

**PTE BTK Interdiszciplináris Doktori Iskola**  
**Néprajz- és Kulturális Antropológia Doktori Program**

**2021**

**Munkaolimpia**

**A londoni munkaerőpiac kizsákmányolási technikáinak antropológiája**

**Konzulens tanárok:**

**Prof. Dr. Sárkány Mihály SHC**

**Prof. Dr. Vargyas Gábor DSc**

**Készítette:**

**Szőke Noémi**

## Tartalomjegyzék

|  |         |
|--|---------|
| Tartalomjegyzék  | 1-2     |
| Előszó   | 3-5     |
| <br>   |         |
| I. Bevezetés   | 6-51    |
| Problémafelvetés   | 6-13    |
| Szakirodalmi áttekintés  | 14-28   |
| Kutatói kérdések   | 29-36   |
| Módszertan   | 37-43   |
| Interjúalanyok   | 44-51   |
| <br>   |         |
| II. Ingatlanbálna  |         |
| A londoni ingatlanpiac kizsákmányolási stratégiájának anatómiája   | 52-96   |
| Mikro szint  | 54-64   |
| Mezo szint   | 64-75   |
| Makro szint  | 75-96   |
| <br>   |         |
| III. Munkaolimpia  |         |
| A londoni munkaerőpiac kizsákmányolási technikáinak antropológiája | 97-186  |
| Mikro szint  | 99-139  |
| 1. Munkakörök/teljesítménykényszer                                 | 101-123 |

|  |         |
|--|---------|
| 2. Nyelvtudás  | 124-137 |
| 3. Diszkrimináció  | 137-139 |
| Mezo szint   | 140-168 |
| 1. Szakirodalom  | 140-144 |
| 2. Etnikai koncentráció                                    | 144-146 |
| 3. A két fő gazdasági szereplő mozgatórugói                | 146-148 |
| 4. Destabilizáció fixálása/bizonytalanság állandósítása    | 148-161 |
| 5. Jogfosztottság  | 161-164 |
| 6. Szerződéstípusok  | 164-168 |
| Makro szint  | 168-186 |
| 1. Szakirodalom  | 168-171 |
| 2. Kiszolgáltak és kiszolgáltók                            | 172-174 |
| 3. Szervezetek felhívásai                                  | 174-177 |
| 4. Önmaga érdekeit is megsemmisítő, destruktív rendszer    | 177-186 |
| IV. Elégedettség   | 187-200 |
| 1. Szakirodalom  | 187-189 |
| 2. Elégedettség forrása – pszichés tényezők                | 189-192 |
| 3. Elégedettség forrása – strukturális/materiális tényezők | 192-196 |
| 4. Determináció kontra kitörési lehetőség                  | 196-200 |
| V. Összegzés   | 201-218 |
| Utószó   | 219-222 |
| Irodalom   | 223-248 |

## Előszó

Angliába migránsként, s nem kutatóként érkeztem. Azonban az átmenet – mármint a migránsból kutatóvá válás terén – nagyon hamar megtörtént, s a látottak vizsgálatra indítottak.

Mi az, amit egyszerű migránsként tapasztalhat az ember?

1. A londoni munkaerőpiacon – az alacsony szektorban – gyorsan el lehet helyezkedni.
2. A lakásviszonyok minőségén aluli színvonalat képviselnek, méltatlan higiéniai és túlszűfolttsági körülményekkel.
3. A magyarok nagyarányú jelenléte érzékelhető az általános mindennapi életben (tömegközlekedésen, üzletekben, parkokban); szállás- és munkahely terén pedig egyenesen etnikai koncentrációról beszélhetünk.
4. A magyarok nyelvi kompetenciája szegényesnek bizonyult még olyan munkakörökben is, ahol közvetlen kapcsolatban álltak az ügyféllel – ugyanakkor ez nem gátolta munkavállalásukat.
5. Munkakörülmények viszonylatában alulfoglalkoztatás, instabilitás, halmozott túlterhelés, stressz és diszkrimináció az osztályrészünk.
6. A fentebb felvázoltak ellenére – meglepetésemre – senki nem tervezte a hazamenetelt.

A Magyar Tudományos Akadémia Kisebbségkutató Intézete is hasonló végkövetkeztetésre jutott. Éppen kinn tartózkodásom elején, 2014 júniusában – nekem nagy lökést adva – jelent meg publikációjuk<sup>1</sup> az angliai magyarokkal kapcsolatban végzett kutatásukról. Arra keresték a választ, hogy milyen okokból költöznek Nagy-Britanniába, mi jellemzi társadalmi-gazdasági helyzetüket, mennyire érzik magukat sikeresnek, illetve hogy mik a jövőre vonatkozó terveik.

Az online kérdőívre 5200 Nagy-Britanniában élő magyar válaszolt, mely alapján a legtöbben 2012-ben költöztek ki, migránsaink átlagéletkora 33 év (a válaszadók 72,2 százaléka 25 és 40 év közötti), nagyjából ugyanannyi a nő, mint a férfi, és 53,2 százalékuk felsőfokú vagy posztgraduális végzettséggel rendelkezik (99 százalékuknak volt középfokú végzettsége, és mindössze egy százalékuk végzett csak nyolc általánost, vagy kevesebbet).

---

<sup>1</sup> Kovács András: Magyarok Londonban és Nagy-Britanniában. Forrás: [http://www.academia.edu/7947739/Kov%C3%A1cs\\_Andr%C3%A1s\\_Magyarok\\_Londonban\\_%C3%A9s\\_Nagy-Britanni%C3%A1ban\\_v%C3%A1zlat](http://www.academia.edu/7947739/Kov%C3%A1cs_Andr%C3%A1s_Magyarok_Londonban_%C3%A9s_Nagy-Britanni%C3%A1ban_v%C3%A1zlat) (Letöltés időpontja 2014. 06.08)

A megkérdezettek 40 százaléka Budapestről költözött ki, 54 százalék pedig más városból, a többiek külföldről. A vidékről kiköltözők fiatalabbak és kevésbé iskolázottak, mint a Budapestről származók, de még a fővárosiaknál is nagyobb arányban diplomások és idősebbek azok, akik külföldről költöztek Nagy-Britanniába. A kiköltözöttek fele Londonban él.

A kiköltözéssel kapcsolatban a kérdőívben tíz okot kellett pontozni, hogy mennyire befolyásolták a válaszadó külföldre költözéssel kapcsolatos döntését. A válaszokból az derült ki, hogy a legtöbben, több mint 70 százalék a magasabb életszínvonal reményében döntött a kiköltözés mellett, de több mint 60 százalék említette meg a magyarországi rossz gazdasági helyzetet, illetve a külföldi jobb munkalehetőségeket is. A magyarországi rossz politikai helyzetet a válaszadóknak szintén több mint a fele említette, az ötödik legfontosabb indoknak pedig a szakmai fejlődési lehetőségeket sorolták a kutatásban résztvevők. Kevesen jelölték meg a jobb továbbtanulási lehetőségeket, a magyarországi hitelek finanszírozását, a magánéleti problémákat, illetve a vállalkozásuk finanszírozását a kiutazás okaként.

A Nagy-Britanniába költözés okaként egyértelműen a munkavállalás a legfontosabb, a válaszolók több mint háromnegyede (77,8 százalék) dolgozni ment, köztük közel fele-fele arányban vannak olyanok, akik konkrét munkajánlatra érkeztek, és olyanok, akik csak a kiutazásuk után kezdtek el munkát keresni. A kiutazók 70,1 százaléka ráadásul már Magyarországon is teljes, vagy részmunkaidőben dolgozott, 16,1 százalékuk pedig a diákévei alatt indult el Angliába. A kiutazók tíz százaléka a házas- vagy élettársát követve érkezett Nagy-Britanniába, 7,2 százalék tanulni érkezett, és csak mintegy 5,1 százalék utazott ki "szerencsét próbálni".

A válaszadók angliai életével kapcsolatban a kutatás azt állapította meg, hogy a kint élő válaszolók több mint 90 százaléka rendelkezik teljes vagy részmunkaidős munkával, ezért elsősorú többségük úgy érzi, hogy elégedett jelenlegi helyzetével, amely jobb, mint a magyarországi volt. Ezért aztán háromnegyedük, 73,1 százalékuk soha, vagy öt éven belül semmiképp sem akar hazaköltözni. A válaszadók között alig akadtak olyanok (6,1 százalék), akik egy éven belül haza akarnának térni.

Kováts András, a kutatást készítő Kisebbségkutató Intézet munkatársa azt nyilatkozta,<sup>2</sup> korábban nem született ilyen nagyságrendű kutatás, az eddigi felmérések legfeljebb kisebb külföldre távozó csoportokra fókuszáltak. Viszont ennek a kutatásnak a módszere sem alkalmas arra, hogy minden Nagy-Britanniában élő magyarról általános megállapításokat lehessen tenni, hiszen egy online adatfelvételtől nem lehet nagy következtetéseket levonni - már csak azért sem, mert még mindig nem tudjuk pontosan, hogy hány magyar él kint -, és netes jellege miatt nem reprezentatív, még valamennyire torzít is a módszer, hiszen főleg az online média és a közösségi oldalak fogyasztóinak véleménye hangsúlyos benne, ráadásul a felsőfokú végzettségűek erősen felülreprezentáltak.

„Fontosnak tartjuk, hogy minél árnyaltabb képet kapjunk a külföldön hosszabb vagy rövidebb időt töltő magyar állampolgárok társadalmi helyzetéről, külföldre távozásuk okairól és jövőbeli terveikről. Megalapozott kutatási eredmények nélkül nem alakulhat ki érvényes közbeszéd a társadalmi folyamatokról, így a migrációról sem” – állítja Papp Z. Attila, az MTA TK Kisebbségkutató Intézet igazgatója.<sup>3</sup>

Disszertációmmal épp ehhez a kiterjedtebb társadalmi diskurzushoz kívánok alapot szolgáltatni a Londonban dolgozó magyarok életmódelemzésén keresztül.

---

<sup>2</sup> Hvg.hu: El lehet menni: nem jönnének haza az angliai magyarok öt éven belül. Forrás: [http://hvg.hu/vilag/20140605\\_El\\_lehet\\_menni\\_tenyleg\\_megugrott\\_a\\_kivand](http://hvg.hu/vilag/20140605_El_lehet_menni_tenyleg_megugrott_a_kivand) (Letöltés időpontja: 2014.06.08.)

<sup>3</sup> Hír24: Az MTA is kíváncsi, miért mennek Londonba a magyarok. Forrás: <http://www.hir24.hu/belfold/2014/04/10/az-mta-is-kivancsi-miert-mennek-londonba-a-magyarok/> (Letöltés időpontja: 2014.06.08.)

# I.

## Bevezetés

### Problémafelvetés

A „migráció korában” élünk (Castles and Miller 2009), a „mobilitási fordulat” bekövetkezett (Urry 2007), mindenki „mozgásban van” (Cresswell 2006).

Globális viszonylatban a migrációs hullám olyan mértékű felerősödése tapasztalható, melyre korábban nem volt példa: jelenleg 272 millió a nemzetközi migránsok száma, melyből Európában 82 millióan élnek.<sup>4</sup> Csak az Egyesült Királyságot nézve a külföldi születésű populáció a 2004-es 5.3 millióról 2017-re 9.4 millióra emelkedett.<sup>5</sup>

Az egész bolygón végbemenő mozgások ellenére Magyarország sokáig megőrizte hagyományosan zárt, immobil státusát; ennek következtében a migráció kérdésköre – érthetően – nem vonta magára a kutatók figyelmét, így a tudományos viták keresztútjába is ritkán került.

2004-ben Magyarország mellett hét másik közép- és kelet-európai ország csatlakozott az Európai Unióhoz: Észtország, Csehország, Lengyelország, Lettország, Litvánia, Szlovákia, Szlovénia; majd 2007-ben a térségből további két országgal, Romániával és Bulgáriával bővült az EU. Ezzel a mozgást akadályozó történelmi kontextus megszűnt, a lehetőséget megragadva a környező kelet-európai országok, amelyek hozzánk hasonló GDP-vel rendelkeztek, szinte kiáradtak országukból – a magyarok továbbra is maradtak.

Még a 2008-ban kirobbant gazdasági- és hitelválság sem érezte hatását azonnal, 2009-2010-től azonban a külföldi munkavállalás lassú növekedése, majd 2012-től dinamikus erősödése jellemző (Blaskó és Fazekas 2016, lásd még Kolosi és Tóth 2016, KSH 2014). A magas (10% feletti) munkanélküliségi ráta következtében felgyorsult elvándorlás intenzitása a többi tagországban korábban kialakult mértékeket kezdte megközelíteni (Siskáné et al. 2017),

---

<sup>4</sup> International Organization for Migration: World Migration Report 2020. Source: [https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/wmr\\_2020.pdf](https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/wmr_2020.pdf) (Download: 26.11.2020.)

<sup>5</sup> Migration Observatory 2018: Migrants in the UK: An Overview. Source: <https://migrationobservatory.ox.ac.uk/resources/briefings/migrants-in-the-uk-an-overview/> (Download: 19.12.2018.)

minek következtében Magyarország is integrálódott a globális migrációs áramlások, „migrációs cserék” rendszerébe (Melegh 2013, lásd még Melegh és Sárosi 2015).

A befogadó országok tükörstatisztikái 2012-től már legalább évi 100 ezer fő távozását jelezték Magyarországról csak az európai célországokba, 2014-ben pedig 330 ezer magyar állampolgárt tartottak nyilván az EGT országaiban (Blaskó és Gödri 2014; lásd még Kapitány és Rohr 2014, Blaskó et al. 2014), ami 2017-re 461 ezerre nőtt (Gödri 2018). Ebből csak az Egyesült Királyságban a 2012-es 50 ezerről 96 ezerre ugrott fel a számuk.<sup>6</sup> Az Európán kívüli célországokat is figyelembe véve 2012-ben 528 ezer magyar bevándorló szerepelt az ENSZ adataiban,<sup>7</sup> 2017-ben pedig 637 ezren voltak nyilvántartva szerte a világban (Gödri 2018).

A migrációs potenciál általános növekedése (Siskáné 2018; lásd még Gödri 2016, Nyíró 2013), illetve a külföldi tanulás kapcsán fellépő migrációs hajlandóság felerősödésének munkaerő-elszívó effektusa (Bándy 2013; lásd még Rédei 2009) már érezteti hatását a hazai munkaerőpiacra is, különösen bizonyos szakmák tekintetében, legyen szó akár a vendéglátó- és építőiparban dolgozó ingázókról (Bodnár és Szabó 2014), vagy az egészségügyi szakemberek elvándorlásáról (Boros és Pál 2016; lásd még Varga 2016). Utóbbi tekintetében a külföldi munkavállaláshoz szükséges hatósági bizonyítványt igénylők száma 2008-tól megközelíti az adott évben általános orvosi diplomát kapó személyek számát (Girasek et al. 2013), ami az agyszívás (brain drain) jelenségére hívja fel a figyelmet, mikor a magasan kvalifikált tudással rendelkező emberek csatornázottan hagyják el hazájukat a befogadó országok csábítására (Hautzinger et al. 2014; lásd még Csanádi és Személyi 2006).

A kivándorlás azonban nem csak mértékében, hanem mintázatában is új jelenségeket mutat. A korábban csekély migrációs kedvvel rendelkező magyarok, ha mégis rászánták magukat a vándorlásra, leginkább a szomszédos Ausztria vagy Németország felé vették az irányt, egyrészt földrajzi közelségének köszönhetően, másrészt a két országgal való történelmi múlt és az ennek kapcsán meglévő nyelvtudás következtében. Ugyanakkor az angol nyelv és az angolszász kultúra elterjedése az „új migránsok” körében Nagy-Britanniát teszi vonzóvá, így

---

<sup>6</sup> The Migration Observatory: EU migration to and from the UK. Forrás: <https://migrationobservatory.ox.ac.uk/resources/briefings/eu-migration-to-and-from-the-uk/> (Download: 08.06.2017.)

<sup>7</sup> United Nations 2013: Trends in international migrant stock: migrants by destination and origin. Source: <https://www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/migration/migrant-stock-age-2013.pdf> (Download: 08.06.2017.)



Németország után (Ausztriát megelőzve) másodikként fut be a három legfontosabb célország tekintetében (Blaskó és Gödri 2014, 2016).

A mintázatot tovább színesíti, hogy az egyes célországot választók demográfiai sajátosságai különféle migránsprofilokat mutatnak, felölelve ezzel a társadalmi, jövedelmi és képzettségi hierarchia teljes spektrumát (Blaskó et al. 2014; lásd még Hárs és Simon 2016). Míg Németországban kiemelkedő a szakmunkások, férfiak, idősebbek és a házások aránya, addig az Egyesült Királyságot kimagaslóan a felsőfokú végzettségűek, fiatalok és egyedülállók választják, nemek arányában kiegyenlítetten. Ausztria a kettő közötti skálán helyezkedik el mind végzettség, mind kor tekintetében, férfitöbbletet mutatva (Blaskó és Gödri 2014; lásd még Blaskó és Fazekas 2016, Fazekas és Varga 2015, Kolosi és Tóth 2016, Lakatos 2015).

Az új úti cél tehát az Egyesült Királyság, azon belül kiemelten London, ahol a mintázatok és jelenségek épp olyan jelentős változások alatt zajlanak, elvezetve minket a szuper-diverzitás Vertovec (2007) által kifejlesztett teóriájához. Az elmélet nem csak azt hangsúlyozza, hogy egyre több ember migrál egyre több helyről; a származási országok megsokszorozódásának legfontosabb jelensége, hogy ezeknek nincs történelmi (koloniális) kapcsolódása Nagy-Britanniához; ráadásul a szegénytől a gazdagig, a békéstől a konfliktus sújtottig, Európától Ázsiáig minden megtalálható. De az elmélet ennél is tovább megy, s ez a szuper-diverzitás igazi kulcs eleme: ugyanazon etnikai és nemzeti csoporton belül lehetnek óriási státusbeli különbségek.

London mindig is „multikulturális metropoliszként”<sup>8</sup> volt számon tartva, önmaga „a világ egy városban”,<sup>9</sup> „a kultúrák globális olvasztótégelye”,<sup>10</sup> ahol „minden rassz, szín, nemzetiség és vallás a földön”<sup>11</sup> megtalálható.

---

<sup>8</sup> Roy Porter: The world's melting pot: London has always been a multicultural metropolis. Source: <http://www.independent.co.uk/voices/the-worlds-melting-pot-london-has-always-been-a-multicultural-metropolis-1436687.html> (Download: 02.01.2017)

<sup>9</sup> Jonathan Freedland: 'The world in one city'. Source: <https://www.theguardian.com/uk/2005/jul/15/july7.uksecurity9> (Download: 02.01.2017.)

<sup>10</sup> Anna Davis: 'It's a global melting pot of cultures'. Source: <http://www.standard.co.uk/news/its-a-global-melting-pot-of-cultures-6646265.html> (Download: 02.01.2017)

<sup>11</sup> Leo Benedictus: Every race, colour, nation and religion on earth. Source: <https://www.theguardian.com/uk/2005/jan/21/britishidentity1> (Download: 02.01.2017.)

A diverzitás korábban is napirendi téma volt, mint „kulturális komplexitás” (Barth 1989), vagy „az interakciók multi-etnikus arénája” (Lamphere 1992) néven. „Maga tehát a diverzitás nem új jelenség – a felbukkanás mértéke az, ami kiemelkedő” (Vertovec 2007: 1026).

Londonban 270 nemzetiség él jelenleg, akik 300 nyelven beszélnek<sup>12 13</sup> (lásd még Baker and Mohieldeen 2000). Egy multikulturális társadalom azonban nem törekszik asszimilációra, mivel a sokszínűséget önmagában értéknek tekinti (Gyulai 2011), és az EU-ban szemmel látható a diverzitás politikájának kormányzati irányelve, megcélózva a bevándorlók integrációját és társadalmi kohézióját (Vertovec 2014).

Maga a városi tervezés is egyfajta „konceptuális káoszt” sugároz, hiszen a diverzitás megmutatkozik az építkezésen, termékeken, életmódokon, szolgáltatásokon és művészetekben egyaránt (Lees 2003).

Az emberi jogok ünneplésével és a kultúrák harmonikus egymás mellett élésének ideájától vezérelve felmerült a megfelelő adatgyűjtés kormányzati igénye és az etnikai/rassz besorolás/osztályozás ügye, mely kezdetben kifejezetten a szín alapú diszkrimináció megszüntetésére irányult (Sillitoe and White 1992).

Ugyanakkor a kiemelkedően magas migrációs hullámmal, különösen az újonnan csatlakozott európai országokból érkező gazdasági bevándorlókkal, minek következtében a lakhatás, utazás, iskoláztatás, egészségügy óriási nyomás alá került, a kormány előtérbe helyezte annak a kérdésnek a megválaszolását, hogy mi az elviselhető foka a bevándorlásnak: a közösségi kohézió és biztonság sokkal akkurátusabb statisztikát igényelt az országba belépő és azt elhagyó emberáradatról (Aspinall 2009; lásd még Amerika tekintetében Prewitt 2005).

Ez a fajta beazonosítás azonban végül megint diszkriminációhoz, úgynevezett „megkülönböztető állampolgársághoz” (Young 2000); vagy épp a „beazonosítás politikájához” vezetett, ahol az etnikai identitás az életünk központjává válik és a kormányzat által van beazonosítva (Taylor 1994).

Levine-Rasky (2013) a hagyományos rasszelméleti kritikai tanulmányokhoz kapcsolódóan a fehérségben nem egyszerűen bőrszín vagy emberek egy csoportját látja, hanem burkolt

---

<sup>12</sup> Jonathan Pryn: 270 nationalities and 300 different languages: How a United Nations of workers is driving London forward. Source: <http://www.standard.co.uk/news/270-nationalities-and-300-different-languages-how-a-united-nations-of-workers-is-driving-london-6572417.html> (Download: 02.01.2017.)

<sup>13</sup> British Council: What languages are spoken? Source: <https://study-uk.britishcouncil.org/living/english-language> (Download: 02.01.2017)

hatalomgyakorlást a különbség (és kirekesztés) megkonstruálásával. A „fehérség töredezett” nem csak külsőleg, más bőrszínű csoportokhoz viszonyítva, hanem – reflektálva megint a diverzitás kulcselemére – belsőleg is, fehér csoportok egymás közötti megkülönböztetésében társadalmi osztály és etnikum alapján.

A fehérségről alkotott egyetemes kép az, hogy középosztálybeliek, ami nélkülözi a szegény fehérek realitását, melyet Wray és Newitz (1997) csak „fehér szemétként” aposztrofált. Míg Amerika esetében ez az olasz, ír, roma és zsidó bevándorlókat jelentette, addig Nagy-Britannia tekintetében Kelet-Európa szállította ezt a kategóriát.

A 2004/2007-es EU csatlakozásokat megelőzően előrejelzések láttak napvilágot a jövőbeni áramlások meghatározására, a politikai vitákban vendégmunkások és gazdasági menekültek áradásával riogattak (Sinn 2002). De az előrejelzések alábecsülték a tényleges számadatokat, ahogy az egyes országok kivándorlás mértékének különbségeit sem voltak képesek előrevetíteni: míg hazánk, Csehország és Szlovénia messze alulmúlta a migrációs várakozásokat, addig Lengyelország tekintetében a kivándorlás mértéke jelentős gazdasági és társadalmi hatásokkal járt mind a kibocsátó, mind a befogadó országra vonatkoztatva (Kurekova 2011). Olyannyira, hogy születési ország tekintetében az összes bevándorló között a lengyelek 9.5 %-os rátával leelőzték a hagyományosan legtöbb migránst produkáló, koloniális múlttal rendelkező Indiát (9%).<sup>14</sup>

Románia esetében a migráció „totális társadalmi tény” (Sandu 2010:35, idézi Moreh 2014: 14). Románia lakossága egyharmadának van külföldi munkavállalási tapasztalata, 10 százaléka most is külföldön él. Ha a háztartásokat vagy ismeretségi hálókat tekintenénk, gyakorlatilag majdnem mindegyik állampolgár érintett lenne a migrációban (Moreh 2014). UK tekintetében a 6. helyen állnak 2.6 %-os arányszámukkal.

---

<sup>14</sup> Migration Observatory 2017: Migrants in the UK: An Overview. Forrás: <http://www.migrationobservatory.ox.ac.uk/resources/briefings/migrants-in-the-uk-an-overview/> (Letöltés időpontja: 2017. június 25.)

| Country of birth | Percentage share | Country of citizenship | Percentage share |
|------------------|------------------|------------------------|------------------|
| Poland           | 9.5              | Poland                 | 15.7             |
| India            | 9.0              | India                  | 6.4              |
| Pakistan         | 5.9              | Ireland                | 6.0              |
| Ireland          | 4.5              | Portugal               | 4.1              |
| Germany          | 3.3              | Romania                | 4.0              |
| Romania          | 2.6              | Italy                  | 3.7              |
| Nigeria          | 2.3              | Lithuania              | 3.3              |
| Bangladesh       | 2.3              | Pakistan               | 3.2              |
| South Africa     | 2.2              | France                 | 3.1              |
| Italy            | 2.1              | Spain                  | 2.8              |

**Migration Observatory 2017: Top ten sender countries of migrants by country of birth and nationality, UK 2015**

Magyarország természetesen gyermekcipőben jár e két nagy múltú, kialakult migrációs kultúrával rendelkező országgal szemben, ahol a társadalmi berendezkedésben elfogadott stratégia a vándorlás, mint az életszínvonal emelkedés biztosításának eszköze. Arányszámaink is mélyen alatta szerepelnek, ugyanakkor a változás mégis csak kiugró, a figyelmet tehát az ország önmagához való hasonlítása vonja magára: egy jelenség, amely korábban nem volt.

UK viszonylatban mi csak akkor kerülünk a képbe, ha a top 6 EU-ból érkező bevándorló országot vizsgáljuk, ahol Lengyelország, Románia, Spanyolország és Olaszország után az 5. helyen futunk be; a 6. helyen lévő Portugáliával egyetemben pedig mindannyian felelősek vagyunk az EU-születési populáció 80 %-os növekedéséért az Egyesült Királyságban.<sup>15</sup>

<sup>15</sup> The Migration Observatory: Pulling power: Why are EU citizens migrating to the UK? (Pre-referendum).  
 Forrás: <http://www.migrationobservatory.ox.ac.uk/resources/commentaries/pulling-power-eu-citizens-migrating-uk/> (Letöltés időpontja: 2017. június 25.)

|                                    | 2011    | 2015    | Change |
|------------------------------------|---------|---------|--------|
| Poland                             | 615000  | 818000  | 203000 |
| Romania                            | 87000   | 223000  | 136000 |
| Spain                              | 63000   | 137000  | 74000  |
| Italy                              | 126000  | 176000  | 50000  |
| Hungary                            | 50000   | 96000   | 46000  |
| Portugal                           | 96000   | 140000  | 44000  |
| All EEA                            | 2580000 | 3277000 | 696000 |
| Top 6 recent EEA sending countries | 1037000 | 1590000 | 553000 |
| % of top 6 recent EEA in all EEA   | 0.4     | 0.49    | 0.79   |

### Migration Observatory 2016: Top 6 recent countries of origin for EU migrants, 2011-2015

Böröcz (2018) Magyarországot a globális világrendben elfoglalt történeti-strukturális pozíciója felől értelmezve (fél)perifériás helyzetben látja; míg Melegh (2006) Európa szimbolikus térképén a „kelet-nyugati lejtőn” pozícionál minket. Utóbbi elmélet a közös képzelet olyan alapstruktúráiról beszél, melyben a hatalmi viszonyok kódoltak, s ami a világot racionális, fejlett, cselekvő, pozitív értékekkel felruházott Nyugatra, és irracionális, barbár, elmaradott és alulfejlett Keletre osztja. Ebben a hierarchikus társadalmi térben konstruált civilizációs „lejtőben” a nem nyugati társadalmak saját maguk is alárendeltként látják magukat, ebből a perspektívából pedig a Nyugathoz való felzárkózásuk posztszocialista múltjukat cipelve egy elérhetetlen utópia (lásd még Románia tekintetében Horváth és Kiss 2015).

Tamás Gáspár Miklós<sup>16</sup> véleménye szerint egyenesen mi vagyunk Nyugat-Európa új „niggerei”, emberhulladék, akiknek beáradása Nyugatra átlépte az elviselhetőség küszöbét. „Az eddig is utált, lenézett, rettegett fekete-afrikaiakat, arabokat, pakisztániakat, karibiakat is megelőzve most a kelet-európaiak a gyűlölet kitüntetett tárgyai.”

Amíg a volt gyarmati országokból özönlöttek a bevándorlók, a közvélemény kevésbé volt felbolydult – ha úgy tetszik, a valaha a királynő fennhatósága alatt élők más megítélés alá

<sup>16</sup> Tamás Gáspár Miklós: Nyugat-Európa új niggerei. Forrás: [http://hvg.hu/velemeney/20140528\\_TGM\\_NyugatEuropa\\_uj\\_niggerei](http://hvg.hu/velemeney/20140528_TGM_NyugatEuropa_uj_niggerei) (Letöltés időpontja: 30.06.2017.)

esnek. Habár óriási előnyünk, hogy a bőrünk színe fehér, s így a kereskedelem-, vendéglátás- és szolgáltatóipar vevőkkel frontális részeire is bekerülhetünk, azért mégiscsak periférikus, elmaradott, korrupció sújtotta kultúrából érkezünk, a fehérség társadalmi ranglétrájának legeslegalsó fokát elfoglalva.

Annak ellenére, hogy az egyenlőség nem csak egy elvont idea, hanem jogi fogalom is, a nyugati világ két csúcsa nyíltan rasszista politikával nyerte meg a 2016-os választásokat, egyik esetben a mexikóiakat, másik esetben a kelet-európaiakat téve meg ellenségképként. Így rögtön két történelmi pillanatra is részesei lehettünk: Brexit és „Trumpageddon”<sup>17</sup> egyszerre söpört végig a világon – hogy melyik pusztítóbb, még nem tudjuk.

Ilyen társadalmi-politikai környezetben pedig felmerül a kérdés: mégis mi az, ami a már kivándoroltakat ottmaradásra, a még otthon levőket pedig elindulásra sarkallja? A migrációt kiváltó okok megfejtése már a tudományág kialakulásának kezdetén is központi szerepet foglalt el, s a mai napig – éppen a társadalmi viszonyok változása miatt – születnek vele kapcsolatban elméletek.

---

<sup>17</sup> Dan Jones: Trumpageddon is America has seen far worse. Source: <http://www.standard.co.uk/comment/comment/dan-jones-trumpageddon-is-awful-but-america-has-seen-far-worse-a3393356.html> (Download: 30.06.2017.)

## Szakirodalmi áttekintés

A migráció szó vándorlást jelent (költözik, megy, elutazik, egyik helyről a másikra vonul), melyet a társadalomtudományok a népesség mozgásának leírására használnak (Rédei 2007).

A térbeli mobilitás attól függően, hogy egy adott országon belül, vagy országok között valósul meg, megkülönböztetünk belső, illetve külső (nemzetközi) migrációt (Lukács és Király 2001); vándorlás időtartamát tekintve lehet rövid- vagy hosszú távú; önkéntes vagy kényszer; legális vagy illegális (Sárosi és Tóth 2009).

### Behaviorista/egyensúlyi modellek

Az első, migrációval kapcsolatban megfogalmazott teória ma is alaptételnek számít, érveljenek bár mellette vagy ellene, mint hivatkozás, gyakorlatilag megkerülhetetlen. Ravenstein (1885, 1889) angol geográfus a népszámlálás adatait felhasználva tette közzé a *Migráció törvényei* című tanulmányát, melyben a migráció folyamatát egy úgynevezett taszító-vonzó („push and pull”) mechanizmussal magyarázza, vagyis hogy egy adott helyen fellépő, kedvezőtlen körülmények arra késztetik az embereket, hogy egy kedvezőbb feltételeket nyújtó, számukra vonzóbb helyre vándoroljanak. A lakóhely elhagyására késztető „push” (lökés, kilökés) faktorok között szokás említeni a munkanélküliséget, a szegénységet és nélkülözést, az oktatási lehetőségek hiányát, az egészségügyi ellátórendszer fejletlenségét, a társadalmi instabilitást és konfliktusokat, az üldöztetést, a természeti katasztrófákat. A célország „pull” (vonzás, vonzerő) faktorai között általában a jobb munka- és jövedelemszerzési kilátások, a gazdasági fejlettség, a jó oktatási- és szociális ellátórendszer, a biztonság, a beutazási lehetőségek, a nyelv ismerete valamint a rokoni-etnikai kapcsolatok szerepelnek. A migrációs döntések e tényezők együttes számbavetésével és azok mérlegelésével születnek.

Követője, Lee (1966) teóriája annyiban egészíti ezt ki, hogy vizsgálja a migrálók társadalmi és pszichológiai tulajdonságainak különbségeit, ugyanis szerinte különböző emberek különféleképpen reagálnak a taszító-vonzó tényezők kombinációira, összhangban a saját gazdasági státusukkal, életszakaszukkal és személyiségükkel. Egy egyszerű példán szemléltetve, egy egyedülálló, munkanélküli fiatal jobban fog reagálni a munka- és

jövedelemszerzési faktorokra, míg egy család döntéshozatalát a gyermekeikre váró oktatási- és szociális ellátó rendszer fogja befolyásolni.

### Neoklasszikus elméletek

A neoklasszikus közgazdaságtan is a kibocsátó országban lévő taszító, illetve a fogadó országban fellépő vonzó tényezők kombinációjában látja a migráció magyarázatát, annyi különbséggel, hogy ez a nézet makro- és mikro szinten is vizsgálja a folyamatot. Makro szinten a munkaerő globális keresletének és kínálatának különbségeivel, a bérkülönbségekkel és a kibocsátó országok tökeszegénységével magyarázza a folyamatot; mikro szinten pedig az egyén döntéseire fókuszál, ahol a jövedelmek területi különbségei késztetnek vándorlásra.

A korai neoklasszikus modellek a migrációt a gazdasági fejlődés értelmében magyarázták, a belföldi migrációt pedig a földrajzi különbségek eredményeként, főként a vidéki mezőgazdasági és az ipari városi szektor tekintetében, ahol a vidéki munkások a bérkülönbségektől vezérelve indulnak meg a város felé (Lewis 1954).

Todaro (1969) ezt annyiban egészítette ki, hogy a kevésbé fejlett országokban azért szignifikáns munkanélküliség található a városokban is, aminek következtében a migráció komoly rizikófaktort hordoz magában, hiszen a városba érkező migráns számára nincs garancia, hogy valóban talál is munkát.

A kevésbé fejlett országok vidék-város migrációjának magyarázataképpen Mabogunje (1970) egy dinamikus térbeli rendszer-modellt állított fel, ahol a migránsok a potenciális migránsokkal interakciók révén vannak összekapcsolódva, visszajelzéseik pedig befolyással bírnak a migrációs döntésekre.

Wolpert (1965) „stressz-küszöb” elmélete a belföldi migrációval kapcsolatos döntéshozatali aspektusokat vizsgálva arra a következtetésre jut, hogy az emberek küszöb-értéke, a helyhez kötött haszon függvényében nyomást fejthet ki rájuk, mozgásra motiválva őket, amennyiben egy másik hely – a költségek analizálása után – magasabb haszonnal vonz.

Sjaastad (1962) „emberi tőke modelljének” értelmében a migráció egy beruházási döntés a humán tőke produktivitását fokozandóan – vagyis az egyén migráció melletti elhatározását



racionális költség-haszonszámítás előzi meg, kalkulálva a migráció költségeivel, a célország álláslehetőségeivel és bérszínvonalával, melyek alapján a vándorlás nettó haszonnal kecsegtet.

Öncü (1990) a föld, a munka, a tőke és a természeti erőforrások egyenlőtlen térbeli eloszlásából vezeti le a munkaerőmozgás irányát és volumenét, ahol a munkavállalók a legnagyobb hasznot ígérő álláslehetőségek felé áramlanak.

A Borjas (1989) által felvázolt "nemzetközi bevándorlási piac" globális perspektívából megközelítve egy egyensúlyi modellt, ahol az egyenlőtlen népességeloszlás, állás- és jövedelem lehetőségek, illetve tőke- és fogyasztási javak egyenlítődnek ki; míg az egyén felől közelítve a migráció nettó gazdasági előnyökhöz vezető beruházási döntés a költségek és hasznok gondos mérlegelése után. Negyven év USA cenzusadatait modellezve egyébként arra a konklúzióra jut, hogy a bevándorlók hatása minimális a hazai lakosság béreire és foglalkoztatási lehetőségeire, viszont jelentős saját bevándorló csoportjuk béreire.

A „taszítás-vonzás” és neoklasszikus elméletek kapcsán Bach és Schraml (1982) kritikájukban arra mutatnak rá, hogy ugyanazon jelenség kétféle megfogalmazását szolgálják: például ha azt állítjuk, hogy a taszító tényezők erőssége vezetett a migrációs döntéshez, nagyjából ugyanazt mondjuk, hogy a migráció haszonáldozat-költsége alacsonynak bizonyult.

Arango (2004) a neoklasszikus modell gyenge pontját abban látja, hogy nem nyújt magyarázatot arra, éppenséggel miért olyan kevés ember migrál, mikor sokkal többen éreznek rá késztetést; továbbá miért van néhány országnak olyan magas kivándorlási rátája, miközben a hasonló gazdasági paraméterekkel rendelkezőknek olyan alacsony?

#### Történeti/strukturális modellek

Gyáni (2003) szerint a migráció olyan kulturális jelenség, melyet nem lehet elkülöníteni a történelmi kontextustól. Ennek megfelelően a strukturalista szemléletű elméletekben az egyes migráns döntéshozatalának fontosságával szemben a hangsúly a makro folyamatokra helyeződik, a globális történelmi erőkre és a világgazdaság strukturális felépítésére, mint a munkaerő-áramlás előfeltételeit és irányát markánsabban meghatározó elemekre.

A történelem során kialakult gyarmatrendszerek és a vele kiépült globális politikai és gazdasági egyenlőtlenségek a nemzetközi migrációt a területi és országok közötti fokozódóan egyenlőtlen fejlődés szemszögébe helyezik, mely a kapitalizmus marxista logikájából származtatható, történelmileg formálódó erőként gazdasági hatalomra törekszik és kizsákmányolás a természete (Morawska 2012; lásd még Hárs 1992).

Zolberg (1989) szerint a változó társadalmi valóságra kell reflektálniuk az új elméleteknek, melyek egyrészt történelmi, vagyis a térben és időben végbemenő változásokat tartják szem előtt; strukturálisak és nem individualisták, az egyéni cselekvést korlátozó társadalmi erőkre koncentrálnak (különösen a kapitalizmus és az államok dinamikájára); s végül globálisak, amennyiben a nemzeti egységeket a transznacionális és internacionális gazdasági és politikai folyamatok által befolyásolt, átfogó nemzetközi társadalom egységeinek tekintik.

Myrdal (1957) elmélete kapcsolódik a neo-marxista függőségi teóriához, vagyis az egyenlőtlenségek újratermelődéséhez, amit ő a „halmozódó oksági láncolatok” mechanizmusán keresztül vezet le, amik tovagyrúzó hatásokat generálnak. Szerinte a nemzetközi migráció egyrészt földrajzilag megosztja a munkaerőpiacot, másrészt kapcsolódik az alárendeltség történelmileg generált folyamatához, mely alulfejlett régiókra és fő kapitalista gazdaságokra osztja a világot. Ez az egyenlőtlen polarizációs tendencia azt eredményezi, hogy a fejlett területek még fejlettebbek lesznek, a perifériák pedig még inkább lemaradnak, mivel a centrumok elszívják a munkaerőt, tőkét és a körük kiépült szolgáltatásokat. A javak, a magasabb munkabérekből való megtakarítások és az infrastruktúra centrumban való koncentrálódása még kedvezőbb lehetőséget teremt a befektetők számára, ami a periféria további lemaradását okozza.

A „világrendszer-elmélet” (Wallerstein 1974, 1979) értelmében a világ különböző részeinek gazdaságai a 16. századtól kezdődően a nagy földrajzi felfedezéseknek és gyarmatosításoknak köszönhetően – az addig elszigetelt, lokális gazdasági egységek – nemzetközi munkamegosztásba kapcsolódnak, s ennek a világrendszernek a működését a tőkefelhalmozás logikája, vagyis a kapitalista berendezkedés határozza meg. A világrendszer háromsztagú tagolódik a globális világgazdaságban elfoglalt helye alapján: perifériára, fél-perifériára és magra (domináns kapitalista erőközpontokra). A periféria teljes egészében függ a magtól, nyersanyaggal és olcsó munkaerővel látva el azt, mindezt egyenlőtlen kereskedelmi kapcsolatok kíséretében, melyben a centrum olcsón vásárol és drágán ad el a perifériának.

## Láncmigráció/kapcsolathálózati teóriák

A kapcsolathálózati megközelítés arra mutat rá, hogy a migráció ritkán történik elszigetelten, általában a befogadó országokban élő családi, rokoni, ismerősi hálózatok mentén szerveződik, ami által jelentősen lecsökkennek a migráció anyagi és más természetű költségei, így aztán egyre többen tartják kifizetődőnek. Ennek következtében viszont a hálózatok mérete nő meg, ami további migránsok belépését teszi lehetővé a költségek további csökkentése által (Gödri 2008).

Goss és Lindquist (1995) szerint az első felfedező/úttörő migránsok után, akiknek még sokkal több nehézséggel kell szembe nézniük, az út megnyílik a célországba és követőiknek – rajtuk keresztül – olyan információk áramlanak, melyek megkönnyítik az utazáshoz, szálláshoz, munkához való hozzáférést, fokozatosan költség és kockázatmentesebbé téve a migrációt.

Egy-egy diaszpóra vagy hálózat kiépülése befolyással bír a migránsok döntéshozatalára célország választásakor (Dustmann and Glitz 2005).

Egész migráns hálózatok állandósulhatnak egy ilyen „kitaposott úton való függésben”, holott ez nem szükségszerűen a legjobb megoldás – egy véletlen esemény egy úttörővel átformálhatja az egész hálózatot (Guilomoto and Sandron 2001).

Martin (1983) a Mexikóból érkező kaliforniai szezonális mezőgazdasági illegális dolgozók "toborzási" módját bemutatva leírja, hogy a fogadó ország munkaerőpiacához a vendégmunkás a kibocsátó országgal meglévő személyes hálón keresztül kapcsolódik, így értesülnek a rokonok és barátok a lehetséges munkákról, kapják meg a szükséges tanácsokat és informálódnak az illegális határátkelési módokról. Valahányszor egy újabb bátor/vakmerő ember kel útra, egy újabb információs láncszemet alkot.

A migrációs áramlások összetételét vizsgálva Boyd (1989) a családtagok migrációját tartja a folyamat kulcselemének. Eredetileg az európai vendégmunkás-programokat rotációs módon képzelték: a külföldi egy-két-három évig dolgozik a gyárban vagy az építkezésen, majd hazatérve egy újabb munkás váltja fel. Csakhogy a vendégmunkás munkahelyén és a közösségben beilleszkedve, elvárásait megnövelve a letelepedés irányába mozdult, így a családegyesítést már a célországban valósította meg.

Castles (1986) szerint minden migrációs folyamat a munkaerő tömeges migrációjával kezdődött, szándékában pedig időszakos jellegű volt. Az idő elteltével azonban sok bevándorló – helyzetét újraértékelve – arra a következtetésre jutott, hogy hazájában nem megfelelőek a politikai/gazdasági körülmények, és/vagy nem sikerült olyan mértékű megtakarításokat elérnie, melyek eredeti célkitűzésében szerepeltek, így ottmaradását meghosszabbította, majd véglegessé alakította.

Portes és Wilson (1980) „bevándorló enklávénak” nevezték el a földrajzilag egy területre koncentrálódó, etnikai alapon szerveződő, gazdaságilag aktív társulásokat, melyek a bevándorlóknak alternatív lehetőséget kínálnak a gyors gazdasági mobilitásra a befogadó országban. Ezen vállalkozások egy-egy helyi ipar számottevő része fölött rendelkező bevándorló csoporthoz kapcsolódnak oly módon, hogy bevándorló munkaerő dolgozik azokban a vállalatokban, amelyeknek a tulajdonosai is bevándoroltak.

Tapinos (1990) a vendégmunkát leállító politika sikertelenségét elemezve három "taszítás és vonzás" elméleten alapuló feltevésben gyökereztetette, melyeket végül a valóság nem igazolt: 1. a migráció trendjét alapvetően a fejlett országok húzóereje határozza meg; 2. a migrációs folyamatok a politikai intézkedések által szabályozhatók; 3. a visszatérésre ösztönző politika hatékony.

A rokonok, ismerősök által kínált szálláslehetőségek, a munkalehetőségek megszervezése már a kiutazás előtt, az anyanyelvi közegben való munkavégzés, a honfitársak által nyújtott érzelmi támasz mind olyan tényezők, amelyek jelentősen megkönnyítik a migrációt. Vagyis a kapcsolati tőke és az általuk elérhető erőforrások befolyásolják a migrációs döntést, hosszú távon pedig a kapcsolathálók tartják működésben a küldő és fogadó ország közötti migrációt. (Gödri 2008; lásd még Sik 2012)

Fewcett (1989) nem önmagában az emberek áramlásával foglalkozik, hanem azon elemek összességével, amelyek a rendszerben résztvevőktől függenek, mint például a migránsoktól a potenciális migránsok felé áramló hírek.

Nem csak a családi és egyéb közeli kötelékek képesek reprodukálni migrációt. A „gyenge kötelékek erőssége”, mint az egy kultúrához/etnikumhoz való tartozás vagy röpke munkahelyi barátságok is képesek generálni olyan szintű empátiát és bizalmat, melyből komoly segítség származhat (Granovetter 1973; lásd még Tilly 2007).

## A migráció új közgazdaságtana

A teória középpontjában családok vagy háztartások állnak, tehát olyan közösen cselekvő emberek, akik nem pusztán a nettó haszon maximalizálását tartják szem előtt. Ebben az esetben a migráció elsődleges célja nem az egyéni boldogulás keresése, hanem a háztartást fenyegető gazdasági kockázatok minimalizálása. Romló gazdasági helyzet és csökkenő jövedelem esetén a családból, háztartásból külföldre vándorolt személy anyagi segítséget tud nyújtani az otthoniaknak. A lényeg tehát, hogy a döntést a családtagok együtt hozzák meg, méghozzá a család, mint egész jólétéért (Stark and Bloom 1985; lásd még Massey et al. 1993).

## Kortárs migrációs teóriák

A fentebb felvázolt elméletek többnyire azon a ponton mondanak ellent egymásnak, hogy a mikro-gazdasági érdekek, vagy épp a makro-keresleti viszonyok fejtenek ki nagyobb erőt a mozgásra. Ehhez képest a kortárs migrációs teóriák a különféle megközelítéseket nem egymásnak ellentmondva, hanem együttműködve ötvözik, így figyelembe veszik nem csak a „mikro-, mezo-, makro-, globális szintet, hanem a gazdasági-, társadalmi és politikai dimenziókat is.” (Piché 2013: 153)

Új mobilitási minták megjelenése tapasztalható a 21. századra kiépült kapcsolatrendszereknek, közlekedési és kommunikációs hálózatoknak, elektronikus pénzügyi ügyintézésnek köszönhetően (Castles 2010; lásd még Faist 2016, Castles et al. 2015). A 19.-20. századra oly jellemző munkavállalási célú, letelepedési mobilitás (Limmer et al. 2010) mellett megjelennek az időszakos vagy cirkuláris migráció, illetve visszatérő vagy periodikus mobilitás résztvevői, akik gazdasági okokból, rövidebb-hosszabb ideig, ismétlődően átlépik a határt két vagy több ország között (Vertovec 2007; lásd még Triandafyllidou and Marchetti 2013, Hárs 2016, Castles and Miller 2009, Váradi 2018).

Jellemző a migrációs típusok közötti határok elmosódása, fluiditása (Caglar 2013), a kibocsátó és befogadó országok közötti transznacionális lét és ide-oda mozgás, a jövő perspektívájának nyitottsága, a végleges letelepedésre/visszatérésre vonatkozó döntés elodázhatósága, „lebegése” (Feischmidt és Zakariás 2010:159).

## Migráció okai

„Az emberek miért migrálnak?” című saját kérdésére Hagen-Zanker (2008) a következő összefoglalással áll elő: mikro szinten jövedelem-különbségek, szegénység, diszfunkcionális piacok a kibocsátó országban, hatalom/presztízs illetve egyéb egyéni célok és értékek befolyásolják a döntéshozatalt, míg a szelektivitásban a személyes és háztartásbeli (családi állapot, iskolázottság) karakterisztika szolgál magyarázattal. Közép szinten a relatív nélkülözés (közösségen belüli nagyobb mértékű egyenlőtlenség) játszik szerepet, illetve ha a migrációs intézmények már kiépültek és a hálózatok elérhetőek a potenciális migránsok számára. Makro szinten a munkaerőpiac követelése és a migrációs törvények befolyásolóak, különösen a célország kiválasztásában. A globalizáció és világgazdasági növekedés befolyásolja a migrációs áramlásokat, a csökkenő utazási költségeken keresztül a jobb foglalkoztatási kilátásokig.

„A lakóhely megváltoztatása olyan felismerési, döntési folyamat, amely során értékelve jelenlegi helyzetünket és potenciális jövőnket, arra a következtetésre jutunk, hogy máshol több lehet belőlünk.” (Rédei 2007: 7)

A migráció háttérében leggyakrabban az egyéni életminőség javítása húzódik meg (Hatton and Williamson 2008), vagyis jövedelem maximalizálására irányuló döntésekre vezethető vissza (Sik 2012)

A „könnyű deportálás” kifejezés arra utal, mikor az emberek nem szó szerint (erőszakos értelemben) vannak rákényszerítve a mozgásra, ez ellene van a saját belső vágyaiknak (Boersema and Leerkes 2014), ugyanakkor a „gazdasági perspektívanélküliség” (Cseresnyés 2005:24) mégis a migráció irányába taszítja őket.

Hoffmann-Nowotny (1981) „társadalmi rendszerek teóriája” szerint a migráció szerkezeti – leginkább hatalmi és presztízs – nyomásokra kifejtett válasz: a migráns egyszerűen reméli, hogy a célországban el tudja érni a vágyott státust. A siker függ a különböző rendszerek globális pozíciójától a státus hierarchia mentén, vagyis egy alacsony besorolású ország migránsa csekély eséllyel indul a célország státus létráján magas beosztásban.

Lineáris kapcsolat áll fenn a bérkülönbségek és migrációs áramlások között (Bauer and Zimmermann 1999), ugyanakkor több mint 30 százalékos bérkülönbség szükséges ahhoz, hogy a migráció nyeresége meghaladja a ráfordított költségeket (Mansoor and Quillin 2006).

## Mozdulatlanság okai

A nem migrálók nem akarnak, nem szükséges vagy nem tudnak pénzügyi nehézségek/családi kötelek miatt mozdulni? A migráció könnyen kivitelezhető, amennyiben fehér európaiként vagy észak-amerikaiaként, befektethető pénzzel és értékes tudással indul meg valaki a világban. Afrika, Latin-Amerika vagy Ázsia szegény országaiból ugyanez a lépés szinte lehetetlen. Épp ezért King (2012) arra figyelmeztet, hogy ne hagyjuk magunkat elragadni az agyonhangoztatott „migráció korával”, s figyeljünk azokra is, akik nem vándorolnak – merthogy a mobilitás lehetősége a társadalmi megosztottságnak még mindig alapköve.

Hiszen a térbeli mozgás először is „mobilitási tőkét” igényel, majd pedig „mozgásképességet”, vagyis egyéni motivációkat, aspirációkat – melyek akár társadalmi kényszerekre vezethetők vissza. Mindezek adják a képességet a mozgásra társadalmi és földrajzi viszonylatban (Kaufmann et al 2004).

A nemzetközi migráció, mint nagy kiegyenlítő a szegény és gazdag országok tekintetében új megvilágításba kerül, ha például Afrika vagy Ázsia legszegényebb országait vesszük alapul, ahol a legális lehetőségek Európa vagy Észak-Amerika irányába leginkább az elit kezében vannak – ők rendelkeznek a megfelelő diplomával dolgozói vagy tanulói vízum igényléséhez, a migráció anyagi költségeiről már nem is beszélve. Amíg az elitnek van hozzáférése, mások mozdulatlanságba ragadnak vagy épp illegális választásokra kényszerülnek, addig az egyenlőtlenségek tovább mélyülnek a kibocsátó ország társadalmában (Capps et al 2012).

Az ezzel kapcsolatos „mozdulatlansági paradoxon” (Malmberg 1997: 21) azokra az emberekre fókuszál, akik a taszítás-vonzás elmélete alapján (főként a kereseti és munkanélküliségi ráta miatt) úgymond mozgásra lennének predestinálva.

Például a Zöld-foki Köztársaság lakói szeretnék elhagyni szigetországukat hódolva a migrációs kedvnek, mely tradicionálisan a sajátjuk – tehetetlenek azonban a körülményeikkel szemben, mely képtelenné teszi őket erre, az „akaratlan mozdulatlanság korát” hozva el számukra (Carling 2002).

Durst (2018) kutatása mindezekre rációfólv a borsodi romák periodikus mobilitásán keresztül illusztrálja, hogy képesek tőke, képzettség és nyelvtudás nélkül, egyetlen erőforrásuk, a rokon hálózatuk mozgósításával a migrációra. Korábban Kanadában menedékkérőként, jelenleg Angliában EU-s állampolgárként a romák térbeli mobilitása egyben kiút a

magyarországi etnikai stigmatizáció alól, így társadalmi-gazdasági mobilitásukhoz is vezet (lásd még Durst 2013, Durst és Nagy 2018).

### Pszichológiai megközelítés

A migráció folyamata lélektanilag megterhelő, az egyén veszteségélményt, bizonytalanságot, nyelvi nehézségeket és diszkriminációt élhet át (Hautzinger et al. 2014).

A pszichológiai kutatások három fő csapásvonalon haladnak: bevándorlást követő mentális zavarok, migráció háttérében álló döntések, mobilitás/kötődés kettőssége. Fontos tudnunk a migráció során átélt eseményeket, a veszteségérzést és annak feldolgozását. A helyzetváltozás kihat az egyénre, annak személyiségfejlődésére, a feladott környezet pedig veszélyeztetheti mentálhigiénéjét (Dúll 2010, 2015).

A helyvesztés élménye és az idegen kulturális közeg által elveszíti biztonság- és autonómia érzését, az addig alkalmazott kommunikációs és alkalmazkodási stratégiái megkérdőjeleződnek, krízishelyzetet teremtve (Brierbauer and Pedersen 1996).

Ezt tovább mélyíti az adott ország nyelvének ismeretének hiánya – egyensúlyi állapota felborul, gondolatait és problémáit nem tudja megfogalmazni és átadni, ami elszigetelődéshez vezethet (Farkas 2014).

A migránsok lelki megterhelésének fázisai: 1. helyváltoztatásra való előkészület, magával és környezetével való elfogadtatás, érzervek keresése a döntés megerősítésére, kérdések megfogalmazódása a boldogulással kapcsolatban. 2. A tényleges migráció, utazás a kibocsátó országból a befogadó országba. 3. Mézeshetek/eufória fázis. 4. Kritikus szakasz, valósággal való konfrontálódás, gyökértelenség érzése. 5. Gyászélmény, feldolgozása döntő jelentőségű. Veszteségérzet, múltjának értékei, kultúrája megkérdőjeleződik, de az újat még nem érzi sajátjának. (A 4. és 5. szakasz a legveszélyesebb pszichés egészség szempontjából). 6. Alkalmazkodás, bikulturalizmus létrejötte.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Ládonyi Zsuzsanna: Migránsok lelki egészségét befolyásoló tényezők vizsgálata elsőgenerációs németországi magyarok körében. Forrás: [http://szociologia.btk.pte.hu/sites/default/files/Acta\\_Sociologia/10\\_Ladonyi\\_Zsuzsanna.pdf](http://szociologia.btk.pte.hu/sites/default/files/Acta_Sociologia/10_Ladonyi_Zsuzsanna.pdf) (letöltés időpontja: 2016.12.11.)



Helyvesztés élményének folyamata: 1. el nem fogadás, tudomásul nem vétel. 2. Tudatosítás: elfogadás és elutasítás egyszerre van jelen. 3. Veszteség okozta élmények integrációja (Horváth et al. 2011).

## Transznacionalizmus

„Sok migráns tart fenn erős köteléket származási helyével inkább, mint hogy egyszerűen csak asszimilálódna” (Brettell and Hollifield 2015: 119).

A transznacionális megközelítés annak a felfedezéséből fakadt, hogy Schiller és kutatótársai (1992) szignifikáns különbséget fedeztek fel a mai és a korábbi bevándorlók között. Utóbbiak minden otthoni kapcsolattól megszakítva, magányosan álltak a fogadó ország társadalmi hálójában – a ma bevándorlói hálózattal, aktivitással és élet-mintákkal rendelkeznek mindkét társadalomból, többszörös identitásuk formálódik a globális politikai és gazdasági helyzettől függően.

A nemzetközi migráció egyben „kereszt-határ kapcsolódásokat” jelent: kötelékeket és gyakorlatokat a migrálók és nem migrálók, a ki- és bevándorlás országai között. A migráció nem egy visszavonhatatlan folyamat: ismétlődő mozgásokat, és mindenképp folyamatos kötelékeket tart fenn a szereplők között levelek, telefonhívások, látogatások, pénzügyi átutalások és gazdasági beruházások által - melyek akár hatással lehetnek a származási régióra, vagy akár újabb migrációt generálhatnak. A transznacionális perspektíva bemutatja a kapcsolódást társadalmi tereken, keresztül-kasul nemzeti államokon, gazdasági, politikai és társadalmi struktúrákon, hogy aztán viszonzásul a meglévő struktúrákat újraformálja. (Faist et al. 2013)

Az asszimilációs diskurzusokhoz kapcsolódva a migránsoknak meg kell tanulni adoptálódni nyelv és kultúra területén a befogadó országban, s bár általában diszkriminációnak vannak kitéve és a munkaerőpiac alsó foglalkoztatási kategóriáiban helyezkednek el, az elvárás végül az, hogy idővel megindulnak a mag társadalom felé. Persze akár meg is tarthatják intézményeiket, melyek távoli kulturális örökségükön alapulnak, pl. China-towns vagy Little Italys. (Faist et al. 2013)

Habár a transznacionalizmus és diaszpóra kifejezések szoros kapcsolatban állnak egymással, néha egyet is jelentenek, van egy jelentős különbség közöttük (Blunt 2007). Egy-egy diaszpóra gyakran transznacionális társadalmi kapcsolódásokon keresztül alakul, ugyanakkor

nem minden transznacionális kapcsolódás vezet diaszpórához, habár ez feltételez egyfajta területhez kötött identitást a tagjai között (Dahlman 2004).

„Egy diaszpóra kulturális földrajza magába foglalja a materiális és képzeletbeli összeköttetést emberek és területi identitás között, gyakran túl transznacionális tereken és keresztül transznacionális kapcsolathálózatokon” (Blunt 2007: 689). A diaszpóra az otthon érzetét teremti meg a fogadó országban (Walter 2001), miközben az otthonnal kapcsolatos ideák keringenek, mint kapcsolat otthon és haza között, otthonteremtési praktikák, emlékek, identitás és tárgyak (Blunt and Dowling 2006).

## Gender

Morokvasic (1984) próbálta elsőként a figyelem középpontjába vonni azt a tényt, hogy a bevándorlók között – emelkedő tendenciát mutatva – éppúgy megtalálhatók a nők is, mint a férfiak. A korábbi álláspont a férfiakat ruházta fel aktív cselekvőképességgel, mint olyanokat, akik akár az egyéni boldogulásuk, akár a háztartásuk/családjuk anyagi biztonságáért/jólétéért képesek tenni, s a migrációs áramlások főszereplőivé válnak; ha nő velük tartott vagy utóbb csatlakozott hozzájuk, őt függő státusban, férje követőjeként illetve családdegysítés alanyaként tartották számon.

A „migráció elnöiesedéséről” szóló diskurzusok végül a kutatók figyelmét is felhívták a folyamatra és statisztikai adatokkal is bizonyíthatóvá vált, hogy a nők már a felét teszik ki a bevándorló populációnak (Oso and Catarino 2012), és döntő szerepet játszanak a „globális túlélési körforgásban” (Sassen 2003).

A nők gazdasági hozzájárulása azért maradhatott rejtve, mert nem csak a formális szektor takarítói, kereskedelmi és szolgáltató ipari állásait töltik be; jelentős hányaduk az informális szektorban dolgozik, vagyis családoknál vállalnak gyermekvigyázói, idősgondozói, háztartásvezetői munkákat. A migráns dolgozókat privilegizált társadalmi osztályok alkalmazzák házimunka végzésére, időt szabadítva fel ezzel a család női tagjának, aki így alkalmazott lehet a felső szektorban, hozzájárulva ehhez saját maga és nemzete nagyobb gazdagságához (Oso and Ribas-Mateos 2013).

Míg a kapitalista termelés ipari keretek között termékeket állít elő, addig a házi szolgálat a biológiai és társadalmi újratermelődésért felelős, rávilágítva ezzel a produktív és reprodukív szféra közötti interakcióra (Delphy 1998, idézi Oso and Ribas-Mateos 2013).

Ez viszont elvezet a „gondoskodás globális láncolatához”, vagyis a tradicionálisan nők által végzett, szeretetet, gyengédséget, odafigyelést, ellátást, gondoskodást igénylő feladatok, ezek az egyik háztartásban kiváltódnak a migráns nő elvégzése által, akit így otthonhagyott családjánál kell, hogy valaki (nagyamama, nőtestvér stb.) kiváltsa (Hochschild 2000; lásd még Ehrenreich and Hochschild 2002, Palenga and Möllenbeck 2013, Lutz et al. 2012).

Európán belül a gondozás iránti szükségletek folyamatos keresletének következtében a posztoszocialista, félperiférikus országokból legálisan vagy illegálisan érkező nők is megjelentek a gondozási piacon (Anderson 2007; lásd még Anderson et al. 2006, Parrenas 2001), „az új európai cselédség” derékhadát alkotva (Lutz 2011: 11). Az érintett országok közötti földrajzi közelségnek és az unión belüli szabad mozgásnak köszönhetően kialakítva ezzel a cirkuláris migráció új mintáit (Triandafyllidou and Marchetti 2013).

A Meleg és kutatótársai (2018) által „magára hagyottként” aposztrofált, a szocializmus ideje alatt ipari üzemekben dolgozó, a rendszerváltással munkanélkülivé vált volt gyári réteg megküzdési stratégiáiról, külföldi munkavállalásáról ír, ahogy Váradi (2018) tanulmánykötete is periférikus vidéki társadalmak migrációs mintáinak feltérképezésére vállalkozik. Mindkét kutatás magyarországi településeken végzett interjúk alapján vázolja fel a kisfalusi nők ausztriai és németországi idősgondozási munkáit, feltárva ezzel egy „láthatatlan” világot, hiszen a migráció cirkuláris – és többnyire illegális – jellegéből adódóan ezek a nők egyik ország statisztikájában/reprezentatív felmérésében sem szerepelnek (lásd még Németh és Váradi 2018, Gábrriel 2016, Turai 2014, 2018).

A nők döntése a migráció mellett növelheti a pénzügyi autonómiájukat, ugyanakkor a gondoskodói láncolatba való bekapcsolódásuk és abban a szektorban való elmerülésük nem csak az erőforrások egyenlőtlen globális elosztására világít rá, hanem annak az egyenlőtlenségnek a genderizált természetére is (Benería 2008).

## Pénzküldemények

A transznacionalizmus előtérbe kerülésével a pénzküldeményekre, mint a kibocsátó és befogadó országok között létrejött láncszemekre egyre nagyobb hangsúly helyeződik, a migránsokat ezzel a fejlődés/fejlesztés kollektív cselekvőinek pozíciójába helyezve (Faist 2008).

Makro szinten a hazaadott jövedelmek kiemelt szerepet játszanak a gazdaságilag elmaradott régiók megélhetésében: évente közel 400 milliárd dollár áramlik így a gazdaságilag fejlettebb országokból a kevésbé fejlettekbe. Vannak országok, például Tádzsikisztán vagy Moldova, ahol a GDP több mint egyharmada a külföldön munkát vállalók hazaadott jövedelmeiből származik (Taylor 1999).

Növekvő pénzküldeményekről lehet beszámolni Nagy-Britanniában is, hiszen míg 2004-ben ez 3.5 milliárd volt évente (Blackwell and Seddon 2004), addig 2016-ban ez az összeg megduplázódott,<sup>19</sup> végül 2018-ban elérte a 8 milliárd fontot.<sup>20</sup>

A transznacionális migránsok hazautalásait fejlesztési forrásoknak is tekinthetjük, melyek ugyan segíthetnek lokális szinten, de nem feltétlenül fejlesztik magát a kibocsátó országot (Portes 2012, 2013; lásd még Faist 2016). A hazautalások nem jelentenek gyógyírt a kibocsátó ország strukturális problémáira, önmagukban nem eredményeznek több szabadságot, demokráciát, és főként nem helyettesíthetik a hazai reformokat, politikai döntéseket és fejlesztéseket (de Haas 2009).

Castles és Delgado Wise (2008) szerint a déli országokban nem csökkentek a globális gazdasági, társadalmi egyenlőtlenségek – éppen ellenkezőleg, világszerte azok növekedésének lehetünk tanúi.

A hazautalások leginkább az átmeneti szegénységet képesek enyhíteni a háztartások szintjén, fedezik az otthon maradtak fogyasztását, oktatási- és egészségügyi kiadásait. Ugyanakkor kialakulhat a függőség kultúrája: a fiatalok nem lesznek motiváltak arra, hogy munkába

---

<sup>19</sup> World Bank Group: Migration and Remittances Factbook 2016. Source: <https://siteresources.worldbank.org/INTPROSPECTS/Resources/334934-1199807908806/4549025-1450455807487/Factbookpart1.pdf> (Download: 15.01.2017.)

<sup>20</sup> Sean Coughlan: Migrant Workers send home 8 billion to families. Source: <https://www.bbc.com/news/education-46223217> (Download: 19.12.2018.)

álljanak, várják a hazaküldött pénzt és legfőképp a lehetőséget, hogy ők is elindulhassanak külföldre (Kapur 2004).

A hazautalásoktól való függőség nemzetállamok szintjén is kialakulhat. Böröcz (2017) a poszt szocialista országok adatait elemezve azt a következtetést vonja le, hogy a rendszerváltás óta eltelt időszak második felében e társadalmak majd mindegyike rendkívül függővé vált a hazautalásoktól. Magyarországot a hazautalás-függőség tartós erősödése jellemzi, ami szerinte a félperiférikus helyzet tartósságának veszélyét vetíti előre (lásd még Kajdi 2016).

A KSH<sup>21</sup> is a kivándorlás növekedésével párhuzamban drámai mértékben emelkedő pénzküldeményekről számol be: 2015-ben 920 milliárd forintot utaltak haza a magyarok, ami az ország éves GDP-jének 3 százaléka. Gazdasági téren ezek a pénzeszegek jelentősen javítják az otthon maradtak életszínvonalát, a gazdasági-társadalmi felzárkózáshoz viszont nem elégségesek.

A migrációs folyamat azonban nem csak anyagi, hanem kulturális, politikai és társadalmi változásokban is manifesztálódik a kibocsátó országban, melyeket Levitt (1998) „társadalmi küldeményeknek” nevezett el. A kulturális diffúzió migráció által vezérelt formájában a befogadó országokból a migránsok maguk viszik haza anyaországaikba személyesen – vagy akár tömegkommunikációs eszközökön keresztül – egy másik ország értékrendjét. Levitt a társadalmi küldemények három típusát különbözteti meg: 1. normatív struktúrák (eszmék, értékek, hitek, életfelfogások), 2. gyakorlati rendszerek (pl. munka, civil és politikai aktivitás, fogyasztás, lakásépítés), 3. társadalmi tőke (hazatérő/látogató migránsok presztízse a kibocsátó közösségben). (lásd még Levitt and Lamba-Nieves 2011)

---

<sup>21</sup> KSH: Nemzeti számlák, GDP. Forrás: [https://www.ksh.hu/nemzeti\\_szamlak\\_gdp](https://www.ksh.hu/nemzeti_szamlak_gdp) (Letöltés: 2017.05.06.)

## Kutatói kérdések

A Magyarországról külföldre irányuló munkamigráció az utóbbi években jelentős társadalmi folyamattá vált, relatíve új célországként pedig Anglia került a fókuszba, azon belül is kiemelten London. Az erre vonatkozó kutatások feltárták ennek nagyságrendjét és demográfiai sajátosságait, viszont nem ismeretes az a mód, ahogyan az életet ott a migránsok megélik.

Az általam készített narrációk két fő területet rajzolnak ki, mint leghangsúlyosabb jellemzői ennek az életmódnak: munkaviszonyok és szállás körülmények, minden más sajátosság ezek függvényében jelenik meg. Így dolgozatom is ennek a két témakörnek az elemzésére koncentrálok, a kutatói kérdések felvázolása előtt azonban tisztában kell lennünk bizonyos tényezőkkel, melyek mindkét területre kihatással vannak.

### 1. Alulfoglalkoztatás

Kvantitatív jellegű kutatások migránsprofiljai (Kováts 2014, Blaskó és Gödri 2014) alapján nem meglepő a diplomások nagyarányú jelenléte, az alulfoglalkoztatás mértéke azonban kutatásom alapján kimagasló (lásd még Hárs 2016); a magasan kvalifikált munkavállalók ugyanazokat az állásokat töltik be külföldön, mint a középfokú, vagy épp végzettség nélküli migránsok, és évekkal a kivándorlás után is alacsony szintű munkakörökben dolgoznak.

Ezt alátámasztja Bándy (2013) felmérése is, aki a külföldre vándorolt diplomás fiataljaink motivációit vizsgálva arra a megállapításra jutott, hogy kevésbé szakmai motivációk és karriervágy, mint inkább a jövedelemszerzés a hajtóerő. Az általa vizsgált célcsoport három év elteltével sem vett végzettség specifikus irányokat, a migránsok megrekedtek azokban a kezdeti pozíciókban („cselédipar”), amelyekben először elhelyezkedtek a munkaerőpiacon – nincsenek kitörési pontok. A migránsok vagy nem törekednek, vagy nem járnak sikerrel a végzettségüknek megfelelő pozíciók megszerzésében – és még ennek ellenére sem térnek haza, inkább folytatják az alacsonyabb kvalitást igénylő munkatevékenységeket. Így ő az agyvesztés (brain waste) jelenségében látja a magyar külföldi munkavállalókat fenyegető veszélyt, ami még az agyelszívásnál is károsabb folyamat, hiszen a tudás elvész, annak végül senki nem lesz az élvezője.

„A nemzetközi migráció drámai paradoxona” kifejezés Pajo-tól (2008) származik, aki a migrációval járó társadalmi státusvesztéssel foglalkozik kutatásaiban, miszerint végzettségtől függetlenül minden bevándorló a társadalmi létra legaljára kerül. A paradoxont pedig abban látja, hogy a jobb élet reményében való elindulás végül a mindennapos szenvedések forrása lesz. Ha pedig magasan kvalifikált emberek minimálbérért végeznek alacsony szintű munkákat, a migrációt nem lehet egyszerűen gazdasági fölényhez vezető helyzetváltozásnak tekinteni, hanem „szocioglobális mobilitásnak”, melyben a fizikai tér a globális társadalmi tér részeként státusszimbólumokat tartalmaz.

Nieswand (2011) is foglalkozott a transznacionális státus inkonzisztenciájával származási és befogadó ország között. Pénzküldemények, kiterjedt kommunikáció és hazalátogatások – mind-mind lehetővé teszik a migráns „gazdagságának” és „sikerének” demonstrálását, ezáltal otthoni státusának az emelkedését; mindez kontrasztban a célországban meglévő rendkívül alacsony pozíciójával és a hozzá kapcsolódó származási élettel.

## 2. Nyelvtudás foka

Bármilyen ellentmondásosnak tűnik is a diplomások túlsúlyát emlegetve, a státusemelkedés hiányának egyik oka a nyelvtudás alacsony fokában keresendő. Egyrészt a munkaadók irányából nincs nyomás/követelmény, ennél fogva motiváció sem a nyelvi készség fejlesztésére; ehhez adódik az etnikai koncentráció (a magyarok magyarokkal laknak együtt és igyekeznek a munkahelyükön is velük dolgozni); valamint a többi bevándorló nyelvtudása sem hat inspirálólag az angol nyelv elsajátítására. Az az abszurditás, ami felett nehéz napirendre térni, hogy Anglia fővárosában nincs kivel angolul beszélgetni, az tényleg egy valós kép és általános helyzet.

Moreh (2014) tanulmányában említi a Londonban élő magyarok nyelvi kompetenciáját, akik saját bevallásuk szerint is általánosan elégedetlenek annak színvonalával, holott otthon iskolai képzés keretében éveket tanulhattak angolul. Így aztán maguk a megkérdezettek is hangot adtak abbéli meglepetésüknek, hogy még úgy is azonnal találtak maguknak állást, hogy a legcsekélyebb nyelvtudással rendelkeztek volna, sőt, nem hogy válaszolni nem tudtak az állásinterjún, de még csak meg se értették a kérdést – mégis alkalmazták őket.

A nyelvvizsga híján „beragadt” diplomák és egy EU-s felmérés<sup>22</sup> is alátámasztják ezt a képet: az EU27 országai közül a magyarok képesek a legkevésbé kommunikálni idegen nyelven társalgási szinten, vagy akár csak olvasni vagy megérteni egy TV/rádióadást.

### 3. Negatív önértékelés

A státusváltás – és ezzel kapcsolatban a nyelvtudás fejlesztésének – gátját az interjúalanyok a „magyar mentalitásból” gyökereztetik. A magyar emberek lelki betegsége, panaszkodása, befelé fordulása, rosszindulata, gonoszsága, állandó kritizálása és túlzott negativitása rendszeres eleme volt a narrációknak, otthoni és londoni viszonylatban egyaránt – gyakorlatilag mindenki úgy nyilatkozott, hogy bármely más nemzet tagjával szívesebben van együtt, mint a sajátjával.

Ezt a fajta negatív önértékelést szintén Morehnél (2014) láttam, aki a Spanyolországba vándorolt románok narrációiból hasonló negatív nemzeti öntudatot/gondolkodásmódot („román mentalitás”) és csekély egymás iránti bizalmat látott, ami – úgy tűnik – kelet-európai sajátosság, s fakadhat a nyugati világgal való összehasonlítás eredményeképpen, melyben a státusranglétra alsó fokain helyezkedünk el, visszakanyarodva a Melegh (2006) által megfogalmazott „kelet-nyugati lejtőre”.

Ez a negatív öntudat nagymértékben okozója annak, hogy a magyar migránsok évekkal az elhelyezkedés után is bennragadnak alacsony szintű munkakörökben, ahonnan nem is keresik a kitörést.

### 4. Pszichés leterheltség

A migráció maga – az interjúalanyok anyagi helyzetét tekintve – egy relatíve nagy befektetést igénylő kockázatvállalási stratégia, melyben a remélt jövő ütközik a realitás szembesülésével, az ebből fakadó félelmek, kihívások és lelki szenvedések végtelen sorozatával, kezdve a szállás és munkahely szegényes fizikai kondícióin túl a lakótársakkal/főbélőkkal és kollégákkal/főnökökkel való interakciókon keresztül a rossz bánásmód, diszkrimináció,

---

<sup>22</sup> Eurobarometer: Europeans and their languages. Source: [https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/archives/ebs/ebs\\_386\\_fact\\_hu\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/archives/ebs/ebs_386_fact_hu_en.pdf) (Download: 18.05.2018)



kiszolgáltatottság, és a nyelvi hiányosságokból adódó frusztráció megtapasztalásáig; mindezekhez társul a munkaközvetítő cégek és munkaadók hatalmi szorításában a munkalehetőségért folyó túlélőharc beindulása, a fizikai teherviselés határainak feszegetése, az egzisztenciális lét bizonytalansága, ezek következtében pedig a mentális sérülékenység elviselése.

A londoni vendéglátás- és szállodaszektorban dolgozó magyar migránsok tapasztalatainak leki oldalát vizsgáló kutatás hasonló eredményekre jutva a migrációs várakozások és a ténylegesen tapasztalt valóság keserű csalódottságba fordulását, az elképzelt és megélt realitás által okozott sokkhatás – különösen szállás- és munkakörülmények tekintetében – érzelmeket generáló (szégyen, félelem, frusztráció, magány, szomorúság) skáláját elemzi. A teljesen különböző élethelyzetek és kihívások a mindennapi élet minden aspektusában megtalálhatók, de még az olyan – eredetileg biztosnak gondolt – sikerek is bukásra vannak ítélve, mint hogy egy multikulturális társadalomban a migránsok üdvözölve lesznek, s majd lehetőségük lesz kapcsolatépítésre a britekkel. A kiábrándulás okozta csalódottság végül annak villámgyors felismeréséhez vezet, hogy az Egyesült Királyságban való munka nem egy „győzelmi menet”. (Irimiás és Mihalkó 2016:179)

## Elméleti keret

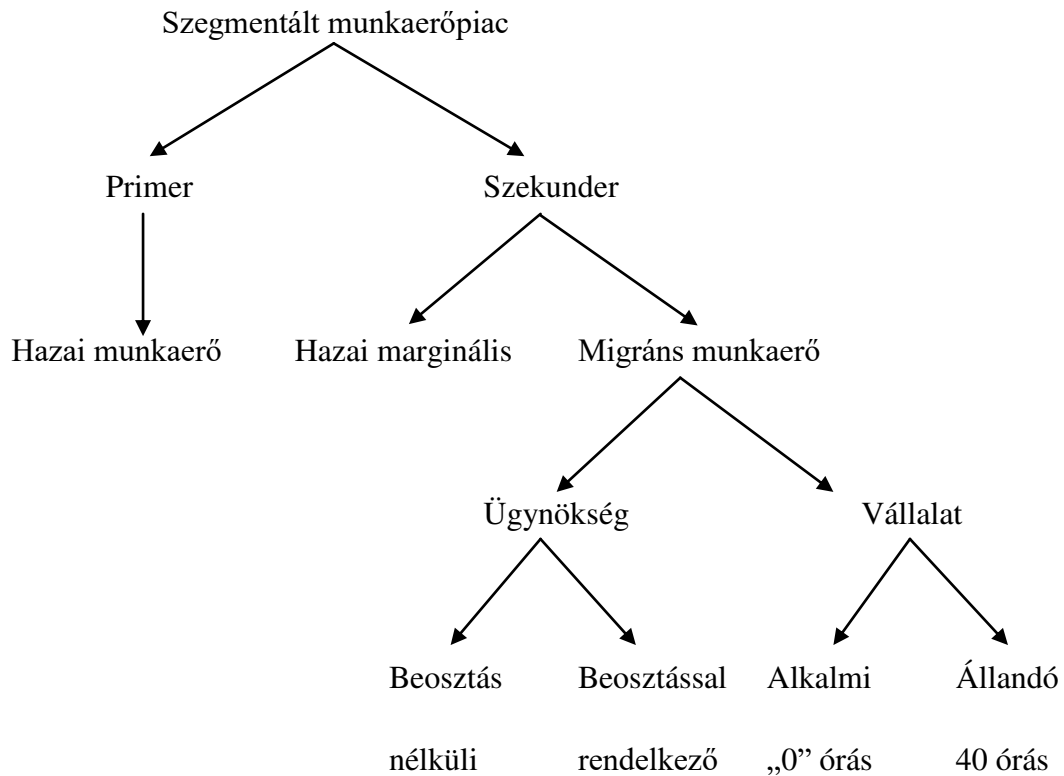
Az általam végigtekintett elméleti keretben én a történeti/strukturalista szemléletű írások köréhez kapcsolodom, melyek a globális történelmi folyamatok következtében kialakult világgazdaság strukturális megosztottságát az országok közötti egyenlőtlen fejlődésben látják, melynek során alulfejlett/periférikus régiókra és fő kapitalista központokra/magra tagolódik a világ, a nemzetközi migráció pedig ezen a földrajzilag megosztott munkaerőpiacon végbemenő mobilitást jelenti a modern ipari gazdaságok keresletének hívószavára.

Ezen belül kiemelten a Piore (1969, 1979) által képviselt duális vagy szegmentált munkaerőpiac elméletére alapozok, mely szerint a munkaerőpiac strukturálisan két elkülönülő szegmensre oszlik, és ezzel párhuzamosan a bérszínvonal is megkettőződik. Kialakul egy úgynevezett primer (elsődleges, tőkeintenzív) és szekunder (másodlagos, munkaintenzív) szegmens. Az elsődleges szegmenst magas jövedelem, jó munkakörülmények, a foglalkoztatás stabilitása, előmeneteli lehetőségek, méltányosság és megfelelően alkalmazott foglalkoztatási szabályok jellemzik; a másodlagos szegmenst alacsony bérek és juttatások,

rossz munkakörülmények, magas munkaerő-fluktuáció, kevés előmeneteli lehetőség, valamint szigorú és önkényes munkafelügyelet jellemzik. A munka társadalmi címkézésével az elsődleges szegmensbe kerülnek azok a munkahelyek és munkafajták, amelyek az általános társadalmi normarendszer szerint „jónak” „kívánatosnak” minősülnek. Nem kevésbé szükséges ugyanakkor a másodlagos szegmensbe tartozó munkák elvégzése sem, ahol az alacsony presztízs miatt itt általában folyamatos munkaerő-hiány van. Ennek betöltésére jelenik meg a migráns munkaerő, amely ideiglenes voltából, valamint a kibocsátó régiók alacsony bérszínvonalából és korlátozott munkalehetőségeiből fakadóan kevésbé érzékeny a második szegmensbe tartozó munkák alacsony társadalmi megbecsülésére, ráadásul lényegesen rugalmasabbak és sokkal inkább készek alkalmazkodni a munkaerőpiac igényeihez, mint a hazai marginális csoportok.

1. Kutatói kérdés: Mik a szekunder munkaerőpiac további szegmensei és hogyan játszanak szerepet a kizsákmányolás antropológiájában?

Piore elméletének aktualitását az adja, hogy az azóta eltelt ötven évben ez a szegmentáció nem hogy nem oldódott fel, hanem tovább mélyült, a szekunder ág további szegmensekre bomlott, mintegy versenyhelyzetet teremtve a gazdasági migráns kategóriáján belül is. A migránsok inntől négyféle foglalkoztatási típusban találhatják magukat: ügynökség által foglalkoztatott munkás; ügynökség által foglalkoztatott, de a közvetített helyen beosztással rendelkező személy; közvetlenül a céggel szerződött, alkalmi munkavállaló (nulla órás szerződés); cég alkalmazásában álló, teljes állású dolgozó (40 órás szerződés).



1. ábra. Szegegmentált munkaerőpiac

Magam sem tudnék róla, ha nem belülről lenne rálátásom az egyes fokozatok minőségére, és az abból fakadó óriási rangbeli különbségekre – miközben mind a négy fokozat ugyanannak az alacsony kvalitást igénylő munkakörnek a különböző skálái, tehát semmiféle előrelépés nem történik magát a munkavégzést illetően. Ennek a négyfokozatú létrának a megmászsása minden egyes lépcsőn azt jelzi, a jelölt egyre közelebb jut az áhított létbiztonsághoz, s az utolsó lépcsőn végre maga mögött tudhatja azt a fizikai és lelki szinten is destruktív, gazdasági és pszichés értelemben is kiszolgáltatott és sérülékeny, már már szürreális világot, melyben a gazdasági szereplők tudatosan intenzifikálják a bizonytalanságot, s az ebből származó kétségbeesés motorját a teljesítmény irreális szinten való növelésére használják.

2. Kutatói kérdés: Milyen kényszerítő mechanizmusok determinálják a migránsok kitörésének lehetőségeit és ezek hogyan érvényesülnek nem csak a munkaerő-, hanem az ingatlanpiacon is?

A fluktuáció óriási, a magyar dolgozók kitartóak egy jobb munkahely keresésében (ami gyakorlatilag a jobb bánásmód keresését jelenti), s fel sem merül bennük, hogy nem csak céget, munkakört kellene váltaniuk.

Szállások terén ugyanebbe a hibába esnek: a magyarok csak magyar vállalkozóktól bérelnék szobákat, holott mindenkinek kiterjedt tapasztalata van arról, milyen mélységesen alacsony minőségű, túlszűfolt, lelakott, rágcsálólakta tömegszállásokat működtetnek és ehhez mennyire etikátlan gyakorlatot folytatnak, melyben a kiszolgáltatott emberek, jelen esetben a saját nemzetiségű bevándorló tömeg kizsákmányolására rendezkedtek be, nagyobb részt illegálisan.

Újra: a fluktuáció óriási, a magyarok kitartóan keresik a jobb lakáskörülményeket, ami (megint csak) sokkal inkább jelenti a jobb főbérlő (vállalkozó) iránti vágyat, semmint a ténylegesen jobb lakáskondíciókat, s fel sem merül bennük, hogy angol közvetítővel/főbérlővel lépjenek kapcsolatba.

Ha tehát folyton mindenki mozgásban van, lakó- és munkahely szintjén egyaránt, akkor nem az az érdekes, hogy az adott lakó- vagy munkahely mit nyújt, hogy onnan az emberek rövid időn belül a váltás szükségességét érzik kényszernek, hanem az, hogy itt sosem felfelé mutató, piramisszerű mozgásokról van szó. Nem, mint az ember várná, elsősorban minőségen aluli szállással és alacsony szintű fizikai munkával indít valaki, de ahogy telik az idő, jobban kiismeri magát abban a társadalmi struktúrában, töri át a korlátait, lép felfelé az egyre jobb lakókörnyezetek és munkakörülmények rendszerében. Itt, mint az önmaga farkába harapó kígyó, visszaforduló, körkörös mozgások vannak: ugyanazokban az alacsony színvonalú szálláshálózatokban és alacsony szintű munkakörökben mozgunk. Itt tehát a mókuserék mechanizmus felfejtése a lényeg, mi az az erő (vagy erőtlenség), ami ezt folyamatosan mozgásban tartja, mert: 1. nincs belőle kiút, 2. akik benne vannak, nem látják belőle a kiutat (pedig van rá mód), 3. látják, merre van, de olyan fáradtak a kerék működtetésében, hogy nincs erejük meglépni.

3. Kutatói kérdés: Milyen mikro-, mezo- és makro szintű tényezők építik fel a kialakult rendszert?

Ennek megválaszolásához az egyéni emberi élményekre támaszkodva, de azokon túlmutatva kívánok képet adni az ingatlan- és munkaerőpiac működéséről, hiszen a törvényhozás szintje engedi betagozódni azokat a szállás- és munkaadó/közvetítő cégeket, akik a jog égisze alatt képesek úgy operálni, hogy az egyes személyek napi szinten éljenek át jogtalanságot.

Mivel interjúalanyaim a mikro szintet képviselik, így óhatatlanul az ő látásmódjukon keresztül rajzolódik ki és értelmeződik a másik két szint; az általuk átélt tapasztalatok elemzése vezet minket a kizsákmányolás antropológiájához és azon vállalkozók, ingatlan- és munkaerő közvetítők, munkaadók működésének a megértéséhez, akik ezt a kizsákmányolást mezo szinten kivitelezik; illetve ettől is tovább lépve: segít átlátni azt a makro szintű rendszert, amiben ennek kivitelezésére be tudtak rendezkedni.

Ezzel a disszertáció ugyan a magyar migránsok lencséjén keresztül szemléli a világot, mégis egyetemes problémák megvilágítására vállalkozik, melyek minden bevándorló életére befolyással vannak; ugyan specifikusan az angol rendszerről beszél, mégis fényt derít a világvárosok működésére, melyekben továbbra is, mint letűnt korokból itt maradt kövület, a társadalom osztott az arisztokrácia és az őket kiszolgálók törésvonalának mentén.

4. Kutatói kérdés: Mi a migránsok elégedettségének a forrása?

A nehéz szociális helyzet megélése ellenére mind az MTA kutatása, mind a saját felmérésem elsöprő elégedettségről tesz tanúbizonyságot – melynek legfőbb mutatója, hogy a migránsok nem is tervezik a hazajövetelt –, holott a munkaerő- és ingatlanpiac dimenzióit kielemezve erősen kérdésessé válik, hogy lehet itt egyáltalán elégedettségről beszélni, és az miből fakad. Ennek a „rejtélynek” a megfejtésére vállalkozom a dolgozat végén.

## Módszertan

Kutatásom 2014 nyarától 2016 év végéig tartott, mely idő alatt egyszer egy félév erejéig Magyarországon tartózkodtam doktori tanulmányaim folytatása végett, a terepmunka tehát tisztán 2 év volt. Ez azonban csak a szigorúan vett kutatás végének dátumát jelentette, hiszen utána is „terepen” maradtam, s habár interjút nem készítettem többet, a Brexit-tel árnyékolta társadalmi-politikai környezet továbbra is befolyásolta és formálta disszertációm.

Kutatásom kapcsán nem beszélhetünk hagyományos értelemben vett közösségről, de a kortárs antropológiában ennek a fogalomnak a terminológiája kitágul. Interjúalanyaimat nem lehet jól körülhatárolni, hiszen a társadalmi mezőben szétszóródva, külön életközösségeket alkotnak – ami összeköti őket, az a nemzeti hovatartozásuk és a döntés, melynek értelmében hazájukat elhagyva egy másik országban próbáltak szerencsét.

Óriási, sokszorosán szétterülő, pókhálószerű kapcsolathálózatot építettem ki. Ebben szerepelt tudatos vállalás illetve egyszerűen a migráns lét megéléséből fakadó kényszerek. Ez a kapcsolatrendszer több területről származik:

1. Kutatásom kezdeti fázisában – az ellentmondó statisztikák által elvesztem – arra próbáltam rálátást nyerni, hogy mégis hány magyar munkavállaló tartózkodik Londonban. Ezzel összefüggésben mennyire könnyű berendezkedni egy olyan életre – ami ott engem meglepetésemre várt – melyben a magyarok egy másik kultúrával a leghalványabb mértékben sem kerülnek érintkezésbe, ezáltal egy másik nyelv használatára sem kényszerülnek (a szállásom és a munkahelyem is teljes egészében magyarok által volt betöltve – amit egyébként egy angliai közvetítőn keresztül intéztem). Hiszen ez a kérdéskör egyenesen visszavezet a mennyiségi mutatóra – akkor lehet berendezkedni egy ilyen életre, ha a saját közegeből elég sokan vannak jelen ahhoz.

Ennek kiderítésére egy állásközvetítőn keresztül egy hónapon át minden este – az állandó reggeles műszakom mellett – másik munkahelyre kérttem magamat. Mivel az esti műszakom alatt is mindenhol nagyszámú magyar munkaerővel találkoztam, az vált célommá, hogy beszéltessem őket: mi vezette őket arra a döntésre, hogy kijöjjenek, itt mit találtak, illetve mik a rövid- és hosszú távú terveik. Ez nem csak a lehetséges témák körvonalazódásához majd kikristályosodásához vezetett, hanem kulcsfontosságúvá vált a munkaközvetítők működési mechanizmusának feltérképezésében és megértésében is.

2. A következő kapcsolathálózat azon pusztán tényből alakult ki, hogy két év alatt nyolcszor váltottam lakóhelyet (ez messze nem egyedi, hanem általános mintázat a kint lakók körében), melyek mindegyike tömegszállás volt (ahol átlagosan 10 ember van összezsúfolva). Újra: ez nem csak mennyiségileg sok emberrel való együttélésre/kapcsolatteremtésre adott lehetőséget, sőt, azon is túlmutatott, hogy megértsem ezeknek a közvetítőknél a működését – itt magához a londoni ingatlanpiachoz/lakásviszonyokhoz kell visszanyúlni és megérteni, hogy mi az a rendszer, amibe ezek a tömegszállásokat működtető magyar vállalkozók – szerintem teljesen etikátlanul – be tudtak rendezkedni.

3. Főállású munkahelyet „csak” négyszer váltottam – ezzel a szokásos fluktuációnak csak az alsóbb szintjét ütöttem meg –, lehetőséget nyerve újabb kapcsolatteremtésre magyarokkal.

4. Ha az aktuális élethelyzet úgy sodorta, úgymond vadidegenekkel is igyekeztem interakcióba keveredni s akár rövid beszélgetés után is interjúra felkérni őket. Különösen mivel az előbb felsorolt kapcsolathálózatok kizárólag a vendéglátás- és szállodaipar területéről szolgáltattak interjúalanyokat. Elfogadhatatlannak tűnt, hogy a magyarok számára csak ezen típusú munkakörök lennének elérhetőek, és nem csak a környezetben élők, de azok ismerősének ismerősei sem tudtak nekem bemutatni olyan embert, aki bármilyen más szakmában dolgozna. Egy egyszerű példa: a magyar iroda, mely ezeket a tömegszállásokat működtette, s 40 házzal rendelkezett Londonban (ami, lévén hogy 10 ember tartózkodik egy házban, rögtön 400 embert jelent), egyetlen egy személyt sem tudott nekem szállítani, aki ne a vendéglátás- és szállodaipar területén dolgozna. Így aztán mikor elkísértem valakit segítségképpen egy közvetítőhöz, ahol történetesen gyári munkára kerestek embereket, s ott másik két magyarral találkoztam, természetesen azonnal felkértem őket interjúra. Ugyanez történt, mikor egy új fitnessterem megnyitóján kiderült, hogy az egyik menedzser magyar.

A kutatás egyik módszertani alappillére egy széleskörű adatfelvétel szolgáltatta: két év alatt 30 mélyinterjút készítettem, nemek arányában fele-fele (15 nő/15 férfi) megoszlásban, korosztályilag 20-tól 59 évesig. Az interjúk minden esetben egy ülésben zajlottak le, terjedelmüket tekintve nagy változatosságot mutatva, függően az alanyok kommunikációs képességétől, válaszáradásuk mélységétől, gazdagságától és személyiségétől, hiszen (érthetően) van, akit blokkol/feszélyez maga az interjú szituáció, míg mások megnyílnak és elemükben

érik magukat; így aztán a 45 percestől a 4 és fél óráig bármi előfordult (a nagy átlag 1.5/2 órásnak tekinthető), ezek oldalszámban 6-tól a 61 oldalasig realizálódtak.

Minden interjú kezdetén elhangzott, hogy „elindítottam a felvételt” – jelezve a kötetlen barátságos beszélgetés végét és a rögzítésre kerülő anyag kezdetét: amit tehát nem kíván a szélesebb közönséggel megosztani, arról itt már ne beszéljen. Továbbá engedélyt kértem arra, hogy „az itt elhangzott anyag részleteiben disszertáció vagy publikáció formáját képezhessék”, s a válasz minden esetben igen volt.

Interjúalanyaimmal kép- és videó felvételeket nem készítettem, a rögzített hanganyagokat név és arc nélkül vállalták. Dolgozatomban a nevek teljes mellőzése mellett utalásaimat kor és nem alapján tettem, vagyis az „informált konszenzus” elvét (Babbie 2003: 535) alkalmaztam. Habár az összegyűjtött anyag nem ’érzékeny’, s a legtöbben névvel is vállalták volna a felkérést, azért „vizsgálódásunk ’tárgyai’ élő emberek, élő generációk és élő kultúrák” (Boglár 1975: 8), s a „kultúra bennszülötteit” (Niedermüller 1993: 82) megilleti a védelem.

Az interjúalanyok összetétele rendkívül heterogén képet mutat: az adatközlők más tanulmányi és vagyoni helyzettel, családi háttérrel, származási lakókönyezettel, világnézettel, vallási hovatartozással és politikai beállítottsággal rendelkeznek; ugyanakkor összeköti őket nemzeti hovatartozásuk és a döntés, melyet mindannyian meghoztak, hogy szülőhazájukon kívül próbálnak helyt állni, vállalva a migráns létet s a belőle fakadó helyzetek megélését és kezelését.

A kezdeti strukturálatlan interjúk, „barátságos beszélgetések” (Spradley 1979: 58) alkalmával hagytam adatközlőimet, hogy kibeszéljék, elmondják jelen és múltbeli történeteiket, magyarországi és londoni helyzetüket, ezzel kapcsolatos érzéseiket és konfliktusaikat.

A nyitott, informális interjúk készítése közben a beszélő tudatában volt, hogy egy kutatóval társalog. Ez gyakorlatilag a mindennapi életben gyakorolt alap szociális képességet jelent, melynek kulcsszerepe van a kapcsolatépítésben és ápolásban, illetve egy-egy jelenség mélyebb értelmezésében. A „csevegést” Driessen és Jansen (2013: 249) egyenesen az etnográfiai kutatás „rejtett magjának és egyben motorjának” nevezte, Geertz (1994) a „szisztematikus együttlógás” kifejezést használta; de hívták már „smúzolásnak” (Boxer 2011) vagy épp „konyhaasztal társadalomnak” is (Gullestad 2002).



Ezzel párhuzamosan kérdéseim tovább formálódtak, körvonalazódtak mik azok a témakörök, melyek mentén az interjú felépülhet. A témacentrikus interjúk segítségével ezeket körül is tudtam járni, több oldalról meg tudtam világítani. A kérdések célzottabbá válásával a strukturált interjúk kerültek előtérbe.

A tényleges interjú készítésekor, típusát tekintve, kétféle technikát ötvöztem:

1. A félig strukturált mélyinterjú egy rendkívül hatékony adatgyűjtési módszer, gyakorlatilag egy téma köré felépített elbeszélgetés két fél között, ahol a téma megvitatása nyugodt, nyílt és őszinte (Mason 1998). Az interjú menete flexibilis és szabad áramlású, engedve az interjúalanynak kitérőket, ugyanakkor az interjú készítője mégiscsak irányítja a beszélgetés fonalát az általa fontosnak tartott téma felé és próbál annyi információt kiszedni az alanyból – akinek tapasztalata és véleménye van ezzel kapcsolatban – amennyi csak lehetséges (Morris 2015).

Ez a módszer egyrészt betekintést enged az alany „megélt mindennapi világába” (Kvale and Brinkmann 2009: 29), hiszen az „élő forrásból” merít (Platt 2001: 36). A „tudás egy módját” (Seidman 2013:7) nyújtja: ahogy az alany szemléli és érzékeli a világot, amilyen tapasztalatokkal rendelkezik, ahogy a problémáival szembe néz, mindez kombinálva a státusával, jövedelmével, iskolázottságával, etnikumával, korával és életmódjával, engedve az interjúztatónak láttatni a gondolatait és interpretációit, melyek nem feltétlenül tartoznak a kutató tapasztalatvilágába s talán egy másfajta társadalmi valóságot fednek fel.

Komplex társadalomról lévén van szó „a társadalmi mező ritkán tekinthető át a maga egészében” (Sárkány 2000: 56), s az identitás tartalmának átalakulásával és egyre változatosabb formáinak megjelenésével ennek a módszernek „a legfőbb előnye az, hogy komplex kognitív formák értelmezését és elemzését teszi lehetővé, és hozzáférhetővé válik a megélt életforma Gestaltja” (Melegh et al. 2010: 15-16).

2. Mindezt kombináltam az életútinterjú típusával, mely „progresszív rendszerként egy személy sorsát jeleníti meg a születés, a szerelem, a munka, a küzdelem, a halál, mint alapvető biografikus toposzok által” (Jakab – Keszeg – Keszeg 2007: 7); „élményforrása a mindennapi történések: a hétköznapi valóság epizódokba öntött, ciklusokba rendezett megjelenítése.” (Küllös 1982: 166) Tettem mindezt annak érdekében, hogy folyamatában lássam egyrészt magának a személyiségnek a formálódását (hiszen sokan lehetnek ugyanabban az érzelmi/egzisztenciális szituációban, mégsem lépnek ki belőle egy

kockázatvállalási stratégiával), másrésztől azon kulcsfontosságú események sorozatát, melyek a döntéshozatali folyamat elemét képezték és végezetül a szülőhazája – időleges vagy végleges – elhagyására vezettek.

Ezek a történetek feltárják nem csak az adott egyén életének állomásait, erkölcsi és kulturális rendszerét, viselkedési mintáit és meghozott döntéseit, hanem segítenek elhelyezni nem csak a közösségi, hanem a társadalmi hierarchia rendszerében is. A kapcsolatok szövevényes hálóján keresztül adott személy perspektívájából megtudhatjuk a társadalmi mezőben elfoglalt helyét és szerepét, egyszerre horizontális és vertikális rálátást nyerve a társadalom kulturális rendszerére. „Egyetlen ember válasza és élményei (egyetlen elejtett mondata is akár) többet elárulhatnak egy „kulturális alakzatról”, mint egy mégoly tudományos „attitűd-kutatás” (Willis 2000: 312). A „legapróbb részletekből kiindulva közelít a feltehető általános megjegyzésekhez, megállapításokhoz az általa kiválasztott emberek közösségéről” (Papp 1999: 254), a szociokulturális rendszer összefüggéseibe helyezve azt, hiszen „nem feledkezhetünk meg a társadalomról, mint a kultúra hordozójáról” (Sárkány 1990: 292).

Az életmód vizsgálatok a mindennapi életből merítik nyersanyagukat, „szimpla feljegyzése az egyéni életmintáknak lehetőséget ad viselkedési jelenségek meghatározására.” (Sárkány 1985: 252) Olyan egyes emberi mikro aspektusokból, mint hogy ki hánykor kel fel, hová és hogyan indul el, kiolvasható a széles társadalom rendszere a maga különbségeivel (Losonczy 1977).

Dolgozatom részét az ismétlődő motívumok képezik, hiszen a tudomány számára nem az egyes, hanem a közös sajátosságok mondanak valamit társadalmunkról, így nem az egyedi, hanem a „tipikus” jellemzőket keressük (Borsányi 1988: 64). Mert „az egyéni életsorsokat nem azért vizsgáljuk, hogy az egyedi életutak rekonstrukcióját produkáljuk, hanem azért, hogy egy társadalmi csoport jellemzőit az életpályákon keresztül jeleníthessük meg” (Lévai 2000: 204).

A kutatás másik alappilléreként a résztvevő megfigyelés Malinowski (1972: 448) által fejlesztett módszertanát követve a közösség mindennapjait, mint „élő kultúrát” tanulmányoztam (Boas 1938: 674), hogy ezáltal „betekintést” nyerjek (A. Gergely 1996: 48) az ő kulturális közegükbe.

Mivel ennek a közegnek magam is részese voltam – kvázi a kutató mint kutatottak egyikének lencséjén keresztül szemléltem ezt a világot –, a résztvevő megfigyelések gazdagsága túlmutat a vele párhuzamosan készített 30 mélyinterjú keretén, s ahogy azt az Akadémia kvantitatív jellegű kutatása is alátámasztja, gyakorlatilag általános tapasztalatot rögzítenek.

A közösség aktív tagjaként nem csak elsajátíthattam az ő szemszögükből való látásmódot (egyrészt, ahogy ők látják a környezetüket, illetve ahogy környezetük tekint rájuk), hanem megtapasztalhattam a londoni munkaerőpiac működését, átláthattam annak mechanizmusait, belső normarendszerét s az általa generált konfliktusok sokaságát, keresve azt a „tudásterületet”, amelyhez antropológusként további ismereteket adhatok munkám révén (Mészáros és Vargyas 2016).

Része voltam a munkahelyi és otthoni közegüknek is, ezáltal a résztvevő megfigyelés során tapasztalt viselkedésmódokat össze tudtam vetni az interjúk során elhangzottakkal, így egy több szempontból vizsgált és ellenőrzött képet kapva mind a közösségről, mind az egyénről magáról, kulcsot szolgáltatva ezzel a tudományos értelmezéshez. A hosszan tartó terepmunka olyan többlettudást és mélyismeretet ad, mely segít eligazodni az adatközlők életének és motivációinak útvesztőiben, és azt segít megértetni és továbbadni az általános kulturális tapasztalat nyelvén. A terepmunka folyamat „részvétel, megfigyelés és reflexió háromszögében” (Pye 2000: 65) telt.

Személyesen megtapasztalhattam és átélhettem a munkájukból adódó fizikai/lelki terheket és átláthattam otthoni életkörülményeiket. Ezek az eltérő módon gyűjtött adatok kiegészítették, mélyítették és árnyalták egymást, s lehetővé tették az eredmények egymásra vonatkoztatva történő kölcsönös korrekciós rendszerét, egyensúlyozva az émikus-étikus tapasztalásmódok között (Boglár 2007: 24), ezek megtartása nélkül ugyanis lehetetlen a „fordítás” (Prónai 1995: 41) és a „mély megértés” (Leach 1996: 45) az eltérő világok között.

A több színterű etnográfia „a kortárs kulturális jelenségeket természetükhöz igazodó módszerrel vizsgálja, vagyis mozgásukban követi őket nyomon” (Lajos 2015: 163). Ez a kutatási stratégia tanulmánya tárgya után eredve a való világ több színterébe is eljut, hogy aztán a különböző, komplex módokon kapcsolódott nyomozásába „összehasonlító dimenziókat tudjon integrálni” (Marcus 1995: 102).

A kutató és kutatottak közötti „szakadatlanul folyó reflexív dialógus” (Niedermüller 1994: 111) teremti meg azt az értelmezési keretet, mely az „itt-lét” által (Clifford 1983: 131) kölcsönös megértési lehetőséget nyújt. A többszörösen konstruált és rekonstruált adatokat az etnográfus a jelentésrétegek kibontása után, tudományának megfelelő, értelmező módon ír le, „sűrű leírás” formájában (Geertz 1994: 76).

A kulturális antropológia interdiszciplináris jellegénél fogva számos tudományágat érint, úgy, mint szociológia, politika, történelem, közgazdaságtan, földrajz, demográfia, pszichológia, kultúra és jog (Castles and Miller 2009).

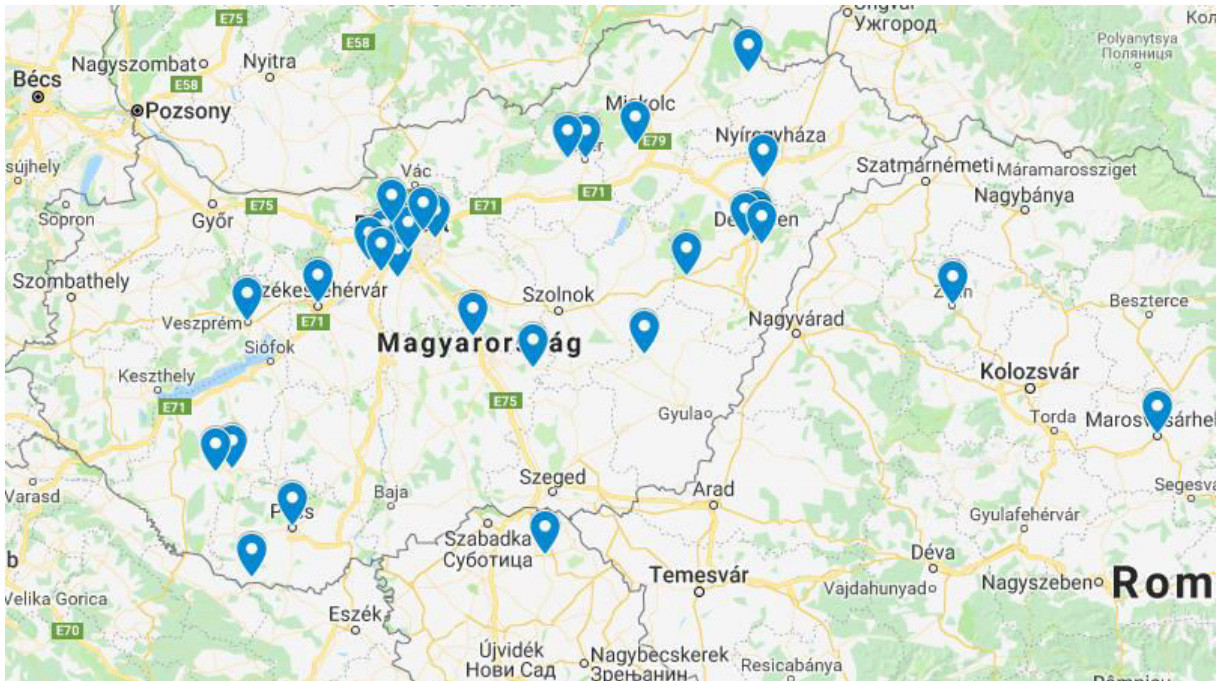
A különböző diszciplínák más megközelítésből vizsgálják a migrációs folyamatokat, ezáltal máshova helyezve a hangsúlyokat. A szociológusok és közgazdászok figyelmét az ragadja meg, hogy miért következik be egyáltalán migráció és ki az, aki migrál, vagyis egyes emberek mozdulnak, míg mások nem – ez kapcsolódik a szelektivitás kérdéséhez, illetve hogy mit jelent ez a küldő (Kaptur and McHale 2012) és a fogadó társadalomra nézve (Orrenius and Zavodny 2012).

De Haas (2014) problémaként látja, hogy a kvantitatív fókuszú munkák szám- és statisztika által vezéreltek, így aztán olyan – cseppet sem meglepő – meglátásokat tesznek, mint hogy a bérkülönbségek, hálózatok és földrajzi távolságok pozitív hatást fejtenek ki a migrációra.

Az antropológusok többet akarnak megtudni annál, semmint ki, mikor és miért migrál, ők „a migrációt élő folyamatában” vizsgálják (Brettell 1996: 795; lásd még Prónai 2003), „meg akarják fogni etnográfijukon keresztül a migráns lét élményét és jelentését, azt a társadalmi és kulturális változást, amit a migránsnak magának eredményez egy kontextus elhagyása és belépése egy másikba” (Brettell and Hollifield 2015: 5).

Személyes részvételem nem csak látni, megélni is engedte a helyzeteket, így leszek képes válaszolni nem csak a mit, hanem a hogyan kérdésekre is – ezáltal lesz képes ez a dolgozat a felszíni jelenségeken túl a mélyfeltárássra, gazdagítva ezzel a migráns irodalmat egy másfajta szemszögből.

## Interjúalanyok



2. ábra. Interjúalanyaim lakhelye a migrációt megelőzően

Harminc Londonban élő magyar bevándorlóval készítettem interjút, nemre levetítve fele-fele arányban.

A korosztályi megoszlás nők tekintetében 35.46 átlagétvet mutat, míg a férfiaknál ugyanez 33.86, ami az össztálag életkort 34.66-ra hozza ki, vagyis a magyar migránsok átlagéletkora a harmincas éveik közepén jár.

A nők közül mindössze egy interjúalanyom származik Budapestről, másik négy Pest megyéből, van még egy nagyvárosi (Debrecen), a többiek vidékről, illetve a három határon túli magyarból ketten Erdélyből, egy pedig a Vajdaságból. A férfiaknál négy pesti interjúalanyom van, két debreceni, egy pécsi, egy veszprémi, a többiek vidékről származnak. Össességében tehát a kivándorlók csak 1/6-od részben származnak Budapestről, a többiek a térképen nagy szórást mutatnak, kiemelten Pest és Hajdú-Bihar megyéből a legtöbben (négyen mindkettőből), ami nem meglepő, ha figyelembe vesszük, Debrecen Magyarország második legnépesebb települése, közvetlen repülőtéri járattal Londonba.

Alacsony végzettséggel mindkét nemnél csupán egy-egy interjúalanyom rendelkezett (nyolc általános/szakmunkás). A férfiaknál kilenc érettségizett van, akikből hárman pénzügyi okokra hivatkozva félbehagyták a főiskolát/egyetemet. Öt embert sorolok a felsőfokú végzettségűekhez, habár egyikük még az államvizsga letétele előtt áll, egy másik alanyom pedig már a doktori tanulmányait is befejezte. Ezzel a férfiakhoz került a legalacsonyabb (nyolc általános) és legmagasabb (PhD) iskolai végzettség is.

A nőknél egy szakmunkás, hat érettségizett, és nyolc főiskolai/egyetemi végzettséggel rendelkező alanyom van, ezzel képzettség tekintetében megelőzve a férfiakat (az arányok épp akkor lennének tökéletes egyensúlyban, ha a három felsőfokú tanulmányait otthagyo férfi be tudta volna azokat fejezni).

Az összes érettségizett személyt figyelembe véve felük rendelkezik technikai és/vagy OKJ-s képzettséggel is. Sokan említettek közgazdasági irányultságú középiskolát, de a faipartól a cukrászaton át a történelemig széles volt a paletta, ahogy kiegészítő képzések tekintetében is a virágkötéssel kezdve a karosszéria lakatoson át a pénzügyi referensig.

Mivel a harminc alanyból tizenhárman rendelkeztek felsőfokú végzettséggel, így a diplomások aránya 43.33 százalékos, szakok tekintetében széles spektrumon mozogva: a nőknél turizmus, angol-magyar, marketing menedzser, biológia, kommunikáció, humán erőforrás, pszichológia, ruhaipar; a férfiaknál pénzügy, jog, mérnök-informatika, agrármérnök, műszaki.

A kivándorlás okaként mindössze egy, a legfiatalabb interjúalanyom jelölte meg a kalandvágyat; egy újságírásban dolgozó alanyom pedig a médiatörvény meghozatala kapcsán érezte úgy, hogy mind szakmai, mind etikai oldalról megközelítve az ő munkásságuk teljesen el lett lehetetlenítve; egy pedig férjét követve ment ki Kanadába, majd a házasság sikertelenségét követően a lányánál landolt Angliában.

Habár egy kapcsolat/házasság végét sokan jelölték meg, az tulajdonképpen mindig másodlagos tényezőként szerepelt, mint egy plusz löketet adva a megindulásra az elsődleges és legfőbb indok, az egzisztenciális problémák/válság mellett. Ily módon a harminc alanyból huszonheten gazdasági gyökerekre visszavezethető választ jelöltek meg indokként, bárhogyan is voltak azok megfogalmazva.

Tizenegyen, más és más szavakkal prezentálva, gyakorlatilag azt a gazdasági erejű nyomást próbálták kifejezni, melyet kényszerítő erőként érzékelték: nélkülözés, létbizonytalanság,

megélhetés, kilátástalanság, a kereset mértéke, alacsony életszínvonal. Mindezen kilátások javítására/emelésére úgy érezték, saját országukban elfogytak/nem is voltak lehetőségek.

Öt embernek ért véget a munkája, háromnak pedig a vállalkozása, s életük ezen szakaszát lezárva úgy ítélték meg, az új kezdethez gyökeres változásra, egy új országra van szükségük.

Kifejezett és tartós munkanélküliségre mindössze egy alanyom hivatkozott.

Konkrét és eredeti szándékában lévő pénzgyűjtési terveket hatan fogalmaztak meg: hárman lakásvásárlás, egy ember vállalkozás indítása, ketten pedig tanulmányaik finanszírozása céljából vállaltak angliai munkát.

Ketten – egy férfi és egy nő – a svájci frankos hitel megemelkedett törlesztő részletei miatt kényszerültek angliai munkavállalásra, mintegy mentőövként a fizetéseketelenség megoldására.

A legidősebb asszony minimálbér egyharmadát jelképező rokkantsági nyugdíját egyik napról a másikra megvonták.

Induláskori családi állapotukat tekintve tizenkilencen voltak egyedülállóak, tizenegyen pedig párkapcsolatban élők (ebből mindössze három házasság). Az elváltak aránya nyolc (legyenek épp egyedülállóak vagy éljenek párkapcsolatban). A paletta ugyan az egyes személyekre levetítve a kint tartózkodás alatt változott, de az összarányszámok nem javultak, hiszen két házasság ugyan kötöttet, de kettő a már meglévőkből véget is ért, hasonlóan az egyedülállók/párkapcsolatban élők ugyan olyan arányszámban váltottak egyik státusból a másikba.

A kint töltött időt a nőknél 2.1, míg a férfiaknál 2.3 évben lehetett mérni, vagyis átlagosan 2.2 éve vannak Londonban migránsaink. Mivel a kivándorlás mértéke 2012-ben ugrott meg, az interjúkat pedig 2014-ben kezdtem el készíteni, ez az adat helytállónak és logikusnak látszódik. Hat alanyom azonban korábban is tartózkodott külföldön, két férfi évet töltött Amerikában, míg női interjúalanyaim megfordultak Görögországban, Hollandiában, Skóciában, Kanadában és Dániában.

A munkaköri megoszlás nőknél öt szobalányt és két takarítót jelez, vagyis a hölgyek csaknem fele a legalacsonyabb munkakörben dolgozik. Ezenkívül van négy felszolgálónk, illetve egy kávéházi és egy konyhai dolgozónk. Magasabb pozícióban a szobalányok felügyelője, illetve egy fitnesszterem menedzsere van.

A férfiaknál ugyanígy két magasabb pozíció szerepel, szintén van egy felügyelő, a konferencia részlegen, és az egyetlen olyan interjúalanyom, aki végzettségének megfelelő pozícióban, vagyis mérnök-informatikusként, posztdoktori státusban dolgozott egy híres londoni egyetemnek (UCL). Ő sikerét nem csak magas végzettségének, sokkal inkább két éves amerikai, hasonló területen szerzett tapasztalatának köszönhette.

A férfiak munkavállalása az alsóbb régiókban szélesebb spektrumon mozog, mint a nőké, többféle típusú munkakörből válogathatnak. Van két gyári munkásunk, három konyhai kisegítőnk (ők a szakácsok keze alá dolgoznak), egy mosogatónk, egy báros kisegítőnk, két linen porterünk (ők az ágyneműt és törölközőket szállítják a szobalányoknak), egy pizza futárunk, egy felszolgálónk, egy ajtónállónk és egy bárosunk.

Rövidtávú terveikről faggatva mindössze két ember nyilatkozott úgy, hogy haza kívánnak menni, egy 25 éves férfi és egy 29 éves nő. A férfi annak idején kénytelen volt otthagyni az egyetemet s a család megmentőjének szerepét bevállalni, ugyanis édesanyja, öccsét és őt egyedül nevelve, egy svájci frankos hitelnek köszönhetően kilátástalan helyzetbe került. Kint fiatalemberként megállta a helyét, munkakörben is bejárt egy ívet mosogatófiúból a konyhai kisegítőn át egészen a báros szakmáig, mégis elégedetlen volt. A hitel terhe lekerülve a válláról felmerült benne az egyetem újrakezdése, mégis úgy érezte, már túl öreg ahhoz, hogy még öt éves tanulás után 30 évesen kezdjen karriert építeni. Jó erőnlétben lévő rendszeres sportolóként végül a tűzoltó szakma mellett tette le a voksát, de mivel Londonban oda nem csak hogy nehéz bekerülni, hanem épp leépítések voltak fogatosítva, ezt a célt már otthon kívánta megvalósítani, így hazament.

A női alany szintén így tett, egész más életutat produkálva. Az ő nyelvtudása nem csak az összes interjúalanyomat tekintve, hanem az összes kint látott magyar migránst tekintve a legjobb volt, gyakorlatilag anyanyelvű szintű. Mivel nem csak egy angol szakos egyetemet végzett, hanem egy rendezvényszervezői főiskolát is, így eredeti elképzelésében azzal a szándékkal indult meg, hogy ebben a szakmában fog elhelyezkedni. Gyakorlatilag ő volt az egyetlen olyan ember, aki magas szintű elvárásokkal és céllal érkezett az országba, melyre képességei predestináltak, mégis szilárd akarata és elképesztő kitartása ellenére pozíciók frontján kudarc sorozatra lett ítélve. Mivel a megélhetés kényszere az alacsony szintű munkák felé sodorta, melyekkel keresete minimális, már-már vegetatív szintű volt, úgy érezte,



ugyanabba a szituációba került, mint otthon, így pedig értelmét veszítve a külhoni tartózkodásnak véget is vetett annak.

Rövid távú terveket említve sokan egy munkakört adtak meg, melyet el kívántak érni, s mely aktuális pozíciójukhoz képest előrelépést jelentett. Ez nők esetében báros, recepciós, minibáros/felszolgáló, marketing menedzser, logopédus; férfiaknál pedig szakács, menedzser, edző, sofőr, pizza futár, építőipar, biztonsági őr. Ketten gondolkodtak vállalkozásban, míg másoknak pusztán a pénzgyűjtés célja lebegett a szemük előtt.

Ez persze átvezet minket a hosszú távú tervekhez, hiszen azokban fogalmazódik meg, mire kívánják az összegyűjtött pénzt felhasználni. Meglepetésemre mindössze négyen nyilatkoztak úgy, hogy magyarországi házvásárlás szerepel a terveikben, nemek tekintetében fele-fele arányban. A két idősebb (mindkettő 53 éves) alanyomnak, habár otthon van lakása, mégis úgy érzik, magyarországi keresetük, s főleg várható nyugdíjuk mértéke egyszerűen nem szolgáltat számukra létbiztonságot. Sorsukat a kezükbe véve maguk akarnak gondoskodni arról, hogy idősebb éveik ne a kiszolgáltatottság jegyében teljenek, s ehhez az ingatlan birtoklásán keresztül látják a megfelelő eszközt. Akciótervüket – korukat számításba véve – 2-3 éven belül kívánják kivitelezni, s ezt elképesztő szívóssággal és kitartással igyekeznek megvalósítani.

A két fiatalabb jelölt jóval borúlátóbb idővonal tekintetében, s a jelenlegi feltételekkel/keresetükkel 13 illetve 15 évben jelölték meg a megvalósíthatóság mértékét, bár utóbbi vállalkozásban is gondolkodik, ami persze további tőke összegyűjtését igényli.

Otthon elindítandó vállalkozásban egyébként – vele együtt – három hölgy is tervezett, míg férfiak közül csupán egy; nemzetközi vállalkozás elindítása pedig egy nő, egy férfi arányban szerepel az elképzelések között.

Ezzel meg is érkeztünk ahhoz a gondolathoz, hogy sokan a fejlődést/előrelépést térben látják, nem pozícióban, így a hazamenetel meglehetősen ritkán szerepel a tervek között. A tengeren túli területek közül négyen kíváncsiak Amerikába, hárman Ausztráliába. Európai viszonylatban Svájc, Skócia, és Írország is egyszer-egyszer merült fel. Londonon kívüli, de még mindig Angliai helyszínekben nyolcan gondolkodnak, de csak négyen specifikálták a várost, s akkor ketten Birminghamre, egy Manchesterre, egy pedig Brightonra voksolt; az okot pedig a londoninál színvonalasabb és kedvezőbb árú lakásviszonyokban határozták meg.

A hazamenetel problémaköre egy sokkal bonyolultabb, képlékenyebb massa, elviekben egy soha le nem záruló kérdés, mely az aktuális behatások (siker, kudarc) függvényében változik. Azért írom, hogy elviekben, mert a valóságban az a tapasztalatom, hogy a kint eltöltött idővel egyenes arányban egyre messzebbre tolódik az otthon való élet elképzelése, míg végül ez az egyre távolabbi jövő annyira elhalványul, hogy nem tudatos szinten az alany már le is zárta ezt a lehetőséget.

Példának említhetem a két legidősebb interjúalanyomat. Otthoni életük egy svájci frankos hitelnek és egy rokkantsági nyugdíj megvonásának köszönhetően teljességgel ellehetetlenült, így mikor megindultak nem csak az vezérelte őket, hogy az adott pillanatban anyagilag túléljenek. Jogszabályoknak utánajárva kiderítették, Angliában 10 év munkaviszonyuknak kell lenni ahhoz, hogy utána – egy ottani mércével mérve – minimális nyugdíjra legyen jogosultságuk. Csakhogy az ottani minimál nyugdíj magyar valutára átszámítva egy kifejezetten jó fizetésnek felel meg, tehát a cél az volt, hogy ezt elérjék, aztán a gyümölcsöt otthon kiélvezzék. Onnantól kezdve, hogy párkapcsolatot alakítottak ki, új tervként a végleges maradás lépett elő, az eredeti cél pedig válságtervvé alakult arra az esetre, ha szerelmi téren balul ütne ki a dolgok.

Egy fiatal női interjúalanyom egy kis faluból jött el a nélkülözés elől, s az ő célja az volt, hogy annyi pénzt gyűjtsön össze, amiből otthon vállalkozást indíthat, házat s autót vásárolhat. Még részletesen ki is számolta és le is vezette nekem, hogy ehhez további 13 évet kell Londonban eltöltenie. Ugyanakkor – vállalkozó szellemű lévén – Angliában is elkezdte keresni a lehetőségeket, s most sokkal inkább afelé hajlik s próbálja hozzá a tőkét és tudást összeszedni, hogy maga is tömegszállást alakítson ki.

Persze ellenkező behatás is érheti az embert, aminek következtében feladja maradási szándékait. Amikor mérnök-informatikus interjúalanyom eredetileg 4 évesre tervezett amerikai munkavállalása 2 év után véget ért, mert professzora nem kapott több támogatást, ő hasonló munkakörben talált Londonban munkát. Felesége azonban – szintén mérnök-informatikus végzettséggel – nem, így egy év tétlenség után ő otthon talált szakmájának megfelelő állást. Egy fél év erejéig kipróbálták a távkapcsolatot, végül a férfi úgy döntött, feladja londoni karrierjét s hazaköltözik nejéhez. Tette ezt úgy, hogy egyébként Magyarország/London/Amerika összehasonlításában ő egyértelműen Amerikára tenné le a voksát, oda vágyott vissza, de a körülmények végül mást diktáltak.

Az otthonnal kapcsolatos elutasító válasz hat embernél állt fenn: négyen állították, hogy nem kívánnak hazamenni, s ketten fogalmaztak nagyon markánsan és jelentették ki, hogy ők már sohasem akarnak hazamenni. A harmincből egyébként tizenegyen említették meg jövőbeni terveikben az otthont, ebből hat embernél érzem úgy, hogy céljaik miatt valóban meg is fogják valósítani: ketten lakás/házvásárlás, ketten vállalkozás indítása, ketten pedig a szakmájukban való elhelyezkedés miatt. Két emberről tudok, akik már haza is költöztek. Minden válaszkategóriában abszolút egyensúly áll fenn nemek megoszlása tekintetében.

Sajnos a dolgozat terjedelme nem engedi meg kielemezni azokat a rendkívül gazdag és sokszínű életutakat, személyiségjegyeket, élményeket, körülményeket, melyek egyrészt származási országukban körülvették őket, másrészt befogadó országukban megtapasztaltak. Kor, tanultság és származási környezet szempontjából az interjúalanyok nagyon kiterjedt skálán mozognak, ezért egy izgalmas elemzésnek vethetném alá nem csak azokat az élethelyzeteket, amiből elmozdultak, hanem azokat a személyiségjegyeket, melyek a döntéshozatal során kockázatvállalásra (migrációra) készítették őket. A végkifejlet szempontjából pedig ugyanígy: milyen fejlődési utat járt be az alany fizikai/lelki/szellemi szinten; milyen külhoni szituációkban találta magát és azokból a helyzetekből a személyiségjegye milyen megoldások felé sodorta; kik fordultak haza illetve kik vitték sikerre a rövid- vagy hosszú távú terveiket; akiknek pedig sikerült, ott végigkísérni a döntések láncolatát, a cselekvési elemeket, melyek ahhoz vezettek.

Izgalmas lenne a politikai szituációt/kommunikációt levezetni mindkét oldalon: a magyar kormány hogy bagatellizálja mind számadataiban, mind a kivándorlás okát illetően a migrációt; illetve angliai oldalon hogy jelennek meg az első fenyegetések az Unió kilépés ügyében, s hogy ez a Damoklész kardjaként lebegtetett döntés hogyan befolyásolja a migráció mértékét és ez hogyan jelenik meg a magyar migránsok interjúiban. Később a magyar kormány hogyan demonstrálja falépítéssel és bevándorlásellenes plakátkampánnyal az elszeparálódás politikáját; míg Angliában hogy mond le egy újraválasztott miniszterelnök, akit a saját maga keltette hullámok temettek maga alá, és főleg: hogyan lehet túlélni egy mindenki számára sokkoló végkimenetelű népszavazást, melyben az országpsziché felülírja a gazdasági érdekeket, és milyen érzés másnap bemenni egy migránsokkal telezsúfolt munkahelyre, ahol tapinthatóan megváltozik a hely aurája.

Szintén fontos témakör, hogy a korábbi integráció/asszimiláció, a migrációs szakirodalom két legfontosabb kánonja hogy alakult át a diverzitás mértéke és a technika segítségével által

fokozatosan transznacionalizmussá, ez milyen minőségi változás a korábban idegen országban élő elszigetelt vándorokhoz képest, s ennek hatására hogy alakulhatott ki, hogy a kultúrák (így a magyar is) nem kényszerülnek beolvadásra vagy egymás elemeinek átvételére/elfogadására, hanem egymás melletti, de egymástól elszigetelt életre is be tudnak rendezkedni. A haza többé nem egy távoli fogalom, amit fel kellett adni, a haza jelen van skype-on és interneten, a magyar bulikban, a magyar boltokban, vagy épp a bográcsgulyásban.

Szintén nagyon érdekes végigmenni azon az érzelmi hullámvasúton, azon a pszichés megterhelésen, amit a migráció ró az egyes emberre, a szituáció, a körülmények, a város, a nemzetiségek, minden új és más, mégis, a legtöbb kudarccal küzdő interjúalanyaim is pozitívan nyilatkoznak a tekintetben, volt-e az egésznek értelme.

Ezekkel együtt lenne teljes az elemzésem, lenne kiaknázva a maga egészében az általam összegyűjtött anyag, a jövőbeni migránsoknak pedig holisztikus képet mutatna arról, mire készítsék fel magukat, mi fogja őket kint várni. De ezek már egy másik írás részét fogják képezni.

## II.

### **Ingatlanbálna**

#### **A londoni ingatlanpiac kizsákmányolási stratégiájának anatómiája**

A kék bálna a valaha létezett legnagyobb állat 30 méteres hosszával és 173 tonnás testtömegével. A szíve 180 kilogramm, a pénisze 2.5 méter hosszú, tüdejében 5000 liter levegő fér el, mely kilégzéskor orrnyílásain 12 méter magas páraoszlop formájában távozik. A nyelve 2.7 tonna, naponta 3.6 tonna táplálékot fogyaszt, ami 40 millió krillt (világítórákat) jelent, 1.5 millió kilokalória értéken.

A fenti hasonlat pusztán nagyságrendi mértékként szolgál – ilyen nagy a londoni ingatlanpiacon fellépő túlkereslet és az azt kihasználó profittermelési/kizsákmányolási stratégia.

A kortárs fogalomalkotási tendencia többnyire abból áll, hogy az adott szó elé beillesztik a hiper/szuper jelzőt (hiperszegregáció, hiperkizsákmányolás, szuperdiverzitás, szupergazdagok – folytathatnám a sort), azonban ez nem meglepő: a mérték olyan grandiózus, hogy mindenről csak szélsőségekben lehet írni.

Persze felmerül a kérdés: miért érdekes ez a Londonban tartózkodó magyarok szempontjából? Mert lényegesen behatárolja és meghatározza létörülményeiket és életminőségüket. Ez az a pont, ahol megkérdőjeleződik az angliai tartózkodás létjogosultsága, hiszen az életszínvonalat lehet emelni a külhoni munkavállalással, és az adhat egyfajta jóérzést, hogy anyagi szempontból többet engedhet meg magának utazás, ruházkodás, szórakozás terén; ugyanakkor a mérleg serpenyője rögtön félrebillen, ha megnézi, a másik oldalon mit adott fel (elsősorban a magánszféráját) és ezzel milyen tortúrának teszi ki magát folyamatosan.

Az állandó lakóhely változtatás nem valamiféle mánia a magyar bevándorlók körében, egyszerűen a szállások mélyen színvonal alatti volta, az embertelen lakóörülmények végül mindig kikényszeríti a változtatás iránti vágyat, ami egyébként furcsán transzformálódik, hiszen az új lakóhely vagy ugyanolyan rossz, vagy (ha ez egyáltalán lehetséges) még rosszabb, mint az előző. Mégis a frusztráció szintje mindig eléri azt a fokot, ahonnan fojtogató jelleggel érzi a kilépés szükségességét.

*„Van esély rá, hogy hazamegyek, olyan szempontból, ha egy kicsit belefáradok, mert fárasztó. Az elmúlt egy évben – és ismerek olyan embert, aki legalább kétszer ennyiszor –, az elmúlt egy évben négyszer-ötször költöztem, kéthavonta.” (20 éves nő)*

A legkevesebbet költöző interjúalanyom sem mondhatja el magáról, hogy évente csak egyszer változtat lakhelyet, de a kéthavonta költözés sem ritka. A nagy többségünk átlagban négy-öthavonta kényszerül változtatásra.

Ha csak mikro szinten is vizsgáljuk, és realizáljuk azt az önmaga farkába harapó kígyó effektust, amiről már beszéltem, akkor is felmerül az égető kérdés: hogyan lehetséges, hogy a magyarok csak magyaroktól bérelnek szállást, holott mindenkinek kiterjedt tapasztalata van arról, milyen mélységesen etikátlan gyakorlatot folytatnak? Ha egyszer a változtatás iránti vágy ennyire kényszerítő erejű, hogy akár évente többször is meglépik, holott leírhatatlan a költözéssel járó fáradtság, akkor miért nem képesek kilépni a magyar szálláshálózati rendszerből? Mi viszi őket rá, hogy kocsni nélkül (a taxit egész egyszerűen nem engedhetik meg magunknak), buszon/metrón hurcolkodva, többszöri fordulóval is óriási súlyokat mozgatva, kitartóan keressék a jobb életkörülményeket, holott már általában a költözés pillanatában realizálható a cseberből vederbe effektus?

A mezo szint kevésbé meglepő ismerve az emberi kapzsiságot, elég, ha csak az embercsempészekre gondolunk, s csak úgy, mint ők, a magyar vállalkozók is a kiszolgáltatott emberek, jelen esetben a saját nemzetiségű bevándorló tömeg kizsákmányolására rendezkedtek be, nagyobb részt illegálisan.

Itt válik érdekessé a makro szint vizsgálata: milyen ma a lakáshelyzet Londonban? Milyen ingatlan árak és bérleti díjak vannak forgalomban? Mi az a rendszer, amibe ezek a vállalkozók be tudtak tagolódni és milyen nagyságrendű a londoni ingatlanpiac kizsákmányolási stratégiájának anatómiája, ha egyszer abból képesek busás hasznot termelni, hogy nem tulajdonosként, hanem maguk is bérlőként adják ki tovább bérbe szobánként felosztva a házat?<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Taiwo Orishayomi: Rent2Rent: Massive Cash During a Massive Crash How to Make 10k a Month Without the Sweat. Source: <https://www.amazon.co.uk/Rent2Rent-Massive-During-Crash-Without/dp/1467889334> (Download: 10.06.2018.)

## Mikro szint

Nem gondoltam volna, hogy a 21. században városantropológusként, a modern társadalom kutatójaként végül ennyire minőségen aluli körülmények között kell élnem, különösen, hogy a Nyugati társadalom fellegvárában, Londonban tartózkodtam. Úgy éreztem, visszacsöppentem a sötét középkorba: soha annyi egeret nem láttam Magyarországon, patkányt meg egyáltalán nem, még a hírhedt „nyóckerben” sem – London csordultig van velük, és pontosan az ilyen lelakott, elhanyagolt, túlszűfolt házakban telepednek meg, amelyeneket a magyarok adnak ki.

Még ettől is meglepőbb volt, hogy a kezdeti sokk után majdhogynem semlegessé vált ez a probléma – energiáim teljesen elfolytak a túlélésre, nem maradt erőm azon aggódni, hogy másik kilenc ember mellett a házat még öt patkánnyal is megosztom. Ugyanis kétségtelen, hogy az első pofont Angliába érkezéskor a lakáshelyzet szolgáltatja, de az ebből fakadó fájdalmat gyorsan elhalványítja a következő arculcsapás (amit a munkaolimpia részben fejtek ki), s ami még sokkal intenzívebb, hogy korábban elképzelhetetlennek tűnt, a fájdalomküszöb ezt el tudja viselni. De erről szól Anglia: ezt a küszöböt a végtelenségig igyekszik kitolni.

De mik is azok a körülmények, amikkel az ilyen tömegszállásokon szembe kell néznünk?

Jellemzően viktoriánus korabeli sorházakról van szó, ami azt jelenti, hogy 100-150 évvel ezelőtt épült ingatlanokról beszélünk. Az érzés sajnos az, mintha soha nem is lettek volna felújítva.

*„Borzasztó. Tehát itt olyan körülmények uralkodnak, hogy nagyon nehéz megszokni. Tehát ehhez idő kell, ezt megszokni, hiába, hogy otthon sem egy palotában éltem, de ezek borzasztó körülmények, az ablakon befúj a szél, a nyílászárók nem jók. Penészes minden, fürdőszobáktól kezdve a szobákon keresztül minden.” (22 éves nő)*

Ezekben a házakban korszerűtlen és rosszul működő víz- és fűtésrendszer hálózat van. Még ha működne is a fűtésrendszer, akkor is képtelenség lenne felmelegíteni a házakat a nyílászáróknak köszönhetően, nemcsak mert egyfalú üvegből állnak, hanem mert több helyen meg vannak vetemedve, így a hideg feltartóztathatatlanul árad be. Meleg híján a falak sosem száradnak ki, aminek következtében a penész makacsul és kitartóan megtelepszik minden helyiségben, különösen a fürdőszobában.

*„Viseletesek a bútorok. Magyarországon az ilyet én azért már kidobtam volna. Otthon ilyen bútorok a fészerekben szoktak lenni.” (42 éves férfi)*

Interjúalanyom nagyon óvatosan fogalmazott. Én azt szoktam mondani, hogy amikor a lomtalanítás során kihelyezett ócska, leselejtezett bútorokat három napig veri az eső, felhullámosodnak és bepenészednek – ezek felelnek meg a mi szállásainkra kihelyezett bútorok minőségének.

*„Ahhoz képest, ami a képeken volt, hát köze nem volt hozzá.” (30 éves nő)*

*„A Victoria Station-nél várt a szobatársam, aki elhozott akkor éjjel a szállásra, ami láttán én majdnem szívinfarktust kaptam és legszívesebben azonnal hazamentem volna.” (29 éves nő)*

A hirdetésekben szereplő képek távolról sem közelítik meg a valóságot – ugyan ki jelentkezne bérlőnek a valóság láttán? A realitás okozta sok hiába készletre nyúlcipő húzására, addigra a migráns már csapdában van: lezárta magyarországi életét, kiutazott, bérleti szerződést kötött, foglalt fizetett. Fontosabb következő lépésként a munkahely keresése, annak híján ugyanis az összes költség a semmibe hullik.

*„A probléma az volt, hogy több szoba lett benne kialakítva, mint ami alapból volt.” (29 férfi)*

*„A szoba maga illegális volt, hogy konyha mögé épült.” (20 nő)*

A haszon maximalizálása érdekében a magyar vállalkozók igyekeznek minél több szobát kialakítani. Ahol a nagyobb szoba engedi, azt kettévágják egy fallal; a nappaliból egészen biztosan két dupla szobát alakítanak ki, megszüntetve ezzel minden társas életre alkalmas helyiséget; a gardrób vagy tanulószobából szingli szoba lesz; gyakran a konyha is áldozatul esik, egy szeletet leválasztva, utóbbiakból keletkeznek azok a dobozszobák, melyekben egy egyszemélyes heverőn kívül jóformán semmi sem fér el, gyakorlatilag zéró mozgásteret engedélyezve. Ez nem csak, hogy élhetetlenné teszi a területet, hanem a belső populációt is jelentősen megnöveli. Az eredeti funkcióját tekintve 4 főre tervezett ház (nappali a földszinten, 3 hálószoba az emeleten, amiből egy a házaspáré, kettő pedig a gyerekeké) máris 10-12 ember befogadására képes. Mondanom sem kell, az a leleményesség, ami a szobák



kialakításakor megvolt, valahogy „elvész”, mikor a megnövekedett létszámhoz plusz fürdőszobákban kellene gondolkodni.

*„Öt szoba van, egy konyha, az oké, egy fürdőszoba, és bent van a WC. Tehát tíz ember van, egy fürdőszoba, úgy, hogy bent van a WC, mert, mondjuk, ha külön lenne a WC, pedig ott van egy kis helység üresen, pont a fürdőszoba mellett, oda meg lehetne csinálni. Azt mondják, hogy évek óta ígérgetik, de nem csinálják meg, úgyhogy, ha az meg lenne, még akkor is kevés lenne az egy fürdőszoba ennyi embernek, mert reggel azért csúcsidőben, sorbaállás. Mindenki nyitva hagyja az ajtót és nézi, hogy mikor lehet bemenni.” (53 férfi)*

Ha esetleg az emberi túlszűfoeltség nem lenne elég, kiterjedt állatvilág él ezekben a házakban.

„Tisztaságra milyen?

*Tisztaságra érdekes, tisztaságra. Vannak patkányok is. Legutoljára három nappal ezelőtt láttam fel-alá sertepertélni egyik reggel egy ifjú patkányt. Korábban a szomszéd ház kukájánál láttam egy elhunyt patkányt is. Minden testnyílásából folyt a vér, egyértelműen a patkányméreg elfogyasztásától van, mert belül úgy öli meg, hogy bomlási folyamatot indít el a patkányban. Ebbe a szerencsétlen jószágba is hatott a méreg, ezért reggel már folytak a testnyílásaiból a vértócsák.” (42 éves férfi)*

Lévén hogy rengeteg interjúalanyommal éltem együtt, nem csak egy házban, sokszor egy szobában, így nem meglepő, hogy ugyanazokból az élményekből táplálkozunk. Ezt a patkányt én is láttam, nagy volt, mint egy macska, és végtelenül groteszk és horrorisztikus látványt nyújtott azokkal a vértócsákkal. De még mindig kellemesebb kívül látni a házon, mint megfigyelni, ahogy négyen-öten a konyhakredencben cirkálnak, vagy épp a konyhaasztalra felmásznak. Mérget és csapdát is helyeztünk ki nekik, minek eredményeképpen a fiúk öt tetemet fektettek le a konyhakőre (az egyik félbevágva a csapda által). Kellett volna annyi kutatói vénámnak lenni, hogy mindezt fotókkal dokumentáljam, de akkor úgy éreztem, ha ezt most lefényképezem, beleég a szürkeállományomba s nem leszek képes többé abban a házban élni. De meg kell, hogy mondjam, ez annyira általános probléma volt, hogy szinte felüdülésnek számított, ha „csak” egerek voltak a házban. Persze nem mindenki gondolkodott így.

„Milyen tapasztalatod van ezzel a házzal kapcsolatban?

*Igen. Hát a tapasztalatom az egészen addig jó volt, ameddig meg nem jelentek az első egerek. Egyik éjszaka arra ébredtünk, hogy valami kapar. Gőzöm nem volt róla, hogy mi. Nem kapcsoltam föl a lámpát csak a telefontal nézegetem, szekrények környéke. Mondom, világít velem két szem. A nejem utálja a rágcsálókat. Mondom föl az ágyra. Mondom egér. Azt mondja, nem lehet igaz. De. Nem tudtuk elképzelni, hogy honnan jön. Lentől jött a föld alól, hisz tudsz róla, mondtam már. Ami a konklúziója ennek a történetnek, hogy az angolok amellet, hogy mint társadalom, szerintem nem egy igényes társadalom. Amellet még építkezni sem tudnak. Nincs egy épkezláb padlózata a háznak, ezért alulról föl tud jönni az egér. Otthon Magyarországon bizony még lehet, hogy az a sárház vidéken még az is jobban meg van csinálva, mint ez a Viktoriánus korabeli téglaház. Én ezt tudom így első körbe leszűrni. Az viszont biztos, hogy a mieink, tehát azok az ingatlanok, amit te birtokolsz, arra nagyobb hangsúlyt fogsz fektetni még akkor is, ha csak kiadásra szánod, az tuti. Én ott mondtam, rögtön mondtam utána a nejemnek, ha kell, én holnap haza megyek. Nekem ennyit nem ér a pénz, hogy én nekem egy büdös csatorna egér bemásson a ruháim közé. És egy éjszaka kétszer kelljen szétbarmolnom az egész szobát ahhoz, hogy azt az egeret kitessékelyem. Ez az egér probléma eléggé felfejlődött.*

*Igen. Mivel nem oldódik meg, mivel nem akarja megoldani a cég, ezért. Nagyon sokat beszélgetek én kollegákkal erről is. Érdekes, hogy mindenki panaszkodik, én viszont azt az egy különbséget vélem felfedezni, hogy ha egy angol agency-nél vagy és szólsz, hogy van egér, akkor az az angol agency, az legalább kihívat egy irtót, hogy ő mindent megtett, mert hogy neked ehhez jogod van. Ezzel szemben a magyar nem fog csinálni vele semmit, mert azt mondja, hogy nézd, öreg, nem tetszik? Húzás. Jöhet a következő. Kész. Ő ezzel megoldja.” (32 éves férfi)*

Amire föntebb egy lakótársam utalt: a házak alapozása rossz, a rágcsálók közlekedési rendszere ki van épülve. Ő végigkocogtatta a padlózatot, s ahol kongó hangot adott, ott felfeszítette majd levilágított a sötétbe – egerek százai szaladtak szét. Ez már nem az a szint, amikor méreggel meg csapdával meg lehet oldani a problémát. Amíg abba a járatba beton be nem ömlik, az utánpótlás sosem zárul el.

Emlékszem, mikor befáradtam a magyar ügynökségre jelentést tenni a patkányokról, akkor közölték velem, hogy írjam meg a problémát a hibabejelentő email címükre. Arra, amire sosem válaszolnak. Mondtam nekik, nem írok sehova sem, itt állok most veletek szemben és

teszem a bejelentést. Erre egyikük elővette a telefonját, s megmutatta azt a fotósorozatot, amin a patkány beette magát a hűtőszekrényébe, kirágva hátul a fémet, majd a hűtőben felforgatta az ételeket és mindenhol otthagya az ürülékét. A történet tanulsága az volt, melyet vidám arccal vont le, hogy ez természetes velejárója Londonnak és ezt el kell fogadni. S bármilyen abszurdan is hangzik, valahol igaza van.

A helyi önkormányzatok napi száz bejelentést kapnak<sup>24</sup> és Londont „Patkány Földként” keresztelik el,<sup>25</sup> a hírekben macska méretű példányok képét csodálhatjuk meg<sup>26</sup> (és tapasztalati alapon állítható, hogy az nem álhír vagy photoshop) vagy épp amatőr videókat, ahogy rágcsálók százai ólálkodnak a kukák körül.<sup>27</sup>

Mindezek után lehet állítani, hogy a rágcsáló kérdés csak a szegényebb kerületeket érinti? Sajnos nem. Amíg a város legdrágább, Kensington és Chelsea kerületében is patkányméreg feliratú vödörökkel látom közlekedni a gondnokokat, tetemet pedig a Hyde Park közelében is találok, addig a probléma gyökerét mélyebben kell keresnem.

„Rókáról is meséltél.

*Igen, két esetben láttam rókát, az egyik fénykép volt. A ház előtt ült a Wembley-ben lakó kollegáknak a háza előtt. Telefonnal lett lefényképezve. Valószínűnek tartom, hogy a kukák gondozása, illetve nem gondozása, meg a szemét kezelése, ami a 10 évvel ezelőtti terrortámadások miatt jött létre, ez a hatalmas nagy szemétkupacok itt Londonban. A vendéglőknél zsákokban van kirakva a napi szemét, a legelegánsabb környéken is halomban látom a szemetet zsákokba kirakva, tehát nem kukákba. Valószínű azért, mert a bekötözött kukaszákba, ha matat valaki, arra jobban odafigyelnek, mintha elmegy valaki egy kuka mellett és beledob egy bombát, és akkor már tovább is libben. Ezek miatt a szemétkupacok miatt*

---

<sup>24</sup> BBC News: London councils receive 100 rat and mouse complaint every day. Source: <http://www.bbc.co.uk/news/uk-england-london-42170307> (Download: 03.06.2018.)

<sup>25</sup> ITV News: London's rat problem worsens with 100 complaints a day. Source: <http://www.itv.com/news/london/2017-11-30/londons-rat-problem-worsens-with-100-complaints-a-day/> (Download: 03.06.2018.)

<sup>26</sup> Evening Standard: Monster rats 'the size of cats' discovered on South London housing estate. Source: <https://www.standard.co.uk/news/london/monster-rats-the-size-of-cats-found-on-south-london-housing-estate-a3226916.html> (Download: 03.06.2018.)

<sup>27</sup> BBC News: Footage captures rats around bin bags in Harrow car park. <http://www.bbc.co.uk/news/av/uk-england-london-42173356/footage-captures-rats-around-bin-bags-in-harrow-car-park> (Download: 03.06.2018.)

*elszaporodtak a patkányok. Maga a szemétkben, meg maga ezek az állatok is célállatok a rókáknak. Rókával, mikor találkoztam még rókával. Azzal úgy, hogy azon úgy megdöbbsentem, hogy másfél méterre ott állt a róka egy kerítésrésnél. Ha tőlem megijedt volna, akkor befelé ugrik, ha gondol egyet, akkor kifelé szaladt, ehelyett csodálkozva nézett rám, tehát nem volt rémület sem rajta, annyira közvetlen volt. Ennek az lehet még a másik oka, hogy kóbor kutyát se látni. Az angolok szeretik a kutyáikat, vagy aki itt kutyatartó, és nincsenek kóbor kutyák. Magyarországon a rókákat még a kóbor kutyák is sakkban tudják tartani, tehát egy foxi el tud intézni egy rókát. Itt Angliában a róka azért tudott így elterjedni, mert a kutyatartásnak van egy kultúrája, a szemétkben talál magának kaját és még a szemétkben talál zsákmányállatot is, ha vadászni akar, úgyhogy adott neki a feltétel.” (42 éves férfi)*

Ezen a helyen illik megemlíteni: az angol nemzet állatokhoz való viszonya magasan példaértékű világviszonylatban. Ez nem csak abban nyilvánul meg, hogy háziállataikat szerető gondoskodásban tartják és teljesen elképzelhetetlen, hogy kóbor kutyák vagy macskák közlekedjenek az utcákon, ahogy az is, hogy valaki rosszul bánjon a kutyájával. Ebből kifolyólag az állatok sohasem agresszívak, hiszen egy kutya nem saját természetétől lesz agresszív, hanem a gazdája bánásmódjától. Ezt azért fontos leszögezni, hogy megértsük, miért annyira szelídek a vadon élő állatok – mert az angolok ugyanazzal a szeretettel fordulnak feléjük, tehát nem alakult ki bennük félelmi reflex az embertől, mivel sohasem érte őket negatív élmény. Ugyanez fordítva is igaz: az állatok sohasem támadnak az emberre, a kialakult jó viszony tehát kölcsönös és folytatódólagos.

Ezért az a kétféle állatfaj, amiből itt a legtöbb lelhető fel Angliában, a szürke mókus és a vörös róka, úgy viselkednek, mintha csak házi kedvencek lennének. Az kevésbé meglepő, hogy a szürke mókus felmászik az emberre és kézből eszik (habár Magyarországon a vörös mókusok emberi közeledésre felmenekülnek a fára); de hogy a róka, ami alapból egy vadon élő ragadozó állat, ennyire szelíd, barátságos és félelemmentes legyen, azért az igazán döbbenetes. Elszaporodásuk és a városi környezethez való adaptálódásuk a fenti interjúrészletből kiderül: egyszerűen rengeteg a táplálék. Viselkedésük mégis annyira váratlan, nem csak mikor összegömbölyödnek egy ház lábtörlőjén vagy a hátsó kertben; lévén éjszakai ragadozó, mikor a sötétben tartok hazafelé, minimum egy felbukkan (most hogy kertvárosi környezetbe költöztem, hatot-nyolcat is látok, míg a lakáshoz érek), s meg kell mondjam, egyik félben sem a félelem, inkább az örömméret jelentkezik a másik társaságától. Ugyanezt nem állíthattam Magyarországon, ha egy kóbor kutya koslatott a nyomomban.

Egyik lakótársam egyenesen Kis Herceggé vált: kézből etette a hátsó kertben tartott rókáját, de úgy, hogy a keze benne volt a róka szájában. Ketten is álltunk mellette, vadul fényképezve, az idillt semmi sem zavarta meg. Erre azért nem bátorítok senkit, mert a róka igenis egy vadállat. Hogy mégis szelíd kutyaként viselkedik, az az angol társadalom állatok felé megnyilvánuló kultúrájából fakad. S ezt bizony nagyra értékelem.

Ugyanakkor ne felejtjük el a kiinduló gondolatot: a rókák városba való befészkelése az emberi hulladéktartásból fakad, ami bőséges táplálékként szolgál nekik. A nem megfelelő hulladéktartás pedig félelemből fakad – ami a történetek tükrében sajnos érthető.

A 2005-ös terrortámadások<sup>28</sup> után a zárt, fekete kukák eltűntek a metróhálózatból. Minthogy buszrobbantások is történtek, a buszmegállóknál is nagyobb részt megszüntették őket – el akartak tüntetni minden olyan objektumot, ahova bárki feltűnés nélkül bombákat helyezhet. Jelen esetben ritkán, egy-egy metrómegállóban találni egy falra erősített vaskarikát, melyre átlátszó szemeteszákot helyeznek. De azért nagyon sokat kell menni, hogy egy ilyenre rábukkanjunk, így aztán az emberek egyszerűen otthagyják a szemetüket mindenhol. Lehangelő látvány a reggeli és esti csúcs után nézni a metrószerelvényeket (a Metro és London Evening Standard ingyenes, szanaszéjjel heverő példányairól már nem is beszélve). Ennek következtében, ha korai kezdés miatt az első metróval kellett mennem, s egyedül gubbasztottam az állomáson, társaságul egy egész szürke egér állományt kaptam.

Az éttermek és kisboltok elé a tulajdonosoknak szintén kötelessége átlátszó zsákokban kihelyezni a szemetet. Ezek mind tele vannak ételhulladékkal – csoda hogy patkányok ólálkodnak körülötte, vagy hogy rókák lakmároznak belőle? Az okok tehát érthetőek, a következmények azonban beláthatatlanok.

És akkor még nem beszéltem az emberi tényezőről.

„Milyenek a lakótársak?

*Borzalmas. Ez a közös minden, senki nem üríti ki a szemetest, otthagyják a mosatlant.*

---

<sup>28</sup> The Guardian: Four bombs in 50 minutes – Britain suffers its worst-ever terror attack. Source: <https://www.theguardian.com/uk/2005/jul/08/terrorism.july74> (Download: 03.06.2018.)

The Sun: Terror atrocity. Source: <https://www.thesun.co.uk/news/3966186/july-7-london-bombings-victims-terror-attack-bombers/> (Download: 03.06.2018.)

Independent: 7/7 bombings timeline: How the day unfolded. Source: <https://www.independent.co.uk/news/uk/home-news/77-bombings-london-anniversary-live-timeline-how-the-day-unfolded-10369476.html> (Download: 03.06.2018.)

*Csapkodják az ajtót, ötkor kelnek, ötkor ébresztő volt hetekig. Volt egy lány, aki ilyen kis piperkőc volt, és bement reggel a fürdőszobába egy órára sminkelni. A másik az emberek hozzáállása volt, az, hogy ők bulizni akartak, holott mások mentek volna reggel ötre, hatra dolgozni. Nem volt meg az alapvető tisztelet egymás iránt.” (29 férfi)*

*„Van egy házaspár, amikor ők hazamennek, neki állnak főzni, és ők hattól este fél tízig csak esznek. De minden nap levest főznek, másodikfelét főznek, süteményt sütnek. Minden egyes nap. Este hattól fél tízig beszélgetnek a konyhában. Ennek megfelelően a hapsi az éjszaka WC-re járkal, ötvennyolc éves, gondolom, a prosztatája az nem úgy működik, mint ahogyan kellene, lehúzza a WC-t, még öblít, már nyitja az ajtót, kihallatszik, felébredek rá. Meg ez a házaspár olyan, hogy reggel felkelünk, fürdőszobába nem lehet bemenni, mert ott vannak másfél órán keresztül. Fél hétkor megy el a nő, ötkor kel, és addig a fürdőszobát felváltva használják. Úgy lehet csak bemenni, hogy, na, éppen kijött, pár másodperccel később ment volna, akkor éppen beszállnak, de egyébként nem lehetett bemenni. És akkor is meg voltak sértődve, hogy mit képzelünk mi, hogy bemegyünk, mikor ő akart bemenni. És nem szóltak hozzánk. És akkor délután hazamegyek, a konyhába vannak, ha mennék fürödni, ott vannak, meg kell várni, míg végeztek, ennék, a konyhában ott vannak, ott vannak este fél tízig. Úgy betöltik az egész lakást, hogy nem lehet tőlük, ettől a két embertől csinálni semmit, mert mindig ott vannak, borzalom. Telepakoltak mindent, a nyolcvan százaléka a konyhának az ő cuccukkal van tele. És a hűtőbe más nem tudott bepakolni, a fiam szólt neki, hogy, hát hagyjon már annyi helyet, hogy betegye. Velem ordított, hogy mit képzelsz a fiam, hogy rá mer szólni. Szerintem nem túl kulturált nép a magyar, legalábbis nekem az a tapasztalatom. Mondjuk, hozzá kell tenni, legalábbis úgy gondolom, hogy nem az értelmiségi réteg jött ki, illetve ahol én lakom, a legolcsóbb szállásba most jelenleg, kezdésnek, nem azok laknak ott. Akikkel együtt lakom, azok nem a legműveltebbek.” (53 férfi)*

Sok szó esik az agyelszívás jelenségéről, ami arányait tekintve igaz, hiszen a felsőfokú iskolai végzettségűek száma kiemelkedően magas; ugyanakkor elsikkadni látszik az a tény, hogy igenis találni falvakból ideszakadt kétkezi munkásokat. Ugyanez igaz korosztályilag is: a 30-asok létszáma túlnyomó, de azért a 20-as, 40-es, 50-es korosztály is képviselteti magát. A különbségek óriásiak lesznek, és ez nem csak falu/város, fiatal/idős, magasan/alacsonyan iskolázott ellentétpárokból jelenik meg, befolyásoló tényező lesz a szülői háttér, a vallási- és nemi hovatartozás, a szexuális irányultság és legfőképpen a személyiség. Mert egy 20 éves

lány is lehet komoly és felelősségteljes, míg egy 50 feletti elvált férfi is viselkedhet éretlen és magatehetetlen gyerekként, ha ahhoz szokott hozzá, hogy kiszolgálják. Az emberi szivárvány minden színe megtalálható tehát, márpedig sokszor a szerelem is kevés ekkora különbségek áthidalására – hát még ha vadidegen emberek kerülnek összezárásra, ugyan mi motiválná őket egymás elfogadására? Úgy tűnik, maga a kivándorlás élménye sem működik kiegyenlítőként, habár a rokoni kötelékek után a nemzeti hovatartozás érzése a legerősebb, nem véletlenül élnek a magyarok magyar közösségekben. Ezek a házak mégsem képesek együttműködésre, mert mindig az én kerül előtérbe a közösséggel szemben. De haladjunk sorjában a problémákon, melyeket a résztvevő megfigyelésem során érzékeltem.

Az emberi sokszínűsége túl mindenki más időbeosztásban dolgozik. Van, aki hajnalban kel és megy dolgozni, a másik késő éjszaka ér haza munkából, a harmadik éjszakai műszakon volt és nappal kíván aludni. Mindenki máskor akar pihenni és felkelni, tehát az eltérő ritmusokból adódóan bizonyosan megzavarják egymást. Aztán az ott lakók egy másik csoportja mind egyszerre kell, hogy munkába menjen, így a fürdőszobáért sorbaállás folyik. Vagy épp hazajövetelkor a konyháért. Ehhez társul, hogy valaki gondol egyet, péntek este áthívja az ismerősöket egy kis iszogatásra, így nem csak hogy hajnalig hangoskodnak és nevetgélnek, de a frusztrációt növelik azzal, hogy gyakorlatilag a többi bent lakó számára idegenek vannak a házban, személyiségük és megbízhatóságuk kérdőjel, de már ott vannak az étletterükben, s egy dolog bizonyos, hogy antiszociálisan viselkednek. Ilyenkor mi a helyes reakció: kiállni egyedül vitába szállni öt emberrel? Vagy mérgesen forgolódni reggelig az ágyban?

Lássuk be: elég, ha a 10-12 emberből csak egy markánsan elüt a többitől viselkedésében, de a nagy számok törvénye alapján biztosra vehető, hogy többen is akadnak majd. Rá se térek a kirívó esetekre, mikor drogos, alkoholist, esetleg tolvaj kerül a házba, mert ilyen is előfordul. A komfortzóna még akkor is sérül, mikor mindenki csinálja, amit csinál a saját kis zárt szobájában, de a sarkalatos pont természetesen a közös helyiségek lesznek.

Egy fürdőszoba 10-12 főnek – egyszerűen nem képes kielégíteni az emberi szükségletekből fakadó kényelmeket. Előfordul olyan ház is (ritkán), ahol kettő van – az sem elég. Ha mindenki a tisztaság pártján állna, higiénia-érő akkor sem lenne érdemes beszélni ennyi ember után, de mindig lesznek olyanok, akiknek az igény szintje mélyen a többieké alatt van.

A konyhában a mosatlant mindenki otthagyja maga után, a szemetet senki sem akarja kivinni, mikor már a padlóra folyik, akkor sem. Az asztal morzsával van beborítva, a hűtőben

otthagyják a törött tojást, mintha csak szalmonella tenyészetet készítenének, a tűzhely zsír- és pörköltzsafttól ragad. Mindeközben élet-halál harc folyik a hűtőben a helyekért, tetris játékra kényszerítve az embereket, hogy a legkisebb fellelhető részbe is valamit befeszítsenek. Egyszerre három ember akar főzni ugyanabban a kis helyiségben, folyton keresztezve egymás útját, elnézéseket és szitkokat egyaránt felhozva. A végeredmény: sosincs felelős, ki mit hagyott ott maga után. Mint egy házirend, kifüggesztésre kerül a takarítási kötelezettség, melyik héten ki a felelős, de mivel sokan egész egyszerűen semmibe veszik, így egy idő után azok is feladják, akik rendületlenül próbálták fenntartani a tisztaságot és rendet, mondván hogy eleget tettek a közösségért és semmit nem kaptak vissza. Ez persze növeli a haragot és csalódottságot a lakótársak között, végül az egész ház káoszba és koszba fullad.

„A fürdőszobát hónapok óta én takarítom, már amikor rászánom magam. Senki más.

*Igen. Én a penészt szoktam takarítani, a mennyezetet. Én megmondom őszintén, nekem az annyira ki szokta marni a torkomat, hogy én nekem az nagyon sok. Most megint fog kelleni, mert ott van. Mert én meg a gombákat nem akarom szívni. A nejem, amikor itt volt egyébként a fürdőkádat, azt mi ketten akkor kitakarítottuk. Lehet, hogy ez kevés volt belőle észrevehető. De azt kitakarítottuk. Én viszont a föntit csak a fürdésre használom. Tehát lehet, hogy ez nem indok, és lehet, hogy nem megfelelő hozzáállás viszont én azt látom, hogy én bennem megvan, legalább mindenesetre a hajlandóság meg lenne, hogy ha, látnám azt, hogy tényleg működik. De amikor azt látom, hogy lehet, hogy elindul valami és működik két hétig, majd aztán ugyanúgy megy minden tovább, mint hogyha mi se történt volna, akkor utána én mért erőltessem magam alapon. Tudod, egy kicsit úgy érezném, hogy az az ember, aki nem tesz ezért, az rajtam élősködik. Lehet, hogy ez egy rossz megfogalmazás. Fogalmazhatok úgy is, hogy kihasználja azt, hogy van valaki, aki igényesebb nála, és ez által ő belekerül a jóba.”*  
(32 éves férfi)

Az már csak egy szomorú akkord mindennek a tetején, hogy ha a tusfürdőjét valaki kint felejtí a fürdőszobában, a másik tíz ember egy nap alatt elhasználja, az olaját elsütik a konyhában, s ha berakott a hűtőbe egy tányér ételt, hogy milyen jó lesz másnap vacsorára, könnyen előfordulhat, hogy egy lakótársa lakik vele jól.

„Nem tartják tiszteletben egymás tulajdonát. Tehát, ami, főként a kaja. Mert az, hogy valaki más eszközét használja, például a poharát, akkor az nem egy nagy izé. De az, hogyha a kajáját megeszi, akkor azt már nem tudja jóvátenni, akkor azt már megette. Mondtam is, hogy már tisztára egy mesében érezheti magát az ember, mert olyan, minthogyha a Hófehérkét



*hallanám, hiszen mindig ezt mondják, hogy ki evett a tányérkámból, csak úgy, hogy ki ette meg a kajámat, ki ivott a pohárkámból, ki zabálta fel a kajámat és ki aludt az ágyacskámban. Mert ilyet is hallottam.” (42 férfi)*

Ha egy ilyen lehangoló látkép után az a végkövetkeztetés rajzolódna ki, hogy a költözés okát a ház vagy a lakótársak minőségében és milyenségében kell keresni, a válaszom: a vezetőség még ettől is rosszabb.

## **Mezo szint**

Az informális kapcsolati hálózatokon túl magán- és társadalmi intézmények is előmozdítják a migrációt, a fokozatosan „bejáratódó” csatornák egy idő utáni intézményesülésével. Ezek lehetnek formális/informális, legális/illegális, segítő/kizsákmányoló célzatúak, de mindenképpen nyereségorientáltak (Massey et al 1998).

A migrációs ipar nyereségvágyból létrehozott vállalkozásokat termel, amelyek széleskörű szolgáltatásokat nyújtanak az emberi mobilitás előmozdítása érdekében, aktív szerepet játszva a migráció minden egyes lépcsőfokán, kialakítva a szakértői és infrastrukturális forrásokat a nemzetközi határokon keresztül való átkeléshez. (Hernandez-León 2008; lásd még Gammeltoft-Hansen and Sorensen 2013, Vidra 2013)

Ebben a gomba módjára szaporodó munkaerő közvetítő ügynökségeknek fontos szerep jutott, folyamatos mozgásban tartva a migrációs gépezetet, különösen a limitált nyelvi tudással rendelkezők körében (Currie 2007).

Azok, akik nem ismerős által jöttek ki, általában az ilyen nyereségvágyból létrehozott vállalkozások szolgáltatásait veszik igénybe. Miért? Mert valamiféle biztonságérzetre törekednek, még ha ez hamis is. Miből fakad a félelemérzet? Két forrásból: a nyelvi készség hiányából és az ismeretlen úton való elindulástól. És mit ígérnek ezek a vállalkozások? Hogy nyelvtudás nélkül is lesz munka (ebben egyébként nem is hazudnak).

Vannak olyan közvetítők, melyek csak egy szolgáltatás nyújtására szakosodtak. Szállások esetén van egy magyarországi irodájuk, ahova bárki besétál, ők mutatnak (valóságot távolról sem fedő) fotókat, ami alapján a leendő vándor foglalót fizet, lezárja otthoni életét és kiutazik.

A valósággal való szembesülés pillanatában a migrációra szánt költséghányad már olyan nagy, hogy a munkát és szállást kereső migránsok egész egyszerűen nem engedhetik meg maguknak a megfutamodást, ezért a legtöbben az *”összeszorítom a fogam és kibírom”* elvét alkalmazzák. De a problémák a menedzsmenttel már a tényleges beköltözés előtt megkezdődnek.

*„Szállás az úgy lett, hogy Magyarországról én intéztem, illetve hát kerestem a neten. Minden féle fórumokat böngésztem, hozzászólásokat, kinek mik a tapasztalatai.*

És ott milyen véleményeket láttál?

*Mindenkiről vegyeset. Tehát az egyik tapasztalat az volt, nehogy ide gyertek, átvernek, lenyúlnak pénzzel, rosszak a szobák, a másik azt mondta, hogy ó csak ide gyertek, mert megbízhatóak. Na, most ez alapján dönts már el. Tehát ilyen nagyon vegyesbe zárult. Mondom lesz, ami lesz, döntöttem az egyiknél. Hát most mit tudom, meg majd változtatunk, hát már most itt úgy se tudom megnézni se a szobát, semmit. Hát most tök mindegy, hát ha kint leszünk, majd valamit lépünk valamerre csak megyünk, majd keresünk. Hát lesz, ami lesz. És akkor velük felvettem a kapcsolatot, írtam nekik, mit tudom én mi. Jó, meg is beszéltek, hogy és akkor írták N15-be lesz szoba. Na, mondom az nagyon jó, mert arra fele laktam legelőször is, ismerem a környéket, zsír. Na, és indulás előtt elkezdtek nekem ott variálni, hogy nem az a lakás meg nem az a szoba, hanem valahol keleten. Na, én aztán felhívtam őket, hogy hát nem erről volt szó, én azért foglaltam, mert foglalót kellett küldeni, mert, hogy izé meg hozé. Na, én kivertem a raplit.” (35 éves nő)*

Résztevő megfigyelésem kapcsán a következő eseménysort láttam gyakran ismétlődni új lakó érkezésekor: a címre, amit az ügynökség megadott, s amit Magyarországon a jelölt százszor ellenőrzött, hogy jut oda a repülőtérre, s ott vár bőröndökkel megrakodva – senki nem érkezik. Vár egy fél órát aztán felhívja az ügynökséget, mire közlik vele, időközben úgy alakult, hogy máshová kell költöznie, lediktálják az új címet azon utasítás kíséretében, hogy legyen ott egy óra múlva, mert nekik csak akkor megfelelő. Az újonnan érkezett migráns először van Londonban, fogalma sincs A-ból B pontba való jutásról, amúgy is fáradt és két óriás bőrönd a társa. Harag és tehetetlenség ömlik el rajta, de agya már a megoldáson kell, hogy dolgozzon, különben nem lesz hol aludnia aznap.

Az új címre odaérvén megint csak senki nem várja. Hívja az ügynökséget, de nem veszik fel a telefont. Dörömböl a bejáratú ajtón, aminek kinyíltakor elmagyarazza helyzetét a leendő

lakótársaknak, akik megértőek, láttak már ilyet. Felvezetik a szobájához, ha szerencséje van, a szobatársa otthon van, ha nem, órákig ücsöröghet a konyhában, míg megérkezik. Végre kinyílik leendő szobájának ajtaja, az igazság pillanata keserű: méretében, bútorzatában és tisztaságában is várakozáson aluli. De addigra a vándoron már eluralkodik a fáradtság, csak le szeretne feküdni. Akkor realizálja, hogy az érkező csomag, amit az ügynökségnek kifizetett – párna, takaró és tiszta ágynemű – nem jött meg, a matracon gyanús és éktelen foltok uralkodnak, a szoba pedig hideg. És ez még csak a kiinduló pontja egy „bizalommal teli” kapcsolatnak.

Azok az ügynökségek, akik csak állásközvetítéssel foglalkoznak, az Egyesült Királyság területén helyezik el a jelölteket egy vidéki kastélyszállóban. Szépen hangzik, gyönyörű környezet, ételt munkanapokon biztosítanak, szállás adott, árát a bérből vonják le, a fizetés ugyanúgy minimálbér, mint Londonban, de az itt máris többet ér, hiszen a szállás sokkal olcsóbb. Sőt, a londonihoz képest jobb minőségű is, habár csótányok előfordulnak, s a szobát itt is egy idegennel kell megosztani. Mi akkor a csapdahelyzet? Elfelejtik megemlíteni, hogy egy nulla órás szerződést írtak alá, márpedig az ilyen vidéki helyeken a forgalom nagyon rapszodikus. A folytonos (és fizetetlen) szabadnapokat még szórakozással sem lehet elütni, hiszen az ilyen kastélyszállók általában a semmi közepén helyezkednek el; és a kereset amúgy is mindössze a szállás és étel fedezésére lesz csak elég.

„Miért adtad fel?

*Nem volt elegendő óraszám. Tényleg kiszámíthatatlan volt, tehát mivel picike a hotel, nem volt az, hogy most akkor jó, most a housekeeping-en pangás van, attól még az étterembe mehetek, nem volt rá lehetőség. Volt olyan hónap, hogy tényleg alig dolgoztam, és mivel, hogy ez egy Isten háta mögötti kis község, mert még falu sem, nem volt az, hogy megyek máshova, mert próbálkoztunk ezzel, és akkor egy kis kiegészítő munka, vagy valahol bedolgozni, de nem.*

Amikor odakerültél nem kaptál szerződést? Vagy milyen szerződésed volt, nem szerepelt benne óraszám?

*Fix óraszám nem, tehát a szezonnak megfelelően. Azt mondták, hogy a szezonban mennyi, mondták, hogy január az egy kicsit pangás, de nagyon elhúzódott a szezon, de nagyon későn kezdődött is, meg le is mondták, ha rossz idő van, törölnek foglalásokat, tehát annyira kiszámíthatatlan volt.” (31 éves nő)*

Azonban sokkal jellemzőbb, hogy ezek a vállalkozások a szolgáltatások széles skáláját vonultatják fel, kezdve azzal, hogy még Magyarországon elvégeztetnek egy tanfolyamot, felszolgálást és némi alapfokú angol tanítva; egészen addig, hogy Londonban nem csak szállást és munkát ígérnek, hanem minden adminisztratív kezdő lépésnél fogják a migráns kezét és vele tartanak.

„Hogy jöttél ki? Ismerősökhöz, vagy...?”

*Nem. Én egy iskolában tanultam, nekik van kapcsolatuk itt kint Londonban. És ő egy landlord, házakat ad ki, és én őrajta keresztül jöttem.*

Ez az iskola meddig tartott?

*Ez egy három hónapos kurzus volt, ez nem volt hosszú.*

Felszolgálást tanítanak?

*Igen.*

Mennyibe került?

*Ez a tanfolyam körülbelül 120-130 ezer forint, pontosan nem emlékszem, tehát ez fizetős.” (22 éves nő)*

„És akkor hogy jöttetek ki, lányod intézett nektek szállást?”

*Nem. Van Magyarországon egy iroda, akkor bementünk, ők intéztek szállást, illetve három interjút garantáltak. Azt nem, hogy felvesznek bennünket, de három állásinterjút garantáltak. Illetve ugye azt vállalták, hogy megmutatják a környékbe, hogy hol van bevásárlási lehetőségek, tehát a kis ABC-től kezdve a nagy bevásárlóközpontig. Orvoshoz elvisznek, NI számot segítettek intézni, akkor eljöttek oda velünk. Mindenhova eljöttek velünk.*

Ez nem is olyan rossz!

*Elintézték, ott voltak, nekünk csak ott kellett lenni és aláírni. Minden ilyen hivatalos dolgot, amit kellett. Bejelentettek már előre bennünket a lakcímre, hogy mire kérték az NI számot, már meglegyen a lakcímünk, hogy oda kérhessék. Agency-hez eljöttek velünk, ilyesmik, gyakorlatilag otthon kellett húszezer forintot fizetni, illetve itt százötven fontot, a közlekedést elmondták, hogy hogyan, ami fontos azt mindent. Bankszámlát eljöttek velünk, kértek nekünk időpontot.*

Ez nagyon korrektnek tűnik nekem.

*Igen. Kivéve, hogy az első lakás, ahova mentünk az tele volt egér kakival, meg bent volt a bojler a szobában, és úgy zúgott, hogy nem lehetett tőle aludni éjszaka. Úgyhogy rögtön*

*mondtam, mikor bementünk, hogy mi itt nem maradunk. Azt ígérték, hogy három lakást mutatnak, három közül mi kiválaszthatjuk, hogy melyikbe akarunk lakni. Hogyha beköltöztünk, utána is kérhetünk másikat, akkor már negyven fontért. Jó, rögtön az első nap mondtam, hogy mi itt nem fogunk lakni az egér kaki kellős közepén, és mondták, hogy jó, akkor holnap elmegyünk máshova, ez a holnap ez egy hét múlva lett, úgyhogy egy hetet buktunk, ugye ez anyagilag nem jött jól, mert azért csak ment a pénz. Illetve nem volt munka addig, és a másodikat azt elfogadtuk, és akkor ugye az sem olyan, közel sincs olyan, mint amilyen fotókat mutattak otthon. Ebbe az egybe csaptak be bennünket, de másba nem.*

És akkor hogy zajlott, azt mondd, hogy három interjút garantáltak. El is mentél mind a háromra?

*Elmentem, így van.*

És mind a három agency-hez volt?

*Igen, agency. Az is valahol átverés volt. Mindenkit odavisznek ehhez, és semmit nem garantálnak. Odavinni bárkit oda vihetek, persze, hát most, agency, senkinek nem mondják, hogy ne hozza oda, mert ugye senkiről nem tudnak semmit. Ha valaki nem tud angolul, vagy valaki alkalmatlan arra a munkára, vagy bármi. Tehát ugye, teljesítették a feladatot.” (53 éves férfi)*

Általánosságban elmondható, hogy az ilyen-olyan tanfolyamokért és közvetítői díjakért 60 és 150 ezer forint közötti összeget kérnek el. Ez nem is hangzik olyan soknak - mármint ha teljesítenék az elkért pénzért a szolgáltatást. Vagy ha az alanyoknak nem kellene a családtól pénzt kérni vagy sok esetben személyi kölcsönhöz folyamodni ennek fedezésére. Továbbá soha ne feledjük: teljesen mindegy mennyibe kerülnek a kiegészítő szolgáltatások, az igazi üzlet nekik mindig a szoba bérléséből fakad, a többi bevétel elenyésző ehhez képest.

Mikor a fent vázolt dialógus folyt interjúalanyom és köztem, majdhogynem megörültem: csak nem találtam egy korrekt vállalkozást? Ott állni egy idegen országban, elveszetten, ők pedig minden kezdeti lépésnél segítenek és intézkednek. Mindez nem olyan, amiről bármelyik lakótárs ne tudna felvilágosítást adni vagy a jelölt maga ne tudná elintézni. Mégis – különösen gyenge nyelvtudás esetén – ez kialakítja a hála érzetét, olyannyira, hogy elfelejtődik, a két sarkalatos pontban (szállás és munka) elbuktak.

Az aligha nevezhető állásinterjúnak, hogy besétálnak valakivel egy munkaerő közvetítő ügynökséghez, aztán otthagyják, lesz, ami lesz alapon. Londonban rengeteg ügynökség található, melyeknél törvényileg szigorúan tilos közvetítői szolgáltatásért bármiféle összeget

is elkérni. Az ő hasznuk majd abból lesz (busás), amikor már az egyén dolgozik nekik és termeli az óraszámokat, hiszen a kiközvetített munkahely az alapján fog nekik is számlázni. Így a magyar vállalkozó egy jogilag ingyenes szolgáltatásért kért el pénzt. Még ha a magyar és angol iroda között létezne egy megállapodás, hogy amennyiben ők visznek oda egy embert, akkor biztosítanak neki munkát és megfelelő óraszámot (már csak saját érdekből is, hogy tudja fizetni a bérleti díjat), akkor érthető lenne. De ők csak kezeiket mosva kisétálnak mondván, ők biztosítottak egy „állásinterjú” – hogy a jelölt nem tud angolul és nincsenek megfelelő képességei vagy gyakorlata a munkavégzéshez, s ezért elbukik, az már az ő baja. Nekik addigra már a zsebükben van a haszon, a szolgáltatásokért felszámított extra díjak, az előleg, a bérleti díj – ettől a ponttól kezdve érdektelenné válik számukra, az egyén hogy irányítja a sorsát. És ezért mondom én, hogy már a kezdetektől szánt szándékkal etikátlan gyakorlatra rendezkedtek be, soha nem is akartak helyesen cselekedni vagy jó gyakorlatot folytatni. Onnantól kezdve hogy hamis fotókat mutatnak Magyarországon egészen a munka kérdéséig (az érkezésről már nem is beszélve) – mert a bevándorló ugyan talál hajlékot náluk, bármilyen is a ház minősége, de munka nélkül elveszett és kétségbeesett lesz. A bizalom tehát máris oda van, de ezt képesek még mélyebbre szállítani azzal, ahogy a későbbiek folyamán operálnak.

*„A lényeg az, hogy azért láttuk, hogy az a nő, hogy meg miként ügyködik.*

Hogy meg miként ügyködött?

*Gerinctelen volt.*

Ez miben nyilvánult meg?

*Ott húzta le az embereket, ahol tudta. Mindenért elkért pénzt, amivel nincs is baj, csak nem tartotta be, amit ígért a pénzért.” (29 éves férfi)*

*„Ő nekik a rentoruk, az srí lankai. Mondta, hogy a tapasztalataik alapján, hogy százszor egy srí lankai, mint egy magyar. Ez azért sokat elárul. Azt mondta, hogy magyarral semmiképpen. Valószínűnek tartom, hogy valami dögevő stílust vesznek fel az itteni magyarok, hogyha ilyesmi pozícióba kerülnek.” (42 éves férfi)*

„A legalitását nézve ezeknek a dolgoknak..?

*Abba ne menjünk bele szerintem. Szerintem ezt mindenki tudja.*

Mi tudjuk, de az otthoniak?

*Egy teljesen egyszerű kérdés. Szerintem ez mindent megmond. Hogy van az, hogy vagy csak személyesen tudod odaadni kp-be a pénzedet, vagy pedig kiteszed borítékba. És hogy van az, hogy egy angol agency-nél számlára utalsz pénzt? Hogy? Egyszerű. Adózol. Kp-ből nem adózol. Ennyire egyszerű.” (32 éves férfi)*

Minden angol ügynökségnél bankszámlára kell utalni a havi bérleti díjat. Továbbá az ügynökség nem csak a bérlő kereséséről gondoskodik, hanem bizonyos díj ellenében ő is menedzseli a házat: az átutalt bérleti díjat továbbutalja a főbérlő számlájára, meggyőződik arról, hogy a szolgáltatók (víz, villany, fűtés, önkormányzati adó) be legyenek fizetve, ha bármiféle javítást vagy felújítást kell végezni a házon, elvégzik. A főbérlő tartózkodhat a világ bármelyik pontján, bérlőjéről és házáról gondoskodva lesz. A rendszer legális, a megfelelő adók be vannak fizetve utána, minden ellenőrizhetően bankon keresztül történik. Ha (nagyon ritkán) valaki úgy dönt, készpénzben kíván fizetni, akkor az irodában egy sorszámozott, céges pecséttel ellátott bizonylatot kap a befizetett összegről.

Ezzel szemben a magyar vállalkozók, amennyiben csak egy-két házat menedzselnek, csak készpénz fizetésére adnak lehetőséget, melyről bizonylat nem készül, a tétel könyvelése pedig egy vonalas füzetben zajlik, ami általános iskolában volt használatos. Teljesen illegális.

Ennél sokkal jellemzőbb az olyan vállalkozók jelenléte, akik negyven házig felfejlődtek. Ők már kénytelenek alapítani valamiféle céget a működéshez, adnak is egy magyar nyelvű bérleti szerződést, amely kiköti, hogy kizárólag készpénzben lehet fizetni, kötelezően hetente, egy meghatározott napon, azon órában, amikor nekik éppen kényelmes, haladnak sorban a házakkal, jönnek beszélni a pénzeket. A bizonylat egy sorszám nélküli fecni lesz, félig gépelve, félig kézzel írva, céges pecsét nem szerepel rajta. Ez a szürkegazdaság: valamennyi pénzt be kell vallaniuk, hiszen a tényleges tulajdonos felé ők fizetik a bérleti díjat, ugyanakkor nem a teljes bevételt, hiszen akkor adózniuk kellene.

Ez nem csak azért káros, mert a bérlő elveszíti vele az őt megillető jogi védelmet; rendkívül bosszantó és technikai problémákat is okoz: a bérlő képtelen mindig úgy rendezni a dolgokat, hogy ott legyen a lakásnál, amikor a beszedők jönnek, hiszen az munkaidőben történik. Megoldásként elvárják tőle, hogy fáradjon be az (eldugott helyen és az állomástól sok gyaloglást igénylő) irodájukba, melynek nyitvatartási rendje szintén munkaidőben van.

Kényszermegoldásként akadtak, akik borítékban rakták ki az a heti pénzüket a konyhaasztalra, hogy mikor a vállalkozó jön, be tudja szedni. Legnagyobb döbbenetemre azonban akadt olyan lakótárs, aki pénzügyi gondjait és bérleti díj elmaradását ezekből a borítékokból kívánta fedezni. Szomorú egy olyan környezetben lakni, ahol senkiben sem lehet megbízni?

A hetente fizetés szabálya azonban nem véletlenül született, és nem véletlenül ragaszkodnak a betartásához, ahogy a fentebb említett aljas tett is csak következmény: rengeteg magyar küzd kint megélhetési gondokkal, ahol a heti bérleti díj kitermelése is óriási feladatként tornyosul előttük, nem hogy megtakarításaik lehetnének. Így a magyar vállalkozó időben akarja tudni a problémát: ez a személy nem tudott fizetni a héten, tehát mostantól a két hét kaució ketyeg, vagyis ennyi idő múlva el kell hagynia a szobát.

Résztevő megfigyelő pozícióból többször is tanúja voltam a korlátlan hatalomgyakorlásnak. Például amikor a kilakoltatást közlik a bérlővel, aki erre próbálkozik mindennel, ígér, esküdzik, könyörög; a vállalkozó azonban egyszerű megoldásokban gondolkodik: bemegy a szobába, s amíg a másik nincs otthon, lecseréli a zárat, az ingóságait pedig kirakja az utcára. A kilakoltatás illetően módja természetesen Angliában is törvényileg tilos, de ugyan mit tud csinálni a kilakoltatott fél pénz és nyelvtudás nélkül? El se tudja mondani a rendőrségnek, hogy mi történt vele.

Egy másik példa, mikor egyik lakótársam osztott szobában lévő társa távozott, s előbb jelentkezett egy pár a szobára, semmint egy személy, akit berakhattak volna mellé. Viszont valahol egy személy mellett volt üresedés, szóval közölték vele, hogy költözik abba a másik szobába, mert az övét kiadták egy párnak. Hogy próbált-e tiltakozni? Már ott is volt a kocsis és tehetetlenül nézte, ahogy szó szerint szedik a sátorfáját és költöztetik át egy másik házba.

A kiszolgáltatottság egy másik foka, mikor a bérlőnek még abba se engednek bebeszólást, hogy ki legyen a szobatársa, sőt, még abba se, hogy az illető milyen nemű legyen.

*„Beraktak mellém egy fiút. Egy fiúval élni közösen az egy nőnek, az nem jó. Egy teljesen ismeretlennel.*

S ez a fiú milyen volt, akivel együtt éltél?



*Ez a fiú egy borzalmasan igénytelen srác volt, volt, hogy három napig nem fürdött, volt, hogy arra keltem fel, hogy levette a zokniját, szó szerint.” (22 éves nő)*

Ha üresedés támad egy szobában, a vállalkozó természetesen azt minél előbb fel akarja tölteni, tehát válogatás nélkül az első jelentkező kapja, még azt sem tartva tiszteletben, hogy legalább egynemű szobatársakat rakjon össze. Ezen felül, ha a jelentkező éppen nem Magyarországról jön, hanem már londoni lakos, a szobát bizonyosan akkor mutatják meg az illetőnek, mikor a másik éppen munkában tartózkodik. Ennek oka, hogy a vállalkozó nem akarja, hogy a leendő szobatársak találkozzanak és információ cserélődjön a ház és a vezetőség minőségéről, hiszen ebben az esetben egyetlen jelölt sem válna tényleges lakossá.

Mivel még a beköltözés időpontját is titkolják a már meglévő bérlő elöl, így aztán az az abszurd helyzet áll elő, hogy a lakásba érve meglepve tapasztalja, egy vadidegen ember ül a szobájában, akiről az égvilágon semmit nem tud. Ugyanakkor a laptopján keresztül az iratain át a személyes dolgaiig mindenhez van hozzáférése.

Mivel a lakótársak általában a világlátásukon keresztül a koron át a tisztasághoz való hozzáállásukig mindenben különböznek, így ezek az együttélések leginkább konfliktusokat termelnek, semmint kényszerbarátságokat. Ez megmérgezi az atmoszférát, így nem csak arról van szó, hogy nem rendelkeznek privát szférával – nincs otthon, ahova hazatérhetnének, ahol megpihenhetnének, ahol kiheverhetnék a munkahely okozta nem csak fizikai, érzelmi fáradalmakat, mert a psziché „otthon” is folyamatosan nyomás alá van helyezve.

Kölcsönös kapcsolódási pont híján semmiféle kötelék nem fejlődik ki a szobatársak között, így aztán a távozás lehet épp olyan titkos, mint az érkezés: mind az ügynökség, mind a szobatárs „elfelejtik” megemlíteni a felmondást. A lakó hazaérkezik munkából, s azt látja, szobája tárva-nyitva, társának hűlt helye van, s csak annak örülhet, nem pakolta össze „véletlenül” a saját személyes holmiját s vitte magával, mert különben bottal üthetné a nyomát. Frusztráló, hogy mindez megtörténhet? Egyébként meg már aznap vagy pár nap múlva érkezik a következő idegen a szobába, s a kör kezdődik előlről.

*„Kitört az ablak, kettő hónapig nem csinálták meg. Hidegben aludtunk, ez november-december hónapban volt, úgyhogy el tudod képzelni, milyen hideg volt.” (22 éves nő)*

Nem működik a víz- és/vagy fűtésrendszer, kitörik egy ablak, leszakad a mennyezet, nem öblít a WC, elromlik a mikro, a sütőgép, a bojler, a mosógép, a hűtőgép, a porszívó – ezek egyike vagy több elem együttesen felmerül, mert egyrészt régiek, másrészt nem csak hogy a legolcsóbb, legsilányabb termékekről van szó, de azok ráadásul ipari mértékben vannak használatban. A mosógép, el lehet képzelni, 10-12 emberre szünet nélkül működésben van. Mikor elromlott és két hónapig nem cserélték ki, a fiúk inkább vásároltak fehérneműt és zoknit, majd azt minden oldalán kifordítva többször is viselték, mert elégük volt a kézi mosásból.

A legtöbb ház évek óta nélkülözi a porszívót, holott ezek a házak mindenhol padlószőnyeggel borítottak. A bérlő sem engedheti meg magának, hogy porszívót vegyen, és nem csak az ára miatt; úgyis tudja, hogy költöznie kell, az pedig csak még egy terhet jelentene cipekedésnél. Megfelelő eszközök biztosítása nélkül a tisztaság végképp fenntarthatatlan, ami újfent a rágcsálóknak kedvez.

A kérések rendületlenül érkeznek a hibabejelentő email címre - hiszen ezt adták meg a szerződésben -, de választ soha nem adnak. Telefonos vagy személyes bejelentés sem változtat a végeredményen. És az egy-két házzal operáló vállalkozók ugyanezt a gyakorlatot folytatják, mint akiknek negyven van, tehát szó sincs arról, annyira felvirágzott volna az üzlet, hogy a túl sok kérelem és túl sok nyomás során nem bírnák kapacitással. Nem akarják teljesíteni ezeket a kéréseket, márpedig amennyiben ezek alapvető emberi szükségleteket érintenek, el is vezetnek a végső költözési ponthoz. Ebben az esetben pedig könnyen előfordulhat, hogy aljas módon reagálnak, végelszámolásnál meglopják a bérlőt és hirtelen távozásra kényszerítik. Ezzel pedig be is zárul a kör és megmagyarázza, miért lesz a következő szállás is mélyen minőségen aluli, és hogy lehet az, hogy ez már a beköltözésnél látható és tudható, mégis beköltözik a delikvens: a kényszer gyors megoldásra sarkallja, különben nem lesz hajlék, ahol álomra hajthatja a fejét. Még patkányokkal teli sem.

„Milyen pofonok jöttek sorban?

*Az első pofon az az, hogy beigazolódott, hogy legalábbis itt Londonban ne számítsál a magyarokra. Ez volt az első. Amit mondom, mi eleve, mi úgy jöttünk, hogy nem akarunk foglalkozni és közösködni a magyarokkal, mert nem sok jót hallottunk és tapasztaltunk külföldön élő magyarokkal, tehát az, hogy közösségként együttműködjön, ahogy azt elvárnád,*

*olyan nincs. Az első pofon az pont a cégtől, hogy kiment a fűtésünk, másfél hónapig se fűtés, se normális meleg víz.*

Meleg víz se?

*Nem. Volt meleg víz, hogyha elsőként elmentél, akkor volt ötpercnyi meleg vized körülbelül.*

És ez másfél hónapig?

*Ez másfél hónapig. Egy hónapig próbáltunk türelmesek lenni, és akkor megindult a vita, jó kéthetes vita, a lényeg az, hogy a végén azt mondtam, hogy jól van, ha ti nem csináljátok meg, akkor én miért fizessem a teljes összeget, amit kértek tőlem? A szerződésbe benne van, hogy meleg vizet kapok, fűtésem van, satöbbi. Fáztunk, nem volt meleg vizünk, mit akartok még? Én nem fogok ezért nektek nyolcvan fontot fizetni fejenként per hét. Veszek magamnak egy elektromos hőszugárzót, semmi probléma megoldom, de utána nem fogok nyolcvanat fizetni ezek után, sőt még vizet is fogok melegíteni és belerakom a kádba, azzal sem lesz probléma, de nem fizetem ki a nyolcvan fontot. Ezek után szépen gerincesen visszadátumozva tettek nekünk egy felszólítást, hogy akkor mi azonnali hatállyal menjünk ki. Tehát ennyit a magyar virtusról. A standard az két hét felmondási idő a magyaroknál.*

Visszadátumozták a felmondást és neked azonnal el kellett hagyni a szobát?

*Gyakorlatilag ez volt a lényeg.*

Mert mi lett volna, ha nem hagyod el?

*Kirak.*

Akkor jönnek a marok emberek és megfognak és kidobnak az utcára?

*Úgy, ahogy. Ez egy nagyon piszkos történet volt. És akkor utána bementünk másnap az irodába. Ez hétfő volt. Kedden bementünk az irodába, hogy akkor ilyen nincs, hogy te fölmondasz nekem, úgy, hogy visszadátumozod. Kérem vissza a 2 heti kauciómat, mondom, nem fogsz te itt tőlem elrakni semmit. Egy fityinget nem raksz el. És leordítja a fejemet az egész iroda, és azt mondja, hogy hívja a rendőrséget. Hívjad, semmi probléma, nosza. Hívd a rendőrséget. Hát mondom, egyedül te ordibálsz, persze utána már én is elkezdtem emelni a hangomat. Ne nézzen már engem madárnak. De mondom, hívd a rendőrséget. Persze rendőrséget nyilván nem lett kihívva, mert olyan szép tiszta ügy volt ez a történet. Nem lett rendőrség hívva. Viszont. Azt mondtam, hogy tudjátok mit. Vigyétek a 160 fontotokat, adjátok ide a papírt, majd a kulcsot adom akkor, amikor adom. Ne szóljatok semmit bele. Odaadta a 160 fontot, egy 160 fontomat elrakott. Az volt az egy szerencsénk, hogy hétfőn történt ez az ominózus vita és kedden reggel én már ezzel az ügynökséggel tudtam beszélni. Véletlen volt, nem tudtuk, hogy kik ők. Csak hívtunk egy angol számot és angolul kezdtünk el beszélni. Megnéztük ezt a lakást. És azt mondtuk.*

Nem ijedtél meg, hogy már megint magyar főbérő?

*De, megijedtem.*” (32 éves férfi)

## **Makro szint**

A külföldi származású lakosság Londonban széleskörű és egyenlőtlenül elosztott (Kyambi 2005). A kisebbségek „többrétegű tapasztalata” egyenlőtlen hatalmi struktúrán és társadalmi lokáción belül (Harzig and Juteau 2003) általában „hiperszegregációhoz”, vagyis etnikai lakóhelyi koncentrációhoz vezet (Massey and Denton 1989).

Ennek a dolgozatnak nem célja megfejteni, miért alakult ez így, de az biztos, hogy a különböző nemzetiségek különböző kerületekre vannak leosztva, a miénk Észak-Kelet vagy Észak-Nyugat, a centrum és a déli részek jóformán teljesen kimaradnak. Amikor egy területet más etnikummal osztunk meg, az jellemzően indiai vagy arab származású lakosságot jelent – nyugodtan állíthatjuk, a város nem elegáns részein tartózkodunk.

*„Megjöttünk Londonba, kijött értünk az autó, elvitt egy házhoz East Ham-be, tehát Indiába. Kitétt a háznál, a háznál nem volt senki, ott voltunk, néztünk ki a fejünkből, hogy tök jó, nem tudunk semmit. Én beszéltem valamennyire angolul, a barátnőm egy szót se. Néztünk az ablakon, hogy ez nem is London, hanem India.”* (29 éves férfi)

Mindössze két interjúalanyom mondhatta el magáról, hogy a központban lakik, de az elhatárolódás itt is egyetemes szabályok szerint haladt.

*„Ez London belvárosa, északi oldal, tehát a Temzétől északra, Kensington. Jó a környék, itt van egy kereszteződés a háztól nem messze, az még jobb. Ennyit számít, hogy a kereszteződés melyik oldalán van az ember. Ez egy lélektani, meg valószínűleg korábban is, amikor itt még nem bérlők laktak, hanem angolok, akkor is valami társadalmi osztályhatár lehetett ez a lámpás kereszteződés. Ott a krém lakott, itt meg az alja nép, akkor is. Csak akkor még az alja nép, az angol lehetett, és itt most meg külföldiek laknak.”* (42 éves férfi)

*„Most ahol lakom ugye, ez egyes zóna. Normálisabb körülmény, de meg van az ára is.”* (29 férfi)

*Hányas zóna?*

Négyes.

*És mennyibe kerül?*

Hetvenöt per hét per fő. (53 férfi)

London zónákra osztott, melyben az egyes a városközpont, ahol a turisztalátványosságok vannak a hozzájuk kapcsolódó szolgáltató iparral, következésképp a munkahelyek is oda koncentrálódnak. Ebből kifolyólag az ingatlan- és bérleti árak ott a legmagasabbak, míg ahogy haladunk kifelé a zónákkal, az árak csökkennek viszont a közlekedés költségei fordított arányban növekednek, az utazásra szánt idővel együtt.

A londoni a második legnagyobb metróhálózat a világon (a sanghaji után), mutatva ezzel is a terület hatalmas voltát (London háromszor akkora, mint Budapest). Így aki a hármas vagy négyes zónában lakik (ami a legjellemzőbb), annak napi 4-5 órája elmegy utazgatással. Ez sok stresszel jár, hiszen a tömegközlekedés túlszűfolt és leterhelt, rendszeresen lezárnak metróvonalakat felújítás végett, a buszok beragadnak a forgalomban. Sokszor a dolgozó azon veszi észre magát, ha kétszer annyi időt is kalkulál az utazásra, mint az eredetileg kellene, hogy tartson, még mindig könnyen (és napi szinten) előfordulhat, hogy nem ér be időben a munkahelyére.

A tömegközlekedés tarthatatlanságával maguk a dolgozók is tisztában vannak, rendszeres sztrájkjal próbálva az érintettek tudomására hozni – eredménytelenül. Az ilyenkor kialakuló káosz kezelhetetlen – milliós tömeg hömpölyög az utcán próbálva busszal beérni a munkahelyére metró helyett. Az újságok leginkább a „pokoli” jelzöt használják, de ez is kevés leírni azt a frusztrációt, amikor egy végtelen emberáradat vár a buszra, az pedig érkezéskor megállás nélkül továbbmegy – már a végállomáson rég megtelt. Mikor a huszadik busz is így megy el, a várakozó próbálna gyalog elindulni (reménytelen vállalkozás, hiszen a nagy távolságok miatt egy napos gyalogtúrával sem érne be munkahelyére), de egy kétségbeeséstől hisztérikus embertömeg belsején beragadva találja magát.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Metro: Commuters face 'hellish' scenes as tube strike brings chaos to London. Source: <https://metro.co.uk/2017/01/26/commuters-face-hellish-scenes-as-tube-strike-brings-chaos-to-london-6406864/> (Download: 03.06.2018.)

MashableUK: Oxford Circus is pure hell because of the London Tube strike. Source: <https://mashable.com/2015/07/08/london-oxford-circus-tube-strike/?europa=true#5PKEQMUDnaqk> (Download: 03.06.2018.)

Az életminőségen tehát szignifikánsan rontani fog a távolabbi zónákban való élet, és nem csak az utazás miatt. Mivel a főbérlők tisztában vannak vele, hogy azok az emberek fogják kivenni ezeket a házakat, akik alacsony szintű munkákban dolgoznak (és a legtöbb esetben nyelvtanulók is kiszolgáltatottak), és a szükség mindenképpen arra kényszeríti őket, hogy valahol béreljenek – márpedig ennél többet úgysem tudnak kifizetni, hiszen ez is sok –, így aztán semmi nem motiválja őket arra, hogy a házak állapotát vagy a bútorok minőségét javítsák. A kényszer mindenképpen a malmukra hajtja a vizet.

„Azt mondd, most már négy éve itt vagy. A szállások terén milyen a tapasztalatod?

*Drágák. A tapasztalat az, hogy kiadnak minden lukat szállásnak, de, hát borzasztó körülmények között lehet lakni, aki hagyja magát. Horribilis pénzeket elkérnek érte.” (29 éves férfi)*

Dupla szoba ára (amiben két ember fér el): heti 170 font (vagyis fejenként 85 font).

Szingli szoba ára (kizárólag egy fő részére alkalmas): heti 120 font.

Az árak a közműszámlákat és internethasználatot tartalmazzák.

Mivel egy hónap nem 4 hétből (28 napból) áll, ezért a bérleti díjat 4.33-al kell beszorozni, hogy a tényleges havi összeget megkapjuk.

Magyar pénznemre való átszámítás jelenlegi (2020. október) árfolyamon: 400 forint = 1 font (Ez középértéknek számít a kutatás kezdetén, 2014-ben tapasztalt 440 forint/font, illetve a Brexit utáni 360 forint/font között.)

Dupla szoba ára: havi 736 font (294.400 forint)

Szingli szoba ára: havi 520 font (208.000 forint)

Az árakat elemezve rögtön két dologra figyelhetünk fel: a főbérlők egyrészt heti lebontásban határozzák meg a bérleti díjat. És nem csak azért, mert általánosságban az alacsony szintű munkakörökben (ügynökségen keresztül munkák esetében egészen biztosan) hetente van fizetés, hanem mert a dolgozók óraszámának bizonytalansága miatt a fizetés kiszámíthatatlan, így a tapasztalat az, hogy a legtöbb bérlő nem tud és nem is képes gondolkodni egy hétnél többre előre a bérleti díjról – azt lehet mondani, annak kitermelése valóban heti szintű

problémává válik, s egy rosszabb heti kereset felborítja a delikvens teljes pénzügyi egzisztenciáját. Így a főbérlő rögtön akar értesülni arról, ha a bérlő nem képes teljesíteni – azonnal el is kezd ketyegni a kétheti előleg.

Másik dolog, ami könnyen szembe ötlő: rendkívül költséges Londonban szinglinek lenni. Amennyiben valaki teljesíteni kívánja gazdasági szempontú céljait, a költséghányad nagy fontossággal esik latba megtakarítás eléréséhez. A magyar ügynökségek „zsenialitása” ezen a ponton nyer teret: a dupla szobából iker szobákat képeznek, vagyis egy franciaágy helyett két heverőt tesznek a helyiségbe, s máris minden adott két vadidegen összezárására.

Ha átszámoljuk, jelenlegi árfolyamon is elképesztő összegekért bérlünk, de emlékszem, amikor kiérkeztem Angliába (brexit előtti éra), egy fontért akkor még 440 forintot fizettek, s Magyarországon ezért a pénzért úszómedencés villákat lehetett bérelni. Rendkívül groteszk dolognak tűnt, hogy ugyanazért az összegért egy szánalomra méltó szobában ülök másodmagammal.

Ez rögtön előre is vetíti, miért szobákat bérlünk, s nem lakásokat.

„A lakásnak, amit béreltek, mennyibe kerül a bérleti díja?

*900 font havonta, plusz a rezsi, a council.*

Tehát összesen mennyire jön ki?

*Változó, nem tudom, ilyen 1.100, 1.150, változó a rezsi. Tehát attól függ, hogy hogy fűtünk, most azért télen havonta 100 font a fűtés meg a villany együtt, de egyébként nyáron ilyen 30 font volt, tehát akkor meg nem fizettünk semmit sem.*

Tehát akkor egyikötök fizetése erre megy.

*Igen.” (35 éves nő)*

A legtöbb bevándorló 1000 és 1200 font között keres havonta (már ha van teljes idejű állása, de sokan küzdenek a nem megfelelő óraszámú munkahellyel). A fenti példából is kiderül, egy párra van szükség a lakásbérléshez (egyedül senki nem képes rá), s ezzel gyakorlatilag azt a döntést hozzák, hogy egyikőjük keresetét beáldozzák. Ez meglehetősen egyedi eset, mert emellett még a legjobban kereső, szellemi munkát végző interjúalanyom sem döntött (holott ők is párban voltak) – és nem csak a lakásáruk miatt.

„Szállást hogy találtatok? A szálláskérdés hogy oldódott meg?

*Az egy kész katasztrófa. Szerintem ez mindenkinek így van. Neten nézegettük. Tudtuk, hogy London marha drága, de úgy gondoltuk, hogy egy ilyen harmincöt-harminchét négyzetméteres stúdiólakást talán ki fogunk tudni bérelni.*

*Augusztusban, amikor kijöttünk, az első hét az arról szólt, hogy egy ilyen kis szállodai lakásba voltunk alapvetően, amiért 347 fontot fizettünk öt nap hat éjszaka, valahogy így. Nem volt olyan vészes, közel volt a munkahelyhez, mert nekem akkor már menni kellett dolgozni. Közbe kerestük a szállásokat és ugye, hát nem volt baj abból, hogy nincsen referenciám, mert nekem ott volt a szerződése a kezembe, ahol feketén fehéren le volt írva, hogy ennyit kapok egy évre, ennyi ideig, három évig nekem szerződése van, tehát nem fognak kirúgni, konkrétan ezt jelentette. Bármelyik angol agency-hez mentünk, elmentünk négyhez, senkinek nem volt vele baja, hogy nem volt referenciám. Amin én meglepődtem, mert hallottam, hogy erre nagyon allergiások, de pozitív. Jó, nem lesz itt semmi gond. Ez egészen ez a pozitív élmény tartott addig, ameddig egy nap, rögtön az első nap elmentünk három lakást megnézni. És ez a három lakás az mindegyik stúdiólakás volt, harminctól negyven négyzetméteres nagyságig, azt mondom, hogy az áron meglepődtünk, mert több volt, mint amennyire számítottunk, nagyjából a beköltözésért átlagban háromezer fontot kellett volna letenni, erre megkapom a kulcsot, kifizetem a kauciót, és egy havi rezsit előre gyakorlatilag, valahogy így lett volna. Nem dicsekvésként, de nem a pénz miatt nem fogadtuk el első körben a történetet, hanem amikor odamentünk és megnéztük, hogy mit kapunk azért. A penész, a doh, bagó, a rozsdá, a gusztustalan körülmény. Menekültünk. Az egyik lakás, amit megnéztünk az a Holloway Road-on volt, és kijöttünk és merő véletlenül a nejem ránéz, azt mondja, ez egy magyar iroda. Magyarok? Bementünk. Nekik volt egy szobájuk. Illetve volt több szobájuk is, meg is néztük mind a kettőt rögtön. Elmentünk, és azt láttuk, hogy ez egy igényes környék, négyes zóna, tehát nem kettés zóna, mint a Holloway Road, négyes zóna, ami mondjuk időben sokat jelentett, viszont igényesnek tűnt a társaság, igényesnek tűnt a ház, full extrás környék, rendben, azt mondtuk nekik, hogy ne adjátok ki légy szíves, adjatok nekünk még négy napot, hogy nézzünk körül. Azt mondták rendben van, viszont, ha négy nap után, ha nem jelentkezünk, akkor, aki foglalozza, az viszi. Tehát az első élmények abszolút pozitívak voltak. Nem találtunk semmit, mondtam a feleségemnek, már a második nap után mondtam, hogy hívjuk fel őket, és foglalozzuk le azt a szobát. A harmadik napon vagy a negyedik napon, nem is emlékszem felhívtuk, lefoglalóztuk.*

Tehát addig csak ezeket a stúdiólakásokat nézegettétek és mind olyan állapotú volt, hogy kimenekültetek?



Szörnyű.

Mindez havi mennyiért?

*Nem is azt mondom, hogy mind olyan állapotú volt, lehet, hogy az egy picit, mondom, ez alatt az öt nap alatt megnézel négy-öt-hat-hét lakást, az nem fog neked egy teljes képet, hogy mi megy itt Londonban nyilván, de adhat egyfajta képet. És az a baj, vélhetően, és szerintem azért nem éreztük és érezzük magunkat Londonban jól, mert volt Tucson és Amerika. És az már adott egyfajta minőségérzetet, amit itt nem találtunk meg. De nem csak az a baj, hogy nem talátlad meg, hanem még többet is fizettél rá, sokkal többet, tehát összehasonlíthatatlanul többet. Úgyhogy emellett döntöttünk, hogy akkor így nagyjából és egészéből körülbelül ugyanannyit fogunk elkölteni fontban, mint dollárban, amennyit kint, viszont nem egy teljes nyolcvan-kilencven négyzetméteres családi házat bérelünk, hanem egy szobát, de a környék jó, aztán jött ugye a közlekedés adta problémák, mert azért négyes zóna, nekem az egy óra volt, míg a munkahelyre értem, és akkor szépen így jöttek a pofonok napról-napra. És nem jött semmi pozitív élmény, mert most az, hogy elmegyek, megnézem a Buckingham palotát, mint turista, rendben van, nagyon szép, nagyon jó, de, hogyha itt élsz, akkor nem a Buckingham palota adja neked azt az életet, hanem a környezeted, az, hogy hol élsz, az, hogy mennyire szemetes, vannak patkányok? Patkány volt, egy döglött patkány volt, ami itt félbe volt szedve. Lehet, hogy voltak arra is rágcsálók, de kötve hiszem, hogy annyi amennyi itt van.” (32 éves férfi)*

A történet tanulsága az, hogy nem csak az ár kiugróan magas, hanem a hozzá kapcsolódó minőség kiemelten alacsony. Tehát az angol ügynökségek is produkálnak minőségen aluli lakásokat, de ez egyben ármeghatározó is, ugyanis egy megfelelő minőségű lakás bérleti díját egy pár keresete, kettejüké összesen, nem fedezi.

Az alábbiakban megint egy párról fogok beszélni (nem véletlen: előrehaladást Londonban leginkább párban lehet elérni – egyedül túlságosan korlátozottak az anyagi lehetőségek). Ők valóban egyedi eset, nem csak a 30 interjúalanyból, de abból a több száz emberből, akikkel munkám során kapcsolatba kerültem.

„Mi volt a célod?

*Ugye a lakáskérdés, az mindig egy ilyen furcsa, mivel, hogy fizeted a lakbért, az mindig sokba kerül, és mindig úgy éreztük, hogy kidobjuk az ablakon, és eldöntöttük, hogy összespórolunk*

*pénzt és veszünk egy lakást, és ezt tavaly, másfél év után elkezdtük nézni a lakásokat, és most augusztus 18-án beköltöztünk a saját lakásunkba. Senkivel nem élünk, mindenkitől mentesen, és ezt csak Londonnak köszönhetem.*

És ezt másfél év után?

*Igen.*

Erről mesélj légy szíves, mert erről nem nagyon tudok beszámolni senkinél sem, mindenki tömegszállásra kényszerül. Mi a te fizetésed, meg mi a férjed fizetése, hogy vettetek lakást, hol vettetek, milyen feltételekkel?

*Azt kell tudni, hogy nehéz lakást találni. Londonban minden más. Otthon, ha el akarod adni a lakásodat, neked kell sokat várni a vevőkre, hogy egyáltalán megnézzék. Itt a vevők várnak a lakásokra, ez hihetetlen. Én nem hiszem el, ha nem én lettem volna benne. Olyan volt, hogy a hatodik zónától a háromig mindent néztünk. Kimentünk hetedikbe, nincs hetedik zóna, de már minden, csak legyen már lakásunk. Belementünk volna már olyanokba is, majdnem megvettünk egy elég lerobbant lakást, Isten akarta, hogy ne vegyük meg. Az a feltétel, hogy 20%-át le kell tenned cash-be a lakásnak, és állandó munkahelyed kell, hogy legyen. 20%-át ki kell fizetni, és persze megtalárod a lakást, és amikor kiválaszt téged az eladó, hogy neki megfelelsz, az egy elég furcsa, és te várod vissza a választ. Az hihetetlen, hogy most engem választ vagy nem engem, és nagyon megörültünk, amikor kiválasztottak. Akkor jön a procedúra, ami majdnem három hónapig tartott, hogy mindent átnézzek. Lehet, hogy akkor Szerbiába is belenéztek a papírjaink közé, fogalmam sincs, az olyan háttérmunka volt. Három hónapig nem történt semmi, senki nem jelentkezett. Volt ügyvédünk, volt brókerünk. Ugye ez nem flancolás, ez kell, hogy legyen, ezt fizetni kell. Meg lett, kifizettük, egy csomó pénzbe került az ügyvéd és a bróker is, de meg van, és most kevesebbet fizetünk a kölcsönre meg az egész service charge-ra, mint egy mondjuk 1000 fonttól kevesebbe jön ki.” (30 éves nő)*

Egy kicsit kevesebb, mint 1000 fontra jön ki havonta a hitel meg közös költség, de erre jönnek még a számlák, víz, villany, fűtés (200 font körül) – tehát az az összeg, amit az előző pár albérletre költött, azt itt most ők saját lakásra (mármint amiből a bank tulajdonol 80 százalékot). Viszont itt egy két szobás lakásról van szó, ami számlákkal együtt havi 2000 fontba kerülne bérlet esetén.

Ami az érdekes ebből a történetből, hogy tökéletesen leírja a londoni ingatlanpiac abszurditását, ahol a vevők várnak arra, az eladó vajon kiválasztja-e őket. Ebben a fordított világban az ingatlanügynökök jobb pozícióban vannak, mint a vevők, éppen ezért

megengedhetik maguknak, hogy felháborítóan flegmák és udvariatlanok legyenek, cseppet sem keresve a vásárló kedvét, éppen ellenkezőleg: a vevő kényszerül arra, hogy az ügynök kegyeibe férkőzzön és megpróbálja vele jó kapcsolatot kiépíteni,<sup>30</sup> különben az a leghalványabb mértékben sem fog dolgozni az üzlet létrejöttén – tudja, hogy a leendő lakástulajdonos úgyszólván egy jobb ajánlattal.

Ezzel meg is érkeztünk az ok-okozati tényezők megválaszolásához, elsősorban a kereslet-kínálat felborulásához.

London népessége 8.8 millió fő,<sup>31</sup> az agglomerációt is számolva 10.6 millió.<sup>32</sup> Az elmúlt tíz évben egymillió fővel nőtt a város lakossága miközben alig 200 000 új lakás épült, ezzel minden ötödik bevándorlóra jutott egy. A világ legrágább lakóhelye a CBRE nemzetközi ingatlan-tanácsadó „Global Living Report” jelentése szerint London, ahol hozzávetőleg 8,6 millió Ft/m<sup>2</sup> áron vásárolhatunk egy új építésű, felső kategóriás belvárosi ingatlant. Hongkong, New York és London évek óta váltják egymást a dobogó legfelső fokán, 2014-ben a brit főváros 16%-os áremelkedéssel azonban rávert a másik két világvárosra.<sup>33</sup>

A drágulás azonban nem csak a keresleti-kínálati oldal egyensúlytalanságának köszönhető, hanem az idegen tőke spekulatív manipulációjának is: az ingatlanpiac fele részben külföldiek által uralt a fővárosban.<sup>34</sup>

---

<sup>30</sup> Hugo Beardsall: Estate of Mind: The Property Investor’s Guide to Building Relationships with Estate Agents. <https://www.amazon.co.uk/Estate-Mind-Property-Investors-Relationships-ebook/dp/B0765PCHXP> (Download: 08.06.2018.)

<sup>31</sup> Evening Standard: London Population surges to all-time high of 8.8 m. Source: <https://www.standard.co.uk/news/london/london-population-surges-to-alltime-high-of-88m-a3570641.html> (Download: 09.06.2018.)

<sup>32</sup> World Population Review: London Population 2018. Source: <http://worldpopulationreview.com/world-cities/london-population/> (Download: 09.06.2018.)

<sup>33</sup> 24.hu: Nagyon durvák a londoni lakásárak. Forrás: <https://24.hu/fn/gazdasag/2015/01/13/nagyon-durvak-a-londoni-lakasarak/> (Letöltés időpontja: 2018.06.09.)

<sup>34</sup> The Guardian: Why building more homes will not solve Britain’s housing crisis. Source: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2018/jan/27/building-homes-britain-housing-crisis> (Download: 09.06.2018.)

A két folyamat együttesen csillagászati magasságokba repítette a londoni árakat, elérhetetlenné téve az átlagos angol családoknak is: 266 százalékos fizetésemelés lenne szükséges számukra egy lakásvásárláshoz.<sup>35</sup>

A Mirror cikke szerint egy takarítónak 102 évébe kerülne összespórolni a pénzt az előlegre.<sup>36</sup> Egy óvónőnek 53 évébe. Nem kifizetni, csupán lerakni az előleget. Tűzoltók, tanárok, rendőrségi tisztviselők, dolgozók milliói számára elérhetetlen a saját otthon vágya – ezzel a lakástulajdonosok számát 30 évvel ezelőtti mélypontra süllyesztve – figyelembe véve a tényt, hogy az átlagos UK lakásárak 273.000 font (ez több mint 109 millió forint) körül vannak, ami 12-szerese az átlagos éves fizetésnek, ezzel szemben a bankok csak egy dolgozó éves fizetésének négyszeresét adhatják kölcsön. Már ez a szakadék is áthidalhatatlannak látszik, de a londoni lakásviszonyok ennél még sokkal drasztikusabbak, rakétasebességgel produkálva évi 16-20 százalékos áremelkedést.

Így könnyű belátni ennek a folyamatnak az önmagát gerjesztő voltát:

1. Az átlag (angol) ember nem tud lakást vásárolni, nem csak azért, mert egy élet munkája is kevés lenne az előleghez szükséges tőke megtakarítása, hanem mert maga a bank sem kölcsönözhet akkora pénzüsszeget, amit a dolgozó egész egyszerűen nem engedhet meg magának. Ebben a legfájdalmasabb paradoxon, hogy vásárolni sokkal kevesebbe kerül, mint bérelni, a jelzáloghitelek a valaha volt legalacsonyabb százalékon vannak, így a havi részletek kifizetése jóval alatta van a bérleti díjaknak.

2. A populáció a bevándorlás kapcsán óriási növekedést mutat, míg az újonnan épült lakások ennek a keresletnek még az ötödét sem tudják kielégíteni. Ez természetesen tovább generálja az ingatlan és bérleti díjak mértékét.

3. Így nem csoda, ha a külföldi tőke mágnesként koncentrálódik a fővárosba, orosz, kínai, amerikai befektetőket vonzva. Ez még azt a veszélyt is magában rejti, hogy ők még az ingatlan kiadásával sem foglalkoznak - létrehozva ezzel az elhagyatott szellemházakat s elvéve ezzel még több lakhelyet még a bérlői piacról is -, eleve az ingatlan értékének

---

<sup>35</sup> MailOnline: Average worker would need a MASSIVE payrise of 266% to buy a home in London as prices spiral out of reach. Source: <http://www.dailymail.co.uk/property/article-3459842/Average-London-worker-needs-266-pay-riseto-buy-home.html> (Download: 09.06.2018.)

<sup>36</sup> Mirror: Housing crisis: It would take a cleaner 102 YEARS to save for a house in London. Source: <https://www.mirror.co.uk/news/ampp3d/housing-crisis-would-take-cleaner-5646112> (Download: 09.06.2018.)

növekedésével spekulálva, ami önmagában busás hasznot termel (a pénz még álmukban is dolgozik nekik).

4. A külföldi befektetőkön kívül tehát jóformán csak a gazdagok engedhetik meg maguknak, hogy lakást vásároljanak. Ily módon az átlagember mindenképpen bérletsre kényszerül, aki pedig bérleményre alkalmas lakással rendelkezik, gátlástalanul árat diktál egy óriási kereslettel rendelkező piacon. Ennek halmozott fokozása: a jómódú embernek nem is kell saját pénzét lakásvásárlásra áldoznia, lévén a bank örömmel bocsát forrásokat számára, ami persze garantáltan nagy hasznot fog termelni figyelembe véve a havi törlesztő részletek és bérleti díj közötti nagy különbséget. Amit a nálánál jóval szegényebbek fizetnek meg.

5. Ez természetesen arra fogja sarkallni, hogy a bank pénzét használva minél több ingatlanra tegyen szert. Amivel újra felhajtja a lakások árát, pénzt keresve már a vásárláskor az ingatlan növekedésének értékével, az már csak bónusz, hogy még havi bevétel is termelődik számára a bérelője által. Egyre inkább vezető pozícióba kerül, hogy diktálja a bérleti díjakat illetően, amit meg is tesz. Miközben ő gyarapszik, a bérelő egyre nagyobb távolságba kerül attól a ponttól, hogy valaha is lakástulajdonos legyen. Pedig az már a folyamat kezdetén is elérhetetlen volt számára.

A The Guardian cikke egyenesen új arisztokráciáról, a főbérelőkről beszél, ugyanolyan kétpólusú világba helyezve őket, mint annak idején a főúr volt és az inasa, csak itt most a „bérelői generáció” az, aki kiszolgálja őket.<sup>37</sup>

Nem kérdés, ha a lakásvásárlás még az angolok számára is kívül esik a megfizethetőségi rátán, az a bevándorlók részére még kevésbé lesz elérhető, beleértve ide a magasan képzett, magas beosztásban elhelyezkedő migránsokat. Visszatérve az agyelszívás jelenségére, London mindig is vonzotta a világ minden tájáról származó tehetségeket, hozzájárulva ezzel gazdaságuk gyarapításához. Ez a folyamat visszajára látszik fordulni: ezek a migránsok készek elhagyni Londont magas lakásvásárlási és bérleti díjaik miatt,<sup>38</sup> kalkulálva más országokkal, ahol a fizetésük nagyobb hányadát tudják elkönyvelni megtakarításként.

---

<sup>37</sup> The Guardian: For Generation Rent, this housing crisis is far from over. Source: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2018/feb/15/generation-rent-housing-crisis-buy-to-let-first-time-buyers> (Download: 09.06.2018.)

<sup>38</sup> London First: Moving Out. How London's housing shortage is threatening the capital's competitiveness. Source: <http://www.londonfirst.co.uk/wp-content/uploads/2014/09/Moving-Out-Final.pdf> Download: 09.06.2018.)

Az alacsony szintű szektor migránsai azonban nem ilyen rugalmasak, már csak korlátozott anyagi lehetőségeik miatt sem. Ők ott próbálnak túlélni, amit eredetileg célszágként határoztak meg, még ha ehhez komfortzónájuk és igény szintjük teljes feladása is szükségeltetik.

Ezt a fajta túlburjánzó keresletet és kétségbeesett megoldásra való hajlandóságot realizálva és kapzsi módon kiaknázva született egy újfajta módszer, ahol tulajdonlás nélkül is óriás profitot lehet felhajtani egy ingatlanból. A recept a következő: vegyünk egy tipikus angol viktoriánus sorházat, ami kétszintes, eredetileg kétgyermekes családokra lett tervezve. Mint ilyen, rendelkezik a földszinten egy nagy nappalival, egy nagy ebédlővel, egy konyhával, az emeleten pedig egy fürdőszobával, egy nagy hálószobával (a szülőknek), egy majdnem olyan naggyal (a nagyobbik gyermeknek) és egy kicsivel (a kisgyerekeknek).

A magyar vállalkozók, a nappalit és étkezőt átkonvertálva két nagy hálószobává, máris kapnak négy dupla szobát és egy szinglit.

Ház bérleti díja (család bérlése esetén): 2.000 font (800.000 forint)

Az árszabásban meghatározó, hogy távoli zónában van, rossz környéken, erősen felújításra szorul, a bútorok viseleteseek.

Konverzió után, szobánként kiadva:

Négy dupla szoba:  $4 \times 736 = 2.944$  font

Egy Szingli szoba:  $1 \times 520 = 520$  font

Összesen: 3.464 font

Nyereség:  $3.464$  (beszedett bérleti díj) –  $2.000$  (kiadott bérleti díj) = 1.464 font

Felhívnam a figyelmet rá, hogy ebben az esetben még csak 9 embert helyeztünk el a lakásban, de a történetek általában 10-12 főről szóltak. Hogy lehetséges ez? Mint már említettem, a vállalkozók leleményessége az alaprajzot illetően rendkívül fejlett, s igyekeznek megtalálni a módját, hogy minél több szobát adjanak ki. Például úgy, hogy a konyhából levágnak egy részt. Vagy a belső falakat mozgatják, ha az ablakok engedik még egy szoba kialakítását.

Olyan házak is találhatóak, ahol a földszinten van még egy dolgozószoba, illetve léteznek háromemeletes házak is, ahol a tetőtérben még két szoba helyezkedik el.

A skála tehát széles, de vegyük alapul a már tipikusnak említett példát. Azt láttuk, mekkora az ő általuk fizetett és az ő általuk beszédett bérleti díjak közötti különbség. De vajon ez tiszta nyereség? Lévén hogy felújítási munkálatokat nem végeznek, ha valami elromlik, nem szerelik meg illetve nem vesznek újat helyette, kártevők irtását nem végzik el, így a normál esetben lévő legnagyobb költségekkel nem kell számolni. Egy online szobahirdetés ingyenes, tehát reklámért sem kell fizetni, telefonon őket hívja az érdeklődő, az se nekik jelentkezik költségként. Viszont kell egy ember, aki kimegy és bemutatja az érdeklődőknek a szobákat, valamint beszédi a bérleti díjakat. Mivel a bérlői fluktuáció nagy, hiába intenek könnyű szerrel búcsút mindenkinek gondolván száz másik vár a helyére, az a másik nem biztos, hogy azonnal be tud költözni, így aztán lesznek kieső napok/hetek. Az nagyon óvatos becslés, ha azt mondom, tisztán 1000 font bevétellel számolhatunk házanként. Az ilyen házakban lakók általában ennyit keresnek havonta. Csoda, ha ezek után sokan nem is álommunkában gondolkodnak?

„Akkor számodra mi lenne az úgymond álommunka itt Londonban?

*Sokat gondolkodtam rajta, szeretnék házakat nyitni, esetleg. Ugyanúgy, ahogy a Landlordomtól tanulva, nem olyan színvonalon, kicsit jobban, de ez egy nagyon jó dolog. Házakat nyitni, magyarokat kihozni, nyilván akkor is jönnek ki, amikor én odajutok. Segíteni rajtuk, mert tudja az ember, hogy milyen az, amikor neki kell indulni valaminek. És nyilván jó pénz is van benne, tehát ez egy jó dolog.*

Hogyan lehet szerinted ezeket a házakat megtölteni?

*Kell egy jó kapcsolat. Otthoni kapcsolat, de ismerősökkel is meg lehet tölteni szerintem, annyian akarnak mozdulni, kijönni, hogy ha összegyűjtik a pénzt, akkor mindenkinek az ismerősei közt, akkor vannak olyanok, akikkel, esetleg... és kapásból fel lehet tölteni a házat egy 8 emberrel, egy 6 emberrel, biztos vagyok benne.*

És mi kell ahhoz, hogy te egy házat nyissál?

*Rengeteg pénz, első körben. Kellenek itt is kapcsolatok, mivel ezek a házak úgy működnek, hogy nyilván nem fogom tudni megvenni a házakat, mert nagyon, nagyon csillagászatiak itt*

*kint az árak, a házárok, kell találni egy olyat, hogy kiadja a landlord neked, hogy tovább adhasd. És hogy ebbe a te landlordod belemenjen. És nyilván ez nem lesz könnyű. Tehát ezután nagyon utána kell nézni, viszont, mint ahogy mondtam, és a landlordom a főnököm is egyben, biztosan fog segíteni, sőt, már így két magyart kiemelt ebből a... ebből a pincér szakmából. Ugyanazt csinálták a srácok, mint én, kb. ugyanakkor jöttek ki, mint én, és most ott tartanak, hogy öt ház van Londonban, és ő segített nekik. S én ebben bízom, hogy őrajta keresztül, egy kis tőkével, meg lehet majd próbálni idővel.” (22 éves nő)*

*„A világ legnagyobb ingatlan üzletét Londonnak hívják. Nem is karrierre törekszenek az emberek, hanem mindenki landlord akar lenni.*

Mivel ez a kitörési pont.

*Igen. Ez egy hatalmas nagy ilyen maffia biznisz. Mondjuk, én ezeket is szabályoznám. 12-en laknak egy házban. 10-en, 11-en, egy WC-vel. Én ezt nem is engedném, ellenőriztetném. Méltóságon aluli. Az embernek kell egy bizonyos négyzetméter, amire szüksége van.” (29 éves nő)*

A fentebb hiányolt szabályok léteznek. Egy házat kiadni szobánként ugyanis legális, de éppen mivel sok ember zsúfolódik be fokozottan veszélyes, ezért rengeteg szabályozáshoz és hatósági engedélyhez kötött.

A tömegszállások kialakulása tehát két folyamatnak köszönhető: az egyik az ingatlanok olyan mértékű drágulása, melyben az egyének egész egyszerűen nem engedhetik meg maguknak, hogy saját lakást vegyenek vagy béreljenek; a másik a népességrobbanást nem követő új ingatlanok építése – a hiányt kompenzáló egy tömegszállás, ahogy a nevében is benne van, sok embernek nyújt menedéket, így kihasználtság szempontjából előnyös.

Ugyanakkor éppen a kihasználtság miatt az esély, hogy valaki vagy valakik sérülnek, nagy, márpedig tömegszállásnak minősül egy ház amennyiben (Housing Act 2004, s254): 3 vagy több ember él benne, több mint egy háztartást formálva és megosztják egymással a közös helyiségeket, mint WC, fürdőszoba, konyha.



Nagy tömegszállásnak minősül egy ház amennyiben: 3 emelet magas, 5 vagy több bérlő, illetve 2 vagy több család él benne, több mint egy háztartást formálva és megosztják egymással a közös helyiségeket, mint WC, fürdőszoba, konyha. Egy háztartás lehet egyedüli személy vagy ugyanannak a családnak a tagjai együtt élve.<sup>39</sup>

Minden nagy tömegszállás esetén a főbérlőnek bizonyos színvonalnak és kötelezettségeknek kell eleget tennie. A helyi önkormányzatnak kötelessége betartatni ezeket a szabályokat, kényszerítve a főbérlőt korrekcióra azokon a területeken, amelyeket nem találtak kielégítőnek.

Minden nagy tömegszállás engedélyhez kötött, amit a helyi önkormányzatnál kell megigényelni. Amennyiben a főbérlő egy engedély nélküli tömegszállást működtet, hatalmas bírságra kell számolnia az önkormányzattól (ez kiterjedhet egészen 20.000 fontig), arról nem is beszélve, hogy a bérlők visszaigényelhetik a teljes vagy részleges bérleti díjat az előző évre visszamenően. Amennyiben a főbérlőnek van engedélye, de egy vagy több kondíció nem felel meg az engedélyben megszabottaknak, úgy kondícióként 30.000 fontig megbírságozhatják.

Mikor a helyi önkormányzat kiad egy engedélyt, akkor nem csak az épület állapotát és tűzvédelmi előírások betartását elemzik, hanem magát a főbérlőt is: nem csak a bűnügyi nyilvántartást ellenőrzik, nézik a képességeit és kompetenciáját, hiszen sérülékeny emberekért lesz felelős.

Még ha az ingatlan kisebb is és kevesebb ember él benne, lehet, hogy akkor is engedélyhez kötött: ez minden esetben a helyi önkormányzat döntése, hogy milyen követelményrendszer mentén operál, tehát minden esetben ellenőrizni kell az adott területhez tartozó szabályokat. Egy engedély 5 évig érvényes, lejártá előtt újítani kell.

Az engedély megadásához és megtartásához a következő feltételeknek kell eleget tenni:<sup>40</sup>

Nézik a ház alkalmasságát a bérlők számának függvényében (felszereltség, méret). Ahol a WC külön van a fürdőszobától, ott 5 emberre kell számolni egyet. Ahol belül van ott 4 az

---

<sup>39</sup> Gov.uk: Private renting. Houses in multiple occupation. Source: <https://www.gov.uk/private-renting/houses-in-multiple-occupation> (Download: 09.06.2018.)

<sup>40</sup> Gov.uk: House in multiple occupation licence. Source: <https://www.gov.uk/house-in-multiple-occupation-licence> (Download: 09.06.2018.)

egyhez az arány. Milyen mértékben sérül ez a szabály, mikor 10-12 ember használ egy mosdót?

A minimum négyzetméter szingli szoba esetében 9, míg dupla szobánként 11. Újra: nagyon jellemzőek az 5-6 négyzetméteres dobozszobák, melyekben a heverőn kívül még lépéstávolságnyi hely sincs, alkalmatlanná téve további bútorzat beiktatására.

Tűzvédelmi előírások: vészkijárat, tűzjelző, tűzvédelmi ajtók, vészvilágítás, tűzoltó eszközök. Mindebből a tömegszállásokon találkoztam tűzjelzővel – ami elemmel volt működtetve, amit sosem cseréltek benne. Mikor az elem lemerül, egy ideig pirosan villog és csipog, majd elhallgat. Pontosan az ilyen emberi gondatlanság miatt előírás az áramba bekötött jelző. A bútorzatnak is égésgátló anyagból kellene lennie, amin szerepel a gyufa szimbólum – hiú ábránd volna ilyesmit várni a magyar tömegszállásoktól.

Biztonsági bizonyítvány elektromos- és gázkészülékekre, utóbbit évente kell megújítani és megküldeni az önkormányzatnak, előbbi kérésre kell bemutatni (hozzávetőlegesen 5 évente egyszer).

Ezen felül létezik a letéti védelmi rendszer,<sup>41</sup> melyben a kaució egy a főbérlőtől külön számlára kerül, biztosítva ezzel a bérlőket, hogy bizonyosan visszakapják pénzüket a bérlemény végeztével, amennyiben fizették a bérleti díjat és számlákat és nem okoztak kárt az ingatlanban.

Továbbá azok a főbérlők, akik legálisan és minden szabályt betartva tevékenykednek, csatlakoznak a Nemzeti Főbérlő Szövetséghez,<sup>42</sup> önként vállalva, hogy monitor alá esnek, tudván hibát nem lehet találni működésükben. A bérlők nyilvánvalóan sokkal szívesebben és nagyobb bizalommal fordulnak az ilyen főbérlőkhöz, hiszen jogaik maximálisan biztosítva vannak. Mivel az ilyen főbérlők általában jóval magasabb színvonalú életteret biztosítanak, a bérlők hosszú távon maradnak, elkerülve ezzel az üresen álló szobákat/ingatlanokat és vele együtt a kieső bérleti díjat.

Nézve a definíciót mi minősül nagy tömegszállásnak, ami engedélyköteles, a magyar vállalkozók tehát megszegték a szabályt vagy sem? Minden házban van egy földszint és egy

---

<sup>41</sup> Gov.uk: Deposit protection schemes and landlords. Source: <https://www.gov.uk/deposit-protection-schemes-and-landlords> (Download: 09.06.2018.)

<sup>42</sup> National Landlords Association: Local Authorities Home. Source: <https://landlords.org.uk/local-authorities-home> (Download: 10.06.2018.)

emelet. Ahol pincszint is van, és ki van adva, illetve ahol tetőtér van, és ki van adva, az máris háromemeletesnek minősül és egyértelműen engedélyköteles. Akkor tehát ami csak 2 emeletes, az máris legális? Legális olyan szempontból, hogy nem engedélyköteles. (Ez viszont most fog megváltozni, éppen az ilyen főbérlők üzelveinek meggátolása céljából, amilyenekről ez az írás is szól, hogy többé ne tudjanak kibújni a köteleességek alól.)

Ugyanakkor az, hogy nem engedélyköteles, nem azt jelenti, hogy mindenféle szabályozási rendszer nélkül működhet. Ebben az esetben a tömegszállások üzemeltetésének szabályozása (Regulations 2006 No 372)<sup>43</sup> vonatkozik rájuk, ami ugyan nem számláz 30.000 fontos büntetést kritériumonként, „csak” 5.000 fontosat, ez azonban még mindig elég ahhoz, hogy egy bejelentés és ellenőrzés során a magyar vállalkozónak az éves bevétele elússzon. Felelősség tekintetében kényszerítő erejű, a bírság azonnali eljárást követel és a főbérlő nem állhat elő azzal az indokkal, hogy nem tudott erről a szabályozásról.

Azt lehet mondani, szinte teljes egészében lefedi azt a követelményrendszert, amit az engedélyezés támaszt, azzal a markáns kivétellel, hogy nem kötelez tűzvédelmi ajtók beépítésére (ami hatalmas költség az engedélyköteles tömegszállások átalakításánál). Ezen felül viszont ugyanaz a tűz-, elektromos- és gázvédelmi előírások vannak, tehát ugyanúgy a bérlők védelmének szolgálatában áll, hiszen fokozott veszélynek vannak kitéve; és ugyanúgy a megfelelő életkörülmények szolgáltatása és annak fenntartása áll, vagyis jó kondícióban lévő ingatlant és bútort kell biztosítani és azt folyamatosan karbantartani. A magyar vállalkozók még a szabály első pontját sem tartják be, ami kötelezi az ingatlant menedzselő személy nevét, címét és telefonszámát az ingatlan mindenki által elérhető és jól látható pontjára kihelyezni.

A fentebb leírtak kapcsán a következő kérdések merülnek fel:

Ha mindez ilyen jó üzlet, a tulajdonos vajon miért engedi át a lakását? Miért hagyja learatni a nagy hasznot másnak?

---

<sup>43</sup> Legislation.gov.uk: Housing, England. The Management of Houses in Multiple Occupation (England) Regulations 2006. Source: [http://www.legislation.gov.uk/uksi/2006/372/pdfs/uksi\\_20060372\\_en.pdf](http://www.legislation.gov.uk/uksi/2006/372/pdfs/uksi_20060372_en.pdf) (Download: 10.06.2018.)

The Landlord Law Blog: HMO legal basics – the Management. Source: <http://www.landlordlawblog.co.uk/2014/07/17/hmo-legal-basics-the-management-regulations-1/> (Download: 10.06.2018.)

A válasz csak kis mértékben az, hogy mert amatőr és nem látja át a lehetőségeket, s aláír egy olyan szerződést melyben kiengedi a kezéből a saját ingatlana feletti irányítást, míg ha anyagilag (10-12 ember használatával az ingatlan le lesz lakva) vagy jogilag (pl. az egyik bérlőről kiderül, hogy droggereskedő, s a szomszéd feljelenti) kár származik, őt vonják majd felelősségre.

Nagyobb részt a garanciális bérleti díj rendszere<sup>44</sup> teszi vonzóvá a tulajdonosok számára, akik egy olyan passzív bevételi forrásra vágnak, amiért a kisujjukat sem kell mozdítani. Így ők megkapják azt a bérleti díjat, amit normál esetben egy család fizetne nekik, viszont többé nem kell a bérleti díj beszedésével foglalkozniuk, és ami még fontosabb: nem lesznek kieső időszakok. Amennyiben tájékozottak, és olyan szerződést írnak alá, melyben pontosan rögzítik a jogokat és köteleességeket, ez akár előnyös is lehet számukra. Amennyiben nem így történt, a buktatók száma végtelen, ezért is mondja a Guardian cikke, hogy ez nem csak a szobát bérlők szemszögéből „etikailag kétséges gyakorlat”, hanem egyben egy „legális fiaskó” a tulajdonosok számára.<sup>45</sup>

A legfontosabb kérdés mindig az, kinek a felelőssége a karbantartási és felújítási munkálatok elvégzése. Ha elromlik a bojler, leszakad a lépcső és koszos lesz a fal, ki az, akinek mindezekről gondoskodnia kell. Ha nem lett belefoglalva a szerződésbe, a tulajdonos felemeli a kezét, mondván, nem az én kasszámba folyik be a nagy haszon belőle, a főbérlő pedig szintén felemeli e kezét, mondván, nem az ő ingatlana. Így aztán senki nem tesz semmit.

Jogilag ki lesz a felelős, ha a bérlők hangoskodnak és a szomszéd feljelenti őket? Ha a tömegszállás voltához kapcsolódó szabályokat nem tartják be, és az önkormányzat egy ellenőrzés során kiállít egy méretes büntetési csekket? Az (al)főbérlő kerekre old, a tulajdonostól pedig behajtják a büntetést, még ha ehhez el is kell zálogosítani az ingatlanát.

Ha ilyen szigorúak a szabályok, megéri-e csinálni?

Ezen szabályok betartása mellett lehet busás hasznot termelni. Egész egyszerűen azért, mert nem lesz üresen álló szoba, így kieső bérleti díj sem. Levezettem, hogy az 1500 font

---

<sup>44</sup> The Property Landlord: The pitfalls of Guaranteed Rental Schemes. Source: <http://www.thepropertylandlord.co.uk/pitfalls-guaranteed-rental-schemes.html> (Download: 10.06.2018.)

<sup>45</sup> The Guardian: Rent to rent, the latest property get-rich-quick scheme. Source: <https://www.theguardian.com/money/2013/jun/29/rent-to-rent-property> (Download: 10.06.2018.)

bevéteiből 500-at le kell számolni a kieső bevétel és a nagy menedzsment díj miatt. Ugyanis rengeteg időt és energiát felemészt hetente kopogni mindenki ajtaján megkapni készpénzben az éppen aktuális bérleti díjat – mikor az érkezhette a bankszámlára is. Különösen egy olyan bérlői kör esetében, akiknek óriási feladatként tornyosul ennek a pénznek a kitermelése, így aztán igyekeznek bujkálni és megszökni a felelősség elől. Szintén időrabló tevékenység folyton hirdetni, telefonokra válaszolni, majd az érdeklődőknek a szobát bemutatni.

Jó gyakorlatot folytatása mellett a menedzsment díj majdhogynem nullára csökken, mivel a bérlők évekig megtarthatóak – tiszta, jó minőségű, biztonságos környezetben élnek, eszük ágában sem lesz távozni. Jogilag rendezett, tehát ottiltüket bármikor használhatják referenciaként, akár bérelni vagy vásárolni kívánnak ingatlant, hiszen az elismervény hivatalos – maga a bankátutalás. Az előlegük védett számlán van, a szerződésük érvényes, anyagilag és jogilag is biztonságban vannak. Elektromos eszközök meghibásodásának bejelentése esetén az ilyen gyakorlatot folytató főbérlők azonnal reagálnak és gyorsan kicserélik egy jó minőségű vadonatújra (aminek hosszú az élettartama), tudván a bevételhez képest ez a költség elenyésző, ugyanakkor segít a folytatólagos jó kapcsolat fenntartásában a bérlővel (aki így tovább marad). Ebben az esetben az adóval együtt is kevesebb, mint 500 fontot kell leszámolni a nyereségből miközben mindkét fél elégedett; míg rossz gyakorlat üzése esetén az egyik fél aránytalanul nagy bevételhez jut, a másik felet minden szempontból vesztesnek hagyva.

Ha a magyar vállalkozók ennyire rosszak, miért nem jelentette fel őket senki sem?

A magyar bérlői réteg ugyan sokszorosán veszélyeztetett: nem ismerik az ország jogi és egyéb szabályozásait (honnan is ismernék, idegen országban vannak idegen gyakorlattal); a jogi érdekérvényesítés is problémákba ütközne, hiszen a szerződések nevetségesek (már ha vannak), a bérleti díjért kiállított elismervény pedig egy nem hivatalos papírdarab (már ha adnak); mindez társulva a nyelvi kommunikációs korlátokkal és az alacsony szintű munkavégzésből fakadó szellemi, lelki és anyagi sérülékenységgel. Mégis: ezek a vállalkozók olyan régóta gyűjtenek olyan sok ellenséget, soha nem akadt a 10-12 lakóból házanként legalább egy, aki utánanézett volna, milyen intézkedéseket lehet foganasítani ellenük, rendelkezett volna (vagy megkért volna valakit, aki rendelkezik) nyelvi tudással, hogy ellenlépéseket tegyen és érdekeit érvényesítse?

Kell lennie egy bizonyos faktornak, ami a negatívumok hosszú során túl némi pozitívumot helyez a mérleg másik serpenyőjébe; s ennek csak egy szelete az a tény, hogy a mi hagyományosan zárt nemzetünk idegenben is megőrizte zártságát, etnikai koncentráció tapasztalható lakó- és munkahely terén egyaránt, ami ugyan nagyobb biztonságérzetet ad sérülékeny helyzetükben, ugyanakkor gátat is vet fejlődésüknek, hogy rendszer- és nyelvi szinten jobban beilleszkedve megfelelőbb készségeket fejleszthessenek ki új környezetükben.

A válasz sokkal inkább az anyagi lehetőségekben keresendő, melyek – legalábbis kezdetben mindenképpen – korlátozzák őket, s szinte belekényszerítik a magyar vállalkozók használatára, akiket ily módon akár „hasznos élősködőknek” is nevezhetnék.

Angol ügynökség kapcsán felmerülő költségek stúdió lakás bérlése esetén:

Szerződés kötési díj: 250 font

Referenciák/kezesek ellenőrzése: 50 font

Bérleti díj (1 havi): 1.000 font

Előleg (6 heti): 1.500 font

Összesen: 2.800 font (1.120.000 forint)

Zárójelben jegyzem meg, hogy a fenti példa rögtön megválaszolja azt a kérdést is, hogy ha a tömegszállások üzemeltetése ilyen jó üzlet, miért nem csinálja mindenki: abban az esetben a kezdeti költség a fentebb felvázoltaknak a duplája, hiszen 2000 fontos vagy a fölötti házbérleményekről beszélünk. Vagyis egy kezdeti több mint 2 millió forintos költséghányaddal számolva még csak egy havi bérleti díj kerül rendezésre (a többi előleg és egyéb díjak), ami nem tartalmazza az energiaszolgáltatók számláit; plusz kalkulálni kell, hogy nem az első naptól fog a ház teljes kapacitással működni, a következő havi bérleti díj (800.000 forint) pedig hamarosan esedékes.

De térjünk vissza a frissen bevándorolt, egyszerű bérlő szemszögéhez: nyilvánvaló tény, hogy ilyen tőkével nem rendelkezik, különösen nem a migráció okozta költségek kifizetése után. Még ha anyagilag képes is lenne finanszírozni, akkor is elbukna a szigorú

követelményrendszeren: az angol ügynökségek ellenőrzik a jövedelem terhelhetőségét (ez alacsony szintű munkák esetén azonnal kizáró ok) és referenciát kérnek az előző főbérlőtől (szerződéssel és számlákkal is igazolva). Mivel újonnan érkezettként ilyen referenciával nem rendelkezik, ki kell jelölnie egy embert (magas jövedelemmel), vagy kettőt (közepes jövedelemmel), akik kezeskednek érte – nem fizetés esetén a bérleti díj tőlük kerül levonásra. Még ha a jelöltnek vannak is ismerősei Londonban, sem biztos, hogy vállalják érte a kockázatot, vagy épp rendelkeznek olyan bevétellel, amivel vállalhatnák. Ne feledjük: Londonban hatalmas a túlkereslet, így a főbérlők megengedhetik maguknak, hogy válogassanak a jelöltek között - természetesen olyan személy mellett fognak dönteni, aki minden szempontból ellenőrzött és megfelel a kritériumoknak.

Ezzel szemben mit kínálnak a magyar vállalkozók? Mindössze kétheti előleget és egy heti bérleti díjat követelnek; sem referenciát, sem kezeset, sem jövedelemigazolást nem kérnek. Amennyiben a jelölt egyedülállóként nem tud (vagy nem akar) megfizetni egy szingli szobát, úgy osztott szobában a költségei lényegesen alacsonyabbak lesznek.

Ugyanakkor a kezdeti rászorultság nem szabadna egyenlőnek lenni a végleges ott ragadással, hiszen a magyar vállalkozók csak annyiban „hasznos élősködők”, amennyiben valaki a kezdeti esetlen lépéseit teszi Londonban (különösen, ha szállását Magyarországról foglalta le velük, elkerülve ezzel kiutazáskor a szállodaköltséget). Amint a migráns kereset tekintetében stabilizálódik, tovább kellene, hogy lépjen, hiszen angol ügynökségen keresztül is lehet szobát bérelni, nem csak lakást. Továbbá, amennyiben a jelentkező nem kívánja kifizetni a magas közvetítői díjakat, közvetlenül a tulajdonostól is lehet bérelni, ingatlaniroda igénybevétele nélkül.

Ha csak a magam példájából indulok ki:

Korábban egy alacsony szintű kerületben laktam, az annak megfelelő lakókkal és környezettel. A ház és bútorok állapota minőségben aluli volt, mindenki (én is) alacsony szintű, fizikai munkában dolgozott, a fürdőn 10-en osztoztunk, a konyhán 15-en (ha az 5 patkányt is beleszámolom), a menedzsmint nem teljesítette a legalapvetőbb emberi szükségletekből fakadó kéréseket (például rágcsáló irtás, de említhetném a porszívó hiányát is egy olyan házban, ahol mindent padlószőnyeg fed).

Most egy kifejezetten jómódú környéken lakom, ennek megfelelően az önkormányzat nagy gondot fordít a köztisztaságra és a zöld környezet kialakítására. A lakást hirdetésen keresztül

találtam, 650 fontos havi díjért bérltem (egy dupla szoba ára a magyaroknál 750 font) közvetlenül a lengyel tulajdonostól, aki tagja a Nemzeti Főbérlő Egyesületnek, előlegemet pedig a letéti védelmi rendszerben helyezte el. A lakás frissen felújított, a bútorok vadonatújak benne, s a tulajdonos nem csak teljesítette a nagy íróasztalra való kívánságomat, hanem engedte, hogy az irodai széket magam rendeljem meg (ő fizette). A napos, jó kilátással rendelkező szobámon túl van egy hatalmas nappali, étkezővel és nagy képernyős TV-vel. Fürdőn/konyhán mindössze négyen osztozunk. Mikor egy lakótársam porszívót igényelt (pedig volt a lakásban egy működőképes), a tulajdonos másnapra odahozott egy vadonatúj, drága modellt, nagy szívóerővel.

Az elégedettségi rátám magassága azonban csak a korábbi környezetemmel való összehasonlításban releváns, hiszen még mindig csak szoba bérléséről beszélek. A körülmények jóval magasabb színvonalat képviselnek, ugyanakkor kevésbé feledhető: a magánszféra továbbra is sérül.

Ezzel be is zárul a kör, ha londoni lakáskrizisről beszélek, ugyanis nem csak az alacsony szintű munkakörökben dolgozó migránsok kényszerülnek közös lakásban élni másokkal, hanem a magasabb jövedelemhányaddal rendelkezők is.

Londoni átlagbér (éves bruttó): 27.271 font (10.908.400 forint)

Londoni átlagbér (havi nettó): 1827 font (730.800 forint)<sup>46</sup>

Ingatlanközvetítő ügynökségek/Nemzeti Főbérlő Egyesület által ajánlott formula főbérlők számára annak kikalkulálására, bérlőjük milyen mértékű havi bérleti díjat engedhet meg magának:

Havi bérleti díj x 12 x 100 : 35 = fizetés, amit meg kell keresniük

Egy stúdió lakás bérlése esetén ez a következőképpen néz ki:

$1000 \times 12 \times 100 : 35 = 34.285$  font (éves bruttó fizetés)

<sup>46</sup> GQ: Are you better than the average man? Source: <http://www.gq-magazine.co.uk/article/average-uk-salary> (Download: 11.06.2018.)



Az „átlagbér” természetesen tartalmazza a milliárdos cégek csúcsvezetőinek vagy épp a kormányzati tisztségviselőknek kiutalt óriásfizetéseket is, miközben a tényleges átlagember megközelítőleg sem rendelkezik olyan keresettel. Az Egyesült Királyság területén a brókerek helyezkednek el a csúcson évi 133.677 fontos keresetükkel, őket követik a cégek felsővezetői (107.703), a pilóták és gépészmérnökök (90.146), majd a marketing és értékesítési vezetők (82.962). A spektrum ellenkező végpontján az eladók (10.296), fodrászok (10.019), takarítók (7.919), felszolgálók (7.554) és báros dolgozók (7.404) keresete szerepel.<sup>47</sup>

A fenti példa alapján könnyű kiszámolni, hogy még jó fizetés esetén sem garantált a lakásbérlés luxusa, épp ezért alakulhatott ki a tömegszállások működtetésének gyakorlata. A különbség, hogy vannak, akik ezt magas színvonalon űzik, s vannak, akik szándékoltan nem. A migránsok feladata kellene legyen, hogy ezt átlássák, s mind munkavégzés, mind szállás terén próbáljanak bejárni egyfajta fejlődési fokozatot. Ennek legfőbb feltétele, hogy egyáltalán keresni kell a lehetőségeket – s mi magyarok ebben bukunk el leginkább.

---

<sup>47</sup> GQ: Are you better than the average man? Source: <http://www.gq-magazine.co.uk/article/average-uk-salary> (Download: 11.06.2018.)

### III.

#### Munkaolimpia

##### A londoni munkaerőpiac kizsákmányolási technikáinak antropológiája

A 2016-os riói olimpián Hosszú Katinka első arany érmével világcsúcsot döntött 400 méter női vegyes úszásban, két másodperccel ráverve az addigi rekordnak számító Ye Shiwen eredményére.

„Nem pusztán megdönteni akartam a rekordot, meg akartam semmisíteni” – nyilatkozta utána a sajtónak.<sup>48</sup>

A tized és századmásodpercek világában ez óriási eredménynek számít, Katinka azonban nem állt itt meg, s további két arany és egy ezüstérmet szerzett be.

Újra: a hasonlat pusztán nagyságrendi – ilyen teljesítményt vár el dolgozóitól a londoni munkaerőpiac. Nem azt kívánják, hogy a dolgozók megdöntsék a korábbi munkaerő teherbírását; azt akarják, hogy minden létező dimenziót megsemmisítsenek, amiről valaha is azt hitték, az az emberi teljesítőképesség határa. És miután ez megtörtént, újabb és újabb bizonyítékát akarják annak, hogy ez nem egy egyszeri kiemelkedő teljesítmény volt, s addig kondicionálják a dolgozókat – folyamatosan emelve a téteket – míg hozzászoknak, hogy a munkaolimpián minden nap az életükért kell úszniuk és újabb és újabb aranyérmeket kell begyűjteniük.

A londoni munkaerőpiac berendezkedése mélyen rányomja pecsétjét az ott tartózkodó magyar bevándorlók életére. A teljesítménykényszer, a bánásmód és a nem megfelelő számban

---

<sup>48</sup> Yahoo Sports: „Iron Lady” Katinka Hosszu shatters world record in 400m IM, American Maya DiRado takes second. Source: <https://sports.yahoo.com/news/iron-lady-katinka-hosszu-shatters-world-record-in-400-im-american-maya-dirado-takes-second-020404338.html> (Download: 08.08.2016.)

Origo Sport: Hosszú megsemmisítette a világrekordot – így látta a nemzetközi sajtó. Forrás: <http://www.origo.hu/sport/olimpia/2016/20160807-hosszu-katinka-400-vegyes-olimpiai-gyozelme-a-kulfoldi-lapokban.html> (Letöltés ideje: 08.08.2016.)

biztosított munkaórákból származó létbizonytalanság mind-mind a permanens fluktuáció irányába mozgatja a magyarokat.

*„Ott voltam egy évet, kb. 80 munkatársam jött és ment, ebből a nagy része, mint a vietnámi háborúba, ott volt szerintem ilyen arány, hogy az első két hétben estek ki a legtöbben.”* (20 éves nő)

De mint a szállások kapcsán is írtam, az állandó munkahely változtatás sokkal inkább kényszerítő erő, semmint előremozdulás, épp ezért a mintázatok is megegyeznek: nem történik felfele irányú lépés, a dolgozók ugyanolyan szintű (ha nem rosszabb) állásokban landolnak.

*„Azok a magyarok, akikkel találkoztál, ők milyen pozíciókban dolgoztak?*

*Kilencven százalék az szobalány vagy pincér, vagy szobalány, vagy pincér. Igazából ez. Más nem nagyon, megmondom őszintén.”* (31 éves nő)

Mikro szinten megint az önmaga farkába harapó kígyó: hogy lehetséges az, hogy a magyarok ugyanazokban a tipikus szálloda- és vendéglátó ipari állásokban, annak is szinte kizárólag az alsó szektorában mozognak, melyben már az elhelyezkedés pillanatában tudható a végkimenetel? Miért ragadtak ebbe a szektorba, ha egyszer mindenkinek tengernyi tapasztalata van arról, nem csak a leterheltség óriási alulfizetettséggel párosulva, hanem a bánásmód annyira embertelen, hogy az végül mindig a változás kényszerét hozza magával? Ha pedig a kényszer ilyen forszirozó erővel bír, mi az a hatás (vagy hatástalanság), ami nem engedi őket erről a pályáról kimozdulni?

Mezo szinten ismét megérkeztünk az emberi kapacitáshoz és a kiszolgáltatott embertömegek kizsákmányolásához, csak ezúttal nem magyar vállalkozók által kivitelezve, hanem londoni székhelyű munkaerő közvetítő cégek és munkaadó vállalatok érdekeinek megfelelően vezérelve.

Melyek persze makro szintbe illeszkedve szolgálják az ország érdekeit, a törvényeket ennek megfelelően alakítva rést hagyva a törvénytelen ségek kialakulására. Itt érdemes vizsgálni nem csak a londoni munkaerőpiac, hanem a társadalom felépítését is, hiszen utóbbi igényeinek kiszolgálásához alkalmazkodott az előbbi. Hogy alakultak ki tehát az oppozíciók: a társadalomban szolgák és kiszolgáltak, a munkaerőpiacon pedig migráns és hazai dolgozók?

Miért van elsőbbségük a migránsoknak a szolgai szerepkörre, és milyen technikákat vetett be a munkaerőpiac, hogy ezt a kizsákmányolást tovább mélyítse?

### **Mikro szint**

Egyik magyar főbélőm mondta egyszer:

*„Mindenki idejön, azt hiszik, kolbászból van a kerítés. Pedig nincs még egy olyan kegyetlen város, mint London. Itt aztán tényleg le kell menni az embernek kutyába.”* (40 éves férfi)

Egyetértettem vele. Az, amire az emberek számítanak, és amit végül kapnak, az annyira abszurd és szürreális, mintha valamiféle párhuzamos valóságba érkeztünk volna. Ez azért is érdekes, mert – egy embert leszámítva – senki nem érkezett irreális elvárásokkal az ügyben, hogy mit is fog dolgozni. Ezt már majdhogynem hibának tartom, hiszen a gondolkodásmód, végzettségtől és nyelvtudástól függetlenül arra lett beállítva, hogy mindenképpen az alacsony szintű szektorban helyezkedhet majd el. Márpedig ha az a világ beszippan, nehéz abból előre mozdulni – fizikálisan és mentálisan is kikészítik az embereket.

*„Munka, munka, munka, mint a gályások, akik azokon a nagy hajókon lapátoltak, dolgoztak, és nem éltek semmit. Most az van, ez nem élet, amit itt csinálunk, ez egy életben maradás. Mi egy survivor-ök vagyunk.”* (31 éves férfi)

*„Farkastörvények uralkodnak itt kint, nem tudsz mit csinálni. Az, hogy pénzt akarsz keresni, el akarod érni a céljaidat, a vágyaidat, családot szeretnél alapítani és nem jössz olyan környezetből otthon, apu, anyu nem olyan munkakörben dolgoztak, vagy nincsenek, vagy meghaltak, vagy különélnek, vagy bármi... egyedül vagy, úgymond. Akkor rákényszerülsz arra, hogy mindenki seggbe rúg téged.”* (31 éves férfi)

*„A munka olyan, hogy gyorsabban járjon a kezed, mint ahogy a levegőt veszed.”* (30 éves férfi)

*„A munka nehéz, lenéznek, csicskázgatnak, kihasználják.”* (53 éves férfi)

*„Nagyon nehéz volt, fizikálisan is. Hazamentünk, leültünk, egy órát ültünk, mire vettünk annyi erőt, hogy menjünk fürödni, aztán utána az ágyba.” (53 éves férfi)*

Az érzés olyan, mintha minden lehetséges bőrt lehúznának az emberről, s csak egy kitért korpusz maradna ott nap végére. A legdestruktívabb azonban az, hogy a munkaadók nem csak a teljesítőképességet akarják a végtelenségig kitolni, hanem ehhez kötelező jelleggel olyan bánásmódot rendelnek, amivel minden pillanatban érzékeltetik az emberekkel, hogy ők a társadalom legeslegaljára érkeztek.

*„Én még olyan embert nem láttam, mint a főnökömet. Olyan szinten, szó szerint már elkezdtem félni tőle, így őrzöngött. Egy hatalmas csarnok, és akkor az egyik végéből őrzöng, semmi nem volt jó neki, ott tényleg kihajtották az emberből a lelket is.*

Hány órát kellett ott dolgozni?

*Csak nyolcat, de azt olyan embertelen tempóban, meg alapvetően, hogy így beszélnek az emberrel, már szó szerint benned van az, hogy jaj, most miért fognak ordítani.” (31 éves nő)*

„Hogy bánt veled?

*Én voltam a boksz zsákja. Rajtam vezette le a feszültségét, ugye azzal is visszaélt, hogy nem beszélek angolul, nem tudok visszabeszélni, rá vagyok kényszerítve erre a helyzetre, hogy rajtam vezethesse le a feszültségét.” (25 éves férfi)*

A nyelvtudás hiányából fakadó konfliktusok száma végtelen: az egyén nem képes megvédeni magát az őt ért támadásokkal, igazságtalanságokkal szemben, így a feszültség, mint egy fortyogó teáskannában, bennragad, s mivel nem távozhat gőz formájában, gyakorlatilag elemészteti az embert.

*„Velem nem egyszer ordított már a supervisor a szobába, kiabált a szobában. Holott semmi joga nincs hozzá, hogy így beszéljen velem és így viselkedjen velem. ÉN emiatt szóltam a főnököknek, nem történt semmi. Tehát igazából nem tudják kezelni a dolgokat.” (30 éves nő)*

Nem hogy nem tudják, nem akarják kezelni az ilyen helyzeteket, sőt éppen az ellentettje: a felügyelőket arra próbálják ránevelni, hogy keményen bánjanak az emberekkel, aki pedig túl lágynak bizonyul, attól rövid időn belül megszabadulnak. Ugyanis a cél mindenáron: a teljesítőképesség végtelenségig való fokozása.

## 1. Munkakörök / teljesítménykényszer

A következőkben bemutatom a migránsok tapasztalatain keresztül, hogy a teljesítménykényszer hogyan jelenik meg specifikusan az egyes munkakörökre levetítve. Azt már többször is említettem, hogy mindkét nem számára a felszolgálati munka általános, de míg a nők számára főként a szobalányi teendők futnak be másodikként, addig a férfiak részére az alacsonyabb szektor szélesebb skálát mutat.

Alább egy gyári munkás meséli el tapasztalatait, mégis miféle teljesítményt várnak el tőle a munkaolimpián.

„Mesélj légy szíves a pékségről.

*A pékség az egy nagyüzem, nagy terület és több blokkból áll. Én egy ilyen csoki sütemény, croissant és muffin gyártó három főtermék. Muffin gyártó üzemben vagyok. Van ott egy másik rész, ahol kenyérféléket gyártanak. Tisztára egzotikus világ tárult elém, mert angol emberrel egyáltalán nem találkoztam. A nagy főnökök, azok között van egy punjabi, van ott két portugál, egy lengyel és azon kívül meg a kisebb főnökök is mind ilyen ázsiaiak meg afrikaiak főként. A szomáliaiból van a legtöbb, sri lankaiak is sokan vannak.*

*Mivel a szomáli a legnagyobb csoport, a vezetés ezt a harmadik világbeli munkastílust honosította meg. Úgy van megszervezve minden munkafolyamat, hogy a gépek, amik vannak, azoknak van egy sebessége. Na, azt próbálják a végtelenségig fokozni, hogy azt már ember nem tudja tartani, azt a tempót. Ezt úgy próbálják meg egyensúlyozni, hogy ott kiabálnak az emberrel a kis főnökök. Egyfolytában ezt lehet hallani, hogy „put, put, put, put, put it; push, push, push, push” ja meg a „quick, quick, quick”. Ezek hangzanak el. Én azt mondtam a magyar kollégáknak, hogy ott olyan, mintha valami baromfiudvarban lennék, hogy ilyen állathangokat hallok. Békák ugrálnak, quick, quick, quick. Meg a kis malacok push, push, push. Put it, put it, mondom az meg valami fészekrakó madárnak a hangja lehet. Úgyhogy nem tudom, nekem olyan valótlannak tűnt ez az egész. Hogy tényleg milyen hülye helyre csöppentem én.*

*Ugye megmutatnak egy munkafolyamatot, és azt elkezdi az ember csinálni. Nem kell hozzá nagy tehetség, és két óra hossza múlva belejön, hogy gyorsan hogy mozduljon rá, hogy kell berakni a gépbe. Előtte bénázik egy kicsit, az teljesen természetes. De utána tudja, hogy megragadja a guruló kocsit, amin rajta van az áru, odatépi magához, nem lassan, hanem lehetőleg gyorsan, egy határozott mozdulattal lefékezed, hogy ne guruljon tovább. Abban a*

*pillanatban etetni kell a gépet, mondjuk a nyers croissant-okkal, amik tálcán vannak, ilyen tepsiken. Azokat dobálni kell befele a gépbe. Szóval akkor gyorsabban, aztán még gyorsabban, aztán annál is gyorsabban, de nem lehet gyorsabban, mert az ember tudja, hogy ettől gyorsabban már nem tudja rakni.*

*A lényeg az, hogy ha van egy munkafolyamat és ahhoz kell egy ember, akkor ahhoz egy embert raknak oda és azt hajszolják, ha kell 2 ember oda, akkor is egy embert raknak oda és azt hajszolják. Ha 3 ember kell oda, akkor raknak oda 2 embert és hogyha, ha már 4 ember kell oda, még akkor is 2 embert raknak oda és akkor kiabálnak velük. Amikor 5 ember kell, akkor raknak oda 3-at. Mindig az, hogy kevesebb embert raknak oda, mint amennyit az el tudná végezni. Kiabálnak, hogy gyorsabban. Push, push meg put it, quick... ezek elhangzanak egyfolytában. Valójában ők is tudják, hogy a végtelenségig van fokozva már a sebesség.” (42 éves férfi)*

Igyekeznek az emberekre dupla akkora terhet rakni, mint amit azok elbírnak, s ellensúlyozásképpen üvöltve kántáló vezényszavakkal próbálják a teljesítményt növelni. Az abszurditást fokozza, hogy a dolgozók fehér kezeslábasban, hajhálóban és szájjvédő maszkban dolgoznak (interjúalanyom szerint mintha csak egy „eboláról szóló filmben lennének”), de még ez az öltözet sem képes felfogni azt a mennyiségű izzadtságot, amit a sebességnek köszönhetően termelnek, így a sós lé marva folyik bele a szemükbe. Mindez úgy – bár sütő mellett dolgoznak – jeges hideg van a helyiségben, amit nagy teljesítményű gépek fújnak a pékárura, hogy azonnal lehessen csomagolni őket.

Láttam gyári munka után hazaérkező férfiakat, akár a tetszhalottak, úgy bolyongtak, és a fekvésen kívül semmilyen értelmes vagy tartalmas tevékenységre nem voltak képesek tovább a nap folyamán – minden energiájuk elfolyt.

Alább egy jogi egyetemet végzett fiú találta magát mosogatói munkakörben.

*„Háromszintes étterem, 500 vendég befogadására képes. Van, amikor 15-16 órázom. Délben kezdek, és kettő, fél három, hajnali háromig bent vagyok. Van, amikor 8-9-10 órázom. Akkor 5-6 kor kezdek délután. Zárásig. Mivel a konyhai munkás, aki mosogat, takarít a konyhán mindent, a szakácsoknak segít, amiben tud, konyhát úgy kell átadnia, hogy tisztán, szemét nem lehet, minden patyolat, minden elmosva, a falak lemosva, és úgy átadni. 10-11kor bezár a*

*konyha, elkezdünk gyorsan elmosogatni, amit még el kell, illetve letörölgetni, elvenni, stb. Eltart 3-4 órán keresztül. Sok munka, gyorsan kell dolgozni, nagyon keményen kell dolgozni.*

Hogy néz ki egy munkanapod?

*Bemegyek ötre, és átöltözöm, fekete nadrág, fehér kabát az étterem emblémájával. Felmegyek a földszintre, regisztráltatom magam aznapra. Aztán a konyhafőnök megmondja, hogy hol kell dolgoznom. Arra a szintre megyek. Aztán érkeznek tányérok, edények, el kell mosni gyorsan őket mosogatógépbe. Le kell szedni az asztalt, ahova rakják a pincérek a tányérokat, ki kell szolgálni a séfeket, tisztán kell tartani azokat a részeket, ahol dolgozunk. Nem lehet csúszós a föld, mert baleset- és életveszélyes. És ezt nagyon gyorsan és nagyon pörgősen. Szünet szinte nincsen. Volt olyan, hogy 8-9 óra alatt egyetlen egy szünetem sem volt. Az ember szükségleteinek, mint WC, azt nagyon gyorsan kell elintéznie. Két percre kimegy és visszajön. Nagyon fárasztó. Ezt kell bírni idegileg és fizikálisan is.*

*Mosogatni, meg szemetet kihordani, meg minden...megalázó? Picit az. Az is, leszarnak, csináld, pótolható vagy. Bármikor lapátra tehetnek. Jönnek helyetted másik ezer ember. Te egy bevándorló vagy. Ennyi. Le kell nyelni. Nem tudsz vele mit csinálni, lenyeled. Lenyeled, lenyeled. Elmész haza a fürdőszobába, aztán kisérod magadat.” (31 éves férfi)*

Tapasztalatom szerint a mosogatók kétoldali nyomás alá esnek: egyrészt a felszolgálók hordják nekik százszámra a tányérokat és evőeszközöket az étteremből, másrészt a szakácsok a nagy üstökben, serpenyőkben, tepsikben készítik az ételeket, amik szintén sürgető jelleggel náluk landolnak mosásra. Ha ez nem lenne elég, a szakácsok bármit kiöntenek, odaégetnek, elejtenek, azt a mosogatókkal takarítatják fel. A mosatlan gyakran hegyekben áll, hogy a fiúk úgy érzik, maga alá temeti őket, miközben két oldalról kapják a durva szidalmakat és üvöltő vezényszavakat gyorsaságuk fokozásaképpen. A tetejébe mindig elhangzik könnyű helyettesíthetőségük felhánytorgatása, szintén a tempó erősítése érdekében. Az csak hab a tortán, mikor 100 literes zsákokban, mint batyut a hátukon, cipelik az ételmaradékoktól súlyos szemetet.

Ha esetleg azt hinnénk, egy báros kíségető jobb pozícióban van, tévedünk.

„Milyen volt az első munkanapod?



*Nagyon nehéz volt. Nagyon sokan voltak. Szombat délután ugye 6 óra, hát itt Londonban ez csúcsidőszak. És hát olyan pörgés volt, hogy hajnal 2-kor zártunk, talán ha jól emlékszem. Az első hét után úgy fájt a lábam, hogy egyszerűen cipőt kellett vennem, mert nem bírtam járni. Már nem bírtam menni. Tehát olyan szinten fájt a lábam, hogy le kellett üljek egy helyen és várakoznom 10 percet, mert nem bírtam tovább.*

Mi a pontos munkaköröd?

*Hát én bar back vagyok most itt. Ami azt jelenti, hogy a bártenderek munkáját segítem. Tehát mosogatok, az egész étteremre én mosogatok, a bár részre én mosogatok. Úgy értem, hogy a poharakat csak. Jeget hordok, a bár pultba feltöltöm a különböző dzsúszokat, a citromlét, a lime lét, akkor a mit tudom én, cukor szirupot csinálok. Nagyon-nagyon sokat takarítunk. Hát lényegében, amit a bártenderek nem akarnak, vagy nem tudnak megcsinálni, mert nincs rá idejük. Azt, azt mindent nekünk kell csinálni.*

Fizikailag mennyire nehéz ez a munka?

*Eléggé, eléggé megterhelő. Tehát ugye végig állunk a 9 óra alatt. Fél órás szünetem van, amiben így le tudok ülni. Elég megterhelő, meg hát délelőtt ugye én töltöm fel a raktárkészletet. Tehát amit előző este megesznek meg megisznak a bárból az emberek, azt nekem kell visszapótolni másnap délelőttösként. Megmozgatok 2-3 száz kilót.” (43 éves férfi)*

Tapasztalatom szerint ez a munkakör abból áll, hogy a kisegítő betolja a koszos poharakat a mosogatógépbe, majd a program lejártakor azokat cseppmentesre eltörölgeti. Míg törölget, már indítja is a következő programot. Az alatt a 3 perc alatt, amíg a gép mosogat, a 36 pohárnak cseppmentesen a polcon kell landolnia, aztán már veszi is ki a következő tálcát – végtelen kör, nincs megállás. Visszér az egy helyben állástól, ínhüvelygyulladás és szárazra repedt kezek a törölgetéstől a jutalmuk.

A szállodákban van egy olyan munkakör, ahol az ágyneműket és törölközőket kell a fiúknak összeszedni. Ez sem a kényelmes állások közé tartozik.

„Meséld el nekem légy szíves az első munkanapodat itt.

*Az első munkanap az ugye a betanuló nap volt. Nem volt könnyű, mert olyan kollégával voltam, aki agresszív volt, szó szerint ordított velem.*

Miért?

*Hát, hogy gyorsabban, például volt porszívózás, fel kellett porszívózni a lobby-t, és hogy gyorsabban csináljam, flegma volt, lekezelő, ugye hozzá kell tenni, hogy fekete bőrű, és az első kontaktusom fekete bőrűvel ez volt. Hogy, angol anyanyelvű, tehát itt született, nagyon fiatal, a fiamnál fiatalabb, és, ugye érthetetlenül beszélt, nem is értettem, emiatt is, olyan flegma volt, hogy, hát nem értem, hogy mit mond. De, mondom hiába kérdeztem rá még egyszer, nem mondta lassabban, nem mondta érthetőbben, ugyanúgy elhadarta az egészet, ugyanolyan gyorsan. Első nap az borzalmas volt vele.*

Mi a dolgod pontosan, mit kell csinálnod egy nap?

*Gyakorlatilag alapvető feladat lenne az, hogy van minden emeleten egy cupboard, ahol a tiszta ágyneműket tárolják, és akkor a takarító lányok onnan viszik el, amire szükségük van. Nekem azt a cupboard-ot kell feltölteni, az alagsorban van egy raktár, ahonnan ugye felhordjuk, és akkor feltöltöm azt a cupboard-öt tiszta ágyneművel, illetve a folyosókra kirakják a piszkos ágyneműt, ilyen zsákokba, abba gyűjtik, illetve a szemetet, és nekem azt kell összeszedni, és levinni a pincébe, az alagsorba. Ez lenne a fő feladat, csak, tehát sajnos ez a háttérbe szorul, mert ugye itt vannak ezek a request-ek, minden emeleten a supervisor hív bennünket, és különböző kérésekkel fordulnak hozzánk, hogy hozzunk ágyneműt, tehát nem huzatot, hanem ágyneműt, extra bed-től kezdve, ugye azzal zaklatnak bennünket. Nem tudjuk végezni a munkánkat, és egy idő múlva ez ugye azért eléggé fárasztó, hogy az ember nem halad a saját munkájával, mert egész nap ezt kell csinálni, tragédia. Ugye reggel azzal kellene kezdeni, hogy feltölteni az összes cupboard-öt, mert, ugye, ha nincs benne ágyneműhuzat, akkor hogy dolgoznak a lányok, honnan vesznek tisztát, fel kellene tölteni. Na, most a probléma ott kezdődik, hogy ők nyolckor kezdenek, mi nyolc harminckor, ugye ezt hiába mondtam már a menedzsernek, hogy ezen változtatni kellene, nem hajlandó, mert az anyagi érdekek fontosabbak, mint a normális munkavégzés. És, hogy spóroljanak az óraszámunkkal. Ők nyolckor kezdenek, kirabolják, még azt a kicsit is, ami benne volt, kiűrik, mi elkezdjük nyolc harminckor a munkát, az lenne a dolgunk, hogy feltöltsük, de nem tudjuk, mert jönnek, hogy nyissuk ki a sofa bed-et, vigyünk ilyen paplant, vigyük az ozone machine-t, csináljuk ezt, csináljuk azt. Foltos a szőnyeg, tüntessük el a foltot, penészes a fal.*

Még ez is?

*Az is, persze. Penészes a fal, van ilyen eltüntető vegyszer, ilyen hülyeségekkel. Legalább egy óra kellene, tehát mi kezdünk nyolc harminckor, kilenc harmincig ne adhassanak ilyen feladatot, mert akkor feltöltenénk a cupboard-ot, utána majd összegyűjtjük a szennyest. Az sem szép, hogyha ott van a folyosón, és a vendégek ott kerülgetik, öt-hat zsák szennyesen kell átbukdácsolni, mire elér a szobájához.*

Fizikailag megterhelő?

*Nagyon. Olyan rohanás van egész nap, hogy a konditerem ehhez képest semmi.*

*Azt mondtad, hogy ráadásul kevés a dolgozó, mindig kevesebb, mint kellene.*

*Igen. Így van. Elmegy mindenki. Idejönnek, elvállalják, ha nincs más ugye, én is úgy voltam, hogy elvállalom, majd, ha lesz jobb, akkor majd elmegyek, de, ugye egyelőre nem néztem. Ugye a fiatalabbaknak könnyebb, mert bárhova felveszik őket. Pikk-pakk, nem szórakoznak itt, igazuk van. Ugye mondta a magyar srác a múlt héten, hogy ideje volna már más munkát nézmem, mert itt megölnék engem, szó szerint megölnének, hogyha olyan gyenge volnék. Addig hajtának, amíg meg nem halnék, betegen is. Itt voltam múltkor, bejöttem betegen is dolgozni, ott hánytam, csináltam, és akkor ordítottak velem, hogy nem futok, sétálok a trolival. Alig tudtam menni, leguggoltam, mikor vártam a liftben, nem tudtam állva maradni, és akkor ordított. Itt betelt a pohár már, tizennyolc napot dolgoztam egy huzamban, tizennyolcat szünet nélkül, akkor semmi, ott ugyanaz volt, tizenötödik napon is az volt, hogy, hát későn végeztem. Nem végeztem időben, és akkor ott is nekiállt üvöltözni, hogy nem végeztem időben, hát, hogy végeztem volna, olyan fáradt voltam, hogy a nevemen gondolkodni kellett volna, hogy meg tudjam mondani. Kevés az ember, mindig alá van méretezve és kihajtanak mindenkit. Takarítónő is azt mondja, hogy állandóan újak vannak, mire megismerem valakit, már nem is látom. Aki itt van egy ideig, arra emlékszem, hogy itt dolgozott, emlékszem rá, de már hetek óta nem látom. De sokra nem is emlékszem, mert olyan ideig van itt, hogy arra nincs időm, hogy megjegyezzem, hogy itt volt. Ők is elmennek, hát kapnak ilyen huszonhárom szobát, tizenkilencet. Ott sírnak állandóan. Úgy csinálják a munkát. Nagyon kivannak. Délután, mikor az a hajrá van, gyakorlatilag, mikor a lányok végeznek a szobával, akkor mennek a többieknek segíteni, és akkor a végén annyira begyorsítják ezt a szennyes gyártást, tehát annyi szennyest raknak ki, hogy nem győzzük hordani, és akkor a végén nagyon kell rohannunk, hogy tudjuk teljesíteni a feladatunkat. És pont akkor nem tudunk haladni, mert jön a room service, és szedi össze a tálcákat, és megáll minden egyes emeleten. És van, hogy több mint tíz percet ott állunk, mire jön a lift. Mikor minden másodperc számút, futok, rohanok, ha tudok két másodpercet nyerni, nyerek, és ott állok tíz percig, az nem tíz percnek tűnik, egy órának tűnik. Olyan stressz itt komolyan mondom. Nagyon stresszes, az a baj. De hát ilyen munkát tudok végezni, ha csak meg nem sérülök, vagy valami ilyesmi nem történik. Itt is volt már rá példa, akkora puklik vannak a lábamon, már egy hónapja, hát, mint fél öklöm akkora volt, aztán nem múlt el egy hónap alatt sem.*

Tényleg, mitől?

*Egy vasat akartam eltörni, és ilyen v-alakú volt, és, ahogy így rúgtam a lábammal, ez így elfordult, és a másik fele ugyanakkor megbökte a lábamat. Ilyen kék-zöld foltok azok ilyen napi szinten, sebek, amik vannak, illetve itt van ez az ágynemű, belepisilnek, belekakilnak, és beleköpnék, van ott minden, tiszta vér egy csomó. Benne van a tisztasági betét, tudod, ráragad, és akkor az, le se jön róla, megfogni, jó egy véres betét. És akkor tele van a kezünk ilyen apró kis sebekkel, és akkor tudod, bármilyen beteg, vagy vérbetegsége lehet bárkinek érted, belefekszik az ágyneműbe. Sose tudjuk, hogy mi az a kis sárga folt, ami ott van, és, ami éppen a kezemhez ért, mert, ugye naponta több ezer ágyneműt megfogok, mert ugye egy ágyon van, mit tudom én, két lepedő, négy párnahuzat, két paplan huzat, mit tudom én, hány törölköző van a fürdőszobában, akármijét törölhettem bele, akár még a sebet is. Megfogom, megragadom, odaér a sebemhez, már meg van a fertőzés.” (53 éves férfi)*

Akármikor néztem ezeket a fiúkat munka közben, mindig beleszédültem a tempóba, amit nekik véghez kellett vinni, ráadásul óriás súlyokat mozgatva. Kocsijaik púpozottan nehéz ágyneműkkel és törölközőkkel, nem mentek, rohantak velem, mintha az életükért futnának – és futottak is. Két tűz között kellett teljesíteniük, mert egyrészt a szobalányok főnökei bombázták őket kérésekkel, több emeltről egyszerre, másrészt a szobalányok munkája függött az ő munkájuktól, hiszen nem lehet ágyat húzni tiszta ágynemű nélkül. Ezerfelé szakadva próbáltak teljesíteni, versenyezve az idővel, de a létszám alatti munkaerő és a vártnál mindig több munka szétzilálta őket.

A mindkét nem számára „legnépszerűbb” munkakör a felszolgálói. Sajnos szó sincs arról, hogy michelin csillagos éttermekben, á la carte étkeztetés mellett szolgálnánk ki a vendégeket, hiszen ahhoz tudni kéne velük kommunikálni. Ebben az esetben nem 10-12 ezer fontot keresnénk évente, hanem 25 ezret. Ehhez persze – a nyelvtudáson felül – több éves londoni gyakorlatot is kérnek (amit ellenőriznek), úgyhogy a magyarok számára – á la carte étkeztetés kapcsán – sokkal inkább a segédpincéri állások nyitottak.

„A commis waitress munka miből is áll pontosan?

*Abból, hogy a felszolgálók felveszik a rendelést, és neked meg kell csinálnod. Kávét csinálsz, kiviszed a kaját. Az abból áll, hogy kiviszed a kenyeret, mindent, hajtogatsz napkin-t, mindent előkészítesz ahhoz, hogy a service jól menjen. Amellett, hogy te ezeket csinálod, a pincérek*

*kint állnak, mosolyognak, és nem csinálnak semmit, és azért is nehéz ez a munka, mert, hogy rengeteget dolgozol, nincs megbecsülve, és borraivalót se osztották.” (30 éves nő)*

A segédpincér folyamatosan megy, lőt-fut, milliószor megteszi az útvonalat a konyha és az asztal között. Szó sincs arról, hogy csak a három-négy fogásos menüt kellene leszállítania – figyelembe véve, hogy legalább tíz asztala van, már akkor sem lenne megállása egy pillanatra sem. De akkor a kedves vendég kér még szószt a húsrá, vaját a kenyérré, másfajta bort, közli az ételallergiáját, amit továbbítani kell a séfnek stb. Mindeközben figyelni kell, hogy a megfelelő menühöz megfelelő evőeszközök és szoszok társuljanak (steak, hal, csiga stb.), ha a borospoharak vagy damasztzalvéták fogyóban vannak, akkor azok fényezésére és hajtogatására is időt kell szakítania.

Ezt a végtelen rohanást nehezíti, hogy mivel a vendégek sok pénzt fizetnek, show-t akarnak látni: a tálalás kivitelezése művészien van megkomponálva. A tányérok hatalmasak, designos formájuk van és súlyos porcelánból készültek. Elvárják, hogy óriás ovál tálcára rakva legyenek kivíve, egy kézzel a magasba tartva. Miközben a séf által feltornyozott miniatűr adagok a tányér egy kis szegletébe vannak művészien halmozva – természetesen nem mozdulhatnak el. A segédpincér a másik kezében egy vasállványt visz, amit majd az asztalhoz érve egy kézzel széthajt és felállít, arra mázsás tálcáját ráhelyezi, majd mikor a felszolgáló a tányérokat a vendégek elé rakta, eltávolít.

A segédpincérek szemszögéből nézve a főpincérek „*kint állnak, mosolyognak, és nem csinálnak semmit*”, hiszen azt látják, ők egész nap lélekszakadva rohannak, míg a másikkal élete habkönnyű. Óriási tévedés...

Ebben a szakmában jobb pozícióval a fizetések ugyan növelhetőek, viszont arányaiban összehasonlíthatatlanul nagyobb mértékben növekszik a vele járó stressz. A főpincér feladata, hogy a rendeléseket felvegye és a vendégeket fizettesse. Ez nem azt jelenti, hogy az étkezés elején és végén találkozik a vevővel, hanem folyamatos kommunikáció zajlik kettőjük között. Például prezentálnia kell a napi specialitásokat, azt részletesen, érzékletesen leírva, hogy milyen összetevőkből áll és mi adja az íz harmóniát. Később, a szakadatlan újrendeléseknél bort kell ajánlania, azt elegánsan kézben kinyitnia, kóstoltatnia, majd desszert ajánlás stb. Bizonyos vendégek néma profizmust várnak, mások csacsogni akarnak az életükről. Fel kell ismerni ezeket a személyiségeket, s a megfelelő kiszolgálást hozzárendelni. Mivel neki is tíz asztala van, a kezek folyamatosan a magasba lendülnek különféle kérések jelzéséért, tehát a

főpincér éppúgy ezerfelé szakad, neki ugyan nem kell távolságokat vagy terheket cipelnie – viszont kezelni az ötcsillagos ügyfeleket, meg kell mondjam, százszor nagyobb felelősség és nyomás, mert egész egyszerűen nincs tér hibázásra. Nem engedheti meg magának. Miközben a segédpincér mellette új, hiszen azok is folyamatosan cserélődnek, és a saját munkája mellett még korrigálni kényszerül a másik hiányosságait és hibázásait. A fizettetés terhe megint óriási, hiszen ha csak egy asztal is a számla végkielégítése nélkül távozik, étteremtől függően heti, havi vagy akár több havi bérének is búcsút mondhat.

A magyarok azonban jellemzően a szállodák vendéglátóegységeiben dolgoznak, azoknak is a tömegétkeztetésre szánt éttermeiben vagy pedig a rendezvényhelyszíneken.

„Mesélj légy szíves a munkakörödről.

*A hotelokban igazából nagyrészt felszolgálunk ételeket, esetleg ruhatárban vagyunk. Polisholunk, folyamatosan polisholunk, amitől a kezünk halálosan tönkremegy. Kireped és vérzik, minden áldott nap, ami nagyon rossz és nagyon fájdalmas és nagyon kellemetlen. Addig kell a hotelben lennünk, amíg vendég van, addig vagyunk, addig takarítunk. Ha ez éjjel négy órát jelent, akkor éjjel négy órát jelent, másnap ugyanúgy felkelsz és mész megint robotolni, mész a másik munkádba, borzalom.” (22 éves nő)*

Erről a világról első kézből származó tapasztalatom révén példának egy 1200 főre szóló bankettet hozok fel – mindennapos jelenség a szállodákban. Ilyenkor komoly létszámot képviselő pincérhadsereg áll csatasorba. Mint a fentebbi interjúból is látszik, a kihívás kisebbik része maga az a tény, hogy ennyi embert kell kiszolgálni – a szállodaipar legfontosabb törvényének engedelmességgel a fő kiváncsi. Mivel egy vendégre három pohárral kell számolni (vizes, fehér- és vörösboros – a poharas rekeszek földtől plafonig ellepik a konyhát) és több váltás evőeszközzel (a különféle fogásokhoz), és ezeket a bankett előtt és után is (a másnapi rendezvényekhez) ki kell fényesíteni, a munka nagyobb része telik ezek egyetlen agysejtet sem igénylő, szolgálalkú polírozásával. Ehhez járul hozzá maga a helyszín berendezése, a súlyos körasztalok és székek megmozgatása és felállítása.

A poháráradat nem ér véget, hiszen a vendégek érkezéskor pezsgőt, koktélokot és egyéb frissítőket kapnak (újabb 3600 pohár). Ezek felszolgálása az egyik legfájdalmasabb művelet

az este folyamán, és legalább 1,5-2 órán keresztül tart. A cirádás fémtálcákra a pincérek tíz csordultig töltött pezsgőspoharat és öt koktélt/frissítőt kapnak. A tálca önmagában nehéz, a rárakott poharak súlyosak, a tartást nehezíti, hogy a tálca csúszós, a karcsú és magas pezsgős poharak hajlamosak eldőlni, és mindezzel át kell vágni egy hatalmas, egymással csevegő és figyelmetlen embertömeg, majd ezt sikeresen kivitelezve megállni egy ponton és tartani. Mivel egy hadseregnyi pincér sorakozik fel ilyen tálcákkal, eltart 10-15 percig, mire a vendégek italukat innen-onnan lekapkodva kiürítik a tálcát. A felszolgálók arcára ráfagy a kényszeredett mosoly, miközben a derekuk/gerincük lángol a fájdalomtól, a kéz és vállizmaik pedig olyan szinten égnek, hogy minden pillanatban fennáll a veszélye, el kell dobniuk a tálcát, hogy a görcs kiálljon a kezükből. Mindebből természetesen a vendégek semmit nem érzékelnek, hiszen jól érzik magukat, szórakoznak.

Az étvágygerjesztő falatkák felszolgálása hasonló metódus mentén történik: óriás, súlyos tálcákra halmoznak olyan sok ételt, hogy mire a felszolgáló azokat körbekínálja és végre lefogy a tálcájáról, a sérv és fájdalomtól lángoló karok garantáltak.

A vendégek mindig tovább maradnak a vártnál, holott távozásuk után még hosszú órák telnek takarítással, amikor a felszolgálók megint realizálják, hogy ismét 16 órát dolgoztak aznap, csak pár óra alvásuk maradt és kelhetnek fel – az egész kezdődik előlről.

Menedzserként a fizikai teher áttevődik a pszichológiai oldalra, a nyomás pedig óriási: egyrésztől kommunikálnia kell az ügyféllel, aki tetemes összeget fizetvén profizmust és kiemelkedően magas színvonalat vár el, másrésztől millió apró kívánsággal fog előállni (nagy megrendelőként igyekszik a szituációt a maga javára fordítani), akár neki tett szívességek, akár változtatások formájában a menetrendben. Ezeket a menedzser kénytelen realizálni és teljesítésüket végrehajtani, hiszen hiba esetén alapot szolgáltatna az ügyfélnek, hogy panasz formájában százalékos engedményeket kérhessen (amire egyébként kifejezetten utaznak). Az ötcsillagos ügyfél arrogánsan igyekszik kihasználni a szituációt, melyben tudja, hatalma nagy, hozzá képest a menedzser is csak egy szolga, kívánságait ennek megfelelően várja teljesítésre.

Hogy a rendezvény minden ponton flottul menjen, a menedzser hivatott irányítani azt az emberhadsereget, ami aznapra ki lett neki rendelve. Rengeteg az új ember, sokan korábban nem is jártak abban a szállodában, kapnak egy utasítást, de azt se tudják, merre találják az eszközöket, melyek segítségével az teljesíthető lenne, s ami még rosszabb: meg se értik az

utasítást, hiszen nem tudnak angolul, s ilyenkor a menedzser kétségbeesett, értelemről üres tekintetekbe mered – s ezekre az emberekre támaszkodva kéne neki óraműpontossággal a rendezvényt levezényelni. Az ilyen szituációkból adódó stresszfaktor sokszor akkorára dagad, hogy a menedzser pozícióban lévő fluktuáció nagyobb mértéket ölt, mint az alsó szinteken.

Azok az éttermek, melyek a szálló ott alvó vendégeinek étkeztetését szolgálják, benne foglalva a szobaárban, minden nap, mint egy nagyüzemben, sok száz ügyfelet fogadnak. Ez a fajta tömegétkeztetés önkiszolgáló alapon működik, minden ki van rakva és a büfé folyamatosan fel van töltve, a felszolgálóknak legfeljebb a kávé/teát kell kivinniük (ily módon egyébként tehát kommunikációra sem kényszerülnek a vendégekkel). A leterheltség attól lesz elviselhetetlen, hogy kb. egy 4 órás időintervallumban kellene megeztetni 800 embert egy 200 főt befogadni képes étteremben. Vagyis négyszer kellene leszedni és újra teríteni az éttermet teljes egészében, ami kivitelezhető lenne, ha a vendégek megtennék azt a szívességet, hogy nyitástól számítva folyamatosan ébrednek és jönnek le szobáikból étkezni – a helyzet azonban sosem ilyen ideális.

Már nyitáskor megindul a hajrá, hiszen önkiszolgáló lévén a vendégek a büfé teljes kínálatát ki akarják próbálni, vagyis millió féle ételt szednek ki különféle tányérokra, melyek gyorsan fogynak, s a pincérek feladata az üreseket eltávolítani illetve az egyszerre sokszorosan felmerülő kávérendeléseket kiszállítani. Mikor pedig a vendégek végeztek az asztalokat teljesen letakarítani és újrateeríteni. Ez már akkor is megterhelő, amikor az ügyfelek még csak szállingóznak, a pincérek csordultig telt tálcákkal szaladnak az asztalok között. Mikor pedig elérkezünk ahhoz a ponthoz, amikor hirtelen egy nagy mennyiségű klientúra ébred fel és egyszerre zúdul az étteremre, a nyomás elviselhetlenné fokozódik. Hosszú várakozó sor alakul ki, a pincérek pedig semmi mást nem csinálnak, mint embertelen tempóban leszednek és újrateerítenek, leszednek és újrateerítenek, minden kör után súlyos tálcákkal felpúpozva rohannak az étterem és a konyha között, napi szinten kilométereket téve sajtó lábakkal. Az a 4 órás időintervallum olyan elképesztő fordulatszámra pörög, hogy a végén olyan fáradtság és kimerültség söpör végig az emberen, mintha legalábbis 12 órát dolgozott volna.

És megint: amilyen elkeserítően hangzik, fizikailag mekkora nyomás helyeződik a pincérekre, érdemes rálátni, mi jut egy supervisornak. Ő fogadja a vendégeket, szobaszám alapján ellenőrzi jogosultságukat, hogy kifizették-e a reggelit, aztán – létszám alapján – egy asztalhoz kíséri őket. Erre azért van szükség, mert ha egy pár leül egy négyfős asztalhoz, az



beláthatatlan károkat okoz a kapacitásban, így jobb irányítani őket, hogy bizonyosan a kétfős asztalnál landoljanak. Ezzel persze megy az idő, a sor tovább kígyózik. Minden nap elérkezik az a pont, amikor az étterem annyira telített, hogy a plafonon is vendégek lógnak, a büfé kifosztott, az evőeszközök mind koszosak, pedig folyamatosan újra kéne teríteni, a sorban álló vendégek pedig követelik, hogy leülhessenek. A supervisor maga is kénytelen tálcát ragadni és letakarítani, mert a pincérek a leterheltségtől levegőt sem kapnak, így a panaszok mind felé áradnak a sorban állóktól egyaránt, csak úgy, mint az étkezést folytató vendégek körében, akik az üresen tátongó büféasztal vagy a tíz perce rendelt kávé meg nem érkezése miatt panaszkodnak.

Tanúja voltam, mikor egy hat hónapos terhes supervisor hölgy ezen a ponton megroppant, sírva kiszaladt az étteremből, majd elájult. Mentő szállította kórházba. Azt hittem, megértette, sem magát, sem gyermekét nem szabad ilyen szintű stressznek kitennie, és hogy többé nem fogom látni. Már másnap ugyanott dolgozott... Mikor megkérdeztem, miért, azt felelte, egy fiatal pár Londonban nem engedheti meg magának, hogy az egyikük fizetése kiessen. Nem tudnák fizetni a bérleti díjat.

Ezzel meg is érkeztünk a női munkakör legtipikusabb és (sajnos) leggyakoribb formájához. Azt hozzá teszem: míg a fentebb leírt munkafolyamatokat vagy magam is végeztem, vagy résztvevő megfigyelésemnek köszönhetően saját szememmel láttam és/vagy akár egy-két óra hosszára beugróként megtapasztalhattam, addig a szobalányi munka olyan volt, amiről csak másod-, harmadkézből származó információim származtak. Ezek alapján pedig senkitől nem kaptam olyan részletes leírást, még apró mozaik elejtett szavakból sem, melyek alapján össze tudtam volna rakni a teljes képet, miért is olyan nehéz ez a munkakör. Viszont láttam a kétségbeesést, a mérhetetlen dühöt a szemekben, hogy miért veri őt a sors, miért kell neki ezt csinálnia!? Meg a keserű irigységet, mikor egy felszolgálóra néztek, hogy lám, neki mennyivel könnyebb munkája van. Ennek utána kellett járnom, a saját bőrömön megtapasztalnom, így három nap erejéig magam is vállalkoztam arra, hogy szobalánynak jelentkezzek. Ilyen szándékaim egyébként a gyári munka terén is voltak (és meg is tettem volna, ha nem kellett volna munkavédelmi bakancsot vásárolnom hozzá), hiszen ott is jelen van a női munkaerő, az elbeszélések alapján például a jeges hidegben adagolják a nyers tésztát a gépekbe, miközben üvöltöznek velük, hogy gyorsabban – ott mégis megnyugvást

láttam a szemekben, szinte boldogságot, hogy a szobalányi munka után milyen jó helyre kerültek.

„Fizikailag mennyire leterhelő ez a munka?

*15kg-ot fogytam az első két hónapba.” (33 éves nő)*

*„Elkezdtem takarítani. Az eleje nagyon nehéz volt, az önbecsülésemet jócskán, szóval furcsán éreztem magam, amikor bementem először a szobába, és megláttam a tükörbe magam, hogy hoppá, én csak ennyit érek. Azt, amit kell csinálni, azt nem gondoltam volna soha az életembe, hogy én ezt meg fogom élni. Akkor nagyon rosszul éreztem magam, sírtam, nem bírtam befejezni időre a szobákat, ordibáltak. Kemény időszak volt.” (30 éves nő)*

„Mit éreztél a betanulási idő alatt?

*Nagyon szerencsétlennnek éreztem magam, eszméletlenül. Kicsit azért én is benne voltam abba, hogy takarítás. Ezt a szót kimondva, nem feltétlenül, nem azt gondoltam, hogy kicsi tollseprűkkel rohangálok a szobákban és azzal törölgetek mindent, de nem erre gondoltam. Szerintem nincs még egy ilyen női fizikai munka.” (20 éves nő)*

Én azt hittem, felszolgálóként megtanultam, milyen az a kemény fizikai munka, sőt azt hittem, gyorsaságban is aranyat érdemeltem volna. Tévedtem...

Szobalányok esetében három nap a betanulási idő. Ezt csak akkor fizetik ki, ha utána legalább egy hónapot dolgoznak annál a cégnél (magyarán életem legnehezebb munkáját ingyen csináltam).

Az első nap jött velem egy másik lány, mindent megmutatott, együtt takarítottunk, s mindösszesen 6 szoba volt nekünk előirányozva. Az első szobát ő takarította ki teljesen, közben magyarázott, én csak figyeltem. A csodálkozástól teljesen elámultam: soha nem gondoltam volna, hogy egy fél órás időegységbe ennyire sok és részletes munkát akarnak belepréselni. Egész egyszerűen lehetetlenségnek tűnt. De a lány nyugodt hangon bizonygatta nekem, igenis lehetséges, miközben olyan örült tempóban dolgozott, hogy nem patakokban, hanem óceánokban folyt róla a víz. Már akkor tudtam, őt nézve, ezt a munkát nem hogy nem lehet, nem szabad csinálni.

A következő szobánál kiadta nekem a könnyebbik részt, a fürdőszobát, amivel önmagában nem végeztem fél óra alatt, míg ő a hálót rakta rendbe, majd a következő szobánál cseréltünk, s nekem jutott a háló. Itt értettem meg, a lányok miért ezt az egy dolgot emlegették föl mindig világosan – csak az ágy áthúzásával nem végeztem fél óra alatt.

Tulajdonképpen ketten alig végeztünk nap végére a 6 szobával, s másnapra emelték a tétet: 12 várt úgy, hogy egyedül kellett csinálnom. Harmadnapra kellett volna elérnem a sztenderd 16 szobát. Mindezt úgy, hogy nap végére könnyű levezetésként az 1200 négyzetméteres folyosót kellett fölporszívózni. Meglepő, ha azt mondom, napi 4 órát túlóráztam (ami persze fizetetlen), hogy be tudjam fejezni a rám bízott szobákat?

Ha nem nézem azt, hogy az ember a fürdőszobában csúszva-görnyedve takarít, hogy millió négyzetmétert felporszívózik, s még olyan helyeken is elvárják a portörleszt, hogy húzzam el a komódot és a mögötte lévő konnektor tetejéről is távolítsam el a port. Ha mindezt nem nézem, csak a méretes ágyak óriás paplanjait kell áthúznom, giga lepedőiket kell felterítenem, mindezt minden sarkán begyűrve az ágynak, tükörsimára, ráncnélkültre kifeszítve, nyolc különböző méretű párnát áthúzva és művészi módon elrendezve a tetején, a díszfutót keresztül dobva, mindez előtt persze a matracot átfordítva, hogy ne mindig ugyanazon a ponton süppedjen – ha csak ezt nézem, a gerincserv akkor is garantált. Gyakran kérnek pótágyat a szobába, mert népesebb a család, ilyenkor két ágyat kell áthúzni – persze a munkaadó nem gondolja, hogy ezáltal módosítania kellene a szobára szánt időt.

De nézzük át lépésről lépésre, milyen feladatok várnak teljesítésre.

„Mesélj légy szíves a munkakörödről részletesen. Szobalány voltál - mit is kell csinálnia pontosan egy szobalánynak?

*Beértem kb. 8.30-ra, mert, hogy 9-kor kezdtem, de előtte voltak még bizonyos teendőim. Átöltözés, valamint azokat a dolgokat, amiket beteszünk a szobába, ezeket a kosárcákat feltöltöttük ezekkel a tea, tej, cukor, amit egy kávé bárba teszünk be, valamint a fürdőszobai produktum. Aztán 9 órakor kezdődött a meeting, listaosztás, meg jött az, hogy a főnök esetleg, ha valami panasz jött, hogy mit tehetnék jobban, hasonlók. Ez általában 10 percig tartott. Majd megkaptam a listámat. 14 szobát kaptunk mindennap.*

8 óra alatt kellett kitakarítani?

*7 és fél óra alatt. Ez azt jelenti, hogy átlagosan fél óránk volt egy szobára, plusz fél óra az ilyen extra feladatok vagy felkészülés. Ez kb. így nézett ki. Megkaptam a listát, felmentem vele a szobáimhoz és kezdtem.*

Mit kellett csinálni egy szobában?

*Amennyiben a vendég kiköltözött és a szoba üres volt, akkor igazából mindent. Jelenti azt, hogy ilyen stádiumai voltak az egésznek, hogy ágy, portalanítás és fürdőszoba. Erre 10-10 perc. Ha ügyes volt az ember, akkor ezek ki is jöttek. Nekem általában nem. Én soha nem végeztem egy kiköltözős szobával fél órán belül. Egyszerűen úgy gondolom, hogy nem lehetett. Beléptem egy szobába, kb. felmértem, hogy milyen állapotba van, összeszedtem a szemetest és a szennyest, a törülközők és a használt ágyneműket kivittem, ledobtam a ledobón, behoztam a tisztát, mert amire szükség volt, mert ugye picit, apró dolgok vannak a szobában, amiket mi töltünk fel, például tollak, füzetek. Kicsi apró zacskók, vagy papír zsebkendő, WC papír és hasonló dolgok. Ezeket bevittem a szobába, elkezdtem az ágyazást. Egyébként egy nagyon nehéz művelet az ágyazás maga. Kb. két napba tellett mire megtanultam magát a folyamatot, hogy hogy tesszük fel azt az ágyneműt, mert jobb szállodákba 4-5 csillagosban nagyon fontos az ágynak a minősége, hogy néz ki. Hihetetlen erős kéz kell hozzá, egy szép ágyhoz. Ez végül is huzattól is függ, és a takarók se könnyűek. A matrac se könnyű, mert meg kell emelni. Egyszerűen nem egy egyszerű folyamat. Ezután jött a portalanítás. Változó, hogy ez melyik hotelbe mennyire bonyolult. Nálunk eléggé, mert minden fa bútor volt, és annak csillognia, villognia kell. Eléggé híres ötcsillagos szálloda egyébként, és a fürdő, ami szintén nem könnyű, mivel a vízkővel folyamatosan kellett foglalkozni. Voltak olyanok, amiket napi szinten nem lehetett megcsinálni, viszont időnként hozzá kellett nyúlni. Apró, kicsi bemélyedések ahova nem lehetett, hogy a por beragadjon. Például az egyik számomra elfogadhatatlan dolog, hogy egy kb. 30 centi széles pultra fel kellett állni, és hatalmas tükrök voltak, melegítő szálak voltak mögötte, ezért forró volt a tükör, és erre gyönyörűen ráégett a por az ablaktalan szobákban, és fel kellett állni erre a 30-40 centis mosdó pultra végül is, és úgy kellett lemosni, amire ember nem nagyon fér el, valamint folyik a lábaddal a víz, meg szívja be az ember a hipót, és volt olyan munkamániás főnököm, aki azt mondta, hogy márpedig megcsinálod, pedig megmondta a menedzser, hogy elvileg nem szabad. Balesetveszélyes. Ha ott hátra esik az ember, az nem a könyökét üti be. Meg hasonló ilyen, hogy a tusolófejnek a tetejét kellett lemosni, úgyhogy az ember rááll a kukára. Attól függetlenül, hogy a menedzser elmondta, hogy nem lehet megcsinálni, mert baleset történhet, attól függetlenül volt olyan supervisor, aki elvárta, és nem fogadott el kifogást, hogy mondjuk nem érem el.*

Milyen munkának neveznéd?

*Nehéz fizikai.*

8 órát kellett dolgozni egy nap?

*Mint takarítónő 6 x 8 órát dolgoztam egy héten. Jó esetben. Benne volt az, hogyha nem végeztem időben, de azt nem fizették. Ez az én felelősségem, hogy én végezzek.*

Sokszor kellett túlóránod emiatt?

*Az elején igen. Ha jól emlékszem a legrosszabb az három óra plusz volt, de kolléganőm egyszer bent volt este negyed 11-ig. Reggel 9-től.” (20 éves nő)*

A lányoknak fél órával munkakezdés előtt már ott kellett lenniük, hiszen sorbaállítás megy a tisztítószeres és szobalista kiosztásáért. További értékes perceket rabolnak el egy megbeszéléssel, ami nem csapatépítő vagy pozitívan bátorító hangnemben telik, hanem bűnösöket keresnek: ki mit rontott el tegnap, miért nem fordulhat elő az többé.

A munkát nehezíti, az időt pedig tovább növeli, hogy a legtöbb szálloda kitalálta: nem szép az, hogy a lányok kocsira pakolva tolják a tiszta meg koszos ágyneműt, 5 csillagos vendégek nem szeretik az ilyesmit a folyosón látni – megszüntették a kocsit. Ennek következtében a lányok (bizonyos szobákból) 5 perc gyalogtúrára vannak ítélve a nehéz ágyneművel, törölközővel, köntössel a kezükben a ledobóhoz, majd a raktárból vissza a szobába ugyanezek tiszta verziójával, plusz azzal a milliányi apró termékkel, amit a szobákba be kell rakniuk: jegyzetfüzet és toll az íróasztalra; kávé, tea, cukor, tejszín, keksz a kávégéppel mellé; tusfürdő, krém, borotvahab, borotva, úszósapka, sampon, kondicionáló, mini varrókészlet, zsebkendő, WC papír a fürdőszobába. Valamit a lány elfelejtett, mehet vissza a raktárba, hiszen szabályozott, miből mennyinek kell a szobákban lenni, sőt különböző szintek vannak, ki mennyit fizetett a szállodának, bizonyos termékek pluszban járnak vagy épp jobb minőségű termékeket kell kihelyezni.

Ezen túl a felügyelők szigorúan ellenőriznek mindent, s gyakran életveszélyes mutatószámokra kényszerítik a lányokat annak érdekében, hogy bizonyos feladatokat elvégezzenek. És ez mind-mind abba az irányba tolja a lányokat, hogy végtelen fizetetlen túlórát dolgozzanak.

*„Először is nehéz az a rohadat porszívó. Azt kell cipelni magaddal állandóan. Mellette van egy vödör, ami tele van tisztítószerrel, és azok is tele vannak. Az is egy másik nehéz dolog,*

*amit kell cipelned egész nap. Bemész a szobába, lehúzod az ágyneműt, az a legelső dolgod. A vizes törölközőket el kell vinni, meg van egy külön hely, ahova ezeket gyűjtjük. Szóval a vizes törölköző meg a paplan az már rohadt nehéz egyedül, azt viszegetni, aztán megcsináltuk az ágyat. Az ágyak azok double bed-ek. Az azt jelenti, hogy dupla ágyak és nagyon nehezek. Nehezen lehet őket mozdítani. A comboddal kell, hogy arrébb nyomd azt a matracot, hogy egyáltalán felbírd húzni az ágyat, és az mind rámegy a derekadra. Ha hazaérsz, azt érzed, hogy hoppá, valamit csináltam ma. Akkor olyan fitt voltam, mint soha. Az brutális volt, hogy sehol nem volt egy deka háj se rajtam. Azután fürdőszobába, hát igen, ott mindennek patyolat tisztának kell lenni, egy csepp se lehet az üvegen, és el lehet képzelni, hogy a tusoló meg a kád is tiszta üveg az egész. Két tükör. Mindennek csillogni, villogni kell, és állandóan jönnek a supervisor-ok és nézik, hogy ez így. Nehéz és nem az, hogy megcsinálod azt a szobát, hanem időre kell megcsinálnod. Nem az van, hogy te bemész, és törölgeted egy óra hosszáig azt az üveget, hanem gyorsan kell, hogy járjon a kezed, meg hatékonyak kell, hogy legyél.” (30 éves nő)*

Itt meg kell jegyezni: a szállodákban, 5 vagy 4 csillagos, mindegy, a korábban már említett cseppmentesség a legfőbb kívánalmak alfája és omegája. Épp ezért, a tisztaság nem számít, csak a tisztaság látszata. Mivel a lányokat agyonhajszolják, és az időtényező nagyobb súllyal esik latba, semmint a tényleges tisztaság, nincs náluk külön rongy, amivel letörölhetnék az ágy támláját, vagy épp a szemetest, a kádat vagy épp a WC-t, hanem mindent ugyanazzal kell csinálniuk. Higiéniai szempontból ettől is megdöbbentőbb momentum, hogy mivel mindent cseppmentesre kell letörölniük – és kocsiján nincsenek ehhez megfelelő rongyok sem – a lányok arra vannak betanítva, hogy ehhez a művelethez a vendégeknek kitett hófehér törölközőket használják. Nem a tisztákat, hanem amit a vendég már használt.

Tehát a vendég este és reggel fürdés után megtörölközött, többé már nem kívánja használni, ledobja a földre. A szobalány jön, próbálja fertőtleníteni a kádat, WC-t, mosdót – már amennyire idejéből engedi, véletlenül sincs lehetősége alapos munkát végezni –, leöblíti, ottmarad a rengeteg felület vizesen. Áttörli a kádat, csempét a vendég használt törölközőjével. Aztán a WC-t, mert így jönnek sorban. Következik a mosdó és tükörök. Itt sem áll meg, mert a fogmosó poharat is cseppmentessé kell tennie, meg a hálóban a kávé/teás poharakat. Mindet ugyanazzal a törölközővel, amivel előtte a toalettet is átsikálta.

Ha abban bíznánk, mire az a törölköző újra landol a vendégnek kitéve, hogy abba törölje a kezét és arcát, már 90 fokon ki lett főzve, ismét tévedünk: a szállodáknak nincs arra kapacitása, hogy 90 fokon mossanak, tovább tartana és többbe kerülne, márpedig költséghatékonyság mindenekfelett, a mosókonyhás asszonyok megerősítették: 40 fokon folyik a mosás.

Mivel ezt a lányok nekem nem említették, magam sem tudnám, ha nem vállalkoztam volna arra a három napos tortúrára. Onnantól viszont figyeltem, vajon csak ez a szálloda sértette meg ilyen durván a higiéniai (etikai?) szabályokat, de kiderült: legyen szó 4 vagy 5 csillagos helyről, ez egy bevett módszer a takarításra. Szó sincs arról, a lányok idő hiányában, a nagy kapkodásban folyamodtak volna erre. Már így lettek betanítva.

*„Aki takarítónak megy el, nem nézem le, de az egy nagyon nehéz munka. Két napig csináltam egy szállodában, míg allergiás nem lettem a vegyszerre, be nem dagadt a fél arcom, tehát az borzasztó. Én látom a lányokat, meg asszonyokat, nőket, nagyon nehéz, tehát azt én nem is tudom, hogy ők hogy bírják. Az rengeteg munka, szerintem az a világ legnehezebb munkája. Tehát ott az ágyakat húzni, és akkor fél óra alatt egy szobát úgy kitakarítani, hogy cakkumpakk, púder, porszívó. Nekem egy fél óra volt mire az ágyat le tudtam húzni. Nagy king size bed, én már lefőttem, hallod? És még csak az izénél tartottam, a lepedőnél. Igen, mert azt sarkosan behajtván, minden, én rólam már folyt a víz, és akkor a fürdőszobáig el sem jutottam. Na, azt öcsém, cseppmentesen, a WC-t kisúrolni, porszívózni, és jön, aki ellenőrzi a szobákat, és akkor végig, ott egy porszem nem lehet, tehát mondom én meghaltam. Mondom nekem egy fél óra alatt csak az ágy került, king size bed volt, öcsém, és akkor húzzam le, rakjam be, na hát testvér, ez nem nekem való. Ez nem embernek való, és olyan kis törekeny lányok csinálják, és akkor viszik a trolikat, ugye mindent felpakolni, mindenért leszaladni, tehát az nagyon nehéz. Az, hogy egy másik munkát kapjál, amibe nem pusztulsz el 3 nap alatt, ahhoz azért meg kell a nyelv. Én is azt hittem, hogy meghalok. Az nagyon durva volt, akkor nem nevettem így, most már tudok rajta nevetni, mert sok idő eltelt, de akkor azt hittem, hogy Úr Isten mi történt velem? És valami vegyszerre, vagy nem tudom, elég erős fertőtlenítőt használnak ott a lányok, és valamitől allergiás lehettem, és bedagadt az arcom. Durva. Az egyik csaj meg mondta, hogy neki meg hullik a haja. Nagyon erős, nem. Legalább egy olyan munkát, legalább egy pincérnő legyen, vagy valami, az sem könnyebb, de azért egy kis nyelvet tanuljon, vagy valamit, hogy egy kicsit könnyebb legyen az élet, vagy az elindulás, hogy ne ezt*

*a nagyon nehéz fizikai munkát kelljen csinálni, mert ez stresszes is, mert visszaküldenek a szobába, kevés pénzt keresnek a csajok, és nagyon nehéz.” (35 éves nő)*

*„Az utóbbi időben kezdem, főleg, amikor busy időszakok vannak, érezni, hogy megterhelő a hátamnak. Volt decemberben ilyen mágneses derékövem, kipróbáltam, hogy hogy bírja. Volt olyan, hogy alig bírtam kikelni az ágyból, annyira fáj a hátam. Nagyon megterhelő fizikailag. Igazából az, hogy te cipelsz mindent a szobába, nincsen troli vagy akármi, hanem szobától a cupboard-ig, meg a ledobóig, meg ahol a linent gyűjtik, meg a szemetet. Az a rossz, hogy nem tudom, voltál- e fönt az emeleten, u alakban van a szálloda. A recepció fölötti rész, az az első section minden emeleten, ha ott van section-öd, onnan, tehát az u betű közepében van a ledobó, meg a cupboard, ott elég hosszú folyosó van. Végig cipelni a linent, visszacipelni a tiszta törülközőt, mit tudom én, mi. Elég durva. Az, hogy a fürdőszobát fel kell mosni, térdelve mászod végig az egészet, nem egy könnyű.” (30 éves nő)*

A mellékhatások száma végtelen, a súlyos fogyástól a hát- és derékfájáson át a hajhullásig és vegyszerektől szétmarrt kezekig együttesen előfordulnak. Mégis, én azt mondom, nem maga a követelményrendszer a katasztrofális: mindig is voltak és lesznek olyan munkák, amik nagy fizikai igénybevételnek teszik ki az embereket – és ehhez hozzárendelve mindig voltak és lesznek is olyan emberek, akik ezeket a munkákat hajlandóak elvégezni. Én az embertelen részét abban látom, hogy ezt a munkát mennyi idő alatt kell elvégezniük. Az időtényező itt az etikátlan rész, aminek hajtómotorja a kiszolgáltatottság és kétségbeesés. Az, hogy a lányok idegenbe érkeztek – és már otthonról is egy kétségbeejtő szituáció elől menekültek, azért vágtak neki a nagyvilágnak nyelvtudás nélkül is –, kommunikáció híján egy még a hazájukban tapasztalt helyzetnél is rosszabban találják magukat, s rájönnek, a jobb élet reménye átváltozik a mindennapos túlélésre, a jobb anyagi helyzet megteremtése átváltozik a bérleti díj és utazás (a londoni élet két legköltésesebbje) kitermelésére, és ez olyan csapdahelyzetet teremt, amit a munkaadók kényükre kihasználnak, egyre magasabb szintre emelve a kizsákmányolást a feltételrendszerek folyamatos rontásán keresztül.

Ebből a rendszerből az sem kiút, ha magasabb szintre lépnek és alsó vezetői pozícióba kerülnek, sőt, gyakorlatilag az előzőeknél is rosszabb helyzetben találják magukat, s bárkivel beszéltem: a lányok előbb adták fel kis főnöki pozíciójukat, mint a tényleges takarítási munkát – ami a fentebb leírtak után megdöbbenőnek tűnhet. De nem az.



„75-85 szobát kellett ellenőrizni naponta. Ez is több emeleten, 5-6 lánnyal.

Mondd el légy szíves részletesen, hogy mi pontosan a feladata egy housekeeping supervisor-nak?

*Jó. Reggel megérkeztünk az office-ba kellett kezdeni, van egy handover book, el kellett olvasni. Ebbe mindenféle feljegyzések vannak az előző napról vagy ilyen speciális kérések vendégektől. Ilyen információ átadás. Ott felvettük a listánkat, amin az aznapi ránk bízott szobák voltak feltüntetve. A lányokkal megnevezve, hogy melyik szobát melyik lány takarítja. Majd segíteni kellett a vödörök kiosztásában. Tehát a tényleges munkát, azt fél 9 körül, akkor mehettünk föl az emeletre. Első körben, az üres, amikor vannak üres szobák akkor abba kellett kezdeni, hogy az emeletünkön vagy a másik emeleten az üres szobákba be kellett menni. Csak megnézni, hogy minden rendben van-e, recepció nem csinált-e valami hibát, hogy a szoba üresnek van feltüntetve, de lakja valaki. Volt olyan eset, hogy 100 ilyen szobát kellett megnézni. Tehát ez azon kívül van, amit utána laktak. És egy időben rászálltak arra, hogy igen te átnézted ezt az üres szobát, és így áll a függöny meg így áll a párna. Miért nem igazítod meg? Párna csatává vált az üres szoba, a napi csekkolásba. Mert ez a szoba üres, tehát ezt már előtte valaki átnézte, akkor miért nem azt vették elő, aki? Ezzel úgy, hát úgy 10 óra körül végeztünk.*

Tehát megint egy csomó idő elment ezzel.

*Igen. És általában ezek a szobák lettek VIP. Akkor ezt alaposabban át nézni, hogy minden rendben van-e? Találni valakit, aki esetleg áthúzza az ágyat, hogy ha hibás vagy nem megfelelő. Minden nap 11 órakor meeting van. Volt, hogy nem végeztem ezeknek a szobáknak az átnézésével, mire a meetingre mentem le. És emellett még várt rám a 85 vagy 75 szobám naponta. És amellett még hívogattak, hogy ez a szoba priority, már itt van a vendég. Akkor ezt át kéne adni. Tehát nem könnyű. Igen, tehát amikor egy lány kitakarítja a szobát, amikor már túl voltam ezeken az üres szobákon, VIP-s szobákon, meg minden. Akkor fogtam a kis listámat, és akkor jó, akkor nézzük 1-es folyosó. Bementem a szobába.*

Honnan látod, hogy melyik van már kitakarítva?

*Reggel, ezt kifelejtettem. Reggel az emeleten körbe megyek és bemutatkozok a lányoknak, hogy én vagyok a supervisor, odaadom a telefonszámomat, engem hívjatok, hogy ha valami kérdés.*

És ők hívnak téged, amikor végeztek egy szobával?

*Nem, hogy ha valami probléma merül föl, akkor felhívnak, vagy ha szükségük van rám. És általában mikor megtalálom őket a folyosón, bekarikáztam a listámon, hogy oké ebbe a*

*szobába van a lány. Tehát, ha valamikor is erre járok, tudom, hogy ezt a szobát már megcsinálta, és ide jöhetnek. És ez így történik egész nap. Bolyongok a folyosón és akkor látom a szürke tálcát, akkor bekarikázom, hogy oké akkor itt van a lány. És akkor nap végére, vagy éppen ebéd után, ha felmentem. Már amikor le tudtam menni, ebédelni. Akkor megkérdeztem, hogy melyik szoba van kész? És akkor így elővette a saját listáját, bediktálta, bekarikáztam, és akkor így.*

Most akkor supervisor-ként is versenyt kellett futni az idővel?

*Roszsabb volt, sokkal rosszabb! Ugyan is nem saját magamtól függtem, hanem másoktól. 5-6 ember munkájától függött az én munkám. És ha kifogtam egy új lányt, vagy éppen egy olyan lányt, aki azt mondta, idézem „nem érdekel, ha 5 órakor végzek, mert engem nem vár senki haza”, akkor mit csináljak. Engem fél 5 fizetnek, őt nem érdekelte, ha 5-ig dolgozik. Szóval. És jó munkát akartam csinálni. Én nem az a típusú ember vagyok, aki vaktában bement egy szobába, elment a telefonig beütötte és kiment. Én benéztem az ágy alá, a szekrénybe betöröltem. Visszahívtam a lányt. Gyere és figyeld meg, hogy hogyan kell megcsinálni, mert engem is megtanítottak. És akkor jobb munkaerő leszel, neked is jobb. Mondtam nekik, hogy ha megtanulod, hogy hogy kell, akkor a következő szobába megcsinálod, és nem veszem el az idődet azzal, hogy egy 3. szobából hívlak vissza.*

És ezt hogy fogadták a lányok egyébként?

*Ezt megértik. Ez a munkájuk. Vagy úgy érteve, hogy ez az én munkám, hogy visszahívjam őket. Tehát volt, aki a 20. alkalom után így kezdett arcokat vágni, de nem nagyon érdekelt, mert be kellett tartanom. Tehát engem is ellenőriztek, igazából én voltam középen. És főleg az elején ellenőriztek ugye, mert tesztelték képzeld el, hogy hogyan bánok a lányokkal.*

Igen? Hogy tesztelték?

*Számomra, nem is tudom, hogy mondjam. A folyosón vannak asztalok, néha poros. És engem felhívott a menedzser asszisztens, hogy tegyem ki az újságot és az asztal legyen tiszta. Jó. Oda mentem az újsággal, volt nálam egy rongy, letöröltem az asztalt, rátettem az újságot. Majd ő megkérdezte tőlem, hogy odahívtam-e valakit, hogy törölje le az asztalt. És mondtam, hogy nem, mert volt nálam egy rongy, úgyhogy letöröltem. Ezt nem így kell, legközelebb keressek egy lányt és töröltessem le vele az asztalt. Szóval az az egy perces munka, amíg oda mentem az asztalhoz és letöröltem, abból állt volna szerinte, hogy elmenjek a folyosón végig, megkeressem a lányt, kirángassam őt a szobájából. Megkérjem, hogy jöjjön és törölje le. Szóval ezek a hatalmi dolgok. Borzasztó. Számomra ez nem volt kérdés, hogy én töröljem le. Miért ne törölném én. És a szobába is. VIP szoba, kész volt a szobalány, megcsinálta, én lecsekkoltam. Ő talált valami foltot a kukán, már nyúltam volna, hogy töröljem le. Nem,*

*szóljal a lánynak, hogy jöjjön vissza és törölje le. Értem benne a logikát, hogy igen, így a lány megtanulja, hogy. De abba nem gondol bele, hogy nekem kétszer annyi időbe telik a szobából kimenni, megkeresni a lányt, visszahívni. Az ilyen apró dolgokért soha-soha senkit nem hívtam vissza. Amikor valaki nagyon új volt, akkor mindent elmutogattam neki, hogy figyelj így szeretném látni a fürdőt. Csillogjon a fém, a csaptelep, a kád ne legyen szappanos, ne legyen benne haj. Mossál föl, mert ellenőrizni fogom, a WC legyen tiszta. És ha ezeket nem tartotta be, akkor jó, hogy vissza, de mikor már egy lánnyal több hete együtt dolgoztam, és ott volt egy csöpp a csapon. Akkor nem rángattam vissza, nyilván.*

Most akkor végül meddig, fél évig vagy még addig se csináltad?

*Nem. 5 hónapig.*

Előbb lett elegend a supervisor-i munkából, mint a szobalányiból?

*Igen, igen. És pontosan emiatt, mert nem saját magamtól függtem és a lányok kikészítették az idegrendszeremet, hogy úgy mondjam, meg a trénernek.*

Mivel készítették ki?

*Volt egy lány. Aki 9 óra előtt nem volt hajlandó elkezdni dolgozni. Én nem tudom, hogy ezt ő, hogy. Jóba volt ott egy pár főnökségi taggal. Ő néha a folyosón reggelizett, vonulászott. És hiába próbáltam őt sürgetni, hogy de haladjunk már, mert légy szíves, hát idő van. Nem, ő olyan kényelmesen. És akkor tőle szobát kell elvenni. Ha elveszem a szobáját, akkor mérgező, mert, hogy kevesebb pénzt kap. De ugyan akkor nem halad, volt, hogy 7 órakor végeztem. 4 óráig voltam fizetve, 7 órakor végeztem. Komolyan, volt, hogy hetekig ilyenekkel álmodtam, hogy 4 óra van, és még van 1010 szobám. Szóval annyira megviselt, hogy nem szerettem. Pedig ez a színvonal leromlásával volt kapcsolatban, mert az elején sok jó lány volt, de nem tartották meg őket, mind elmentek.*

De miért nem tartják meg őket? Nem értem.

*Mert nem érdekli őket, hát annyi más jön utánuk.*

De az sok pénzbe kerül, tehát mindig, amikor egy ember elmegy, az a szállodának sok pénzébe kerül. Miért nem becsülik meg jobban az embereket?

*Nem tudom. Nagyon kevés pénzt adnak egyébként. Most látom már, hogy mikor beadtam a felmondásom. Elkezdtem hirdetések nézegetni és más 4 csillagos szállodák azért már 8 font körül is fizetnek. Itt a key maid pénzzel sem kaptál 8 fontot. Sőt, mikor letelt a 3 hónapom, azt mondták, hogy nem vagyok elég kemény a lányokkal, ezért egyelőre nem akarnak nekem supervisor-i szerződést adni. Mert még nem látják bennem azt, hogy mennyire lány vagyok velük. És ennyi pénzért nem akartam csinálni. Mert amíg key maid voltam, minden nap végeztem 4 órára, itt pedig nem. És így nem.*

Ebből lett elegendő?

*Teljesen. És próbáltam tőlük segítséget kérni. Kevésbé nehéz emeletet. Kaptam persze az ígéretést, hogy ó lekerülök-lekerülök, de azóta is csak. Mint ahogy a barátnőmet, azóta is hitegetik, hogy supervisor lesz.*

Miért nem mondtad neki, hogy már ne akarjon az lenni, mert az nem jó.

*De, nem. Az ő személyisége, jobban megfelelt volna. Én nagyon együtt éreztem a lányokkal. Ilyen vagyok. Mindig azt mondták, hogy túl szenzitív vagy, nem kell. De én nem tudok egy másik emberi lényel úgy bánni, mintha tárgy lenne és én egy idősebb emberrel sem fogok úgy beszélni, mint ahogy ők. Hallottam a supervisort, ordított, ordítani emberekkel. Szerintem ez nem hatalom, ami nekik van, mert ő is csak egy gépezet legalsó kis micsodája. Ami még nagyon betett nekem, a trénerekkel való. És mikor a trénereket, mondtam, hogy próbáld már meg felpörgetni a lányt, mert nem úgy dolgozik, lassú. Amiatt én sem tudok végezni. Akkor szóvá tették, hogy én stresszelem a lányokat, mert nagyon hajtom őket. Csak azt nem értem, hogy ha a lány 12 szobával 5 órára végez, akkor ugye 5,5 órát fizetnek. De 5-ig ott van, akkor abban lánynak is mi az üzlet? Én csak próbáltam volna a lánynak segíteni, meg felébreszteni, hogy kislány nem 5 óráig fizetnek téged, hanem csak 1 óráig, és nem. Az Office nyomást gyakorolt rám, hogy a szobáknak ugye minél előbb tisztának kell lenniük. A tréner pedig ne siettessem a lányokat, mert. És akkor a kettő között volt egy ilyen én. És ez nem volt jó.” (33 éves nő)*

A felügyelőkkel átnézetik az üres szobákat, majd azt a 75-80 szobát, amit az aznap alátartozó 5-6 szobalány, több emeleten kitakarított. Majd miután ellenőrizte a lányokat, még őt is ellenőrzi valaki, hogy elég alapos/szigorú volt-e. Ebben a hierarchikus rendszerben a supervisor tulajdonképpen rákényszerül, hogy magas elvárásai legyenek a lányokkal szemben (mely követelmények a megadott fél órás időintervallumokhoz képest teljességgel irreálisak), sőt arra is, hogy hatalmával élve ezeket mindenképpen kikényszerítse. Mindketten, a felügyelő és a szobalány is értékes perceket veszítenek ezeken a szobákra való visszahívásokban, mikor amúgy is versenyt futnak az idővel. A lány dühös lesz, sír rossz sorsán, az igazságtalanságon, hogy apró, jelentéktelen dolgok miatt veszik elő; a felügyelő frusztrált és mérges, az ő idejét is rabolják, megint nem mennek haza időben, már megint hatalomfitogtatásra kényszerítik, hát tessék, itt van – és már üvölt is, ahogy elvárják tőle.

## 2. Nyelvtudás

Az előző példát folytatva, a nyelvtudás hiánya a frusztráció további emelkedéséhez vezet, amennyiben felügyelőként nem tudja magát megértetni a hozzá kirendelt alkalmazottakkal.

„Ez a trénerség hogy működik? Minden emeleten van egy tréner, aki segít a lányoknak?

*Nem, nem. Minden ügynökségnek van egy trénera vagy kettő. És akkor ők az új lányokkal foglalkoznak az első 3 napban.*

Ők tanítják be?

*Ők tanítják be, igen. Ők a sztenderdek.*

És ők ugyanúgy ezért fizetést kapnak?

*Persze, az ügynökségtől. Tehát ők az ügynökségnek dolgoznak.*

Jó sok munkájuk van, ha így cserélődnek a lányok?

*Igen. Hát heti 2-3 alkalommal is van tréning, amikor nagyon rosszba van a haza. És elkezdtek, hát ehhez a színvonal is hozzájárult, hogy olyan embereket hoztak, akik abszolút nem beszéltek angolul, semmit. És akkor megyek a lányhoz reggel, mondom, hogy ki vagyok, itt a telefonszámom. És akkor elkezdi hozzám románul beszélni, vagy spanyolul. És akkor mondtam, hogy én nem beszélek. És akkor ő folytatja. És akkor, hogy lehet egy ilyen embernek utasítást adni, hogy légy szíves itt ne cseréld le az ágyat, mert kérte a vendég. Egy kínainak is mondhatnám, a kutyámnak is mondhatnám. Nem érti. Tehát nem.*

És ezt hogy oldottad meg?

*Fel kellett hívni a tréneret. Gyere légy szíves ide, mondd el neki ezt, azt, amazt. Ami szintén az én időmet vette el, mert nem egy fél másodpercig tartott elmondani neki. Oké, nem cserélem le. Kösz, ennyi. Hanem, ilyen apróságok. Szófa, vannak szobák, ahol szófa van. Segíteni akarok a lánynak, kinyitom a szófát. Ja, mondom neki, hogy igen szófa. Fel is írom a papírjára. Amikor megyek a szobába, a szófa össze van csukva, mert ő összecsukja. Mert nem érti, hogy mit akartam neki ezzel mondani. Na, most ezzel az én időm, az ő ideje, a mindenki ideje. És mindez abból, hogy nincsenek rendszeren betréningezve. Nem tudnak angolul. Egy alapvető. Most én tőlem várják el, hogy én beszéljek románul, Angliában?” (33 éves nő)*

A fenti interjúrészlet nem csak a kommunikációs nehézségekre mutat rá különböző etnikumok között, amennyiben az angolt, mint közvetítő nyelvet az egyik fél nem sajátította el, hanem egyben az etnikai koncentrációk kialakulását is előrevetíti: a román ügynökségen keresztül

többnyire román dolgozók áradnak a munkahelyre, így képes a köztes láncszem, a tréner egyfajta közvetítő szerepet betölteni a kultúrák között, amennyiben a saját dolgozója és a befogadó ország nyelvén is kommunikál.

„Miért cserélődnek ennyire nagymértékben az emberek?

*Van, aki azért, mert nem beszél angolul és a hotel küldi el, mert nem lehet velük kommunikálni.*

Majdnem az összes szobalány ilyen.

*Nem feltétlenül. Legalább is régebben. Amikor én ide kerültem a hotelbe, az első napon a housekeeping menedzser asszisztens jött hozzánk és kérdéseket tett föl angolul, és aki nem felelt meg neki, azt már küldte haza, hogy régen, 3 évvel ezelőtt volt egy színvonal és elküldte azokat, akikkel nem lehetett kommunikálni. Most viszont olyan emberek jönnek, akik nem beszélnek.*

Miért kell megtartani azokat, akik nem beszélnek angolul?

*Mert aki beszél angolul, az eljön ide, szerez 1-2 hónap tapasztalatot és le is lép egy jobb helyre, hogy jobban tudja hasznosítani, ha már beszél angolul.*

Magyarán olyan nagy a fluktuáció, hogy a minőséget alább kellett adni.

*Igen így van. És ez számomra érthetetlen.” (33 éves nő)*

A fluktuáció mértéke a szállodákban színvonalcsökkenéshez vezetett – a korábban munkaerővel szemben támasztott követelményrendszert fokozatosan lejjebb adták, végül teljesen megszüntették: bárki dolgozhat, aki ilyen feltételek mellett hajlandó dolgozni. Márpedig ilyen feltételekkel csak a kiszolgáltatott, kétségbeesett, nyelvtudás nélküli emberek dolgoznak.

„Milyen a nyelvtudása a magyaroknak?

*Szar. Nagyon. Az egy dolog, hogy 200 méterről hallod, hogy magyar, mert olyan akcentusa van, de nagyon nem jó alapvetően.” (31 éves nő)*

„Milyen az itt élők nyelvtudása?

*Nullával szinte egyenlő.” (58 éves nő)*

*„Az egyik litván kollegám mondta azt, hogy ő kijött Londonba gyenge angollal, hogy itt angolt tanuljon és arra kellett rájönnie, hogy az angol fővárosban beszélnek a legrosszabb angolt. Nagyon gyenge az embereknek az angol nyelvtudása, hogy ha azt nézzük, hogy azokban a területeken, ahol egy külföldi könnyebben munkát kaphat, ezekben a beindító szintű munkákba, ahova bárki beeshet, aki külföldről jön. Nagyon nagyon gyenge a nyelvtudás. Gyenge. Hát a külföldiek menekülnek otthonról. Nincs meg a nyelvtudás csak a rengeteg akarat és akkor, amit lehet, elvállalnak.” (35 éves férfi)*

*„Konkrétan angollal nem is találkozol, mert minden más nemzetiség van körülötted, tehát minden más nyelven beszélnek ugye, csak nem angolul.” (27 éves nő)*

Azoknak az embereknek, akik nyelvtudás nélkül vágta neki a nagyvilágnak, abban a hitben ringatva magukat, majd azt Londonban gyorsan felszedik, két dologgal kell szembesülniük. Egyrészt abba nem gondoltak bele, hogy kommunikációs képességek híján csak meghatározott munkakörökbe lesznek beskatulyázva, ahol a hasonszőrű, nyelvtudás nélküli emberekkel fognak együtt dolgozni. Másrészt – és ez valóban beláthatatlan volt – nem számoltak azzal, hogy bizonyos szektorokból az angolok teljességgel kivonultak, felsővezetői szintről is; továbbá magából a fővárosból is kivonultak, átengedve a terepet a migránsoknak. Így az a terv, hogy angol anyanyelvi környezetben majd rá lesz kényszerülve, hogy a nyelvet elsajátítsa, dugába dől.

*„A fő problémánk itt az egészszel, hogy ahhoz, hogy jobb munkánk legyen, jobban kellene tudni angolul. Én azt hittem, hogy, majd kijövök, és itt fél év, és fogok, perfect angolom lesz. És ahhoz képest semmit nem tanultam, egyszerűen nem tudok tanulni, mert olyan fáradt vagyok, amikor hazamegyek, én nem állok neki angolt tanulni. Olyan fáradt vagyok akkor, hogy nem. Akkor, ha ezen múlik, soha nem fogok tudni, mert egyszerűen nincs rá energiám. És sajnos ahhoz, hogy továbblépjek, ahhoz az kellene, hogy tanuljak. Ilyen 22-es csapdájában vagyok, mert lesz majd jobb munkám, ha tudok tanulni, de, majd csak akkor tudok tanulni, ha jobb munkám lesz, és nem leszek ilyen fáradt.” (53 éves férfi)*

Maga a munkakör duplán is determinálja is őket: egyrészt fizikai szinten annyira ki lesznek készülve, hogy képtelenek lesznek szellemi erőfeszítéseket tenni, és a kemény munka elvégzése, mint érték felmutatása, majd mindig fel is menti őket a felelősség alól, hogy saját

sorsukat jobbá tegyék. Másrészt a munkaadók részéről sem lesz nyomás: ők nem akarnak minőségi dolgozókat, csak embereket, akik elvégzik a munkát. A dolgozó pedig ilyen szempontból nyugodt, hiszen az állást megkapta, így is, kollégái pedig semmiben sem tudnak többet nyújtani (mármint angolul beszélni), mint ő. Ehhez hozzátársul az a megdöbbentő felfedezés, hogy tulajdonképpen még arra sem kényszerül, hogy más országokból ideérkezett, szintén angolul nem beszélő emberekkel kelljen kommunikálnia – olyan sok magyarral fog együtt dolgozni.

„Mesélj légy szíves az első munkahelyedről.

*A takarítói állás, nagyon meglepődtem, amikor először beléptem, és talán valami nagyon egyszerű kérdés volt, hogy hol lakok, vagy mit csinálok itt, és meg voltam lepődve, és 18 évesen bekerültem oda, te jó Isten, féltem. Eszméletlenül féltem, majd megszólalt mellettem egy srác, hogy ezt és ezt kérdezte a hölgy, ne aggódjál, így könnyebb lesz ugye? Mindenki elkezdett nevetni, és kiderült, hogy mindenki magyar körülöttem.” (20 éves nő)*

„Amikor odakerültem kb. 130 főből 110 magyar volt. Ez az alsó része. Nem a supervisor-okat, vagy a menedzsereket mondom, hanem a pincérek, takarítónők.” (20 éves nő)

„Ebben a szállodában, ahol most vagyunk, mit tudsz arról, hány magyar dolgozik?

*Rengeteg. Épp tegnap számoltuk a férjemmel. Azt mondja, sok a magyar. Á mondom, mit hülyéskedsz. Azt mondja, gondold már bele, hogy mindig magyarral beszélsz. Össze se lehet számolni. Az éjszakai shift az majdnem mind magyar. Egy-két kivétellel. A férjem csinálja az éjszakai munkát is, és mondja, hogy hihetetlen, azt hiszem, ilyen 3-4 fekete van, a többi mind magyar.” (30 éves nő)*

„Több magyart beszéltem itt Londonban, mint otthon Vásárhelyen. Ahol fele magyarok, fele románok.” (44 éves nő)



Úgy tűnt, túlerőben vagyunk, és innentől már nem volt kérdéses, hogy lehetséges az, hogy emberek leélnek Anglia fővárosában egy életet anélkül, hogy angolul a leghalványabb mértékben kommunikálni kényszerülnének.

*„Nehéz volt, mert ugye én sem beszéltem annyira angolul.*

Mennyire beszéltél?

*Akkor nyolc éve tanultam angolt, de ugye az azért már a szabályokat tudtam, de beszélni nem nagyon tudtam. De, hát ugye hiába is beszéltem volna angolul, mert ott az emberek nagy része nem beszélt angolul. Ilyen munkát az vállal, aki nem tud mással elhelyezkedni.” (25 éves férfi)*

*„Volt olyan munkám, ahol szinte akár otthon is dolgozhattam volna, hiszen az egész staff is csak magyar volt. Néha bejött egy-egy külföldi.*

Milyen szintű az itt élők nyelvtudása?

*Az itt élők nyelvtudása nagyjából azzal a szinttel egyenlő, amivel mindenki kijött. Ez azért van, mert leginkább egymás között vannak, vagy annyira nincs szükségük a nyelvre, hogy 20 szóval megoldanak mindent. Ez azért lehetséges, mert tényleg elég ennyi ahhoz, hogy az ember kivigyen két tányért és letakarítsa a többi.” (29 éves nő)*

Az etnikai koncentráció – lakó- és munkahelyi szinten egyaránt – egyszerűen nem kényszeríti a magyarokat nyelvi kompetenciájuk fejlesztésére. Habár felszolgálóként vevőkkel frontális állásban vannak, a tömegétkeztetés rendszere nem kíván kommunikációs képességeket, csak gyorsaságot és hatalmas munkabírást.

*„Szerinted hogy alakult ki az a rendszer, hogy ötcsillagos szállodákban dolgoznak beszélni nem tudó emberek?*

*Úgy, hogy csak az a lényeg, hogy kész legyen a munka. Az lényegtelen, hogy milyen minőségben, csak kész legyen. Nagyon sokat tapasztalok olyat, hogy a hotelokban megkérdezi a vendég valamit, és egyszerűen nem érti az ember és hiába ötcsillagos a hotel, jobb helyeken,*

*én biztos, hogy kirúgnám az ilyen embereket, mert nem tud válaszolni, nem hogy válaszolni nem tud, nem érti a kérdést, és ez szerintem szégyen. Nem tudom, ha nekem egy ötcsillagos hotelem lenne, tuti, hogy nem venném fel egy ügynökséggel a kapcsolatot, hanem olyan embereket dolgoztatnék, akik beszélik a nyelvet, akik mindenről tudnak, hogy mit mire milyen választ kellene adniuk.” (22 éves nő)*

Mivel a hotelek teljesen belefásultak a fluktuáció mértékébe, ötcsillagos szinten is boldogan alkalmaznak kommunikációképtelen embereket. Még akkor is, ha ez kínos szituációkhoz vezethet, ha a vendég véletlenül a kávé/tea rendelésén kívül kérni talál valamit, például glutén mentes kenyeret. Ilyenkor, akárcsak a szobalányok esetében, keríteni kell egy közvetítő közeget, aki valószínűleg a főnök lesz, sőt neki is kell a rendelést teljesíteni, hiszen ő sem lesz képes a pincérnek átadni az utasítást – hacsak nem tud a pincér saját nyelvén. Mert erre is van példa: a kisebbségbe kerülő főnökök lesznek kénytelenek felvenni a dolgozók nyelvét, ha azok képtelenek/nem hajlandóak a tanulásra.

„Szerinted hány magyar dolgozik itt Londonban?

*Fogalmam sincs. Azt tudom, ahogy mondta az egyik kollegám tegnap reggel, hogy már a szomáliaiak tanulnak magyarul.” (42 éves férfi)*

*„Az egyik idősebb fickó, aki magyarul tud, angolul meg nem hajlandó tanulni. Bár mondtam neki, hogy úgy kell kezdenie, mint a kis gyerekeknek. Csak nem azt kell megtanulnia, hogy apa meg anya, hanem azt, hogy seprű meg lapát. Mondom komám, hogy legalább azokat a szavakat tanuld meg, azokat az eszközöket, amikkel dolgozol. Azt meg fogják unni, hogy ha sokáig húzódik az, hogy kézzel-lábbal magyaráznak. Úgyhogy szépen tanuld meg a dolgok nevét, a munkaeszközök nevét. Akkor mondta, hogy öööö, nem hajnalandó. Mondtam neki, hogy ez rossz hozzáállás.” (42 éves férfi)*

A legtöbb esetben az akarat nincs meg a fejlődésre, vagy pedig halványan pislákoló akarat van, amit a fáradtság rendszerint elmos. Pedig mindenki tisztában van azzal, hogy ennek a csapdahelyzetnek a nyelvtudás az egyetlen kulcsa.

„Milyen fajta munkák elérhetőek itt a magyarok számára?

*Ez képzettségtől és nyelvtudástól függ. A legtöbb magyar a legalja munkát csinálja, az, ami rossz az egészben az az, hogy nem is nagyon próbálnak így előrébb fejlődni, vagy haladni. De ez rajta múlik, hogy ki mit akar, ha többet akar, akkor neki kell feküdni a tanulásnak és lehet sokkal többet is elérni. Nyilván nem könnyű, főleg nem munka mellett, de a nyelv az eléggé behatárolja, hogy ebből úgy kikerüljön az ember.” (36 éves férfi)*

„Miben látod azt, hogy mi beragadunk ezekbe az állásokba?

*Elsősorban a nyelvtudás.*

A saját nyelvtudásodat milyennek értékeled most négy év után?

*Messze nem olyanak, amilyenek szeretném, hogy legyen, vagy amilyenek kellene, hogy legyen.” (29 éves férfi)*

„A saját előrejutásod mitől függ?

*Beszélem az angolt, akkor el tudok menni komolyabb munkákra is. Lehetek supervisor, konyhavezető egy kisebb étteremben, ahol mosogatóként kezdtem. Fel lehet jutni egészen menedzserig is akár. Ehhez szükséges, hogy a nyelvet fejleszteni. Van az a mondás, hogy mindig arra van idő, amire tudunk időt szakítani. Igen, de ha az ember elmegy reggel dolgozni, két és fél óra oda, két és fél óra haza, este 9 – 10 órakor értem haza.*

*Lehet járni ingyenes angol kurzusokra. Meg lehet tanulni, de az, hogy összetettebb, kommunikációképesebb legyen, azt már nem. Ahhoz komolyabb elszántság, komolyabban időigényes. Ahhoz már külön tanárhoz kell járni, és az már költségesebb. Egy magántanár is 9-10 font óránként. Ez fél év alatt egy nagyon költséges megoldás.” (30 éves férfi)*

„Hogy érzed, lehet itt fejlődni nyelvtudásban?

*Angliába, itt Londonban? Lehet, lehet. De nehéz. Mert vannak különböző lehetőségek, job centre-be, vannak ingyenes nyelvtanfolyamok, különböző kategóriákban, hogy kinek ajánlják, arra is lehet jelentkezni. Válogatáson vesznek részt, valakit vagy bevesznek, valakit nem vesznek be. Tehát sok job centre úgy csinálja ezt, hogy csak olyan szinten oktatja a jelentkezőket, hogy el tudjanak a mindennapi életben itt lenni Angliában. Aki felsőfokú nyelvtanfolyamra szeretne jelentkezni, a job centre-en keresztül, arra már nem ad lehetőséget. Arra ott vannak a magánórák és nyelvi kurzusok. Aminek az ára az ezer fontos keresethez*

*képest horribilis összeg. És még akkor se biztos, hogy az embernek van ideje és energiája elmenni ezekre a tanfolyamokra, ha egy héten 50-60 órát dolgozik. Mert örül, hogy él. De fontos, hogy az ember tanulja az angolt.” (31 éves férfi)*

„Hány hónapja vagy itt?

*9 hónapja.*

És ezalatt neked fejlődött az angolod?

*Amit az iskolában megtanultam angolul, az a kiejtés, a beszéd, amit az iskolában megtanultam, azt eldobhattam. Teljesen másként beszél egy amerikai angol, egy skót, egy ír, egy lengyel, mindenki másképp beszél az angolt. Az akcentust megérteni azt egyszerűen képtelenség. A pakisztániakét megértem, mert tanult angol, nekik sokkal tisztább a kiejtésük. Senki ne várja azt, hogy megtanul angolul, mert nem. Csak szavak, semmi ragozás. Komolyabb szószerkezeteket felépíteni, ahhoz nagyon sok év kell.” (30 éves férfi)*

*„A nyelvtanulás. Lényegtelen, hogy valaki ide diplomával jön ki dolgozni, vagy van nyolc általánosa, az teljesen mindegy, itt a kutyát nem érdekli, hogy mid van. Itt mindenkit az érdekel, hogy mennyire beszélsz angolul, és hogy meg tudod-e csinálni a rád bízott munkát. Ha nagyon jól beszéled az angolt, akkor itt idővel az lehetsz, aki akarsz. Mert itt nincsen az, hogy ha nincsen papírod a festői munkához, akkor nem dolgozhatsz festőként. Gyakorlatilag mindenkinek szabad kezet adnak, hogy gyakorlatban tudjon boldogulni, teljesen lojális gondolkodásuk van. Céljuk az, hogy minél többet dolgoztassanak, mert a királyi kincstárba egyre több és több vagyon kerül be. Magyarországi színvonalhoz képest magasan kategórián felüli. Ez az az ország, ahol a legtöbbet lehet keresni, de a legtöbbet is költeni.*

*Akkor szoktam kiakadni, amikor a közösségi oldalakon olvasom a kommenteket, hogy akinek nincs nyelvtudása, az ne jöjjön ki. Miért, akkor otthon haljon éhen? Én mindenkit biztatok arra, hogy ha van egy kis megtakarítása, akkor pakolja össze a cuccát és induljon ki. Ha nekem nem lett volna ez a telefonom, és besokalltam volna, vettem volna az összes cuccomat, akár csak tízezer forintomat, kiállok az utcára, bárhova, csak el innen, és nekiállok stoppolni és kijövök valahova külföldre, hogy itt kezdjek új életet, mert Magyarországról menekültem gyakorlatilag.” (30 éves férfi)*

Ezt persze mindig azok hangoztatják, akiknek nincs nyelvtudása. Akiknek pedig van, elszörnyülködnek ennyi felelőtlen ember láttán.

„Milyen tanácsot tudnál azoknak adni, akik most tervezik, hogy elindulnak?

*Nyelvtudás nélkül ne jöjjön senki.*

A nyelvtudást tartod a legfontosabbnak?

*Mindenképpen. Idegen országba eljön nulla angollal, az felelőtlenység. Többször is olvastam kisgyerekekkel itt vagyok, nincs munkám, stb., segítsetek. Ne másra szoruljon rá, hanem előtte készítse fel magát arra, hogy kijön. A barátnőm is, mielőtt kijött, elment angol tanfolyamra. És szerintem ennek így kell lennie, hogy legyen valami fogalma. Én sem mernék elmenni Kínába, hogy akármilyen történhet, hogy rosszul lesz a buszon, akkor hogy mondja el, hogy neki ez meg ez a hozzátartozója. És nem lehet arra hagyatkozni, hogy majd a nagykövetség hazavisz, ez egyéni felelősség kérdése.” (33 éves nő)*

Sokan látják a kiutat külföldben egy otthoni szituációból, ugyanakkor sokszor még inkább kiszolgáltatott helyzetbe helyezik magukat, mint amilyenből megpróbáltak kilépni. A magam részéről halálra rémítene, hogy úgy írjak alá egy szerződést – még ha csak egy munkaerő közvetítő ügynökséggel is –, hogy nem tudom, mi áll benne, mik a feltételek.

Az emberek többsége közvetítőhöz megy: ott nincsenek elvárások, nem érdekli őket a múlt, a képzettség, a nyelvtudás, a tapasztalat, semmi. Csak aláírtnak egy szerződést és másnap már lehet is dolgozni, hiszen az ő céljuk, hogy minél több hadrendbe állítható ember legyen az adatbázisukban, amivel kielégíthetik a hotelekből érkező hatalmas létszám iránti igényt.

Akik – félelmeik ellenére – mégiscsak elmennek interjúra közvetlenül a munkaadóhoz, szintén követelmények és akadályok nélküli „bátorságpróbának” néznek elébe.

*„Az interjú, az érdekes volt. Lejött egy tündéri, aranyos hölgy és hát ott leült és akkor elkezdett ott kérdezősködni, de olyan barátságosan. Tehát nem ez a szigorúan végignézte, tehát már le volt adva az önéletrajzom, amit előtte lakótársakkal, akkor volt egy-két normális ember, aki úgy segített, és akkor velük megcsináltuk. Azt úgy nagyjából úgy meg is tanultam, már olyan téren, hogy 1-2 szót vagy, hogy ha belekérdez, akkor azért úgy legyen róla valami*

*fogalmam. Mi mit jelent vagy mi. És akkor szépen lassan beszélt és én nem tudom, hogy hogy, de értettem. Biztos előjött még valamilyen gimnáziumi, amikor tanultam az angolt, valami előjött, meg nem kérdezett ilyen bonyolultakat. Meg a neten már előtte rákészültem, hogy milyen kérdések várhatóak, meg már tudod, mindenki mondta, hogy ezt biztos kérdezik, hogy miért jöttél ki, mikor jöttél ki, mit szeretnél dolgozni, mi a terved? Tehát ilyen alapszavakat, ami esetleg várható. Na, én azt már vágtam a szitot.*

Azt betanultad.

*Azt én már betanultam. És akkor így is volt, hogy ilyet kérdezett, hogy mikor jöttem ki, meg ilyen. És akkor volt egy kérdés, hogy kérdezte, hogy ahol dolgoztam konyha, mert kamuztam egy, tehát volt egy, nem pontosan azokat írtam, mert beírtam egy olyan éttermet, a gyros-os az jó, az végül is vendéglátás. És beírtam valami éttermet, de létezik, csak én ott nem dolgoztam, mert mondták a többiek, hogy hát írd be, nem lesz belőle semmi baj, meg mit tudom én mi, hogy az kell, hogy javítsak az önéletrajzomon meg, hogy az jó. Én meg beírtam. És akkor kérdezte a hölgy, hogy melyik konyha volt nagyobb? Ez, amit itt látok, ahol most dolgozni fogok vagy az? Hát, olyan egyszerű a kérdés, de engem olyan váratlanul ért, hogy így néztem, és erre mit tudtam benyögni én hülye, szó-szó. Ennyit tudtam, de ennek is úgy örültem, hogy valamit válaszoltam. Ennyit tudtam rá válaszolni. Szerinted? Na, jó.*

Nem nézett furcsán a nő?

*Mosolygott.*

Türelmes egy nő volt.

*Ó nagyon aranyos volt, nagyon aranyos volt.*

Tehát mondhatjuk azt, hogy ez az interjú, ez csak egy ilyen formális dolog volt, tulajdonképpen föl akartak téged venni?

*Most, már ahogy így érzékelem, hogy mik az elvárások meg így látok így tehát így több ismerősöm is dolgozik, tehát igen. Tehát ez nem az a komoly interjú. Inkább ez tényleg csak ilyen, hát most mondjam azt, hogy mint hogy ha ilyen barátkozás ismerkedős. Tehát, hogy mégis neki is legyen fogalma, hogy na, felvesz egy új embert, hogy ki az mi az, hogy hívják, honnan jött? És ennyi. De nem ez a szigorú. Tehát így tényleg szerencsém volt, de nem is volt. Aztán meg amikor már így a pénzre tért rá, hogy mennyit fogok keresni, meg mikor kell jönni dolgozni, ott elvesztettem a fonalat, mert érted, pont a pénznél, érted. És akkor hívott egy srácot, egy concierge-t, az magyar volt. És akkor ő ott lefordította nekem. És akkor annyit kérdezett még a hölgy, hogy amit megértettem, hogy hogy fogok kommunikálni, hogy nem beszélek angolul. Ugye spanyol szálloda, spanyolok vannak, se angolul se spanyolul nem tudok beszélni, hogy fogok? Mondtam neki, no problem. Mutattam, hogy van kezem meg van*

*lábam, de hát ezen olyan jól szórakozott, hogy ez neki tetszett. Ez neki tetszett, hogy így feltaláltam magam. Tehát nem az angoltudásom miatt vettek fel, az már biztos. Tetszett neki, hogy olyan talpra esettnek vagy nem tudom minek talált, ezzel nem lesz probléma, ez feltalálja magát. És akkor ennyi volt végül is, tehát így cső, csá. Én meglepődtem rendesen, de így utólag visszagondolva, akkor ott szerintem 2 kilogrammot fogytam.*

És akkor mi volt a pozíció? Mi szerepelt a szerződésben?

*Hát, az volt, hogy commis shef. Tehát az azt takarta végül is, így mint utólag, de akkor ugye gőzöm se volt róla. Tehát, hogy így a konyhán, a reggelin kellett dolgoznom.” (35 éves nő)*

Interjúalanyom, mikor ahhoz a ponthoz ért, hogy a felé irányuló kommunikációból már semmit sem értett meg, kerítették neki egy tolmácsot. Végül úgy írt alá egy szerződést, hogy nem tudta, segéd szakács lesz, illetve hogy ez a munkakör pontosan milyen feladatok teljesítéséből is áll.

A tömegszállításokon – ha a jelölt szerencsés – akad valaki, aki felvilágosítást tud adni arról, mennyire nem kell tartani az interjú szituációtól, segít az önéletrajz írásában, illetve próbálja belediktálni az illetőbe, miféle kérdésekre van esély és azokra miket kéne válaszolnia. Tapasztalatom alapján az önéletrajzoknak általában vajmi kevés köze van a valósághoz. Nyilvánvalóan képtelenség ellenőrizni, hogy a különféle nemzetiségek különféle országokból érkezve milyen pozícióban és mennyi ideig dolgoztak otthon. Ezzel a munkaadók tisztában is vannak és hallgatólagosan bólintanak bármire, ami abban szerepel – nem céljuk a szűrés. Általában egy munkakörbe vágó kérdésből megállapítják, hogy azt valójában a jelölt sosem csinálta – ilyenkor nem is kérdeznak tovább, nem akarják az interjúalanyt kellemetlen szituációba keverni.

Ehhez zárójelben jegyzem meg, ami az alsó szektorban való elhelyezkedés esetén előny, az a felső szektor kapcsán rögtön visszájára fordul: amennyiben tényleges interjúban vesz részt az alany, magasabb pozíció elérését megcélozva, épp az ellenőrizhetetlenség miatt nem fogadnak el semmiféle magyarországi munkatapasztalatot. A jelölt korábbi életét egyszerűen nem veszik tudomásul, kizárólag a Londonban eltöltött időt és munkaköröket veszik figyelembe, amit a legszigorúbb módon ellenőriznek. Minimum két főnöki beosztásban rendelkező embertől várnak referenciát az előző munkahelyről, írásban (emailen keresztül, hogy lássák, biztosan ahhoz a céghez tartozik, logóval, pozíció megjelöléssel stb.) és szóban (telefonon) egyaránt. Ettől túlmenően a humán erőforrás osztályt is felhívják, s rákérdezik, ez és ez az

ember tényleg ott dolgozott-e, mettől meddig, milyen beosztásban. Vagyis londoni tapasztalat (és a vele járó referencia!) nélkül nem adnak pozíciót, viszont sosem lesz pozíció, ha emiatt nem adnak munkát.

„Ezek után te hogy látod a képzett magyarok helyzetét itt Londonban? Milyen esélyeik vannak?

*Jó kérdés. Te ha kijössz egyetemről masterként és nem, én most csak az infósokról beszélek, mérnökökről, és nem voltál gyakornok előtte 3 évig, esélytelen vagy. Az itteni cégek azt kérik tőled, hogy 3-5 év gyakorlatod legyen már egy adott területen, akkor van esélyed, hogy felvegyenek. Emellett nézik persze azt, hogy beszéljél nyelvet, legyél reprezentatív, stb, tehát ez hozzátartozik. Ugye azt látjuk, hogy kell az itteni tapasztalat az itteni cégeknek, ok. Eljössz Magyarországról, hogy szerzed meg az itteni tapasztalatodat, ha nem tudsz bekerülni egy céghez? Sehogy, viszont meg kell éljél. Elmész, teszem azt, felszolgálni. Beírod az önéletrajzodba, hogy 2 évet felszolgálász, ha be akarod adni egy software management céghez pl? Nem írod bele.*

De ha beleírnád, se segítene rajtad.

*Nem, mert akkor azt nézné, hogy igen, tök jó, 2 évig itt volt, de vajon miért nem a saját szakmáján belül kezdett elhelyezkedni és miért ide jutott először, miért ezt csinálja. Olyan, mint egy 22-es csapdája, úgy érzem.” (32 éves férfi)*

Most akkor mi a tanulság, szükség van nyelvtudásra vagy nincs? Attól függ, kit-milyen cél vezérel. Mint a fentebbi interjúkból is kiderült, nem csak gyári vagy szobalányi munkák elérhetőek az angol nyelv ismerete nélkül, a vevőkkel frontális felszolgálói állások is nyitottak. Viszont ha ebből a körből ki akarnak lépni, az megvalósíthatatlan kommunikációs képességek nélkül. De valamiért a magyarok elhitték, ezekre az állásokra vannak determinálva – járnak az úton, amit mások előttük már kitapostak. Nincs meg bennük az erő és akarat, hogy a kijárt útról letérve elinduljanak fel a hegyre, mert csak az akadályokat látják, s meggyőzik magukat, azok elháríthatatlanok. Csak homályos, körvonalak nélküli vágy él bennük (angol nyelvtudás megszerzése), s még addig sem jutnak el, hogy megfogalmazzanak maguknak egy kitűzendő célt, nemhogy annak megvalósításához szükséges akcióttervet. Elképesztően alacsony a magyarok önmagába vetett hite, de mi ennek az oka?



„A magyarokat meghatározza az, hogy nincsen elég pénzük, nincsen elég létbiztonságuk.” (35 éves férfi)

Ebben a talajvesztett állapotban mindenkinek meginogna az önbizalma, hiszen a magyarok úgy érzik, nem a jobb életért küzdenek, hanem hogy egyáltalán megéljenek. Ezt a mintázatot hozták otthonról magukkal, s alábbi interjúalanyom ezt leginkább akkor érzékelte, mikor spanyol, olasz és karibi kollégákkal dolgozott együtt.

„Milyenek a kollégák? Milyen velük együtt dolgozni?

*Itt látszik meg, hogy mennyire másabbak, a kulturális különbségek, tehát hogy hiába dolgoz, de mégsem úgy. Most nem azt mondom, hogy, mert mi köztünk is van, a kelet európaiak között is van, de ő rajtuk azért látszik, a kulturális különbségek, hogy ott azért lazábbak, nem ez az éhenhalás ellen kell nekik dolgozni, meg nem úgy van, mint nálunk, hogy jó, ha nem tetszik, el lehet menni, van 20 jelentkező a munkádra. Tehát náluk nem tudom, hogy mi van, vagy hogy zajlik az egész, de ők lazábbak, nem olyan görcsösen akarnak megfelelni, vagy én legalábbis amit tapasztalok, hogy mi meg akarunk felelni, hogy meg akarjuk tartani a munkát, jaj nem találok másikat, meg minden, meg de nehéz, meg már gyereke van, vagy gyereket szeretnék, vagy idős vagyok, meg ez, meg az. És nehezen váltunk Magyarországon másik munkát, most már egyre nehezebben, régebben azért mertünk, meg volt is rá lehetőség, most már nem is merünk, nincs is lehetőség, és mi ezt a mentalitást hozzuk magunkkal, és ennek megfelelően dolgozunk. Tehát én is, az a baj, hogy nem is tudok úgymond lazítani, tehát ezt hoztam magammal. Ők meg nem. Ők látszik, hogy ezek a bulisabbak, lazábbak, pedig biztos ott is volt krízis, ott is volt nehéz helyzet. De mégis más nemzet, lazábbak, és ez látszik a munkájukon is. Ahogy dolgoznak, amilyen tempóban, meg ahogyan.” (35 éves nő)*

Ez a fajta görcsös kétségbeesettség tökéletesen illeszkedik a londoni munkaerőpiac igényeihez, a magyarok önmagukkal szemben is olyan tempót diktálnak, mert azt nevelték beléjük, hogy a kemény fizikai munka érték, így akarnak megfelelni, mindenáron, és London ebből tud táplálkozni, ki tudja aknázni. Itt mindenkinek túl kell teljesíteni, de más nemzetek tényleg könnyedebben állnak a dolgokhoz, nem akarják annyira végletesen kizsigerelni saját magukat.

*„Ez lehet egyfajta ilyen szovjetuniós beütés, hogy visszamaradtunk, és van ez a fajta rétegződés, a keleti blokk és a nyugati blokk között, ez szerintem benne van.” (32 éves férfi)*

A negatív önértékelés különösen a Kelet-Nyugat oppozíciójában kap hangsúlyt, melynek legfájdalmasabb pontja, hogy maguk az érintettek is alárendelteként látják saját magukat. S itt nem pusztán a gondolkodásmód egyetemesen kódolt felépítéséről van szó, hanem az itt és mostban zajló gazdasági eredmények és bérkülönbségek kibocsátó és befogadó országok közötti összehasonlításáról.

### 3. Diszkrimináció

Kutatásom elején kezdődtek Cameron akkori miniszterelnöktől a Brexittel való fenyegetőzések, az egész ország hangulat a kelet-európai migránsok bűnbakká tételére volt kihegyezve. Korábban sem hangzott jól, ha egy munkahelyen be kellett ismerniük a származásukat, most pedig egyértelműen negatív képzetek társulnak kelet-európához, a szegénység, tolvajlás és korrupció képeit hívva elő.

*„Mindeniütt az a kérdés, hogy „where are you from?”, ami szerintem diszkrimináció.” (29 éves nő)*

Egy kiközvetített munkahelyre érkezéskor a származást firtató kérdések állandóak, s habár a menedzserek – esetleges jogi következmények miatt – nem adhatnak hangot a válasz kapcsán fellépő nemtetszésüknek, nonverbális reakcióikból kiolvasható a negatív besorolás, melyhez igyekeznek a bánásmódot is hozzárendelni.

*„A párod hogy talált, ő is így ügynökségen keresztül?*

*Ő elment egy hotelbe, ügynökségen keresztül, csak az is borzalmas volt. Szörnyen bántak vele.*

*Mit jelent az, hogy szörnyen bántak vele?*

*Ordítottak. A magyarokkal, mindenkivel így beszéltek, nem szeretik a magyarokat, így beszéltek velük.” (53 éves férfi)*

*„Amire nagyon szeretnék kitérni, az a faji megkülönböztetés. Volt olyan, hogy mentem be dolgozni, és kijött az afrikai emberke, aki először a sötétbőrűeket válogatja be, utána a*

*fehérbőrűek közül elkezd osztályozni, hogy neked tetszik az arcod, akkor te-te-te...gyertek, nektek még van munka, többieknek nincsen munka, jöjjenek vissza holnap, „mehettek haza”. Itt a rasszizmus az nagyon kemény.” (30 éves férfi)*

Bőrszínétől függetlenül mindenki a diszkrimináció áldozatául eshet, amiben az a legnagyobb paradoxon, hogy maguk, akik diszkriminálnak, szintén bevándorlók.

„Milyenek az angolok?

*Nem állt módomban megismerkedni angolokkal, így fogalmam sincs, hogy ők valójában milyenek.” (29 éves nő)*

Az angolok szinte teljes egészében kivonultak ebből a szektorból, olyan mértékben, hogy a felső vezetésben sincsenek jelen. Életükre egyáltalán nincs rálátása a migránsoknak, hiszen a munkahelyeken nem dolgoznak velük, a vendégkör turistákból áll, London lakosságának több mint fele bevándorló. Hogy az angolok pontosan hol élnek, milyen az életszínvonaluk és mit dolgoznak – ez egy rejtett világ. De akkor kikkel, milyen etnikumokkal dolgoznak együtt a magyarok pontosan?

„Nagyon sokfélével. Londonnak már a nagy többsége bevándorló. Tehát elnyomjuk borzasztóan az angolokat igazából. Mindenféle etnikummal, tehát a litvánoktól kezdve a lengyelek, a spanyolok, fel lehetne sorolni szerintem a világ majd’ minden tájáról az embereket.” (22 éves nő)

„Afrikai. Magyarokkal. Vannak szerbek, horvátok, románok, bulgár is volt. Spanyol, persze francia, a menedzser német. Lengyel, olasz.” (30 éves nő)

„Főleg magyarokkal, lengyelekkel, szerbekkel, románokkal dolgozom, de előfordult, hogy egyiptomival, olaszokkal, spanyolokkal is voltam már.” (29 éves nő)

*„Mindenféle. Abban a gyárban gyakorlatilag a világ összes tájáról meg lehet találni az embereket. Afrikaiakat, ázsiai, kínai, lengyelek, pakisztániak, minden megtalálható.” (30 éves férfi)*

Csak hogy érzékeltessem a diverzitás egészen elképesztő mértékét, mikor egy ötcsillagos szálloda 1200 fős bankettjén dolgoztam, több száz fős pincérhadsereget tereltek be a hotel kávézójába, ami olyan hatalmas volt, nagyságra és belmagasságra is, mint egy hangár. Az a rengeteg különféle nemzet – hogy, hogy nem – megtalálták egymást, mármint mindenki a saját nemzetébe való kollégát, aminek következtében 3-4 fős csoportok alakulva beszélgettek, mindenki a saját nyelvén. Úgy éreztem, mintha a Bibliai Babel tornyába tévedtem volna – ténylegesen földöntúli élmény volt egy ekkora területen ennyiféle nemzetiséget egyszerre hallani megszólalni.

Épp ezért, a diszkrimináció elkerülése végett, az önéletrajzokhoz tilos fotót csatolni (mert látszódna a bőrszín), sőt az életkort sem kell benne feltüntetni (hiszen szintén megkülönböztetésre adna okot). Szép és igazságos elv? Újabb paradoxon: az önéletrajz benyújtásával egy időben egy részletes adatlapot töltenek ki a jelentkezővel, melyben pontosan meg kell határozni a származását, tízéves időintervallumokban megadott korosztályi csoportba való besorolását, sőt még szexuális irányultságát is (habár utóbbival kapcsolatban megtagadhatja a választ).

*„Mindenütt jelölni kell, hogy milyen a bőröd színe. Ha mindenki egyenlően lenne kezelve, akkor nem lenne arra szükség, hogy bejelöld, hogy milyen színű a bőröd, vagy hogy honnan vagy.” (29 éves nő)*

Az etnikai besorolás tehát nem csak kormányzati, hanem munkaadói szinten is érvényesül, ami szerintem érthető, ha a munkahely tudni szeretné, pontosan kik is jelentkeznek arra az állásra; ami visszás, hogy az önéletrajzok tekintetében ezt megpróbálják az egyenlőség hamis burkába csomagolni, miközben az adatlap kitöltésével maguk rombolják le a saját maguk által formált ideát.

## Mezo szint

### 1. Szakirodalom

A munkaerő közvetítő ügynökségek kulcs szerepet töltenek be a migránsok munkaerőpiacra való kerülésében (McDowell et al. 2008).

Mivel végzettségtől függetlenül mindenkit az alsó szektorba transzportálnak, ezért jellemző, hogy belépéskor a brit munkaerőpiacra jelentős alulfoglalkoztatás tapasztalható – a migránsok szaktudásukon és képességeiken aluli munkakörökben helyezkednek el (Raghuram and Kofman 2004).

Forde és MacKenzie (2010) arra próbál cikkükben rámutatni, hogy az ügynökségek nyerhetnének azon, ha nem csak arra fókuszálnának, hogy elsődleges tranzitként szolgáljanak a migránsoknak a munkaerőpiacra – ők formálhatnák ezt a munkaerőpiacot, ha az emberek képességeinek és tapasztalatainak megfelelő állásokat közvetítenének, megelőzve az állandó képzettségen aluli foglalkoztatottságot.

Ezek a gomba módjára szaporodó munkaerő közvetítő ügynökségek folyamatos mozgásban tartják a migrációs gépezetet, különösen a limitált nyelvi tudással rendelkezők körében (Currie 2007).

Osztály, bőrszín és nyelvtudás hiánya kombinálva a szegényes munkakörülményekkel, hosszú és szabályozatlan munkaórákkal, alacsony fizetéssel és előléptetés terén diszkriminatív kilátásokkal – mindezek azonnali szegregációra kényszerítik a migránsokat (Milkman és Voss 2004).

35 százaléka a londoni munkaképes korú lakosságnak külföldi születésű, az alacsony pozíciókon belül pedig 46 százalékos az arányuk. Az elosztás a különböző szakmákon belül egyenlőtlen, növekvő differenciálódással és specializálódással nemzeti csoportokon belül. Például a litvánok az építőiparban, a bangladesiek hotelekben és éttermekben, a fekete afrikaiak metrótakarításban, a filippínók pedig az ápoló szakmában (Spence 2005).

A személyes kapcsolathálózatokon keresztül elnyert állások száma szignifikáns, gyakran etnikai koncentrációhoz vezetve bizonyos munkakörökön belül (Waldinger and Lichter 2003).

McDowell és szerzőtársai (2007) egy nemzetközi hotelláncolat egy londoni egységét vizsgálva kevesebb, mint 10 százalék brit születésű alkalmazottat találtak a szálloda 285

dolgozója között. Magát a munkavégzést tekintve, különösen a konyhai és szobalányi dolgozók tekintetében, a tradicionális szolgálkhoz (cselédekhez)/kiszolgáló személyzethez hasonlítják, akiknek láthatatlanság az osztályrészük, s nem érdemelnek méltóságot és tiszteletet (lásd még Wright and Pollert 2006).

A Four Seasons Park Lane-i szállodájának 450 dolgozója 60 ország nemzetiségét képviseli. A Brexit tárgyalások kezdetén az Éttermi Szövetség elnöke közölte álláspontját a migránsokkal kapcsolatban: ha a külföldi munkások hazamennének, „a legtöbb étterem másnap bezárhatna”.<sup>49</sup>

A rasszista és antiimigráns érzések emelkedése tapasztalható Észak-Amerikában és Európában (Law 2010), ahol a nemi és nemzetiségi hovatartozás továbbra is döntő diszkriminációs faktorok (Perrons 2004); ugyanakkor a kelet-európai migránsok fehérek – komoly előnyt jelent munkakeresésnél egy olyan városban, ahol a rasszizmus nyilvánvaló (Modood 1997)

A hotelek, mint szolgáltatás alapú gazdaságok, ideális helyszínt nyújtanak a hiperkizsákmányoláshoz (Seifert and Messing 2006, lásd még Tufts 2006).

Globális városok hotelei jellemzően átmeneti migráns munkarőt használnak alacsony bérezés és flexibilis (más néven kizsákmányoló) munkaszerződések mellett (Bernhardt et al. 2003).

A migránsok kizsákmányolásának általános intenzifikációja folyik az alulfizetett állásokban az olyan kulcs kapitalista országokban, mint New York és London. (Friedmann and Wolff 1982). London most már függ ezektől a munkásoktól a világ minden tájáról, akiket bármikor felvehetnek, kirúghatnak és deportálhatnak – a lényeg, hogy az éppen aktuális szükségleteknek megfeleljenek a társadalmi reprodukció figyelembevételének teljes mellőzésével (Wills et al. 2010; lásd még Evans et al. 2005).

Könnyű őket elbocsátani, így a túlzott mértékű kizsákmányolás mellett szabályozó szerepet is betöltenek a kapitalista gazdasági válságokban (Bach 1978).

---

<sup>49</sup> Jonathan Pryn: 270 nationalities and 300 different languages: how a United Nations of workers is driving London forward. Source: <http://www.standard.co.uk/news/270-nationalities-and-300-different-languages-how-a-united-nations-of-workers-is-driving-london-6572417.html> (Download: 02.01.2017.)

Míg Arango (2004: 27) szerint a migránsok „kicsivel több, mint passzív gyalogok a nagy hatalmak játékában”, addig Cohen (1987) egyenesen „új rabszolgákról” beszél, akik a kapitalizmus támasztotta fáradhatatlan követelményrendszer kizsákmányoltjai.

Az a társadalmi átalakulás, melybe az utóbbi években a migrációs folyamatok beágyazódnak, nagyrészt a globális munkaerőpiac újrendeződését jelenti. Az újrendeződés gazdasági deregulációkban és olyan új foglalkoztatási gyakorlatokban nyilvánul meg, mint az alvállalkozói vagy átmeneti foglalkoztatás, illetve az alkalmi munka széles körű elterjedése (Castles 2010).

Londonban a növekvő munkahelyek száma a bizonytalanság jegyeit hordozza magán, hiszen egyben a versenyt is növeli az alacsony szintű szektorban, létrehozva ezzel „a kívánatosság hierarchiáját a gazdasági migráns kategóriáján belül.” (McDowel et al. 2009: 7, lásd még McDowell 2008).

A „tartaléksereg” alapvető funkciója a munkabérek alacsonyan tartása azáltal, hogy a munkásokat könnyű helyettesíthetőségük fenyegető tényével szembesítik. Rendelkezésre állnak és bármikor mozgósíthatóak, amikor csak az üzleti érdek megkívánja (Marx 1955: 587).

A sikeres munkaközvetítők óriás létszámú munkaerőt használnak alkalmi munkaszerződésekkel, igazodva a megrendelő flexibilis igényeihez (Arrowsmith 2006; lásd még McKay and Marakova 2008), ahol a munkára hívás gyakran csak órákkal a kezdés előtt történik, készenléti állapotot igényelve a dolgozótól (Forde and MacKenzie 2010).

Amit a munkaadók rugalmasság (flexibility) kategóriájaként fogalmaznak meg, az a munkavállalók esetében gyakorlatilag mindig a bizonytalanságot (insecurity) jelenti. Hogy ez a két fogalom mennyire kéz a kézben jár, jelzi, hogy az EU egy külön kifejezést „flexicurity” alkotott annak elnevezésére (European Commission 2007).

A létbizonytalanság egybevág az ontológiai sebezhetőséggel (Giddens 1990, lásd még Neilson and Rossiter 2005). Ettliger (2007) szerint egy olyan emberi állapot, ami a mindennapi élet minden egyes mikro aspektusában szenvedéssel sújtott. Ez hajaz Butler (2004) megállapítására is, aki a prekáriusságot az elnyomás alatti mindennapok megéléséből származtatja.

A migránsok különösen be vannak vonva a prekárius munka világába, ahol a bizonytalanság intenzifikálása és állandósítása folyik posztfordista késő-kapitalista körülmények között (Cam 2012, lásd még Waite 2009, Kallberg 2009, Düll 2003).

A 'középosztály' újragondolása zajlik a munkaerőpiac osztályformáló folyamatán, mint kizsákmányoláson keresztül (Gibson-Graham et al. 2000). Standing (2011:7) egyenesen úgy beszél a prekáriusokról, „mint az éppen alakulóban lévő osztály.”

Rodgers és Rodgers (1989) négy dimenzió mentén határozza meg a prekárius munkát: bizonytalanság még folyamatos foglalkoztatás esetén is; egyéni és kollektív kontroll hiánya a bérekre és kondíciókra; alacsony vagy egyáltalán nem létező társadalmi védelmi háló nem foglalkoztatás, diszkrimináció stb. esetén; hiányos és alkalmi bevételi forrás a vele járó gazdasági sérülékenységgel/kiszolgáltatottsággal.

Ezek a prekárius (ingatag) munkalehetőségek kéz a kézben járnak a szereplők alacsony egyesülési és érdekvédelmi képességeivel nem is beszélve gyenge befolyásukról a munkahelyi kondíciókra, ahol minimális támogatást élveznek, diszkrimináció alá esnek előléptetés terén, ugyanakkor nagy munkaintenzitást helyeznek rájuk (Batt et al. 2010, lásd még Purcell et al. 1999, Purcell et al. 2004.).

Ezek a migránsok által elfoglalt, instabil, zsákutcás állások alig adnak értelmet az életüknek, mert alulfizetettek, fizikálisan megterhelőek és túl sok követelményt támasztanak, beleértve a rendszeres túlórákat is (Standing 2011); ráadásul sokkal inkább zsákutcahoz vezetnek, semmint ugródeszkaként szolgálnának a teljes munkaidejű, stabil állásokhoz (Booth et al. 2002).

Ezen túl általánosságban össze vannak kapcsolva az eseti ki nem fizetésekkel, hosszú és rendezetlen munkaórákkal, igazságtalan elbocsátásokkal (Jayaweera and Anderson 2008: 14); nem kapnak beteg- illetve szülési szabadságot, ahogy nyugdíjat sem (Howarth and Kenway 2004); sokszor munkahelyi kondícióik sem felelnek meg a biztonsági előírásoknak (McKay et al. 2006).

A prekárius munkásokba azok is beletartoznak, akik akarják a teljes állással járó biztonságot, juttatásokat és előnyöket. Nemzetközi tanulmányok szólnak arról, hogy ezek az „önkéntelen átmeneti dolgozók” (Cam 2012) mennyire nem az egyén szabad választásaként jönnek létre, milyen káros hatással vannak a dolgozókra és az elégedettség mértékét mennyire



befolyásolják (Ellingson et al. 1998; lásd még Torka and Schyns 2007, McKay et al. 2006.), ezáltal aláásva a munka terén lévő produktivitást (OECD 2002).

Tendencia mutatkozik arra, hogy még a közalkalmazotti szektorban is ilyen munkaerőt alkalmazzanak, ezzel a „Bizonytalanság Államát” létrehozva (Conley 2002).

Wills és társai (2010: 6) szerint ha „az alvállalkozás most a foglalkoztatás paradigmaticus formája a világban, a migráns maga a világ paradigmaticus dolgozója”. Mások „nem sztenderd vagy atipikus munkaadói szerződésekről” beszélnek (McDowell et al. 2009: 4).

## 2. Etnikai koncentráció

Ahhoz, hogy megértsük, a migránsok esetén miért szinte törvényszerű, hogy munkaerő közvetítő ügynökségnél landolnak és elfogadják ezeket az alacsony szintű állásokat, fel kell vázolni a szituációt, amibe belesétálnak.

*„És akkor úgy jöttünk ki, hogy vettem fel hitelt.*

Tényleg?

*Igen. Személyi kölcsönt.*

Mennyit?

*500000. Meg eladtuk a robogóját. És akkor úgy jöttünk ki.” (35 éves nő)*

A migráció egy rendkívül költséges vállalkozás, melyhez a források rendszerint nem álltak rendelkezésre interjúalanyaimnál. Kölcsön felvétele, többnyire banktól, szerencsésebb esetben rokonoktól/barátoktól jellemző, ahogy értéktárgyaik pénzzé tétele is.

Mivel az induló költségek hatalmasak (kiutazás, kaució és bérleti díj, tömegközlekedés), egy félmillió költpénz gyakorlatilag egy hónap alatt a semmibe porlad úgy, hogy ha az alany egyáltalán nem foglalkozik a turista látványosságokkal és étkezésre is csak silány minőségű, olcsó készételeket vásárol. Mivel a pénz rémisztő ütemben fogy, a migránsnak akkor sem lenne esélye közvetlenül a munkaadónál állást keresni, ha magasak lennének a kommunikációs képességei és nem kellene megküzdnie diszkriminációval, hiszen akkor még mindig akadályként tornyosulna a londoni munkatapasztalat hiánya. Arról már nem is beszélve, hogy ha kapna is állást, az első fizetése egy hónap múlva érkezne meg: ez olyan áthidalhatatlan távolságot jelentene időben, amit képtelen lenne megfinanszírozni.

A nyomás minden irányból afelé hat, hogy azonnal kezdjen el pénzt keresni, s mindenképpen olyan helyen, ahol hetente van kifizetés, hiszen nem lenne képes hosszabb időszakig fenntartani magát. Általában azokból kerülnek ki a hazakullogók, akik nem ismerik fel az idő kényszerítő erejét, s utolsó vésztartalékaikból is kifutnak.

Itt lépnek képbe a tömegszállásokat működtető magyar vállalkozók, s mint extra „szolgáltatás” felajánlják, hogy munkát is találnak a magyar migránsoknak. Ami többnyire annyit tesz, hogy besétálnak velük egy munkaközvetítőhöz, majd magukra hagyják őket. Ők tehát tranzitként szolgálnak a munkaerő közvetítőkhöz, akik aztán tranzitként kihelyezik őket a munkaerő piacra.

„Nem lepődtem meg, hogy milyen sok magyar dolgozik abban a szállodában?

*Nézd, logikus, hogy annyi magyar dolgozott, mivel azok a magyarok a Judit nevű nőn keresztül jöttek ki, egyértelműen ugye egy szállodába dolgoztak. Nyilván több száz embert berakott abba a hotel láncba, egyértelműen mindegyikbe nagyon sok magyar van.”* (29 éves férfi)

*„Az egész szálloda, a takarítónőktől a pincéren át, a főrecepción is 80% magyar a maradék 20 meg román, bulgár, litván.*

Milyen tulajdonosi kézben van?

*Indiai. Mint ahogy kiderült, az a hölgy, aki ott volt akkor, amikor az interjúmat csináltam, az a hölgy egy romániai magyar hölgy, aki az ő businessét abban alakította ki, hogy valahonnan ismeri az egyik tulajdonost, és gyakorlatilag ő az olcsó munkaerőt hozta Magyarországról meg Romániából. Ő mellékágon az összes magyart szállásolta, tehát ház businessel is foglalkozott.”* (31 éves nő)

Így rögtön érthetővé is válik, hogy lehet az, a magyarok magyarokkal laknak és magyarokkal dolgoznak, habár számtalan angol székhelyű közvetítőn keresztül jutnak el kiterjedt szállodahálózatokba. A lakótársak ezt tovább erősítik: valaki bekerül egy szállodába, már a házba újonnan érkezőknek ajánlja, azok pedig megint másnak, miközben az utánpótlás folyamatosan érkezik a vállalkozókon keresztül.

A láncmigráció tovább gerjeszti ezt a folyamatot: valaki elhelyezkedik Londonban, már hívja is a Magyarországon élő barátját, aki ennek hatására realizálva a kockázatok csökkentését (hiszen már tudja, hol lesz a szállása és valószínűsíthető munkahelye) belevág a migrációba, kiér, elhelyezkedik, s már ő is hívja egy barátját. A láncolat végtelen, a bejáratódott csatornák pedig a legkisebb ellenállás irányába hatnak: mindenki a kitaposott ösvényen jár.

Így nem csak érthetővé válik, hogy alakul ki egy munkahelyi koncentráció, hanem azt is magyarázza, hogy azon a sok közvetítőn keresztül alkalmazott magyar munkaerő hogyan jutott el ezernyi szállodába, mindenholon pókhálószerű kapcsolatrendszerrel kiépítve: most már tényleg nem lehet úgy dolgozni egy munkahelyen, hogy ott ne magyarokba botlanánk. S mivel mindenki ebben a rendszerben kereng, az is világossá válik, miért nem jutottam el hólabda módszerrel, az ismerős ismerősén keresztül sem olyan interjúalanyhoz, aki valami más szakmában dolgozott volna (kivéve a gyári munkát, ami hasonló rendszerszerűséget mutat fel).

Ahogy a lakóhelyi szegregáció okát sem kívántam megfejteni, pusztán tényként kezeltem, úgy a munkahelyi specializálódás (miért éppen szálloda- és gyáripar) kialakulásának okát sem keresem, habár a fentebbi láncteória valószínűsíthetővé teszi, hogy az első migránsok nyomdokait követve egyszerűen az ő választásaik köré épültek ki a bázisok. Az viszont biztos, hogy mindkét ipar optimális helyszínt szolgáltat a maximális kizsákmányoláshoz, ami már a hazai marginális munkaerő számára sem vonzó, teljes egészében átengedve a terepet a migránsoknak.

### 3. A két fő gazdasági szereplő mozgatórugói

A munkaerő közvetítő ügynökségek a kezdeteknél hasznosak, kis híján megkerülhetetlenek, a baj csak az, hogy az emberek többsége nem próbál meg kilépni azok bűvköréből, holott hosszú távon az érdekeiknek kifejezetten ellentmondó működés léphet csak fel kettejük között, melyben nem kérdés, hogy minden pozitívum a közvetítőnek jut ki, és minden negatívum a migráns oldalán csapódik le. Ez azért elkerülhetetlen, mert az érdekeik ellentétesek. Ennek az érdekellentétnek a megfejtéséhez először meg kell értenünk, a két fő gazdasági szereplő, a munkaadó és munkaerő közvetítő miért lépnek szövetségre.

A munkaadók, belefáradva a fluktuáció mértékébe, az emberek állandó be- és kiléptetésébe, mintegy tehermentesítik a humán erőforrás osztályt, s alkalmi munkavállalókat használnak munkaerő közvetítő ügynökségeken keresztül. Ezeket az embereket bármilyen mennyiségben, bármikor és bármennyi időre megrendelhetik. Többé nem korlátozzák őket a munkaadókat terhelő jogok, hiszen az nem az ő munkavállalójuk. Következésképp nem kell lojálisnak lenniük, hiszen ezeket a dolgozókat bármikor következmények nélkül megrendelhetik, vagy épp elküldhetik. Nincs szabadság, nincs nyolc órás munkarend – egyáltalán nincs is munkarend. Ha ők éjfél-től hajnali négyig akarnak egy embert, akkor úgy kapják meg.

A mennyiségi mutató kiemelt fontosságú: mind a szálloda-, mind a gyáripár nagy létszámú munkaerőt igényel, de nem kiegyenlített arányban, ez függ a telítettségtől/megrendelésektől. Ezért a munkaadók csak minimális állandó személyzettel operálnak, az éppen aznapi kiadó helyeket pedig alkalmi munkásokkal töltik fel. Ma kétszáz pincérre van szükségük, holnap már csak ötvenre a forgalom függvényében; ma több száz ember szükségeltetik a szalag mellé egy megrendelés lebonyolításához, holnap már a negyede is elég – a szabadság, hogy nem kell nagy létszámú munkaerőt állományban tartaniuk, mámorító előnyöket kínál.

A közvetítő haszna egyértelmű: ő 17 fontot kap minden egyes alkalmazott ledolgozott órája után, amiből 8-at fizet ki annak, aki a tényleges munkát elvégezte (vagyis többet keres, mint maga a munkás). Persze – elvileg – ebből még járulékfizetési kötelezettsége is van.

A két gazdasági érdekszereplő összefonódása mégis hol siklik ki, hogy az komplett katasztrófaként csapódjon le magára a munkavállalóra?

A munkaadók ráébrednek, hogy a szabadságnak ára van: ezek a megrendelhető és elküldhető emberek tulajdonképpen nagyon sokba kerülnek, 17 fontba óránként. Míg egy saját munkavállaló, a járulékok korrekt kifizetésével is csak 12 font óránként. Ez némileg ellenkezik a kiinduló alapgondolattal, hogy milyen olcsó az ilyen bármikor elküldhető munkaerő. Hogy lehet tehát az arányokon javítani? Először is úgy, hogy dupla akkora terhet raknak egy dolgozóra, mint azelőtt. Vagyis, ahol addig ketten dolgoztak, oda most csak egyet rendelnek, és úgy hajszolják, hogy el is végezze azt a munkát. Ez így már gazdaságos, de mégis, hogy lehetne tovább javítani az arányokon? Úgy, ha ezt a dupla akkora munkamennyiséget még ráadásul rövidebb időegység alatt végzi is el a munkavállaló. Ha már egyszer elküldhető, jobb elküldeni minél előbb, hiszen az idő magas óradíjjal ketyeg. Már csak az a kérdés, ki az, aki a legkevésbé képes érdekérvényesítésre/szerveződésre, egyszerűbben megfogalmazva: mégis ki fog ilyen feltételek mellett dolgozni?

A munkaerő közvetítők pedig a következő gondolatok mentén alakítják ki üzleti magatartásukat: ők akkor lesznek versenyképesek egy szállodánál, ha minden megrendelést teljesíteni tudnak, kérjen az háromszáz embert egy nap vagy csak húszat. Ennek érdekében minimum négyszáz munkavállaló kell, hogy szerepeljen az adatbázisukban, mert ha száz épp beteg, születésnapos, szabadságon stb. van, nekik még mindig maradjon háromszáz leakasztható emberük. A szállodák amúgy is hajlamosak utolsó pillanatban plusz embereket rendelni, alkalmazkodva kliensük kívánalmaihoz (pl. kiderül, több résztvevő lesz a rendezvényen), vagy épp saját állományú dolgozóik változásaihoz (pl. valaki megbetegedett). A közvetítőknek tehát minél több mozgósítható emberre van szükségük, ugyanakkor az esetek többségében csak ezek töredékének tudnak munkát biztosítani. Amikor épp munkát adnak, nemhogy heti, napi szinten sem tudnak fix óraszámmal kecsegtetni, hiszen a munkaadó bármikor hazaküldheti őket, sőt előfordulhat, csak a munkakezdés előtt egy órával tudják majd meg, hogy egyáltalán dolgozni kell menniük. Emellett a közvetítők – akárcsak a közvetlen munkaadók – szintén javítani kívánnak az arányokon, a profitmaximalizálás pedig rendszerint a kiadások „csökkentéséhez” vezet, legyen szó járulék-, szabadság- vagy épp ledolgozott munkaórák kifizetéséről. Ez pedig visszavezet a másik gazdasági szereplő kérdésköréhez: ki fog ilyen feltételek mellett dolgozni? Hogy lehet elérni, hogy mindennek ellenére a dolgozók mégis készségesen felsorakozzanak?

#### 4. Destabilizáció fixálása / bizonytalanság állandósítása

A válasz a fenti kérdésekre egy olyan manipulációs módszerben rejlik, melyet a két fő gazdasági szereplő fejlesztett ki: a bizonytalanság állandósítása kulcsszerepet tölt be a kizsákmányolás antropológiájában, már a munkaerőpiacra tett első lépéseknél jelen van, hogy aztán később minden egyes fokozatra megsokszorozódva kiterjedjen.

A gyári munkaerőpiacra belépés procedúrájának élményét első kézből tapasztalhattam meg, mikor egyik lakótársam kétségbeeséstől vezérelve segítséget kért tőlem. Akkor már két hete tartózkodott Londonban, egyáltalán nem beszélte a nyelvet, álláskeresése rendre sikertelen volt még ügynökségen keresztüli mosogatói állás kapcsán is. Az interneten egy magyar oldalon talált egy gyári munka toborzására való felhívást, hasznos tanácsokkal (pl. olyan önéletrajzot kell alkotni, amiben szerepel hasonló munkakörben szerzett tapasztalat) és a

majdan kitöltendő teszt néhány oldaláról készített titkos fotókkal mellékelve. Ezeket lefordítva két dolog kristályosodott ki bennem: hiába értem a kérdéseket, magam sem tudom a válaszokat (mert fogalmam sincs, mi a korrekt munkavédelmi ruházat egy élelmiszergyárban, hogy rakodok fel egy emelőkocsira, hogy közlekedhetek a raktárépületben, a különböző vegyszereknek milyen egészségkárosító hatása van stb.), de ha a neten meg is találom a válaszokat és azokat betanítom a lakótársamnak, akkor még mindig csak a teszt töredékét fogja tudni. Így semmi más megoldást nem tudtam kitalálni a tényleges segítségnyújtásra, mint hogy vele megyek, s úgy teszek, mintha magam is jelentkeznék az állásra.

Reggel kilenckor ott várakoztunk az ügynökség folyosóján kb. másik 30 emberrel együtt. Kis idő után beteltek minket egy terembe, ahol egy felügyelő lett mellénk kirendelve, őrizve a vizsga „tisztaságát”. Először ki kellett tölteni egy jelentkezési lapot, részletesen elemezve milyen gyárban dolgoztunk eddig, s ott pontosan mit tartalmazott a munkakörünk. Lakótársamnak odanyújtottam a puskát, amit előre gyártottam neki erre a célra – miközben a saját lapomon igyekeztem egy ettől eltérő, női verziójú önéletrajzot fabrikálni –, de ő az idegességtől annyira remegett, hogy a papír hangosan zizegett a kezében; a felügyelő arca azonban rezenéstelen maradt.

A tesztírásnál – legnagyobb örömömre – kiderült, valójában nem is várják el, hogy fejből tudjuk a kérdésekre a választ, hiszen egy tájékoztató füzetet mellékeltek hozzá, amiből minden egyes megoldás kiolvasható volt, a mellettem ülőnek csak le kellett másolnia rólam.

A teszt végén azonban egy újabb, váratlan szekció következett, interjúkérdések címszóval. Itt tudtam, nem csak le kell diktálnom lakótársamnak a válaszokat, hogy az ő kézírása legyen a lapon, hanem el is kell magyaráznom neki, azok mit jelentenek, sőt be kell tanítanom neki a válaszokat, különben nem fogja tudni, mikor behívják. Ezen a ponton már biztos volt, hogy a felügyelő jóindulatúan süket és vak, s a kezdeti pusmogásokat elhagyva hangos kommunikáció alakult ki nemcsak kettőnk, hanem a többi jelölt között is.

A lakótársam, attól a lehetőségtől, hogy interjúszituációba fog keveredni, annyira bepánikolt, hogy egyetlen kérdésre adandó választ sem tudtam belediktálni. Próbáltam legalább az interjúk mögé csatolt nyilatkozatot elmagyarázni neki, amiben az szerepelt, a jelölt megértette-e, hogy vennie kell egy munkavédelmi bakancsot, továbbá megértette-e azt, hogy fizikálisan be kell mutatnia, mert addig nem közvetítik ki munkára. Figyelmeztettem, hogy erre biztosan ki fognak térni.

Egyesével hívtak be mindenkit interjúra, olyan ütemben, ahogy a tesztek leadtuk. Én mentem be öelőtte abban a reményben, hogy kifelé jövet hátha jelezhetek neki, mire számíthat. Az irodahelyiségbe belépve egy háromfős „vizsgabizottságot” találtam, akiknek első (és egyetlen) kérdése megegyezett a nyilatkozat szövegével, vagyis megértettem-e, hogy munkavédelmi bakancsot kell vennem. Igen válaszomnak megörülvén azonnal deklarálták, hogy fel vagyok véve, a szerződést aláírátták velem, s utamra bocsátottak azzal, hogy még ma vegyem meg azt a bizonyos munkavédelmi cipőt.

Mikor a lakótársam is kijött az irodából, a megkönnyebbüléstől kis híján elájult. Mire megnyugodott és összeszedte magát, másik két magyar fiú mellett találtuk magunkat a folyosón. Beszélgetésbe elegendvén velük egyrésztől gyorsan felkértem őket interjúra, másrésztől kiderült, az egyikük a szakmában dolgozik már egy ideje, ide csak azért jött, hogy szobatársának segítsen.

„Végül hogy lett akkor munkád?”

*Úgy, hogy az interneten keresztül, az az ismerősöm, akivel közösen lakom, talált egy olyan ügynökséget, ami gyári munkára toborozza az embereket. Elmentünk egy ilyen ügynökséget megkerestünk, jelentkeztünk, ő is.*

Ő miért? Ő is abban akart dolgozni?

*Nem, valójában azért, hogy legyen mellettem és tudjak puskázni. Ugye el kell olvasni a kérdéseket. Ez egy angol nyelvű jelentkezési lap – egy része megtalálható az interneten szerencsére –, és akkor ott elkezdtük kitölteni a jelentkezési lapot. Nagyon örültünk neki, hogy mind a kettőnket felvettek. Ő esélyesebb volt, de azért engem is felvettek. Kiderült utóbb, hogy mindenkit felvesznek. Az az érdekük, hogy minél több lekasztható, tette kész ember legyen az adatbázisukban. Mindenkit felvesznek, engem is felvettek. Tehát jelentkeztem erre az állásra és attól kezdve elkezdődött ez a, úgy hívják itten a magyarok ezt a munkakört, hogy „agency-zés”, mert, hogy az ember egy ilyen ügynökségnél kezd és az első napokban ott vár, hogy kapjon állást. Ott kell szerepelni, egyfolytában ott megjelenni, leülni bent, várni, hogy kapjon munkát, és hogyha már valakit 3-4-szer látnak, akkor előbb utóbb csak adnak neki munkát. Tényleg azt kell mutatni, hogy készen áll az ember és várja a melót.” (42 éves férfi)*

Gyári munkát közvetítő ügynökségek, hogy a hatóságok felé levédjék magukat, kénytelenek a jelentkezőkkel kitöltetni egy tesztet, amivel igazolják, hogy a munka- és balesetvédelmi szabályokat ismerik és betartják. Ennek a hosszú, három órás tesztnek nem az a nehézsége, hogy ismerni kéne a válaszokat, hanem az, hogy angol nyelven van, a megoldásokat tehát el kéne tudni olvasni. Vagyis adott egy munkakör, amibe azok mennek el dolgozni, akik nem tudnak angolul, és adott egy közvetítő, akinek a hatóságok felé be kell tartania a szabályokat. Mi a megoldás tehát a probléma kiküszöbölésére?

A „segítők” jelenléte kulcsfontosságú, a többiek róluk másolják a válaszokat, amit a vizsgát felügyelő személyek elnézően nem vesznek észre. Ezek a visszasságok akkor váltak nyilvánvalóvá, mikor a közvetítő tesztírás után egyesével behívta a jelölteket, s önéletrajzukba vágó kérdéseket tett fel nekik, hiszen azok alapján mindenkinek kiterjedt tapasztalata van gyári munkákat illetően. Mivel a jelentkezők nem értették meg a kérdéseket, így kínosan egyértelművé vált, hogy nyilvánvalóan a tesztet sem ők töltötték ki. Ezért a közvetítő felülvizsgálta saját gyakorlatát, s a továbbfejlesztett verzióban már ezeket a kérdéseket a teszt mellé, írásban csatolta.

Ekkor azonban még mindig próbálkoztak azzal, hogy az egyesével behívott embereknek elmagyarázzák, hogy venniük kell egy munkavédelmi bakancsot, mert anélkül nem adnak nekik munkát. Mivel a jelentkezők ezt sem értették meg, ez is hozzá lett csapva az írásbeli teszt végére, nyilatkozat formájában. Így tudott végül gördülékennyé, mindkét fél számára kielégítővé válni a dolog, hiszen ilyenkor már az egyesével való behívás alkalmával csak a jelentkező orra alá tolnak egy szerződést, amit aláíratnak vele. Nincs szükség többé kínos interjúszituációkra.

De mi történik a játszma következő lépésében? A delikvens kap munkát? Szó sincs róla. A hatalomgyakorlás következő lépcsőjén a munkakeresőnek megmutatják, hogy ők istenként döntenek emberi sorsokról: munka éppenséggel van, de hogy adnak-e, az azon múlik, mennyire képes megalázkodni. Mert a leckét meg kell tanulni, anélkül nincs munka.

Vagyis elvárják, hogy a jelölt készenlétét látványosan demonstrálja, menjen, „szerepeljen”, mutassa azt, hogy jó katona, aki bevetésre készen várakozik. Ilyenkor a jelölt jóformán napokra beköltözik a közvetítőhöz, ott ül, várakozik, jelzi, hogy ő munkára készen áll, csak egy szóra, utasításra vár, s már megy is. A közvetítő emberei keresztülnéznek rajta, elfoglaltak, a papírjaikba bújnak, vagy épp tucatnyi új embert toboroznak, miközben még



azoknak sem adtak munkát, akik már regisztrálva vannak rendszerükben. De a felvétel fáradhatatlan és folyamatos. Ezt a jelölt is látja, így a napok elteltével egyre kétségbeesettebb: az idő telik, a pénze fogy, elbizonytalanodik, mit is kellene csinálnia, keresnie egy másik közvetítőt, az megint idő, valakit megint rábeszélni, hogy jöjjön el vele segíteni. Mikor már az örület határán van, a közvetítő úgy érzi, kellően megalapozta a létbizonytalansághoz vezető utat, vagyis a jelölt készen áll a megaláztatás következő lépcsőfokára: kiközvetíti egy munkahelyhez.

Mielőtt kielemezném, ott mi történik, nézzük meg, hogy zajlanak a dolgok egy olyan közvetítőnél, ahol felszolgálókat toboroznak.

„Hogy indult az érkezés utáni életed?

*A szobatársam másnap reggel azonnal bevitt az ügynökségre, hogy regisztráljanak, és következő napra pedig bevitt az egyik hotelba, ahol kettő tréningnapot tartottak velem. A két tréning nap után kaptam két munkanapot, ez már fizetett volt. És utána nem hívtak. Ezt én katasztrófaként éltem meg, akkor már bögttem a szobában, mert nem értettem, hogy miért, mire mondták, hogy ez az ügynökséggel áll kapcsolatban, tehát menjek be, kérjek még ott munkát, ezek nem állandó helyek. Én vártam itthon négy napot, hátha hívni fognak, aztán bementem az ügynökségre, ahol először nem is kaptam munkát, csak pár nap múlva. Egy hetet voltam itthon télen.” (29 éves nő)*

Egy ilyen ügynökségnél látszólag jobb szituációba kerül az ember, hiszen regisztráció után rögtön megadnak egy pár hotelt címmel, dátummal, meg hogy mettől meddig kell dolgozni. A migráns megnyugszik, jövedelemtermelésbe kezdett, gazdaságilag helyre billen, minden jó lesz. Csakhogy már a második héten „elfelejtik” felhívni a dolgozót, hogy kijelöljék az új címeket. A jelölt vár egy pár napot, vár a csodára, de mikor az nem történik meg, kénytelen bekullogni az ügynökségre.

Kiderül: a munkaelosztás nem automatikus, az ügynökségre való bejárás pedig heti programmá kell, hogy minősüljön, lévén az iroda nem hajlandó felhívni senkit sem. Azzal nem lehetne erőt demonstrálni, nem lehetne megalázni, a jelöltektől szenvedést és kitartást várnak, ez az ár, s ha valaki nem teljesíti, munkamegvonás lesz a fizetsége.

Jómagam akkor kényszerültem saját bőrömön megtapasztalni ezt a rendszert, mikor kitaláltam, módszertanilag milyen előnyös lenne, ha minél több szállodába eljutnék, s átlátnám, a magyar dolgozók tényleg ilyen nagy számban vannak jelen mindenütt, vagy a saját munkahelyem valami egyszeri kirívó eset. Azt tudtam, hogy a hotelek pénteken adják le rendeléseiket, hogy a következő hétre mely napokra, mettől meddig, hány emberre van szükségük; azzal viszont közelről sem voltam tisztában, milyen élet-halál harc dül ezekért a helyekért.

Nem sokkal nyitás után érkeztem az irodába, de addigra csordultig telt kétségbeesett, várakozó embertömeggel. Mivel az ülőhelyek száma meg sem közelítette a jelenlévőket, kénytelenek voltunk hering módjára összezsúfolva ácsorogni. A levegő várakozással telt meg, de az ügynökség dolgozói látványosan elfoglaltak voltak, halaszthatatlan telefonokat és adminisztrációt végezve.

Egy óra múlva elérkezettnek látták az időt, hogy a jelentkezőket egyesével magukhoz hívják, bár – döbbenetemre – nem érkezési sorrendben, hanem random rámutatás alapon. Innentől ugyan a munkaelosztás folyamatos volt, a tömeg mégis egyre gyarapodott, mire az ügynökség dolgozói teátrálisan előadták, itt már levegőt se kapnak, mennyit kell nekik dolgozniuk, rettenetes. Egészen belelovalták magukat, hogy ők áldozatai annak, hogy ilyen sok embert foglalkoztatnak, amiből egyenesen következett az ordítózás és rossz bánásmód, ebből a mártírszerepből.

A már sorra került jelentkező és ügynök között íróasztal mögött folyó személyes beszélgetéseket nem lehetett hallani – kivéve mikor hangosan kiabáltak –, de a szemekből kétségbeesés, harag, frusztráció és elkeseredés volt kiolvasható. Kiderült, legtöbbször csak két-három nap munkát kapott – még a létfenntartásukat sem fedezi.

Engem zárás előtt, az utolsók között hívtak be, feltűnően mindenkit elém engedve – elvégre meg kellett tanulnom a leckét. Nekem egyébként – bizonyára jutalmul a hosszú várakozásért – rengeteg munkát adtak, ami azért is volt meglepő, mert az előttem távozókkal világosan közölték, minden kiadó hely elfogyott.

Az ügynökség embereiről csak benyomásokat tudok közölni, hiszen nem készítettem velük interjút, de óhatatlanul az az érzésem támadt, hogy az a fajta hatalom, amivel eluralják ezeket a kétségbeesett embereket, az ő kényüktől-kedvüktől függ az ő sorsuk, teljesen megrészegeti őket. Látványosan felgyülekezve, egy regiment ember vár a parancsukra – a kiszolgáltatottság ennyire gátlástalan és mámorító kihasználása abszolút destruktív erővel bír a személyiségükre, ami torzul. Ezt a személyiséget pedig az élteti, hogy ez a sok ember ott várakozik, kínlódik, se leülni, se étkezni/inni, se mosdóba nem tudnak kimenni, egy egész napot elpazarolnak erre az életükből, minden héten.

Azt viszont mind az interjúk, mind a résztvevő megfigyelések alátámasztják: a munkaelosztás szándékos. Mikor a jelölt sorra kerül, s nem adnak neki elég munkaórát, arra hivatkozva, most nincs olyan sok megrendelésük a következő hétre, de ha valami felmerül, majd értesítik, néha valóban igaz, s a hotelek az utolsó pillanatban kérnek plusz embereket; máskor azonban az ügynökség csak simán visszatart munkákat, hogy teszteljék az emberek lojalitását.

A teszt úgy működik, hogy a dolgozónak eredetileg kiosztott kedd, szerda és szombat munkanapja mellett egyszer csak csütörtökön felhívják azzal, hogy felmerült egy munka, egy órán belül oda kellene érnie. A város másik végébe. Ez még akkor is bajos lenne, ha nála lenne a munkaruhája, de mivel nincs, képtelenség időben odaérnie, tehát legnagyobb bánatára el kell utasítania az ajánlatot. Eredmény: jövő héten még két-három nap munkája sem lesz. Úgyhogy megtanulja, mostantól bárhova megy szabadnapjain, a teljes felszerelése legyen nála. Hátha jön megint egy telefon.

*„Az ügynökségben is úgy kezelik az embert, mint egy kutyát, szó szerint. Mert, ha a főnökasszony felhív, hogy akkor most állj fel, és menned kell, akkor neked menned kell, vagy legközelebb nem kapsz melót. Tehát nem gondolom, hogy fair játék, de nem tudunk vele mit kezdeni, mert a munka meg kell. A munkát pedig, aki adja, az ő. Sajnos.” (22 éves nő)*

Ha ezekre a hívásokra ugrik, még talán meg is jegyzik az ügynökségnél, s akkor ezekből tényleg fel tudja tölteni a 20-30 órás munkahetét 70-re. Örök kapkodásban úgy, hogy sohasem tudja, mikor, hol, mennyit fog dolgozni, csak azt tudja, muszáj ugrania a telefonokra, mert azok könnyen elmaradnak. Ezzel az állandó készülségi fokba gyakorlatilag belenevelik az embereket.

S ez még csak a közvetítő. Most nézzük meg, mi történik a másik gazdasági szereplő helyszínén, vagyis amikor a dolgozó tényleg kimegy magához a munkaadóhoz gyári munka esetén.

*„A második, harmadik napokra pedig az történt, hogy odamentem, de nem vittek be. Úgy történik ez, hogy az agency-s dolgozók, azok megérkeznek 6:30-6:45-re, a munkahelyre, átöltöznek. Megérkeznek az agency-s dolgozók és a saját és régi agency-s dolgozók, akik már az állandó csapathoz tartoznak, azok 7 órára beözönlenek, elfoglalják a helyüket. Ott van az, hogy pótolni kell a létszámot. Kijön a supervisor. Még nem tudtam, hogy mit jelent a supervisor. Én rabszolga hajcsárnak hívom őket. Ez a legmegfelelőbb a munkakörükre. Az kijön, hiszen 'felügyelőt' jelent, ha jól tudom. Az jön, számolgatja, hogy a folyosón hány ember áll. Aztán bemegy, ott is számolgat. Látszik, hogy nagyon matekol fejben. Kijön megint és nagy felelősségteljesen kiválaszt néhány embert. Azokkal elrohan és a többi vár odakint. Várja, hogy bevigyék dolgozni. Amikor bevisz dolgozni, onnantól számít a munkaidő. Hiába mentél oda 6:45-re, 7 órára, vagy 6:30-ra, ha téged negyedkor, vagy fél 8-kor visz be, akkor attól kezdve számít a műszak. Engem volt, hogy fél 10-kor vitt be dolgozni. Ebből szerencsés esetben csak egy órát kell ott a folyosón ácsorogni. Ez egy hideg folyosó, és ott kell állni.*

Hányan vagytok ott?

*Hányan... változó. Van, amikor sok embert kolompolnak össze és akkor ott van 16-20 ember. Akkor annak nincsen munkája, várakozik, ácsorog. Van, mikor kijön a főnök és mondja, hogy már nem tud több embernek munkát adni és „have a nice day” van. Tehát elköszön szépen és jó pihenést kíván. Nagyon jó a pihenés, ha az ember 6:30-ra megérkezik a munkahelyére és akkor nem foglalkoztatják, hanem mehet haza. Az is előfordul, hogy eszébe jut, hogy rá várakozik odakint tízen ember és akkor kijön és mondja, hogy várakozunk tovább a kávéban. A kávé az nem egy meleg hely, szintén, tehát ne érezze már túl jól magát a dolgozó. Én azért igyekszem a radiátor mellé ülni, ami ugye alul van méretezve a helységhez képest. Így azért legalább két ember tudja a hátát melegíteni, ha oda teszi a radiátornak. Attól még a lába meg a keze fázik. Az se onjtja magából a meleget. Ha meg már látom, hogy valaki elfoglalta, így jártam. Kereselek egy széket máshol és várakozunk tovább a kávéban. Akkor valaki megunja, elszívárog onnét. Valaki kitartóan vár és így volt az, hogy nekem volt olyan munkanapom is, hogy fél 10-kor vitt be dolgozni a főnök. 6:30-ra érkeztem, tehát jó 3 órával később kezdtem el dolgozni. 3 óráig dolgoztam. Azt mondja, hogy pont 5 munkaóra. Hiszen levonja a break*

*time-ot, a szünetet, ami a kajaidőm. Így marad 5 óra hossza. Mégis elfogadom ezt, mert ott kell szerepelni, mutatni, hogy kész vagyok dolgozni. Akkor rögzüljön az ő kis agyában, hogy ez egy tette kész ember. Ő itt van mindig, lehet rá számítani, stb. stb. Jó pont szerzés szempontjából ott kell lenni. Olyan is van, amikor azt mondják, hogy sajnos nincs munka, de délután tud foglalkoztatni, hogyha délután visszamegyek. Ilyenkor az van, hogy hazajövök, majd visszamegyek. Igyekszem pihenni, majd visszamegyek délután 3 órára. Akkor csinállok egy műszakot, egy délutános műszakot. Ezek szombati napokon fordultak elő eddig. Volt egy olyan szombat, amikor délután is visszamentem és délután sem kaptam munkát. Se délelőtt, se délután, viszont felkeltem reggel 4:40-kor, hogy odaérjek.*

Végig így zajlott, ez a kiválasztási folyamat? Összetrombitálnak X embert reggelre és akkor abból csak párat engednek be?

*Legtöbbször igen.*

Ezt milyennek érzed? Hogy éled meg?

*Már közömbössé váltam. Az elején, amikor rohadtul megalázónak tartottam azt, hogy ott várakozik az ember a folyosón, akkor megjelenik a kis piros sapkás, piros hajhálós supervisor egy ilyen szómáliai fiatalember és akkor, nagy komor arccal végignéz a folyosón, hogy lásson mindenkit, hány ember van meg kik azok, meg minden. Akkor mindenki igyekszik vele szemkontaktust teremteni, így a sorban mindenki egy kicsit kijebb dugja a fejét. Én ezt hasonlítottam ahhoz, hogy olyanok vagyunk, mint ez a kis kopasz veréb meg egyéb madárfiókák, amikor sokan vannak a fészekben és megérkezik valamelyik szülőpárból és akkor mindegyik igyekszik magasra tartani a fejét, mert ott nem a szemüket nyitják ki, mint mi, hanem azok a szájukat. Ugye, hogy kaját kapjanak. Mi meg a szemkontaktust igyekszünk felvenni a supervisorral, hogy itt vagyok, látod, én vagyok az, és azért jöttem, hogy dolgozzak.” (42 éves férfi)*

Megint meg kell alázkodni, megint meg kell mutatni a tettekészséget, ezúttal még rosszabb körülmények között. A jéghideg, szűk folyosón várakozó tömegnél ezen a ponton a bejutás, mint cél, valóban létszükséglet. Itt a fennmaradás a tét, már nincs érkezésük azzal foglalkozni, hogy ez mennyire megalázó, be kell jutni, s ha ehhez a kitartáson keresztül vezet az út, hát úgy. Ezért kelnek fel hajnalban, ezért ácsorognak ott hosszú órákon keresztül, s ezért jönnek

vissza aznap még délután is, megint utaznak, megint várnak, és lehet, hogy az ajtó továbbra sem nyílik ki nekik. Hát másnap kezdik előlről.

Az ügynökség és a munkaadó, ebben a kegyetlen pszichológiai játszmaiban összefonódva elérik, hogy az alanyok gazdasági és lelki értelemben egyaránt megsemmisüljenek. Mivel minden szinten kicsúszott a lábuk alól a talaj, önbizalmukat veszítve, önérzetüket réges-rég elengedve már csak a bejutás, mint első és végső cél lebeg a szemük előtt. Az, hogy dolgozhassanak.

Mivel ebben a világban az egyetlen biztos pont a bizonytalanság, azt nehéz elfogadni, hogy semmi ráhatásuk nincs a folyamatokra. Hogy valami fogódzót mégis keressenek, amivel befolyásolhatják a történések menetét, tényleg csak a kitartás az egyetlen motívumuk, és szentül hiszik, végül ez az az elem, ami megnyitja a kapukat.

Nagyon érzékletes az a kép, amit interjúalanyom mondott a madárfiókákról, ahogy próbálják kidugni a fejüket a fészekből, hogy az ételt megkapják. Ők is próbálják magukra a figyelmet felhívni, fejüket a többi fölé emelni, szemkontaktust felvenni, sugallni, szuggerálni, hogy az első falat munkát megkapják.

Mikor ez a pont kulminálódik az alanyban, a munkaadó elérkezettnek látja az időt, hogy a munkához oda engedje: ha már ennyi mindent kiállt, ennyi mindenben keresztülment, ennyi harcot megvívott, most már pszichésen készen áll arra, hogy úgy dolgozzon, mintha az életéért küzdene. Nem tudnak neki olyan tempót diktálni, hogy azt ne akarná teljesíteni, nem tudnak vele úgy ordítozni, hogy azon megsértődjön, hiszen minden korábbi norma eltörlődött, a határok kitolódtak. A cél az, hogy dolgozhasson, ez valóban létkérdés, s már nem számít a munkához vezető út hossza, sem maga a munka milyensége, csak az, hogy dolgozik.

Ezek az embertelen módszerek időutazásra készítetik az embert, vissza az alföldi feketemunka toborzás kocsmái emberpiacához, a „köpködőkhöz” (Sik és Tóth 1998), vagy épp a 20-as évek Amerikájába, ahol a munkanélküli dokkmunkások tömegesen várakoztak a munkaadóra; vagy még messzebbre, a rabszolgatartás korába, csak itt most nem kell láncra verni az alanyokat, ők önmagukat ejtették csapdahelyzetbe gazdaságilag migrációjukkal, korbácsra sincs szükség, sokkal kifinomultabb pszichés manipulációval operálnak, mely legalább olyan mély sebeket ejt, még ha azok láthatatlanok is. Tényleg megdöbbentő, hogy vállalatok gazdasági tevékenysége a kiszolgáltatottság kizsákmányolására épül, képregényszerű gonoszt faragva belőlük. Mindezt a törvény keretein belül.

De nézzük meg, mi történik a felszolgálókkal a kiközvetített helyen.

„Egy kicsit erről az agency life-ról mesélj nekem, légy szíves.

*Hát ez az agency life az arról szól, hogy van egy ügynökség, ahol kb. 50-50 százaléka magyar-olasz, rengetegen vagyunk beregisztrálva, állandóan máshova küldenek, van, hogy napi kettőbe, és nem ismered az embereket, nem ismered a hotelt, minden nap új- új körülményekkel kell, hogy megismerkedj, úgyhogy én borzasztónak találom. Tehát a leggusztustalanabb munkák egyikének.*

És hogy bánnak az ilyen dolgozókkal?

*A hotelekben az én tapasztalataim alapján általában úgy kezelik őket, mintha mindent tudniuk kéne. Tehát odamegyünk, és mintha száz éve ott dolgoznánk, és ez az embernek kellemetlen, és nehéz így túllendülni egy napon, nyilván, hogyha már többször vagy egy hotelben, akkor ez teljesen más, akkor már tudsz mindent, hogy mit-hol találsz, de az eleje az mindig nagyon rossz.” (22 éves nő)*

A bizonytalansági faktor maximalizálása érdekében az ügynökség szeret azzal játszani, hogy mindig mindenkit mozgásban tart, vagyis folyton máshova küldözgetik az embereket. Nekik az a jó, ha az alany nem ismeri ki magát a rendszerben, nem ismeri ki magát még egy szállodán belül sem, hiszen az csak növeli a kiszolgáltatottságot és rájuk való utaltságot. A dolgozónak mindig új helyet kell megkeresnie, új szituációkkal, új emberekkel megismerkednie, új szokásokat elsajátítania. Nem tud eleget tenni bizonyos utasításoknak, mert nem találja meg az eszközöket, ami annak elvégzéséhez kellene, ettől a főnökök/kollégák ingerültek lesznek, kiabálnak vele. Az alany ideges lesz az igazságtalanságtól, az ott dolgozók pedig attól, hogy nem úgy végzi a munkát, ahogy ők tennék (ez képtelenség is lenne, hiszen először van ott), ez pedig kölcsönös stresszt és ellenségességet szül mindkét oldalra.

Mivel a főnökök nem tudnak ott lenni állandóan, hogy felügyeljék a dolgozókat, gyakran a szálloda saját dolgozói teljesen eluralják az ügynökséges munkásokat, gúnyolják, csicskáztatják, rasszista megjegyzésekkel kínozzák, s mindenekelőtt igyekeznek minél több terhet levenni a saját vállukról, majd azt áthelyezni az ügynökséges dolgozókra, s olyan munkát is elvégeztetni velük, amit nekik nem is kellene. Persze az ellentétjével is

találkozhatunk: a szálloda saját dolgozója besokall attól, hogy minden nap angolul nem kommunikáló újoncokat kéne betanítania, mindet elmagyarázni, megmutogatni, s inkább úgy van vele, míg megértetné/elmondaná, inkább megcsinálja saját maga, ezért egy mártír szerepkörben inkább mindent elvégez, az újonc pedig kétségbeesetten, tétlenül áll, a visszaérkező főnök pedig így talál rá, s már üvölt is vele.

„Mi a legnehezebb ebben az életben?

*Egy agency legnehezebb feladata elfogadni azt, hogy ő egy agency. Lehet, hogy lesz munkája következő héten, lehet, hogy nem. Őt küldik valahova, ahol kevés az ember, és őt zavarják haza, ahol sok van. Ha szimpatikus, és/vagy jól végzi a munkáját, bekerülhet „rotába”. Fizetése ugyan nem lesz több, de lesz állandó helye, ahol dolgozhat, így nem kell hétről hétre izgulnia, hogy vajon fogják-e hívni, vagy nem.*

És mennyi volt a munka?

*Nagyon rapszodikus volt a munkamennyiség.*

Milyenek voltak hozzád a főnökeid?

*A főnökök eltérőek. Ami nekem nehéz volt, az az, hogy nagyjából minden főnök egy aluliskolázott, tehát senkinek gondolja az agency-t. Ebből kifolyólag nem is várhatja el az ember azt a bánásmódot, amit megszokott. Mint agency, komikus helyzetekkel is találkozhatunk, például, pénzfeldobással döntenek el két agency között, hogy melyikükre van szükség, tehát tökéletesen mindegy a személyiséged. Találkoztam olyan hellyel is, ahova hónapokig visszajártam, de különböző indokokkal nem kaptam állandó rotát, viszont mosolyogva közölték, hogy én Emergency Girl vagyok. Ez azt jelentette, hogy aznap reggel hívtak telefonon, amikor épp szükség volt rám, (hirtelen valaki lebetegedett, vagy nem ment be dolgozni), és közölték, hogy félórán belül érjek be.” (29 éves nő)*

Egy dolog biztos, hogy semmi sem biztos; lehet, hogy azon a héten meg fog szakadni a munkában, de lehet, hogy semmi munkája sem lesz. Habár az ilyen típusú ügynökségeknél igyekeznek a kért mennyiséghez hozzárendelni az embereket, előfordulhat, hogy a közvetítő – biztonságképpen – egy-két fővel több embert küld a megrendelőhöz, ilyenkor a munkaadó



egyszerűen hazaküldheti őket. Persze az a pár ember gyanútlanul indult el dolgozni, odautaztak (ami meglehetősen költséges Londonban), egyenruhába öltöztek, majd a helyszínen kell szembesülniük a ténnyel, hogy nincs is rájuk szükség. Tehát itt sem biztos a foglalkoztatás kiközvetítés esetén, de ami még ennél is gyakoribb jelenség: ha éppenséggel kapnak is munkát, nem tudják, hogy az hány órás lesz.

Ebben a rendszerben a munkaadónak mindössze egyetlen kötelezettsége van: ha már el kezdett dolgoztatni valakivel, akkor nem adhat neki kevesebb, mint 4 órás munkát. Ez a 4 órás periódus aztán fogva is tartja a munkaadó elméjét, hiszen a 4 óra sokkal kedvezőbb, mint a 8. Ez arra sarkallja, hogy csak arra a 4 órás csúcsidőszakra alkalmazzon plusz embereket, amikor a teher óriási, s amint látja, hogy a forgalom kezd csillapodni, azzal párhuzamosan lépked oda az emberekhez és küldi őket haza, mindig olyan mértékben, hogy a maradék továbbra is túl legyen hajszolva. Így aztán előfordulhat valakivel, hogy bár a hét minden napján elment dolgozni, mindössze 28 órás munkahetet produkált. Mégis olyan mértékben fáradt és kiszipolyozott, mintha legalábbis 100 órát dolgozott volna.

A pszichéje is terhelt, mert az ügynökség szeret azzal játszani, hogy minden nap másik szállodába közvetíti ki. Így minden nap a térképet kell tanulmányoznia, kitalálnia, hova hogy jut el, jóval korábban elindulnia, mivel nem ismeri a helyet, magán a szállodán belül is, ha már azt szerencsésen megtalálta, a személyzeti labirintusszerű járatokban könnyen eltévedhet, megint új főnökökkel, ottani dolgozókkal megismerkedni, új szokásokat megtanulni stb. S persze minden felvezetés nélkül a csúcsidőszakba belecsöppenni, amikor már mindenki stresszes és ingerült körülötte.

De persze az ellentettje is előfordulhat: a rendezvény sokkal tovább tart, több vendég jön el, vagy egyszerűen a munkaadó rosszul mérte fel, hány emberre és mennyi ideig lesz szüksége. Ezekből lesznek a 16 órás műszakok, úgy, hogy a dolgozó hajnali háromkor végez, reggel hatra meg már jelenése van egy másik hotelben. A nagy távolságok miatt már arra sincs ideje, hogy hazautazzon, mert nem érne vissza, s csak most realizálja, hogy a 16 órás műszak alatt egyszer sem lett elküldve a kantinba, ily módon nem evett, nem ivott, még mosdóban sem járt, most meg ruhacsere, fürdés, evés, alvás, minden nélkül mehet a következő műszakjába, ami vagy rövid lesz, vagy hosszú, ki tudja. Mert nincs joga ahhoz, hogy kalkuláljon, tervezzen, időbeosztást vagy költségvetést készítsen, csak ahhoz, hogy elfogadja, amit a rendszer dob, bármi legyen is az.

Ha szerencséje van, a szálloda megsajnálja, s beengedi a kantinba, hogy összetolt székeken, asztalterítővel takarózva aludjon egy órácskát, körülötte sorstársai a többi székeken. De ahol ez nem szokás, ott a dolgozónak távoznia kell, s mivel hajnalban minden zárva van, gyakorlatilag bolyongania kell a hideg utcákon, míg következő műszakja elkezdődik. Taxiba szállni elképzelhetetlen, hiszen azt nem fedezné az egész 16 órás műszakja. Kimerült, magányos, elgyötört, pedig amikor hatkor elkezd a következő munkanapját, azt várják tőle, hogy magas fordulatszámra pörögjön az első másodperctől fogva.

Ezért van az, hogy a főnökök nem becsülik ezeket az embereket, hiszen az alapfeltételezésük az, hogy aki annyira önállótlan és szerencsétlen, hogy ezt a rendszert, ezekkel a feltételekkel elfogadja, az csakis ostoba lehet, a bánásmódot pedig ehhez a gondolathoz igazítják. Ignorálják azt a tényt, hogy mennyire sok diplomás dolgozik ezekben az állásokban, épp ezért érzékük sincs ahhoz, hogy ne tegyenek olyan sértő mozzanatokot, hogy két emberi lény sorsa felől pénzfeldobással döntsenek; sőt annak se érzik a súlyát, mikor egy emberrel közlik, kizárólag vészhelyzet esetén használják, mert ő a legegyszerűbb megoldás egy felmerülő problémára/hiányra.

A legbizarrabb, hogy az ügynökséges dolgozókat az ugyanabban a munkakörben dolgozó, céggel szerződésben álló alkalmazottak is képesek megvetni, mintha csak valamiféle alsóbbrendű kasztból származnának – gyorsan elfeledve azt a tényt, hogy valaha maguk is ezen az úton jártak.

## 5. Jogfosztottság

A munkaelosztás módszerén túl az ügynökségeknél az egy bevett gyakorlat, hogy szándékosan csalnak az óraszámokkal. Ezeket aligha lehet „tévedésnek”, vagy hibás könyvelésnek nevezni, hiszen ahhoz túlságosan gyakori és rendszeres, minden dolgozónál jelentkező probléma. Mivel a szállodák nyilvántartása korrekt, érkezéskor és távozáskor is aláíratták a jelenléti ívet az ügynökséges dolgozókkal, majd ezt elfaxolják az ügynökségnek, a csalás tehát egyértelműen a közvetítő kontójára írható.

*„Sok stressz ért minket az ügynökség miatt. Ez román ügynökség. Egyfolytában lenyúltak pénzzel. Tehát mindig-mindig. Úgy hogy egyfolytában menni kellett, követelni, fenyegető*

*levelet kellett nekik írni, fizessék ki. Csalnak, csalnak egyfolytában. Jó, lehet, hogy röhejesen hangzik, hogy nem stimmel a fizetésem egy órával. De ha már egy évben minden hónapban nem stimmel egy órával, és ez csak én vagyok. És háromszáz alkalmazottjuk van. Akkor sok kicsi sokra megy. Engem rettenetesen bosszantott, hogy én teljesítménybérbe vagyok. Amennyi szobát takarítok, annyit fizetnek. Akkor, ha most elcsalnak egy órát, az azt jelenti, hogy két szobát tökéletesen ingyen takarítottam ki. És rendkívül bosszantott, hogy ha nem fizettek ki. És emiatt, már egy idő után szerintem, ha megláttak az irodába, akkor már csak fogták a fejüket. Mi nem stimmel már megint. Komplet napokat nem fizettek ki. A holidayt nem fizették ki. Egyszer két hétig bárányhimlős voltam, 30 évesen. Jupiii! Két hétre 88 fontot kaptam. Igen. Szóval ilyen apróságok.” (33 éves nő)*

Az ügynökség alap gondolata az, hogy mivel összevissza küldözgetik az embereket, ahol összevissza órákat dolgoznak, sose azt, ami eredetileg ki volt jelölve, hanem kevesebbet, vagy többet; van, hogy egy nap több helyre is kiközvetítik, egyik étterembe reggeliztetésre, másik szállodába bankettre, a kettő között járkálnia kell a városban, mert – a nagy távolságok miatt – arra nincs idő, hogy értelme lenne hazamenni. Ez a sok keresztszervezés mind a zavarodottság és figyelmetlenség irányába mutat, melyen az ügynökség könnyen talál rést a könyvelés megmásítására. Egy idő után a munkavállaló megtanulja, hogy tételesen vezesse magának a ledolgozott órákat, mert azok sosem stimmelnek. Annak ellenére, hogy a különbségeket észreveszik, a harcos magatartás, mint fentebbi interjúalanyomnál, a legritkább esetben történik.

Heti szintű egy-két óra elcsalása esetén az alany általában fáradtan legyint, s úgy dönt, nem éri meg a harcot. Mikor szeretne harcolni, sincs meg hozzá a kommunikációs képessége, ezért inkább csöndben marad. Vagy épp fél, hogy többé nem kap munkát, így inkább meg se mer szólalni. Ha félénken, gyenge angoltudással mégis megpróbál magáért kiállni, akkor gyakorlatilag agresszívan lehengerlik és megsemmisítik.

Ahhoz mind kommunikációban, mind kiállásban nagyon magabiztosnak kell lenni, hogy az ügynökség meghátráljon és utólagosan átutalja a ledolgozott órákat, de ilyen fellépése jó, ha ezerből egy embernek akad. És akkor is megnehezítik a dolgát, megint egy egész napot eltölthet az irodában, várakoztatják, levegőnek nézik, minden lehetséges módon akadályozzák, hogy feladja és úgy érezze, egész egyszerűen nem éri meg az ügy a fáradtságot.

De ilyen alannyal a legritkább esetben találkozhatnak, hiszen nem véletlenül szakosodtak a kiszolgáltatott emberekre. Azok képtelenek megvédeni magukat jogfosztottság esetén.

Így aztán nem világosítják fel őket, hogy bizonyos idő után, a ledolgozott munkaórák arányában, nekik tulajdonképpen szabadság is járna. Mikor a dolgozó utólagosan tudomást szerez róla, közlik vele, azt még előző évben kellett volna kivennie, most már búcsút mondhat neki, ilyenkor négy hét szabadságpénztől (és pihenéstől) fosztva meg azt az embert. Betegség esetén hasonlóan járnak el, a nem dolgozol, nem keresel pénzt elve működik.

Minden lehetséges módon meglopják az alanyokat, van, hogy kevésbé látványos, kis léptékű elcsalásokkal, másoktól egy komplett heti munkát eltűntetnek, a lényeg az, hogy a bánásmódon túl az ügynökség által foglalkoztatott dolgozók gyakorlatilag legálisan jogfosztottak a munkaadóval közvetlenül szerződésben álló dolgozókkal való összehasonlításban. Mivel tehát egy ilyen munka minden téren kevesebbet nyújt, ebből egyenesen következik, hogy nem választás, sokkal inkább kényszer következménye.

A legmeglepőbb, hogy már a közalkalmazotti szektorban is bevezetésre került az alkalmi munka, olyan pályára kényszerítve ezzel a tanárokat, ami abszolút méltatlan foglalkozásukhoz.

*„Sikerült egy tanári ügynökségnél regisztráltatnom magam, ahonnan kaptam vizsgafelügyelő munkát, de nagyon kevés óra volt, tehát kevés volt a pénz is, ezért inkább több órát dolgoztam, mint pincér, hogy a pénzem meglegyen.*

Mesélj légy szíves részletesen a munkakörödről!

*Számomra az agency life olyan, mint egy modern „emberkereskedelem”. Embereket rendelnek ahhoz, hogy az étel ki legyen szállítva az asztalokra, illetve hogy a hotel dolgozóinak az életét megkönnyítsék, ha egy nagyobb rendezvényt tartanak, de azontúl, hogy ezt a munkát elvégzik, semmi egyéb jogokat nem élveznek. Ebből következik, hogy a hotelben dolgozó szerződéses munkavállalónak számít az agency-sel szemben, mert az agency csak egy kiegészítő személy. A tanári agency már egy-két fokkal nekem jobbnak számított, mivel a munkákat e-mailben kaptuk, nem kellett bejárni, viszont annál gyorsabban is kellett reagálni rájuk, mert akár két perc alatt is elvitték a meghirdetett munkát. Ez nagyon frusztráló volt, mivel nem ülhetek egész nap a gép előtt arra várva, hogy hátha lesz majd valami. Továbbá ott is, ha nem kapsz iskolánál szerződést, akkor napról napra, értsd: jobban napra élsz, mint a*

*pincéres agency-nél. Például kaptam egy e-mailt, hogy menjek el egy címre és ott leszek majd exam invigilator. Hogy ez mit jelent, azt ott tudtam meg. Azt jelentette, hogy segítettünk a tanároknak fel set up-olni a termet, ahova bejöttek a gyerekek, és vizsgáztak, mi pedig a vizsga tisztaságára ügyeltünk. Ez egy három, maximum négy órás munka volt. Az órabérem 8,5 font volt. A pincérkedéssel pedig 6,31.” (29 éves nő)*

Fenti interjúalanyom az egyetlen a harmincből (sőt, az összes magyarból, akivel kint találkoztam), aki anyanyelvi szinten beszéli az angolt. Benne az akarat is megvolt, hogy életén javítson, fáradhatatlanul jelentkezett változatosabbnál változatosabb állásokra, egész kálváriát járt be interjúk ügyében – eredménytelenül. Mikor erre a tanárokat közvetítő ügynökségre rátalált, azt hitte, élete végre sínre kerül. Ez ugyan még mindig nem szerződéses munka, de mégiscsak magasabb szintű állás. A rendszer is intelligensebb, hiszen nem várják el a dolgozóktól, hogy személyesen jelenjenek meg az ügynökségnél. Csakhogy kiderült, az online munkaelosztás tud épp oly frusztráló lenni, hiszen egy állás kipoztolása után a jelentkezők percekben belül azt elkapkodják. Vagyis megint készenléti állapotot várnak az alanyoktól, azzal kiegészülve, hogy ilyen típusú munkából jóval kevesebb óraszámot lehet elérni, vagyis a jobb órabér ellenére kevesebb jövedelmet termelni. Ami rögtön vissza is kényszeríti a dolgozót a kezdeti alacsony szintű, felszolgálói pozícióba.

## 6. Szerződéstípusok

Vegyük sorba, milyen szerződések mentén alkalmazzák – s ezzel egyben hierarchiába besorolják – a munkavállalókat, feltárva ezzel a szekunder munkaerőpiac további négy szegmensét.

1. Az ügynökséggel kötött szerződés gyakorlatilag semmiféle tényleges munkavégzésre nem kötelezi egyik felet sem. A jelentkező csupán regisztrál, az ügynökség pedig kiközvetítheti munkára, vagy sem; a jelentkező pedig ugyanúgy: elfogadhatja a neki felajánlott alkalmi munkát, vagy nem. Az elvbeli egyensúly azért borul fel, mivel a jelentkező dolgozni szeretne, méghozzá olyan óraszámban, ami fedezi egyrészt megélhetését, másrészt – ideális esetben – megtakarítások elvégzését teszi lehetővé, a gazdasági migráció eredeti célja szerint. Ezzel a hatalmi mérleg teljes egészében az ügynökség oldalára billen.

2. „*Bekerülni a rotába*” ugyan nem egy szerződés típus, de a ranglétra következő lépcsőfoka. Némileg csökkenti az ügynökség hatalmi befolyását – éppen ezért nem is szeretik –, ha a munkaadó maga felfigyel egyik-másik kiközvetített dolgozóra, felismerik, hogy az átlagnál jobban dolgoznak (értsd: még jobban terhelhetőek), s el kezdik beleírni őket a munka beosztásukba, akárcsak a saját dolgozóikat. Ezzel persze a jogi viszony köztük nem változik, tehát a dolgozó továbbra is az ügynökséggel áll szerződésben, fizetését tőle fogja kapni, mégis kiiktatódik az az elem, hogy munkaóráinak száma a közvetítő kénye kedvétől függjön. Amennyiben a munkaadó heti megrendelésénél feltünteti az ügynökségnek, hogy X, Y, Z-t kéri ezeken a napokon ettől eddig, akkor ők kénytelenek e szerint cselekedni és azt az embert erre a munkára kiküldeni. Azt persze ne gondoljuk, hogy az ügynökség nem biztosította be magát arra az esetre, ha ezt a bizonyos dolgozót el akarnák orozni tőle.

*„Az agency-vel tudtommal van egy olyan szerződésük, ami kimondja, hogy az agency dolgozókat nem vehetik át. Vagy nagyon ritka, tudtommal, kettő emberről tudok, esetleg három, akit átvett a hotel, de őket azért, mert borzasztó jó melósok voltak, tehát nagyon jó munkaerő volt, és őértük harcoltak, de az összes többit, azt így dolgoztatják.” (22 éves nő)*

Az ügynökségek természetesen azt szeretnék, ha a dolgozók nekik termelnék a jövedelmet, ily módon kifejezetten érdekeik ellen való, hogy az alanyokat a munkaadók magukhoz átszerződtesse. Úgy gondolják, hogy a szállodák, amennyiben állandó embereket akarnak, azokat toborozzák a saját humánerőforrás osztályukon keresztül, s ne az ő alkalmazottaikat vegyék el, akiknek regisztrációjába/kiközvetítésébe már ők fektettek energiákat. Ennek megakadályozására betonbiztos szerződési záradékot iratnak alá a munkaadóval, melynek értelmében nem alkalmazhatják saját állományukban az általuk kiközvetített munkavállalókat, e szabály megszegése esetén pedig több ezer fontos bírsággal sújthatók. Ez természetesen nem érne meg egyetlen cégnek sem, főleg nem egy olyan piacon, ahol egy meghirdetett állásra százasaival sorakoznak fel a jelentkezők.

Az a vágyálom tehát, ami az ügynökséges dolgozóknak él, hogy majd valamelyik hotel talán átveszi őket, leginkább hiú ábránd, s gátolja őket abban, hogy ténylegesen elinduljanak és tegyenek valamit a sorsukért (vagyis jelentkezzenek állásokra). Csak mert ez olyan kézenfekvő és egyszerű megoldás lenne, itt már ismerik őket és tudják róluk, angolul ugyan

beszélni nem tudnak, viszont keményen dolgozni igen, s akkor nem kellene önéletrajzokat írni, tesztek kitölteni, meg interjúkra járni, hanem minden egy csapásra megoldódna.

Ebbéli vágyukat egyébként táplálja, hogy millióból egy embernek ez tényleg sikerül, mint a rabszolga kereskedelemben, a munkaadó hajlandó tárgyalásokat folytatni és fejpénzt fizetni egy kiváló teherképességekkel bíró alkalmazottért. Az ily módon „megvásárolt” dolgozók egyébként rendkívül büszkék státusukra, már-már legendák keringenek róluk; személyiségük kiteljesedik, büszkeségtől dagadó szívük pedig évekig képes táplálkozni abból a pozitív élményből, hogy ők annyira értékesek, a szálloda hajlandó volt értük fizetni – és alkalmazni őket egy nulla órás szerződéssel. Amivel meg is érkeztünk az atipikus szerződések másik fajtájához.

3. Mikor először találkoztam ezzel a fogalommal, az egy munkaadótól jövő telefonhívás alkalmával volt, akik a kipsztozt önéletrajzom alapján kerestek meg. A hívás egy szállodától jött, s a munkaadó közölte, hogy nulla órás szerződést tudnak nekem felajánlani, mire megkérdeztem, az mit is jelent valójában. „Mi hívunk, te jössz” hangzott a száraz, velősen megfogalmazott válasz. Kétszeresen is elképedtem: egyrészt ennyire nyíltan és gátlástalanul le merik festeni a rendszer működését, másrészt létezik ez a jogilag elfogadott formula, melyben a munkaadók úgy alkalmaznak embereket, hogy semmiféle létbiztonságot, még minimálisat sem ígérnek, ellenben a dolgozóktól elvárják, hogy az éppen aktuálisan felmerülő munkára ugorjanak.

*„Nullaórás contract-tal, ki az, aki elvállalná a nullaórás contract-ot, én sem vállalnék el. Mert soha nem tudhatod. Lehet, hogy ezen a héten van munkád, a következőn semmi, lehet, hogy az egyik héten meghalsz, mert 90 órát kapsz hirtelen, a másik héten semmi, ez így, ez így nem...*

Ez ugyanúgy hangzik, mint az agency munka.

*Ugyanúgy hangzik, de a contract-os helyedre állandóan be kell járnod, tehát ott nincsen olyan, hogy azt mondod, hogy bocs, ma nem érek rá. Hanem oda be kell, hogy menjél aznap, amikor behívnak. Az agency-nek pedig mondhatod azt, hogy ma nem érek rá” (22 éves nő)*

*„Nullaórás szerződésnél nincsen garantálva az, hogy én egy héten hány órát dolgozhatok. Ők azt akarják, hogy ha adnak 10 órát, akkor 10 órát, ha 40 órát, akkor 40 órát. Ez a probléma ezzel. Nincs meg az a garantált óraszám, ami a megélhetéshez kell. Hanem annyit adnak, amennyit ők akarnak.” (36 éves férfi)*

Ezzel a munkaadóknak is – akárcsak az ügynökségeknek – biztosítva van az a rendszer, hogy kényük-kedvük szerint történjen a munkaelosztás, még ha közvetlenül velük is szerződik a munkavállaló. Egyoldalú kötelezettségvállalásra szerződtetik a dolgozót, melyben a maguk részéről nem vállalnak semmit. A munkavállaló annyiban jár jobban egy közvetítőhöz képest, hogy nem kell minden nap másik munkahelyre járnia, illetve a szabadságot/ledolgozott óraszámokat nem tudják elcsalni tőle. Habár a jogai némileg erősödnek, biztos bevételre továbbra sem számíthat.

*„A baj ott kezdődött, hogy főszakács csere történt, és jött egy indiai ürge, aki megreformált mindent és elkezdett adni ilyen heti 24 órát, meg ilyen hasonlót, ami nem bizonyult elégnek a kezdetben megígért 48-hoz képest, úgyhogy ez készített elég gyors váltásra.*

Ennek mi értelme volt, lecsökkenteni felére a munkaidőt?

*Az volt az értelme, hogy úgy gondolta, hogy jobb több ember kevesebb órával, mint kevesebb ember több órával, mert, ha egy ember kiesik, akkor baj van. Azt mondta, hogy lehet más munkát is, nem csak ezt az egyet, hát kerestünk másik munkát, csak ezt meg otthagytuk.” (29 éves férfi)*

Annak ellenére, hogy a létbizonytalanság a dolgozókat mindig fluktuációra készíti, a munkaadókat teljesen rabul ejti annak a vélt előnynek a gondolata, hogy sok embert állományban tarthatnak anélkül, hogy fizetniük kellene nekik. Ugyanabba a hibába esnek, mint a közvetítők: sok dolgozót akarnak tartani kevés munkán, semmint kevés embert sok munkán. Annak ellenére erőltetik ezt a szisztémát, hogy látják, amennyiben nincs elegendő munkájuk, a munkavállalók végül változásra kényszerülnek.



4. Csak a munkaadóval közvetlenül létesülő, teljes állású (heti 40 óra) szerződés képes biztosítani a munkavállalónak a normális élethez szükséges feltételeket; ez az a szint, amikor a dolgozó megnyugodhat, s mind gazdasági, mind mentális alapon egyensúlyba kerülhet.

Láthattuk a folyamatokat: a legalsó szinten állandó pszichológiai hadviselés folyik a dolgozni akaró, és a munkát elosztó hatalom között, melyet ráadásul a munkavállalónak kétszer is meg kell vívnia: először az ügynökségnél kell kitartását bizonyítania, míg végül kiközvetítik egy céghez; ekkor azonban még semmi nem garantálja, hogy a cég valóban ad neki munkát, vagy ha ad is, azt milyen óraszámban. A munkavállaló kiszolgáltatottságával addig manipulálnak, míg a megaláztatásokra immunissá válik, s maga is elfogadja, hogy ő egy bármikor lecserélhető „tucatember”. Belenyugszik a kiválasztási folyamatokba, s ezzel együtt a létbizonytalanságba is. Utóbbi még a kettes és hármas fokozatnak is sajátossága, hiszen nem garantált a megfelelő mennyiségű munkaóra – míg végül valaki a négyes szinten teljes értékű dolgozóvá válik.

Ez részben el is vezet minket az elégedettség forrásához: mire a másodlagos piac mind a négy szegmensét bejárta a dolgozó, úgy érzi, olyan fejlődési utat járt be, ami meglepedettséggel tölti el, hiába, hogy továbbra is az alacsony szektor ugyanabban az állásában dolgozik. Büszkesége hatalmas, az újonnan érkezettek pedig felnéznek rá, mint egy komoly karriert befutott, megérkezett emberre. Ez a pozíció rögtön a többi migráns fölé helyezi, s bármilyen abszurdnak tűnik is, ebben a szürreális valóságban az tényleg egy teljesítmény, ha valaki eléri a 40 órás munkastátust, az újonnan jövőknek pedig tényleg ez a pozíció egy távoli, már-már elérhetetlennek tűnő célként lebeg előttük, így csodálatuk nem groteszk, hanem reális valóság. Mármost ebben a világban.

## **Makro szint**

### 1. Szakirodalom

Sassen (1991) „globális városai” - London, New York és Tokió szolgálva archetípusként – egy gazdasági újra strukturálási időszakot követően kulcsszerepet ragadtak magukhoz a világtérképen, a manufaktúráról áttérve a finanszírozásra és üzleti szolgáltatásra, eköré céges főhadiszállásokat és üzleti központokat építve. Mindez óriási jövedelemhez és foglalkoztatási

polarizációhoz vezetett, a tetején és a legalján is abszolút növekedést produkálva, míg a középtájék úgyszólván kiesett. A társadalmi struktúra innentől magas és nagyon alacsony jövedelmi szegmensekre tagolódik, utóbbiak gyakorlatilag előbbieik szükségleteinek kiszolgálására szakosodva.

Hasonlóan torz osztálytársadalom alakult ki, mint a Harmadik világbeli elmaradott társadalmakban. „Egyiptomban a városi lakosság leggazdagabb részét képviselő 3% a városi jövedelemből 33%-os arányban részesül. Ugyanennyi jut a városi népesség 43%-át kitevő szegényeknek is! Latin-Amerikában az össznépesség felső 5%-a a teljes jövedelemnek kb. egyharmadával rendelkezik: de az össznépesség 50%-át kitevő szegénység részesedése a teljes jövedelemből csak 14%-os” (Waterman 1984: 8).

Veblen (1979) hívalkodó fogyasztás elmélete értelmében a vagyonos emberek feltűnő javak fogyasztásával gazdagságukat kívánják mások számára demonstrálni, ezáltal nagyobb társadalmi státust szerezni. Ez egyben egy belső magatartásbeli minőség is: a fogyasztó anyagi értelemben pazarol, hogy benyomást keltsen másokban anyagi lehetősége révén (Tilman 2006). Így a vagyon jelzése céljából megvásárolt piaci javak által növekszik a valószínűsége a nem piaci javak megszerzésének, mint amilyen például a tisztelet és a tekintély, illetve a pazarlás révén különböző jellegű társadalmi előnyökre is szert tehet.<sup>50</sup>

A globális gazdasági változások kaput nyitottak a különféle transzformációkra. Az egykori elkötelezettség a társadalmi jólét és teljes foglalkoztatottság mellett a privatizációval megszűnt, aláásva ezzel a dolgozók kollektív hatalmát (Martin and Ross 1999).

Ahogy a magasan kvalifikált vezetői állások száma drámai növekedés korszakában van, ezzel egy időben a munkaerőpiac másik végén épp ilyen drámai a növekedés (Goos and Manning 2003).

A növekvő vezető osztály életmódjának kiszolgálása tovább növelte az alvégen lévők iránti keresletet (Sassen 1996), ami végül drámaian megnövelte a Globális Délről való migrációt a Globális Észak felé és az alulfizetett állások külföldi munkaerővel való feltöltését (Sassen 1988).

---

<sup>50</sup> Perez-Truglia, Ricardo, Measuring the Market Value of Non-Market Goods: The Case of Conspicuous Consumption. Source: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1710853](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1710853) (Download: 25.01.2019.)

A londoni munkaerőpiac foglalkoztatási polarizációt mutat, melynek egyik vége – az alacsony kategóriás állásoké – mára jóformán csak migráns munkaerővel van feltöltve (May et al. 2007).

Az őshonos állampolgárok és migránsok közötti egyenlőtlenségek megteremtésében és fenntartásában olyan társadalmi mechanizmusok működnek, mint a migráns munkaerő kizsákmányolása, tudásának leértékelése, kirekesztése ellátásokból, szolgáltatásokból, jogokból, a hatalmi asszimmetriák fenntartása (Faist 2014, lásd még Stielke 2017).

Az alacsonyan fizetett migráns munka szerkezetén belül a kérdés az, hogy a kondíciók, kizsákmányolás és kikényszerítés, hogyan alkotnak koncepciót (Lewis et al. 2014).

A duális, vagy szegmentált munkaerőpiac korábban kifejtett elméletéhez fontos adalék, hogy a nemzetközi migrációt a bevándorlók munkája iránti kereslet határozza meg, a migráció nem magyarázható a kibocsátó országokban fellépő taszító erővel (Piore 1969).

Az elmélet kiterjesztéseként a másodlagos munkaerőpiac további foglalkoztatási alszekciókra szegmentálódhat, úgy mint gender, rassz és nemzetiség – a migráns munkaerőnek pedig elsőbbsége van arra, hogy ezeket betöltse (Samers 2010).

A szállodaipar munkaadói a külföldi munkásokat sokkal megfelelőbbnek tartják erre a fajta munkavégzésre, mármint az ő vágyuk a hosszú munkaórák iránt minimálbér mellett, azonnali hátrányba helyezve ezzel a brit alacsony kvalitású dolgozókat (Anderson et al. 2006).

A "költözőmadarak", a külföldi munkások a szekunder csoportba tartoznak, de már az ő gyerekeik - amennyiben letelepedtek - a hazai munkaerő részét képezik. Bevándorló munkaerő valójában a migránsok első generációja - akik a tartózkodás/munkavállalás szándékával maguk érkeznek egy másik országba. A szekunder munkahelyeken megjelenő külföldi munkaerő – a hazai marginális csoportokkal együtt – a következő dimenziók mentén mérhető össze: a munkaerő rugalmassága, tartóssága, manipulálhatósága és ellenőrizhetősége alapján. Az alapvető különbség a külföldiek és a többi marginális munkavállalói csoport között az, hogy a külföldiek lényegesen rugalmasabbak és sokkal inkább képesek alkalmazkodni a munkaerőpiac igényeihez (Piore 1979).

A strukturális infláció fogalma szintén Piore nevéhez kapcsolódik, mely szerint a keresetek az adott munkakörhöz tartozó státust, társadalmi megítélést is tükrözik. Ennek következtében a

munkáltatók nem alakíthatják tetszésük szerint, a munkaerő-kínálat változásának függvényében a béreket. A foglalkoztatási hierarchia alsó fokán a képzetlen, szaktudással nem rendelkező munkaerőt igénylő munkakörök állnak. Ha a munkáltatók ezek betöltésére keresnek dolgozókat, ennek érdekében nem nyúlhatnak a béremelés eszközeihez, anélkül, hogy ez ne vonná maga után a hierarchia felsőbb szintjén lévő munkakörök esetében is a béremelés szükségességét, hiszen csak így tarthatók fenn a már kialakult társadalmi viszonyok. Költséges, illetve a kialakult társadalmi viszonyokra bomlasztó hatású, ha a munkáltatók béremeléssel próbálnak hazai munkaerőt szerezni. Ez pedig a munkáltatókat arra ösztönzi, hogy hazai helyett migráns munkaerőt alkalmazzanak.

Az emberek nem csupán a pénzért dolgoznak, hanem azért is, hogy felhalmozzanak, illetve fenntartsák társadalmi státusukat. A hierarchia alsó szintjén lévő munkakörök nem adnak a dolgozónak olyan státust, melynek fenntartására érdemes törekedni. A munkaadóknak ezért olyan munkaerőre van szükségük, akik számára az állás betöltése szimplán jövedelemszerzési lehetőség és a betöltött munkakör mellé nem rendelnek státusszemponctokat. A migráns munkaerőt nevezhetjük „cél-pénzkeresőknek”, mert számukra a külföldi munkavállalás egy eszköz annak érdekében, hogy hazájukban javítsák státusukat, társadalmi helyzetüket, megszerezzenek bizonyos javakat (pl. lakás, autó, iskoláztatási költségek fedezése, stb.), eközben pedig a migráns nem foglalkozik azzal, hogy a célországban az általa betöltött munkakörhöz milyen státus, presztízs tartozik, hiszen mindvégig saját közösségének, országának tagja marad (Piore 1979).

Az olcsó migráns munkaerő iránti kereslet azonban komplexebb annál, mintsem szimplán a relatív költségmegtakarítás (Anderson 2007). A migránsok keményebben dolgoznak, lojálisabbak és megbízhatóbbak, s lehetőségeik korlátozottságára való tekintettel sokkal inkább készek hosszú munkaórák végzésére (MacKenzie and Forde, 2009).

„Egy nagyobb nemzetközi trend részeként a munkaadók növekvő mértékben megkerülik és megsértik a munkaügyi normákat a profit maximalizálása érdekében globális versenyhelyzet közepette” (McLaughlin and Hennebry 2010: 1).

A migráns – paradox módon – egyfajta „ellentétes osztály mobilitásnak” lesz részese: miközben lefelé való mobilitást tapasztal a célországban, addig gazdasági, társadalmi, akár osztálybeli felfelé mozgást tud elérni hazájában a migráció által (Kofman and Raghuram 2015).

## 2. Kiszolgáltak és kiszolgáltók

*„A munkalehetőségek száma határtalan. Itt ránézek az internetre és egy óra alatt tíz munkát találok magamnak. Itt könnyebb munkát találni, mint albérletet.”* (30 éves férfi)

*„Feltettem a CV-met ilyen álláskereső oldalra. Két órával később csörgött a telefonom.”* (29 éves férfi)

Ezek az idézetek kiválóan jellemzik az angliai munkaerőpiac óriási felvevőképességét. A láncmigráció, a hírcsatornák annyira kiépültek, hogy csökkenés esetén azonnal szétáradnának az információk, s a bevándorlás mértéke csökkenne. A munkahelyek kiapadhatatlanságára a legjobb bizonyíték, hogy egy hónap alatt harminc szállodába eljutottam – s úgy tűnt, a végtelenségig folytathatnám ezt a „játékot”. Mindez csupán egy ügynökségen keresztül, melyből – profilját tekintve – számos további fellelhető a fővárosban. De mi vezetett ehhez az óriás kereslethez?

Kulcspozíciójánál fogva London a világ egyik leglátogatottabb helye, évi 27 millió turista érkezik Anglia fővárosába. A hotelek kapacitása mindenhol 100 százalékos kihasználtságot mutatott (az üresen maradt szobákat last minute akcióban fél áron meghirdették, s pillanatokon belül értékesítésre kerültek). Elképesztő volt látni, hogy ötcsillagos színvonalra ekkora vásárlóerő koncentrálódik a világ egyetlen pontjára.

Még elképesztőbb volt látni, hogy ennek a vásárlórétegnek annyira sok pénze van, hogy kifejezetten teher számukra az elköltése és szándékosan pazarolják olyan mértékben, mely az egyszerű dolgozó ember elméje számára befogadhatatlan. Például mikor egy hollywood-i akciósztár bérelt ki a szállodában – ahol akkor dolgoztam – egy apartmant egy évre. Hosszú távú bérlésről lévén szó rendkívül akciósan, napi 9.000 fontért kapta meg, vagyis egy év alatt 3.285.000 fontot (több mint 1.3 milliárd forintot!) fizetett ki azért az apartmanért, mely összegből már London legrágább kerületében, Kensingtonban is vehetett volna magának egy villát – de ez ugye nem volt cél, hiszen azzal megint újabb érték keletkezett volna. Két éjszakát aludt ott...

Másik példám – ugyanabban az ötcsillagos szállodában – egy kis baráti társaságra vezethető vissza, akik privát vacsorát tartottak az egyik termet kibérelve. A vacsora végeztével készpénzzel fizették ki a 17.000 fontos (6.8 milliárd forintos) számlát. Ez nem szokás, hiszen Angliában a három fontos kávé is mindenki bankkártyára vásárolja. A csúcsmenedzser

tetőtől talpig leizzadt az öltönye alatt, s remegő kézzel számolta át azt az óriási bankjegyeköteget. Nekünk akkor ott vált láthatóvá/kézzelfoghatóvá egy annak megfelelő pénzösszeg, ami egy bevándorló éves keresete, ha heti 70 órát dolgozik. Ők ezt vacsorára költötték el...

Az áthidalhatatlan szakadék, ami a kiszolgáltak és az őket kiszolgálók között elterül nem csak pénzösszegben, viselkedésmódokban is megnyilvánul. Az ötcsillagos vendég élni és visszaélni is tud hatalmával, ami lehengerlően, erőteljesen sugárzik belőle, s egyértelművé teszi, ha úgy van kedve, a szállodaigazgatóval is felmossa a padlót. London izgalmas regények oligarchákkal tűzdelt fejezeteit idézi fel, de itt ez a kézzelfogható valóság.

Miközben a milliárdosok mágnesként vonzódnak és költekezéseikkel hozzájárulnak nem csak a főváros, a nemzet gazdagságához is, a brit átlagember egyre lehetetlenebb helyzetbe kerül: egyrészt a külföldi tőke ingatlanspekulációi során felvert árak miatt kiszorul az ingatlanvásárlási piacról, bérlői státusra kényszerülve (ezt már korábban kifejtettem); másrészt a brit kvalifikálatlan munkaerő – a folyamat abszolút veszteseként – kiszorul az alsó szektor korábban általa uralt munkaerőpiacáról.

Annak a rétegnek a növekedésével, akik kiszolgálásra várnak, megnövekedett a kiszolgálók iránti kereslet. Mivel a tőke folyamatosan a profitmaximalizálás/költséghányad csökkentés módjait keresi, az olcsó külföldi munkaerő megfelelően illeszkedett ebbe a képletbe.

*„Volt egy angol kollega itt egy napig. Juujjj! Szegény... Meg akartam kérdezni, hogy miért van itt, de hát nem volt módom, mert másnap már nem volt. Hát nem tudott helyt állni az angol fiú. És akkor mindenki azon csodálkozott, hogy mi a fenét keres itt?! Hát angolul beszél. Mi az, hogy nem talál magának jobb állást? Mi az, hogy a pékségbe jön? Ez tényleg a legalja. Fizikailag annyira leterheli az embert. Az angol fiú meg megpattant. Hát ő talál más munkakört. Ez rabszolgamunka, 6.50-ért. Ez csak nekünk pénz, hogy ilyen foghegyesen tudunk spórolni. Egy angolnak ez nem lehet célja. Csak ez a rabszolgamunka, ami ebben a sok-sok üzemben van, meg a szállodákban – egy angol fele ennyi tempót diktálna magának, mint amit én magamnak (amit nekem diktálnak), ő fele ennyit csinálna kétszer ennyi pénzért. Ha visszaosztod, már mindjárt ugyanazért a pénzért négy embert kapnak ilyen aljadékból, mint én.” (42 éves férfi)*

A tőke sohasem nyugszik, hogy további módozatait találja a költségcsökkentésnek, ezt pedig a munkaintenzitás kiterjesztésében és munkakörülmények rontásában éri el – a hazai marginális munkaerő sosem lesz annyira kiszolgáltatott helyzetben, hogy ezeket a feltételeket elfogadja, míg a migránsok készségesen és szolgálalkúen alkalmazkodnak és meghajolnak a legrosszabb feltételrendszer előtt is, e tulajdonságuk miatt oly vonzóak a tőke számára, maguk mögé utasítva ezzel a hazai dolgozók iránti keresletet.

De a folyamat itt sem állt meg: a hazai munkaerő kiiktatása után mesterségesen versenyhelyzetet generáltak a migránsok között is, hogy az amúgy is sérülékeny migránsok kiszolgáltatottságát tovább erősítve manipulálják az egy főre eső termelékenységet a különféle szerződéstípusok beiktatásával – melyek az állami döntéshozók segítségével a jog keretein belül születtek.

### 3. Szervezetek felhívásai

Az ILO (International Labour Organization) riportja<sup>51</sup> globális szintű emelkedésről számol be bizonytalan munkák kapcsán a gazdasági krízis óta, amely táplálja az egyenlőtlenséget és szegénységet: a világ dolgozóinak mindössze negyede rendelkezik teljes állású szerződéssel. A maradék háromnegyed alkalmazott mint átmeneti dolgozó vagy rövidtávú szerződéses, nem hivatalosan dolgozik, vállalkozó vagy épp fizetetlen családi munkát végez.

Az OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) kutatása<sup>52</sup> is alátámasztja, hogy ezek a nem-sztenderd munkák kulcsszerepet játszanak a világ ipari városaiban az egyenlőtlenség növekedésében, megengedve a gátlástalan munkaadóknak, hogy a béreket alacsonyan tartásuk és a személyzetet arra kényszerítsék, hogy töredék munkákon éljen. Most már a populáció leggazdagabb 10 százaléka 9.6 szorosát keresi a szegényekének, a 80-as években mért 7 szereshez képest.

---

<sup>51</sup> The Guardian: Most of the world's workers have insecure jobs, ILO report reveals. Source: <https://www.theguardian.com/business/2015/may/19/most-of-the-worlds-workers-have-insecure-jobs-ilo-report-reveals> (Download: 24.06.2018.)

<sup>52</sup> The Guardian: Temporary and part-time jobs surge promotes inequality, says OECD. Source: <https://www.theguardian.com/business/2015/may/21/temporary-and-part-time-jobs-surge-promotes-inequality-says-oecd> (Download: 24.06.2018.)

Mikor a TUC (Trades Union Congress) 2007-es jelentésére<sup>53</sup> rátaláltam *Kemény munka, rejtett életek* címszó alatt nagyon meglepődtem, hiszen mind tartalmában/mondanivalójában, mind módszertanában, mind a kutatást készítő reakciójában nagyon hasonló volt az enyémhez. A meglepetést pedig nem az okozta, hogy az általam végzett kutatás és az abból levont következtetések így visszaigazolást nyertek, hanem az, hogy ezek a visszasságok már 2007-ben is fel lettek tárva, a szervezet már akkor is hangosan kongatta a vészharangokat az államhatóság felé, miszerint is azonnali lépések szükségesek ezek felszámolására. Az elmúlt 13 évben pedig nem hogy nem történt fellépés a sérülékeny munkások kiszolgáltatottságának visszaszorítására, hanem a folyamat teljes egészében elszabadulva és túlburjánzva a sokszorosára terebélyesedett.

A jelentés egy „rejtett Birtanniát” fedett fel, melyben a 19 századra jellemző foglalkoztatási gyakorlat a maga kizsákmányoló jellegével és napi szinten tapasztalt rossz bánásmódjával napjainkban még mindig általános tapasztalat.

Az elnöki előszó „sokkoló esettanulmányokról” szólt, bizonyítékokkal arra, hogy ezek távolról sem egyedi eseteket példáznak – éppen a törvénytelenység mértéke volt az, ami előtt teljes elképedéssel álltak. Ez a fajta foglalkoztatás sebezhetővé teszi az embereket és nem engedi őket kiszabadulni a szegénység kötelékéből – holott éppen migráns létükből fakadó gyenge pozíciójuk kényszeríti őket arra, hogy ezeket a munkákat elvállalják. Mivel az utánpótlás folyamatosan növekszik a kiszolgáltatott munkavállalókból, a gátlástalanság a nyomukban jár, hogy kiaknázza őket. A Veszélyeztetett Foglalkoztatás Bizottságának tagjai azonnali lépéseket szorgalmaztak az igazságtalanság ellen, mely az egyenlőtlen hatalmi pozícióból fakad munkaadó és munkavállaló kapcsolatában.

Habár a migránsok munkaviszonyainak terén a jog kimondja az egyenlő bánásmód elvét (Article 16),<sup>54</sup> nyomozásuk mégis a legextrémebb jogsértési eseteket tárta fel, melyek nagy többségében munkaközvetítő ügynökségekhez és átmeneti munkaerőt szolgáltató cégekhez kapcsolódtak.

---

<sup>53</sup>TUC 2007. Hard Work, Hidden Lives. The Full Report of the Commission on Vulnerable Employment. Source: [http://www.vulnerableworkers.org.uk/files/CoVE\\_full\\_report.pdf](http://www.vulnerableworkers.org.uk/files/CoVE_full_report.pdf) (Download: 28.01.2017)

<sup>54</sup> Council of Europe: European Convention on the Legal Status of Migrant Workers. Source: <https://www.cambridge.org/core/journals/international-legal-materials/article/council-of-europe-european-convention-on-the-legal-status-of-migrant-workers/6A0540486947D8859CDA4F9E14EE9EFD> (Download: 30.01.1019.)



A következő problémákkal találkoztak: ügynökségen keresztül foglalkoztatott dolgozók kevesebb fizetést kaptak ugyanazon munkavégzésért, mint az állandó kollégák. Otthonról dolgozók élethosszig tartó szegénységre voltak ítélve, lévén kevesebbet kaptak 1 fontnál minden egyes ruha varrásáért, fizetett szabadság vagy betegállomány pedig nem járt nekik. Építkezésen dolgozók sérülés esetén sem beteg szabadsággal járó fizetést, sem egyéb társadalmi juttatásra nem voltak jogosultak szerződéses és bevándorló státusuk miatt. Irodai takarítók alkalmi szerződésen nem teheték meg, hogy akár egyszer is ne menjenek be dolgozni, mivel nem engedhették meg maguknak, hogy veszítsenek egy napi bevételt és kockáztassák elbocsátásukat. A szobalányok reggel 8 órára kellett, hogy dolgozni menjenek, habár a hotelben lakók sokszor órákkal később kelnek fel és hagyják el szobájukat – az emiatt keletkező extra órákért soha nem kaptak fizetést. A házaknál dolgozó migránsok fizikai vagy szexuális bántalmazás elszენvedése esetén nem mertek feljelentést tenni félve a deportálástól.

Habár bizonyos munkakörökben alacsonyabb a jövedelemszerzési lehetőség, mint másokban, a benne dolgozókat akkor is megilleti az illem vagy tisztesség. A veszélyeztetett munka nem csak bizonytalan és kevés fizetéssel jár, hanem a dolgozókat magas kockázatnak teszi ki jogsértés terén. Ha ez a típusú munka egy lépés lenne a jobb és biztonságosabb állásokhoz vezető úton, akkor lenne szerepe – de azok, akik ezekben dolgoznak, aligha hagyják el.

A jelentés rámutat, hogy a veszélyeztetett foglalkoztatás nem elszigetelve létezik: egyrészt terméke a létező társadalmi és gazdasági egyenlőtlenségnek, másrészt módszere a munkaerőpiac szabályozásának – vagyis létezése a politikai és gazdasági erők döntéshozatalának az eredménye, következésképp kiküszöbölhetőek lennének.

A munkaadók egyik oka ügynökség általi dolgozók használatára a rugalmasság az üzleti érdekeknek megfelelően –, hogy megrendelhető és elküldhető akkor és amikor csak szükséges. Másik oka – szorosan összefüggve az elsővel – a költséghatékonyság igénye, melyet végezetül nem teljesít be, sőt, egyes munkaadók elkezdtek realizálni, hogy valójában szembemegy vele.

Vagyis már egy 13 évvel ezelőtti riport is kimutatta, hogy ez a groteszk rendszer azonkívül hogy etikátlan, jogtalan, kiszolgáltatott emberek fizikai kizsákmányolására és mentális/lelki megsemmisítésére épül, gazdaságilag nem csak hogy nem indokolt, hanem kifejezetten ellene van a költségmegtakarítás szándékának.

Ilyenkor persze felmerül az emberben, mi értelme egy kutatásnak, ha nagy valószínűség szerint nem hordozza magában a változtatás csíráját, én mégis tovább megyek, s egymás után vezetem le, a rendszer felépített elemei hogyan fordulnak a visszájára.

#### 4. Önmaga érdekeit is megsemmisítő, destruktív rendszer

Az a fajta manipulatív játék, a bizonytalanság állandósítása, ami kezdetben olyan teljesítményre készíteti a kiszolgáltatott embereket, mintha élet-halál harcra, az *Éhezők viadalára* neveztek volna be, később teljességgel az ellentettjébe fordul. Hogyan?

Az alacsony munkaórákból adódó létbizonytalanság folyamatosan arra készíteti az embereket, hogy igény szintjükből leadjanak. Mivel folyamatos adaptációra kényszerítik őket, megtanulnak élni a legminimálisabb keresetből is, s ezzel kihuny belőlük az éhség a több munkaóra iránt, csökken a vágy; a félelem állandósulása alapállapottá, megszokottá, mindennaposá válik – ezzel kialszik a félelem motorja, ami cselekvésre hajt, így nem is igazi félelem többé.

A kötelezően hozzárendelt rossz bánásmód megöli az elismerésre vágyakozó alapvető emberi vágyat. Sokat dolgozik, örült tempóban, mégis azt látja, nincs megbecsülés, nincs kitörési pont: bármit nyújt, nem kap kedvesebb hozzászólást, nagyobb odafigyelést, több munkaórát, a munkaadó nem alkalmazza, nem veszi át. Már nem csak gazdaságilag sérülékeny, az önbizalma is romokban hever. Emiatt nem lesz képes a sorsát saját kezébe venni, s elmenni keresni egy rendes állást. Már nincs olyan állapotban, hogy ezt megtegye. Hozzászokik, hogy semmiképp sem kap emberhez méltó bánásmódot, amivel újabb hajtómotorja szűnik meg.

Gazdasági és lelki értelemben megsemmisülve csökken a produktivitása. Tudja, hogy sem anyagi hasznot, sem emberi bánásmódot nem kaphat, minden motivációja elveszett, így ahogy fizikai értelemben a teste hozzászokott az igényei folyamatos csökkenéséhez, a pszichéje is hozzászokik a sivársághoz. Mivel bárhogy dolgozik, nem kap elismerést, megtanul rosszul dolgozni. Megtanul elrejtőzni a tömegben, elbújni a munka elől.

Ezen a ponton, ezzel a hozzáállással, ami eddig kifejezetten hátránya volt, most előnnyé lépett elő: a tény, hogy nem a munkaadó alkalmazásában áll, tehát annak nincs is hatalma fölötte.

Nem tudja elbocsátani, legfeljebb közli az ügynökséggel, ezt az embert már ne küldjék hozzá többet. Ennek nincs olyan következménye, hogy akkor az ügynökség ne adna neki több munkát, vállalat von és elküldi a következő munkahelyre. Neki fontosabb, hogy állományban akar tartani minél több embert. Az alany megtanulta, így is úgy is állandóan máshova megy, az ügynökség több száz szállodával áll kapcsolatban, s ha ez az ügynökség kifogy, van ezer másik. Ebből egyenes arányban következik, hogy bármilyen rosszul dolgozik, az nem lesz negatív hatással az életére, hiszen attól rosszabb helyzetbe már nem tud kerülni, mint amiben van. Viszont amikor agyonhajszolta magát, azzal nem került jobb pozícióba. Akkor miért tenné?

Produktivitása eddig is kisebb volt, mint egy saját alkalmazásban álló emberé, hiszen nem ismeri a helyet, nem tudja, mit hol talál, mi a kialakult szokásrendszer, milyenek a kollégák, kik a kliensek, semmit. A szálloda hiába próbálja az összes gondolkodást nem igénylő munkát az ügynökséges dolgozókra terhelni, ha azoknak egyszerűen nincs helyismerete. Például egy báros keveri a koktélokot, s elküldi a kiségitőt jégért. De a jéggyártó automata a rendezvényközpont másik végén van, ami egy hosszú séta, s a dolgozónak fogalma sincs, merre van, vagyis a bárosnak el kell kísérnie, meg kell mutatnia, így két embernek megy el 15 perce ugyanarra a folyamatra, amit egynek kellett volna elvégeznie.

Másik példa: a főnök kiadja, másnap egy 300 fős konferencia lesz, állítsák föl az asztalokat, székeket, terítsék is meg őket, s már megy is a következő terembe osztani az utasításokat. Az a 10-20 ember, akinek ezt az utasítást kiadta, nem tudja, hol van a raktár a bútorzattal. Valakit kerítenek, aki megmutatja, de csak odahordani tudják azokat a terembe, amíg valaki azt is megmutatja, mi az ülésrend, hány asztalt és hova kell felállítani, hány széket egy asztalhoz. A terítésnél megint elakadnak, nem tudják, mi a szokás ebben a szállodában, hiszen mindegyik próbálja a saját egyedi, csak rá jellemző stílusát kitalálni. Megint várni kell valakire, addig az a 20 ember tétlenül áll. Végül elmagyarázzák nekik, kell egy alátét, jegyzetfüzet, toll, pohár, asztalközépre alma és vizek, sósmogyoróval stb. Ezeknek meg van az elrendezési módja, amit mind a 20 embernek meg kell mutatni. Hol találják ezeket a dolgokat? Mert máshonnan szedik össze a 300 poharat, a jegyzetfüzeteket, vagy épp az almát. A dolgozók nem sietnek, lévén hogy óraberben vannak, miért is tennék? Ha a hotelnek megéri, hogy minden egyes munkafolyamat között várakoztatják őket, míg valaki pontos utasításokat nem ad, akkor nekik miért lenne fontos, hogy azokat gyorsan teljesítsék. A végén, mivel több ember csinálta a terítést, nem lesz tökéletesen egyforma. Valakinek végig kell menni, ellenőrizni és mértani

pontossággal helyére tolni a tárgyakat. A gazdaságtalan időpazarlások elképesztő végtelenségével lehet találkozni, akár szándékosak, akár hibájukon kívüliek.

A lényeg, hogy mikor nagy mennyiségű dolgozó van egyszerre, s nincs mindig valaki, aki a munkafolyamatokat felügyelje, a tevékenységek lelassulnak, és ez azért történhet meg, mert motiváció, és legfőképpen felelősség nélkül nincs, ami a produktivitást kordában tartaná.

Most akkor munkaolimpia vagy sem? Agyonhajszolják az embereket, vagy tétlenül lézengenek? Ez több tényező függvénye. Azokon a munkaterületeken, ahol öt-hat emberre jut egy felügyelő (pl. felszolgálóknak reggeliztetés, gyári munka, szobalányok, konyhai kisegítők stb.), ott végletekig fokozzák a teljesítménykényszert. Ily módon ezek azok a területek, ahol a dolgozó meg tudja mutatni munkabírást, úgymond kiemelkedhet terhelhetőségével, ezt a gyár/szálloda felismeri, s legalább bekerül a munkabeosztásba vagy épp egyre többször választják ki a folyosón álló tömegeből.

Csak hogy ne feledjük: nem biztos, hogy mindenki képes a végletekig kizsigerelni magát, mint ahogy azt a munkaadó várja. Sokan jönnek fiatalok, akik még nem is dolgoztak, sokan diplomások, nem csináltak soha előtte fizikai munkát, ők bele fognak olvadni a közepszerbe, hiába, hogy egy normál munkavégzéshez képest jól teljesítenek, vagy hogy önmagukhoz képest magasan felülteljesítenek. Ők majd ott találják magukat a hatalmas munkaerőt megmozgató rendezvényeken, ahol semmiképp sem lehet kitűnni, jól dolgoznak-e, vagy sem, így megtanulják, hogy fölösleges erőfeszítéseket ne tegyenek, hiszen a rossz munkának úgy sincs következménye.

Attól is függ, ki hol tart éppen londoni munkavállalása stációiban, még most kezdett, mindenáron meg akar felelni, s úgy dolgozik, mintha az életéért küzdene, vagy már belefásult, motivációt veszített, s a minden mindegy állapotában leledzve gyenge teljesítményt nyújt.

Személyiségjegyeiktől is függ, mert van, akinek az az alapállapota, a lételeme, hogy meg akar felelni, az önmagának támasztotta követelményeknek is, s úgymond nem tud lazítani, elengedni, hanem mindig megbízhatóan másoktól jóval kiemelkedőbb teljesítményt nyújt. Míg mások lazábbak, lustábbak, a kisebb ellenállás felé hajlanak, igyekeznek kibújni a munka alól, megbújni a tömegben. Vagy épp ilyenné változtatja őket a motiváció hiánya, a rossz

bánásmód a létbizonytalansággal párosulva, az, hogy a cég nem vonhatja felelősségre, mert nem a saját alkalmazottja. Mindezek együttthatója a produktivitás elvesztését okozza.

Ebben a folyamatban az a legkárosabb, hogy dominószerűen mindenkire hatással van. Az ügynökséges dolgozókra azért, mert a nagy teherbírásúakra, lelkiismeretes dolgozókra még több teher rakódik, azok munkáját is el kell végezniük, akik nem dolgoznak. Ez persze frusztrációhoz vezet, mert látják, hogy a hotel nem tesz különbséget azok között és köztük, s innentől elveszti érdekét az iránt, hogy négy ember munkáját végezze el egyedül.

A munkaadó saját dolgozói nap mint nap új kisegítőket kapnak, s az mindig az adott pillanat kérdése, az adott napi felhozatal épp milyen lesz, ténylegesen segítségükre lesznek, vagy csak hátráltatják őket. Mivel a folyamatos főnöki jelenlét nem lehetséges, gyakorlatilag a kisegítők főnökévé lépnek elő, már csak abból a természetes pozícióból is, hogy egész egyszerűen ők ismerik a dolgok menetét. Van, aki segítő célzattal próbálja irányítani őket, hogy mégis valami támpontjuk legyen. Van, aki azonban kifacsarja ezt a helyzetet és teljesen eluralkodik az ügynökséges dolgozókon. Parancsolgat nekik, csicskáztatja őket, mindent velük végeztet el, mialatt magát szinte felmenti a munka alól, ráadásul kommunikációjában is rendkívül sértő, agresszív, rasszista mintákat vesz fel. És van a mártír, aki el akarja végezni a saját munkáját, már nincs türelme az állandó újoncokhoz, ő csak dolgozni akar. Őt éppúgy zavarni fogja az ügyetlen kisegítő, mint a saját nem dolgozó, parancsolgató kollégája.

Mivel ez a sokféle személyiségű ügynökséges és saját dolgozó nap nap után másféle kombinációban jön létre, a konfliktusok elkerülhetetlenek. A jó dolgozóknak pedig, megbecsültség híján – látják, hogy nincs különbségtétel köztük és a nem jó dolgozó között –, a frusztrációja nő, az összes probléma náluk csapódik le, s egyszerűen nem érti, a főnökség miért nem képes kiszűrni a gyenge, agresszív dolgozókat, így sem munka terén, sem pszichés védettséget nem kapva a fluktuáció irányába mozdulnak.

A főnökök a munka adminisztratív részével, vagy épp az ügyfelekkel vannak elfoglalva, kevésbé van idejük mind saját, mind a kisegítő személyzet irányítására. Holott a siker, az ügyfél elégedettség mégiscsak ezeknek a dolgozóknak a munkájától függ. Ehhez adódik pluszban, hogy nyomást helyeznek rájuk a költséghatékonyság miatt. Ez a kisegítő személyzet használatának irányába fogja mozdítani, azzal a feltétellel, hogy olyan kevés órát dolgoztassa

őket, amennyire csak lehetséges. Ez a fentebb felvázolt folyamatokhoz vezet, vagyis mindkét típusú dolgozó motivációvesztéséhez és fluktuációjához.

Ez azt jelenti, sose lesz egy kialakult csapata, akikre támaszkodhatna, akik irányítás nélkül is el tudnának végezni komplexebb munkafolyamatokat. Így a hibázási lehetőség, a stressz faktor mindig óriási nagy – ami persze ügyfél panaszhoz vezet, amit neki kell kezelni. A kifogások senkit nem érdekelnek, hogy egy kezelhetetlen, motiválatlan, állandóan cserélődő embermasszát kellene neki irányítania. Mivel a nyomás rajta nagy, az ügyfél felé pedig nyájasan meg kell hajolnia, elkerülhetetlen, hogy a stresszt a dolgozókon akarja levezetni, s sokszor a türelmetlensége haragba, végül kiabálásba csap át. Ez persze a még nagyobb cserélődés irányába mozdítja az embereket, hiszen ki szeretne egy üvöltöző főnökkel együtt dolgozni.

Az egész rendszer legdestruktívabb eleme, hogy megannyi káros hatás után még az egyetlen, költségmegtakarítás legfőbb elvét sem teljesíti, sőt kifejezetten szembemegy vele.

Habár az ügynökség által foglalkoztatott dolgozók alacsonyabb órabért kapnak, mint a cég saját munkavállalói, mégis – a közvetítő hasznát fedezendő – jóval többbe kerülnek a vállalatnak óránként, épp ezért igyekeznek őket kizárólag a csúcsidezőszakok befedésére használni. Ez kivitelezhető is reggeliztetésnél, vacsoráztatásnál, de ha már a rendezvényközpontokban egyszerre több rendezvény zajlik, több teremben párhuzamosan, a szállodának mindenképpen sok munkáskézre lesz szüksége, ráadásul jellemzően 14-16 óras műszakban. Három nap alatt több munkaórát lehet összeszedni, mint egy 40 órás teljes állás.

Épp ezért érthetetlen, miért rettegnek a munkaadók saját dolgozók alkalmazásától, szó sincs arról, hogy aggódni kéne, idén milyen szezont fognak ki, sok vendég lesz, vagy kevés, kiadják-e a szobákat, vagy sem, sikerül-e eladni a konferencia központokat, vagy sem – nincsenek ilyen kérdések, mert a kereslet óriási, tehát az üzlet folyamatosan profitot termel. A kiegészítő személyzet jelenléte akkor lenne indokolt, ha őket könnyű szerrel a hullámozó kihasználtságához lehetne igazítani, hívni őket, mikor fent van a görbe, s nem aggódni, mikor a görbe lent van, hogy esetleg fizetni kéne az állandó állományt akkor is, mikor nincs megrendelés. De mivel a megrendelés/bevételi oldal konstans, vele párhuzamosan az emberhiány is. Ennek ellenére a hotelek továbbra is ragaszkodnak ahhoz az ideához, hogy ha majd nem kell ember, azokat gond nélkül könnyű lesz elküldeni. Tulajdonképpen vonzóbb

számukra, hogy ennek a jogi kikapunak köszönhetően semmiféle felelősséggel nem tartoznak ezekért az emberekért - hiszen nem tartoznak a fennhatóságuk alá -, hogy ezért a szabadságért azt sem tartják nagy árnak, hogy színvonalában sokkal gyengébb munkaerőt kapnak cserébe.

Ha górcső alá vesszük a munka minőségét és mennyiségét, amit a közvetítő általi munkások termelékenységben nyújtanak, azt kell realizálni, hogy tulajdonképpen magának a cégnek sokszorosába kerülnek, mint a saját dolgozók. Hogy ne mindig vendéglátó- és szállodaipari, gyári munkákon szemléltessem a példáimat – azt is bemutattam, hogy tanári ügynökségek is léteznek, tehát az állami szektortól sem idegen ez a gyakorlat –, újdonságként az építőipart említtem meg.

Képzeljük el, hogy ügynökség által kiközvetített dolgozók érkeznek egy óriás, több emeletes társasház építkezésére. Nem látják át, hogy milyen metódus szerint haladt korábban a munka, kinek mi a feladata, hol tart tulajdonképpen az építkezés, az ott dolgozó kollégák mihez értenek és mi a feladatuk – minderről halvány fogalmuk sincs. Feltételezhető, hogy érdeemben be tudnak kapcsolódni a munkafolyamatokba? Aligha. Az építésvezető reggel megpróbálja őket elosztani és kiadni a feladatokat, de nincs ideje ott örködni, felügyelni, ellenőrizni, hogy a munka olyan ütemben haladjon, amilyenben annak kellene. Megy tervezőkkel, kifizetőikkel, kliensekkel tárgyalni. Az építető a saját dolgozójának kiadja, ma ezen az emeleten a villanyszerelési munkálatoknak kész kell lennie. S akkor azok készen lesznek.

Az egyik kisegítő asztalos munkára lett hívva, s a feladata, hogy végigjárja a lakásokat, s ellenőrizze, hogy a konyhaajtók, fiókok megfelelően záródnak, ha nem, korrigálja, állítsa be őket. Ez a feladata aznapra. Kiderül, az előtte lévő kollégák jól dolgoztak, alig kell valamit korrigálni, hát nem fog munkaidő felénél jelentkezni, hogy kész van, mert akkor hazaküldik. Mit csinál? Elállítja az ajtókat, hogy legyen mit később visszaállítania.

A másik kisegítőt azért hívták, hogy a sítet a lakásokból kitakarítsa. Tapasztalt lévén látja, ez túl kevés munka, kevés a sítet a lakásokban, csigatempóban is végezne egy óra alatt. Talál egy külső nagy területet, ahol tudja, szintén egy óra alatt lehetne végezni, de a terület nagysága miatt ez olyan látványos munka lesz, koszból tisztaságot varázsolni, hogy ezzel el lehet játszani egy egész napig. Folyton jön, megy, visz, cipel, „szerepel”, „mozgásban kell lenni, mint Kokó” – így mesélték nekem a férfiak. Nem arról van szó, hogy ők rossz munkaerők

lennének, hanem arról, hogy ellenkezik az érdekeikkel az, hogy gyorsan és jól dolgozzanak, hiszen órabérben vannak.

Úgy tűnik, sem az építésvezetőnek, sem a kiscsoportoknak nincs arra kapacitása, hogy egy ilyen nagy területen először is felmérjék, mely munkának meddig kellene tartania, másrészt hogy ellenőrizték, el is készüljön ez idő alatt. Egy nap talán háromszor, ha felbukkannak annál a személynél ellenőrzésre, s ha akkor épp mozgásban látják, elégedetten mennek is tovább.

De visszatérhetünk a szállodaiparhoz is.

*„Itt mindenki tudja, hogy mi a dolga. De dolgoztam ott is, ahol senki se tudja, mit csinál a másik. És csak dolgoztak, hogy dolgozzanak. Vagyis azt látom, hogy egy nap, két órát polisholtak 30 poharat 4 ember. És senki sem szólt semmit ebbe, még rám szóltak, hogy miért nem csinálom. Mert mondom, hogy ki van polisholva, minek csináljam?” (44 éves nő)*

A metódus ugyanaz, a sok helyszínen folyó rendezvényeken, a főnökök, kiscsoportok éppúgy százfelé szaladnak, hát mit látnak, mikor óránként egyszer kutyafuttában keresztülhaladnak a konyhán? Hogy az emberek dolgoznak, fényezik a poharakat, minden rendben van. Látja, hogy mögöttük rekeszekben tornyosulnak a poharak, nem tudja, azok koszosak vagy már tiszták, valójában mennyit haladt az a négy ember, aki már órák óta csinálja, de képtelenség is lenne felmérni, hiszen sok rendezvényről özönlenek be a poharak. Ki bírja azt már számon tartani. A kiscsoportoknak pedig kellene az órák.

Ha a munkaadók annyira félnek a teljes állások osztogatásától (amit a forgalom nem indokol), legalább féldíós, 20 órás szerződéseket kínálhatnának. Igen, csak négy órát fog dolgozni az az ember a reggelinél, de ezzel mégiscsak van legalább egy minimális létbiztonsága, mellette még mindig kereshet valami kiegészítést. Vannak osztott műszakok is, reggelinél négy óra, vacsoránál négy óra, megvan a napi nyolc. Természetesen rossz, hogy kétszer kell elindulnia, utaznia munkába, de még mindig jobb, mintha ugyanezt egy ügynökségen keresztül csinálja. Mert úgy még az óraszám is biztos. Így viszont mindig motiváció veszteség lesz a vége, ami mindkét típusú dolgozót mozgásra kényszeríti.

Nézzük, milyen költségvonzata van a fluktuációnak.



A személyzeti osztályt folyton bővíteni kell (és az ő munkadíjuk jóval magasabb, mint az alsó munkakörökben elhelyezkedőké), mert nem bírnak a sok alkalmazott nyilvántartásával. Egy dolgozó távozásakor el kell készíteni a kilépő papírokat, fizetés elszámolást, elmaradt szabadság kifizetését, munkaruha visszavételét. Keresni kell helyette új embert, meghirdetni az állást, interjúztatni, kiválasztani valakit, beléptetni, betanítani, tréningre elküldeni. Az egyik személyzeti osztály vezetője mondta nekem keserűen, hogy minden távozó ember 1000-1500 fontjába van a cégnek. Annak ellenére, hogy ilyen sokba kerül az állandó cserélődés, a munkaadók rendületlenül kitartanak a rossz rendszer mellett, ami az állandó cserélődés okozója. Nem kívánnak se a bánásmódon változtatni, se magasabb fizetéssel kecsgetni az eltöltött idő arányában, sőt mindig mindenkinek világossá teszik, bármikor pótolható. Így aztán, megbecsültség híján, ténylegesen kénytelenek lesznek pótolni az illetőt.

Mivel a fluktuáció kifejezetten költségesebb, mintha a feltételeken vagy kilátásokon javítanának, ez ténylegesen nem tudható be másnak, mint egy globális egyezménynek, konszernnek, hogy ezekhez a munkakörökhöz muszáj rossz bánásmódot és alacsony fizetéseket rendelni, hiszen ha emelnének, az a felsőbb munkakörök emelését is dominószzerűen magával vonná, ráadásul csökkentené kívánatosságát, presztízserértékét, hiszen ezek már nem csak a magasabb fizetéseket szimbolizálják, hanem a megbecsültséget, elismerést is.

„A munkaerőpiacot milyennek látod itt Londonban?

*Nagyon sok a képzetlen ember, akik csak úgy becsöppennek egy helyre, és mindegy, hogy mit, csak csináljanak valamit, és akkor nagyon sok időt kell fordítani a betanításukra, és persze utána lehet, hogy nem is tetszik neki, és elmegy máshova.*

Szerinted miért nem becsülik meg az embereket?

*Mert nagyon könnyű őket pótolni, senki sem pótolhatatlan. Egy menedzser beadja a felmondását, arra az állásra 5 másik jelentkezik egy napon belül.*

Igen, csak mindig betanítani az embereket, az egy csomó pénzbe kerül, miért nem látják erről az oldalról?

*Nincsenek is rendesen betanítva.” (33 éves nő)*

Ezzel a döntésével a rendszer elfogadta, hogy végeredményében mindig minőségen jóval alulibb munkaerőt kap. És ez a takarítóktól a menedzserekig, minden szinten igaz megállapítás. Az első négy hét a betanulásról, belerázódásról szól, s ez akkor is igaz, ha az

illetőnek van már tapasztalata – egész egyszerűen mert minden hely más metódust, más szokásrendszert, ügyvitelt alakít ki, s az új embernek elsősorban ezeket kell elsajátítania, fizikai és szellemi értelemben egyaránt. Egy újonc takarítónő nem lesz képes megcsinálni ugyanannyi mennyiségű és minőségű szobát, főként nem ugyanannyi idő alatt, mint aki már évek óta ezt csinálja. Egy friss menedzser nem fogja tudni ugyanúgy reprezentálni a szállodát a vendég előtt, mint az, aki tíz éve ezt csinálja. Márpedig mivel a megtartásukra kifejezetten nem tesznek lépéseket, hagyják őket elmenni, miután komoly időt és pénzt fordítottak a betanításukra, kiképzésükre, ezért a hibázási lehetőség mindig sokkal nagyobb.

Ennek kiküszöbölésére pedig újabb, jelentős költségek merülnek fel, nem csak maga a betanítás, kiképzés költsége, vagy annak a vesztesége, hogy az első időkben nem tud úgy teljesíteni az újonc, mint egy teljes értékű, megbízható dolgozó. A hibázási lehetőség olyan nagy, lévén hogy az állomány folyton folyvást újoncokból áll, hogy ennek kiküszöbölésére kénytelenek voltak beiktatni az állományba újabb dolgozói rétegeket.

A szállodákban öt-hat lányra jut egy supervisor, akiknek kifejezetten feladatuk, hogy irreális követelményeket támasszanak a lányokkal szemben, sőt, azt ki is kényszerítsék, bármilyen eszközzel. Emiatt a lányok folyton cserélődnek, ami miatt viszont a supervisorok is cserélődnek, ami miatt már a felügyelőket is felügyelni kell. A rendszerbe strukturálisan egyre több szint gyűrűzik be, ami fenntarthatóságban egyre nagyobb költséget jelent.

De nézzük az ügynökség oldaláról, és ugyanazt a pluszban beépült állományt fogjuk találni. Állandóan, megállíthatatlanul, végeérhetetlenül toboroznak. Azért teszik ezt, hogy ha majd jön egy nagyobb megrendelés, nagy legyen az állományuk, hogy teljesíteni tudják. De nagy megrendelések nem mindig vannak, így aztán a meglévő állománynak nem tudnak elég munkát adni, amiért az emberek folyton cserélődnek. Ez viszont újabb toborzásokhoz vezet. Ami tovább gyűrűzik a HR költségben és az újoncok betanítására állományba léptetett tréner rétegen.

Ez a konstans újonc állomány gyengíti a vállalat hírnevét és hosszútávú stratégiáját. Ha a vendég a szolgáltatás minőségében apró hibát talál, mondjuk a szobalány nem végzett makulátlan munkát, vagy a menedzser ugyan levezényelte a rendezvényt, de kisebb megcsúszások adódtak, talán nem fog panasz tenni, csupán megjegyzi, s legközelebb olyan céget keres, ahol tapasztalt szakemberek hibátlan szolgáltatást nyújtanak. Amennyiben

panaszát mégis továbbítja a legfelső vezetésnek, a vállalat azonnal realizálni fogja annak pénzügyi súlyát: kénytelen lesz kedvezményt fogantatosítani a megrendelő felé.

De az azonnal jelentkező, fizikai szinten is problémák adódnak. Például a pékségben az új dolgozók nem képesek azt a túlhajszolt tempót követni, amire a többiek már betanították, s az áruval megpakolt tálcák kilószámra hullanak a földre. Három-négy nagy kuka van megtöltve friss croissant-okkal a nap végére, néha olyan képet festenek le nekem az interjúalanyok, mintha bokáig gázolnának a lehullott áruban, miközben fekete bőrű kollégáik kétségbeesve nézik, hogy Afrikában éhezés van, s ilyen mértékű pazarlást még soha életükben nem láttak.

*„Jön ki megsülve az áru. Szélsébesen kell felpakolni egy ilyen guruló kocsira és utána rohanni ezzel a guruló kocsival vagy egy tiszta placra, ami direkt azért van, hogy oda sorakozzanak ezek a kocsik és ott üljenek, vagy pedig a cooler nevezetű, ilyen szellőztető alagútba, ahol hideg levegőt fújnak rá, hogy minél hamarabb csomagolhatóvá váljon az áru. Két ember dolgozik. Tehát az egyik pakolja az árut, a másiknak igyekeznie kell vissza, akár a cooler-be, akár a másik helyre rakta az árut, igyekezni kell vissza és készenlétben kell állni, hogy minél hamarabb megtörténjen a csere. Ha ott felhalmozódik az áru, akkor lehet, hogy nem győzi már utána leszedni az ember és akkor elkezdi ott potyogni össze-vissza lefelé. Az egyik típusú tálcán volt azt hiszem 15, a másik tálcán 24. Ezeknek egészen a többszöröse kerül a földre. Nagy csörömpölve elkezdenek szanaszét repülni ezek a tálcák és akkor az selejt.*

Sokszor van selejt?

*Sokszor, nagyon sokszor potyog a croissant. A padlón köt ki, az meg megy a szemétkébe.*

Mennyi a selejt?

*Juuuj, hát ezt nem tudom. Statisztikában tudnák megmondani, de néha eszméletlen soknak tartom.”* (42 éves férfi)

Záróakkordként talán ez a fenti kép tudja legjobban érzékeltetni a rendszer hibáját: a szemmel látható (és kézzel fogható) veszteségek ellenére kitaranak eredeti elképzelésük mellett, s ahelyett, hogy csökkentenék a gép tempóját vagy alkalmaznának még egy embert, a költségesebb megoldást választják, s az értékes árut inkább kidobják a kukába. Pont annak a mintájára, ahogy az értékes humán erőforrástól olyan könnyű szerrel megszabadulnak. Még ha sokba is kerül nekik.

## IV.

### Elégedettség

#### 1. Szakirodalom

Hage (2005) szerint mikor az emberek úgy érzik, hogy az életük beragadt, túl lassan, vagy épp sehova se halad, szinte fizikálisan érzik a szükségességét, hogy menjenek valahova.

A migrációs törekvések hajtóereje az aktuális és a vágyott szubjektív jóllét közti különbség, vagyis hogy az emberek az értelmes életről alkotott elképzeléseiket hol látják jobban biztosítottnak (Czaika and Vothknecht 2014).

A migrációs képesség azokat a gazdasági (tőke), társadalmi (kapcsolatok) és kulturális (képzettség) készségeket jelenti, ami a strukturális kereteken belül lehetővé teszi, hogy az emberek eldönthessék, migráljanak-e vagy sem, illetve hogy hová és milyen körülmények közé tehetik azt meg (Sen 2003).

A migrációs törekvések meglepte nem mindig vezet döntéshez, vagy tényleges migrációhoz (Gödri 2016); ugyanakkor a migrációs képességek és törekvések az élethelyzetek függvényében mobilizálhatók (Schewel 2015). A migrációs döntésekben az egyéni és kollektív múltbeli tapasztalatokból fakadó minták is meghatározhatják a cselekvés módját (Bakewell et al. 2011), vagyis ha már kialakult a „migráció kultúrája” (Massey et al. 1993: 452, lásd még de Haas 2010).

De Haas (2014) elmélete a migrációt korlátozó és támogató struktúrák, valamint a cselekvőképességgel rendelkező emberek kölcsönhatására fókuszál, vagyis hogy a strukturális kényszerek szorításában mit tehetnek, mire képesek, mire juthatnak; cselekvési terükben képesek-e változást előidézni, szabadságuk/saját életük feletti ellenőrzés gyakorlását növelni. Mobilitásuk a strukturális változtatás potenciális erejét hordozza magában, de ez azon is múlik, a migráció miként hat az egyének képességeire (de Haas 2009).

„Az empirikus társadalmi cselekvés soha nem lesz teljesen determinált vagy strukturált. Másrészt nincs olyan elméleti pillanat, melyben a cselekvőképesség ténylegesen szabad lehet a struktúrától” (Emirbayer and Mische 1998:1004).

A migráns ugyanakkor – paradox módon – egyfajta „ellentétes osztály mobilitásnak” lehet részese: miközben lefelé való mobilitást tapasztal a célországban, addig gazdasági, társadalmi, akár osztálybeli felfelé mozgást tud elérni hazájában a migráció által (Kofman and Raghuram 2015).

Siskáné és kutatótársai (2017) a vizsgálatukba bevont külföldön élő magyarok 77 százalékánál kapták azt a választ, hogy nem tervezik a hazaköltözést (az emigráns idősödésével a remigrációs hajlandóság csökken), s csak 22 százaléka nyilatkozott úgy, hogy tudatosan csak bizonyos időre hagyta el Magyarországot. A szakmájától eltérő, alacsony szintű munkát vállalók visszatérése is az esetek többségében csak átmeneti, ha a hazai munkaerőpiacon újra sikertelenné válnak, például jövedelem szintjük jelentősen elmarad a külföldön elérttől (lásd még Horváth 2016; Lados és Hegedűs 2016; Martin and Radu 2012).

A külföldön élő magyarok hazájukkal kapcsolatos elégedetlenségét magyarázó okok kimeríthetetlen tárháza még az otthoniak pesszimista hozzáállását is alulmúlja: pénzügyi instabilitás, alacsony bérek, méltatlan munkakörülmények, előrelépés hiánya, gazdasági recesszió, szegénység, munkanélküliség, reménytelenség, jövővel kapcsolatos bizonytalanság, polarizálódó társadalom, mételyező politika, súlyosbodó korrupció, rossz oktatási- és egészségügyi színvonal, panasztársadalom (Siskáné et al. 2017, lásd még Molnár és Kapitány 2006; Sági 2006; Stutzer and Frey 2006).

Ezzel szemben a migráció vonzó tényezői: magasabb bérek, biztos munkahely, karrierlehetőség, sokszínűbb munkaerőpiac, megtakarítások lehetősége, itthon maradt családtagok támogatása, idegennyelv-tanulás, multikulturális környezet, befogadó társadalmi légkör, jobb életkörülmények, külföldi kapcsolati háló építése, elismerés iránti vágy, oktatás magas színvonala, kiszámítható jövő. Ugyanakkor Siskáné és társai (2017) arra figyelmeztetnek, hogy a realitást nélkülözve a migránsok hajlamosak túlértékelni a külföldi munka előnyeit, eltúlzott kitörési lehetőségként illetve önmagában társadalmi mobilitásként értelmezve.

Kováts és Papp (2016) a sikeresség mintázatait elemezték az Egyesült Királyságban élő magyarok között, akik migrációjukat túlnyomó többségben a felfelé való mobilitás és sikeresség jelzőivel illették. Lévén ezek egyéni szubjektív értékelések, a kutatók felhívják a figyelmet a végeredményre kihatással lévő elemekre: az adatgyűjtés csak azokat fedi le, akik

jelenleg külföldön élnek, vagyis a már hazatértéktől nincsenek válaszok; a migránsok sikerre vonatkozó interpretációja nagyobb valószínűséggel lesz pozitív, már csak hogy saját magukat is meggyőzzék mobilitási döntésük helyességéről; amit az egyes személyek sikernek titulálnak, talán nem kapnák ugyanazt a minősítést a család/társadalom által.

A realisabb kép elnyerése érdekében a kutatás strukturális szempontból is vizsgálta a sikerességet a munkavállalói skála figyelembevételével (teljes állás, részmunkaidős, átmeneti szerződéses, tanuló, egyik sem). Státus mobilitásnak minősült inaktívból aktív munkaerővé válni (pl. munkanélküliből/nem tanulóbból munkavállalóvá/tanulóvá), vagy bizonytalan állásból biztosabba menni (pl. részmunkaidősből teljes állásba).

Ennek alapján az egyetemi végzettségű budapestiek nagyobb arányban érzékelték lefelé való státusmozgást, míg a kevésbé képzett fővároson kívülről származók felfelé való emelkedést tapasztaltak (bár ők lehet, hogy a földrajzi mozgást önmagában felfelé való mobilitásként érzékelik). Nemek szerint a nők túltreprezentáltak a státusvesztés, míg a férfiak a státusmozgás nélküli kategóriában.

A kutatás arra is rámutatott, hogy nincs szignifikáns kapcsolat az Egyesült Királyságban eltöltött idő és a munkaerőpiacon lévő státusmobilitás között, a kapcsolatépítés azonban komoly szerepet játszik: a felfelé mozgók között nagyobb valószínűséggel akadtak olyanok, akik nem magyar bevándorlókkal illetve britekkel szocializálódtak.

## 2. Elégedettség forrása – pszichés tényezők

Interjúalanyaim pályáíve erősen emlékeztet a *Holnapon innen, tegnapon túl* (Mátyus 1980) című írásra, ami gyakorlatilag egy magyarországi belső migráció látlete: a '70-es években vidéki lányok jönnek fel Pestre textilgyárakba dolgozni, mely munkát a pestiek már nem hajlandók elvégezni, ezért kell vidékről toborozni, vonatokkal odaszállítani, majd munkásszállón elszállásolni ezeket az embereket. A pesti magasabb kereset azonban nem váltja meg őket, a kemény fizikai munka és a munkásszállón való tengődés lerombolja az új élet és szabadság reményét, végül pár év céltalan, a tegnap és holnap közötti légtüres térben való vergődés után visszakényszerülnek menni eredeti lakóhelyükre, így abba az életformába/problémákba, amik elől kimenekültek.

A különbség azonban az én interjúalanyaim esetében az, hogy ők nem szándékoznak hazatérni. Annak ellenére, hogy dolgozatom végig azt fejtegette, a magyar migránsok hányféleképpen lehetnének elégedetlenek: a leterheltség óriási, a megbecsülés alacsony, a mellékhatások fájdalmasak, a bánásmód rettenetes, a diszkrimináció nagy.

Akkor mégis miért csinálják? Miért hozza minden kutatás azt az eredményt (az enyém is), hogy a külföldön dolgozó magyarok elégedettek, s nagy arányban nem is tervezik a hazaköltözést? Mit tud nyújtani Anglia Magyarországgal szemben? Az ingatlan- és munkaerőpiac dimenzióinak feltárása után hogy lehet feloldani azt az ellentmondást, ami a kizsákmányolás/nehéz szociális helyzet ellenére meglévő elégedettségi érzés között feszül?

Ennek a rejtélynek a megfejtéséhez el kell szakadnunk a „hagyományos” gondolkodástól. A sikeresség mércéjét nem lehet a mi világunkhoz igazítani, főleg hogy nem csak fizikailag materializálódott javakban nyilvánul meg, hanem egy belső útban is.

Az mindig is az antropológiai látásmód és módszertan elve volt, hogy egy kultúrát és annak rítusait nem kívülről kell megítélni, hanem belülről megfejteni annak szabályait, s azon logika mentén rögtön értelmet nyer, hogy annak a belső világnak a kialakított szabályrendszere mit diktál, mi számít egy bejárt fejlődési útnak.

A migráció „a mindennapi élet normáin kívül eső kivételes esemény”, állítja Rapport és Dawson (1998), s én nagyon egyet értek ezzel a gondolattal. Mint ilyet, nem lehet a hétköznapi történésekkel összevetni, mert a mindennapok megszokott medréből kiszakítva az egyén önmagát egy másik világ rendszerébe helyezi, vagyis kockázatot vállal egy cél érdekében. A cél eléréséhez próbatételeken, kálvárián keresztül vezet az út, melyek fájdalommal és megpróbáltatásokkal járnak, de a fájdalomküszöb – mely normál körülmények között elviselhetetlen lenne – kitolódik: nem számít más, csak a cél elérése.

A cél, legyen bárhogyan is megnevezve (életszínvonal emelése, tartós javak vásárlása stb.), valójában döntés arra nézve, hogy az egyén egy korábbi állapotról kívánja leválasztani, s áthelyezni magát egy újba.

Nekem a vizsgált munkamigráció a van Gennep (1977) és Turner (2002) által megfogalmazott átmeneti rítus elméletet juttatja eszembe. Eszerint a törzsi társadalmakban alkalmazott beavatási szertartások a gyermekkorból a társadalmából kiemelve, fájdalmas próbatételeken keresztül vezetnek át a jelölteket az önmaga feletti rendelkezés jogát,

döntéshozatali képességet és mások általi tiszteletet jelképező, ezért vágyott felnőttkorba, és ezzel vissza a társadalomba.

Interjúalanyaim Magyarországon egy olyan felnőttkorban találták magukat, ami sokkal inkább hasonlított a gyermekkori kiszolgáltatottság állapotára. Vidék-város, fiatal-idős, alacsony-magas végzettség nem számított, interjúalanyaim munkakörre való tekintet nélkül mindannyian arról számoltak be, hogy a számlák kifizetése után tartalmas emberi életre nem, csupán vegetálásra maradt pénzüik. Ez nem az a felnőttkor, amire vágytak, munkaadóknak és államnak engedelmeskedni nem csak jelenkori érték, hanem jövőbeli perspektíva nélkül. A kiábrándultság, hogy a nagy tervekből semmi nem lett, semmit nem értek el, nincs miért tisztelni, felnézni rájuk. Az életük kilátástalan, válságot élnek meg, kátyúba ragadtak; kénytelenek kilábalni, megindulni, kockáztatni, kiszakítani magukat abból a környezetből remélve, hogy máshol jobb jövőképet találnak.

Ekkor egy liminális szakaszba érkeznek – se itt, se ott. Ez egy olyan küszöb/határállapot, melyben az egyik országot/kultúrát elhagyták, de a másikhoz még nem tartoznak. Azt az életet, állást, párkapcsolatot stb. otthagyták, de újat még nem alakítottak ki.

Ekkor jönnek a próbatételek, amiket ki kell állniuk. Az ismeretlennek vágtak neki, nem gondolták, hogy egyszerű lesz, a kínok azonban felülműlják legvadabb várakozásaikat; mégis mennek tovább, haladnak a megkezdett úton, fájdalmukat felülírják és másik dimenzióba tolják, nem számít, csak a kitűzött cél lebeg a szemük előtt, amit mindenáron el akarnak érni.

És valóban, a migráció által nem csak fizikai minőségükben mozdulnak el, személyiségfejlődésben is bejárhatnak egy olyan belső utat, ami a „rítus” harmadik szakaszában átvezetheti őket egy magasabb szintű felnőttéssébe. A tény, hogy egy egzisztenciális válságból képesek voltak kilépni, döntést hozni és kockázatot vállalni; hogy megállták a helyüket idegenben, más kultúrákat láttak, látóhatáruk kitágult – ez mind olyan pozitív megerősítéssel szolgál, melyekből személyiségük táplálkozhat.

Mindezek felett, a migráció összes stresszén és frusztrációján túl, van egy felszabadító érzés, amiről a bevándorlók beszámolnak: újra lehet kezdeni az életet, az egyén újra felépítheti önmagát. „*Nulla ponton állsz*”, többnyire így fogalmazták meg. Ezt a szabadságot nem csak azok érzik át, akik otthonról fizikai munkából jöttek, s gyakorlatilag a nulla pont már javulásnak számított a mínuszhoz képes, amiben éltek. A diplomások, tanárok, bankosok, irodisták, akik mondjuk úgy, valamit már elértek, felmutattak, itt meg nullára kerültek, mert



se a tudást, se a korábbi tapasztalatot nem ismernek el Londonban, ha az Egyesült Királyságon kívülről származik. Még ők is átérzik annak a szabadságát, hogy a sikertelenséget, csalódásokat, depressziót, a negatív ország hangulatot, ezt mind levetkőzhetik, otthon hagyhatják, fehér lappal indulhatnak, és újra felépíthetik saját magukat.

### 3. Elégedettség forrása – strukturális/materiális tényezők

A munkamigráció eredeti célja, hogy egy korábbi struktúrából kiszakítva az egyén magát egy másikba helyezze, remélve hogy ott többre juthat – ez a többre jutás, ha nem is realizálódik jobb állás/munkakörülmények formájában, realizálódhat azonban gazdasági téren, amennyiben jövedelmének nagyobb hányadát lesz képes megtakarítani – amik aztán saját társadalmi szerkezetén belül készíthetik felfelé való mozgásra.

*„Vidéki városokból vagy vidéki falvakból érkeznek ide olyan emberek, akiknek odahaza a totál reménytelenség jut. Nincs otthon semmi munkalehetőség. Amikor azt mondja Magyarországon valaki, hogy van itt munka, csak az emberek nem akarnak dolgozni, az vagy hülye vagy hazudik. Nincs vidéken semmi állás lehetőség, hogy abból éljen emberhez méltó körülmények között. Akkor azt mondják, hogy itt Angliában, még mindig ezt a sorsot választják inkább, mint, hogy otthon küszködjenek, és nem jutnak egyről a kettőre. Itt azért örülnek a kis sikereknek. Annak is, hogy megvesz egy olyan motort használtan, amiért otthon a hideg vízre valót nem keresi meg, nem hogy még 3-400 000 Ft-os motort.” (42 éves férfi)*

Ha valaki otthon egy csirkefeldolgozó üzemben dolgozott, s három műszakban keresett 70 ezer forintot, vagy épp vidéken angoltanárként tevékenykedett, s túlórával együtt kapott 84 ezer forintot, s a fűtésszámla kifizetése után alig maradt pénze étkezésre, az mind motivációként lépett fel a migráció irányába. Interjúalanyaim a számlák kifizetése után abban a helyzetben találták magukat, hogy nem csak a tartalmas életre nem maradt anyagi keretük, színház, mozi, könyv stb. formájában, hanem a legalapvetőbb fizikai emberi szükségletek kielégítésére is csak szűkösen. Míg Angliában – hangsúlyozom, ha már teljes állásban dolgozik – megengedhet magának olyan dolgokat, ami otthon teljesen elképzelhetetlen volt.

Már utaltam rá, hogy a munkaerőpiac a maga mesterségesen gyártotta fokozatainak megmászásával el tudja érni, hogy az egyes embert a sikerérzet hassa át. Ugyanakkor, ha valaki eléri a teljes munkaidejű, szerződéses státust (hiába, hogy továbbra is az alsó szegmens ugyanabban az állásában dolgozik), az a pszichés érzeten túl valóban strukturális mozgást jelent (mármint ebben a rendszerben), hiszen a korábbi gazdasági bizonytalanságot jelképező fokozatokat maga mögött hagyva nem csak jövedelme stabilizálódik, hanem a jogi védelme is erős lesz (erősebb, mint Magyarországon).

Ráadásul egy cég teljes értékű dolgozójaként a bánásmód is gyökeresen megváltozik körülötte: főnöke baráti hangnemet üt meg vele, partnernek tekinti, nem utasít, hanem szépen és türelmesen kér – a Magyarországon alkalmazott autokratikus vezetési stílustól annyira élesen eltér, hogy a dolgozó valóban olyan elégedettséget érezhet, melyre korábban nem volt példa. Mindezt erősíti, hogy a cégek nagy hangsúlyt fektetnek a kellemes kollegiális légkör kialakítására, különféle szociális programokkal erősítve a csapatot.

Nem mellékes, hogy még minimálbér mellett is tud megtakarítani, s nem éli fel a teljes fizetését, mint otthon; sőt, megengedhet magának olyan dolgokat, ami a hazai fizetéséből teljesen elképzelhetetlen volt, mint például megvacsorázni egy étteremben vagy elutazni külföldre.

„Az életszínvonalad milyen itt?

*Én azt mondom, hogy jó. Én egyedül vagyok, arra költök, amire akarok. Ami nekem nagyon nagy pozitívum, hogy világéletemben szerettem volna utazgatni. Otthon nem volt lehetőségem 7 évig, amíg otthon éltem. Tavaly olyan helyeken voltam, amiről eddig csak álmodtam. Idén már most be van tervezve három utazás. Nekem ezzel így egy nagy álmom vált valóra. Ezért nagy a különbség az otthoni, meg az itteni élet között. Ki van fizetve minden számlám, fizetem az otthoni hiteletemet, fizetem az albérletet, megveszem a heti bérletet a metróra. Emellett félre tudok rakni minden hónapban, s nem halok éhen.” (30 éves nő)*

Fent idézett interjúalanyom azok közé tartozik, akik már sohasem kívánnak visszaköltözni Magyarországra. Ebből kifolyólag neki nem célja – mint a migránsok túlnyomó többségének – a tőkefelhalmozás, ő élni szeretne és kiélvezni éppen azokat az előnyöket angliai életében, amik olyan élesen megkülönböztetik a magyarországitól. Nevezetesen, hogy egy pesti

banktisztviselői állásból alig tudta albérleti és létfenntartási költségeit fedezni, s nem hogy utazásról szövögetett álmait nem tudta beteljesíteni hét éves munkavállalása alatt, hanem egy ponton még hitel felvételére is kényszerült. Ehhez képest szobalányként Angliában egy év alatt három európai útra is befizetett. Hogyan lehetséges ez?

Magyarországi keresete (havi nettó): 150.000 forint

Londoni keresete (havi nettó): 1.000 font (400.000 forint)

Görögországi nyaralás: 400 font (160.000 forint)

Egy otthoni 150.000 forintos fizetésből egy év alatt sem lehet összespórolni egy európai (görög, spanyol, olasz, francia stb.) útra, míg kis túlzással azt is mondhatnám, Londonból ez havonta megismételhető lenne – különösen, hogy a nagy forgalmú reptereknek köszönhetően a repülőjegy kevesebbe kerül, mint Magyarországról.

Az árszínvonal egyébként (leszámítva a lakhatás és tömegközlekedés költségeit) mindenben alacsonyabb a hazaiénál, az élelmiszertől kezdve az üzemanyagon át a ruházkodásig. Meglepetésemre még az olyan minőségi termékek, mint egy felső kategóriás iPhone vagy márkás ruha is kevesebbe kerülnek, éppen ezért vásárolni egy motort, egy telefont stb. mind olyan célok, melyeknél a megvalósítás kivitelezhető, és nem (vagy nem csak) azért történnek meg, hogy hivalkodás által az otthoniak felé a sikeresség látszatát keltsék. Persze a legtöbben fontosabbnak tartják, hogy minél több pénzt megspóroljanak, s ennek érdekében hajlandók mindenről lemondani.

„Mennyit tudsz keresni?”

*Úgy számoltam, ha minden jól megy, akkor 1000 fontot. Annál sokkal többet nem lehet, nem jön össze egyszerűen, mindig van valami gebasz, ami közbejön. Ezt úgy, hogy mindig 6 napot megyek, és akkor reménykedhetek abban, hogy 6 nap alatt összejön az a munkaóra, amit normális esetben 5 nap alatt kéne, hogy összejöjjön. Ezek miatt az álló idők miatt, meg a haza küldelek, gyere vissza délután, délután visszamegyek, jó akkor 20.00-kor véget ér a munka és akkor mehetsz haza.*

Mennyit tudsz így félrerakni?

*Úgy számoltam, hogy ha ugyanezek a költségeim maradnak, tehát van ez a 80 font közlekedésre, mondjuk 300 font a rentre, akkor 1000-ből még mindig marad 620, mondjuk*

*500-at félre lehet rakni. Valójában félre lehet annyit rakni, mint amennyit otthon megkerestem egész hónapban, és még abból kellett élnem.” (42 éves férfi)*

Havi nettó kereset: 1.000 font (400.000 forint)

Havi kiadások (albérlet + közlekedés + étkezés):  $300+80+120 = 500$  font

Megtakarítás:  $1.000$  (kereset) –  $500$  (kiadás) =  $500$  font (200.000 forint)

„Mennyit tudsz megtakarítani?”

*Hát nekem 80 font hetente, tehát 320 havonta a lakásom, és én buszbérletet veszek, tehát az 80 font, 400-ra jön ki így összesen, plusz még az étel. Olyan 500 fontot számoljál, és olyan 1200-1300 font, mikor hogy tud az ügynökség munkát adni, mert ugye a kávézó az fix. Így keresek. Úgyhogy egy 700-800 fontot félre lehet rakni, ha az ember nem nagyon költ. Nem nagyon jár szórakozni.” (22 éves nő)*

Havi nettó kereset: 1.200/1.300 font (500.000 forint)

Havi kiadások (albérlet + közlekedés + étkezés):  $320+80+100 = 500$  font

Megtakarítás:  $1.250$  (kereset) –  $500$  (kiadás) =  $750$  font (300.000 forint)

A fenti (tipikus) példákból két dolog rögtön kitűnik. Az egyik, hogy interjúalanyaim a költségeket nagyon leszorították, rendkívül puritán életet élnek: mindketten osztott szobában laknak (vagyis valakivel összezárva), busszal közlekednek (ami fele annyiba kerül – viszont kétszer annyi ideig tart –, mint a metró), étkezésüket a legolcsóbb készételekből oldják meg, és sehova sem járnak szórakozni.

A másik, hogy teljes egészében a munkának (és spórolásnak) szentelik az életüket, de míg a gyári munkát végző férfi alany heti hat nap munkával sem tud több óraszámot produkálni, amivel fizetése meghaladná a minimálbért, addig a felszolgálónő képes volt úgy rendezni a

munkaórákat, hogy teljes állású munkája mellett még a szabadnapjain egy ügynökséggel is eljárjon felszolgálni.

A két számolási minta jól mutatja, a migránsok élete miért forog a munkaórák hajszolása körül, hiszen állandó költséghányad mellett jövedelemhalmozás csak több munkával érhető el; holott arányaiban a jövedelem jóval kisebb mértékben növekszik az egyre nagyobb adóhányad miatt.

*„Azt vettem észre egyébként, hogy azért tudnak az emberek itt nagyon gyorsan félrerakni pénzt, mert egyszerűen nincs idejük felélni, amit keresnek. Látástól-mikulásig dolgoznak, utána hazamennek, összeesnek. Ez a saját példám is egyébként.” (43 éves férfi)*

Emellett egy olyan sivár életre rendezkednek be, melyben élvezeteknek, szórakozásnak semmi nyoma; nem hogy szellemüket, testüket is egyre szegényesebben táplálják, miközben egyre vadabban szipolyozzák ki saját fizikai határaikat a nagyobb megtakarítások érdekében.

#### 4. Determináció kontra kitörési lehetőség

Ha a migrációs törekvések (jobb jövő reménye) és képességek (pl. kiutazáshoz szükséges tőke előteremtése) gyűjtenek akkora felhajtóerőt, hogy tényleges tette sarkallják a vándorokat, az cselekvőképességük erejét mutatja. Mikor a befogadó ország strukturális akadályaiba ütköznek, nevezetesen gazdasági hatalmak manipulációs játszmájának kellős közepén találják magukat, ez a cselekvő akarat elveszíti erejét s mintegy kiszolgáltatott sodródásra ítéltetik.

Vagy mégsem? Létezik kitörési pont? Habár az egész dolgozat azt demonstrálja, ezek a kényszerítő mechanizmusok milyen nagy nyomást fejtenek ki, hangsúlyozom: nem determinisztikusak, csak óriási akaraterőt igényelnek.

A gondolkodásmódbeli/önértékelési problémákról, melyek gátat szabnak a fejlődésnek, már beszéltem, ahogy a nyelvtudás kulcsfontosságáról is. Ugyanakkor az első kitörési ponthoz – vagyis ügynökséges dolgozóból egy cég alkalmazottjává válni – kommunikációs képességek nem szükségesek, csupán óriási teherbíró képesség és kemény munka. Vagyis ha valaki nem szeretne abban a pozícióban lenni, hogy az ügynökség kénye-kedve szerint minden nap másik munkahelyre dobálja, egész egyszerűen olyan jól kell dolgoznia, hogy az egyik kiközvetített

helyen felfigyeljenek rá és berakják a beosztásukba. Ha ott már pár hónapot ledolgozott, és elégedettek vele, máris lesz, aki referenciát adjon, ami belépő egy szerződéses, teljes állásba. A nagy többség úgy mulasztja el az első kitörési pontot, hogy vagy nem tudja elérni, hogy egy cég berakja a beosztásába, vagy ha már azt elérte, egyszerűen nem is próbálkozik pályázni állásokra (a bátorság hiánya a kommunikáció hiányára vezethető vissza), hanem abban reménykedik, hátha a cég majd idővel felajánl neki egy pozíciót.

Egy teljes állás – még ha alacsony szintű is – nem csak gazdasági stabilitást és a bánásmód megváltoztatását vonzza magával, hanem a bizonytalanság okozta stressz faktor kiiktatásával felszabadítja az energiákat a nyelvtudás fejlesztésére, ez ugyanis nélkülözhetetlen a második kitörési ponthoz. Az alany kénytelen lesz – ha kemény fizikai munkát is végez – erőt szakítani erre a feladatra. A pénzhiány nem lehet kifogás, lévén a helyi tanács sokszor ingyen is felkínál kurzusokat, idő és erő hiányában pedig otthoni online tanulást is lehet választani. A recept a továbblépéshez itt is az, hogy a jelölt egyáltalán pályázzon eggyel jobb pozícióra, s a jelöltek ugyanott szokták elrontani: abban reménykednek, ha jól és sokáig dolgoznak egy pozícióban, látják a fejlődését, a cég majd automatikusan felajánl nekik egy lehetőséget. Pedig Angliában a vállalatok nagyon nagy hangsúlyt fektetnek az akaraterő kifejezésére: cégen belül is elvárják, hogy a dolgozó jelentkezést adjon be, s világosan nyilvánítsa ki, hogy szeretné azt a pozíciót, indoklással, hogy miért.

A vállalati kultúra egyébként pozitív alaphangvételű, az emberekben nem a kudarc csíráját látják, hanem a kitörésre váró lehetőséget. Ha kell, az emberek átképzésébe is fektetnek időt és pénzt, csupán helyt kell állniuk egy pozícióban ahhoz, hogy bebizonyítsák, érdemes beléjük fektetni. Londonban igenis el lehet érni komoly fejlődési ívet – persze úgy, hogy a jelöltet nem korlátozza a nyelvtudás hiánya, s kész energiát fektetni a fejlődésébe. Nem csak vár a lehetőségekre, hanem keresi és megragadja őket, tehát a jelölt aktívan tesz a jövőjéért.

És ez még akkor is látszik, érződik, a levegő ezzel a lehetőség magjával telítődik, amikor a társadalom legeslegalján gazdasági hatalmak manipulatív játszmájának kiszolgáltatottan küzd a létfenntartásért, mert ki lehet jönni ebből a spirálból, akarattal mindent el lehet érni, tudja, látja, mert ott vannak az élő példák körülötte. Még ebben a szakaszban is erőt adhat neki az a tény, hogy legalább elindult, igaz a bizonytalanságba, mégis tett valamit sorsa javításáért, ahelyett, hogy otthon maradt volna a biztos rosszban.

Még nem ért el jobb munkát, hatalmas elszántságra és kitartásra van szüksége – de legalább lát perspektívát. Ez mindig ott lapul az esélyek között, hogy egyszer csak sikerül, és

megoldódik az élete. A lehetőség, az otthoni kilátástalansággal szemben, reménnyel tölti el. Mert London, minden kegyetlenségével együtt, tényleg a lehetőségek tárháza. Csak az egyén akaratán múlik, hogy él-e vele s kiaknázza.

Nézzük egyéni példák szintjén.

A legmagasabb állásban lévő, szakmájában elhelyezkedő mérnök-informatikus interjúalanyom (33 éves férfi) saját bevallása szerint a szerencséjének köszönheti élete legnagyobb lehetőségét. Éppen végzős volt doktori tanulmányaival, mikor az egyetemen tartottak egy konferenciát, s az Amerikából érkező vendégprofesszorért őt küldték ki a reptérre. Mivelhogy a kutatási területük megegyezett, s a professzor épp támogatást kapott egy négy éves kutatási projekt megkezdésére, interjúalanyomnak sikerült a 2 órás kocsitúr alatt a beszélgetés menetét úgy irányítani, hogy felkeltse a vendégelőadó érdeklődését s elgondolkodjon azon, milyen jól beleillene éppen most szerveződő csapatába. A vége egy tényleges állásajánlat lett Tucsonban, ahol azonban két év kutatómunka után megvonták a támogatást a projekttől, így interjúalanyom megint állás után nézett. A világ összes országára levetítve megnézte a szakmáján belül a felségterületére eső állásajánlatokat, így Svédország, Svájc és Anglia jöttek ki eredményként. Lévéni hogy nem csak amerikai referenciája, publikációja is akadt, így a londoni UCL-en történt állásinterjúja sikerrel zárult, s posztdoktori pozícióban 33.000 fontos éves fizetéssel állást ajánlottak neki. Igazi sikertörténet.

Női fronton kommunikáció szakot végzett interjúalanyom (31 éves) landolt végül Londonban egy fitnesszterem menedzseri pozíciójában. Már 18 évesen is vállalt gyermekvigyázást Angliában nyelvtudása fejlesztése céljából, de aztán az egyetem megkezdése miatt hazaköltözött, majd végzősként újságírást vállalt. A médiatörvény beiktatásával ábrándult ki Magyarországból, s ismét Angliában próbált szerencsét gyermekfelügyelettel, amit azonban nyelvtudásának köszönhetően hamar egy recepciós állásra cserélt egy ötcsillagos szálloda wellness részlegén. Innen 2 év után váltott egy fitnesszterem recepciójára, mivel ténylegesen érdeklődött a sportok iránt. Itt cége lehetőséget biztosított továbbképzésre személyi edzőként, ahol aztán vevőkkel való kommunikációjának köszönhetően végül vevőkapcsolatos menedzserként végezte.

(Az ő példájából kiindulva valószínű, hogy ha valaki kikerül – jobb állás és lakás miatt – ebből a rendszerből, úgy le is válik róla, s mint elszigetelt egységként már nem marad kapcsolatban/nem érhető el ebből a körből. Így az általam ismertett szegmens nem ad teljes rálátást a londoni magyarokra, csak azok egy – valószínűleg legnagyobb – szegmensére. Azért valószínűleg legnagyobb, mert az ad egy képet, hogy se a magyarok lakta házakban nem keringenek legendák nagy kitörésekről, sem egy jobb minőségű fitneszterem vevőkörében nem lehet találkozni velük (sem rendezvényszervezői munkám kapcsán nem ütköztem vezető beosztású alkalmazottakba).)

Hogy a két legmagasabb végzettséggel rendelkező interjúalanyom végezte a legmagasabb pozícióban, az nem meglepő, viszont a következő kitörési példám egy olyan interjúalanyomhoz kapcsolódik (42 éves férfi), aki otthon faipari szakközépiskolát és ötödévfolyamon faipari technikusként végzett, nyelvtudása pedig még minimálisnak sem mondható. Magyarországon az építőiparban vagy asztalosként dolgozott, illetve legutóbbi állásában benzinkutasként. Angliában (segítséggel) ügynökségen keresztüli gyári munkában (pékségben) landolt, ahol két éven keresztül tűrte a megaláztatásokat. Viszont mikor az egy éves terminusnál járt, megszületett benne a vágy, hogy mindenáron ki akar kerülni ebből a rendszerből. Sikerült utána járnia, hogy végzettsége mit is ér Londonban, s kiderült, bizonyítványát honosíthatja és hitelesítheti, csupán egy nagy akadálya van, hogy szakmájában dolgozzon: egy úgynevezett CSCS kártyát kell igényelnie, ami egy hasonló munkavédelmi teszt, mint ami a pékséghez is kellett, itt viszont nem lehet segítővel érkezni, aki a megoldásokat tudja helyette, tehát a tesztkérdéshez tartozó munkavédelmi füzetet be kellett magolnia. Ez ugyan egy vékony kis füzet, de az intenzív fizikai munka és a nyelvtudás hiánya miatt egy évig tartott neki, míg megtanulta a google fordító segítségével. Sőt az internetes keresőt arra is használta, hogy az angol szavakat beírva a képekre kattintott, elméjében könnyebben rögzítve így a szavak jelentését. Tömegszállításán lakótársai – akik egy évig a kezében látták azt a füzetet – azon viccelődtek vele, hogy már szolmizálva is tudnia kellene a megoldásokat.

A kártya megszerzésével és bizonyítványa hitelesítésével jogosult lett bútor- és épületasztalos munkát végezni, vagyis az építőiparban találta magát, többnyire konyhabútorok beépítésével. Mivel nyelvtudása továbbra is szegényes, ügynökségen keresztül dolgozik, viszont vállalkozói státusban. Vagyis megszerezte a kártyát, kiváltotta a vállalkozói igazolványát,



beszerezte a munkavégzéshez szükséges szerszám- és eszközkészletet (így tud vállalkozói státusban dolgozni alkalmazotti helyett) – ez így együtt olyan 6-7 ezer fontos beruházást, vagyis kétéves megtakarítását emésztette fel. Habár ez még mindig alacsony szintű munkakör, és még mindig ügynökségen keresztül dolgozik, folyton változó építkezéseken – viszont 6.31-es helyett 17 fontos órabérért, vállalkozói státusban, ami bánásmód terén is gyökeres változásokat hozott magával, különösen, hogy az építkezéseken mindig nagy szükség van jó szakemberekre.

## V.

### Összegzés

A gazdasági migráció világjelenség, mind a politikai, társadalmi, mind a tudományos diskurzusoknak egy sokat tárgyalt kérdésköre. Magyarország, zárt társadalom lévén, ezen jelenségektől mentesen, mintegy burokokban létezett: sem befogadói, sem kibocsátói oldalról nem történtek számottevő mozgások. Az a csekély mobilitás, ami Ausztria vagy Németország felé történt, jellemzően az alacsony végzettségű, fizikai munkások körében volt tapasztalható, főként hátrahagyott családjuk anyagi körülményeinek javítására.

2004-ben – hét másik országgal együtt – Magyarország is csatlakozott az EU-hoz, a lehetőségek tehát megnyíltak, mi mégis megőriztük immobilitásunkat. Ezzel szemben, 2012 környékén, korábbi zárt magatartásunkat feladva, és főként, a kiáradás korábbi mennyiségi mutatóit meghaladva, megjelentünk az Egyesült Királyság területén – arányaiban kiemelten Londonban – kibocsátó országgként. Új jelenséggként, a kivándorlás nem csak mértékében hívta fel magára a figyelmet, hanem mintázatában is: az új helyszínt nagy számban a felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkező egyedülállók vették célpontba.

Két éves kutatásom alatt az állomásozó terepmunka módszerét alkalmazva, résztvevő megfigyelőként 30 mélyinterjút készítettem, nemek tekintetében fele-fele arányú megoszlásban, összetételében heterogén képet mutatva: iskolázottság, származási-, vagyoni helyzet, világnézeti-, vallási- és politikai beállítódásuk különböző volt.

A diverz magyar migránsokon belül azonban kétségtelenül kiemelkedik a 30-as diplomások aránya, ami nem csak abból a szempontból káros folyamat, hogy a tudás kivándorol az országból. A tapasztalat az, hogy ez a tudás a befogadó országban sem kerül hasznosításra, a képzettségen aluli foglalkoztatás a jellemző; ráadásul nem csak a kezdeti szakaszban, hanem évek elteltével sincs törekvés a végzettségnek megfelelő elhelyezkedésre, a magyar migránsok megmaradnak az alacsony szintű, fizikai munka világában.

Ebben gátolhatja őket – saját bevallásuk szerint is – gyenge angol nyelvtudásuk, és megint csak: a törekvés hiányzik annak javítására. Habár minden interjúalany megállapította, hogy a jobb és teljesebb élet kulcsa a kommunikációs képességek fejlesztésén múlna, azonban ezt sosem, mint tervet és célt fogalmaztak meg, hanem mint távoli, elérhetetlen vágyálmot.

Piore (1969) munkaerőpiaci elmélete, fél évszázaddal az elmélet megalkotása után, mit sem veszített aktualitásából, az általa felvázolt duális, primer és szekunder ágakra bomló munkaerőpiac – utóbbihoz rendelve a hazai marginális munkaerőt, illetve, még preferáltabban, a migránsokat – továbbra is élő, sőt a kettő közötti differenciálódás tovább mélyült, s a szekunder ágon belül, mesterségesen, további szegmenseket kreáltak, mintegy hierarchiát és versenyhelyzetet képezve ezzel a gazdasági migráns kategóriáján belül is.

Ennek megfelelően a migránsok négyféle alkalmazási típusban találhatják magukat: ügynökség által foglalkoztatott munkás; ügynökség által foglalkoztatott, a közvetített helyen beosztással rendelkező személy; közvetlenül a céggel szerződött, alkalmi munkavállaló (nulla órás szerződés); cég alkalmazásában álló, teljes állású dolgozó (40 órás szerződés).

Ezek a típusok, jóllehet ugyanannak az alacsony szintű munkának a fokozatai, mégis komoly rangbeli különbséget képeznek az egyes dolgozók között, habár tényleges munkavégzés tekintetében semmiféle változás nem történik. Ennek a négyfokozatú létrának a megmászása minden egyes lépcsőn azt jelzi, hogy a jelölt egyre közelebb jut az áhított létbiztonsághoz, s az utolsó lépcsőn végre maga mögött tudhatja azt a fizikai és lelki szinten is destruktív, gazdasági és pszichés értelemben is kiszolgáltatott és sérülékeny, már-már szürreális világot, melyben a gazdasági szereplők tudatosan intenzifikálják a bizonytalanságot, s az ebből származó kétségbeesés motorját a teljesítmény irreális szinten való növelésére használják.

A munkát elosztó hatalmak - közvetítő cégek és közvetlen munkaadók - manipulatív játékot folytatnak a kiszolgáltatott embertömegekkel, melyben a munkaórákért (vagyis létbiztonságért) folyó küzdelem a mindennapok szerves részévé válik. A bizonytalanság állandósítása fizikai és lélektani hadszíntéren egyaránt folyik, s az abszolút hatalmat hivatott demonstrálni a gazdasági főszereplők részéről: hogy ki, mikor, hol és mennyit dolgozhat, az teljességgel az ő kényükön-kedvükön múlik, a munkához való jog pedig nem egy alapvető fogalom, hanem – mint a népmesékben – próbatételeken keresztül vezet az út, melyekben a jelöltnek bizonyítania kell kitartását és rátermettségét egyaránt.

A próbatételeken a munkavállalónak kétszer is végig kell járnia: először az ügynökségnél kell kitartását bizonyítania, hogy kiközvetítsék egy céghez; a cégnek azonban nem kötelező neki munkát adnia, főleg nem garantált óraszámban. A kiszolgáltatottság nem csak kezdeti megaláztatásokra kényszeríti a munkavállalót, hanem állandósítja is azokat, a létbizonytalansággal egyetemben, melyek még a kettes és hármas fokozatra is jellemzőek. A kiválasztási folyamatoktól és gazdasági sérülékenységtől egyedül a négyes fokozat menti meg

a munkavállalót, amikor végre teljes értékű dolgozóvá válik. Az ehhez vezető út folyamatos és kitartó munkahelyváltásban realizálódik, mely sokkal inkább a jobb bánásmód keresését jelenti, semmint tényleges változást: a magyarokban fel sem merül, hogy pozíciót, nem csak munkahelyet kellene váltaniuk.

Lakhely tekintetében ugyanezt a hibát követik el: megmaradnak a magyar vállalkozók által működtetett szálláshálózat rendszerében, s annak ellenére csak tőlük bérelnek szobákat, hogy kollektív tapasztalattal rendelkeznek azok mélyen alacsony minőségi voltával és a hozzá kapcsolódó etikátlan menedzsmenttel, mely a saját nemzetiségű bevándorlók kizsákmányolására rendezkedett be.

Habár a fluktuáció mértéke kiterjedt, az állandó költözés megint csak a jobb bánásmód (jobb főbérlő) iránti vágyat testesíti meg, semmint a lakás minőségén való javítást, épp ezért fel sem merül angol ingatlanközvetítő vagy más nemzetiségű főbérlő használata.

Vagyis a londoni migráns lét két legnagyobb hatást kifejtő eleme, az ingatlan- és munkaerőpiac, mely a mindennapokat behatárolja és pecsétjét rányomja, a kettő párhuzamos működésében elképesztően hasonló rendszerszerűséget mutat, s bár a magyarok szállás és állás terén is folytonos változtatásban vannak, ezek azonban sosem minőségi, felfelé irányuló, piramisszerű mozgásmintákat rajzolnak, sokkal inkább mindkét rendszer legalján, önmagába visszaforduló körkörös pályán mozognak, mely a sikeresség mértékét beszűkíti és determinálja. A mókuskerék effektus hajtóerejének megfejtése tehát a lényeg, mert 1. abból nincs kiút, 2. van, csak akik működtetik, nem látják át, 3. látják, csak nem tudják erejüket koncentrálni az abból való kilépésre.

Kulturális antropológiai nézőpontomnál fogva a migráns létből fakadó élmények, tapasztalatok adják a fókuszot, melyek azonban elemzési alapot szolgáltatva átvezetnek a gazdasági antropológia felségterületére, s megmagyarázzák azokat az ingatlan- és munkaerő piaci folyamatokat nem csak mikro-, hanem mezo- és makro szinten is, melyekben a kizsákmányolás az alapvető motívum.

## Ingatlanbálna

Az ingatlanbálna kifejezés a londoni ingatlanpiacon fellépő túlkereslet, s a nyomában járó kizsákmányolási stratégia szélsőséges nagyságrendi voltát hivatott kifejezni. Ez az a hely,

ahol az ingatlanüzletek óriási profittal kecsegtetnek, s ez az a hely, ahol a magyar vállalkozók megtalálták azt a piaci rést, ahova betokozódhatnak, hasznot hajtva a saját nemzetiségű bevándorló tömegekből.

Éppen ezeknek a szállásoknak hatására kérdőjeleződik meg először a bevándorlás miéértje, hiszen eredeti szándékában az életszínvonal emelése szerepelt, de még ha el is éri ezt a célt, vele párhuzamosan életminőség csökkenést kénytelen megtapasztalni. Vagyis az életszínvonala javul az által, hogy a rendszeresen jelentkező költségei (albérleti díj, közlekedés, étel) után a fennmaradó jövedelmét olyan dolgokra tudja fordítani (ruházkodás, étterem, szórakozás, utazás), melyre korábban nem volt fedezete, és/vagy megtakarítani is tud. Ezzel ellentétben az életminősége romlik az által, hogy kollégista jellegű, nem felnőtt életre van kárhozthatva; komfortzónáját folyamatosan ki kell tolnia, sőt újrafogalmaznia, hiszen a közös fürdőszoba- és konyhahasználathoz ráadásul egy mélyen minőségen aluli lakókörnyezet társul penésszel, rágcsálókkal és ablakon besüvítő széllel; miközben vadidegenekkel él együtt s a magánszféráját teljesen feladja.

Ezek a körülmények végül mindig kiváltják a lakóhely változtatás igényét, évente többször is, habár az állandó csere sosem hozza el a kívánt fejlődési szintet: az új lakóhely éppolyan rossz, ha nem rosszabb, mint az előző. Mindennek ellenére a magyarok továbbra is magyaroktól bérelnék szobát, ragaszkodásuk pedig annak ellenére kitart, hogy nem csak a lakóhely, a főbérlok minőségével is folyamatosan gondjaik akadnak.

#### Mikro szint

A tömegszállások többnyire a 100-150 évvel ezelőtti viktoriánus korabeli sorházakból kerülnek kialakításra, melyekben a felújítás – az eltelt idő ellenére – mintha teljesen elmaradt volna. Jellemző a korszerűtlen és rosszul működő víz- és fűtésrendszer hálózat, az elavult nyílászárók, ezek együttes hatásaként a permanens hideg, minek következtében a falak képtelenek a kiszáradásra, vagyis a nedvesség és a vele járó penész állandó szereplőkké válnak ezekben a házakban. Mindezek tetőzéseként sem falfestés, sem padlószőnyeg csere nem történt, a bútorzat siralmas állapotokat mutat, az alapozás pedig rossz, éppen ezért a penész mellé a rágcsálók is épp oly könnyen és tartósan beeszik magukat.

Az állapotokat rontandó és a hasznot maximalizálendő, a magyar vállalkozók rugalmasan kezelik az alaprajzokat, s más helyiségektől elvéve értékes négyzetmétereket, illegális

dobozszobákat alakítanak ki, mellyel nem csak a túlzsúfoltságot növelik, hanem egyben az egy főre jutó fürdőszobák/WC-k számát is csökkentik, tovább redukálva a komfortzónát.

A magyar vállalkozók hirdetéseikben a valóságtól messze eső képekkel csábítanak, a valóság szembesülésekor a bérlő előtt pedig már lezárultak a menekülő útvonalak: magyarországi állását otthagya, fedezte – jellemzően hitelből – a kiutazás és költőpénz költségeit, a foglalót kifizette, a bérleti szerződést megkötötte. Az albérlet állapotán való háborgás helyett kénytelen a következő stratégiai lépésre, a munkahelykeresésre koncentrálni, annak hiányában ugyanis komoly veszteséget realizálva lenne muszáj hazafordulnia.

A ház kétségbeejtően lehangoló állapotán túl rendszerint az emberi tényezővel is számolni kell: magával a lakótársakkal. A diverz lakóközösségben ugyan a 30-as diplomás szinglik vannak a legnagyobb számban, ugyanakkor nem szabad elfeledni, mellettük 20-60-ig, falutól városig, alacsony végzettségtől felsőfokig minden megtalálható lesz, és ezek a különbségek személyiségjegyekben, cselekvésmódokban és egymás közötti kommunikációban éppúgy meg fognak jelenni. A diverzitás és túlzsúfoltság okozta feszültség – sarkalatos pontként a közös helyiségek használata és annak tisztán tartása – gyakran konfliktusokban csúcsosodik ki, a közösségként való együttműködés pedig annak ellenére bukik el rendre, hogy a magyarok – akárcsak saját országukban – zárt rendszerben élnek, az integrálódást nem tekintik céljuknak, s preferáltan magyarokkal kívánnak együtt lakni és dolgozni is.

Az állandó lakóhely váltás mégsem a ház állapota vagy a lakótársak milyensége számlájára írható, sokkal inkább a házat menedzselő magyar vállalkozórétteg a felelős.

## Mezo szint

A magyar vállalkozók a migrációs ipar áramlatába bekapcsolódva, fő profiljukat tekintve tömegszállások működtetésével foglalkoznak, melyben a bérlői réteg a saját nemzetiségű migránsokból kerül ki. Ugyanakkor, a mobilitás nagyszabású humán gépezetét beindítva, számos kapcsolódó szolgáltatással is rendelkeznek (felszolgáloi tanfolyam, nyelvi kurzus, állasközvetítés stb.), habár ezeknek hasznossága erősen vitatott, tulajdonképpen összprofitjukban is mellékes, s létjogosultságuk mindössze abban merül ki, hogy a főprofil (szobakiadás) felé terelje az embereket, akik kommunikációs képességek hiányából és/vagy az ismeretlentől való félelemérzettől vezérelve ezek igénybevételével valamiféle biztonságra törekednek.

A magyar menedzsment működése szöges ellentétben áll az angliai ügynökségek sztenderd üzemelési normáival, legmarkánsabban rögtön a fizetés módszereit tekintve. Míg egy angol ügynökségnél bankszámlára kell utalni a havi bérleti díjat (amit aztán, saját menedzsment díjszabásuk levonása után, tovább utalnak a főbérlő számlájára), addig a magyaroknál kizárólag készpénzes fizetést fogadnak el, azt is kötelezően heti bontásban. Egy angol ügynökség reagál a bérlők által a házzal kapcsolatban történt bejelentésekre, a rágcsálók megjelenésétől kezdve a mosógép meghibásodásán keresztül a fűtésrendszer elromlásáig, melyekre sürgősségi fokozattól függően rövid időn belül intézkedéseket foganatosít: irtást rendel el, új mosógépet szerel be, a fűtést megjavíttatja. A magyar menedzsment ezen gyakorlattal szemben a bejelentéseket ignorálja, akkor is, ha alapvető emberi szükségleteket érintenek, ugyanakkor nem gondolja, hogy ezen mulasztásoknak a bérleti díj szabásában illetve fizetési gyakoriságában meg kellene jelennie. Ha valaki mégis vitába kíván szállni a menedzsment tagjaival, az könnyen az abszolút hatalom demonstrálása közepette találja magát, egy olyan elintézési módszerben, mely az ilyen illegális/szürke gazdaságokra jellemző: kilakoltatják.

Hogy hosszú idő óta ilyen módszerekkel tudnak operálni, jelzi az alanyok védtelenségét, mely egyrésztől fakad a hatóságok számára láthatatlan pénzmozgásból (ezzel elvész a jogi védelem), másrészt a migráns lét talajvesztettségéből (a rendszer – így a védelmi háló – nem ismeréséből), valamint a kommunikációs képességek hiányából (a sértett el se tudja mondani az őt ért bántalmakat).

A kiszolgáltatottságot demonstrálandó: iker szoba esetén nem csak hogy úgy zárnak össze idegeneket, hogy előtte módjuk volna bemutatkozni/megismerni egymást; a bérlőnek még arra sincs joga, hogy eldönthetné, milyen nemű szobatarással kerüljön egy légtérbe. Ez pedig a makro folyamatokra vezet rá, s az ingatlanpiac azon helyzetéről beszél, ahol az emberek nem csak azt nem engedhetik meg maguknak, hogy lakást béreljenek, még egy szoba költségeit sem tudják önerőből fedezni, ezzel feladva komfortzónájuk és magánszférájuk legutolsó bástyáját is.

## Makro szint

A londoni lakásárak világviszonylatban is kiemelkedően drágának számítanak, olyannyira, hogy helyi szinten is krízist hívott elő: már az angolok sem engedhetik meg maguknak, a fiataloknak teljesen elérhetetlenné vált a saját lakás álma, gyakorlatilag örökéletű bérlésre kárhóztatva őket. Mivel az ő fizetésük többszöröse egy bevándorlóénak, így ebből egyes

arányban következnek: egy migránsnak már a lakásbérlet is kívül esik a megengedhetőségi kategórián, hiába, hogy a magyar munkavállalók a központtól (és így a koncentrált munkahelyektől) távol eső, rossznak, épp ezért olcsónak számító kerületekben élnek. Még itt sem fedezi egy migráns teljes keresete önmagában egy garzonlakás bérleti díját, s ehhez társul az a tény, hogy a kiemelkedően magas árhoz egy kiemelkedően alacsony minőség társul.

A kialakult ingatlanpiaci helyzetért több tényező felelős, elsősorban a népességrobbanást nem követő építőipari beruházások: ötödannyi új lakás épül, mint amekkora ütemben nő a populáció. A kereslet-kínálati viszonyok ilyen mértékű felborulása éppoly hatalmi súlypont eltolódáshoz vezetett, akárcsak a munkát elosztó gazdasági szereplők esetében, csak itt a lakástulajdonosok képezik azt az elitréteget, akik a feltételeket szabják, vagyis az eladási és bérleti díjakat diktálják.

A kialakult helyzet olyan befektetés/haszon arányokkal kecsegtetett, ami bevonzotta az idegen, spekulatív szándékú tőkét, ami végül önmagát gerjesztő folyamattá terebélyesedett: minél több külföldi befektető vásárolt ingatlant, annak értéke egyre irreálisabb régiókba emelkedett, ami persze még több vásárlásra sarkallta őket. Ezzel a saját lakás álma elérhetetlen messzeségbe került a fizetésből élő dolgozóknak, ami örök bérlői státusra kényszeríti őket, ezzel tovább növelve a spekulánsok befektetési irányú vágyát.

Ebben a végtelen spirálban a tölcser alján lévők folyamatos, kettős ütemben kerülnek egyre messzebb vágyálmaiktól: egyrészt a bérleti díjak konstans emelkedése miatt egyre kevesebbet tudnak megtakarítani, miközben ezzel fordítottan egyre több pénzt kellene félrerakniuk ahhoz, hogy az emelkedő vételárakat tudják követni. Mivel rák módjára egyre hátrébb lépnek céljaiktól, a tölcser tetején az elit nem csak egyre több hasznot fölöz le, hanem ezzel párhuzamosan egyre több befektetést is végez.

A lakáskrizis túlfeljlődése végül ahhoz vezetett, hogy sok ember számára a legapróbb lakás bérlete is elérhetetlen kategóriának minősült, a tömegszállások működése pedig erre a problémára nyújtott megoldást. Az állam sem vetett gátat ezek kialakításának, hiszen egy égető gondra, a túlnépesedés okozta lakáshiányra szolgáltak alternatív megoldásként. Ugyanakkor ezek túlburjánzásával, és az emberi kapzsiság felülkerekedésével, olyan sok túlszűfolt és ezáltal tűz- és életveszélyes házzal találkoztak a helyi önkormányzatok, hogy kénytelenek voltak kötelező érvényű szabályzatba foglalni a működésre vonatkozó előírásokat.



Mivel a bevándorlás mértéke egyre növekvő ütemben fokozódott, még a gomba módjára szaporodó tömegszállások sem tudták betölteni a lakáshiány okozta űrt. Csakhogy a lakástulajdonosok elitje nem feltétlenül akart tömegszállást működtetni s annak összes gondját és buktatóját magára venni, ők házaikat továbbra is a hagyományos egy családnak való kiadásában gondolkodtak; ellenben vállalkozók sokasága sorakozott fel, akik magukra szerették volna vállalni annak gondjait, legfőképpen annak profitját, viszont sem házzal, sem ahhoz elég tőkével nem rendelkeztek, amivel házat tudtak volna vásárolni. Ők meggyőzték a tulajdonosokat, hogy a garanciális bérleti díj rendszerében ők kifizetik fixen havonta azt a bérleti díjat, amit egy család esetén kapna a főbérlő, így biztos passzív bevételi forrásra számíthat; cserébe a tulaj átengedi nekik a ház irányítását, amit így ők szobánként felosztva, külön egységekként adnak kik vadidegen embereknek, jóval nagyobb hasznot generálva a hagyományos bérbeadásnál.

## Munkaolimpia

A munkaolimpia kifejezés a londoni munkaerőpiac elvárásainak nagyságrendi mértékét igyekszik kifejezni, ahol élsportolókat megszegyenítő teljesítményt várnak el a dolgozóktól.

A teljesítménykényszer ráadásul rossz bánásmóddal és kiszámíthatatlan jövedelemmel párosul, állandó munkahelyváltásra készítve ezzel a magyarokat, ugyanakkor a fejlődés itt is elmarad: az új állás rendszerint ugyanolyan rossz, ha nem rosszabb, mint az előző, ugyanabban az alacsony szintű szektorban helyezkedik el, ugyanúgy alulfizetettséggel, hatalmas leterheltséggel és rossz bánásmóddal párosulva.

Mezo szinten ismét megjelenik a kapzsiság és a kiszolgáltatott emberek kizsákmányolása, ezúttal munkaerő közvetítő ügynökségek és munkaadó cégek által kivitelezve, melyek makro szinten szolgálják az ország vélt érdekeit, opozíciókat kreálva mind a munkaerőpiacon (hazai és migráns dolgozók), mind pedig a társadalomban (szolgák és kiszolgáltak).

## Mikro szint

Az alacsony szintű szektor három síkon is destruktívan hat: fizikailag irreális teljesítményre kényszerítik, mentálisan konstans rossz bánásmóddal terhelik, egzisztenciálisan pedig ellehetetlenítik a dolgozókat. Így testben, lélekben és gazdasági értelemben is egyaránt

kiképzik az amúgy is kiszolgáltatott embertömegeket, akiknek sérülékenységét manipulatív módszerekkel kiaknázva profit maximalizációra törekednek.

A teljesítőképesség végletekig való fokozásában igyekeznek minden emberre legalább két embert igénylő munka terhére helyezni, mikor valakin mégis úgy látszik, elérkezett fizikai teljesítőképessége határára, a felügyelők – akár az olimpiára felkészítő edzők – üvöltve próbálják nagyobb sebességre bírni az alanyokat.

Ezekkel a feltételekkel csak a kiszolgáltatott emberek hajlandók dolgozni, de az őket ért igazságtalanság és bánásmód miatt még így is hatalmas a cserélődés. A folytonos cserélődés viszont a munkaerővel szemben támasztott követelményrendszer módosításához vezetett, vagyis a nyelvtudás bemeneti szintjének csökkenéséhez, majd végleges eltűnéséhez.

Ez a munkaadó hatalmát tovább növeli a munkavállalók kiszolgáltatottsága által, ezért teheti meg, hogy a teljesítmény követeléseit rossz bánásmóddal, esetleg diszkriminációval párosulva tovább fokozza. Ez pedig nem csak azért destruktív, mert az alany kommunikációs képességek híján nem lesz képes kiszabadulni ebből a körből, hanem mert az őt ért igazságtalanságok ellen nem lesz képes fellépni, tűrésre lesz kárhóztatva, a visszafojtott méreg, keserűség és düh pedig belülről fogja emészteni.

A csapdahelyzetet tovább fogja mélyíteni, hogy a munkavállalóknak szembesülniük kell azzal, hogy eredeti elgondolásuk, miszerint azért indulhatnak meg az angol nyelv ismerete nélkül Londonba, mert azt ott majd gyorsan megtanulják, naivnak bizonyul. Nem számolnak vele, hogy az angolok az alacsony szintű szektorból teljességgel kivonultak, így nem lesz anyanyelvi közeg, melyben a készségeket elsajátíthatnák. Kommunikáció híján pedig olyan munkakörökre lesznek determinálva, ahol a hozzájuk hasonló nyelvtudás nélküli migránsok dolgoznak, így a nyelvi képességeket nem lesz kitől eltanulni.

Ezzel le is zárul a csapda fedele: ezek a munkakörök fizikailag olyan mértékű erőfeszítéseket igényelnek, melyek mellett szellemi tevékenységekre egész egyszerűen nem marad energia, ráadásul ez ügyben a munkaadók részéről sem érkezik nyomás. Sőt a bátrabbak, akik állásinterjúra elmerészkedve azt tapasztalják, habár sem megérteni, sem megválaszolni nem tudták a kérdéseket, ez nem vetett gátat alkalmazásuknak, sőt, még egyet továbblépve,

munkavégzésüket az sem befolyásolta negatívan, ha a vevőkkel frontális munkakörökben nem tudtak válaszolni a vevői kérdésekre.

Ehhez társul végezetül az a felfedezés, hogy bizonyos munkakörökben olyan mértékű etnikai koncentráció jön létre, annyira sok magyarral fog együtt dolgozni, hogy még arra sem kell majd erőfeszítéseket tennie, hogy más idegen országok angolul szintén nem kommunikáló tagjaival kellene beszélgetésbe elegyednie.

### Mezo szint

Mivel a migráció hatalmas költségvonzattal jár, a dolgozók – végzettségtől és nyelvtudástól függetlenül – arra vannak presszionálva, hogy a lehető legrövidebb időn belül elhelyezkedjenek, ez pedig a munkaközvetítő ügynökségek használatának igénybevételére fogja taszítani őket, kulcspozícióhoz juttatva ezáltal az ügynökségeket a bevándorlók munkaerőpiacra való helyezésében.

Ezzel létrejön egy háromszereplős fordított háromszög, melynek a két felső végpontján a két fő gazdasági szereplő, az ügynökség és a munkaadó helyezkedik el, míg legalul szerepel a munkavállaló. Ez rögtön a pozíciókat is behatárolja, hiszen ebben az egyenletben mindenkinek más az érdeke, de míg a munkavállaló legalul a két fentről jövő hatalom kiszolgálója, s szemben áll velük, addig a két gazdasági szereplő, ugyan szemben vannak egymással, de egyenlő hatalmi pozícióban, így az együttműködés során kölcsönösen tudnak nyereszkedni a másikon. De kinek mi a mozgatórugója?

A munkaadó az olyan posztokra, ahol nagy mennyiségű munkaerőre van szükség s az emberek hagyományosan gyakran cserélődnek – kímélve ezzel saját személyzeti osztályát –, ügynökség által közvetített dolgozókat használnak, így teljes szabadságérzet mellett korlátlan munkaerő áll rendelkezésére abszolút flexibilis kondíciókkal. Mindeközben az ügynökség busás hasznot keres minden egyes kiközvetített munkavállalójának a ledolgozott óraszám után.

Kettejük gyümölcsöző összefogása két ponton siklik ki, s mindkettő a dolgozóra nézve jár végzetes következményekkel.

A munkaadó realizálja, az ilyen flexibilis dolgozóknak tulajdonképpen jóval magasabb a költséghányada, mint a saját alkalmazásban lévő munkavállalóké, ezért igyekeznek rájuk olyan nagy terhet rakni, s azt olyan rövid időegység alatt elvégeztetni, amennyire csak lehetséges.

A közvetítő pedig versenyképességét kívánja bebiztosítani, vagyis minél nagyobb emberállománnyal kell rendelkezzen ahhoz, hogy a munkaadótól (hullámzóan) érkező bármekkora mennyiségi megrendelést tudja teljesíteni.

Ezzel kétoldali harapófogóban szűkül az egy emberre kiadható munkaórák száma: egyrészt a munkaadónak az az érdeke, a kiegészítő dolgozót minél rövidebb ideig foglalkoztassa; másrészt a közvetítő egyre több embert vesz fel, vagyis az a meglévő csökkent óraszám is egyre több ember között oszlik el.

Vagyis a két gazdasági főszereplőnek nem csak azt kell elérnie, hogy egy komplett emberhadsereg sorakozzon fel alulfizetett, fizikailag extrém módon megterhelő, diszkriminációval sújtott, alacsony szintű állásokba; mindemellett úgy kell alakítaniuk a dolgok menetét, hogy még a totális létbizonytalanságot is elfogadják, hiszen megfelelő munkaóraszám nélkül – amúgy is kiszolgáltatott állapotuk mellett – a gazdasági sérülékenység garantált.

Ehhez egy manipulációs módszert használnak, melynek célja a bizonytalanság permanens állandósítása, s már belépéskor az ügynökségnél megkezdődik a hatalom demonstrálása azzal, hogy megmutatják a dolgozóknak, a munkaelosztás privilégiuma az ő kezükben van, s a behódolás (megalázkodás) az első lépés abban, hogy döntéshozóként kinek ítélnék munkát.

A jelölttől készenléteket igényelnek, akár egy olimpikontól, aki a startvonalon állva várja, hogy a pisztoly eldördüljön. A „játékra” való jelzés azonban sokáig elmarad, a „versenyző” vár, ül, áll, jelen van, szinte ott él az irodában, csak hogy a döntéshozók lássák, mennyire sziklaszilárd az ő munka iránti vágya. Mindeközben a közvetítő alkalmazottai levegőnek nézik, hozzá se szólnak, eszükben sincs bármiféle kilátással kecsegtetni, így egyre elkeseredettebben realizálja nem csak az idő és anyagi forrásai apadását, de még ráadásul tanúja is a folyamatos toborzásnak, ami tovább veszélyezteteti munkáért való igényét. Mikor a jelölt elérte a kétségbeesés határát, az ügynökség elérkezettnek látja az időt továbbengedni a következő fokozatra, s kiközvetítik a munkaadóhoz.

Ahol a kálvária kezdődik előlről, ugyanis kiderül, a munkára jelentkezők száma meghaladja a ténylegesen szükséges létszámot. Várakozás és tettekéesség demonstrálása, a munkáért folyó

pszichikai hadviselés újra beindul, s ezen a ponton a gazdasági sérülékenység olyan állapotában van, melyben az áhított munkaórák elnyerése valóban egzisztenciális kérdés. Épp ezért a megalázkodás foka ezredrangú kérdéssé válik, a túlélés ösztöne felülírja az önérzetet, itt a lét a tét, s ha a munkaadó kapui a kitartáson keresztül nyílnak meg, akkor azt kell képviselni a végletekig.

Ezen a ponton érzi úgy a munkaadó, a próbatételek olyan pszichés állapotba helyezték az alanyt, hogy a startpisztoly eldördülhet: képes lesz úgy dolgozni, olyan teljesítményt produkálni, olyan bánásmódot eltűrni, melyek messze felülmúlják korábbi határait.

A közvetítő-munkavállaló kapcsolat a későbbiekben is folyamatosan problémákkal terhelt, több síkon is. Először is elvárják, hogy a heti munkaelosztás napján - mikor a cégek leadják megrendeléseiket az ügynökség felé -, a dolgozók továbbra is megjelenjenek az irodában, még mindig munkaórák iránti vágyuk és készenléti állapotuk vizuális demonstrálására. A „jutalom” sokszor kiábrándító, a munkavállalók nem kapnak elég órát ahhoz, hogy létfenntartásuk biztosítva lenne, habár „vigaszdíjuk” is adódhat, mikor szabadnapjukon az ügynökségtől telefonhívás érkezik, éppen felmerülő, azonnali jelleggel kezdődő munkavégzésre. Mivel a dolgozók amúgy is szorult pénzügyi helyzetben vannak, nem utasíthatják vissza ezeket a felkéréseket, de nem is merik, hiszen az ilyesmi megtorlással jár a közvetítő részéről, s figyelembe veszi ezt a tényt a következő heti beosztás kialakításakor. Az ügynökség ezáltal rákényszeríti a dolgozót, hogy életét erre a készenléti állapotra rendezze be, s akkor se mondjon nemet az ilyen felkéréseknek, ha történetesen azon a héten már amúgy is túlvállalta magát.

Ezeken felül a könyvelés éppolyan „flexibilis”, mint a dolgozóktól elvárt viselkedés, s a tételek – ebben az esetben is – a közvetítő javára alakulnak: a munkaórák, beteg- és egyéb szabadságok, juttatások ki nem fizetése általános. A jog- és érdekérvényesítés, szociális védelmi háló rendkívül korlátozott, a migránsoknak sem tudásuk, sem bátorságuk, sem nyelvi készségük nincs önmaguk védelmére, épp ezért tudott a kiszolgáltatott emberekkel való visszaélés bevett gyakorlattá válni.

A munkaórák száma a munkaadó részéről is abszolút rugalmasságot élvez, és nem ró rá semmiféle kötelezettséget, hogy elviekben a dolgozókat aznapra hány órára rendelte, mert kedve szerint lecsökkentheti a munkaidőt felére, de akár meg is duplázhatja. Így teljesen abszurd, minden tervezést nélkülöző rendszerbe kényszerítik a dolgozókat, akiknek még ahhoz sincs joguk, hogy tudják, aznap rövid vagy végtelen hosszú műszakban dolgoznak,

azon a héten kevés, vagy túl sok órájuk lesz. De az abszolút bizonytalanság közepette egyvalami biztos: a munkaelosztás mindig olyan metódus mentén zajlik, hogy a munkavállaló a legnagyobb leterheltséget jelentő időszakban, a lehető legkevesebb létszámban, a legrövidebb idő alatt végezze el a munkát, így egy rövid műszak alatt is abszolút kizsigerelve a dolgozót.

Mivel a dolgozónak nincs állandó helye, mindig új cégekkel, főnökökkel, kollégákkal kell megismerkednie, új rendszerekbe beilleszkednie, új helyeken kiismernie magát úgy, hogy közben a hatékonysága a maximumon töltegyen, miközben a cég saját alkalmazottai ugráltatják, kihasználják és diszkriminálják, és csak másodsorban nemzetiségi alapon (miközben ők is migránsok), sokkal inkább ügynökséges státusára való tekintettel, amely hierarchiát kreál közte és a többi dolgozó között, miközben mindannyian ugyanazt a munkakört végzik.

A főnökök gondolkodásmódja is hasonló metódus mentén halad, hiszen nem tudják becsülni/tisztelni ezeket az embereket, éppen státusuk miatt, úgy gondolják, aki ilyen feltételek mentén hajlandó dolgozni, az csakis ostoba lehet, ehhez az alapgondolathoz aztán a megfelelő bánásmódot társítják.

Ügynökségen keresztüli munkavállalással tehát mindig együtt jár a kétes, bizonytalan, ingatag, kiszámíthatatlan életmód, ami gyengévé és sebezhetővé teszi a migránsokat mind gazdasági, mind pszichés értelemben. Alárendelt pozíciójában a munkavállaló teljesen a közvetítő/munkaadó kényének van kiszolgáltatva, miközben migráns státusa és nyelvi kommunikációs képességének hiánya amúgy is egy védtelen pozícióból indította. Ezt a sérülékeny állapotot használja és aknázza ki a két gazdasági főszereplő, a kétségbeesés motorját használva a teljesítmény fokozására és profit maximalizálására.

A migráns lét tehát az alacsony szintű szektorban - akár ugyanazon munkakör végzésén belül is - négyfokozatú hierarchiára van osztva. Ennek a mesterséges ranglétrának minden egyes fokozata egy lépéssel visz közelebb az áhított, létbiztonságot jelképező 40 órás munkaszerződés felé.

A legalacsonyabb szinten a dolgozónak az ügynökséggel van szerződése, ami a teljes létbizonytalanságot képviseli. A második fokon már eggyel jobb helyzetbe kerül a dolgozó – habár továbbra is a közvetítővel áll szerződésben –, hiszen az egyik cég, ahova ki lett

közvetítve, a gyakran cserélődő kisegítők között kvázi állandóra rakja be, vagyis munkabeosztásában ugyanúgy feltünteti, mint a saját dolgozóit.

A harmadik fokon egy cég alkalmazza a dolgozót nulla órás szerződéssel, ami ugyan több jogkört biztosít számára, helyzete erősödik, ugyanakkor a legfontosabb, létfenntartás kérdésében a helyzete még mindig bizonytalan, hiszen nincs fix óraszám. Csak a negyedik fokon kerül jogi és gazdasági biztonságba a munkavállaló, mikor a cég teljes állású szerződésben alkalmazza.

Mindezen fokozatok megmászásából világossá válik, miből táplálkozik a magyarok elégedettsége: mire ezt a négylépcsős ívet valaki bejárja, a sikerérzet hatja át. Bármilyen abszurdan is hangozzék, az tényleg egy komoly teljesítmény, ha valaki ebben a rendszerben bejárja ezeket a fejlődési fokozatokat, hiába, hogy még mindig az alacsony szektor ugyanabban az állásában dolgozik. Büszkeség és elégedettség önti el, a többi migráns fölé pozicionálja magát, s valóban, az újonnan érkezettek úgy tekintenek rá, mint egy befutott emberre, hiszen a kezdeti, megaláztatásokkal terhelt stációból ez csak egy távoli, vágyott állapot. Ebben a mesterségesen teremtett, groteszk világban pedig sem a „befutottak” büszkesége, sem az újonnan jövők csodálata nem hat bizarr elemként. Legalábbis ebben a világban.

## Makro szint

London globális viszonylatban gazdasági- és pénzügyi világcentrum, kiterjedt bank- és tőzsdrendszerrel, kereskedelmi- és szolgáltatói iparággal, melyet a hazai és migráns lakosságán kívül – látogatottságának köszönhetően – évi 27 millió turista tart löktetésben.

Ez a kulcspozíció óriási jövedelem és foglalkoztatási polarizációhoz, eltorzult társadalmi szerkezeti változáshoz vezetett, mindkét végén totális növekedést létrehozva. A csúcson magasan kvalifikált, nagy bevételi forrásokkal rendelkező szegmens található, mely létszámukat tekintve a városi jövedelemből irreálisan nagyobb részt tudnak magukénak, mint a másik végén lévő, jóval népesebb táború, alacsony bevételű szegmens, akik leginkább előbbiek kiszolgálására kényszerülnek (Sassen 1991).

A növekvő felső osztály egyre nagyobb bevételre tesz szert, ami viszont az igényszint kiterjedéséhez vezet, egyre magasabb létszámban követelve a túlvégen elhelyezkedő kiszolgáltatókat. Mivel a tőke folyamatos sokszorozódásra törekszik, növekvő munkaerő iránti keresletét egyre olcsóbban kívánja fedezni, ami viszont migráns dolgozók használatára készíti. Mivel a tőke további költségcsökkenést szorgalmaz, ezt az egyre romló feltételrendszeren és egyre kiterjedtebb munkaintenzitáción keresztül valósítja meg. Ezeket a feltételeket a hazai marginális munkaerő már nem hajlandó elfogadni, így az alsó szektor szinte teljességgel külföldi dolgozókkal telítődik.

Az idegen munkaerő nem csak olcsóbb, de lényegesen rugalmasabban alkalmazkodik a munkaadó üzleti igényeihez; nem csak kész keményen túlórázni minimálbér mellett, hanem kevésbé érzékeny arra a tényre, hogy ő a duális munkaerőpiac másodlagos, azaz munkaintenzív szegmensében dolgozik, melyet az alacsony társadalmi megbecsültségen túl szerény juttatások, rossz munkakörülmények és önkényes munkafelügyelet jellemez. A migránsok státusukat elsődlegesen nem a célországban, hanem hazájukban kívánják emelni, éppen a külföldi munkavállalásuk által, melyet a kibocsátó és befogadó ország közötti bérszínvonal különbségei indokolnak (Piore 1970, 1979).

A migráns ezáltal nem csak saját magára, egész származási országára befolyással lesz, hiszen a hazautalt jövedelmek komoly szerepet játszanak a gazdaságilag elmaradottabb régiók megélhetésében.

Gazdasági érdek?

Ez az etikai és jogi kérdéseket felvető rendszer az egyetemes emberi értékek és normák megsértésén keresztül a kiszolgáltató emberek fizikai kizsákmányolására, mentális/lelki megsemmisítésére és gazdasági instabilitására épül, miközben még az eredeti, költséghatékonyság iránti szándékát sem teljesíti.

A közvetítők és munkaadók által kifejlesztett manipulatív játék, a bizonytalanság állandósítása kezdetben extrém teljesítménykényszerre sarkallja a dolgozókat, hiszen ezzel akarják egy jobb, stabilabb pozícióba helyezni magukat – azt hiszik, a munka frontján való bizonyítás végül meghozza gyümölcsét, s elvezet egy teljes munkaidejű álláshoz. Mikor ez bizonyos idő elteltével sem történik meg, hajtómotorjuk kihuny, a létbizonytalanság alapállapottá válik, melyben megtanulnak élni, mint a mindennapi élet normál módusa.



A rossz bánásmód következtében a fizikai szint után lelki síkon is megtörnek, hiszen nem csak anyagilag, erkölcsileg sem ismerik őket el: sem megbecsülést, de még egy jó szót sem kapnak, így az elismerésre törekvő alapvető emberi vágy is sérül. A létbizonytalanság után újabb megszokást kell elszenvedniük, hogy nem kapnak emberhez méltó bánásmódot, s ezzel másik hajtómotorjuk is leáll. Motivációikat elveszítve produktivitásuk csökken.

Ehhez adódik, hogy a közvetítő által küldött dolgozónak nincs olyan hely- és szokásismerete az adott munkahelyen, mint a saját munkavállalónak, csak belecsöppen egy adott munkafolyamatba, instrukciókra van szüksége nem csak kezdetben, hanem az egyes munkafázis váltások között is, amiket ha nem kap meg – önhibáján kívül – gazdaságtalan időkihasználtság hibájába eshet. Ez persze lehet szándékos is: állandó felügyelet nélkül tevékenységét lelassíthatja, hogy elszámolható óráit megnyújtsa, hiszen azon túl, hogy anyagi és erkölcsi vonatkozásban sincs megbecsülve, nem tagja az adott vállalat csapatának, nem érez felelősséget, és az valóban nincs is, így aznapi munkája befejezte és távozta után felelősségre nem vonható.

Mindez a cég saját dolgozóit, beleértve a menedzsmentet is befolyásolja. Nehéz levezényelni úgy egy nagyobb, összetettebb munkafolyamatot, hogy a kisegítők mindig instruálva és felügyelve legyenek, hiszen értelemszerűen helyismeret hiányában nem tudják a dolgok menetét. Viszont a munkafolyamat sikeressége rájuk is épül, tehát az olajozottság tőlük is függ, s ha nem működik rendesen, az mindenkire hatással lesz. Ez ingerültséghez, konfliktusokhoz, frusztrációhoz vezet, s a vállalat saját dolgozóit és főnökeit is a fluktuáció irányába mozdíthatja, ha abból fakadó stresszük nem csillapul, hogy nem a megfelelő munkaerő lett hozzárendelve a megfelelő feladathoz.

A kisegítők pedig azt tapasztalják, mindenki ingerült és csúnyán beszél velük, a cég saját dolgozói, akik ugyanazt a munkát végzik, mint ők, önkényes főnökökké léptek elő, utasítják, ugráltatják őket, miközben sértő, agresszív, akár rasszista megnyilvánulásokat is kapnak (amit – paradox módon – szintén bevándorlóktól szenvednek el).

Mindezt úgy, hogy ráadásul az ügynökség által foglalkoztatott munkás a cégnek többre kerül, mint a saját dolgozó, pedig a saját dolgozó magasabb órabért kap, mint az ügynökséges, ahol viszont a közvetítő elteszi a maga busás hasznát. Ennek ellenére a cégek ragaszkodnak a közvetítő által megrendelhető munkásokhoz amiatt a szabadságérzet miatt, hogy bármikor elküldhető nagy munkaerő létszám felett rendelkeznek anélkül, hogy azok állományban

lennének. S ez a fajta rugalmasság úgy is fontosabb nekik, hogy az üzlet – s így a profittermelés – folyamatos, tehát indokolt lenne a saját foglalkoztatás teljes állásban.

Ha pedig azt is megvizsgáljuk, hogy termelékenység, minőség és munkaidő kihasználtság szempontjából mit nyújtanak ezek a dolgozók, végképp kiderül, hogy a munkaadónak többszörösébe kerülnek, mint a saját alkalmazottai. Az éppen odacsöppent kisegítő nem fogja átlátni, korábban hogyan haladt az a munkafolyamat, ki mihez ért és mi a feladata, hol tartanak a megvalósításban, így érdemben nem fog tudni úgy bekapcsolódni, mint az ott dolgozó alkalmazottak. Ráadásul, mivel órabérben van, nem is érdeke, hogy minél előbb végezzen, a vezetőknek meg sem kapacitása, sem ideje nincs arra, hogy felmérjék az egyes munkafolyamatok mennyi időt igényelnek, majd annak lejárta után, azt ellenőrizve kiadják a következőt.

A fluktuáció óriási költségvonzata nem csak a személyzeti osztály kiterjesztésében és megnövekedett adminisztráció igényében nyilvánul meg, hanem az új kollégák betanítási költségében, mely időszakban ráadásul nem tudnak ugyanolyan minőségű munkát produkálni, mint régebb óta ott lévő, teljes értékű kollégái.

Mivel a cserélődés mértékének köszönhetően az állomány folyton újoncokból áll, így a munka terén fennálló hibázási lehetőség olyan mértékben nőtt meg, hogy ennek kiküszöbölésére egy újabb ellenőrzői réteget kellett beiktatni az állományba.

De ugyanezt vizsgálhatjuk a tömegszállások esetében is: a bérlők állandó cserélődése miatt megnövekedett menedzsment réteggel kell számolni, hiszen a folyton „mozgásban” lévő szobákat meg kell hirdetni, érdeklődőknek mutogatni, végül kiadni; ettől is nagyobb veszteséget okoznak az így kieső bérleti díj bevételek, melyek a két bérlőváltás közötti időszakban üresen álló szobákból származnak.

Az állami döntéshozó szerv jogilag kaput nyitott ezeknek az atipikus szerződéseknek a megalkotására, melyek a foglalkoztatás ilyen módjához vezettek; a gazdasági szereplők szűklátókörűsége pedig nem engedi láttatni velük, hogy a jobb körülmények nyújtása (minőségi lakótér/létfbiztonságot adó munkahely) elégedettséghez vezetne, ami hosszú távon komoly megtérülést hozhatna, hiszen értékítéletüket elhomályosítja az a tény, hogy az emberek ilyen feltételek mellett is kibérlik azt a szobát/alkalmazottnak állnak. De a rossz

bánásmód nem egy gazdasági tényező, hanem egy döntés következménye, aminek alkalmazása végül a gazdasági érdekekkel éppen ellentétesen hat. Mi értelme ennek a destruktív rendszernek, ha még haszon sem származik belőle?

Persze, ha rendszer kritikáról beszélünk, a kérdés akár visszajára is fordítható: mit nyújt a magyarországi lét, ha a dolgozók mindennek ellenére ezt a rendszert választják? Ha a dolgozat során feltárt kizsákmányolás ellenére Angliában elégedettségéről számolnak be?

Hol érzik jobban, hogy az életük kilátástalan és sehova sem halad? Hol látnak nagyobb esélyt rá, hogy törekvéseik cselekvőképességgel párosulva képes lesz áttörni a strukturális határokat, s elmozdítani őket egy determinisztikusnak tűnő pályáról?

A válasz kiolvasható a magyar migránsok külföldön maradási szándékából.

## Utószó

A 2021. január elsejével életbe lépett brexit utáni bevándorlási terv megszünteti a korábban EU állampolgárokra érvényes szabad munkaerőáramlás rendszerét és megakadályozza az alacsony szintű munkaerő beáramlását egy szigorú pontozási rendszer<sup>55</sup> felállításával, melyben minimum 70 pont elérése szükséges a munkavállalói vízumhoz való jogosultsághoz.

A legfontosabb feltétel, hogy a jelentkezők már meglévő állásajánlattal kell, hogy rendelkezzenek (20 pont), ami középszintű vagy attól magasabb pozíció betöltésére szól (20 pont), minimálisan 25600 fontos éves fizetéssel (20 pont) és megfelelő szintű angol nyelvtudással (10 pont). A jelentkezők csak akkor térhetnek el a minimum fizetési küszöbtől, amennyiben hiányszakmában rendelkeznek állásajánlattal (20 pont), vagy pedig PhD végzettségük van az adott álláshoz kapcsolódó szakmában (10-20 pont, tudományterülettől függően).

Már a hiányszakmák<sup>56</sup> felsorolása is egyértelművé teszi (biológusok, archeológusok, geológusok, mérnökök, IT szakemberek, orvosok stb. – az egyetlen engedélyezett alacsonyabb szint a nővéreké), hogy a brexit szándéka szerint az olcsó fizikai munkaerő beözönlése a jövőben el lesz vágva – ami a legtöbb szektorban komoly aggodalmat keltett a várható munkaerőhiány tekintetében.<sup>57 58 59</sup>

---

<sup>55</sup> GOV.UK: The UK's points-based immigration system: an introduction for employers. Source: <https://www.gov.uk/government/publications/uk-points-based-immigration-system-employer-information/the-uks-points-based-immigration-system-an-introduction-for-employers> (Download: 18.07.2020.)

<sup>56</sup> GOV.UK: Immigration Rules Appendix K: shortage occupation list. Source: <https://www.gov.uk/guidance/immigration-rules/immigration-rules-appendix-k-shortage-occupation-list> (Download: 19.07.2020.)

<sup>57</sup> Rowena Mason and Lisa O'Carroll: Immigrations: firms will need to train more UK workers, says Priti Patel. Source: <https://www.theguardian.com/uk-news/2020/feb/19/immigration-firms-will-need-to-train-more-uk-workers-says-priti-patel> (Download: 08.07.2020.)

<sup>58</sup> Michelle Perrett: Government faces backlash from food sector over immigration plans. Source: <https://www.foodmanufacture.co.uk/Article/2020/02/19/Immigration-plans-met-by-food-industry-backlash> (Download: 08.07. 2020.)

<sup>59</sup> FarmingUK: Immigration Policy: What impact on food and farming? Source: [https://www.farminguk.com/news/immigration-policy-what-impact-on-food-and-farming-\\_55044.html](https://www.farminguk.com/news/immigration-policy-what-impact-on-food-and-farming-_55044.html) (Download: 08.07.2020.)

Az általam sokat emlegetett vendéglátás- és szállodaipar migráns dolgozóktól való függését már korábban kielemeztem; a koronavírus okozta válsághelyzet azonban egy másik területre, az élelmiszeriparra irányította rá a figyelmet. A Nemzeti Statisztikai Hivatal<sup>60</sup> forrásként egyrészt a Brit Termelők Szövetségének 2016-os felmérésére hivatkozik, mely alapján a külföldi mezőgazdasági szezonális munkaerő 75 ezerre tehető, másrészt a Nemzeti Farmerek Egyesületének becslése alapján az idényjellegű munka 99 százaléka EU dolgozók által van elvégezve.

A munkaerőhiánnyal kapcsolatos aggodalmak azonnal realizálódtak, mikor a járvány következtében elrendelt országok közötti határlezárásoknak köszönhetően az Egyesült Királyság abban a szituációban találta magát, mikor az utált – és ebben az esetben idő előtt kizárt – kelet-európai migránsokra égető szüksége lett volna. A mezőgazdasági idénymunkára rendszeresen érkező – többnyire román és bolgár – migránsok nélkül a termés leszedetlenül hevert a zöldségföldeken és a gyümölcsösökben, a rothadás veszélyével fenyegetve.

A Környezetvédelmi, Élelmiszer- és Vidékügyi Minisztérium a farmokkal és Károly herceggel együtt (aki mindig is a vidéki Anglia és az agrárkultúra lelkes támogatója volt) sürgető jelleggel válságkampányt indítottak angol munkaerő toborzására (#FeedTheNation, #PickForBritain), glóriába vonva az addig megvetendőnek és lenézendőnek számító munkakört, felhívást intézve az angoloknak, különösen a járvány kapcsán munkanélkülivé vált milliókat megcélozva, de a diákoknak és a kényszerszabadságon lévő – kormánytól fizetésének 80 százalékát<sup>61</sup> megkapó – dolgozóknak is, ígéretet téve, hogy a farmon vállalt munkájuk ellenére továbbra is megkapják az eddig is utalt jövedelempótlékot.

Sem Károly herceg<sup>62</sup> szívhez szóló beszéde a nemzethez, sem a kormány kampánya nem tudta meggyőzni a tömegesen munkanélkülivé vált, vagy épp kényszerszabadságát otthon

---

<sup>60</sup> Office for National Statistics: Labour in the agriculture industry, UK: February 2018. Source: <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/populationandmigration/internationalmigration/articles/labourintheagricultureindustry/2018-02-06> (Download: 27.07. 2020.)

<sup>61</sup> GOV.UK: Chancellor extends furlough scheme until October. Source: <https://www.gov.uk/government/news/chancellor-extends-furlough-scheme-until-october> (Download: 19.07.2020.)

<sup>62</sup> FarmingUK: Prince Charles calls for 'army of people' to help pick crops. Source: [https://www.farminguk.com/news/prince-charles-calls-for-army-of-people-to-help-pick-crops\\_55682.html](https://www.farminguk.com/news/prince-charles-calls-for-army-of-people-to-help-pick-crops_55682.html) (Download: 06.06.2020.)

töltő angolokat. A toborzó irodák jelentése alapján 50.000 jelentkezőből mindössze 112 fogadta el a felajánlott állást.<sup>63</sup>

Ennek kapcsán Barbulescu és Vargas-Silva (2020)<sup>64</sup> elemzésükben arra keresték a választ, hogy milyen kihívásokat hordoz az a szándék, hogy brit dolgozókkal helyettesítsék az EU migránsok munkáját. Farmon dolgozni intenzív fizikai munkát jelent, szabadtéren mindenféle időjárási kondíciók mellett, korai keléssel, ráadásul családtól távol, tömegszálláson bentlakással. Egy szezonális munka mindössze 3-6 hónapos szerződést kínál, ahol fejlődésre sincs lehetőség, emiatt a hazai munkaerő toborzása mindig is nehézségekkel küzdött ezen a téren; ezúttal pedig a vírusfertőzés veszélye is extra faktorként játszik közre, hiszen sem a munka jellege, sem a tömegszállás volta nem ad lehetőséget a távolságtartásra és a higiéniai szabályok betartására. Ráadásul a munkanélküliek eredeti lakóhelyükön is találhatnak munkát például a helyi élelmiszer áruházakban, ahol a vírus miatt szintén megnövekedett a kereslet, a kényszerszabadságon lévő emberek pedig a vesztégyár feloldásával vissza fognak térni eredeti munkájukhoz, bajban hagyva a termelőket.

Ettől is nagyobb probléma, hogy kevés britnek van tapasztalata a mezőgazdaságban, tehát tréningre és betanulásra van szükségük (ellenben a migránsokkal, akik évről évre visszatérnek ugyanabba a munkakörbe); ráadásul a szüretelés kemény fizikai munka (hajlogtatás, cipelés, emelés) hosszú órákon keresztül, mely kívánalmaknak a legtöbb brit nem tud megfelelni.

A Migrációs Tanácsadó Bizottság<sup>65</sup> jelentése szerint termelők és operátorok mindig is próbáltak (és folyamatosan próbálnak) brit dolgozókat felvenni, sikertelenül. A britek nem akarják ezeket a bentlakásos pozíciókat, nem akarnak farmhoz kötött életet élni. Azonban a legnagyobb baj a termelők szerint, hogy a britek nem tudnak (vagy nem akarnak) olyan intenzitással dolgozni, amivel elérnék egyáltalán a mezőgazdasági minimálbért, ami kevés motivációval szolgál arra, hogy elhagyják a segélyek által nyújtott biztonságot.

---

<sup>63</sup> Charles Hymas: Only 112 of 50000 UK applicants for fruit pickers take jobs amid farmers' fears over fears and application. Source: [https://www.telegraph.co.uk/news/2020/04/27/112-50000-uk-applicants-fruit-pickers-take-jobs-amid-farmers/?utm\\_source=bestforbritain.org&fbclid=IwAR0FJ10CkiL95\\_b-oAbLkpH8iaGqKxRFITMUAa7nOqmqXOfw0ZYyo79mtw%20](https://www.telegraph.co.uk/news/2020/04/27/112-50000-uk-applicants-fruit-pickers-take-jobs-amid-farmers/?utm_source=bestforbritain.org&fbclid=IwAR0FJ10CkiL95_b-oAbLkpH8iaGqKxRFITMUAa7nOqmqXOfw0ZYyo79mtw%20) (Download: 19.07.2020.)

<sup>64</sup> Roxana Barbulescu and Carlos Vargas-Silva: Seasonal harvest workers during Covid-19. Source: <https://ukandeu.ac.uk/seasonal-harvest-workers-during-covid-19/#> (Download: 06.06.2020)

<sup>65</sup> Migration Advisory Committee: Migrant Seasonal Workers. Source: [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/257242/migrant-seasonal-workers.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/257242/migrant-seasonal-workers.pdf) (Download: 19.07.2020.)

Mivel az angolokat sem a munkanélküliségi ráta, sem a kényszerszabadság okozta frusztráció nem tette annyira kiszolgáltatottá, hogy ilyen állásokban landoljanak, így a kormány volt kénytelen charter járatokkal tömegesen behozni a román és bolgár migránsokat,<sup>66 67</sup> akiket egy halállal fenyegető vírus sem tudott visszatartani a mindennapi túlélésért folytatott harcban.

Ezzel egy időben az elmúlt évben a külföldi születésű lakosság tekintetében sosem látott népességcsökkenésnek lehetünk tanúi: 1.3 millió migráns hagyta el Nagy Britanniát (csak Londonban önmagában 700 ezren).<sup>68</sup> A kivonulást a járvány és az abból fakadó gazdasági krízis idézte elő, aminek következtében a munkájukat veszített és szállásukat fizetni nem tudó migránsok hazájukba vándoroltak vissza – ez megmagyarázza, hogy a súlyos válsághelyzet ellenére hogyan tudott a munkanélküliségi ráta relatíve alacsony maradni az Egyesült Királyságban.

A migránsok által hagyott űr persze akkor fog jelentkezni, ha a járvány lecsengése után a gazdaság újraindítása lesz napirenden, s akkor majd a brit kormány vagy a bevándorlási terv felülvizsgálatára, vagy pedig munkaerőpiaci beavatkozásra lesz kényszerülve mind bérek, mind munkakörülmények tekintetében, ha angol dolgozókkal kívánja betölteni a megüresedett állásokat.

---

<sup>66</sup> Sarah Corker: Eastern Europeans to be flown into pick fruit and veg. Source: <https://www.bbc.co.uk/news/business-52293061> (Download: 19.07.2020.)

<sup>67</sup> Chris Ratcliffe: Coronavirus: Pickers flown into plug farmwork gap. Source: <https://www.thetimes.co.uk/article/coronavirus-pickers-flown-in-to-plug-farmwork-gap-vvgjpxks2> (Download: 19.07.2020.)

<sup>68</sup> Economic Statistics Centre of Excellence: Estimating the UK population during the pandemic. Source: <https://www.escoe.ac.uk/estimating-the-uk-population-during-the-pandemic/> (Download: 10.02.2021)

## Irodalom

A. Gergely A. 1996. Identitás és etnoregionalitás. Budapest: MTA PTI Etnoregionális Kutatóközpont

Anderson, B. 2007. A Very Private Business: Exploring the Demand for Migrant Domestic Workers. *European Journal of Women's Studies*, 14(3): 247–264.

Anderson, B., Ruhs, M. and Spencer, S. 2006. A Fair Deal? Migrant Workers in Low-wage Occupations in the UK. Oxford: University of Oxford

Anderson, B., Ruhs, M., Rogaly, B. and Spencer, S. 2006. Central and East European Migrants in Low Wage Employment in the UK. York: Joseph Rowntree Foundation

Arango, J. 2004. Theories of International Migration. In Joly, D. (ed.) *International Migration and the New Millennium*. Aldershot: Ashgate, 15-36.

Arrowsmith, J. 2006. Temporary Agency Work in an Enlarged European Union. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities

Aspinall, P. J. 2009. The Future of Ethnicity Classification. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 35(9): 1417-1435.

Babbie, E. 2003. A társadalomtudományi kutatás gyakorlata. Budapest: Balassi Kiadó

Bach, R. L. 1978. Mexican Immigration and the American State. *International Migration Review*, 12(4): 536-558.

Bach, R. L. and Schraml, L. A. 1982. Migration, Crisis and Theoretical Conflict. *International Migration Review*, 16(2): 320-341.

Baker, P. and Mohieldeen, Y. 2000. The Languages of London's Schoolchildren. In. Baker, P. and Eversley, J. (eds.) *Multilingual Capital*. London: Battlebridge, 5-60.

Bakewell, O., De Haas, H. and Kubal, A. 2011. Migration System, Pioneers and the Role of Agency. IMI Working Papers, No. 48, International Migration Institute, University of Oxford



Bándy K. 2013. „Hazádnak rendületlenül légy híve”.....(?) A magasan képzett magyar munkaerő migrációs hajlandósága az új évezredben. Doktori értekezés-tervezet. Győr: Széchenyi István Egyetem Regionális- és Gazdaságtudományi Doktori Iskola

Barth, F. 1989. The Analysis of Culture in Complex Societies. *Ethnos*, 54: 120-142.

Batt, R., Nohara, H. and Kwon, H. 2010. Employer Strategies and Wages in New Service Activities: A Comparison of Co-ordinated and Liberal Market Economies', *British Journal of Industrial Relations*, 42(3): 400–35.

Bauer, T. and Zimmermann, K. F. 1999. Assessment of Possible Migration Pressure and its Labour Market Impact Following EU Enlargement to Central and Eastern Europe. A Study for the Department of Education and Employment, United Kingdom. *IZA Research Report*, No. 3., July

Benería, L. 2008. The Crisis of Care, International Migration and Public Policy. *Feminist Economics*, 14(3): 1-21.

Bernhardt, A., Dresser, L. and Hatton, E. 2003. The Coffee Pot Wars: Unions and Firm Restructuring in the Hotel Industry. In Appelbaum, E., Bernhardt, A. and Murnane, R. (eds.) *Low-wage America: How Employers are Reshaping Opportunity in the Workplace*. New York: Russel Sage Foundation, 33-76.

Blackwell, M. and Seddon, D. 2004. Informal Remittances from the UK: Values, Flows and Mechanism. Norwich: Overseas Development Group Report to the Department for International Development

Blaskó Zs. és Fazekas K. (szerk.) 2016. Munkaerőpiaci tükör 2015. Budapest: MTA KRTK Közgazdaságtudományi Intézet

Blaskó Zs. és Gödri I. 2014. Kivándorlás Magyarországról: Szelekció és célországválasztás az „új migránsok” körében. *Demográfia* 57(4): 271–307.

Blaskó Zs. és Gödri I. 2016. A Magyarországról kivándorlók társadalmi és demográfiai összetétele. In Blaskó Zs. és Fazekas K. (szerk) *Munkaerőpiaci Tükör 2015*. Budapest: MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaságtudományi Intézet, 59-67.

Blaskó Zs., Ligeti A. S. és Sik E. 2014. Magyarok külföldön – Mennyien? Kik? Hol? In Kolosi T. és Tóth I. Gy. (szerk.) *Társadalmi riport 2014*. TÁRKI, Budapest, 351-372.

Blunt, A. 2007. Cultural Geographies of Migration: Mobility, Transnationality and Diaspora. *Progress in Human Geography*, 31(4): 684-694.

Blunt, A. and Dowling, R. 2006. Home. London: Routledge

Boas, F. 1938. Methods of Research. In Boas, F. (ed) *General Anthropology*. Boston–New York: D. C. Heath and Company, 666–686.

Bodnár, K. – Szabó, L. T. 2014. The Effect of Emigration on the Hungarian Labour Market. MNB Occasional Papers 114, Hungarian National Bank.

Boersema, E. and Leerkes, A. 2014. What Drives Soft Deportation? Understanding the Rise in Assisted Voluntary Return in the Netherlands. DEMIG Conference, Wolfson College, University of Oxford, 23-25 September

Boglár L. 1975. Előszó. In. Boas, F. (szerk) *Népek, nyelvek, kultúrák*. Budapest: Gondolat, 7-11.

Boglár L. 2007. A kulturális antropológia története dióhéjban. In. Boglár L. (szerk) *A tükör két oldala*. Budapest: Nyitott Könyvműhely Kiadó, 17-30.

Booth, A., Francesconi, M. and Frank, J. 2002. Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends? *Economic Journal*, 112(480): 585-606.

Borjas, G. J. 1989. Economic Theory and International Migration. *International Migration Review*, 23(3): 457-485.

Boros L. és Pál V. 2016. A magyarországi orvosmigráció néhány jellemzője. *Észak-magyarországi Stratégiai Füzetek XIII. évf.*, 1: 64-72.

Borsányi L. 1988. A megfigyelési technikák az etnológiai terepmunkában. *Ethnographia*, 99(1): 53–82.

Boxer, D. 2011. The Lost Art of the Good Schmooze: Building Rapport and Defusing Conflict in Everyday Talk. New York: Praeger

- Boyd, M. 1989. Family and Personal Networks in International Migration: Recent Developments and New Agendas. *International Migration Review*, 23(3): 638-670.
- Böröcz J. 2017. A hazautalás-függés rendszerei: A hajdani szovjet „tömb” országainak pályáíve és a globális struktúrák. In *Hasított fa. A vilárendszer elmélettől a globális struktúra-váltásokig*. Budapest: L'Harmattan, 389-420.
- Brettell, C. B. 1996. Migration. In Levinson, D. M. (ed) *Encyclopedia of Cultural Anthropology*. New York: Henry Holt and Company, 793-871.
- Brettell, C. B. and Hollifield, J. F. 2015. Migration Theory. Talking Across Disciplines. Third Edition. New York and London: Routledge
- Brierbauer, G. and Pedersen, P. 1996. Culture and Migration. In Semin, G. R. and Fiedler, K. (eds.) *Applied Social Psychology*. London: SAGE Press, 400-421.
- Butler J. 2004. Precarious Life: The Powers of Mourning and Violence. London: Verso
- Caglar, A. 2013. Circular Migration between Hungary and Ukraine: Historical Legacies, the Economic Crisis, and the Multidirectionality of ‘Circular’ Migration. In Triandafyllidou, A. (ed.) *Circular Migration between Europe and its Neighbourhood: Choice or Necessity?* Oxford: Oxford University Press, 141-165.
- Cam, S. 2012. Working Paper 151: Involuntary Temporary Workers: Evidence from the UK Labour Force Survey. Cardiff: Cardiff School of Social Sciences
- Capps, R., McCabe, K. and Fix, M. 2012. Diverse Streams: African Migration to the United States. Migration Policy Institute: Washington, DC
- Carling, J. 2002. Migration in the Age of Involuntary Immobility: Theoretical Reflections and Cape Verdean Experiences. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 28(1): 5-42.
- Castles, S. 1986. The Guest-Worker in Western Europe - An Obituary. *International Migration Review*, 20(4): 761-778.
- Castles, S. 2010. Understanding Global Migration: a Social Transformation Perspective. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 30(10): 1565-1586.

Castles, S. and Delgado Wise, R. 2008. Introduction. In Castles, S. and Delgado Wise, R. (eds.) *Migration and Development: Perspectives from the South*. International Organization for Migration (IOM), 1-13.

Castles, S. and Miller, M. J. 2009. *The Age of Migration - International Population Movements in the Modern World*. New York: Guilford

Castles, S., De Haas, H. and Miller, J. M. 2015. Walking the Tightrope: Between Global Trends and Regional Detail. *Ethnic and Racial Studies*, 38(13): 2377-2385.

Clifford, J. 1983. „On Ethnographic Authority”. *Representations*, (2): 118-146.

Cohen, R. 1987. *The New Helots: Migrants in the International Division of Labour*. Aldershot: Avebury

Conley, H. 2002. A State of Insecurity: Temporary Work in the Public Services. *Work, Employment and Society*, 16(25): 725–37.

Cresswell, T. 2006. *On the Move: Mobility in the Modern Western World*. London: Routledge

Currie, S. 2007. De-skilled and Devalued: The Labor Market Experience of Polish Migrants in the UK Following the EU Enlargement. *International Journal of Comparative Labor Law and Industrial Relations*, 23(1): 83-116.

Czaika, M. and Vothknecht, M. 2014. Migration and Aspirations: Are Migrants Trapped on a Hedonic Treadmill? *IZA Journal of Migration* 3:1.

Csanádi M. T. és Személyi L. 2006. Brain Drain. Közelkép a diplomás magyarokról. *Századvég*, 41: 79-122.

Cseresnyés, F. 2005. *Migráció az ezredfordulón*. Budapest, Pécs: Dialóg Campus Kiadó

Dahlman, C. 2004. Diaspora. In Duncan, J., Johnson N. and Schein R. (eds) *A Companion to Cultural Geography*. Oxford: Blackwell, 485-498.

De Haas, H. 2009. Mobility and Human Development. *Human Development Research Paper* 2009/1. United Nations Development Programme Human Development Report

De Haas, H. 2010. The Internal Dynamics of Migration Processes: A Theoretical Inquiry. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 36(10): 1587-1617.

De Haas, H. 2014. Migration Theory. Quo Vadis? Working Papers 100, November. University of Oxford: International Migration Institute

Delphy, C. 1998. L'Ennemi Principal: Économie Politique du Patriarcat, Vol. I. Paris: Éditions Syllepse

Driessen, H. and Jansen, W. 2013. The Hard Work of Small Talk in Ethnographic Fieldwork. *Journal of Anthropological Research*, 69(2): 249-263.

Dúll A. 2010. A környezetpszichológia alapkérdései. Budapest: L'Harmattan

Dúll A. 2015. Amikor messze van az „odakinn” az „idebenn”-től: a helyváltoztatás és az identitás összefüggései. In Keszei A. és Bögre Zs. (szerk.) *Hely, identitás, emlékezet*. Budapest: L'Harmattan, 19-23.

Dúll A. 2015. Az identitás környezetpszichológiai értelmezése: helyérvényesítés, helykötődés és helyidentitás. In Bodor P. (szerk.) *Emlékezés, identitás, diszkurzus*. Budapest: L'Harmattan, 79-99.

Durst, J. 2013. 'It is better to be a Gypsy in Canada than being a Hungarian in Hungary': The 'New Wave' of Roma Migration. In Vidra, Zs. (ed.) *Roma Migration to and from Canada. The Czech, Hungarian and Slovak Case*. Center for Policy Studies Central European University, 203-248.

Durst, J. 2018. Out of the Frying Pan into the Fire? From Municipal Lords to the Global Assembly Lines – Roma's Experiences of Social (Im)mobility Through Migration From North Hungary. *Intersections EEJSP*, 4(3): 4-28.

Durst, J. and Nagy, V. 2018. Transnational Roma Mobilities: The Enactment of Invisible Resistance. *Intersections EEJSP*, 4(2): 3-16.

Dustmann, C. and Glitz, A. 2005. Immigration, Jobs and Wages: Theory, Evidence and Opinion. London: Centre for Research and Analysis of Migration, CEPR

- Düll, N. 2003. Is Precarious Employment Shaping European Labour Markets? Assessing and Accounting for Precarious Employment in Five European Countries. Annual Meeting of the Society of Advanced Economics, 26–28 June, Aix-en-Provence.
- Ehrenreich, B. and Hochschild, A. R. 2002. *Global Woman: Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy*. New York: Henry Holt
- Ellingson, J. E., Gruys, M. L., and Sackett, P. R. 1998. Factors Related to the Satisfaction and Performance of Temporary Employees. *Journal of Applied Psychology*, 83(6): 913-921.
- Emirbayer, M. and Mische, A. 1998. What Is Agency? *American Journal of Sociology*, 103(4): 962-1023.
- Ettlinger, N. 2007. Precarity unbound. *Alternatives*, 32: 319–340.
- European Commission. 2007. *Towards Common Principles of Flexicurity: More and Better Jobs through Flexibility and Security*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities
- Evans, Y., Herbert, J., Datta, K., May, J., McIlwaine, C., and Wills, J. 2005. *Making the City Work: Low Paid Employment in London*. London: Department of Geography, Queen Mary University of London
- Faist, T. 2008. Migrants as Transnational Development Agents: An Inquiry into the Newest Round of the Migration-Development Nexus. *Population, Space and Place*, 14: 21-42.
- Faist, T. 2014. On the Transnational Social Question: How Social Inequalities are Reproduced in Europe. *Journal of European Social Policy*, 24(3): 207-222.
- Faist, T. 2016. Cross-Border Migration and Social Inequalities. *Annual Review of Sociology*, 42(1): 323-346.
- Faist, T., Fauser, M. and Reisenauer, E. 2013. *Transnational Migration. Immigration and Society Series*. UK: Polity Press

- Farkas J. 2014. A migráció pszichológiai irányzatai. In: Hegedűs J. (szerk.) *A migráció pszichológiája*. Budapest: Nemzetközi Közszerológiai Egyetem Rendészettudományi Kar, 9-27.
- Fazekas K. és Varga J. (szerk.) 2015. Munkaerőpiaci tükör 2014. Budapest: MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet
- Feischmidt M. és Zakariás I. 2010. Migráció és etnicitás. A mobilitás formái és politikái nemzeti és transznacionális térben. In: Feischmidt M. (szerk.) *Etnicitás. Különbségteremtő társadalom*. Budapest: Gondolat–MTA Kisebbségkutató Intézet, 152-169.
- Fewcett, J. T. 1989. Networks, Linkages, and Migration Systems. *International Migration Review*, 23(3): 71-680.
- Forde, C. and MacKenzie, R. 2010. The Ethical Agendas of Employment Agencies Towards Migrant Workers in the UK: Deciphering the Codes. *Journal of Business Ethics*, 97(1): 31-41.
- Friedmann, J. and Wolff, G. 1982. World City Formation: An Agenda for Research and Action. *International Journal of Urban and Regional Research*, 6(3): 309–344.
- Gábrriel D. 2016. A migráns házi idősgondozás gyakorlata – Ausztria mint befogadó ország példáján keresztül. *Demográfia*, 59(2-3): 231-254.
- Gammeltoft-Hansen, T. and Sorensen, N. N. 2013. *The Migration Industry and the Commercialization of International Migration*. London and New York: Routledge
- Geertz, C. 1994. *Az értelmezés hatalma – Antropológiai írások*. Budapest: Századvég Kiadó
- Gibson-Graham, J. K., Resnick, S. A. and Wolff, R. D. (eds.) 2000. *Class and Its Others*. Minneapolis: University of Minnesota Press
- Giddens, A. 1990. *The Consequences of Modernity*. Stanford: Stanford University Press
- Girasek E., Csernus R., Ragály, K. és Eke, E. 2013. Migráció az egészségügyben. *Magyar Tudomány*, 174(3): 292-298.
- Goos, M. and Manning, A. 2003. McJobs and MacJobs: The Growing Polarization of Jobs in the UK. In: Dickens, R., Gregg, P. and Wadsworth J. (eds.) *The Labour Market under New Labour*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 70-85.

- Goss, J. and Lindquist, B. 1995. Conceptualizing International Labour Migration: A Structuration Perspective. *International Migration Review*, 29(2): 317-351.
- Gödri I. 2008. Migráció a kapcsolatok hálójában. A kapcsolati tőke és a kapcsolatháló jelenléte és szerepe az ezredvégi magyarországi bevándorlásban. PhD értekezés. Budapest: ELTE Társadalomtudományi Kar Szociológia Doktori Iskola
- Gödri I. 2016. *Elvándorlási szándékok – álmok és konkrét tervek között. A migrációs potenciál jellemzői és meghatározó tényezői a 18-40 évesek körében Magyarországon.* Budapest: KSH Népeségtudományi Kutatóintézet Kutatási jelentések 98.
- Gödri I. 2018. Nemzetközi vándorlás. In Monostori J., Óri P. és Spéder Zs. (szerk.) *Demográfiai portré 2018.* Budapest: KSH NKI, 237-270.
- Granovetter, M. S. 1973. The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78(6): 1360-1380.
- Guilomoto, C. Z. and Sandron, F. 2001. The Internal Dynamics of Migration Networks in Developing Countries. *Population: An English Selection*, 13(2): 135-164.
- Gullestad, Marianne. 2002. *Kitchen-table Society.* Oslo: Scandinavian University
- Gyáni G. 2003. A vándorlás mint kulturális jelenség. *Demográfia*, 46(4): 375-382.
- Gyulai G. (szerk.) 2011. *Külföldiek Magyarországon. Segédlet újságíróknak a migráció és a menekültügy témájának a bemutatásához.* Budapest: Magyar Helsinki Bizottság
- Hage, G. 2005. A not so Multi-Sited Ethnography of a not so Imagined Community. *Anthropological Theory*, 5(4): 463-475.
- Hagen-Zanker, J. 2008. *Why Do People Migrate? A Review of the Theoretical Literature.* Working Paper, January. Maastricht University: Maastricht Graduate School of Governance
- Hárs Á. 1992. A nemzetközi migráció néhány problémájáról. *Szociológiai Szemle*, 2: 123-137.
- Hárs Á. 2016. Elvándorlás és bevándorlás Magyarországon a rendszerváltás után – nemzetközi összehasonlításban. In Blaskó Zs. és Fazekas K. (szerk.) *Munkaerőpiaci tükrök 2016.* Budapest: MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet, 39–53.



Hárs Á. 2016. Elvándorlás, bevándorlás és a magyar munkaerőpiac. Jelenségek, hatások, lehetőségek. In Kolosi T. és Tóth I. Gy. (szerk.) *Társadalmi Riport 2016*. TÁRKI, 243-262.

Hárs Á. 2016. Nemzetközi vándorlás, migrációs válság. In Kolosi T. és Tóth I. Gy. (szerk.) *Társadalmi Riport 2016*. TÁRKI, 351-372.

Hárs Á. és Simon D. 2016. Munkaerő-migráció, ingázás, kivándorlás. In Blaskó Zs. és Fazekas K. (szerk.) *Munkaerőpiaci tükrök 2015*. Budapest: MTA KRTK Közgazdaságtudományi Intézet, 72–85.

Harzig, C. and Juteau, D. 2003. Introduction: Recasting Canadian and European History in a Pluralist Perspective. In Harzig, C. and Juteau, D. (eds.) *The Social Construction of Diversity*. Oxford: Berghahn, 1-12.

Hatton, T. J. and Williamson, J. G. 2008. *Global Migration and the World Economy. Two Centuries of Policy and Performances*. Cambridge, Massachusetts, London: MIT Press

Hautzinger Z., Hegedüs J. és Klenner Z. 2014. *A migráció elmélete*. Budapest: Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar

Hernandez-León, R. 2008. *Metropolitan Migrants: The Migration of Urban Mexicans to the United States*. Berkeley: University of California Press

Hochschild, A. R. 2000. Global Care Chains and Emotional Surplus Value. In: Hutton, W. and Giddens, A. (eds) *On the Edge: Living with Global Capitalism*. New York: Free Press, 130-46.

Hoffmann-Nowotny, H.-J. 1981. A Sociological Approach Toward a General Theory of Migration. In: Kritz, M. M., Keely, C. B. and Tomasi, S. M. (eds.) *Global Trends in Migration: Theory and Research on International Population Movements*. New York: Centre for Migration Studies, 64-83.

Horváth Á. 2016. Visszatérő kivándorlók. In Blaskó Zs. és Fazekas K. (szerk.) *Munkaerőpiaci tükrök 2016*. Budapest: MTA KRTK Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, 106–115.

Horváth M. T., Dúll A. és László J. 2011. Helyvesztés-élmény és honvágy – egy „keserédes” jelenség környezetpszichológiája. *Alkalmazott Pszichológia*, 2011(2): 21-32.

Horváth, I. and Kiss, T. 2015. Depopulation Semi-Periphery? Longer Term Dynamics of Migration and Socioeconomic Development in Romania. *Demográfia*, 58(5): 91-132.

Howarth, C. and Kenway, P. 2004. Why Worry Any More about the Low Paid. London: New Policy Institute

Irimiás, A. and Mihalkó, G. 2016. Hosting while being Hosted: A Perspective of Hungarian Migrant Hospitality Workers in London, UK. *Tourism and Hospitality Research*, 16(2): 172-183.

Jakab A. Zs., Keszeg A. és Keszeg V. 2007. Emberek, életpályák, élettörténetek. Mire használható az élettörténet? In Jakab A. Zs., Keszeg A. és Keszeg V. (szerk.) *Ember, életpályák, élettörténetek*. Kolozsvár: BBTE Magyar Néprajz és Antropológia Tanszék Kriza János Néprajzi Társaság, 7-11.

Jayaweera, H. and Anderson, B. 2008. Migrant Workers and Vulnerable Employment: A Review of Existing Data. Report for TUC Commission on Vulnerable Employment. Oxford: COMPAS.

Kajdi L. 2016. A Magyarországra hazautalt pénzek és mérésük. In Blaskó Zs. és Fazekas K. (szerk.) *Munkaerőpiaci tükrök 2015*. Budapest: MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-Tudományi Intézet, 104-108.

Kalleberg, A. L. 2009. Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*, 74(1): 1–22.

Kapitány B. és Rohr A. 2014. Kivándorlás Magyarországról – egy újbecslési eljárás eredményei. In Spéder Zs. (szerk.) *A család vonzásában. Tanulmányok Pongrácz Tiborné tiszteletére*. Budapest: KSH Népeségtudományi Kutatóintézet, 67-85.

Kapur, D and McHale, J. 2012. Economic Effects of Emigration on Sending Countries. In Rosenblum, M. R. and Tichenor, D. J. (eds.) *The Oxford Handbook of the Politics of International Migration*. Oxford: Oxford University Press, 131-152.

Kapur, D. 2004. Remittances: The New Development Mantra? G-24 Discussion Paper Series No.29., New York and Geneva: United Nations

- Kaufmann, V., Bergman, M. M. and Joye, D. 2004. Motility: Mobility as Capital. *International Journal of Urban and Regional Research*, 28(4): 745-756.
- King, R. 2012. Theories and Typologies of Migration: An Overview and a Primer. Malmö: Malmö University, Institute for Studies of Migration, Diversity and Welfare
- Kofman, E. and Raghuram, P. 2015. Gendered Migrations and Global Social Reproduction. Migration, Diasporas and Citizenship Series. UK: Palgrave Macmillan
- Kolosi T. és Tóth I. Gy. (szerk.) 2016. Társadalmi riport 2016. Budapest: TÁRKI
- Kováts, A. and Papp, Z. A. 2016. Patterns of Success amongst Hungarians Living in the UK. *Review of Sociology*, 26(4): 95–123.
- KSH 2014. Munkaerő-piaci folyamatok, 2013. *Statistikai Tükör*, 2014/19.
- Kurekova, L. 2011. Theories of Migration: Conceptual Review and Empirical Testing in the Context of the EU East-West Flows. Paper prepared for Interdisciplinary Conference on Migration. Economic Change, Social Challenge. April 6-9, University College London
- Küllös I. 1982. Az életrajzi módszer: alkalmazása és eredményei a néprajzban és az antropológiában. *Documentatio Ethnographica* 9. Budapest: MTA Néprajzi Kutató Csoport
- Kvale, S. and Brinkmann, S. 2009. Learning the Craft of Qualitative Research Interviewing. London: SAGE.
- Kyambi, S. 2005. New Immigrant Communities: New Integration Challenges? London: Institute for Public Policy Research
- Lados, G. and Hegedűs, G. 2016. Returning Home: An Evaluation of Hungarian Return Migration. *Hungarian Geographical Bulletin*, 4: 321–330.
- Lajos V. 2015. Mozgásban a világ. A több színterű etnográfia (multi-sited ethnography) kérdése. In Jakab A. Zs. és Kinda I. (szerk.) *Aranykapu. Tanulmányok Pozsony Ferenc tiszteletére*. Kolozsvár: Kriza János Néprajzi Társaság – Szabadtéri Néprajzi Múzeum – Székely Nemzeti Múzeum

Lakatos K. 2015. Külföldön dolgozó magyarok, Magyarországon dolgozó külföldiek. *Statisztikai Szemle*, 2: 93–112.

Lamphere, L. (ed.) 1992. Structuring Diversity: Ethnographic Perspectives on the New Immigration. Chicago: University of Chicago Press

Law, I. 2010. Racism and Ethnicity: Global Debates, Dilemmas, Directions. London: Pearson Education

Leach, E. 1996. Szociálantropológia. Budapest: Osiris Kiadó

Lee, E. S. 1966. A Theory of Migration. *Demography*, 3(1): 47-57.

Lees, L. 2003. The Ambivalence of Diversity and the Politics of Urban Renaissance: The Case of Youth in Downtown Portland, Maine. *International Journal of Urban and Regional Research*, 27(3): 613-634.

Lévai K. 2000 A nő szerint a világ. Budapest: Osiris Kiadó

Levine-Rasky, C. 2013. Whiteness Fractured. Aldershot: Ashgate Publishing Limited

Levitt, P. 1998. Social Remittances: Migration Driven Local-Level Forms of Cultural Diffusion. *International Migration Review*, 32(4): 926-948.

Levitt, P. and Lamba-Nieves, D. 2011. Social Remittances Revised. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 37(1): 1-22.

Lewis, H. M., Dwyer, P. J., Hodkinson, S. and Waite L. 2014. Hyper-precarious Lives: Migrants, Work and Forced Labour in the Global North. *Progress in Human Geography*, 39(5): 580-600.

Lewis, W. A. 1954. Economic Development with Unlimited Supply of Labour. *The Manchester School*, 22(2): 139-191.

Limmer, R., Collet, B. and Ruppenthal, S. 2010. Introduction: Job-Related Spatial Mobility in Contemporary European Societies. In Schneider, N. F. and Collet, B. (eds.) *Mobile Living*

*Across Europe II: Causes and Consequences of Job-Related Spatial Mobility in Cross-National Comparison.* Opladen-Farmington Hills, MI: Barbara Budrich Publishers, 15-24.

Losonczi Á. 1977. Az életmódról az időben, a tárgyakban és az értékekben. Budapest: Gondolat

Lukács É. és Király M. (szerk.) 2001. Migráció és Európai Unió. Budapest: Szociális és Családügyi Minisztérium

Lutz, H. 2011. *The New Maids: Transnational Women and the Care Economy.* London – New York: Zed Books

Lutz, H. and Palenga-Möllnbeck, E. 2012. Care Workers, Care Drain, and Care Chains: Reflections on Care, Migration, and Citizenship. *Social Politics*, 19(11): 15-37.

Mabogunje, A. L. 1970. Systems Approach to a Theory of Rural-Urban Migration. *Geographical Analysis*, 2(1): 1-18.

MacKenzie, R. and Forde, C. 2009. The Rhetoric of the ‘Good Worker’ versus the ‘Realities of Employers’ Use and the Experiences of Migrant Workers. *Work, Employment & Society*, 23(1): 142–159.

Malinowski, B. 1972 *Baloma.* Budapest: Gondolat

Malmberg, G. 1997. Time and Space in International Migration. In Hammar, T., Brochmann, G., Tamas, K. and Faist, T. (eds.) *International Migration, Immobility and Development, Multidisciplinary Perspectives*, Oxford: Berg, 21-48.

Mansoor, A. and Quillin, B. 2006. Migration and Remittances. Eastern Europe and the Former Soviet Union. The World Bank

Marcus, G. 1995. Ethnography in/of the World System: The Emergence of Multi-sited Ethnography. *Annual Review of Anthropology*, 24: 95–117.

Martin, A. and Ross, G. (eds) 1999. *The Brave New World of European Labor: European Trade Unions at the Millennium.* New York: Berghahn Books

- Martin, P. L. 1983. Labor-intensive Agriculture. *Scientific American*, 4: 54-59.
- Martin, R. and Radu, D. 2012. Return Migration: The Experience of Eastern Europe. *International Migration*, 6: 109–128.
- Marx K. 1955. A tőke: A politikai gazdaságtan bírálata. Budapest: Szikra Könyvkiadó
- Mason, J. 1998. Qualitative Researching. London: SAGE
- Massey, D. S. and Denton, N. A. 1989. Hypersegregation in U.S. Metropolitan Areas: Black and Hispanic Segregation along Five Dimensions. *Demography*, 26(3): 373-391.
- Massey, D. S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A. and Taylor, J. E. 1993. Theories of International Migration: A Review and Appraisal. *Population and Development Review*, 19(3): 431-466.
- Massey, D. S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A. and Taylor, J. E. 1998. *Worlds in Motion. Understanding International Migration at the End of the Millennium.* Oxford: Clarendon Press
- May, J., Wills, J., Datta, K., Evans, Y., Herbert, J. and McIlwaine, C. 2007. Keeping London Working: Global Cities, the British State and London's New Migrant Division of Labour. *Transactions of the Institute of British Geographers*, 32(2): 151-167.
- Mátyus A. 1980. Holnapon innen, tegnapon túl. Budapest: Szépirodalmi Kiadó
- McDowell, L. 2008. Thinking Through Work: Complex Inequalities, Constructions of Difference and Transnational Migrants. *Progress in Human Geography*, 32(4): 491–507.
- McDowell, L., Batnitzky, A. and Dyer, S. 2007. Division, Segmentation and Interpellation: The Embodied Labors of Migrant Workers in a Greater London Hotel. *Economic Geography*, 83(1): 1-25.
- McDowell, L., Batnitzky, A. and Dyer, S. 2008. Internationalization and the Spaces of Temporary Labour: The Global Assembly of local Workforce. *British Journal of Industrial Relations*, 46(4): 750-770.

McDowell, L., Batnitzky, A. and Dyer, S. 2009. Precarious Work and Economic Migration: Emerging Immigrant Divisions of Labour in Greater London's Service Sector. *International Journal of Urban and Regional Research*, 33(1): 3–25.

McKay, S. and Markova, E. 2008. Agency and Migrant Workers Literature Review. London: Working Lives Research Institute.

McKay, S. and Markova, E. 2008. Understanding the Operation and Management of Employment Agencies in the UK labour market. London: Working Lives Research Institute.

McKay, S., Craw, M. and Chopra, D. 2006. Migrant Workers in England and Wales: An Assessment of Migrant Worker Health and Safety Risks. London: HSE.

McLaughlin, J. and Hennebry, J. 2010. Pathways to Precarity: Structural Vulnerabilities and Lived Consequences for Migrant Farmworkers in Canada. In: Goldring, L. and Landolt P. (eds) *Producing and Negotiating Non-citizenship: Precarious Legal Status in Canada*. Toronto: University of Toronto Press, 175–194.

Melegh A. és Sárosi A. 2015. Magyarország bekapcsolódása a migrációs folyamatokba: történeti-strukturális megközelítés. *Demográfia*, 58(4): 221-265.

Melegh A., Kovács É. és Gödri I. 2010. „Azt hittem célt tévesztettem.” A bevándorló nők élettörténeti perspektívái, integrációja és a bevándorlókkal kapcsolatos attitűdök nyolc európai országban. KSH NKI Kutatási Jelentések 88. Budapest: KSH Népeségtudományi Kutatóintézet

Melegh, A. 2006. On the East-West Slope. Globalization, Nationalisms, Racism and Discourses on Central and Eastern Europe. Budapest, New York: Central European University Press.

Melegh, A. 2013. Diverging Historical Development of Migration On Southeastern Europe Since 1950. Working Paper On Population, Family And Welfare. No. 17, Demographic Research Institute Hungarian Statistical Office

Melegh, A., Gábrriel, D., Gresits, G. and Hámos D. 2018. Abandoned Hungarian Workers and the Political Economy of Care Work in Austria. *Review of Sociology of the Hungarian Sociological Association*, 28(4): 61-88.

- Melegh, A., Gábrriel, D., Gresits, G. and Háros, D. 2018. Abandoned Working Classes and the Political Economy of Elderly Care Work in Hungary. Forthcoming: *Review of Sociology of the Hungarian Sociological Association*, 28(4)
- Mészáros Cs. és Vargyas G. 2016. Gyűjtés és terepmunka a néprajztudományban. In Balogh B., Ispán Á. L., Magyar Z., Mészáros Cs. és Vargyas G. (szerk) *Ethno-lore XXXIII*. Budapest: MTA Bölcsészettudományi Kutatóközpont, 9-17.
- Milkman, R. and Voss, K. 2004. *Rebuilding Labor: Organizing and Organizers in the New Union Movement*. Ithaca, N.Y.: ILR Press
- Modood, T. 1997. *Ethnic Minorities in Britain: Diversity and Disadvantage*. London: Policy Studies Institute
- Molnár Gy. és Kapitány Zs. 2006. Mobilitás, bizonytalanság és szubjektív jól-lét Magyarországon. *Közgazdasági Szemle*, október: 845–872.
- Morawska, E. 2012. Historical-Structural Models of International Migration. In Martiniello, M. and Rath, J. (eds.) *An Introduction to International Migration Studies: European Perspectives. IMISCOE Textbooks*. Amsterdam: Amsterdam University Press
- Moreh C. 2014. Magyar bevándorlók az Egyesült Királyságban: demográfiai, földrajzi és szociológiai körkép. *Demográfia*, 57(4): 309–343.
- Moreh, C. 2014. A Decade of Membership: Hungarian Post-accession Mobility to the United Kingdom. *Central and Eastern European Migration Review*, 3(2): 79-104.
- Moreh, C. 2014. Alcalái románok. Migráció és társadalmi differenciálódás. Budapest: L'Harmattan Kiadó
- Morokvasic, M. 1984. Birds of Passage are also Women. *International Migration Review*, 18(69): 886-907.
- Morris, A. 2015. *A Practical Introduction to Indepth Interviewing*. Sydney, Australia: SAGE Publications Ltd
- Myrdal, G. 1957. *Rich Lands and Poor*. New York: Harper and Row



Neilson B. and Rossiter N. 2005. From Precarity to Precariousness and Back Again: Labour, Life and Unstable Networks. *The Fibreculture Journal*, 5(5): 10-14.

Németh, K. and Váradi, M. M. 2018. Development in the Context of Care Migration from Rural Hungary: An Agency-based Approach. Forthcoming: *Review of Sociology of the Hungarian Sociological Association*, 28(4)

Niedermüller P. 1993. Empirikus kultúrákutató avagy az antropológia esélyei Kelet-Európában. In Kunt E. és Szarvas Zs. (szerk) *A komplex kultúrákutató dilemmái a mai Magyarországon*. Miskolc: ME Kulturális és Vizuális Antropológiai Tanszék, 27–87.

Niedermüller P. 1994. Paradigmák és esélyek – avagy a kulturális antropológia lehetőségei Kelet-Európában. *Replika*, 13-14. szám: 89-129.

Nieswand, B. 2011. *Theorising Transnational Migration. The Status Paradox of Migration*. New York: Routledge

Nyíró, Zs. 2013. A migrációs potenciál alakulása Magyarországon. *Magyar Tudomány*, 174(3): 281-285.

OECD 2002. *Taking the Measure of Temporary Employment*. OECD Employment Outlook. Geneva: OECD

Orrenius, P. M. and Zavodny, M. 2012. Economic Effects of Migration: Receiving States. In Rosenblum, M. R. and Tichenor, D. J. (eds.) *The Oxford Handbook of the Politics of International Migration*. Oxford: Oxford University Press, 105-130.

Oso, L. and Catarino, C. 2012. From Sex to Gender: The Feminisation of Migration and Labour-market Insertion in Spain and Portugal. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 39(4): 625-647.

Oso, L. and Ribas-Mateos, N. 2013. *The International Handbook on Gender, Migration and Transnationalism. Global and Development Perspectives*. Edward Elgar: Cheltenham, UK, Northampton, MA, USA

Öncü, A. 1990. International Labour Migration and Class Relations. *Current Sociology*, 38(2): 175-201.

- Pajo, E. 2008. International migration, social demotion and imagined advancement. An ethnography of socioglobal mobility. New York: Springer
- Palenga-Möllenbeck, E. 2013. Care Chains in Eastern and Central Europe: Male and Female Domestic Work and the Intersection on Gender, Class, and Ethnicity. *Journal of Immigrant & Refugee Studies*, 11: 364-383.
- Papp R. 1999. Intuitív antropológia. In Kézdi N. G. (szerk.) *Menyeruwa. Tanulmányok Boglár Lajos 70. születésnapjára*. Budapest: Szimbiózis, 251–262.
- Parrenas, R. S. 2001. *Servants of Globalization. Women, Migration and Domestic Work*. Stanford: Stanford University Press
- Perrons, D. 2004. *Globalisation and Social Change: People and Places in a Divided World*. London: Routledge
- Piché, V. 2013. Contemporary Migration Theories as Reflected in their Founding Texts. *Population*, 68(1): 141-164.
- Piore, M. J. 1969. On-The-Job Training in a Dual Labor Market: Public and Private Responsibilities in On-The-Job Training of Disadvantaged Workers. In Weber, A. R. et al. (eds.) *Public-Private Manpower Policies*. Wisconsin: Industrial Relations Research Association, 101-132.
- Piore, M. J. 1979. *Birds of Passage. Migrant Labour and Industrial Society*. Cambridge: Cambridge University Press
- Piore, M. J. 1979. Foreign Workers. In. Piore, M. J. (ed.): *Unemployment and Inflation, Institutional and Structural Views*. M. E. Sharpe Inc., White Plains, 207-219.
- Platt, J. 2001. The History of the Interview. In Gubrium, J. F. and Holstein, J. A. (eds) *Handbook of Interview Research: Context and Method*. Thousand Oaks, CA: SAGE, 33–54.
- Portes, A. 2012. *Migration and Development: A Conceptual Review of the Evidence*. Working Paper. Princeton, NJ: Princeton University

- Portes, A. 2013. Migration and Development. Reconciling Opposite Views. In Eckstein, S. E. and Najam, A. (eds.) *How Immigrants Impact Their Homelands*. Duke University Press, 30-51.
- Portes, A. and Wilson, K. 1980. Immigrant Enclaves: An Analysis of the Labour Market Experiences of Cubans in Miami. *American Journal of Sociology*, 86(2): 295-319.
- Prewitt, K. 2005. Racial Classification in America: Where do We Go from Here? *Daedalus*, 134: 5-17.
- Prónai Cs. 2003. Migráció és kulturális antropológia. Tudománytörténeti vázlat. In. Kovács N. és Szarka L. (szerk.) *Tér és terep. Tanulmányok az etnicitás és az identitás kérdésköréből*. Budapest: Akadémiai Kiadó, 347-366.
- Prónai Csaba 1995 Cigánykutatás és kulturális antropológia. Budapest/Kaposvár: ELTE/CSVMTKF
- Purcell K., Hogarth T. and Simm C. 1999. Whose Flexibility? The Costs and Benefits of Non-Standard Working Arrangements and Contractual Relations. York: JRF
- Purcell, J., Purcell, K. and Tailby, S. 2004. Temporary Work Agencies: Here Today, Gone Tomorrow? *British Journal of Industrial Relations*, 42: 705–25.
- Pye, M. 2000. Participation, Observation and Reflection: An Endless Method. In Holm, N. et al. (eds) *Ethnography is a Heavy Rite: Studies of Comparative Religion in Honor of Juha Pentikainen*. Abo: Religionsvetenskapliga Skrifter, 47: 64-79.
- Raghuram, P. and Kofman, E. 2004. Out of Asia: Skilling, Re-skilling and Deskillling of Female Migrants. *Women's Studies International Forum*, 27: 95-100.
- Rapport, N. and Dawson, A. (eds.) 1998. Migrants of Identity: Perceptions of Home in a World of Movement. Oxford: Berg
- Ravenstein, E. G. 1885. The Laws of Migration - I, *Journal of the Statistical Society*, 48(2): 167-227.
- Ravenstein, E. G. 1889. The Laws of Migration - II, *Journal of the Statistical Society*, 52(2): 214-301.

Rédei M. 2007. *Mozgásban a világ: a nemzetközi migráció földrajza*. Budapest: ELTE Eötvös Kiadó

Rédei M. 2009. *A tanulmányi célú mozgás*. Budapest: Reg-Info Kft.

Rodgers, G. and Rodgers, J. 1989. *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe*. Brussels: International Labour Organization (International Institute for Labour Studies)

Sági M. 2006. A lakossági elégedettség alakulása. In Szívós P. és Tóth I. Gy. (szerk.) *Feketén, fehéren. TÁRKI Monitor Jelentések 2005*. Budapest: TÁRKI, 149–162.

Samers, M. 2010. *Migration*. London: Routledge

Sandu, D. 2010. *Lumile Socialeale Migratiei Romanesti in Strainatate*. Iasi: Polirom

Sárkány M. 1985. Culture and Life-mode as Alternative Objects of Ethnography. *Ethnos-tomite*, 6: 249-253.

Sárkány M. 1990 Vágyak és választások: Újabb észrevételek Niedermüller Péter „A néprajztudomány választójai avagy a kultúrakutatás elméleti dilemmái” c. írásához. *BUKSZ*, 2(3): 288-294.

Sárkány M. 2000. *Kalandozások a 20. századi kulturális antropológiában*. Budapest: L'Harmattan

Sárosi A. és Tóth P. P. 2009. Mérési lehetőségek a nemzetközi vándorlásstatisztikában. *Statisztikai szemle*, 87(7-8): 712-728.

Sassen, S. 1988. *The Mobility of Labour and Capital: A Study in International Investment and Labour Flow*. New York: Cambridge University Press

Sassen, S. 1991. *The Global City: New York, London, Tokyo*. Princeton: Princeton University Press

Sassen, S. 1996. New Employment Regimes in Cities: The Impact on Immigrant Workers. *New Community*, 22: 579-594.

Sassen, S. 2003. The feminisation of survival: alternative global circuits. In. Morokvasic, M., Erel, U. and Shinozaki, K. (eds) *Crossing Borders and Shifting Boundaries. Vol. I. Gender on the Move*. Opladen: Leske and Budrich, 59-77.

Schewel, K. 2015. Understanding the Aspiration to Stay. A Case Study of Young Adults in Senegal. Working Paper 107, Working Papers, International Migration Institute (IMI), Oxford Department of International Development (QEH), University of Oxford

Schiller, G. N., Basch, L., and Blanc-Szanton, C. 1992. Towards a Transnational Perspective on Migration: Race, Class, Ethnicity and Nationalism Reconsidered. New York: Annals of the New York Academy of Sciences

Seidman, I. 2013. Interviewing as Qualitative Research: A Guide for Researchers in Education and the Social Sciences. New York: Teachers College Press

Seifert, A. M. and Messing, K. 2006. Cleaning Up after Globalization: An Ergonomic Analysis of Work Activity of Hotel Cleaners. *Antipode*, 38: 557-578.

Sen, A. 2003. A fejlődés mint szabadság. Budapest: Európa

Sik E. 2012. A migráció szociológiája. Budapest: ELTE TÁTK

Sik E. 2012. A migrációs burok. In. Sik E. (szerk.) A migráció szociológiája 2. E-tankönyv. Budapest: ELTE TÁTK, 133-158.

Sik E. és Tóth I. J. 1998. A rejtett gazdaság néhány eleme a mai Magyarországon. In. Kolosi T. et al. (szerk.) *Társadalmi Riport*. Budapest: TÁRKI, 92–116.

Sillitoe, K. and White, P. H. 1992. Ethnic Groups and the British Census: The Search for a Question. *Journal of the Royal Statistical Society*, 155(1): 141-163.

Sinn, H.-W. 2002. EU Enlargement and the Future of the Welfare State. *Scottish Journal of Political Economy*, 49(1): 104-115.

Siskáné Sz. B. 2018. Migrációs potenciál, migrációs szándék Magyarországon. In Siskáné Sz. B. és Halász L. (szerk.) *Boldogulni itthon vagy külföldön. Legújabb trendek a magyarországi kivándorlásban*. Miskolc: Miskolci Egyetem Földrajz Geoinformatika Intézet, 38-47.

- Siskáné Sz. B., Halász L. és Vadnai P. 2017. Az emigráns magyarok életkörülményei és – stratégiái a legfontosabb európai migrációs célországokban. *Tér és Társadalom*, 31(4): 148-163.
- Sjaastad L. A. 1962. The Costs and Returns of Human Migration. *Journal of Political Economy*, 70(5): 80-93.
- Spence, L. 2005. Country of Birth and Labour Market Outcomes in London: An Analysis of Labour Force Survey and Census Data. London: Greater London Authority
- Spradley, James P. 1979 The Ethnographic Interview. New York: Holt, Rinehart and Winston
- Standing, G. 2011. The Precariat: The New Dangerous Class. London: Bloomsbury Academic
- Stark, O. and Bloom, D. E. 1985. The New Economics of Labour Migration. *American Economic Review*, 75(2): 173-178.
- Stielike, L. 2017. The Migration&Development Apparatus. Contradictions between international discourse, institutional practices, and migrant's perspectives. International Migration Institute (IMI) Working Papers136, May
- Stutzer, A. and Frey, B. S. 2006. What Happiness Research Can Tell us about Self-control Problems and Utility Misprediction. Zurich: Institute for Empirical Research in Economics University of Zurich
- Tapinos, G. 1990. Development Assistance Strategies and Emigration Pressure in Europe and Africa. Commission for the Study of International Migration Cooperative Economic Development, Working Papers 56.
- Taylor, C. 1994. Multiculturalism: Examining the Politics of Recognition. Princeton: Princeton University Press
- Taylor, J. E. 1999. The New Economics of Labour Migration and the Role of Remittances in the Migration Process. *International Migration*, 37(1): 63-88.
- Tilman, R. 2006. Colin Campbell on Thorstein Veblen on Conspicuous Consumption. *Journal of Economic Issues*, 40(1): 97–112.

- Tilly, C. 2007. Trust Networks in Transnational Migration. *Sociological Forum*, 22(1): 3-24.
- Todaro, M. 1969. A Model of Labor Migration and Urban Unemployment in Less Developed Countries. *The American Economic Review*, 59(3): 138-148.
- Torka, N. and Schyns, B. 2007. On the Transferability of Traditional Satisfaction Theory to Non Traditional Employment Relationships: Temp Agency Work Satisfaction. *Employee relations*, 29(5): 440-457.
- Triandafyllidou, A. and Marchetti, S. 2013. Migrant Domestic and Care Workers in Europe: New Patterns of Circulation? *Journal of Immigrant & Refugee Studies*, 11: 339-346.
- Tufts, S. 2006. 'We Make it Work': The cultural Transformation of Hotel Workers in the City. *Antipode*, 38: 350-373.
- Turai T. 2014. Időseket gondozó kelet- és közép-európai nők diskurzusa transznacionális életükről. *Ethno-Lore*, 31: 311-327.
- Turai T. 2018. Hierarchiák fogságában – Kelet- és közép-európai nők a globális idősgondozói ellátórendszerben. Budapest: Balassi Kiadó
- Turner, V. 2002. A rituális folyamat. Budapest: Osiris
- Urry, J. 2007. Mobilities. Cambridge: Polity.
- Van Gennep, A. 2007. Átmeneti rítusok. Budapest: L'Harmattan
- Váradí M. M. (szerk.) 2018. Migráció alulnézetből. MTA KRTK Regionális Kutatások Intézete
- Varga J. 2016. Hova lettek az orvosok? Az orvosok külföldre vándorlása és pályaelhagyása Magyarországon, 2003-2011. *Közgazdasági Szemle* LXIII. évf. január: 1-26.
- Veblen, T. 1979. The Theory of the Leisure Class. Harmondsworth: Penguin Books
- Vertovec, S. 2007. Super-diversity and its implications. *Ethnic and Racial Studies*, 30(6): 1024-1054.

- Vertovec, S. 2014. Migration and Diversity. The International Library of Studies on Migration, Volume 16. Cheltenham UK, Northampton, USA: An Elgar Research Collection
- Vidra, Zs. 2013. Roma Migration To and From Canada: The Czech, Hungarian, and Slovak Case. Budapest: Center for Policy Studies, Central European University
- Waite, L. 2009. A Place and Space for a Critical Geography of Precarity. *Geography Compass*, 3(1): 412–433.
- Waldinger, R. and Lichter, M. 2003. How the Other Half Works: Immigrants and the Social Organization of Labor. Berkeley: University of California Press
- Wallerstein, I. 1974. The Modern World-System: Capitalist Agriculture and the Origins of the European World-Economy in the Sixteenth Century. New York: Academic Press
- Wallerstein, I. 1979. The Capitalist World Economy. Cambridge: Cambridge University Press
- Walter, B. 2001. Outsiders Inside: Whiteness, Place and Irish Women. London: Routledge
- Waterman, P. 1984. A dolgozó szegények a harmadik világban. In. Béládi, L. és Mislivetz, F. (szerk.) *Torz osztálytársadalmak és formálódó társadalmi osztályok*. Budapest: ELTE Állam- és Jogtudományi Kar Tudományos Szocializmus Tanszék és MTA Szociológiai Kutató Intézet, 7-56.
- Willis, P. 2000. A skacok. Iskolai ellenkultúra, munkáskultúra. Budapest: Új Mandátum Könyvkiadó
- Wills, J., Datta, K., Evans, Y., Herbert, J., May, J. and McIlwaine, C. 2010. Global Cities at Work: New Migrant Divisions of Labour. London: Pluto Press
- Wolpert, J. 1965. Behavioural Aspects of the Decision to Migrate. *Papers in Regional Science*, 15(1): 159-169.
- Wray, M. and Newitz, A. 1997. White Trash. Race and Class in America. New York: Routledge
- Wright, T. and Pollert, A. 2006. The Experience of Ethnic Minority Workers in the Hotel and Catering Industry: Routes to Support and Advice on Workplace Problems. London: Acas.
- Young, I. M. 2000. Inclusion and Democracy. New York: Oxford University Press



Zolberg, A. R. 1989. The Next Waves: Migration Theory for a Changing World. *International Migration Review*, 23(3): 403-430.