

A szakképzetlen bér munka szerepe falusi romák megélhetési stratégiáiban

Vidra Zsuzsanna

1. Bevezetés

Az Elcoteq¹ egy multinacionális elektronikai tömeggyártó üzem volt, amely 1998-ban települt Pécsre zöldmezős beruházásként. A gyár a dél-dunántúli régió² legnagyobb foglalkoztatójává vált, és profiljának megfelelően, nagyszámú képzetlen munkaerőt alkalmazott a székhelyét övező aprófalvakból.³ A dolgozókat a cég saját járműparkkal szállította, akár 30 km távolságról is, ha egy településen (amely lehetett több település munkavállalóinak gyűjtőpontja is) legalább öt alkalmazott igényelte a szolgáltatást.

Az érdeklődésünk fókuszában álló, alacsony iskolai végzettségű, aprófalvakban élő munkavállalói kör jellemzően nem rendelkezik állandó munkahellyel, transzfer jövedelmekből, a borgazdaságokban végzett napszámából, illetve a közfoglalkoztatás nyújtotta munkaalkalmakból él. Kutatásunk arra a kérdésre kereste a választ, hogy egy, a globális gazdaság részeként működő szereplő megjelenése a térség munkaerőpiacán mit jelent az alkalmi munkákhoz szokott, megélhetési stratégiáit a szociális transzfereket kiegészítő, a szezonális lehetőségekhez igazító munkavállalói csoport számára?

Az érintett, alacsony képzettségű munkavállalók körében köztudomású volt, hogy az Elcoteq – a kereslet állandó ingadozása miatt – nem tekinthető stabil munkahelynek: gyakoriak voltak az elbocsátások, amelyeket – konjunktúra idején – kereslet követett. Ez a hullámvész megengedte, hogy az „Elcoteq-es munka” beépíthető legyen a megszokott, a bevételi források sokféleségén alapuló családi megélhetési stratégiákba.

Legalább ilyen érdekes kérdésként merült fel, hogy a kisfalvakból érkező munkavállalók miként boldogulnak „a globális munkahely” diktálta követelmények, a megszokottól gyökeresen eltérő körülmények között. Abban a pillanatban, amikor egy képzetlen munkás belép a gyárba, ’instrumentalizálódik’ (Watson, 2003), vagyis a posztfordista, globalizált⁴ gazdaság olyan munkavállalójává válik, aki nem csupán

¹ A gyár 2011 októberében csődöt jelentett, a termelést megszüntette, dolgozóit elbocsátotta. Azt nem tudjuk, hogy a helyén megjelenő multinacionális cégek mekkora számban alkalmaznak aprófalvakban élő, roma munkavállalókat.

² A munkaerő-toborzás elsősorban Baranya megyében történt, de a folyamatos munkaerőigény miatt, a dél-dunántúli régió másik két megyéjéből is érkeztek munkavállalók. Az indulás idején kb. 100 fő dolgozott a cégnél, 2007-ben 6000 és 7000 között ingadozott a foglalkoztatottak száma. (Interjú, Elcoteq HR)

³ A kutatás idején a munkaerő megoszlása a következőképpen alakult: kb. 600–700 szellemi munkaerő, 400–500 kvalifikált „kék galléros”, a többi elektronikai betanított munkás. (Interjú, Elcoteq HR)

⁴ Posztfordizmus alatt azt a domináns gazdasági termelési és fogyasztási rendszert értjük, mely a 20. század végi ipari országok jellemzőjévé vált. A posztfordizmust a gazdasági globalizáció, a multinacionális cégek megerősödése és a nemzetállami regulációk gyengülése hívta életre. A fordizmushoz képest, amikor is a tömegtermelés és tömegfogyasztás vált a

nagymértékben kiszolgáltatott,⁵ de reménye sincs arra, hogy munkája nyomán az önbecsülés és a megelégedettség érzése tölthesse el, vagy, hogy kedvezőbb, magasabb presztízsű, jobban fizetett és könnyebb munkát végezhesen. A munkavégzés legalsó helyeire szoruló munkások identitásának alapkövét nem a munkahely, hanem az otthoni világ nyújtja (Watson, 2003), ami esetünkben a szűkebb családi környezetet és a falut jelenti, mint egy olyan ismerős közeget, amelyet kapcsolatrendszerek sokasága sző át. Ugyanakkor a „globális munkahely” és az adott társadalmi tér közötti dinamika feltárásának fontos aspektusa az a tény, hogy az Elcoteq multinacionális céggént tudatos antidiszkriminációs politikát folytatott, ami éles ellentétben állt a munkavállalók által a helyi munkaerőpiacon elszenvedett a többé-kevésbé nyílt diszkriminációból következő tapasztalatokkal.

Tanulmányunkban azt vizsgáljuk⁶ tehát, hogy milyen módon alakították át az Elcoteq által nyújtotta munkalehetőségek a korábbi megélhetési stratégiákat, hogy változtattak-e, és ha igen, mit és hogyan az aprófalvakban élő roma családok életvitelében, gazdálkodásában. Emellett szólunk arról is, hogy az alkalmazkodás milyen formáit követelte meg az üzemi munka, ennek milyen hatásai voltak az egyénre és áttételesen a családokra.

2. Megélhetési stratégiák⁷

A térség egészét jellemző rossz munkaerő-piaci helyzet, a munkalehetőségek szűkösége Alsószentmárton lakóit fokozottan érinti.⁸ A lakosság alacsony iskolai végzettségén túl, a roma származásúakat sújtó diszkrimináció is erősen befolyásolja, hogy a falu népessége nem az elsődleges munkaerőpiacon helyezkedik el, hanem egyéb megélhetési forrásokat próbál találni. Ha a rendszerváltás utáni időszakot vizsgáljuk, azt láthatjuk, hogy a legjelentősebb jövedelemszerzési lehetőségek – a transzfer jövedelmek, közfoglalkoztatás és a napszám⁹ – mellett akadtak egyéb munkaalkalmak, amelyeket az adott családok vagy családtagok különböző mértékben és sikerrel, a saját alkalmazkodási stratégiájuknak, kapcsolataiknak megfelelően használtak ki.

Néhányan rendelkeztek állandó munkahellyel a falu határain kívül, és bár ezek „rendes munkahelyek” voltak – legális alkalmazás, megfelelő fizetés, megfelelő körülmények stb. – általában nem tartottak túl hosszú ideig. Jellemzően a foglalkozási hierarchia alján lévő munkákról beszélhetünk (takarítónő, konyhalány, parkgondozó), azonban jelentőségüket tekintve meghatározóak voltak az adott személyek életében.

kapitalizmus meghatározó elemévé elsősorban a Henry Ford üzemeiben bevezetett szalagmunka kapcsán, a posztfordizmus új munkaszervezési és termelési módokat jelent. Elterjedt és a gazdaság meghatározó részévé váltak az atipikus foglalkoztatási formák (részmunkaidő, távmunka, határozott idejű munkaszerződések).

⁵ Ez a jelenség más foglalkozási csoportokat is érint az újkapitalizmus viszonyai közepette.

⁶ Az interjúk alsószentmártoni lakosokkal, családtagjaikkal (10 interjú), továbbá a Munkaügyi Központ Siklósi Kirendeltségének munkatársaival, illetve a vizsgált cég, az Elcoteq HR-es munkatársával készültek 2007 decemberében.

⁷ Alsószentmártonban a megélhetési stratégiák a nukleáris család szintjén értelmezhetőek. A család, háztartás gazdálkodása a szülők és a gyerekek által alkotott egységben zajlik, az ő igényeik és lehetőségeik szabják meg, hogy adott család mit tesz vagy tehet boldogulása érdekében. (A nagycsaládi, rokonsági szolidaritás eltűnéséről lásd Fleck-Orsós-Virág, 2000; Durst, 2002; Messing, 2005; Virág, 2010.)

⁸ A foglalkoztatott nélküli családok aránya Alsószentmártonban 2001-ben 89,4% volt, a munkanélküliségi ráta 2005-ben 36,3%.

⁹ Lásd Virág 2010.

„Életem első munkahelye Harkányban volt, a konyhán dolgoztam, tálaló voltam, a kaját adtam ki az időseknek. És ott fogott meg engem ez a szociális szakma. Láttam, hogy a nővérek hogy dolgoznak, az idősekkel való foglalkozás. Oda véletlen folytán kerültem, felhívtam, be kellett mennem, beszélgettünk, megnézték, hogyan beszélek. (...) Harkányban hét hónapig dolgoztam. Aztán nem hosszabbították meg. Az is jó volt. Abból a rossz életből ki tudtam jönni egy kicsit. Ha otthon lettem volna, az rosszabb lett volna. Így adtak lehetőséget.” (Natasa)

A munkahelyen eltöltött idő, ha mégoly rövid volt is, hozzájárult ahhoz, hogy megismerjék a falun kívüli világot, bekerüljenek más közegbe. A beszámolók alapján ezek a munkaalkalmak eredetileg is csak elvétve jelentettek lehetőséget egy-két ember számára, de az ezredforduló óta tovább ritkultak, egyrészt a diszkrimináció érezhető hatása, másrészt a rossz infrastrukturális feltételek miatt.¹⁰

„A vendéglátásban jellemzően nem foglalkoztatnak roma származásút. Nagyon sok szakácsot, felszolgálót, gyorsétkeztetési szakembert képeztünk, aki ilyen származású. Nagyon nehéz nekik elhelyezkedni, csak olykor-olykor sikerül. A munkáltatók elzárkóznak. A munkáltató bejelenti nekünk, hogy munkaerőigénye van, mi az állományból ajánlunk. Nem teszek különbséget, nem is lehet, legfeljebb a név alapján lehet következtetni, hogy milyen származású valaki. De amikor megjelenik a munkáltatónál, akkor – nekünk nem mondja, mert nem mondhatja, mert diszkrimináció – abban a pillanatban betelt az állás. És ezt a dolgozók mondják el. Olyan nem volt, hogy bárki tett volna valamit, mert ez kivédhetetlen. Hogy ha azt mondja a munkáltató, hogy az állás betelt, akkor azzal mit tudok kezdeni? Sem én, sem a dolgozó. (...) Van olyan ügyfél, roma származású, aki ki sem megy, mert nem fogják felvenni. De hát mondom, hogy menjen ki, mert meg kell próbálni! Van, aki mégiscsak kimegy, és nem fogják felvenni. A vendéglátásra gondolok, ahol meg kell jelenni a vendég előtt. Felveszik takarítónak, konyhalánynak esetleg, de az se biztos.” (A Siklósi Munkaügyi Kirendeltség munkatársa)

Aki tehetett, szert tett alternatív bevételi forrásokra, ám ezek mind nagyfokú vállalkozó kedvet és tehetséget feltételeztek. Ilyen volt például a kilencvenes években az ún. „valutázás”. A jugoszláv háború alatt a határ menti kereskedelem egyik jövedelmező „ágzata” volt a pénzváltás, s megfelelő ismeretséggel, továbbá némi tőkével be lehetett szállni az üzletbe:

„Sefteltem. Valutáztam. A háború alatt. Onnan jöttek a jugók, már olyan ismerősök voltunk, hogy senki másnál nem váltottak, mert becsapták őket. És jöttek hozzám, hogy ennyit váltsál, stb. úgy kerültem ebbe bele, hogy egész nyáron dolgoztam és félre tudtam tenni harmincezer forintot. (...) Mi váltottuk a pénzt, nem adóztunk. Ugyan úgy jött valaki és vitte a pénzt.” (Kati)

Mások számára a kosárfonás hozott szerény, de sokáig biztos jövedelmet.

„Volt egy kukoricakosár tanfolyam. Fizettek is. Elmentem (...) Megtanultam a szakmát, ott is kiderült, hogy én voltam a legjobb. (...) Jöttek kereskedők a faluba, és vitték, jöttek horvátok, szerbek a kosarakért. Akkoriban kétszázötvenért adtam el a kosarat, napi tíz darabot eladtam.” (Olivér)

¹⁰ „Beremenden a gondozási központban, ott dolgoztam egy hónapig. Muszáj volt otthagynom, mert nem volt mivel bejárnom. Tehát a buszjáratok nem úgy jártak.” (Natasa)

Megint mások vállalkozásokkal próbálkoztak (ügynökök, építési vállalkozók, kereskedők, munkaközvetítők, stb.) vagy családi vállalkozásokban segítettek. Az utóbbi években megjelent a külföldi munkavégzés lehetősége.

„Két hónapot voltam Hollandiában. Tavaly nyáron otthagytam az Elcoteq-et. Hollandiába meg most augusztusba mentünk, de ez nagyon jó volt. Egy rokon által kerültünk ki. A nagymamám testvérének a fia vitt ki minket. Nagyon sok embert vitt. A faluból is. És jó volt. Az üvegházban nagyon kemény volt a munka, de a csomagolóban már nem. Gyorsan kellett csinálni, de jó volt. Azért, mert az ember munkáját ott értékelték, megbecsülték, nem úgy, mint az Elcoteq-ben. Mert itt hiába tudtam gyorsan csinálni, nem láttam, hogy értékelték volna, hogy biztattak volna. Ez a két munka nagyon más volt. Ha lett volna lehetőség, hogy kint maradjak, akkor biztos most is ott lennék. De a gyerekek otthon voltak az emberrel és nem bírták. Ha ki lehetett volna vinni a gyerekeke... !.” (Mari)

A napszámhoz hasonlóan, a külföldi munkát is környékbeli vállalkozók szervezték. Buszokkal utaztatták ki az embereket, az útiköltséget azonban meg kellett előlegezni, ami azt jelenti, hogy csak azok a családok tudtak élni a külföldi munkavállalás lehetőségével, akik valamilyen formában korábban képesek voltak megtakarítani kisebb-nagyobb összeget.

„Nyolcvanezer volt a kiutazás ketten a férjemmel. Úgy kapartam össze. És még harminc ezret kölcsön kellett kérnünk az unokaöcsémtől, és ott kifizettem neki euróban. Ez már egy ok, hogy valaki nem tud kimenni. Én soha nem ettem meg a kajapénzemet az Elcoteq-ben, mások ott kóláztak, szendvicseztek, csokiztak. Én meg összegyűjtöttem, és harmincezer forintom volt.” (Kati)

Az elbeszélések szerint mind a munkával, mind a fizetéssel meg voltak elégedve azok, akik elmentek, de mégis mindenki visszatért pár hónap múlva. A külföldi munka tehát értelmezhető tájékoztató akcióként is: a munkavállalók felmérték, hogy milyenek a feltételek, megéri-e külföldön munkát vállalni. Úgy tűnik, hogy azok merték vállalni a külföldi munkát, akik együtt tudnak menni a házas társukkal, akiknek nincsenek kisgyerekeik, vagy egyedülállók.

3. Az Elcoteq a roma betanított munkások nézőpontjából

3.1. A bér munka szerepe a családi jövedelmek rendszerében

Azon személyek családi gazdálkodásában, akik munkába álltak az Elcoteq-ben, igen jelentős szerepet töltött be ez a munka és az itt szerezhető kereset. Érdemes szemügyre venni, hogy milyen közvetlen indokok álltak a mögött a döntés mögött, hogy valaki, vagy akár több családtag is beálljon az üzembe dolgozni. E szempontok vizsgálata alapján betekinthezünk néhány lehetséges családi stratégiába és döntéshozatali mechanizmusba, és ezáltal képet kaphatunk arról is, hogy a korábbi alkalmazkodási módokhoz képest, milyen új megfontolások és kérdések merültek fel egy-egy családban, amikor arról gondolkodtak, hogy megéri-e, és ha igen, milyen feltételek mellett elvállalni a korábban nyolcórás, az interjúk készítése idején három napos, tizenkét órás műszakokban szervezett szalagmunkát.¹¹

¹¹ Az üzem szempontjából gazdaságosabb volt a 12 órás munkarend, így 2007 márciusában bevezetésre került a három munkanap – három pihenőnap időbeosztás.

A családok az Elcoteq megjelenését a jövedelemszerzési lehetőségek kibővüléseként értékelték. Az üzemi munka lehetőséget teremtett arra, hogy a család akár néhány hónapos munkavállalással egy kis plusz pénzhez jusson, és megvegye a fontosnak tartott, de többletkiadást jelentő árucikkeket, mind pedig arra, hogy háromhavi bejelentett munkaviszony után hitelképesse váljon, és a felvett összegből újabb javakba (tartós fogyasztási cikkek, bútorok, vagy éppen gyerekeknek digitális kamera, laptop, stb.) ruházhasson be.

A napszám fontos megélhetési lehetőség volt s maradt a családok jelentős hányada számára. Férfiak és nők egyaránt vállalnak munkát, és bizonyos időszakokban, attól függően, hogy milyen igények merülnek fel a családban, eljárnak dolgozni a különböző környékbeli szőlészetekbe. A napszám természetesen elsősorban nyáron jelent munkalehetőséget, mivel télen egyrészt sokkal kevesebb a munka, másrészt nem sokan bírják a fizikai megpróbáltatásokat. A kutatás során azt tapasztaltuk, hogy folyamatos szigorítások, ellenőrzések és várható büntetések miatt egyre kevésbé érte meg napszámba menni. A vállalkozó már ritkán kockáztatta meg, hogy alkalmi munkavállalói könyv nélkül alkalmazzon valakit, ha pedig alkalmi munkavállalói könyvvel történt a foglalkoztatás, az a kifizethető bérek csökkenését vonta maga után.¹²

„Napszám most nem nagyon éri meg, mert járnak az APEH-osok. 2500 forintért? Van egy-két vállalkozó a faluban, aki elviszi a brigádját. De nem nagyon van olyan szimpatikus ember, akivel elmegy az ember, hogy te ki is fogsz fizetni, nem viselkedsz disznóul. Régebben jártunk sokat, egész nyáron. Régebben más volt. Jött három-négy IFA, ma ez nincs. Már nem is kell annyira, mert sok mindent géppel végeznek el. Volt olyan időszak, amikor tudtunk férjemmel ketten tízezer forintot keresni. Most az sincs, mert a gép csinálja. Nem is fizetik meg úgy az embert, meg ők se tartanak úgy igényt a napszamosokra.” (Mari)

Azt a jövedelmet, amit a napszám biztosított, részben átvette, részben kiegészítette az Elcoteq által nyújtott munkalehetőség.

3.2. Női és férfi szerepek a családban

A családi gazdálkodás fontos részét képezi a nemek szerinti munkamegosztás. Egy tradicionális közegben konfliktusba kerülhetnek egymással a család igényei és értékrendszere, amennyiben a nőknek az otthon, a család ellátása helyett munkába kell állniuk, hogy hozzájáruljanak a bevételek biztosításához. (Hareven, 1990) Az általunk megkérdezettek körében az a vélemény volt meghatározó, hogy a nőknek otthon kellene maradniuk, hogy a háztartással és a gyerekek ellátásával foglalkozzanak, míg a férfiak feladata a családról való gondoskodás.

¹² „Ahogy most voltak a szüretetek, ezt hallottuk vissza, nagyon sok ellenőrzés volt a hegyekben. Ahol látták, hogy nagyobb csoportosulás volt, ott ellenőrzéseket tartottak. A mezőgazdasági vállalkozók nem foglalkoztatnak kiskönyv nélkül most. Nagyon sokat megbüntettek a környéken. (...) Kommandós módszerekkel dolgoznak az ellenőrök. Helikopterrel bemérik, és akkor körbekerítik a terepet, ember se ki se be és akkor ott kell igazolniuk magukat. És kemény pénzeket fizettek.” Interjú, Siklósi Munkaügyi Kirendeltség Munkatársa

„A feleségem is dolgozott másfél, két hónapot az Elcoteq-ben, de az csak olyan fellángolás lehetett nála. De nem is engedném, itt vannak a gyerekek. Meg nem is az a dolga. Majd én dolgozom.” (Józsi)

Ennek ellenére sok nő, családjára vállalt munkát a gyárban, ha a család anyagi helyzete ezt megkövetelte. Ha mindkét fél dolgozott, a gyerekeket a rokonokra vagy szomszédokra bízta, ők vitték őket óvodába, iskolába. Az is előfordult, hogy a feleség kényszerűségből ment el a gyárba, akkor, ha férje már nem bírta a fizikai megterhelést. A hagyományos nemi szerepfelfogásból egyenesen következik, hogy a nőkre, a fűrésztől gyári munka ellenére is, többletterhek hárulnak. Fordítva ez nem egészen így van: a gyerekek felügyelete és ellátása még belefér a férfi szerepkörébe, de a háztartás, főzés, takarítás már nem. Így aztán a nők a műszak előtt vagy után kénytelenek elvégezni az otthoni teendőket is.

„Én mentem az Elcoteq-be dolgozni, mert a férjem nem bírja cérnával ezt a munkát. Ehhez ideg is kell. (...) Akkor a férjem volt itthon. A háztartást, azt meg tudtam csinálni, én főztem, ha délelőttös voltam, akkor mikor megjöttem, vagy ha éjszaka, mielőtt elmentem. Ebből nem volt gond. De a férjem nem nagyon főzött. Ő fűtött!” (Mari)

4. Bér munka és rétegződés

Interjúinkból egyértelműen kirajzolódik, hogy az Elcoteq-ben azok a családok vállaltak munkát, amelyek a rendszerváltás óta eltelt években „sikeresen alkalmazkodtak” a körülményekhez, mindig megragadták az éppen kínákozó munka- és pénzkereseti lehetőségeket. E családok munkavállalási stratégiáinak talaján az alsószentmártoni roma társadalomban egyfajta középosztályosodás¹³ is elindult, ami elsősorban a fogyasztási szokásokban érhető tetten.

Érdeemes megvizsgálni a jellegzetes fogyasztási mintákat, annak alapján, hogy azok a jövőre irányulnak-e, vagy csupán a jelenlegi szükségletekre, igényekre reagálnak. A hitelfelvétel lényegében minden alsószentmártoni családot érint; aki megteheti, valamilyen pénzintézet felé fordul, hogy hitelhez jusson.¹⁴ A korábbi tapasztalatok sem nagyon elrettentők, mert többen ugyan a rossz adósok (BAR) listájára kerültek, de majd’ mindig fennállt annak a lehetősége, hogy valamely rokon, családtag folyamodjon hitelhez. A hitelek felhasználása tekintetében mind a jelenre, mind a jövőre való irányultságot megfigyelhetjük. Az egyik legfontosabb fogyasztási cél a saját ház/lakás megteremtése. A saját házba való beruházás esetében egyfelől szimbolikus, reprezentációs célzatú kiadásról van szó. A család számára fontos, hogy közösség előtt reprezentálja státuszát, jelezvén, hogy ”ide tartozunk, van

¹³ A második világháborút követően a nyugati társadalmakban elindult a munkásság életszínvonalának emelkedése, ami a középosztályi szokások és életvitel elsajátítását vonta maga után. (Sabel, 1982) Mindez azonban nem jelentette, hogy csökkentek volna a társadalmi egyenlőtlenségek. A késő modern társadalmakban a státuszpozíciót általában már nem kizárólagosan a foglalkozást, hanem a fogyasztási szokásokat is figyelembe véve határozzák meg. (Csigó, 2006) Az alacsonyabb státuszú rétegek is kialakították a középrétegekhez hasonló fogyasztási, életmódbeli szokásokat, és ilyen értelemben beszélhetünk a „középosztályosodás” folyamatáról.

¹⁴ A beszámolók alapján úgy tűnik, hogy az uzsora nem jellemző a „középréteg”-nél. E családok státusza megköveteli, hogy hitelt csak banktól szabad felvenni, s így azokat, akik nem így tesznek, esetleg uzsorára szorulnak, mind társadalmi helyzetük, mind kulturális szokásaik tekintetében lenéznek.

pénzünk, hogy felújítsunk, bővítsünk, stb.”. Az interjúk készítésének idején a veranda tűnt az éppen divatos státuszszimbólumnak. Sok család vágott bele veranda építésébe, akár jelentős eladósodás árán is. Természetesen racionális érvek is szóltak a bővítés mellett [„*Ez az előtér meg nem volt, ezt most építettük. Mindig bevert az eső, és akkor mindig bevert a víz, most meg jobb*” (Dani)], de tagadhatatlan, hogy a verandás ház egy aktuális, átmeneti gazdasági fellendülés pillanatában tűnt nélkülözhetetlennek az érintettek számára.

Másfelől a családi házba való beruházás nemcsak a jelen, hanem a jövő generációk számára is jelentőséggel bír. A családok úgy gondolkodnak, hogy amikor felnőnek a gyerekek, még jó ideig a szülőknél laknak akkor is, ha közben családot alapítanak. A családi házba történő befektetésnek köszönhető vagyongyarapodás azonban egy olyan (nem létező) ingatlanpiacon megy végbe, ahol a házak, lakások gyakorlatilag eladhatatlanok, de legalábbis annyi pénzért biztosan nem értékesíthetők, hogy abból valaki máshol (hacsak nem a szomszédos, gettósodó falvak valamelyikében) házat, vagy lakást tudjon vásárolni. A ház bővítése tehát a jövőbe való befektetést jelent, ez a jövő azonban csak Alsószentmárton határain belül biztosítható.

A hitelek felvételének egy másik fontos ösztönzője a gyerekek növekvő (fogyasztási) igényeinek a kielégítése. Az interjúk tapasztalatai alapján a szülők törekedtek arra, hogy a legszükségesebbeken kívül megvegyék mindazt, amit gyermekeik megkívánnak (legyen az műanyag óra a kicsiknek, vagy laptop, digitális fényképezőgép a nagyoknak). Ugyanakkor az iskoláztatás, egy-két kivételtől eltekintve, alig merült fel befektetési lehetőségként, egyrészt azért, mert a gyermekek előtt csak a környék szegregált iskoláinak kapui állnak nyitva, másrészt, mert szüleik nem tudnak a taníttatásukon alapuló és egyben reálisnak, elérhetőnek látszó jövőképet kialakítani és kínálni számukra.¹⁵ A gyerekek fogyasztói kultúrába való bekapcsolódása így tehát csökkenti a társadalomból való kirekesztettség érzését, hisz az, aki részese a fogyasztói kultúrának, azt érezheti, hogy részese a társadalomnak is. Ugyanakkor a nyugati társadalmak szegregált gettóiban felnőtt fiatalok példája azt mutatja, hogy a fogyasztásba (részlegesen) bekapcsolódott, de a társadalmi mobilitástól teljesen elzárt népeesség frusztráltsága növekszik, ami komoly társadalmi konfliktusokhoz vezethet. (Dubet, 1994)

Az Elcoteq-es munka tehát hozzájárult ahhoz, hogy elkezdődjön, illetve folytatódjon a „középréteg” bekapcsolódása a fogyasztói társadalomba, ami ugyanakkor nem csökkenti e középrétegekhez tartozó családok, személyek társadalmi kirekesztettségét, sőt, konzerválhatja azzal, hogy a pillanatnyi gyarapodás – akár az eladósodás révén, akár azáltal, hogy a társadalmilag kirekesztett térben történik – helyhez köt, mind földrajzi, mind társadalmi értelemben.

A „cigányfaluban” élő népeesség számára kialakulhat azonban egy újfajta, nem a nemzeti, hanem a globális térben zajló társadalmi és földrajzi mobilitás. Láttunk példákat arra, hogy a lokális és napi ingázással elérhető munkalehetőségek – beleértve az Elcoteq-et is – alkalmat teremtettek bizonyos mértékű tőkefelhalmozásra, amelyet (elvétve ugyan, de) voltak, akik a gyerekek taníttatására, mások pedig a lokális munkaerőpiacról való kilépésre fordítottak. A szegregált, etnikailag homogén környezetből érkező, roma munkavállaló számára nem a nemzeti, hanem a globális térben kamatoztathatók korábbi befektetései. Egy egyetemet végzett alsószentmártoni fiú például jelenleg egy karib-tengeri luxushajón dolgozik

¹⁵ A Tan Kapuja Buddhista Egyház által fenntartott Kistigris Gimnázium és Szakiskola működése a faluban hozhat bizonyos érték- és szemléletváltást a tanulással és a középiskola elvégzésével, az abba való befektetéssel kapcsolatban. Azonban a negatív, diszkriminációhoz köthető munkaerő-piaci tapasztalatok egyelőre erős ellenhatásként működnek ebben a folyamatban. (Az iskoláról lásd: www.kistigrisgimi.extra.hu)

pincéreként. Édesanyja nem túl sok esélyt látott arra, hogy „tanult romaként” itthon boldogulhatna, ezért inkább a külföldi munkavállalást javasolta fiának.¹⁶

A választás ebben az esetben tehát a gettóba szorított, ámbár a társadalmi ranglétra felső polcai felé irányuló mobilitás („látszólagos mobilitás”), és a család által valósnak ítélt, a gettóból való kitörés révén megvalósuló mobilitás között történt. A jóllehet alacsonyabb státusú, de külföldi munkavállalással megvalósuló, földrajzi mobilitással ez a fiú egy olyan közegbe kerülhetett, ahol nem kellett a kirekesztés, a diszkrimináció változatos formáival szembesülnie, ahol számíthatott arra, hogy romaként is teljes értékű munkavállaló lehet.

4.1. A szakképzetlen, betanított bér munkás

A szakképzetlen bér munkás élete jelentős részét az üzem falain belül tölti. Ebben a világban nem számíthat arra, hogy kemény munkáját akár anyagilag, akár más formában megbecsüljék, őt magát értékeljék. Atomizált és instrumentalizált emberek, vagy az egyik munkás szavaival „*emberi hússzövetből lévő robotok*” dolgoznak a szalagok mellett. A fizikai megterheléstől, ami elsősorban a munka monoton jellegéből és a két vagy három műszakos beosztásból fakad, szervi és mentális problémák adódnak. Az Elcoteq-es munkáról szóló interjúk mindegyikében találkoztunk e problémákról szóló beszámolókkal:

„Ha nem lett volna ez az építkezés valószínűleg már rég otthagytam volna. Most is mondtam a feleségemnek, hogy nem akarok menni. De azt mondja, hogy menjél. Már sírhatnékem volt. A tizenkét óra, az sokkal rosszabb, főleg én állómunkát végzek. Tizenkét órán keresztül, másfél éve, és mászkálnom is kell. A kilométer az megvan. Az elején, amikor átkerültem ide, nem tudtam elaludni, mert annyira fájtak a lábaim. Föl kellett polcolni, hogy el tudjak aludni. Már azon vagyok, hogy otthagynom a céget. De ezt már másfél éve mondom. (...) Nagyon azon vagyok, hogy eljövök. Felejték el dolgokat. Két perccel ezelőtti dolgot elfelejttem, hogy mit csináltam. Már otthon is csinállok valamit, vagy szólnak és elfelejttem. Múltkor is leteszteltem, fogom a kezemben és nézem, hogy leteszteltem, vagy nem. És akkor megint leteszteltem.” (Zoli)

A munka maga nem volt nehéz, apró, precíziós műveleteket kellett végrehajtani, mindezt azonban az interjúk készítésének idején napi tizenkét órában. A bezártság, a légkondicionáló, az éjszakázás, a hosszú, napi két-három órát tartó a buszozás (a falutól az üzemig és vissza) – ez az, ami az Elcoteq-es munkát megterhelővé tette.

„Kellott a munka, a megélhetés. Nem mintha olyan jó lenne ott bent raboskodni, a fiam még el is nevezte Alcatraznak. Mert tényleg olyan. (...) Pécsig mennyi az út? Talán olyan fél óra, és mi ezt két órába csináltuk. Olyan sok falvakba mentünk be, hogy mire odaértünk, már fáradtak voltunk. Hajnali műszakban elkezdtük, nekem egy óra kelés kell. Három órakor keltem, négykor ment a busz, és hatkor kezdődött a

¹⁶ „A fiam, mielőtt kiment volna, kapott a minisztériumból ilyen megbízást: működtetni kellett volna egy irodát. Kérdezi. »Anya most mit csináljak?« »Anya, most magamra hagysz?« »Ha elfogadod ezt a parlamenti megbízást (sic!), akkor otthon leszel, és az alatt olyan neved lesz, hogy te vagy a leglopósabb. Mert nem elég az a pénz, amit adnak!« Mondták neki, hogy blabla, csak a nevedet adod. Mert valljuk be, hogy ezek mind blablák. »Vagy te leszel a legutálatosabb ember Magyarországon, hogy lopós, vagy inkább kimész, és világot látsz és még pénzt is keresel!«. És mondja a fiam, hogy »Anyá, igazad van!«” (Kati)

munka. Hattól hatig, tizenkét órázni, és hazafelé megint két óra az út, tehát elvette a napi tizenhat órámat. (...) Két hónap volt, amikor én sem akartam odajárni, nagyon kemény volt, akkor még nyolc órátunk. Nekem nagyon nehéz volt. Úgy képzeld el, hogy tizenhat kilót fogytam ez alatt az idő alatt. Napi egy étkezésem volt, fél adagot ettem. Állandó hányinger. Állandóan vérzett az orrom. Többet kellett inni. Üdítőt nem szeretek inni. Megiszom a sima vizet. Két hónapig nem akartam, akartam, de nehéz volt megszoknom, állandóan sírtam. Nem volt nehéz a meló.” (Kati)

A fizikai tünetek a kiszolgáltatottság, a túlhajtottság érzésének csak egyik elemét jelentik. Ha a megelégedettséget nem is, a munka elviselhetőségét mindenképpen befolyásolja, hogy mennyire tudjuk megőrizni a függetlenségünket, milyen mértékben befolyásolhatjuk a munkakörülményeinket, mennyire vagyunk függetlenek a hierarchiától, mennyire mozoghatunk szabadon, határozhatjuk meg a munkatempónkat, és oszthatjuk be az időnket. (Watson, 2003) A szalag mellett végzett munka komoly szervezettséget és összehangoltságot igényel, a munkások csak adott időben hagyhatják el a helyüket. A kétóránkénti ötperces szüneteket és a húszperces ebédszünetet autonómiájuk sérüléseként élték meg a megkérdezettek.

„Az nagyon rossz volt, hogy a szünetek rövidek voltak. Volt olyan, hogy elkezdünk lázadni az öt perc szünet miatt. Ha húsz-harminc ember feláll, kimegy mindenki, az két perc, elmész WC-re, meg aki cigizik...és mondtuk, hogy nem jó ez így. Egy nagyobb vezetőnek mondtuk. Elkezdünk panaszkodni, és lejött, hogy megmutatja, hogy igenis el lehet menni WC-re, és el lehet szívni egy cigit. Hozzáteszem, hogy ő egyedül ment ki, visszajött és elkezdte pöfékelni a cigit, mint aki nem normális, és négy és fél perc lett az egész. Ez így nem tetszett. Az sem tetszett, hogy húszperces volt a kajaszünetünk. K. úr erre azt mondta, hogy ha a húsz percbe nem fér bele, hogy sorba állj és megebédelj, akkor ne egyél. De volt olyan, hogy húsz-harmincan álltak előttünk. Volt, hogy tíz-tizenöt perceket álltunk sorba.” (Józsi)

Nyilvánvaló, hogy egy több ezer főt foglalkoztató, a globális piacon vezető cég összeszerelő üzeme végtelenségig racionalizált és hierarchikus rendszer. A szervezet minden egyes területe tudományos pontossággal megtervezett módon működött: a termelés a külön menedzsment által irányított termékvonalon zajlott, a betanítást ún. headtrainerek tartották az ISO-rendszer alapján, az alkalmazottakat a piramis humánerőforrás szakértői rendszer tartotta nyilván, a sok táppénzes miatt egy külön ellenőrzési rendszert fejlesztettek ki, a buszjáratokat a logisztikai osztályon egy útvonaltervező szoftverrel tervezték meg. Ebben a rendszerben a szakképzetlen munkás a hierarchia legalján próbálja meg átvészelni a mindennapokat és abban, hogy ez hogyan sikerül neki, nagyban közrejátszik a felettesei viselkedése. A cég mindenképpen felismerte ennek jelentőségét, és többek között az egyenlőség érzetének a felkeltése érdekében bevezették a magyar munkaügyi viszonyok között igencsak meglepő tegeződést.

„Nem tudom gyorsabban, mert figyelnem kell, hogy hogy teszem rá, mert ha rossz, a végellenőrzéskor látják, ki csinálta. Idefigyeljen, ja, nem, mert az Elcoteqben mindenki tegezi egymást, mondtam, ha nem vagy megelégedve a munkámmal, holnap nem jövök dolgozni.” (Natasa)

„Nem volt olyan, hogy főnök, meg munkás, egyenlők voltunk, ha szóltam, hogy rongál, vagy alkoholt fogyaszt, akkor rögtön rúgták ki, hiába volt sorvezető.” (Józsi)

Mindez nem ellensúlyozta azt a tényt, hogy a főnökök a hierarchiában mégiscsak magasabban álló, és nem a munkás, hanem a szervezet érdekeit szem előtt tartó szereplők:

„Senkinek nem tudsz panaszkodni. Főnök azt mondja, sajnálom, ez van. Nem is akar semmit tenni. Kényelmes neki, ahogy van.” (Józsi)

Leginkább akkor elégedett az ember, ha alkothat valamit, használhatja a (szak)tudását és képességeit, teljes szívvel dolgozhat. (Watson, 2003) A betanított bér munkás tehát elviseli a bezártságot, a hierarchiát, és még az alacsony fizetést is (hisz más lehetőség nincs, tehát ennyiért is el kell vállalnia a munkát). Azt azonban, hogy munkáját, a befektetett energiát és jó szándékát nem értékelik, sőt egyenesen semmibe veszik, nem tudja elfogadni.

„A munkánk sosem volt megbecsülve. Az Elcoteq ilyet nem ismer. Az Elcoteq-ben elmondom mi az eljárás, nem hivatalosan. Jön a főnök és rád néz, hogy te, te, te ki vagy rúgva. (...). Nem vagyok senki, csak egy szám. Mindenkit szám szerint tartanak nyilván, nem név szerint. Senkit nem érdekel, hogy miért voltál táppénzen, azt mondják, ilyen emberre nincs szükség, ilyen emberre nem lehet számítani.” (Józsi)

Akiket megkérdeztünk, mind úgy érezték, hogy szívvel-lélekkel dolgoztak és megpróbáltak megbecsülést szerezni maguknak az adott körülmények között azzal, hogy munkájukat lelkiismeretesen, nagy gonddal és a hónapok vagy évek alatt szerzett kisebb-nagyobb fortélyokban megnyilvánuló „szaktudással” végeztek. Korábbi munkáikban – legyen az alkalmi, félig legális, vagy otthoni, a házzal kapcsolatos tevékenységek – nagyfokú autonómiára tettek szert, illetve nagymértékben kellett kreativitásukra, leleményességükre, ügyességükre támaszkodniuk. Azok, akiknek valamikor is volt állandó munkahelyük a falun kívül, mind saját érdemüknek tekintették, hogy felvették őket és kivívták a munkaadók megbecsülését. Akik a valutázással foglalkoztak, nyelvtudásukról, kapcsolatteremtő képességükről, megbízhatóságukról számoltak be, mint olyan tulajdonságokról, amelyek sikeressé tette őket. A sokáig kosárfonásból élő családfő kezűgyességének köszönhető, hogy olyan remek kosarakat tudott készíteni. A biztosítási ügynökként dolgozó fiatal ember saját tehetsége okán szerzett rengeteg ügyfelet cégének. A külföldi munkát végzők pedig valódi bátorságról tettek tanúbizonyságot, azzal, hogy el mertek indulni az ismeretlenbe. A napszám is egészen más jellegű munka. Ott az ember nem egyedül van, mint az üzemben, ahol „mindenki csak egy szám”, és véletlenszerűen osztják be egy sorra, hanem családtagjaival, vagy legalább falubeli ismerőseivel együtt végzi a munkát. Nem véletlen, hogy beszélgetőtársaink számára az üzemben folyó munka legfontosabb elemeit a munkatársakhoz fűződő viszony és az egyéni lelemények munkafázisokba való beépítése jelentette.

„Most is tartom velük a kapcsolatot. A munkatársakkal is, van egy pár, barátnőnek is mondhatom őket. A vége felé már nagyon megszokta a csapat. Tíz-tizenketten voltunk. Renovátorok, tesztelők. Egy csapat megszokja egymást, tudja egyike- másika gondolatát, például, hogy nagy nehézsége volt otthon, mert a férje megverte. Az egyiknek a gyereke beteg. A másiknak meg nincs gyereke, az a baja. Csapattá váltunk. Annyira csapat voltunk, hogy mást nem is engedett be. Inkább úgy magunk közt. Mit tudom én, sütöttem valamit, és bevittem.” (Kati)

„A kollégákkal nagyon jó volt, meg voltam elégedve a munkájukkal, ők is az enyémmel. Nem terheltük túl egymást. Be volt osztva a rend, hogy milyen tempóval dolgozunk. Én csavaroztam, két csavarozóval, ütemesen. Öt másodperc alatt öt készülék csavarjait. (...) Az én soromon például, nem mintha barátok, hanem mintha testvérek lennének. Segítettünk, elmegy a csomagoló szünetre, akkor beállok helyette.

Egy korrekt társaságba kerültem. Én úgy kiismertem a baráti körömet, mintha testvéreim lennének. Mind máshonnan jöttek, Komlóról, Barcsról, satöbbi. Vegyes az egész társaság.” (Olivér)

A foglalkozási struktúra magasabb fokán állók jellemzően elégedettek azzal a tevékenységgel, amit végeznek és önbecsülést is nyernek belőle, ugyanakkor a cégek érdeke is az, hogy a fontos tudással és szakértelemmel rendelkezők teljesítményét motiválják. Ezzel szemben a munkás önbecsülésének biztosítása egyetlen szervezetnek sem érdeke, hisz „*ha nem tetszik, el lehet menni, van ötezer ember, aki bármikor beáll*”. A globális piachoz való alkalmazkodás elengedhetetlen feltétele a rugalmasság (Dahrendorf, 1995), ami a képzett munkaerő esetében a szubjektív, vagy belső, funkcionális rugalmasságot jelenti, vagyis, hogy a cég a szervezeten belüli előrejutás biztosításával és egyéb módokon is motiválja a tudással rendelkező alkalmazottakat. Ezzel szemben a képzetlen munkaerőt érintő objektív, vagy külső munkaerő-piaci rugalmasság a konjunkturális változásokhoz való alkalmazkodást teszi lehetővé például a határozott idejű munkaszerződések, munkaerő-kölcsönzés (Makó–Simonyi, 2003), a továbbképzési költségek csökkentése, a bérköltségek átmeneti vagy tartós csökkentése, alacsonyabb bérű munkaerő foglalkoztatása, a termelés külföldre telepítése révén. (Bódis, 2000) A szervezetnek arra van szüksége, hogy a képzetlen munkaerő nagy számban álljon rendelkezésre; ha valaki kiesik, legyen rögtön más, aki beállítható, illetve, ha csökken a megrendelések száma, akkor a munkaerő-állományt is azonnal lehessen csökkenteni, ha pedig újra felfut a termelés, akkor a munkahelyek rögtön feltölthetőek legyenek. E munkavállalói réteg motiválásának eszköze a megfelelő számarány fenntartására szolgál; az Elcoteq a termelési és jelenléti bónusszal kívánta csökkenteni a hiányzásokat és fokozni a termelékenységet.¹⁷

A soron, a szalag mellett azonban egy, a maga nemében teljes mikrovilág jön létre, amely minden részletében ellentétes a rendszer egészét jellemző racionális szervezethez. Ebben a világban a barátság, a testvériség érzése a meghatározó mozgatórugó, az emberek egész személyisége részt vesz a munkában annak köszönhetően, hogy életüket, problémáikat megoszthatják a velük egy soron dolgozó kollégákkal. Mindez sokkal fontosabb motiváló erőnek bizonyul, és sokkal inkább hozzájárul ahhoz, hogy valaki a nehézségek ellenére is tovább végezze a munkáját, mint például a teljesen logikusnak és racionálisnak tűnő bónuszrendszer, amivel kapcsolatban a megkérdezettek csak legyintettek. Legtöbbjüknek fogalma sem volt arról, hogy mennyi is pontosan, amit a bónuszokkal pluszban kereshetnek, de arról meg voltak győződve, hogy olyan minimális összeg, amiért nem éri meg, hogy bármiféle erőfeszítést tegyenek. Amikor végül ez a legfontosabb motiváló tényező (a barátságos közeg) is megszűnik, akkor a munka valóban elviselhetetlenné válik:

„Az az igazság, hogy amikor először dolgoztam, akkor azért döntöttem úgy, hogy elmegyek, mert szétszedték a csapatot. Nem tudom miért, új termékvonalak jöttek, és akkor a jobb embereket vitték. Hogy vigye a normát. Szóltak, hogy ti ketten mentek ide, és ti betanítjátok az újakat. Nagyon nagy számban vettek fel embereket. Lehet, hogy ez ilyen üzletpolitika, de akkor is. (...) megszoktam ezt Szentmártonban, tudom, hogy kivel hogy lehet beszélni. Meg ki mit visel el. És egyszer csak kiragadnak és beraknak Pestre. Ez elég nagy érvágás. Újra illeszkedjél be, meg keressél haverokat. Nekem

¹⁷ „Az alapbérre rájön még a műszakpótlék, illetve a bónusz. Ez két részből áll. Egyik része, ez 25% a termelési bónusz, ez csoportos. A másik része a jelenléti bónusz, ez 10%. Egy nap hiányzaskor 5%-ot, két nap hiányzaskor már a 10%-ot vonják le.” (Interjú Elcoteq HR Osztály)

nagyon rossz volt, egy-két munkatársam sírva fakadt, hogy szétszedtek bennünket.”
(Józsi)

Mindazt, amit a rendszer megtagad a képzetlen bér munkásoktól, ők megteremtik maguknak. A cégnek nincs szüksége ezeknek az embereknek a szaktudására, kezdeményezőképességére, ők azonban a maguk által létrehozott légkörben, mégiscsak lehetőséget teremtenek arra, hogy kifejezhessék egyéniségüket.

„Naponta ötezer készülék. Elég fárasztó, mert nemcsak a kéz, hanem a szem is játszik. Figyelni kell, hogy hogyan csavar. Ha félre csavar, akkor a szupportosnak kell szólni. Sokszor szokott ez megtörténni. Velem egy párszor. Fel akarom venni az ütemet, és eltömődik. De én nem szoktam szólni, hanem én önállóan megcsinálom. Nem akartam zavarni senkit. Látták, hogy iparkodom, engedték. Ott nem lehet lazán dolgozni, felvettünk egy ütemet és akkor azt reggel hattól este hatig nyomtuk.” (Olivér)

Nevezhetjük ezeket akár az ellenállás különböző formáinak is: az önállóság hangsúlyozása, a felmerülő problémákra adott egyéni kezdeményezések mind arra szolgálnak, hogy a kihívásoktól mentes, monoton munka unalma eltűnjön, és pszichésen elviselhetővé váljék, s hogy a munkás személyiségének integritása megmaradjon. (Watson, 2003)

4.2. Romaként az üzemben

Mint korábban említettük, az Elcoteq „színvak” politikát folytatott. *„Ha valaki átmegy a teszten és az orvosi vizsgálaton, illetve tiszta az erkölcsi bizonyítványa, akkor felveszik”.* A cég egyrészt a munkaerőigény volumene miatt sem tehetette meg, hogy a munkára jelentkezők között válogasson. Ugyanakkor az Elcoteq „globális céggént” elfogadja és alapértékének tartja a különféle nemzetközi munkaügyi standardokat, illetve tagja a cégek etikus magatartását felügyeli nemzetközi szervezetnek is.¹⁸ A roma munkavállalók számára mindenesetre meghatározó jelentőséggel bírt, hogy a cég nem tett különbséget etnikai alapon alkalmazott és alkalmazott között.

„A környéken alsószentmártoni nem tud elhelyezkedni. Mindjárt azt nézik, hogy cigány, vagy szentmártoni, és nem kell. A gyárban ilyen nincs.” (Zoli)

Azon túl, hogy a felvétel során mindenki egyenlő eséllyel kerülhetett a céghez, nagyon fontos volt a romák számára, hogy az üzem falain belül is érezték, hogy származásuk miatt nem érheti őket hátrány. Sőt, egyfajta védelmet nyújtott számukra a vállalat: mindaz az előítéletes és diszkriminatív viselkedés, amit általában tapasztalni szoktak a romák, itt nem volt megengedett.

„Aki úgy áll oda a dolgokhoz, hogy te cigány vagy és nem tudsz dolgozni, azt jó, hogy elítélik. Ilyen nincs. Ha nem roma a vezető, az is úgy áll hozzá. Eddig nem volt ilyen problémám, hál’ istennek.” (Tibi)

Mondhatni, fordult a kocka, a mindig hatalmi előnyben lévő többség megszokott és a társadalomban elfogadott viselkedését itt büntették. Ennek a szervezeti politikának, ha nem is szándékoltan, de volt a romák számára egy „empowering” hatása. A szociálpszichológiában

¹⁸ Kempen/SNS Socially Responsible Investment Europe index.

ismert összefüggés, hogy a többségben, tehát hatalmi pozícióban lévő csoport magát minőségileg jobbnak, mennyiségileg többnek látja másoknál. Az alsószentmártoniak beszámolóiban a romák számának eltúlzása és saját teljesítményük túlértékelése azt jelezte, hogy itt, az üzem falain belül nem kisebbségként élték meg cigány mivoltukat.

„De állítólag több a cigány, mint a magyar. A soron hatan vagyunk, én vagyok egyedül cigány. Sokan vagyunk, mindenfajtaból vannak. Egy másik kérdezte tőlem, te nem vagy cigány? Én meg, te nem vagy cigány? Azt hitte, hogy magyar vagyok, na, ilyen hülye gyerek? Nem látszik rajtam, hogy cigány vagyok?” (Laci)

A cégnél a támogató közegnek köszönhetően nem kellett tehát attól tartani, hogy a romaként kirekesztenek valakit („nem engedi a vezetőség”), és ennek nyomán vállalhatóvá vált a kollektív identitás is.

„Azért elég szépen összejöttek romák. Össze tudunk melegedni, tudtuk, hogy te földi vagy. És akkor úgy összetartottunk, úgy rátaláltunk egymásra. Volt, hogy a magyarok lenéztek, kinéztek, hogy irigykedtek ezért.” (Mari)

Ha képzetlen bérmunkásként nem is, romaként ezek a munkásemberek a számukra oly fontos elfogadást, megbecsülést tapasztalták meg. Úgy érezték, azáltal, hogy védelmet kapnak (származásuk okán nem lehet őket kirekeszteni, lenézni), munkájukat is megbecsülik. Számukra tehát ebben a dimenzióban a képzetlen bérmunkás létnek pozitív tartalma is volt. Ők is megélték a dehumanizáló munkából adódó problémákat, ugyanakkor származásuk semleges (méltányos) kezelése nyomán végre egy roma/nem roma közegben is egyenlőnek érezhették magukat.

A „kötelező színvakság” azonban nem tudja a társadalmi praxisokat megváltoztatni. Az előítéletek jelen vannak, időnként beleszólnak a személyközi viszonyokba. Erre utaltak a beszámolóikban a „kiközösítés”, „lenézés” explicit módon kifejtett történetei mellett azok a jelenségek is, amelyek általában azokat a közegeket jellemzik, ahol egy kisebbségi helyzetben lévő csoport bizonyos viselkedési formákat vesz fel a többség kirekesztő magatartása miatt. Ilyenek például a rejtőzködésről szóló beszámolók, annak a stratégiának a lenyomatai, amelynek megfelelően ahhoz, hogy kisebbségiként beilleszkedhessünk, jobban tesszük, ha beolvadunk, úgy viselkedünk és olyanok leszünk, mint a többiek.

„Amikor én dolgoztam, nem is voltak cigányok. Nem is tudták, hogy cigány vagyok, azt mondták, hogy nem is nézek ki úgy. Utána én már mondtam, hogy az vagyok. Én megmondtam, hogy én itt lakom Szentmártonban és itt mindenki cigány.” (Erika)

A posztfordista üzemekben – ahogy erre már korábban utaltunk – a munkások ellenállása általános jelenség, még a legelnyomóbb rendszerben is találkozunk az ellenállás valamilyen formájával. (Watson, 2003) Munkahelyi kutatások feltárták, hogyan találják meg a munkások annak lehetőségét, hogy a vezetőség látóköréből és a szervezetet jellemző kontrollrendszerek alól kikerülve ellenálljanak és kialakítsák a saját autonóm területet. Ezt nevezik a goffman-i értelemben vett „back region”-nek, ami a munkahelyeken elsősorban a mosdókat jelenti. Ez az a tér, ahová visszavonulhatnak, ahol saját autonómiájukat megélethetik. (Collinson, 2000) Esetünkben egy hasonló jelenséggel találkoztunk: a nem roma dolgozók a WC falait használták arra, hogy a vállalatnál előírt színvakság miatt érzett frusztrációjukat kifejezzék, és ezáltal ellenálljanak a cég antidiszkriminációs politikájának.

„A főnökök jók, eddig. Az, hogy cigány, abból nincs probléma. Ááá! De van, hogy kimegyek a WC-re, és ki van írva, „tetves cigány”, „hülye cigány”. Meg minden.” (Laci)

„A WC-ben megy a cigányozás, keményen megy. Falfirkák. De így szemtől szemben nem mondják, ott a WC-ben leírják szépen. A főnököktől ilyen nincs. Az egyik műszakvezető is cigány. Az én sorvezetőm is cigány.” (Zoli)

„Ilyen nem létezik, hogy fajgyűlölet, csak szólni kell. És veheti a papírját. A WC-ben írják, de mást nem tudnak csinálni. Mert akinek nem tetszik, az elmegy.” (Tibi)

5. Összegzés

A vizsgált alsószentmártoni életpályák azt mutatták, hogy a cigány családok számára az elmúlt két évtizedben különböző megélhetési lehetőségek adódtak, amelyek nagyfokú alkalmazkodóképességet, az új dolgok megtanulásával szembeni nyitottságot, kreativitást követeltek. E tulajdonságok feltételezhetően elengedhetetlenek voltak ahhoz, hogy a szűkös lehetőségek között ki-ki feltalálja magát, és a kiélezett versenyhelyzetben (sok hasonló sorsú és helyzetű munkanélküli között) „sikeres” legyen. Az általunk megismert családok elindultak egyfajta „középosztályosodás” útján, legalábbis a vagyoni gyarapodás és fogyasztási szokásaik tekintetében. Ugyanakkor, a valódi, társadalmi és nem csak helyi viszonylatban jelentkező státuszemelkedést az iskolázottsági szint növekedése jelentené. A szegregált életviszonyok miatt azonban gyermekek iskoláztatása nem tölt be jelentős szerepet a családi stratégiákban.

Az Elcoteq-es munkalehetőség a fogyasztást biztosító, viszonylag stabil jövedelemszerzés tekintetében bizonyult fontosnak. Egyrészt abból adódóan, hogy aránylag könnyen felvételt lehetett nyerni az üzembe, ezáltal az aktuálisan felmerülő családi fogyasztási igényeket azonnal ki lehetett elégíteni. Másrésztől lehetségessé vált a munkaviszonyhoz kötött hitelfelvétel, ami az Elcoteq-nél való elhelyezkedés egyik fontos motiváló tényezőjének bizonyult.

Az üzemi szalagmunka fizikailag elsősorban az utazás és a munkarend (két vagy három műszak, nyolc vagy tizenkét órázás) miatt volt megterhelő. Az igazi nehézségeket azonban nem a fizikailag, hanem a mentálisan szenvedték el az ott dolgozók. A megkérdezettek az atomizált környezetet viselték nehezen, hiszen korábbi munkáik során, családtagjaikkal, ismerőseikkel közösen (napszám, vállalkozások stb.), vagy a falu megszokott közegében dolgoztak. Akár így, akár úgy, boldogulásukat döntő mértékben meghatározták egyéni érvényesülési esélyeik: kezdeményező képességük, egyéni tehetségük. Ezek azok a képességek, amelyekre az üzem „nem tartott igényt”, ezért csak nagyon korlátozottan tudták érvényesíteni, ami komoly mentális terhet jelentett többségük számára.

Az Elcoteq antidiszkriminációs gyakorlata meghatározó volt a roma munkavállalók számára nemcsak abban a tekintetben, hogy ennek köszönhetően egyenlő eséllyel kaptak munkát, hanem azért is, mert az üzemen belül sem érthette őket semmiféle hátrány származásuk miatt. Ez egyfelől megadta a lehetőséget arra, hogy a többi munkással egyenrangúnak érezhessék magukat, másfelől kialakított egy, a munkához kötődő pozitív kisebbségi identitást, ami megerősíthette méltóságérzetüket, önbizalmukat.

Irodalomjegyzék

- Bódis Lajos (2000): Emberierőforrás-gazdálkodás: módszerek, problémák, törekvések, *Munkaiügyi Szemle*, 4-5: 23-27.
- Collinson, David (2000): Strategies of Resistance: Power, Knowledge and Subjectivity in the Workplace. In: Keith Grint (szerk.): *Work and society : a reader*, Cambridge, UK, Polity, 162–195.
- Csigó Péter (2006): Társadalmi rétegződés és egyenlőtlenségek. In: S. Nagy Katalin (szerk.) *Szociológia közgazdászoknak*, Budapest, Typotex, 51-74.
- Dahrendorf, Ralf (1995): *Economic Opportunity, Civil Society and Political Liberty*. Discussion Papers 58. UN RISD, New York.
- Dubet, Francois (1994): *La sociologie de l'expérience sociale*. Paris, Seuil.
- Durst Judit (2002): „Innen az ember jobb, hogyha meg is szabadul” – Megélhetési stratégiák egy kistalusi cigány közösségben. *Esély*, 4: 99-121.
- Fleck Gábor–Orsós János–Virág Tünde (2000): Élet a Bodza utcában. In: Kemény István (szerk.): *A romák/cigányok és a láthatatlan gazdaság*. Osiris – MTAKI, Budapest, 80-139.
- Hareven, Tamara K. (1990): A Complex Relationship: Family Strategies and the Process of Economic and Social Change. In: Friedland, Roger–A.F. Robertson: *Beyond the marketplace: rethinking economy and society*. New York, Aldine de Gruyter, 215-244.
- Makó Csaba–Simonyi Ágnes (2003): Szervezeti rugalmasság – Új termelés-szervezési megoldások In: Kőváry György (szerk.): *A felzárkózás esélyei: Munkaerő-piaci láttelet a felzárkózás küszöbén*. Budapest: MTA Közgazdaságtudományi Intézet, 96–116.
- Messing Vera (2006): Lyukakból szőtt háló: háztartások közötti támogató kapcsolatok roma és nem roma szegények körében. *Szociológiai Szemle*, 2: 37-54.
- Sabel, Charles F. (1982): *Work and politics : the division of labor in industry*. Cambridge, Cambridge University Press.
- Virág Tünde (2008): Változó gazdasági-társadalmi kapcsolatok egy cigányok lakta faluban. *Szociológiai Szemle*, 1: 66-77.
- Virág Tünde (2010): *Kirekesztve. Falusi gettók az ország peremén*. Akadémiai Kiadó, Budapest
- Watson, Tony J. (2003): *Sociology, work, and industry*. New York, NY Routledge.