosok jelentős része dolgozik vállalkozóként – nekik érdemes lehet célzott szakmai segítőszolgáltatást nyújtani vállalkozási, adózási vagy könyvelési kérdésekben.

Számomra az egyik legérdekesebb eredmény, hogy bár sokaknak a szinkron mellett másik munkája is van, a válaszadók nagy része több mint 10 éve dolgozik a szakmában. Ez azt jelzi, hogy annak ellenére, hogy a szinkron sok esetben nem biztosít teljes megélhetést a benne dolgozóknak, ők mégis lojálisak hozzá.