

# Munkaerő-kölcsönzés mint munkaviszony és mint mobilitási (migrációs) csatorna

MESZMANN T. TIBOR  
OLÉNA FEDYUK KÖZREMŰKÖDÉSÉVEL  
2018 május

- A munkaerő-kölcsönzés egy atipikus, összetett foglalkoztatási forma, mely bevezetése óta felívelő és meglehetősen turbulens pályát futott be Magyarországon. Ugyanakkor a munkaerő-kölcsönzés nem csak a munka világának egyik nem eléggé megvitatott kérdése, hanem a mindennapi életet, a közvéleményt is erősen foglalkoztató, migrációs folyamatokhoz is erősen köthető jelenség.
- A kutatás fő anyagát interjúk képezik. Magyarország öt megyéjében 2017 januárjától október elejéig negyven interjút készítettünk hazai és külföldi kölcsönzött munkavállalókkal, akik elektronikai vagy autóipari vállalatban dolgoztak. Kutatásunk elsősorban feltérképező jellegű: helyi munkaügyi trendekre, közösségi dinamikákra és problémákra szerettünk volna és tudtunk is rávilágítani. „Alulról”, magukkal az érintett munkavállalókkal együtt világítsuk meg mit is jelent az úgynevezett munkaerő-kölcsönzés – nemcsak mint munkaviszony, hanem mint társadalmi jelenség is.
- Fő következtetésünk: a munkaerő-kölcsönzés egy nagyon rugalmas kettőséget jelenített meg, valahol lehetőséget, máshol inkább kényszerhelyzetet jelentett. Különösen jól látható a kettőség egyrészt a szigorúan szabályozott, kötött (kárpataljai), és hazautazni nem tudók, illetve – másrészt – a mobilis, lakóhelyet és munkahelyet is könnyen váltani tudók között.
- Tanulmányunkban a munkaügyi kapcsolatok jelentősége elsősorban az egyéni és csoportos igények és problémák esetén éleződött ki. Különösen fontos volt a munkaadók közötti feladatok megosztása: az ebből adódó konkrét problémákat a „külsős” dolgozók azonnal érezhették. Kevésbé jogkövető munkaadók esetében az ilyen hiátusok a hatalmi visszaélésnek is nagyobb teret adhattak.
- A kutatás egyik nem várt eredménye a lakhatás kérdésköréhez kapcsolódik. A (jó) munkáltatók is figyelembe kell vegyék, hogy a nem megfelelő, tömeges elszállásolás, sok dolgozó elmondása szerint, riasztó hatással van a “külsős” belépőkre, és a fluktuációt generálja. Ugyanakkor, a lakhatás biztosítása a dolgozók közötti munkahelyi feszültségek melegágya is volt.

## Tartalomjegyzék

<b>1. Bevezető</b> .....	<b>3</b>
1.1 Módszertan.....	4
<b>2. Akik megszólalnak: interjúalanyaink (száraz) bemutatása</b> .....	<b>5</b>
<b>3. Munkaerőkölcsönzés: az értelmezés és „a” belépés</b> .....	<b>6</b>
<b>4. A munkáltatók közötti feladatmegosztás – munkavállalói szemszögből.</b> .....	<b>9</b>
<b>5. Szocializáció a munkahelyen és a lakóhelyen</b> .....	<b>11</b>
<b>6. Perspektívák és viszonyítások: a kölcsönzés a dolgozók életpályáján</b> .....	<b>15</b>
<b>7. Következtetések</b> .....	<b>16</b>

## 1. Bevezető

A munkaerő-kölcsönzést egy „atipikus”, de egyre gyakoribb foglalkoztatási forma. A 2012-es Munka Törvénykönyvének 214. § (1) meghatározása szerint, a munkaerő-kölcsönzés egy olyan „tevékenység”, amelynek keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi.” Amint a fenti definícióból is sejthető, a kapcsolati „háromszög” három összetett (jog)viszonyt feltételez: a munkavállaló munkaadója a kölcsönző cég (munkaviszony), a kölcsönző cég ellenértékért úgynevezett munkaerő-piaci szolgáltatást nyújt a vele szerződő kölcsönbe vevő céggel (szolgáltatási szerződés), a kölcsönbe vevőnek pedig más, jogszabályban rögzített kötelezettségei vannak mind a munkavállalóval mind pedig a kölcsönzővel szemben (pl. a munkavállalót közvetlenül utasítja, ugyanakkor értesítési stb. kötelezettségei vannak).

A munkaerő-kölcsönzés intézménye az elmúlt 15 évben Magyarországon egy felívelő és meglehetősen turbulens pályát futott be. Utóbbit bátran leszögezhetjük, akár ha a munkaerő-kölcsönzők számát, vagy az általuk foglalkoztatott dolgozók számának alakulását, történetét elemezzük, akár a munkaerő-kölcsönzés jogi keretének változását, vagy az ágazati konjunktúra változásait nézzük. A munkaerő-kölcsönzés nem csak a foglalkoztatás, a munka világának egyik nem eléggé megvitatott kérdése, hanem a mindennapi életet, a közvéleményt is erősen foglalkoztató, migrációs folyamatokhoz is erősen köthető jelenség. Amíg a jogi, általános foglalkoztatási illetve gazdasági elemzések teret nyertek, elsősorban az akadémiai és szakpolitikai tudástermelés berkeiben (pl. Kártyás 2016, Berki & Dudás 2013, Kártyás 2013, Czirfusz 2012, Neumann 2011), a munkaerő-kölcsönzést mégis sűrű homály fedi, ha az egyéni munkaviszony, vagy a mobilitás perspektívájából közelítjük meg. Tanulmányunk fő célja ezt a hiányt pótolni, avval a kiegészítő motívummal, hogy nemcsak akadémiai, hanem

közérdekű, társadalmi kérdésként is szeretnénk megvilágítani.

**Kutatásunk alap kiindulópontjai a meglévő, munkaüggyel kapcsolatos tudásból származnak.** Így atipikus foglalkoztatási témakörben feltételeztük az ágazati szintű autonóm, bilaterális, szervezett, munkaadó és munkavállaló közötti párbeszéd, érdekegyeztetés gyengeségét, hiányát. Korábbi kutatási eredmények hangsúlyozták az atipikus, rugalmasabb foglalkoztatás terjedését, a munkaügyi kapcsolatok decentralizálását illetve rugalmasítását nemcsak hazai, hanem nemzetközi környezetben is. Ezen belül is megfigyeltük a kölcsönzés, mint foglalkoztatási forma elterjedését, intézményesülését. Az intézményesülés társadalmi vonatkozásaira azonban hazai kutatásokban még nem került sor (pl. Keune 2004). Szakpolitikai szintet túl, már a közvéleményt is foglalkoztató téma a „munkaerőhiány”, a külföldről kölcsönzött munkaerő megjelenése és az erősödő idegenellenesség is. Mindez tehát nemcsak indokoltá tette a kutatásunkat, hanem erősen befolyásolta annak irányát is.

Domináns célunk a fenti kereteket illetve hiányokat is figyelembe véve az volt, hogy „alulról”, magukkal az érintett munkavállalókkal együtt világítsuk meg, mit is jelent az úgynevezett munkaerő-kölcsönzés – nemcsak mint munkaviszony, hanem mint társadalmi jelenség, annak életbevágó társadalmi vetületeivel együtt.

A kutatást és annak módszertanát is vezérlő általános kérdések a következők voltak: *Hogyan jelenik meg, mit jelent a kölcsönzési munkaforma, hogyan értelmezik a dolgozók, és hol helyezhető el a különböző munkaviszonyok hierarchájában? Hogyan jelenik meg a kölcsönzött a munkahelyen: a szocializáció, a kapcsolatok megteremtése, a konfliktusok, a speciális elvárások, a remények terén stb.? Arra is kíváncsiak voltunk, hogy a munkaerő-kölcsönzésnek, elsősorban más országból, vidékről érkező dolgozók esetében milyen hatásai van a helyi munkaügyi kapcsolatok alakulására (pl. Kíhez fordulnak sérelmek esetén? stb.).* Ezeket az általános kérdéseket konkrét téma szerint csoportosítva tettük fel interjúalanyainknak.

1 Részletesebben lásd pl. Kártyás 2016.

## 1.1. Módszertan

A kutatás fő anyagát interjúk képezik: 2017 januárjától október elejéig negyven interjút készítettünk hazai és külföldi kölcsönzött munkavállalókkal, akik elektronikai vagy autóiipari vállalatban dolgoztak<sup>2</sup>. Félig strukturált interjúkat készítettünk Magyarországon öt megyében: Kelet-Magyarországon Szolnok megyében, és négy északnyugati megyében (Győr-Sopron, Komárom-Esztergom, Vas, Veszprém). Pár kivételtől eltekintve közvetítő, ismerős segítségével értük el interjúalanyainkat. Összesen hét kölcsönbe vevő vállalatot emeltünk ki, mindegyikből legalább 5 kölcsönzött válaszadónk volt, de más kölcsönbe vevő vállalatban dolgozó is fennakadt a hálónkon. A kiválasztási kritérium széles volt, kölcsönzötteknek tekintettük azokat is, akik a közelmúltban (az interjú időpontját megelőző egy éves időszakban valamikor) még kölcsönzöttek voltak.

Alulról indultunk és próbáltunk eljutni beszélgetőpartnereinkhez, olyan városokban illetve terekben, ahol feltételeztük, hogy hazai vagy külföldi kölcsönzöttekkel érinkezhettünk. Két esetben volt csak, hogy ismerős ismerősénél kezdtük, és így jutottunk el több interjúalanyhoz is. A hólabda-technika egy ilyen esetben különösen jól működött. Másrészt, egyes cégek dolgozói hajlandóbbak voltak nyilatkozni mint mások, vagy időt szakítani a beszélgetésre. Tipikusabb volt azonban, hogy „természetes” bizalmatlanságot vagy egy erős visszafogottságot éreztünk nyilatkozóinknál. A kölcsönzött munkavállalókkal „alig” vagy „félig” strukturált interjú keretében beszélgettünk, fő témák szerint: a kérdezőknek megvolt a szabadságuk, hogy más-más formában tegyék fel a témákhoz kapcsolódó kérdéseket.

Habár kutatásunknak elsősorban feltérképező jellege és célja volt, érzésünk szerint a kimerítő interjúk segítségével megfelelő mélységet is tudtunk biztosítani. Ennek ellenére a kutatás eredményei nem általánosíthatóak. Csak helyi munkaügyi trendekre, közösségi dinamikákra

és problémákra szerettünk volna és tudtunk is rávilágítani.

**A tanulmány szerkezete** a következő:

**Előszőr** bemutatjuk interjúalanyainkat, demográfiai jegyeiket, mobilitásuk különböző dimenzióit. Ugyancsak fontosnak tartjuk kiemelni a mobilitás területi vonatkozását is. Interjúalanyaink többségét eleve célzottan úgy választottuk (pontosabban környékeztük meg), hogy területileg is mobil csoport tagjai legyenek (ukrajnai és szerbiai munkavállalók), de a hazai munkavállalók között is külön kezeltük a mobil és a helyi, korlátozottan mobil munkavállalókat. Érdekes módon, egy szélesebb nemzetközi migráció is megjelent tanulmányunkban: akár passzív (konkrét tervek, konkrét támaszpontok), akár korábbi tapasztalatok révén.

A **második részben** arra keressük a választ, hogy a munkaerő-kölcsönzés hogyan értelmeződik a munkakeresők illetve munkavállalók között, külön hangsúllyal a belépési időszakra. Konkrétabban a munkaerő-kölcsönzés „berobbanására” fókuszálunk az egyéni életpályákban. Az ebből származó első tapasztalatokat, értelmezéseket mutatjuk be. Interjúalanyaink segítségével a következő kérdéseket járjuk be: Hogyan jelenik meg a munkavállalók életében a kölcsönzés, és mi előzi meg? A munka világában milyen tapasztalatokkal jár együtt? Mi motiválta, pozitív és negatív irányból egyaránt, hogy a dolgozók kölcsönzővel kössenek munkaszerződést?

A **harmadik részben** a munkavállaló, a kölcsönző és a kölcsönbe vevő munkaadó közötti kialakult kapcsolatrendszer jellegzetes jegyeit körvonalazzuk. Célunk az volt, hogy a közös jegyeket és a jelentős különbségeket egyaránt kiemeljük.

A **negyedik részben** a **szocializáció**, a helyi beilleszkedés és befogadás kérdéskörét járjuk végig, elsősorban, de nem csak a munkahelyen. Ugyanitt mélyebben is rávilágítunk az egyik hangsúlyos, és társadalmilag megosztó problémakörre, a **lakhatás** kérdésére.

Az **ötödik**, utolsó részben az egyéni perspektívákat és a kölcsönzés általánosabb értékelését is

<sup>2</sup> Az interjúkat Olena Fedyuk, Kovai Cecília és Vígvári András (Jász-Nagykun-Szolnok megye, összesen 15 interjú), illetve Meszmann T. Tibor (többi megye, 25 interjú) készítették.

adjuk. Míg a generációk közötti mobilitásra kevesebb hangsúlyt fektettünk, inkább hangsúlyoztuk az életpálya során leírt vonalat, és ezen belül is a kölcsönzés helyét próbáltuk „bemérni.” Igyekezünk relációs viszonylatban kezelni a kölcsönzést, az életpályák során más szerződésekkel. Mit jelent a kölcsönzés relatív, relacionális szempontból, a többi munkaviszonyhoz képest? Egy tipológiai kísérlettel is próbálkozunk a kölcsönzők szerepének, funkciójának szempontjából.

## 2. Akik megszólalnak: interjúalanyaink (száraz) bemutatása

Az interjúk során a demográfiai jegyekre is rákérdeztünk. A beszélgetőtársaink között 22 férfi volt és 18 nő, átlagéletkoruk közel 35 év volt. Az átlagéletkor (ahogy azt a 11.5 sztenderd deviáció is mutatja) azonban nagyon csalóka: 35 éves nem, 35 év körüli interjúalanyunk is alig akadt. Zömében két könnyen elhatárolható generációs korcsoportot határozhattunk meg. Az egyik 20 év körülieké, a feltételesen „pályakezdőnek” nevezhetőké, akik legkésőbb az ún. globális válság idején kerültek a munka világába. Ebben a korcsoportban összesen tizenhárman voltak. A másik korcsoport a tipikusan 40-es éveikben járó, tapasztalt dolgozóké, munkahelyet váltóké, a konkrétabb „körvonalazható pályát felmutatóké” volt. Ebbe, pontosabban a 38-50 év közötti korcsoportba 15 interjúalany tartozott. Mások alig akadtak a hálónkba: négy 50 év fölötti és három 30-as éveiben levő, feltételezhetően pályáját taposó interjúalanyunk volt.

Beszélgetőtársaink közül huszonhárom (23) dolgozott az elektronikában és tizenhét (17) az autóiparban. Valamennyi megkérdezett a termelésben dolgozott. Négy technikus illetve gépfenntartói kivétellel valamennyi interjúalanyunk szalagsori vagy hasonló munkakörben dolgozott (egy dolgozott raktárosként). Interjúalanyaink szempontjából fontosnak tartjuk kihangsúlyozni a kölcsönbe vevő cégek iparági hovatartozását, illetve alaponjunkturális jegyeit is, különösen nagyságukat, illetve tőkeintenzitásukat (hazai vagy multi). Így a kölcsönbe vevők négy kategóriáját határoztuk meg: stabil hazai vállalat (4 interjúalanyal), kar-

csúsító multinacionális vállalat ciklikus foglalkoztatással (illetve kölcsönzési „hagyománnyal” – 5 válaszadóval), stabil, de ciklikusan foglalkoztató multinacionális vállalat (9 válaszadóval), és a stabil foglalkoztató – multinacionális vállalat. Utóbbi „külsősei” voltak a leggyakoribb válaszadóink (összesen 21). Amint azt a későbbiekben részletezzük, az interjúk kódolásába is integráltuk a kölcsönbe vevő „kategóriáját”, illetve iparágát.

Beszélgetőpartnereink között kicsivel több volt a külföldi származású, összesen 21 dolgozó: 8 kárpátaljai (ukrajnai), 11 vajdasági (szerbiai) illetve egy-egy erdélyi (romániai) és felvidéki (szlovákiai) származású dolgozóval beszélgettünk. A 19 hazai dolgozó között megkülönböztettük a hazai romákat és többségi magyarokat, ezen belül a helyieket, és más megyéből érkező mobil külsőket – összesen tehát 4 kategóriája lett a hazai dolgozóknak. Ily módon 10 „strukturális” kódot vezettünk be, melyet a függelékben részletezzük.

Amikor tanulmányunkban „megszólítjuk” – azaz idézzük – interjúalanyainkat, egy álnevet adtunk nekik, illetve kódot is csatoltunk hozzájuk, amely tartalmazza a kölcsönbevevő jegyeit (pl. SM – stabil multi, KMC – karcsú multi ciklikus foglalkoztatással), illetve az interjúalany eredetét, mobilitását (pl. KUE1 – külföldi ukrajnai, HRH1 – hazai roma mobil, HH4 – hazai helyi). Egészen pontosan 3-3 mobil dél- illetve kelet-magyarországi többségi magyar származásút, 2 dél-magyarországi roma származásút, 5 helyi magyar és 6 helyi roma származásút szólítottunk meg. Álnevet azért adtunk, hogy válaszadóink anonimitást biztosítsuk, de ugyanakkor egyben hangsúlyozzuk is a beszélgetések spontán jellegét. A kölcsönbe vevő jegyeinek kódját pedig a „strukturális” keretek szemmel tartásának célszerű módjának ítéltük. A kódolás pontos részleteit is a mellékletben részletezzük.

Amit a kódolásban nem, de a függelékben részleteztünk, az az interjúalanyaink iskolai végzettsége. A válaszadóink relatív többsége – összesen 22-en – szakközép-végzettséggel rendelkezik, de közülük csak 5-nek volt „szakmába vágó” ipari diplomája. Ezen kívül további 4 „külsős” közép-fokú – gimnáziumi – végzettséggel rendelkezett.

A középfokú végzettségűek jelentős hányada továbbá korábban megkezdte, de abbahagyta vagy nem fejezte (még) be felsőfokú tanulmányait is – jellegzetesen valamennyien a fiatalabb korcsoportból kerültek ki. Jellegzetesen eltérő itt a hazai és a kárpátaljai fiatalok státusza: amíg a hazai fiatalok szinte véglegesen lemondtak az egyetemről, a kárpátaljaiak még aktív tanulói jogviszonyban voltak.

A legfeljebb alapfokú végzettséggel rendelkezők közül 9 válaszadónk volt, és a roma származásúak voltak túlreprezentálva. Az általános iskolai végzettségűek közül 5 volt a roma (közülük 4 helyi). Közülük voltak ketten, akik elkezdték, de nem fejezték be a szakközépiskolát. A családfenntartás, az anyagi támogatás hiánya vagy betegség voltak a legnagyobb hátráltatói illetve indukátorai a korai talpra állásnak.<sup>3</sup>

Végülzetül 5 felsőfokú végzettségű külsőssel beszélgettünk, itt enyhén túlreprezentáltak voltak a külföldiek: 2 vajdasági és egy kárpátaljai munkavállaló mellett kettő hazai helyi válaszadónk volt (legalább átmenetileg) „külsős” státuszban. Fontos kihangsúlyozni, hogy – egy kivétellel – közülük senki sem dolgozott a végzettségének megfelelő iparágban.

Életpályájuk szempontjából a fiatalabb korcsoporthoz tartozók pályakezdőnek tekinthetők: különösen a külföldiek, de a hazai, korábban külföldön is megfordult fiatalok is munkaerő-kölcsönző által találták meg az első vagy második bejelentett munkahelyüket. A hazai – elsősorban – fiatalok esetében különösen a megfelelő szakiskolai végzettségűek jellegzetes pályája, hogy KKV cégnél, akár kisvállalkozónál kezdenek, és ugrásnak érzik a „multinál” történő foglalkoztatást – még ha kölcsönző által is. A hazai idősebb korcsoporthoz tartozók közül találunk hányatott sorsúakat, akik a megfelelő lehetőségbe „kaszakodtak”, de más ágazatból átlépőket is (elsősorban kereskedelemből). Az alacsony végzettségű, idősebb korcsoportunkhoz (középgenerációhoz) tartozó roma nő esetében

a váltás, a nagyobb mozgás, ingázás soha nem jelenthetett megvalósítható alternatívát, családi kötelezettségei miatt sem.

A külföldiek esetében az ottani munkalehetőségek és perspektívák rohamos romlása, különösen a fiatalok esetében, egyértelmű indukátora volt a mozgásnak. A külföldi fiatalok korábbi életpályája sok hasonlóságot mutatott a hazaiakéval: ha volt egyáltalán korábbi munkatapasztalatuk, az jellegzetesen nem bejelentett állás volt, vagy a szürkegazdaságban foglalkoztatták őket. A hazai romákhoz hasonlóan a külföldi falusi származású fiatalok – általában korábban, már 14-16 évesen álltak (legalább szezonális) munkába. A külföldi idősebb korcsoportunk, és ezen belül is a képzetebbek azok, akik az életpályájukban jelentős „törést” éltek meg azáltal, hogy életükben először kölcsönző által külföldre mentek. Bár sokan határozatlan munkaszerződéssel dolgoztak, tipikusan a munkahelyükön mélyen felháborító igazságtalanságot éltek meg, és a problémáik megoldásának lehetőségei kimerültek, illetve már nem volt kihez fordulniuk<sup>4</sup>. A kölcsönző által közvetített fordulatra, a törés momentumára hamarosan mélyebben is rávilágítunk.

Kilenc (4 hazai, 1 vajdasági, és 4 kárpátaljai) dolgozó életpályájában – a múltban – megjelent a főleg nyugat-európai munkavállalás is.

Különösen a külföldiek esetében volt jelentős a barátok vagy családtagok közös mozgása, egymásra hatása ahhoz, hogy a „váltás” megvalósuljon. Mind a külföldiek, mind a hazai munkavállalók jelentős hányadánál megjelent már korábban is a külföldi munka lehetősége.

### 3. Munkaerőkölcsönzés: az értelmezés és „a” belépés

A megszólítás pillanatában interjúalanyaink általában tudták, de nem mindig, hogy ők kölcsönzöttek-e vagy sem. Már magában a „kölcsönzött” fogalom sem volt elfogadott: interjúalanyaink

<sup>3</sup> Kevésbé szisztematikusan, de rákérdeztünk a családi háttérre. Ennek kifejtésére helyszűke miatt nincs lehetőségünk.

<sup>4</sup> Ezekben az esetekben a munkaügyi ellenőrzés vagy a helyi szakszervezet erőtlensége is megjelent.

magukat leginkább a „külsősként” vagy a kölcsönző cég után definiálták, magát a kölcsönzőt pedig leginkább „munkaközvetítőként”, de az elnevezések között szerepelt az „alvállalkozó” vagy, legalább feltételesen, az „emberkereskedő” elnevezés is.

A munkába állásnak (belépésnek) és a munkakerő-kölcsönzés megjelenésének, valamint annak, mint indirekt munkaadó elfogadottságának az értelmezésében egyrészt területi (dolgozók származási helye számított) és valamelyest generációs törést észleltük. Ugyanakkor az adott mobilitási lehetőségek (vagy akadályok), adminisztratív korlátok, illetve a vállalat HR-politikája is erősen meghatározta a kölcsönzés megjelenését egy-egy munkás életpályájában.

A munkakerő-kölcsönzés egyik alága olyan *default* jellegű belépést jelent, hogy a munkakereső a direkt munkaadónál – a „kölcsönbe vevőnél” jelentkezik (hirdetés vagy ismerettség által), viszont a vállalat a sikeres felvételi után munkakerő-kölcsönzőhöz utasítja legalább próbaidőre (2 eset), vagy határozatlan időre (1 eset). Ez tipikusan hazai munkakeresőkre jellemző, akiknek nem jelentett problémát a cég felkeresése (saját költségből):

– *A kölcsönzési cég úgy jelent meg, hogy a próbaidő alatt nem a [járműipari cég neve] foglalkoztat, hanem kell választani három munkaközvetítő cég közül, tetszés alapján, mondjuk én az ismerősök körében érdeklődtem, hogy kinek melyikkel volt már dolga, akkor ajánlották a [kölcsönző cég neve], úgy-hogy ott kötöttünk közvetett szerződést a [kölcsönbevevő neve].*

– *Milyen érzés volt, hogy kölcsönzőhöz kell menned?*

– *Nem értettem, a mai napig nem értem, hogy ez miért kifizetődő a vállalatnak, hogy nem sajátjaként foglalkoztat, hanem közvetítés alapján, mert nem a közvetítő keresett meg, nem egy fejtámasz cég keresett meg.[...]*

– *Ezt akkor szóvá tetted?*

– *Nem, nem tettem szóvá, mert úgy vagyok vele, ha nekik ez jó, akkor... nekem ebből semmilyen hátrányom nem származott.*

– *Beszélgettél erről másokkal, hogy ez a konstrukció miért van így?*

– *Igen, beszélgettünk ismerősökkel is, és senki nem tudja, hogy ez miért jó. Nyilván megvan ennek mindenféle anyagi, meg más előnye, mindkét irányból, de erre most nem látok rá, hogy ez miért volt érdeke a cégnek, hogy nem sajátjaként vesz fel. (Bálint, SM-HMAT)*

Ehhez hasonló a hazai mobil munkakeresőkre jellemző egyik belépési vagy munkahelyváltási modell. Egy-egy kelet-magyarországi és dél-magyarországi származású munkakereső is a kölcsönzőt eleve az alapján kereste meg, hogy melyik „kölcsönbe vevőhöz” – járműipari, vagy elektronikai vállalathoz – van „bejáratuk”, azaz, elsősorban a kölcsönbe vevő alapján „szűrt”. Ha több kölcsönző által is be lehetett kerülni, átbeszéltek egymás között, vagy ismerőstől érdeklődtek, melyik kölcsönző „miért, és mennyit von le”, „lehúzás-e” vagy sem, és az alapján döntöttek, hogy kihez mennek. A be- és kilépést is<sup>5</sup> könnyebben, gyakorlattal kezelték, azaz rutinszerűen váltottak kölcsönzőt. Érdekes mód az egyik válaszadónk idősebb, a másik fiatalabb dolgozó volt. Kortól, tapasztalattól függetlenül éltek evvel a teljesen racionális hozzáállással és stratégiával. Mindketten érzékenyek voltak a belépő interjúk költségeire, annak fedezési lehetősége nagyon számított.

A másik modellbe azok a hazai (fiatal vagy átmenetileg hazai pályaváltó) munkakeresők tartoznak, akik konkrét megkereséssel, definiált elvárásokkal, elhatározással fordulnak egy kiválasztott munkakerő-kölcsönzőhöz, és adott esetben kötnek vele szerződést. Ilyen elvárás például a napi munkavégzés, a meghatározott munkarend (pl. ne legyen tizenkétórás), vagy az, ha egy konkrét településhez kötik a munkavégzés helyét. Általában kiemelt fontosságú a lakhatás biztosítása is<sup>6</sup>.

A harmadik modell egy kötöttebb mobilitási formát – a kölcsönző által (felkínált) munkák változtatását jelenti több kölcsönbevevő közül. Ezt a modellt elsősorban a külföldiek, elsősorban a vajdaságiak használják, és a legkötöttebb formában

5 Erről még szó lesz a későbbiekben.

6 A lakhatásról külön lesz szó.

a kárpátaljai munkakeresők. A bizonytalanság és a függőség – hiszen a munkavállalás, a belépés is a kölcsönzőtől függ – a kárpátaljaiak esetében volt a leghangsúlyosabb.

A harmadik modellbe sorolható vajdasági közép-generációs válaszadóink esetében a kölcsönzött munkaviszony sokszor egy életpálya-töréssel, drámai döntéssel járt mivel egy szokatlan újdonságot, változást, lehetőséget jelentett.

*Azt mondtam, nem fogom magamnak megengedni, hogy 3 hónapig várjak, vagy kopogtassak egyik ajtótól a másikig, hogy talán legyen valamiből valami. Meg néztem a „haladó” kínálatokat is [utalás a szerbiai, hatalmon lévő párt kliensrendszerére – MTT], de nem volt ott nagyon semmi, amibe bele lehetett volna kapaszkodni, amit ki tudtam volna várni. Semmi. Nagyon semmi. [...] Aztán egy szórólapon olvastam erről a [kölcsönző cégről], és akkor azt mondtam [a férjemnek], hogy ha az ember egyszer az életébe odaér, hogy változtasson, akkor úgy változtasson, hogy annak aztán értelme legyen. (Piroska, SM-KVE1)*

Még drámaibb volt a szituáció megélése egy vajdasági család tagjai számára, akik egyrészt látták, hogy egyre kevesebb a helyi, értelmes munkalehetőség, vagy nincs is nagyon, másrészt pedig első olvasásra meg voltak győződve róla, hogy a munkaerő-kölcsönző hirdetése csak egy becsapás a sok közül:

*A hirdetésben az úgy szerepelt, hogy gyári munkára keresünk munkásokat, oda volt írva fizetés, ugye, dinárban hogy 45 vagy 60 ezer, sőt néha 70 is, és három- vagy négyműszakos munkarenddel, nagy tűrőképességgel, és bírni kell a monotonitást. Szállást fizetik, rezsit fizetik, az ideutat is rendezik, és havi egy utat is fizetnek 85 százalékban. Ezek voltak odaírva. És hogy nagyon jó fizetés, **bejelentett** [hangsúlyozva] munkahely. Erről egyszerűen azt hittük hogy átverés, ilyen nincs. Annyira ki voltunk égvé meg elkeseredve, hogy nem hittük el. (Judit, SM-KVE4)*

*Az újságban volt ez benne. Mi először nem is jelentkeztünk. Azt hittük, ez biztos egy átverés, a mai világban, olyan szép ígéretek voltak, hogy...*

*nem létezik, hogy igaz legyen. De aztán annyira nem volt se munka, se pénz, hogy úgy voltam velem, megpróbálom, egye fene, legföljebb hazajövök egy hónap után. De, szerencsére, jó tapasztalatom volt. (Dénes, SM-KVE5)*

Úgy tűnik, hogy – különösen a vajdaságiak esetében – az „úttörő” és a jó hír terjedése (vagy nem) kulcsfontosságú volt ahhoz, hogy az úttörőket ezután kísérték-e családtagok, illetve ismerősök. Maga a hirdetés egyes esetekben háttérbe került, a személyes referencia számított inkább.

Teljesen más volt a kölcsönzés dinamikája a kárpátaljai munkavállalók esetén, akik tipikusan nem beszélnek a magyar nyelvet, illetve nincs meg a magyar állampolgárságuk, de ahol a külföldi munkakeresés már évtizedes hagyományra rendelkezik. Ugyanakkor, mivel Ukrajna nem EU-tagország, az érdeklődők sokkal több akadály legyűrése után tudnak csak belépni a magyar munkaerőpiacra, és tipikusan szükségük van közvetítői közbenjárásra. A belépés folyamata itt a leghosszabb: megelőző érdeklődés, beszélgetések, és a belépő dolgozó legjobb esetben is egy bő hónap után, a vízum elkészültével kezdheti el próbaidejének letöltését.<sup>7</sup> A többszörösen meginterjúvált kárpátaljai munkavállalók esetében elhangzott a reklám hangsúlyosabb szerepe (pl. egy építőiparban dolgozó fizetett óriásplakáton látta a munkalehetőséget), és a többszörös közvetítés sem ritka. A szóbeszéd és a híratadás, a kapcsolatok több esetben is számítottak, hogy pont egy adott kölcsönzőnél próbálkozzanak.

Eddig csak a „mobilis”, életteret, lakhelyet aránylag könnyen váltó dolgozókról volt szó. A hazaiak esetében – mivel logikusan csak ezekről lehet szó – a kevésbé mobilis dolgozók (pl. beteg

7. A közvetítők és kölcsönzők összetettebb szerepéről az ukrainai dolgozók toborzásában, kiválasztásában és szerződésében, valamint a kárpátaljai dolgozók problémáiról, kiszolgáltatottságáról lásd: Olena Fedyuk & Tibor T. Meszmann „Hungarian case study”. AnBlok Kultúra és Társadalomtudomány Egyesület, Budapest, 2017. Towards stronger transnational labour enforcement cooperation on labour migration” (STRONGLAB) projekt, mely a nemzetközi Visegrád Alap ([www.visegradfund.org](http://www.visegradfund.org)), és a Holland Királyság Külügyminisztériuma ([www.minbuza.nl](http://www.minbuza.nl)) támogatásával valósult meg. A tanulmány a <https://anblokkegyesulet.wordpress.com/> weboldalon lesz elérhető.



családtag ápolása miatt) a helyi indirekt munkaadóhoz fordulnak, hirdetés vagy megkeresés útján, hogy beléphessenek egy-egy céghez. Ez tehát a negyedik modellünk. Ilyen esetben – munkavállalói szempontból – eleve korlátozott a nagyobb kölcsönbe vevő munkaadók száma. A kiválasztott kelet-magyarországi megyében mind a ciklikusan foglalkoztató stabil multi, mind pedig a hazai stabil vállalat mint kölcsönbe vevő tipikusan kihasználta ezt a helyzetet, hogy akár „vadabb” munkaügyi kapcsolatokat, akár rosszabb munkakörülményeket is megengedhessen magának, így a kölcsönző vagy „alvállalkozó” segítségével eleve nagy – legalább szezonális – fluktuációval számoljon. Egy helyi roma dolgozó szavaival: itt „nem létezik az a fogalom, hogy régi dolgozó”... „ha nem tetszik, el lehet menni, hozunk száz ukránt” (Árpád, SH-HHA3). Ugyanakkor, bár néha a korábbi tapasztalat negatív, más lehetőség hiányában újra hozzá fordulnak. A kölcsönzővel ezen kívül elég informális a kapcsolat, ami megmutatkozik abban is, hogy becézve, keresztneven szólítják:

– *Ugyanehhez az emberhez mentem vissza, C. J.-hez, megismertük egymást.*

– *Ja, hogy láttad a telefonszámot, és megint ő vette fel?*

– *Így van, akkor elmentem, ott nem kellett tesztet írni, csak alá kellett írni egy szerződést. Az a lényege hogy elmentem... Te vagy? Én vagyok. Te dolgoztál nekem nyolc hónapon keresztül? Mondom, igen. Hogyhogy itt vagy már megint? Mondom, mennék az [elektronikai céghez]. Most meg oda akarsz menni? Mondom, igen, de csak akkor, ha te vagy a főnök, és csak úgy, ha olyan szerződést írunk meg, hogy te 130 ezernél kevesebbet nem adsz. Elmentem, 3-4 hónapot tudtam menni a [betegségem] miatt. (János, SMC-HHE2)*

A belépésnél tehát máris előjön a kölcsönzés két különböző arca: a lehetőség illetve a kényszer. Már a belépésnél látható a kettőség az utazni nem tudók, illetve a mobilis, lakóhelyet váltani tudók között. A kárpátaljai dolgozók munkaviszonya, mint látni fogjuk, a legkötöttebb formák közé tartozik, és a hazai nem-mobilhoz hasonlóan, a kiszolgáltatottabb típusba sorolható.

#### 4. A munkáltatók közötti feladatmegosztás – munkavállalói szemszögből

A kölcsönző munkáltatók jellegzetes, szinte exkluzív feladata a beléptetés illetve kilépés körüli adminisztratív feladatok ellátása, illetve a különböző szolgáltatások biztosítása, elsősorban a lakhatásé, és néhány esetben – különösen kelet-magyarországi kölcsönbe vevők esetén – a szállítás, a busz- vagy autós járatok biztosítása a lakóhelytől a munkahelyig. Most elsősorban a valós munkahelyi, munkáltatók közötti „feladatmegosztást” elemezzük dolgozói szempontból.

A tipikus, domináns modell, hogy a kölcsönző munkáltató minimális, szimbolikus szinten van csak jelen a munkavégzés helyén. A „munkáltató” megszemélyesítője ilyen esetekben a csoport-, sor- vagy műszakvezető volt. Ezen belül beszélgetőpartnereink kisebb variációkat írtak le. Egy stabil elektronikai multinál például még a bérpapírokat is a műszakvezető osztotta ki. De ez nem volt tipikus: a bérpapír kiosztását, a bérek kifizetését inkább a kölcsönző külön kezelte. Ugyancsak változó volt a kölcsönző munkáltató jelenléte: egyes kölcsönbe vevők biztosítottak a kölcsönző cég képviselőinek egy irodát, mások csak az ebédszünet időszakaira biztosítottak bejáratot, de olyanok is voltak, akik csak a cégen kívüli irodában találkoztak munkavállalóikkal. Legtöbbször, különösen a magyarul beszélők esetében, a személyes érintkezés ritka volt. Ha bármilyen értesítés, kérdés, panasz volt, a „külsősök” – elmondásuk szerint – telefonon, sms-ben vagy facebookon érintkezhetek kölcsönző munkáltatójukkal.

A munkaidő-beosztás egy érzékenyebb kérdés volt, ahol a kölcsönző cég és a kölcsönbe vevő feladatmegosztó megegyezését a dolgozók nem mindig értették.

Különösen a kelet-magyarországi elektronikai cégek esetében jellegzetes, hogy aznap, helyben tudták csak meg a munkavállalók, meddig maradnak, vagy azt is, hogy változás állt be – mindezt a kölcsönbe vevőtől. Ennek egy radikális példája:

*Volt olyan, hogy elmentem reggel 7-kor, és másnap reggel 7-kor jöttem haza, úgymond majdnem huszonnégyórátam. Már volt ott olyan háború is, hogy ugye sokan voltunk ott, hát hozzuk ide az ágyat, aludjunk itt inkább, mert semmi értelme, hogy hazamenjünk: mert lefürdünk, átöltözünk, mehetünk vissza. [...] Volt olyan is, hogy már letelt a munkaidő, mentünk az öltözőbe, hogy átöltözzünk, mert ugye papucs, köpeny, sapka, csak így mehettünk be a gyárba... szóval bementünk levetkőzni, és azt vettük észre, jön a csoportvezető, öltözzetek vissza, mert vissza kell jönni még 2 óra hosszára.... ott nemet nem lehetett mondani, ki is rúgtak volna... a busz az nem is jött, szerintem előtte telefonáltak neki, hogy ne gyere, később gyere, bent kell maradniuk – mert mi kinéztünk akkor, buszt nem láttunk, hát csak vissza kellett menni, mert haza nem tudtunk menni. (János, SMC-HHE2)*

Érdekes módon azonban a ciklikusan termelő, fel-futó cég tipikusan olyan „magatartással” párosul, hogy nagyobb teret ad a kölcsönző munkáltatói – közvetítő – szerepének. A kölcsönző erőteljesebb kommunikáló, közvetítő szerepét különösen ilyen esetekben hallottuk vissza, ami legalább három kölcsönbe vevő elektronikai cég hozzáállását tükrözte a rugalmasított munkavégzést illetően. Például, a „külsősöknek” a kölcsönző utolsó pillanatban vagy sms-en jelezte, ha aznap nem kellett bejönniük, ami így egy nap kiesést eredményezett, de egy radikális esetben a kölcsönbe vevő „felmondásának” tényét is a kölcsönző közvetítette csak – korábban, az üzemben egy jel sem utalt rá.

A munkáltatók közötti feladatmegosztást válaszadóink felmerülő problémák esetén érzékelték a legjobban. A kölcsönbe vevő „túlsúlya” a kárpátaljai dolgozók elmondása szerint kevésbé jogkövető gyakorlatokban is megmutatkozott. A kárpátaljai, magyarul nem beszélő dolgozók közül ugyanis többen is hangsúlyozták a nyelvismeretből, a kommunikációból fakadó problémákat, tájékozódásuk biztosítását a két munkaadó által. A magyarul nem beszélő kárpátaljai dolgozók így már avval léptek munkába, hogy először csak magyar nyelvű munkaszerződést írtak alá, amelyet nem értettek (később írták alá az ukrán nyelvre fordított szerződést is). A munkahelyen

a munkavégzéshez szükséges utasításokat a köztük lévő, magyarul is beszélő dolgozó tolmácsolja *ad hoc* módon. Nem csoda, hogy a kölcsönbe-vevő – valós – munkáltatót „papírmunkáltatóként” élték meg, a munkavégzés, bérezés, munkaidő-beosztás lényeges kérdéseit tipikusan nem tudták végigbeszélni, vagy erről megfelelő tájékoztatást kapni. A kölcsönbe vevő „hatalmi” túlsúlyára olyan radikális és megkülönböztető munkavégzési gyakorlatot hoztak példának, hogy mivel az „ukrán” dolgozóknak eleve külön sort állítottak fel, nekik fél órával többet kellett munkában maradniuk, mint a „magyaroknak” – a norma teljesítéséig (Evgenyij, SMC-KUE1; Olga, SMC-KUE2). Másik példa, hogy amikor a bérpapír átbeszélését kérték a dolgozók, a kölcsönző a végigbeszélést, a felelősséget „visszapasszolta” a kölcsönbe vevőre, és így nem volt megfelelő magyarázat a túlmunkadíjakra stb. (Vid, SMC-KUE4). Ugyanakkor a kölcsönző fordítót sem biztosított a kölcsönbe vevő felé, illetve a kölcsönbe vevő állományában nem volt tolmács. Interjúalanyaink elmondása szerint a kölcsönző cég két ügyintéző képviselőjét nem érdekelte a munkaügyi probléma átbeszélése, megoldása, közönyösen fogadták a kérdéseket. Továbbá értesítést sem kaptak, hogy januártól az elektronikai multi bevezeti a tizenkétórászt. További sérelem volt, hogy a kölcsönző munkáltató ügyintézői a kárpátaljaiak lejáró vízumára sem figyelmeztetnek, illetve az egészségügyi ellátás sincs mindig zökkenőmentesen biztosítva. (Evgenyij, SMC-KUE1)

A másik aggályos magatartás a kölcsönző-munkáltatóhoz köthető – a bérek visszatartása, a társadalombiztosítás rendezésének, a járulékok befizetésének elmulasztása (hazai dolgozók esetében is), vagy az adminisztratív feladatok nem megfelelő kezelése (személyes dokumentumok visszatartása). A példák jól szemléltetik a dolgozók függő, kiszolgáltatott helyzetét. Az ilyen esetek megfelelő megoldását csakis a dolgozói összefogás, a kollektív cselekvési akciók segíthették, ahol a kölcsönbe vevő cég – átmenetileg – a „külsős” dolgozók mellé állt. Egy dolgozó így írta le a drámainak minősíthető eseményt:

*– Volt olyan, hogy úgymond sztrájkoltunk, az ebéd-lőben ültünk, mert nem fizetett ki minket. Mert ugye*

10-ig kéne minket kifizetni, ő húzta-halasztotta, már 12-e volt, és még mindig nem kaptuk meg a fizetést, és a hetven ember leült az ebédlőbe, és nem dolgoztunk addig, amíg meg nem jött a fizetés.

- És ehhez mit szóltak az üzemben?
- Semmit, mondták, üljünk le, addig ne dolgozzunk, amíg nincs meg a fizetés, mert ez olyan dolog... maga se dolgozna ingyen.
- És ezt hogy szerveztétek meg, megbeszéltétek?
- Nem, hanem bementünk a gyárba, az volt a szokás, mindig megkérdeztük egymástól, hogy na, te mennyit kaptál? Hú, én most nem kaptam egy forintot se, teneked jött? Nekem se, és elterjedt így ez a hír, és kiderült, hogy a 75 ember közül nem kapott senki egy forintot se, és akkor leültünk és nem dolgoztunk, amíg meg nem jött meg a fizetés.
- És akkor mi lett, mennyi idő múlva jött meg?
- Fél órára rá megjött.” (János, SMC-HHE2)

A hasonlóan aggályosan működő hazai stabil cég esetében a kölcsönző nem volt jelen, ugyanakkor minden jel arra utal, hogy visszaélt hatalmi pozíciójával a dolgozók bérezése (különösen a pótlékok) és juttatása terén. A multival ellentétben azonban a hazai kölcsönbe vevő céggel legalább hasonló erőviszonyban működött, így, úgy tűnik, az nem követelhetett tőle jogkövetőbb magatartást. A dolgozói érdekérvényesítés pedig nem volt járható út, mert a munkáltatói válasz erre, amint már jeleztük is, az volt, hogy ha nem tetszik, ott lehet hagyni – jön helyette más.

A jogkövetőnek minősíthető kölcsönbe vevő munkáltatók „külsőseinél” két enyhébbnek mondható kérdés merült fel: a szabadság kiadásának kérdése, és a közvetlen feletteshez kapcsolódó problémák. A „külsősök” esetében egyik tipikus probléma a közvetlen felettestől való függés – ami nem különbözik jelentősen a „belső” dolgozók problémáitól. A probléma leírása a dolgozók szavaival:

*Igazából nem a céggel, meg nem a pénzzel van a baj, hanem némelyik sorvezetővel... Úgy érzem, hogy néha sokat követelnek egy picit így... Nekik is ugye nagy a hajtás, sok a megrendelés, kevés az ember, mert jönnekmennek a dolgozók... (Orsolya, SM-KVE7)*

Legrosszabb esetben olyan szituációk merültek még fel, hogy a csoportvezetőhöz kapcsolódó,

vagy más panaszt a kölcsönző munkáltató egyszerűen nem tudta kezelni:

*[A sorvezető] fiatal volt, aztán nem úgy viselkedett, ahogy kellett volna... Mondtam a külsősnek [a kölcsönző cég képviselőjére, kapcsolattartójáára gondol], hogy mi újság van, de mondták, hogy ezzel ők nem tudnak mit tenni. (András, SM-KEE1)*

A közvetlen felettes fontosságát egy másik dolgozó pozitív példával világította meg:

*„A csoportvezetőnk véd minket... Megreklamáltuk a csoportvezetőn keresztül, hogy nem kaptunk hétvégi munkára 100 százalékot. (Balázs, SM-KVA3)* Az „akció” sikerrel zárult.

A jogkövető, felfutó „munkaerőhiánnyal” küszködő cégeknél a leggyakoribb problémát a szabadság kiadása jelentette – ahol tipikusan a kölcsönbe vevő, azaz a közvetlen felettes hangja, „embersége” (Dénes, SM-KVE5) volt a döntő.

## 5. Szocializáció a munkahelyen és a lakóhelyen

Ebben a részben hangsúlyosabban elemezzük a nem helyiek, itt is elsősorban a külföldiek társadalmi beilleszkedését, elfogadását a munkahelyükön és azon kívül. Jellegzetesen megállapítható, hogy a mobilis dolgozók élete két térben koncentrálódik: a (tömeg)szállásukon és annak közvetlen környezetében, illetve a munkahelyükön. Külföldiek esetében, mivel sokan a rendszeres, legalább néhány napos, hosszabb ideig tartó hazautazás igényével, ésszerűségével kalkulálnak, a munkahelyi jelenlétük „intenzívebb” a helyi dolgozókéhoz képest (szívesen vállalnak túlórárt, vagy vállalnak munkát egyes ünnepnapokon, pl. március 15-én).

A szállás-lakhatás biztosítása tehát elengedhetetlen feltétele volt a külföldi és Magyarország más régióiból érkező dolgozóinak, hogy egyáltalán munkába állhassanak. Ugyanakkor sokan hangsúlyozták a problémás lakhatási sztenderdekét, és az összeverődött emberek csoportjából álló, közös életből fakadó problémákat. Jellegze-

tesen a nem helyi dolgozók a „jobb” munkáltatóknál hárman, a kevésbé jóknál jóval többen is vannak egy szobában – a 8<sup>8</sup> sem volt ritka. Konyhát, mosókonyhát, de néha fürdőszobát is ennél jelentősen több emberrel kell megosztaniuk. Kollégiumszerű tömegszálláson vagy kibérelt lakásban, falusi házban laktak szobánként többen, házanként akár 14-en is.

A kárpátaljai dolgozók általában arra panaszkodtak – akik pedig a környékhez képest jó szálláson voltak –, hogy nem tudnak pihenni rendszeren, mivel négytől kilenc ember van elszállásolva szobánként, tv, wifi stb. nélkül.

A kevésbé szerencsések, legalább átmenetileg – tömegszállóra kerültek:

*Még [út előtt] megmondták az őszintét, hogy tömegszállóra visznek minket, és hogy aztán lesz majd más lehetőség, mert bővülnek, fokozatosan kiépítik a szállókat stb... Ott 40-50 ember jutott 2 tusolóra, a végén piszkosság... szerencsém volt, hogy [relatíve gyorsan] eljutottam [a vállalat másik telephelyére]... (Dénes, SM-KVE5)*

A lakhatás, és nem a munka volt a döntő sok „külös” számára, hogy kilép:

*Az [hogy az] elején egy fiatal 10 másikkal egy házban [legyen, sokaknak] elrémisztő. Vajdaságból elég sokan járnak oda. Szállás vagy munka nem tetszett, de inkább a szállás. (Balázs, SM-KVA3)*

De nem csak a fiatalok voltak ezzel így, egyik interjúalanyunk arról beszélt, hogy családos, középgenerációhoz tartozó szobatársai léptek ki, és a szállás volt a fő kiváltó ok a kilépésre. (Beáta, SM-KVA2)

Az átélt egyéni és kollektív élményt, hogy az olvasó képzeletét is azonnal megmozgassuk azt illetően, hogy mit is jelent a mobilitás közösségi vetülete, egy vajdasági dolgozó fogalmazta meg legképszerűbben:

*Megszűnik a privát életed... Engem arra emlékeztet, mintha egy kiránduláson lennék, ahol az életem, azt éreztem, teljesen átfordult. Ez nem az, amit én megszoktam, meg nem is az, amit eddig éltem, tehát az embernek eltűnik az élete, és valami közösség alakul ki. De nagyon sok alkalmazkodást igényel. (Tamás, SM-KVE2)*

Két dolgozó azt külön is hangsúlyozta, hogy nagyobb közösség esetén elkerülhetetlen, hogy „húsz közül egy” (Zsolt, SM-KVA1) „problémás” lesz, aki megmérgezi a közösségi életet. A szituációt legradikálisabban egy hazai dolgozó fejezte ki:

*Ott [a másik szállóban] kezdtem fenn, napi szinten jött a rendőrség... Szó szerint, tényleg, ott a harmadikon olyanok voltak az emberek, nem a nők, a férfiak, hogy élve elástam volna őket. Lejöttek a másodikra, nem kell jobban kifejeznem, voltak szagok, szótunk a gondoknőnek, egy takarító volt a 3 emeletes szállóra, 5 nap után megcsinálnak mindent. Nahát inkább szóltam, ha egy hétig tart, szerezzon egy szobát, bemegyünk egy szobába közösen, kerüljek már ide, ez valamilyen szinten jobb, annyi a különbség, hogy nem vihetek fel senkit, itt a zuhanyzó nem a mosdóval van egybe. (Mihály, SM-HRMA7)*

De szerencsésebb esetekben az alkalmazkodást, a „szociabilitást” szükséges feltételként említették beszélgetőpartnereink, különösen azok, akik erőfeszítésüknek, e gyakorlati képességüknek tudatában is voltak.

*Függ, hogy kivel rak egy szobába a kölcsönző, mert... azért vannak olyan emberek, akik nem egyeznek, ugye. Na, ott is úgy van, hogy hazajössz a harmadik műszakból, te lefekszel, amaz becsukja egy kicsit hangosabban az ajtót, akkor téged az zavar, és akkor kezdődik a súrlódás. (Tamás, SM-KVE2)*

*A lakások lepukkadtak. Panaszt tenni nem lehet, nem is akarnak veled beszélni, jó, majd, majd megoldódik, rendezzétek egymás közt. Magam jöttem, nehéz kibérelni lakást, amit támogatnának. Aki kiad, nem is akar hallani a (kölcsönzőről). (Sára, SM-KVE3)*

A kölcsönző fontos szerepét, akár mediátor, problémamegoldó, konfliktusrendező jogkörrel rendel-

<sup>8</sup> Sőt, „másodkézből”, helyi dolgozótól olyat is hallottunk, hogy a kárpátaljai embereken meglátszott az emberi méltóság alatti elszállásolás...

kezőét többen is hangsúlyozták. Ezt a szerepet nem mindegyik kölcsönző ügyintézője kezelte megfelelően – az „oldjátok meg magatok az egymás közötti problémákat”-hozzállás egy tipikus, de nem kielégítő válasz volt sok „külsősünk” számára.

Hogy a szálláshely a mindennapi életvitelre is fontos, azt egy nem helyi, hazai dolgozó ecsetelte, illetve azt is, hogy milyen kellemetlenséget okozhat a szerződésben lefektetett szálláshely biztosításának szolgáltatása – amit a kölcsönző és a kölcsönbe vevő cég szabályoz egymás között:

*Az első időben a közvetítő [kölcsönzőre gondol!] intézi a szállást, viszont a [kölcsönbe vevő cégnek] csak a [szálláshely tulajdonosával] van szerződése, tehát ha mondjuk engem a [kölcsönző cégem] a város másik végébe tesz át, és átvesz a [kölcsönbevevő], akkor onnan ki, ide be kell költözni. Sokan vannak így, például van egy kollégánk, aki ezért nem engedi, hogy átvegye a cég, inkább háromhavonta bejár szerződést aláírni, mert nem akar ide költözni, mert ő már jól elvan, bevackolta magát, megteremtette azokat a körülményeket a másik szálláson, ahol ő jól érzi magát, és nem akar váltani. (Bálint, SM-HMA1)*

A másik hangsúlyos kérdés a munkahelyi és helyi beilleszkedés és elfogadás volt. Több beszélgetőtársunk is hangsúlyozta, különösen a nyugat-magyarországi stabil multikban dolgozó külföldi, de magyarul beszélő „külsősök”, hogy az a benyomásuk a vállalat kollektívájáról, hogy az „olyan, mint egy nagy olvasztótégely”, ahol a helyi magyarok, a vajdaságiak, erdélyiek, ukrainaiak olvadnak össze.

A kárpátaljai dolgozók pozitív meglepetésről számoltak be, mivel avval az előítélettel érkeztek, hogy őket itt eleve nem fogják „szeretni”. Ehhez képest, elmondásuk szerint, a helyiek jól fogadták őket, segítőkészek, a helyi közösségben, a napi érintkezéskor nem éreztek ellenszenvet.

Mégis egy kárpátaljai dolgozó kifejezte a gyakorlati tapasztalatból fakadó aggályát, azt illetően, hogy saját szemével látja, hogy a hazai dolgozók elmennek (vagy felmondanak nekik), miközben egyre több kárpátaljai dolgozik – ami szerinte

nem vezethet pozitív közösségi fejleményhez illetve jó viszonyhoz. (Iván SMC-KUE3)

Külön érdekes kiemelni, hogy amíg a kelet- vagy dél-magyarországiak nem éreztek jelentős súrlódást a „törzsgárdával”, illetve a helyi dolgozókkal és lakosokkal, a magyar nyelvet is beszélő vajdasági és erdélyi dolgozók „duplacsavaros” illeszkedésről beszéltek. Egyrészt, először, és legalább a felszínen, egy jó fogadtatásról beszéltek. Másodsorban azonban –különösen érzékeny témák, munkaügyi viták esetén (pl. a szabadságolás kiadásának idején) – sérelmezték, hogy a helyiek nevesítették, hogy ki a „mi” – a „magyar”, és ki a „ti” – a „román”, a „szerb” vagy az „ukrán”.

*[Alapjában véve] jól fogadtak... Nem is számítottam tárt karokra... Otthon mi is megnéznénk az újakat... [de később], amikor hallották hogy vajdasági vagyok ... Elkezdték csodálkozni ... de jó neki, fizetik a lakást... Én meghallgattam, legyintettem, mondtam, akinek nem inge, ne vegye magára. Úgyhogy én szerettem volna cserélni az illetővel, hogy akkor kóstolja meg, milyen jó ez, amikor valakivel össze vagy zárva, sok idegennel... (Sára, SM-KVE3)*

Dénes és Judit is hasonló kettőségről számolt be, először egy jó fogadtatásra, amit azonban utólag felszínesnek éreztek, ami akadályozta a mélyebb kapcsolatok kialakítását. A második tapasztalat viszont annál elutasítóbb volt. Elmondásuk szerint:

*Hülye román, hülye ukrán, hülye szerb [mondják]– (mert) szerbnek vesznek. „Ne haragudjál, ne vedd magadra, de...” – evvel a rendszerrel, hogy nekünk ingyen jár a szálló meg a minden, tulajdonképpen csak az ennévalót kell megvenni, hogy nekem többet ér a fizetésem, mint neki, akinek mindent kell fizetni.” És ezt nem is egyszer kihangsúlyozta. Nem csak nekem, ugyanígy mindenkinek, aki távolból jön, ugyanígy elmondták.... És hogy ez nincs rendjén. És hogy ez nem igazságos... Hogy milyen jó nekem. De, mondom, én nem tehetek róla... megértik, megértik de mégis az ember a hibás. Mégis, milyen jó nekünk. (Dénes, SM-KVE5)*

Volt aki ironikusabban fogalmazott, és kritikusan nézte a helyi, munkaadó által diktált munkaügyi

kapcsolatokat. A [törzsgárdások] már az ötvenes éveikben járnak, nem értem őket [miért maradnak egy ilyen cégnél]. Nekik Orbánnal van bajuk, nem velem. De a végén rám hártják az elégedetlenségüket. (Zsolt, SM-KVA1)

Szabadságolás kiadásánál például vitákra is sor került, és a csoportos hovatartozás megerősítését eredményezte, a különböző igények miatt is. Mivel munkaerőhiány miatt a stabil cégeknél nehézkes a szabadság kiadása, még a korábban beadott igényeket is visszaadják egy-egy sor dolgozóinak, hogy egymás között beszéljék meg, hogy ki mehet, ki nem... Ilyenkor puszkaporossá válik a hangulat.

*Látszat az, hogy nagyon-nagyon jóban vagyunk egymással, meg mindenki mindenkit tisztel meg elfogad, de nagyon ott van, nagyon ott van... Vanak szituációk, amikor ez kiviláglik, bizony nagyon előtérbe kerül... Amint olyan szituáció adódik, hogy ti vagytok a vajdaságiak, a szerbek, mi vagyunk a magyarok.... Szabadságolásnál pl. előjön a konfliktushelyzet, amikor meg kell beszélni... A gyakorlatban látszódik, különválnak a magyarok és külön mi. (Judit, SM-KVE4)*

Egy másik cégnél neutrálisabb választ is kaptunk: *Soha nem bántottak velem, soha nem mondták, hogy húúú, te most izé, kérdezték... Nekik furcsa volt, ugye, Szerbia, ha ezt valaki kiejtette, az a meglepődés az arcukon! És mindig kérdezték, hogy milyen messze van, meg minden, soha nem volt, hogy kiközösítettek, mert Szerbiából jöttem... Inkább meglepődés volt, és most már fel se veszik, mert már annyian vagyunk, hogy nem újdonság nekik... Könnyen beilleszkedtem, el is fogadtak első nap rögtön, jó, persze, nekik is kellett egy kis idő, mindenkinek kell, hogy megismerje a másikat, meg egy bizalom, nem akarok hazudni, de egy 30 ismerősöm biztos van a [cégben,] akikkel így jóba lettem (Orsolya, SM-KVE7)*

Válaszadónk azonban nem volt tipikus abból a szempontból, hogy gyorsan beilleszkedett, a lakhatását is megoldotta, családtagjait is átköltöztette és munkát talált nekik is...

Nem szalagsori munkaköröknél, ahol kisebb csapat dolgozott, egy interjúalanyunk inkább azt

mondta hogy „egy kis család vagyunk” – miközben az ipari temelés, a technológia egy stressz volt, és mindenki, különösen az idősebbek, igyekeztek megfelelni. (Martina SM-KVE8)

Válaszadónk között volt gyakorlott szakképzett munkás is, aki – mivel több részlegre is rendelkeztetett képesítéssel és gyakorlattal – megfontoltan olyan részleget választott, ahol eleve tudta, „egy bizonyos társalgási szint” van.

Emberi kapcsolatokról függetlenül mindegy [a részleg], hogy kivel dolgozom. Nem mondom most már, hogy az ember hosszabb ideje itt van, csak megismer mindenkit. Hát itt is azért, amikor jöttem, akkor úgy gondoltam, hogy itten mindenki sokkal helyesebben beszél magyarul, mint én, hiszen ez Magyarország, és akkor itt biztosan mindenki jobban tud magyarul, mint én. Aztán örömmel tapasztaltam, hogy a kolléganőm állandóan azt mondja, hogy husbolt, huskésztmény, hus, tehát olyan rövid u-val is ejti ki. Hát egyszer már nem bírtam ki szó nélkül, mondom, hát jól van, Katica, ha leírod, hogy husbolt vagy ha ránézel arra az üzletre, nem hosszú ú-val írják? Hát, azt mondja, elgondolkozott, nem is tudom, de, valójában igen. Hát akkor miért mondd, hogy huskésztmény, husbolt, hus? .... Akkor nevtünk. (Piroska, SM-KVE1)

Külföldiek esetén a családi, baráti vagy ismeretségi háló sok esetben megkönnyítette, vagy akár lehetővé is tette a munkahelyi integrációt:

*Itt okés volt a beilleszkedés, mert itt a testvérem, meg vannak ismerősök, nem volt probléma... Nem azt nézik, hogy erdélyi, hanem román... Az erdélyiekkel jobban kijöttem. (András, SM-KEE1)*

A munkaadó, vagy közvetlen felettes kiegyenlítő, de akár vertikális „igazságszolgáltató” szerepéről hallottunk konkrétan a vajdasági, de általánosabban a hazai romák esetében is. Több vajdasági interjúalany is hangsúlyozta azokat a „ritka eseteket”, hogy fegyelmet kaptak azok a hazaiak, akik nyilvánosan szidták a külföldieket.

Hazai „magyar” és „roma” közötti szocializációs kérdésekről kevés anyagot gyűjtöttünk. Az egyik

roma „külsősnek” saját elmondása szerint a nem-többséghez tartozóhoz képest jobban kellett bizonyítania.

*A munkát, azt, hogy hajtani kellett, amikor úgy tényleg oda kell tenni magad, dolgozni kell, én azt szeretem... Nekünk bizonyítani kell mindenhol, mert cigányok vagyunk, nekünk nem a dupláját, annak a dupláját kell mutatni, hogy valamibe nézzenek, én ezt ott tanultam meg és azért is megmutattam.* (Edit SH-HHA4)

Más esetben a munkahelyi szolidaritásról is kaptunk bizonyítékot, leginkább olyan munkahelyen, ahol több roma származású ember is dolgozott.

*Sok roma volt a gyárban, de vegyesen, most nem arról van szó... Mert a magyarok a romákkal úgy voltak, mint hogyha a magyarok is romák lennének, vagy mi romák magyarok lennénk, mert mi egymást ott bent nem sértettük meg, nem tudtuk egymást megsérteni, mert mindig azt mondtuk egymásnak, hogy egymás kenyerét vennék el, mert ugye szalagmunka, ha ő nem csinálja, akkor én se tudom végezni az én munkámat.* (János SMC-HHE2)

Végül, de nem utolsósorban, a megszólított hazai roma dolgozók sem viseltettek ellenszenvvel, hanem inkább sajnálattal, együttérzéssel viszonyultak a kiszolgáltatott, kihasznált „ukrán” dolgozók felé.

## 6. Perspektívák és viszonyítások: a kölcsönzés a dolgozók életpályáján

**Ha a migráció eredetét nézzük,** a legdinamikusabb, legnagyobb ugrást, életúti törést a vajdasági, magyarul beszélő külsősök esetében érzékeljük. Esetükben volt a radikális „letelepedés vagy továbbállás nyugati országba”-dilemma a leghangsúlyosabb. Talán nem meglepő, hogy a fiatalabb, inkább pályakezdő, család nélküli férfiak könnyebben fontolgatták, tervezgették az újabb „továblépést”. Ugyanakkor a továblépésre egy távolabbi országot szemeltek ki, magyarországi munkáltatók nem merültek fel. Az ellenkező „végletben” a tipikusan pályájuk közepén, sőt, talán zenitjén lévő nők voltak, akik a letelepedéshez

több privát jellegű intézkedésbe is belekezdtek, a saját állományba kerülés is sokszor lebonyolódott, és akár a cégen belüli hierarchikus előbbremozdulás esélyeit is felmérték. Érdekes módon, ha váltottak, kölcsönbe vevő cég között váltottak, de tipikusan végig megmaradtak a kölcsönző cégüknél. Bár a kölcsönzéssel később ismerkedtek meg, elfogadottsága elég magas volt, az elégedetlenség pedig korlátok közé lett „skatulyázva” – inkább jó, mint rossz „dologként”.

A legérdekesebb és nehezen osztályozható csoport a hazai mobilis dolgozóké. Közülük sajnos – két kivétellel – főleg férfiakkal beszélgettünk, ami viszont szimptomatikus is lehet. Azonban – nemtől függetlenül – itt elkülöníthettük a fiatalabbak, pályakezdők és idősebbek csoportját. Utóbbiak tipikusan hányatott családtörténettel éltek, jelentősebb tulajdon nélkül, de már gyakorlottak voltak a mobilitás terén, a munkáltatók válogatásában is. Személyes ismeretségük is volt már kölcsönző cégeknél, a megfelelő információt, lehetőséget is időben meghallották. Bár úgy tűnt, szinten tudják kezelni életútjukat, sok kötöttséggel is számolniuk kellett. A fiatalok, ellenben, eleve szabadabban kezelték és akár éltek is a kölcsönzés adta lehetőséggel, a különböző munkahelyek váltogatásával. A ki- és belépést könnyebben kezelték. Tipikusan vagy szakközépiskolával, vagy befejezetlen szakközépiskolával rendelkeztek (egy esetben itt is megfogalmazott cél volt az érettségi megszerzése). A munkahely megválasztásában az emberi kapcsolatok (a jó sorvezető) vagy az előrelépési, tanulási lehetőségek megléte jelent meg konkrét perspektívaként.

A kölcsönzés által két legjobban kiszolgáltatott csoport a helyi (nem mobilis, sokszor roma) hazaiaké illetve a kárpátaljaiaké volt.

A helyiek között a kölcsönzés legjobb esetben egy (remélhetőleg) átmeneti megtorpanást jelentett (többnyire fiatal férfiakra volt szó, megrekedt életúttal, megfelelő érzelmi támogatás nélkül – pl. elvált szülők gyerekeiként). Tipikusabb esetben azonban a kölcsönzés olyan strukturális hátrány jelenlétét jelezte, mint amilyenek a betegség, a megváltozott munkaképesség, a családtag ápolása. A munkaerő-kölcsönzés itt más olyan

formákkal váltogatta egymást, mint a közmunka, az idénymunka, vagy a korábbi időszakban az ingázással járó munka a kevésbé fizetett, alacsonyabb szakképesítést igénylő ágazatokban.

A kárpátaljaiak esetében a perspektívákat illetően – nem meglepően módon – a bizonytalanságra, a függésre vagy a ciklikus, bizonytalan migrációra, életstratégiákra való ráhangolódás volt a döntő. Munkaszerződésüket ők eleve maximum két évre köthették, és munkáltatót sem válthattak könnyen, mert munkavállalói engedélyük konkrét munkáltatóra szólt. Hogy egyénileg vagy csoportosan enyhítsék függőségüket a munkáltatójuktól, tapogatózó, kapaszkodó stratégiákat kerestek (magyar nyelv tanulása, letelepedés fontolgatása), de úgy tűnik, néha az orientációhiány (a lehetőségek jó bemérése), de egyes esetekben az alacsony önbizalom is fékezte a talpra állást. Közülük többen is helyesen látták, hogy a magyar nyelvtanulás, illetve a letelepedési engedély vagy állampolgárság megszerzése mozdíthat jelentősen életpályaesélyeik, autonómiájuk növelésén, kiszolgáltatottságuk csökkenésén.

Ha **korosztályilag nézzük**, a fiatalabb generációhoz tartozók, a munka világába újonnan belépők tipikusan már nem is kérdőjelezték meg a kölcsönzővel rendezett atipikus munkaviszonyt, könnyen illeszkedtek a követelményekhez. De az idősebbek esetén is érdekes, folyamatos illeszkedést és mélyebb belső tudást tapasztalhattunk egy-egy kölcsönző valós vagy vélt „trükközéseiről”, „lehúzásáról”, ritkább esetben jó személyes kapcsolatról egy-egy ügyintézővel.

## 7. Következtetések

Tanulmányunk 40 kölcsönzött dolgozói interjúra épített. Habár a kiválasztás véletlenszerű volt, kutatási gyakorlatunk elsősorban feltérképező jellegű. Mivel nem építettünk reprezentatív mintára, nem általánosíthatóak a következtetések. Ugyanakkor az interjúk, megfelelő mélységüknek köszönhetően, nem csak strukturális jegyeket, hanem konkrét életpályákat, általánosabb munkaügyi problémákat is meg tudtak jeleníteni. Ezáltal, összességben, egyfajta tipológiai vázlat-

ban összesíthettük a kölcsönzésről, mint munkaviszonyról és mint mobilitási lehetőségről hallott információkat.

Elmondható, hogy a munkaerő-kölcsönzés egy nagyon rugalmas kettőséget jelenített meg.

Már a belépésnél is kimutattuk kettős arcát: valahol lehetőséget, máshol inkább kényszerhelyzetet jelentett. Különösen jól látható a kettőség egyrészt a szigorúan szabályozott, kötött (kárpátaljai), és hazautazni nem tudók, illetve – másrészt – a mobilis, lakóhelyet és munkahelyet is könnyen váltani tudók között.

Tanulmányunkban a munkaügyi kapcsolatok jelentősége elsősorban az egyéni és csoportos igények és problémák esetén éleződött ki. Különösen fontos volt a munkaadók közötti feladatok megosztása: az ebből adódó konkrét problémákat a „külsős” dolgozók azonnal érezhették. Kevésbé jogkövető munkaadók esetében persze az ilyen hiátusok a hatalmi visszaélésnek is nagyobb teret adhattak.

Tanulmányunk egyik nem várt tanulsága, eredménye a lakhatás kérdésköréhez kapcsolódik, mely nem eléggé megvitatott nem csak a közéletben, hanem, mint azt hallhattuk, a helyi dolgozók sincsenek tisztában ennek körülményeivel, viszontagságaival. De a (jó) munkáltatók is figyelembe kell vegyék, hogy a nem megfelelő, tömeges elszállásolás, sok dolgozó elmondása szerint, riasztó hatással van a külsősökre, és a fluktuációt generálja. Nem utolsósorban pedig a lakhatás biztosítása a dolgozók közötti munkahelyi feszültségek melegágya is volt.

A helyi és a munkahelyi szocializáció kérdésében – különösen külföldiek esetén – érdekes kettőség körvonalazódott. Egyrészt, a külföldieket tipikusan jól fogadták a helyi, már ott dolgozók. Ugyanakkor a csoportok közötti határvonalak erősen megmaradtak, amelyek (pl. a szabadságolás kapcsán kialakuló) apróbb viták esetén meg is erősödtek a csoportos igények, illetve „privilegiumok” (ingyenes lakhatás) különbségei miatt. Utóbbira a relative mobil, autonómiát élvező vajdasági származásúak és a hazaiak



között lehetett rátapintani a legjobban. Az ilyen típusú viták megosztást eredményeztek a dolgozók között, melyet legalább egy esetben, a kölcsönbe vevő munkáltató a saját pozitív szerepé-

nek erősítésére tudott felhasználni. Bár az ilyen típusú megosztás közvetetten az alkupozícióját is gyengíti, a szóbeli beszámolókból a szakszervezet egy helyen sem jelent meg aktív ágensként.

## Bibliográfia

**Czirfusz, Márton (2012):** „A munkaerő-kölcsönzés Magyarországon és a lépték fogalma” In: Nyári D (szerk.) *Kockázat – Konfliktus – Kihívás: A VI. Magyar Földrajzi Konferencia, a MERIEXWA nyitókonferencia és a Geográfus Doktoranduszok Országos Konferenciájának Tanulmánykötete*. Szeged, 2012.09.05-2012.09.07. Szeged: SZTE TTK Természeti Földrajzi és Geoinformatikai Tanszék, pp. 121–129.

**Dudás Katalin – Berki Erzsébet (2013):** „A munkaerő-kölcsönzés jellemzői az ezredforduló után / The characteristics of temporary agency work after the turn of the millenium”, in: *Gazdasági Élet és Társadalom*, 1 2. sz.

**Kártyás, Gábor (2016):** *Munkaerő-kölcsönzés Magyarországon és az Európai Unióban*. Budapest: Wolters Kluwer Kft.

**Kártyás, Gábor (2013):** „Csorba kiegyenlítés: a kölcsönzött munkavállalók egyenlő bánásmódhoz való joga az új munka törvénykönyve után.” *Esély*, No. 3

**Koene, Bas, Jaap Paauwe és John Groenewegen (2004):** „Understanding the development of Temporary Agency Work in Europe.” *ERIM Report Series Research in Management*, October No. ERS-2004-086-ORG

**Neumann László (2011):** *Fejezetek a munkaügyi kapcsolatok témakörében*. BCE Emberi erőforrások tanszék. Budapest: Budapesti Corvinus Egyetem.

## A szerzőről

**Meszmann T. Tibor** a munkaügyi kapcsolatok kutatója, a pozsonyi Közép Európai Munkaügyi Intézet (Central European Labor Studies Institute – CELSI) munkatársa, szakértője, a Mérei Ferenc szakkolégium nevelőtanára, a Helyzet Műhely tagja.

A kutatás, illetve a tanulmány írása az AnBlok Kultúra- és Társadalomtudomány Egyesület elnyert projektjének keretében történt. A projekt a **Friedrich Ebert Stiftung budapesti irodája** és a svájci **Die Stiftung für Bevölkerung, Migration und Umwelt (BMU) alapítvány** közös támogatásával valósult meg

## Impresszum

Friedrich-Ebert-Stiftung  
Kiadó: A Friedrich-Ebert-Stiftung Budapesti Irodája

H-1056 Budapest, Fővám tér 2–3.  
Tel.: +36-1-461-60-11  
Fax: +36-1-461-60-18  
E-Mail: [fesbp@fesbp.hu](mailto:fesbp@fesbp.hu)

[www.fes-budapest.org](http://www.fes-budapest.org)

Felelős: Jan Niklas Engels

A jelen tanulmányban kifejtett nézetek a szerző nézetei, és nem feltétlenül tükrözik a Friedrich-Ebert-Stiftung nézeteit.

### A Friedrich-Ebert-Stiftung küldetése Magyarországon

A Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) a szociális demokrácia alapértékei mellett kötelezi el magát: szabadság, igazságosság, szolidaritás, béke és együttműködés eszméit képviseljük. A Friedrich-Ebert-Stiftung ennek a küldetésnek kíván eleget tenni Magyarországon is. A „szociális demokrácia szószóló-jaként” hozzá kívánunk járulni a demokrácia, a jogállamiság és a szociális igazságosság fejlesztéséhez állami és társadalmi szinten, valamint a német és magyar nép közötti megértéshez egy közös Európában. A politikai életet, a szak szervezeteket, a médiát és a társadalmat képviselő partnereink is elkötelezik magukat ezen alapelvek iránt.

### A Friedrich-Ebert-Stiftung Budapesti Irodája

A Friedrich-Ebert-Stiftung Budapesti Irodája röviddel a Szovjetunió összeomlását és az 1989-es rendszerváltást követően került megalapításra azzal a céllal, hogy dokumentálja és tanácsokkal kísérelje a demokrácia és a szabadság megteremtésére irányuló átalakulási folyamatot Magyarországon. A politika és a társadalom szereplői között meglévő kapcsolódási felületen a Friedrich-Ebert-Stiftung Budapesti Irodája „a párbeszédet előtérbe helyező szervezetként” kíván közreműködni:

- nemzeti és nemzetközi szakértők és döntéshozók részvételével megrendezett szakmai rendezvények megszervezésével
- a magyar és a német társadalomban felmerülő kérdések, valamint európai témák elemzésével és beszámolók készítésével
- információs és továbbképzési programok megszervezésével

A Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) által megjelentett és a honlapján található bármely anyagot tilos kereskedelmi forgalomba helyezni, megjelentetni a FES előzetes írásbeli engedélye nélkül