

# Gályások

## Magyar migránsok a londoni munkaerőpiacon

„Munka, munka, munka, mint a gályások, akik azokon a nagy hajókon lapátoltak, dolgoztak, és nem éltek semmit. Most az van, ez nem élet, amit itt csinálunk, ez egy életben maradás.”

(31 éves férfi)

### *Bevezetés*

A londoni magyar migránsoknak – amellet, hogy lakásviszonyok tekintetében minőségen aluli színvonallal, méltatlan higiéniai és túlzásfolttsági körülményekkel kell megküzdeniük – a munkaerőpiacon alulfoglalkoztatás, instabilitás, túlterhelés, stressz és diszkrimináció az osztályrészük. Ennek ellenére nem tervezik a hazamenetelt, ahogy azt – saját kutatásom mellett – az MTA Kisebbségkutató Intézetének nagyszabású, 5200 Nagy-Britanniában élő magyarral végzett felmérése is alátámasztja, melyben a válaszadók többsége úgy érzi, hogy elégedett jelenlegi helyzetével, így aztán háromnegyedük, 73,1 százalékuk soha, vagy öt éven belül semmiképp sem akar hazaköltözni.<sup>1</sup>

A fentebb felvázoltak tükrében e tanulmány két dologra is rámutat. Egyrésztől látni fogjuk, hogy az angol munkaerőpiac dimenzióit kielemezve a marxi értelemben vett kapitalista kizsákmányolás 21. századi keretek között továbbra is zajlik. Másrésztől, ha rendszerkritikáról beszélünk, az egész akár a visszájára is fordítható, s felvetődik a kérdés: mit nyújt a magyarországi lét, ha a dolgozók mindennek ellenére, ezt a rendszert választják? Hol érzik inkább úgy, hogy az életük kilátástalan és sehová sem halad? A válasz kiolvasható a magyar migránsok külföldön maradási szándékából.

A 2004/2007-es EU-csatlakozásokat követően jelentős munkamigráció indult meg a közép- és kelet-európai országokból a nyugat-európai államok irányába.<sup>2</sup> Térségünkben a hozzánk hasonló GDP-vel rendelkező nemzetek szinte kiáradtak hazájukból, a magyarok azonban sokáig megőrizték hagyományosan zárt, immobil státusukat, mígnem 2010-től – a nagy munkanélküliségi ráta következtében – a külföldi munkavállalás lassú növekedésével, majd 2012-től dinamikus erősödésével<sup>3</sup> Magyarország is integrálódott a globális migrációs áramlások rendszerébe;<sup>4</sup> új célországként pedig – a történelmi múlttal rendelkező Németország és Ausztria mellett – az Egyesült Királyság jelent meg, azon belül is kiemelten London.

Az erre vonatkozó kutatások feltárták ennek nagyságrendjét,<sup>5</sup> a migránsoknak a hazájukkal kapcsolatos elégedetlensége okait,<sup>6</sup> bizonyos szakmák tekintetében a hazai munkaerőpiacra gyakorolt hatását,<sup>7</sup> a különféle migránsprofilok megrajzolásával annak demográfiai sajátosságait,<sup>8</sup> valamint a kint élő magyarok sikerességi mintázatait.<sup>9</sup>

Viszont nem ismeretes, hogy a magyar migránsoknak milyen munkakörülmények között kell élniük.\* Ezek a mikroszinten átélt egyéni emberi élmények túlmutatnak saját magukon, s elvezetnek a londoni munkaerőpiac kizsákmányolási antropológiájának leírásához, azon munkaerő-közvetítők, munkaadók működésének és érdekeinek megfontolásához, akik ezt mezoszinten kivitelezik; átlátva ezzel azt a makroszintű rendszert, amelyben ennek kivitelezésére be tudtak rendezkedni.

Kutatásomhoz az elméleti keretet azok a történelmi/strukturalista szemléletű írások szolgáltatják, amelyek a globális történelmi folyamatok következtében kialakult világ gazdaság strukturális megosztottságát az országok közötti egyenlőtlen fejlődésben látják, melynek során alulfejlett/periférikus régiókra és fő kapitalista központokra/magra tagolódnak a világ, a nemzetközi migráció pedig ezen a földrajzilag megosztott munkaerőpiacon végbemenő mobilitást jelenti a modern ipari gazdaságok keresletének hívószavára.

\* Itt meg kell jegyeztem, hogy interjúalanyaim a prekáriátusból származnak (egy felső középosztálybeli bevándorló egész más valóságot tapasztalhat, csakúgy, mint egy orvos), akik túlnyomórészt – kortól, nemtől és végzettségtől függetlenül – az alsó szektorban helyezkednek el.

Elemzésemet kiemelten a Piore<sup>10</sup> által képviselt duális vagy szegmentált munkaerőpiac-elméletre alapozom, mely szerint a munkaerőpiac strukturálisan két elkülönülő szegmensre oszlik, és ezzel párhuzamosan a bérszínvonal is megkettőződik. Kialakul egy úgynevezett primer (elsődleges, tőkeintenzív) és szekunder (másodlagos, munkaintenzív) szegmens. Az elsődleges szegmenst magas jövedelem, jó munkakörülmények, a foglalkoztatás stabilitása, előmeneteli lehetőségek, méltányosság és megfelelően alkalmazott foglalkoztatási szabályok jellemzik; a másodlagos szegmenst alacsony bérek és juttatások, rossz munkakörülmények, magas munkaerő-fluktuáció, kevés előmeneteli lehetőség, valamint szigorú és önkényes munkafelügyelet jellemzik. Itt az alacsony presztízs miatt folyamatos munkaerőhiány van, ennek betöltésére jelenik meg a migráns munkaerő, amely ideiglenes voltából, valamint a kibocsátó régiók alacsony bérszínvonalából és korlátozott munkalehetőségeiből fakadóan kevésbé érzékeny a második szegmensbe tartozó munkák alacsony társadalmi megbecsülésére, ráadásul lényegesen rugalmasabb és sokkal inkább kész alkalmazkodni a munkaerőpiac igényeihez, mint a hazai marginális csoportok.

Piore elméletének aktualitását az adja, hogy az azóta eltelt ötven évben ez a szegmentáció nem hogy nem oldódott fel, hanem tovább mélyült, a szekunder ág további szegmensekre bomlott, mintegy versenyhelyzetet teremtve a gazdasági migráns kategóriáján belül is. A tanulmány egyik célja, hogy feltárja ezen mesterségesen gyártott szegmenseknek a minőségét, illetve a belőlük fakadó óriási rangbeli különbségeket; továbbá hogy rámutasson a kizsákmányolás antropológiájában betöltött szerepükre, melyben a gazdasági hatalmak tudatosan intenzifikálják a bizonytalanságot, s az ebből származó kétségbeesés motorját a teljesítmény irreális szinten való növelésére használják.

Tanulmányom további célja, hogy a munkahelyek terén fellépő óriási fluktuáció okát megfejtse, különösen, hogy a változás mértéke sosem párosul minőségi előremozdulással; illetve ezzel kapcsolatban rávilágítson, milyen kényszerítő mechanizmusok determinálják a migránsok kitörésének lehetőségeit, ezek hogyan érvényesülnek a munkaerőpiacon, és hogyan jelennek meg mikro-, mezo- és makroszinten.

Adataim forrása kétéves terepmunkám (2014–2016), amelynek időszakában kiterjedt kapcsolathálózatot építettem ki, melyben tudatos vállalás, illetve – magam is résztvevőként – a migráns lét megéléséből fakadó kényszerek éppúgy közrejátszottak. Ez a kapcsolatrendszer több területről származik:

1. Egy állásközvetítőn keresztül egy hónapon át minden este – az állandó reggeles műszakom mellett – másik munkahelyre kértem magam. Ez egyrészt kulcsfontosságúvá vált a munkaközvetítők működési mechanizmusának feltérképezésében és megértésében, másrészt mivel a magyar munkaerő mindenhol nagy számban képviseltette magát, megszólítva és beszélgetve őket elvezetett a lehetséges témák kirajzolódásához, majd kikristályosodásához.

2. Főállású munkahelyet négyszer váltottam – ezzel a szokásos fluktuációnak csak az alsóbb szintjét ütve meg –, lehetőséget nyerve újabb kapcsolatteremtésre magyarokkal.

3. Ha az aktuális élethelyzet úgy hozta, úgymond „vadidegenekkel” is igyekeztem interakcióba keveredni, s akár rövid beszélgetés után is interjúra felkérni őket, különösen, hogy a már említett kapcsolatrendszerek szinte kizárólag a vendéglátás- és szállodaipar területéről szállítottak interjúalanyokat.

A kutatás egyik alappilléret egy széles körű adatfelvétel szolgáltatta: két év alatt 30 mélyinterjút készítettem, nemek arányában fele-fele (15 nő/15 férfi) megoszlásban, korosztályilag 20-tól 59 évesig. Az interjúalanyok összetétele rendkívül heterogén képet mutat: az adatközlők más tanulmányi és vagyoni helyzettel, családi háttérrel, származási lakókörnyezettel, világnézettel, vallási hovatartozással és politikai beállítottsággal rendelkeznek; ugyanakkor összeköti őket nemzeti hovatartozásuk és a döntés, melyet mindannyian meghoztak, hogy szülőhazájukon kívül próbálnak helytállni, vállalva a migránslétet s a belőle fakadó helyzetek megélését és kezelését.

Egy interjú készítésekor pedig, annak típusát tekintve, kétféle technikát ötvöztem:

1. Félig strukturált mélyinterjúk révén igyekeztem betekintést nyerni az alanyok mindennapi világába, hogy miként szemlélik a világot, milyen tapasztalatokkal rendelkeznek, milyen problémákkal néznek szembe, azaz milyen társadalmi valóság tárul fel gondolataikból és interpretációikból, és ehhez járultak az adatok az alanyok státusáról, jövedelméről, iskolázottságáról, etnikumáról, koráról.

2. Ezt kombináltam az életútinterjú típusával, mely egy személy sorsát, életének alapvető állomásait, erkölcsi és kulturális rendszerét, viselkedési mintáit és meghozott döntéseit jeleníti meg. Tettem mindezt annak érdekében, hogy folyamatában lássam egyrésről magának a személyiségnek a formálódását (hiszen sokan lehetnek ugyanabban az érzelmi/egzisztenciális szituációban, mégsem lépnek ki belőle egy kockázatvállalási stratégiával), másrésről azon kulcsfontosságú események sorozatát, melyek a döntéshozatali folyamat elemét képezték és végül a szülőházaja – időleges vagy végleges – elhagyására vezették.

A kutatás másik alappilléreként a résztvevő megfigyelés módszerét követve a közösség mindennapjait tanulmányoztam. Mivel ennek a közegnek magam is részese voltam – kvázi a kutató, mint a kutatók egyikének lencséjén keresztül szemléltem ezt a világot –, a résztvevő megfigyelések gazdagsága túlmutat a vele párhuzamosan készített 30 mélyinterjú keretén. A közösség aktív tagjaként nemcsak elsajátíthattam az ő szemszögükből való látásmódot (egyrészt, ahogy ők látják a környezetüket, illetve ahogy környezetük tekint rájuk), hanem személyesen is megtapasztalhattam és átélhettem a munkájukból adódó fizikai/lelki terheket; továbbá átláthattam a londoni munkaerőpiac működését, annak mechanizmusait, belső normarendszerét s az általa generált konfliktusok sokaságát. Ezek az eltérő módon gyűjtött adatok kiegészítették, mélyítették és árnyalták egymást, lehetővé téve az eredmények egymásra vonatkoztatva történő kölcsönös korrekciós rendszerét, egyensúlyozva az émikus-étikus tapasztalásmódok között.

### *Szakirodalom*

A munkaerő-közvetítő ügynökségek kulcsszerepet töltenek be a migránsok munkaerőpiacra való kerülésében.<sup>11</sup> Mivel végzettségtől függetlenül mindenkit az alsó szektorba transzportálnak, ezért

jellemző, hogy a brit munkaerőpiacra való belépéskor jelentős alulfoglalkoztatás tapasztalható.<sup>12</sup> Ezek a gomba módjára szaporodó munkaerő-közvetítő ügynökségek folyamatos mozgásban tartják a migrációs gépezetet, különösen a limitált nyelvi tudással rendelkezők körében.<sup>13</sup> Osztály, bőrszín és nyelvtudás hiánya kombinálva a szegényes munkakörülményekkel, hosszú és szabályozatlan munkaórákkal, alacsony fizetéssel és előléptetés terén diszkriminatív kilátásokkal – mindezek azonnali szegregációra kényszerítik a migránsokat.<sup>14</sup> A londoni munkaképes korú lakosság 35%-a külföldi születésű, az alacsony pozíciókon belül pedig 46%-os az arányuk.<sup>15</sup> A személyes kapcsolathálózatokon keresztül elnyert állások száma szignifikáns, gyakran etnikai koncentrációhoz vezetve bizonyos munkakörökön belül.<sup>16</sup>

A kutatók egy nemzetközi hotellánc egy londoni egységét vizsgálva kevesebb, mint 10%-nyi brit születésű alkalmazottat találtak az adott szálloda 285 dolgozója között. Magát a munkavégzést tekintve, különösen a konyhai és szobalányi dolgozók vonatkozásában, a tradicionális szolgálkhoz (cselédkehez)/kiszolgáló személyzethez hasonlítják, akiknek láthatatlanság az osztályrészük, s nem érdemelnek méltóságot és tiszteletet.<sup>17</sup>

A hotelek mint szolgáltatásalapú gazdaságok, ideális helyszínt nyújtanak a hiper-kizsákmányoláshoz.<sup>18</sup> A globális városok hoteljei jellemzően átmeneti migráns munkarőt használnak alacsony bérezés és flexibilis (más néven kizsákmányoló) munkaszerződések mellett.<sup>19</sup> London most már valóságosan függ ezektől a munkásoktól, akik a világ minden tájáról érkeznek, s akiket bármikor felvehetnek, kirúghatnak és deportálhatnak – a lényeg, hogy az éppen aktuális szükségleteknek megfeleljenek a társadalmi reprodukció figyelembevételének teljes mellőzésével.<sup>20</sup>

Míg Arango szerint a migránsok „kicsivel több, mint passzív gyalogok a nagyhatalmak játékában”,<sup>21</sup> addig Cohen egyenesen „új rabszolgákról” beszél, akik a kapitalizmus támasztotta fáradhatatlan követelményrendszer kizsákmányoltjai.<sup>22</sup>

Az a társadalmi átalakulás, melybe az utóbbi években a migrációs folyamatok beágyazódnak, nagyrészt a globális munkaerőpiac újrendeződését jelenti. Az újrendeződés gazdasági deregulációkban és olyan új foglalkoztatási gyakorlatokban nyilvánul meg, mint az alvállalkozói vagy átmeneti foglalkoztatás, illetve az alkalmi munka széles körű elterjedése.<sup>23</sup> Londonban a növekvő munkahelyek száma a bizonytalanság jegyeit hordozza magán, hiszen egyben a versenyt is

növeli az alacsony szintű szektorban, létrehozva ezzel „a kívánatosság hierarchiáját a gazdasági migráns kategóriáján belül.”<sup>24</sup>

A sikeres munkaközvetítők óriás létszámú munkaerőt használnak alkalmi munkaszerződésekkel, igazodva a megrendelő flexibilis igényeihez,<sup>25</sup> ahol a munkára hívás gyakran csak órákkal a kezdés előtt történik, készenléti állapotot igényelve a dolgozótól.<sup>26</sup>

A migránsokat különösen erősen beszívja a prekárius munka világa, ahol a bizonytalanság intenzifikálása folyik posztfordista késő-kapitalista körülmények között.<sup>27</sup>

Lényegét tekintve a középosztály újragondolása zajlik a munkaerőpiac osztályformáló folyamatán mint kizsákmányoláson keresztül.<sup>28</sup> Standing egyenesen úgy beszél a prekáriusokról, „mint az éppen alakulóban lévő osztály”<sup>29</sup>-ről.

Ezek a prekárius (ingatag) munkalehetőségek kéz a kézben járnak a szereplők alacsony egyesülési és érdekvédelmi képességeivel, nem is beszélve a munkahelyi kondícióikra való gyenge befolyásukról. Munkahelyükön jellemzően minimális támogatást élveznek, előléptetés terén diszkriminálják őket, ugyanakkor nagy munkaintenzitást várnak el tőlük.<sup>30</sup>

Ezek a migránsok által elfoglalt, instabil állások alig adnak értelmet az életüknek, mert alulfizetettek, fizikálisan megterhelők és túl sok követelményt támasztanak, beleértve a rendszeres túlórákat is.<sup>31</sup> Ráadásul sokkal inkább zsákutcához vezetnek, semmint ugródeszkaként szolgálnának a teljes munkaidejű, stabil állásokhoz.<sup>32</sup> Ezen túl általánosságban összekapcsolódnak az eseti ki nem fizetésekkel, hosszú és rendezetlen munkaórákkal, igazságtalan elbocsátásokkal.<sup>33</sup> Nem kapnak beteg-, illetve szülési szabadságot, ahogy nyugdíjat sem.<sup>34</sup> Mindemellett sokszor munkahelyi kondícióik sem felelnek meg a biztonsági előírásoknak.<sup>35</sup>

A prekárius munkásságba azok is beletartoznak, akik kívánják a teljes állással járó biztonságot, juttatásokat és előnyöket. Nemzetközi tanulmányok szólnak arról, hogy ezek az „önkéntelen átmeneti dolgozók”<sup>36</sup> mennyire nem az egyén szabad választásaként kerülnek az előzőekben vázolt helyzetbe, s utóbbi milyen káros hatással van magukra a dolgozókra és mennyire befolyásolja az elégedettség mértékét.<sup>37</sup>

Wills és társai szerint ha „az alvállalkozás most a foglalkoztatás paradigmatis formája a világban, a migráns maga a világ paradigmatis dolgozója.”<sup>38</sup> Mások „nem sztenderd vagy atipikus munkaadói szerződésekről” beszélnek.<sup>39</sup>

A londoni munkaerőpiac élsportolókat megszegyenítő teljesítményt vár el dolgozóitól, melyet rossz bánásmóddal és kiszámíthatatlan jövedelemmel párosít, állandó munkahelyváltásra készítve ezzel a magyar migránsokat.

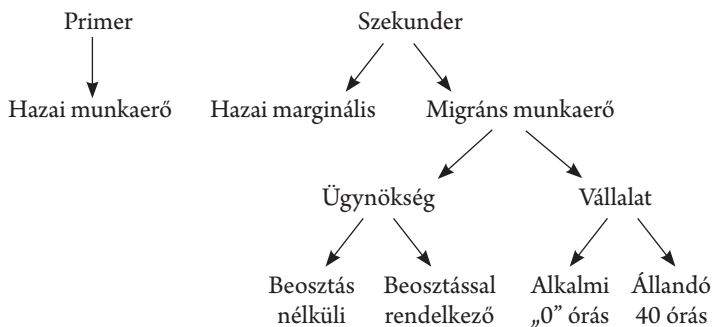
„Ott voltam egy évet, kb. 80 munkatársam jött és ment, ebből a nagy része, mint a vietnámi háborúba, ott volt szerintem ilyen arány, hogy az első két hétben estek ki a legtöbben.” (20 éves nő)

Ráadásul a diplomások nagyarányú jelenléte mellett az alulfoglalkoztatás mértéke kutatásom alapján kimagasló, a magasan kvalifikált munkavállalók ugyanazokat az állásokat töltik be külföldön, mint a középfokú, vagy épp végzettség nélküli migránsok, és évekkal a kivándorlás után is alacsony szintű munkakörökben dolgoznak (lásd még<sup>40</sup>).

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

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

A szekunder munkaerőpiacon való elhelyezkedés ráadásul további alkategóriákra bomlik, vagyis a migránsok négyféle foglalkoztatási típusban találhatják magukat: ügynökség által foglalkoztatott munkás; ügynökség által foglalkoztatott, de a közvetített helyen beosztással rendelkező személy; közvetlenül a céggel szerződött, alkalmi munkavállaló (nulla órás szerződés); cég alkalmazásában álló, teljes állású dolgozó (40 órás szerződés).



Az egyes fokozatok minősége, az azokból fakadó óriási rangbeli különbségek úgy érvényesülnek, hogy a dolgozó mindvégig ugyanabban az alacsony kvalitást igénylő munkakörben dolgozik, nincs feljebb lépés a munkavégzés terén, pusztán a létbiztonsághoz vezető út van kiköveztve egy jogi és gazdasági értelemben vett teljes értékű álláshoz. Addig viszont a munkavállalókat olyan szerződések mentén alkalmazzák – egyben hierarchiába is besorolják –, melyek a jog által biztosítanak jogfosztottságot, és ez igaz nemcsak munkaközvetítő ügynökséggel, hanem közvetlenül a munkaadóval létesülő atipikus szerződések esetén is. Utóbbiak egyaránt szerepet játszanak a gazdasági migránsok közötti versenyhelyzet generálásában és a kizsákmányolás antropológiájában.

### *Mikroszint*

Az alacsony szintű szektor három síkon is destruktívan hat: fizikailag irreális teljesítményre kényszerítik, mentálisan konstans rossz bánásmóddal terhelik, egzisztenciálisan pedig ellehetetlenítik a dolgozókat. Így testben, lélekben és gazdasági értelemben is egyaránt kikészítik az amúgy is kiszolgáltatott embertömegeket, akiknek sérülékenységét manipulatív módszerekkel kiaknázva profitmaximalizálásra törekednek.

„– Fizikailag mennyire leterhelő ez a munka?

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

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

A férfiak és nők aránya kiegyenlített ebben a csoportban, csakúgy, mint az egész migráns populációban. Miként a velük való bánásmód, úgy a rájuk mért teherviselés terén sincs nemi alapú megkülönböztetés: a teljesítőképeség végletekig való fokozásában igyekeznek minden emberrel legalább két embert igénylő munkamennyiséget elvégeztetni. Mikor valakin mégis úgy látszik, hogy elérték fizikai teljesítőképesége határára, a felügyelők – akár az olimpiára felkészítő edzők – üvöltve próbálják nagyobb sebességre bírni a dolgozót.

„Úgy van megszervezve minden munkafolyamat, hogy a gépek, amik vannak, azoknak van egy sebessége. Na, azt próbálják a végtelenségig

fokozni, hogy már ember nem tudja tartani, azt a tempót. Ezt úgy próbálják meg egyensúlyozni, hogy ott kiabálnak az emberrel a kis főnökök. Egyfolytában ezt lehet hallani, hogy „put, put, put, put, put, put it; push, push, push, push, push” ja meg a „quick, quick, quick.” (42 éves férfi)

„Én még olyan embert nem láttam, mint a főnökömet. Olyan szinten, szó szerint már elkezdtem félni tőle, így őrjögött. Őrjögött, semmi nem volt jó neki, ott tényleg kihajtották az emberből a lelket is.” (31 éves nő)

Ezekkel a feltételekkel csak a kiszolgáltatott emberek hajlandók dolgozni, de az őket ért igazságtalanság és bánásmód miatt még így is hatalmas a fluktuáció. A folytonos cserélődés viszont a munkaerővel szemben támasztott követelményrendszer módosításához vezetett, vagyis a nyelvtudás bemeneti szintjének csökkenéséhez, majd végleges eltűnéséhez.

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

– Miért kell megtartani azokat, akik nem beszélnek angolul?

– Mert aki beszél angolul, az eljön ide, szerez 1-2 hónap tapasztalatot és le is lép egy jobb helyre, hogy jobban tudja hasznosítani, ha már beszél angolul.” (33 éves nő)

A fluktuáció növekedésével párhuzamosan a minőség lejjebb adása csak erősíti a munkaadó hatalmát, mégpedig a munkavállalók kiszolgáltatottsága által, ugyanis előbbi éppen emiatt teheti meg, hogy teljesítményköveteléseit rossz bánásmóddal, esetleg diszkriminációval párosítva tovább fokozza. Ez pedig nem csupán azért destruktív, mert az alany kommunikációs képességek híján nem lesz képes kiszabadulni ebből a körből, hanem mert az őt ért igazságtalanságok ellen nem lesz képes fellépni, tűrésre lesz kárhóztatva, a visszafojtott méreg, keserűség és düh pedig belülről fogja emészteni.

„– Hogy bánt veled?

– Én voltam a bokszzsákja. Rajtam vezette le a feszültségét, ugye azzal is visszaélt, hogy nem beszélek angolul, nem tudok visszabeszélni,

rá vagyok kényszerítve erre a helyzetre, hogy rajtam vezethesse le a feszültségét.” (25 éves férfi)

A meglévő csapdahelyzetet csak elmélyíti, hogy a munkavállalóknak hamar szembesülniük kell azzal: eredeti elgondolásuk, miszerint azért indulhatnak útnak Londonba az angol nyelv ismerete nélkül, mert azt ott majd gyorsan megtanulják, sajnos naivnak bizonyul. Nem számolnak azzal, hogy az angolok az alacsony szintű szektorból mára teljességgel kivonultak, így nem lesz anyanyelvi közeg, melyben a nyelvi-kommunikációs készségeket elsajátíthatnák.

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

Kommunikáció híján pedig olyan munkakörökre lesznek determiálva, ahol a hozzájuk hasonló, nyelvtudás nélküli migránsok dolgoznak, így a nyelvi képességeket nem lesz kitől eltanulni.

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

Ezzel le is zárul a csapda fedele, hiszen ezek a munkakörök fizikailag oly’ mértékű erőfeszítéseket igényelnek, amelyek mellett szellemi tevékenységekre egész egyszerűen nem marad fölös energia. (Ahogy

a párkapcsolati és egyéb társas viszonyok is perifériára szorulnak a mindennapi túlélés mellett, többséggé növelve ezzel az egyedülállók számarányát). Ráadásul ez ügyben a munkaadók részéről sem érkezik érdemi nyomás. A bátrabb munkavállalók, akik elmerészkedve egy állásinterjúra azt tapasztalják, hogy bár sem megérteni, sem megválaszolni nem tudták a kérdéseket, mindez mégsem vetett gátat alkalmazásuknak. Sőt, eggyel még tovább is lépve, az sem befolyásolta negatívan a munkavégzésüket, ha frontális munkakörökben nem tudtak válaszolni a vevői kérdésekre.

Ehhez társul végezetül az a dolgozói felfedezés, hogy bizonyos munkakörökben bizony akkora mértékű nemzetiségi koncentráció alakul ki, a mindennapokban annyi magyarral fog együtt dolgozni, hogy még arra sem kell majd tényleges erőfeszítéseket tennie, hogy legalább más, idegen országok angolul szintén nem kommunikáló állampolgáraival kelljen beszélgetésbe elegyednie.

„– Mesélj, légy szíves az első munkahelyedről!

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

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

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

### *Mezoszint*

Mivel a migráció hatalmas költségvonzattal jár, a dolgozók – végzettségtől és nyelvtudástól függetlenül – arra vannak presszionálva,

hogy a lehető legrövidebb időn belül elhelyezkedjenek, ez pedig a munkaközvetítő ügynökségek szolgálatainak igénybevételére fogja sarkallni őket, kulcspozícióhoz juttatva ezáltal az ügynökségeket a bevándorlók munkaerőpiacra való elhelyezésében.

Ezzel létrejön egy háromszereplős fordított háromszög, melynek kettő felső sarkán a két fő gazdasági szereplő, az ügynökség és a munkaadó helyezkedik el, míg legalul találjuk a munkavállalót. Ez persze rögtön behatárolja a pozíciókat is, hiszen ebben a struktúrában mindenkinek más az érdeke. Ám míg a legalul lévő munkavállaló a két fentről rátelepedő hatalom kiszolgálója, s egyéni érdeke alapján szemben áll velük, addig a két gazdasági szereplő, noha farkasszemet néznek egymással, mégis azonos hatalmi pozíciót vesznek fel, így az együttműködésük során kölcsönösen tudnak nyereszkeskedni a másikon. De tevékenységüknek mi a valódi indítéka?

A munkaadók az olyan posztokra, ahol nagyszámú munkaerőre van szükség s a dolgozók hagyományosan gyorsan cserélődnek – kímélve saját személyzeti osztályát –, ügynökség által közvetített dolgozókat alkalmaznak, így a teljes vállalkozói szabadságérzet mellett korlátlan munkaerő áll rendelkezésükre, ráadásul abszolút flexibilis kondíciókkal. Mindeközben az ügynökség busás hasznot tesz zsebre minden egyes kiközvetített munkavállalójának ledolgozott óraszámát. Kettejük gyümölcsöző összefogása két ponton siklik ki, s mindkettő a dolgozóra nézve jár végzetes következményekkel. A munkaadó idejekorán realizálja, hogy az efféle flexibilis dolgozóknak tulajdonképpen jóval magasabb a költséghányada – fedezendő a közvetítő hasznát –, mint a saját alkalmazásban lévő munkavállalóké, ezért igyekszik rájuk akkora terhet rakni, s azt olyan rövid időegység alatt elvégeztetni, amennyire csak lehetséges. A közvetítő pedig saját versenyképességét kívánja biztosítani, vagyis minél nagyobb munkavállalói állománnyal kell rendelkezni ahhoz, hogy a munkaadótól hullámzóan érkező mennyiségi megrendelést teljesíteni tudja, bármekkora legyen is az.

Ezzel harapófogóba kerül az egy emberre kiadható munkaórák száma. Egyrészt a munkaadónak az az érdeke, hogy a kisegítő dolgozót minél rövidebb ideig foglalkoztassa, másrészt a közvetítő egyre több embert vesz fel, s ennek nyomán a meglévő, lecsökkent óraszám is egyre több ember között oszlik el.

Vagyis a két gazdasági főszereplőnek nem csak azt kell elérnie, hogy egy teljes „emberhadsereg” álljon sorba alulfizetett, fizikailag extrém módon megterhelő, diszkriminációval sújtott, alacsony szintű állásokért, mindezt ráadásul úgy kell intézniük, hogy az egyébként

is kiszolgáltatott munkavállalók még a totális létbizonytalanságot is elfogadják, hiszen megfelelő munkaóra nélkül gazdasági sérülékenységük garantált. Ehhez egy manipulációs módszert használnak, melynek célja a bizonytalanság permanens állandósítása. Ennek jegyében az ügynökségnél már a dolgozók belépésekor kezdetét veszi a hatalomdemonstráció azáltal, hogy „fentről” megmutatják a munkavállalóknak: a munkaelosztás privilégiuma az ő kezükben van, s a behódolás (megalázkodás) az első lépés afelé, hogy a döntéshozók munkát adjanak nekik.

A jelölttől állandó, feszült készenlélet igényelnek, akár egy olimpikontól, aki a startvonalon állva várja, hogy a pisztoly eldördüljön. A „játékra” való hívás azonban sokáig elmarad, a „versenyző” pedig vár, ül, áll, jelen van, szinte ott él az irodában, csak hogy a döntéshozók is lássák, mennyire erős a munka iránti vágya. Mindeközben a közvetítő alkalmazottai levegőnek nézik, hozzá se szólnak, eszükben sincs bármiféle kilátással kecsegtetni. Így a munkakereső egyre elkeseredettebben konstatálja nemcsak az idő múlását és vele párhuzamosan anyagi forrásai gyors apadását, de még aktív tanúja is a folyamatos toborzásnak, ami veszélyezteti mielőbbi munkába állását.

„Jelentkeztem erre az állásra, és attól kezdve elkezdődött ez a, úgy hívják itten a magyarok ezt a munkakört, hogy „agency-zés”, mert hogy az ember egy ilyen ügynökségnél kezd és az első napokban ott vár, hogy kapjon állást. Ott kell szerepelni, egyfolytában ott megjelenni, leülni bent, várni, hogy kapjon munkát, és hogyha már valakit 3-4-szer látnak, akkor előbb utóbb csak adnak neki munkát. Tényleg azt kell mutatni, hogy készen áll az ember és várja a melót.” (42 éves férfi)

Mikor a jelölt már elérte a kétségbeesés határát, az ügynökség végre elérkezettnek látja az időt, hogy továbbengedje őt a következő szintre, s kiközvetítik a munkaadóhoz, ahol a kálváriája kezdődik előlről. Kiderül ugyanis, hogy a munkára jelentkezők száma meghaladja a ténylegesen szükséges létszámot. Újra kezdődik az idegőrlő várakozás, a tettekézség demonstrálása, a munkáért folyó pszichikai hadviselés, s ezen a ponton a munkavállaló gazdasági sérülékenysége olyan kritikus állapotba kerül, hogy az áhított munkaórák elnyerése már hús-vér egzisztenciális kérdéssé redukálódik. Épp ezért a megalázkodás foka ezredrangú kérdéssé szűkül, a túlélés ösztöne felülírja az önérzetet, itt a lét a tét, s ha a munkaadó kapui a kitaráson keresztül nyílnak meg, akkor azt kell fenntartani a végletekig.

„A második, harmadik napokra pedig az történt, hogy odamentem, de nem vittek be. Úgy történik ez, hogy az agency-s dolgozók, azok megérkeznek 6:30-ra, 6:45-re, a munkahelyre, átöltöznek. Megérkeznek az agency-s dolgozók és a saját és régi agency-s dolgozók, akik már az állandó csapathoz tartoznak, azok 7 órára beözönlenek, elfoglalják a helyüket. Ott van az, hogy pótolni kell a létszámot. Kijön a supervisor. Még nem tudtam, hogy mit jelent a supervisor. Én rabszolga hajcsárnak hívom őket. Ez a legmegfelelőbb a munkakörükre. Az kijön, hiszen »felügyelőt« jelent, ha jól tudom. Az jön, számolgatja, hogy a folyosón hány ember áll. Aztán bemegy, ott is számolgat. Látszik, hogy nagyon matekol fejben. Kijön megint és nagy felelősségteljesen kiválaszt néhány embert. Azokkal elrohan és a többi vár odakint. Várja, hogy bevigyék dolgozni. Amikor bevisz dolgozni, onnantól számít a munkaidő. Hiába mentél oda 6:45-re, 7 órára, vagy 6:30-ra, ha téged negyedkor, vagy fél 8-kor visz be, akkor attól kezdve számít a műszak. Engem volt, hogy fél 10-kor vitt be dolgozni.

– Hányan vagytok ott?

– Hányan ... változó. Van, amikor sok embert kolompolnak össze, és akkor ott van 16-20 ember. Akkor annak nincsen munkája, várakozik, ácsorog. Van, mikor kijön a főnök és mondja, hogy már nem tud több embernek munkát adni és „have a nice day” van. Tehát elköszön szépen és jó pihenést kíván. Nagyon jó a pihenés, ha az ember 6:30-ra megérkezik a munkahelyére és akkor nem foglalkoztatják, hanem mehet haza.

– Végig így zajlott, ez a kiválasztási folyamat? Összetrombitálnak x számú embert reggelre és akkor abból csak párat engednek be?

– Legtöbbször igen.

– Ezt milyennek érzed? Hogy éled meg?

Már közömbössé váltam. Az elején rohadtul megalázónak tartottam.”  
(42 éves férfi)

Ezen a ponton érzi úgy a munkaadó, a próbatételek olyan pszichés állapotba helyezték az alanyt, hogy a startpisztoly eldördülhet: képes lesz úgy dolgozni, olyan teljesítményt produkálni, olyan bánásmódot eltűrni, melyek messze felülmúlják korábbi határait.

A közvetítő-munkavállaló kapcsolat a későbbiekben is folyamatosan problémákkal terhelt, méghozzá több síkon is. Először is elvárják, hogy a heti munkaelosztás napján – mikor a cégek leadják megrendeléseiket az ügynökség felé –, a dolgozók továbbra is megjelenjenek az irodában, még mindig a munkaórák iránti vágyuk és megőrzött készenléti állapotuk vizuális demonstrálására. A „jutalom”

sokszor kiábrándító, a munkavállalók nem kapnak elég munkaórát ahhoz, hogy létfenntartásuk biztosítva legyen. Habár „vigaszdíjuk” is adódhat, amikor a szabadnapjukon telefonhívás érkezik az ügynökségtől egy éppen megnyíló, azonnali jelleggel kezdődő munkavégzésre. Mivel a dolgozók amúgy is szorult pénzügyi helyzetben vannak, nem utasíthatják vissza ezeket a felkéréseket, de nem is merik, hiszen az ilyesmi megtorlással jár a közvetítő részéről. Például figyelembe veszik az esetleges elutasítást a következő heti beosztás kialakításakor.

„Az ügynökségben is úgy kezelik az embert, mint egy kutyát, szó szerint. Mert, ha a főnökasszony felhív, hogy akkor most állj fel, és menned kell, akkor neked menned kell, vagy legközelebb nem kapsz melót. Tehát nem gondolom, hogy fair játék, de nem tudunk vele mit kezdeni, mert a munka meg kell. A munkát pedig, aki adja, az ő. Sajnos.” (22 éves nő)

Ezenfelül a könyvelés éppolyan „flexibilis”, mint a dolgozóktól elvárt viselkedés, s a tételek – ebben az esetben is – a közvetítő előnyére és érdekében változnak. Általánosnak mondható a munkaórák, a beteg- és egyéb szabadságok, különféle juttatások ki nem fizetése. A jog- és érdekérvényesítés csatornáit, a szociális védőháló rendkívül szűkek, a migránsoknak sem tudásuk, sem bátorságuk, sem pedig nyelvi készségük nincs önmaguk hathatós védelmére. Épp emiatt válhatott bevett gyakorlattá a kiszolgáltatott emberi helyzetekkel való visszaélés.

„Sok stressz ért minket az ügynökség miatt. Ez román ügynökség. Egyfolytában lenyúltak pénzzel. Tehát mindig-mindig. Úgy hogy egyfolytában menni kellett, követelni, fenyegető levelet kellett nekik írni, fizessék ki. Csálnak, csálnak egyfolytában. Engem rettenetesen bosszantott, hogy én teljesítménybérbe vagyok. Amennyi szobát takarítok, annyit fizetnek. Akkor, ha most elcsálnak egy órát, az azt jelenti, hogy két szobát tökéletesen ingyen takarítottam ki. És rendkívül bosszantott, hogy ha nem fizettek ki. Komplet napokat nem fizettek ki. A holiday-t nem fizették ki.” (33 éves nő)

A munkaórák száma a munkaadó részéről is abszolút rugalmasságot élvez, és nem ró rá semmiféle kötelezettséget, hogy elviekben a dolgozókat aznapra hány órára rendelte, mert kedve szerint felére

csökkentheti a munkaidőt, de akár meg is duplázhatja azt. Így teljesen abszurd, minden tervezést nélkülöző rendszerbe kényszerítik a dolgozókat, akiknek még ahhoz sincs joguk, hogy tudják, aznap rövid vagy végtelen hosszú műszakban dolgoznak majd, azon a héten kevés, vagy ellenkezőleg, túl sok órájuk lesz. De az abszolút bizonytalanság közepette egyvalami mégis biztos: a munkaelosztás mindig olyan metódus mentén történik, hogy a munkavállaló a legnagyobb leterheltséget jelentő időszakban, a lehető legkevesebb létszámban, a legrövidebb idő alatt végezze el a munkát. Így tudják akár egy rövid műszak alatt is teljesen kizsigerelni a dolgozót.

Mivel a dolgozónak nincs állandó helye, mindig új cégekkel, főnökökkel, kollégákkal kell megismerkednie, új rendszerekbe integrálódnia, új helyeken kiismernie magát. S a feljebbvalói elvárás szerint tegye mindezt úgy, hogy személyes hatékonysága haladja meg az elvárható maximumot, miközben a cég saját alkalmazottai – akik maguk is migránsok – ugráltatják, kihasználják és diszkriminálják őt. Utóbbit csak másodsorban nemzetiségi alapon, sokkal inkább ügynökséges státusára való tekintettel kell elszenvednie, mivel foglalkoztatásának formája hierarchiát épít közte és a munkaadóval közvetlenül szerződött dolgozók között, noha mindannyiukat ugyanabban a munkakörben alkalmazták.

„Egy agency legnehezebb feladata elfogadni azt, hogy ő egy agency. Lehet, hogy lesz munkája a következő héten, lehet, hogy nem. Őt küldik ki valahova, ahol kevés az ember, és őt zavarják haza, onnan ahol sok van.” (29 éves nő)

A főnökök gondolkodásmódját is hasonló felfogás jellemzi, hiszen nem tudják sem becsülni, sem pedig tisztelni ezeket a migráns háttérű embereket. Éppen a státusuk miatt gondolják róluk, hogy aki ilyen feltételek mentén hajlandó dolgozni, az csakis ostoba lehet. Ehhez az alapgondolathoz aztán a megfelelő bánásmódot társítják.

„Nagyjából minden főnök egy aluliskolázott, tahó senkinek gondolja az agency-t. Ebből kifolyólag nem is várhatja el az ember azt a bánásmódot, amit megszokott. Mint agency, komikus helyzetekkel is találkozhatunk, például, pénzfeldobással döntenek el két agency között, hogy melyikükre van szükség, tehát tökéletesen mindegy a személyiséged.” (29 éves nő)

Az ügynökségen keresztüli munkavállalással tehát mindig együtt jár a kétes, bizonytalan, ingatag, kiszámíthatatlan életmód, ami gyengévé és sebezhetővé teszi a migránsokat mind gazdasági, mind pszichés értelemben.

„Számomra az agency life olyan, mint egy modern »emberkereskedelem«. Embereket rendelnek ahhoz, hogy az étel ki legyen szállítva az asztalokra, illetve hogy a hotel dolgozóinak az életét megkönnyítsék, ha egy nagyobb rendezvényt tartanak, de azontúl, hogy ezt a munkát elvégzik, semmi egyéb jogokat nem élveznek. Ebből következik, hogy a hotelben dolgozó már szerződéses munkavállalónak számít az agency-sel szemben, mert az agency csak egy kiegészítő személy.”  
(29 éves nő)

Alárendelt pozíciójában a munkavállaló teljesen a közvetítő/munkaadó kényének van kiszolgáltatva, miközben migráns státusa és nyelvi-kommunikációs képességeinek hiánya amúgy is védtelen pozícióba kényszerítette. Ezt a sérülékeny állapotot használja és aknázza ki a történet két gazdasági főszereplője, akik a dolgozói kétségbeesés érzelmi hajtóerejét használják a teljesítmény fokozására és a profit maximalizálására.

A migráns lét tehát az alacsony szintű szektorban – akár ugyanazon munkakör végzésén belül is – négyfokozatú hierarchiára osztódik. Ennek a mesterséges ranglétrának minden egyes fokozata egy lépéssel közelebb visz az áhított létbiztonságot jelképező 40 órás munkaszerződés felé.

A legalacsonyabb szinten a dolgozónak az ügynökséggel van szerződése, ami gyakorlatilag egyik felet sem kötelezi tényleges munkavégzésre. A jelentkező csupán regisztrál, az ügynökség pedig vagy kiközvetíti munkára, vagy nem. A jelentkező pedig ugyanúgy járhat el, elfogadhatja a neki felajánlott munkát, vagy nem. Az elviekben meglévő egyensúly azért borul fel, mert a jelentkező dolgozni szeretne, méghozzá olyan óraszámban, ami egyrészt fedezi megélhetését, másrészt – ideális esetben – megtakarításokat tesz számára lehetővé, a gazdasági migráció eredeti célja szerint.

A második fokon a dolgozó már egygel jobb helyzetbe kerül – habár továbbra is a közvetítővel áll szerződésben –, hiszen az egyik cég, ahová kiközvetítik, a gyakran cserélődő kisegítők között tulajdonképpen „állandóra” rakja be, vagyis munkabeosztásában ugyanúgy feltünteteti, mint a saját dolgozóit. Ezzel persze a köztük lévő jogi viszony mit sem

változik, tehát a dolgozó továbbra is az ügynökségtől kapja a fizetését. Viszont legalább innentől fogva munkaóráinak száma nem a közvetítő önkényétől függ.

A harmadik fokon a dolgozó egy cég alkalmazásában áll nulla órás szerződéssel. Utóbbi ugyan szélesebb jogokat biztosít számára, pozíciói mindenképp erősödnek, ellenben a legfontosabb, a létfenntartás kérdésében helyzete még mindig bizonytalannak számít, hiszen nincs fix óraszám. Vagyis a munkaadóknak – akárcsak az ügynökségeknek – biztosítják, hogy az ő kényük-kedvük szerint történjen a munkaelosztás, még ha közvetlenül velük is szerződik a munkavállaló.

„Nullaórás szerződésnél nincsen garantálva az, hogy én egy héten hány órát dolgozhatok. Ők azt akarják, hogy ha adnak 10 órát, akkor 10 órát, ha 40 órát, akkor 40 órát. Ez a probléma ezzel. Nincs meg az a garantált óraszám, ami a megélhetéshez kell. Hanem annyit adnak, amennyit ők akarnak.” (36 éves férfi)

A munkavállaló kizárólag a negyedik fokon kerül jogi és gazdasági biztonságba, amikor a cég teljes állást jelentő, azaz heti 40 órás szerződésben alkalmazza őt.

Ha ezen négylépcsős pályát valaki bejárja, lelkét a siker megnyugtató érzete hatja át. Hisz bármily abszurdan is hangozzék, mindez tényleg komoly teljesítménynek számít. Amennyiben ugyanis valaki ebben a rendszerben teljesíteni képes az előzőekben részletezett előrelépési fokokat, már sokat letett az asztalra. Igaz ez akkor is, ha az illető még mindig az alacsony szektor valamely állásában dolgozik. Büszkeség és elégedettség önti el, a többi migráns fölé pozicionálja magát, s valóban, az újonnan érkezettek úgy tekintenek rá, mint egy befutott emberre, mivel a kezdeti, megaláztatásokkal terhelt stációból szemlélve ez csak egy távoli, vágyott állapot. Ebben a mesterségesen teremtett, groteszk világban pedig sem a „befutottak” büszkesége, sem az újonnan jövők csodálata nem hat bizarr elemként. Legalábbis ebben a világban nem.

### *Makroszint*

Sassen<sup>41</sup> „globális városai” – London, New York és Tokió szolgálva archetípusként – egy gazdasági újrastrukturálási időszakot követően kulcspozíciókat szereztek maguknak a világversenyben, a manufaktú-

róló átterve a finanszírozásra és üzleti szolgáltatásra, illetve ezek köré céges főhadiszállásokat és üzleti központokat építve. Mindez óriási jövedelemhez és foglalkoztatási polarizációhoz vezetett, a hatalmi felépítmény tetején és annak legalján is abszolút növekedést produkálva, míg a középtájék úgyszólván „kiesett”. A társadalmi struktúra innentől magas és nagyon alacsony jövedelmi szegmensekre tagolódik, utóbbiak gyakorlatilag az előbbieket szükségleteinek kiszolgálására szakosodnak.

A növekvő súlyú vezető osztály életmódjának kiszolgálása tovább fokozta az alvéken lévők iránti keresletet, ami végül drámaian megnövelte a Globális Délről való migrációt a Globális Észak felé, valamint az alulfizetett állások külföldi munkaerővel való feltöltését.<sup>42</sup> A londoni munkaerőpiac foglalkoztatási polarizációt tár elénk, melynek egyik vége – az alacsony kategóriás állásoké – mára jóformán csak migráns munkaerővel feltölthető.<sup>43</sup> Az őshonos állampolgárok és a migránsok közötti egyenlőtlenségek megteremtésében és fenntartásában olyan társadalmi mechanizmusok hatnak, mint a migráns munkaerő kizsákmányolása, tudásának leértékelése, az ellátásokból, a szolgáltatásokból és a jogokból való kirekesztése, illetve a hatalmi aszimmetriák fenntartása.<sup>44</sup>

Az alacsonyan fizetett migránsmunka szerkezetén belül a kérdés az, hogy a kondíciók, a kizsákmányolás és a kikényszerítés, hogyan alkotnak koncepciót.<sup>45</sup> Az olcsó migráns munkaerő iránti kereslet azonban komplexebb annál, mintsem, hogy magyarázható lenne szimplán a relatív költségmegtakarítással. A migránsok keményebben dolgoznak, lojálisabbak és megbízhatóbbak, továbbá lehetőségeik korlátozottságára való tekintettel sokkal inkább késznek mutatkoznak hosszú és kimerítő munkórák teljesítésére.<sup>46</sup> A migráns munkaerőt nevezhetjük „cél-pénzkeresőknek”, mert számukra a külföldi munkavállalás – a kibocsátó és befogadó ország bérkülönbségeiből adódóan – egy eszköz annak érdekében, hogy hazájukban javítsák státuszukat és megszerezzenek bizonyos javakat. Eközben pedig az egyszeri migráns jellemzően nem foglalkozik azzal, hogy a célországban az általa betöltött munkakörhöz milyen presztízsz tartozik.<sup>47</sup> A migráns – paradox módon – egyfajta „ellentétes osztálymobilitásnak” lesz a részese. Miközben lefelé tartó mobilitást tapasztal a célországban, addig gazdasági, társadalmi s akár osztálybeli emelkedést tud elérni hazájában, éppen a migráció által.<sup>48</sup>

A migránsok – a többnyire kölcsönből és/vagy értéktárgyaik eladásából fedezett – kivándorlási költségeik megfizetése után nem rendelkeznek olyan tőkével, amivel hosszú távon túl tudnának élni Londonban, így a kényszer mindenképpen arra presszionálja őket, hogy azonnal kezdjenek el dolgozni. A sürgetés kényszerén túl a nyelvi és kommunikációs hátrányok, illetve a londoni munkatapasztalat hiánya is abba az irányba hajtja őket, hogy munkaközvetítő ügynökségeken keresztül helyezkedjenek el. Utóbbi cégek így a londoni munkaerőpiac elsődleges tranzitjaként működnek.

Mivel egy közvetítővel létesített szerződés semmiféle munkalehetőséget nem garantál, a munkaelosztás joga, vagyis a hatalmi mérleg teljes súlyával a munkaközvetítő ügynökségek oldalára billen. Gyakorlatilag egyoldalú kötelezettségvállalásba, ezzel gazdasági – és pszichés – kiszolgáltatottságba taszítják a dolgozót. Ezt kihasználva a gazdasági érdekek vezérelte szereplők, a munkaerőt közvetítő ügynökségek és munkaadó cégek olyan manipulációs játszmába kezdenek, melynek lényege a destabilizált egyéni helyzet tartósítása, a bizonytalanság állandósítása, aminek eredményeként a gazdasági és pszichés értelemben is sérülékeny, kiszolgáltatott emberek kétségbeesését transzformálják a fizikai kizsákmányolás elsődleges mozgatórugójává.

A gazdasági érdekek képviselőinek motivációi világosak: az ügynökség komoly hasznot termel minden egyes kiközvetített dolgozójával. Éppen ezért az az érdeke, hogy minél nagyobb tartalék munkaerő-állományt építsen ki a munkaadótól hullámozó intenzitással érkező megrendelések teljesítésére. A munkaadó így korlátlan munkaerő felett diszponál, méghozzá abszolút flexibilis feltételekkel. Az ily módon megrendelt dolgozók azonban többre kerülnek, mint a cég saját alkalmazottai, ezért az a vállalkozás érdeke, hogy minél rövidebb ideig dolgoztassa őket a lehető legnagyobb leterheltség mellett.

A bizonytalanság állandósítása és a hatalom demonstrálása – vagyis, hogy a munkaelosztás privilégiumát a kezükben tartva döntéshozóként kínálhassanak munkát az állástalan migránsoknak – már a közvetítőnél megkezdődik, s a munkához való hozzáféréshez elsősorban megalázkodást és a készenléti állapot demonstrálását várják a munkavállalóktól. Mikor a jelölt eléri a kétségbeesés határát, az ügynökség elérkezettnek látja az időt, hogy kiközvetítse őt a munkaadóhoz, ahol a dolgozó személyes kálváriája előlről kezdődik.

Ezen a ponton a munkavállaló az egyéni gazdasági sérülékenységek olyan kritikus állapotában van, hogy az áhított munkaórák elnyerése számára valódi létkérdés. Ennélfogva a túlélés ösztöne felülírja az önérzetet, s így a próbatételek során kondicionált alany a „startpiztoly” eldőrdülésekor képes lesz úgy dolgozni, azt a teljesítményt produkálni, s olyasféle bánásmódot eltűrni, amelyek messze túlnőnek korábbi határain.

Az effajta pszichológiai hadviselés folyamatos: a munkavállalói készenlét elvárt demonstrálása, a minduntalan új munkahelyekre való kiközvetítés és ezzel állandó mozgásban, konstans bizonytalanságban tartás, a munkaórákért, a megélhetésért folyó harc, a rossz bánásmód, a diszkrimináció és a prekár státusukból adódó sérülékenység elviselése, kombinálva a leterheltség mértékével végül fizikailag kikészíti, mentálisan leépíti, egzisztenciálisan pedig ellehetetleníti a dolgozókat.

### Jegyzetek

- <sup>1</sup> Kovács András: *Magyarok Londonban és Nagy-Britanniában*. 2014. június 8. Online: [ANALÍZIS](http://www.academia.edu/7947739/Kov%C3%A1ts_Andr%C3%A1s_Magyarok_Londonban_%C3%A9s_Nagy-Britanni%C3%A1ban_v%C3%A1zlat; Siskáné Szilasi Beáta – Halász Levente – Vadnai Péter: Az emigráns magyarok életkörülményei és -stratégiái a legfontosabb európai migrációs célszörzágokban. <i>Tér és Társadalom</i>, 31. (2017), 4. 148–163.</a></li>
<li><sup>2</sup> Adrian Favell: <i>The New European Migration Laboratory: East Europeans in West European Cities. Between Mobility and Migration</i>, (2018), July. 263–270.; Rossitsa Rangelova: <i>Labour Migration from East to West in the Context of European Union Integration. Journal for Labour and Social Affairs in Eastern Europe</i>, 12. (2009), 1. 33–56.</li>
<li><sup>3</sup> Blaskó Zsuzsa – Fazekas Károly (szerk.): <i>Munkaerőpiaci tükrör 2015</i>. Budapest, MTA KRTK Közgazdaságtudományi Intézet, 2016.; Kolosi Tamás – Tóth István György (szerk.): <i>Társadalmi riport 2016</i>. Budapest, TÁRKI, 2017.; KSH 2014. <i>Munkaerő-piaci folyamatok, 2013. Statisztikai Tükrör</i>, 19. (2014).</li>
<li><sup>4</sup> Melegh Attila – Sárosi Annamária: <i>Magyarország bekapcsolódása a migrációs folyamatokba: történeti-strukturális megközelítés. Demográfia</i>, 58. (2015), 4. 221–265.</li>
<li><sup>5</sup> Gödri Irén: <i>Nemzetközi vándorlás</i>. In Monostori Judit – Öri Péter – Spéder Zsolt (szerk.): <i>Demográfiai portré 2018</i>. Budapest, KSH NKI, 2018. 237–270.; Blaskó Zsuzsa – Gödri Irén: <i>A Magyarországról kivándorlók társadalmi és demográfiai összetétele</i>. In Blaskó–Fazekas (2016): i. m. 59–67.; Blaskó Zsuzsa – Gödri Irén: <i>Kivándorlás Magyarországról: Szelekció és célszörzágválasztás az „új migránsok” körében. Demográfia</i>, 57. (2014), 4. 271–307.; Kapitány Balázs – Rohr Adél: <i>Kivándorlás Magyarországról – egy új becslési eljárás eredményei</i>. In Spéder Zsolt</li>
</ol>
</div>
<div data-bbox=)

- (szerk.): *A család vonzásában. Tanulmányok Pongrácz Tiborné tiszteletére*. Budapest, KSH Népeségstudományi Kutatóintézet, 2014. 67–85.
- <sup>6</sup> Molnár György – Kapitány Zsuzsa: Mobilitás, bizonytalanság és szubjektív jól-lét Magyarországon. *Közgazdasági Szemle*, (2006 október), 845–872.; Sági Matild: A lakossági elégedettség alakulása. In Szívós Péter – Tóth István György (szerk.): *Feketén, fehéren. TÁRKI Monitor Jelentések 2005*. Budapest, TÁRKI, 2006. 149–162.; Alois Stutzer – Bruno S. Frey: *What Happiness Research Can Tell us about Self-control Problems and Utility Misprediction*. Zurich, Institute for Empirical Research in Economics University of Zurich, 2006.
- <sup>7</sup> Boros Lajos – Pál Viktor: A magyarországi orvosmigráció néhány jellemzője. *Észak-magyarországi Stratégiai Füzetek*, 13. (2016), 1. 64–72.; Varga Júlia: Hova lettek az orvosok? Az orvosok külföldre vándorlása és pályaelhagyása Magyarországon, 2003–2011. *Közgazdasági Szemle*, 63. (2016), 1. 1–26.; Bodnár Katalin – Szabó Lajos Tamás: *The Effect of Emigration on the Hungarian Labour Market. MNB Occasional Papers 114*. Budapest, Hungarian National Bank, 2014.
- <sup>8</sup> Blaskó Zsuzsa – Ligeti Anna Sára – Sik Endre: Magyarok külföldön – Mennyien? Kik? Hol? In Kolosi Tamás – Tóth István György (szerk.): *Társadalmi riport 2014*. Budapest, TÁRKI, 2014. 351–372.; Hárs Ágnes – Simon Dávid: Munkaerőmigráció, ingázás, kivándorlás. In Blaskó–Fazekas (2016): i. m. 72–85.; Fazekas Károly – Varga Júlia (szerk.): *Munkaerőpiaci tükrök 2014*. Budapest, MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet, 2015; Lakatos Judit: Külföldön dolgozó magyarok, Magyarországon dolgozó külföldiek. *Statistikai Szemle*, (2015), 2. 93–112. Lásd még Christian Moreh: Magyar bevándorlók az Egyesült Királyságban: demográfiai, földrajzi és szociológiai körkép. *Demográfia*, 57. (2014), 4. 309–343.
- <sup>9</sup> Kováts András – Papp Z. Attila: Patterns of Success amongst Hungarians Living in the UK. *Review of Sociology*, 26. (2016), 4. 95–123.
- <sup>10</sup> Michael Joseph Piore: On-The-Job Training in a Dual Labor Market: Public and Private Responsibilities in On-The-Job Training of Disadvantaged Workers. In Arnold Robert Weber et al. (szerk.): *Public-Private Manpower Policies*. Wisconsin, Industrial Relations Research Association, 1969. 101–132.; Michael Joseph Piore: *Birds of Passage. Migrant Labour and Industrial Society*. Cambridge, Cambridge University Press, 1979.
- <sup>11</sup> Linda McDowell – Adina Batnitzky – Sarah Dyer: Internationalization and the Spaces of Temporary Labour: The Global Assembly of local Workforce. *British Journal of Industrial Relations*, 46. (2008), 4. 750–770.
- <sup>12</sup> Chris Forde – Robert MacKenzie: The Ethical Agendas of Employment Agencies Towards Migrant Workers in the UK: Deciphering the Codes. *Journal of Business Ethics*, 97. (2010), 1. 31– 41.; Parvati Raghuram – Eleonore Kofman: Out of Asia: Skilling, Re-skilling and Deskilling of Female Migrants. *Women's Studies International Forum*, 27. (2004). 95–100.
- <sup>13</sup> Samantha Currie: De-skilled and Devalued: The Labor Market Experience of Polish Migrants in the UK Following the EU Enlargement. *International Journal of Comparative Labor Law and Industrial Relations*, 23. (2007), 1. 83–116.
- <sup>14</sup> Ruth Milkman – Kim Voss: *Rebuilding Labor: Organizing and Organizers in the New Union Movement*. Ithaca, N.Y., ILR Press, 2004.
- <sup>15</sup> L. Spence: *Country of Birth and Labour Market Outcomes in London: An Analysis of Labour Force Survey and Census Data*. London, Greater London Authority, 2005.

- <sup>16</sup> Roger Waldinger – Michael Lichter: *How the Other Half Works: Immigrants and the Social Organization of Labor*. Berkeley, University of California Press, 2003.
- <sup>17</sup> Linda McDowell – Adina Batnitzky – Sarah Dyer: Division, Segmentation and Interpellation: The Embodied Labors of Migrant Workers in a Greater London Hotel. *Economic Geography*, 83. (2007), 1. 1–25.; Tessa Wright – Anna Pollert: *The Experience of Ethnic Minority Workers in the Hotel and Catering Industry: Routes to Support and Advice on Workplace Problems*. London, Acas, 2006.
- <sup>18</sup> Ana Maria Seifert – Karen Messing: Cleaning Up after Globalization: An Ergonomic Analysis of Work Activity of Hotel Cleaners. *Antipode*, 38. (2006), 557–578.; Steven Tufts: ‘We Make it Work’: The cultural Transformation of Hotel Workers in the City. *Antipode*, 38. (2006). 350–373.
- <sup>19</sup> Annette Bernhardt – Laura Dresser – Erin Hatton: The Coffee Pot Wars: Unions and Firm Restructuring in the Hotel Industry. In Appelbaum, E. – Bernhardt, A. – Murnane, R. (szerk.) *Low-wage America: How Employers are Reshaping Opportunity in the Workplace*. New York, Russel Sage Foundation, 2003. 33–76.
- <sup>20</sup> Jane Wills – Kavita Datta – Yara Evans – Joanna Herbert – Jon May – Cathy McIlwaine: *Global Cities at Work: New Migrant Divisions of Labour*. London, Pluto Press, 2010.; Yara Evans – Joanna Herbert – Kavita Datta – Jon May – Cathy McIlwaine – Jane Wills: *Making the City Work: Low Paid Employment in London*. London, Department of Geography, Queen Mary University of London, 2005.
- <sup>21</sup> Joaquin Arango: Theories of International Migration. In D. Joly (szerk.): *International Migration and the New Millennium*. Aldershot, Ashgate, 2004. 15–36.
- <sup>22</sup> Robin Cohen: *The New Helots: Migrants in the International Division of Labour*. Aldershot, Avebury, 1987.
- <sup>23</sup> Stephen Castles: Understanding Global Migration: a Social Transformation Perspective. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 30. (2010), 10. 1565–1586.
- <sup>24</sup> Linda McDowell – Adina Batnitzky – Sarah Dyer: Precarious Work and Economic Migration: Emerging Immigrant Divisions of Labour in Greater London’s Service Sector. *International Journal of Urban and Regional Research*, 33. (2009), 1. 3–25.; Linda McDowell: Thinking Through Work: Complex Inequalities, Constructions of Difference and Transnational Migrants. *Progress in Human Geography*, 32. (2008), 4. 491–507.
- <sup>25</sup> James Arrowsmith: *Temporary Agency Work in an Enlarged European Union*. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2006; Sonia McKay – Eugenia Markova: *Understanding the Operation and Management of Employment Agencies in the UK labour market*. London, Working Lives Research Institute, 2008.
- <sup>26</sup> Forde–MacKenzie (2010): i.m. 31–41.
- <sup>27</sup> Arne L. Kalleberg: Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*, 74. (2009), 1. 1–22.; Louise Waite: A Place and Space for a Critical Geography of Precarity. *Geography Compass*, 3. (2009), 1. 412–433.; Nicola Düll: *Is Precarious Employment Shaping European Labour Markets? Assessing and Accounting for Precarious Employment in Five European Countries*. Aix-en-Provence, Annual Meeting of the Society of Advanced Economics, 26–28 June, 2003.
- <sup>28</sup> J. K. Gibson-Graham – Stephen A. Resnick – Richard D. Wolff (szerk.): *Class and Its Others*. Minneapolis, University of Minnesota Press, 2000.

- <sup>29</sup> Guy Standing: *The Precariat: The New Dangerous Class*. London, Bloomsbury Academic, 2011.
- <sup>30</sup> Rosemary Batt – Hiroatsu Nohara – Hyunji Kwon: Employer Strategies and Wages in New Service Activities: A Comparison of Co-ordinated and Liberal Market Economies, *British Journal of Industrial Relations*, 42. (2010), 3. 400–435.; John Purcell – Kate Purcell – Stephanie Tailby: Temporary Work Agencies: Here Today, Gone Tomorrow? *British Journal of Industrial Relations*, 42. (2004), 705–725.
- <sup>31</sup> Standing (2011): i. m.
- <sup>32</sup> Alison L. Booth – Marco Francesconi – Jeff Frank: Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends? *Economic Journal*, 112. (2002.), 480. 585–606.
- <sup>33</sup> Hiranthi Jayaweera – Bridget Anderson: *Migrant Workers and Vulnerable Employment: A Review of Existing Data. Report for TUC Commission on Vulnerable Employment*. Oxford, COMPAS, 2008.
- <sup>34</sup> Catherine Howarth – Peter Kenway: *Why Worry Any More about the Low Paid*. London, New Policy Institute, 2004.
- <sup>35</sup> Sonia McKay – Mark Crow – Deepta Chopra: *Migrant Workers in England and Wales: An Assessment of Migrant Worker Health and Safety Risks*. London, HSE, 2006.
- <sup>36</sup> Surhan Cam: *Working Paper 151: Involuntary Temporary Workers: Evidence from the UK Labour Force Survey*. Cardiff, Cardiff School of Social Sciences, 2012.
- <sup>37</sup> Jill E. Ellingson – Melissa L. Gruys – Paul R. Sackett: Factors Related to the Satisfaction and Performance of Temporary Employees. *Journal of Applied Psychology*, 83. (1998), 6. 913–921.; Nicole Torca – Brigit Schyns: On the Transferability of Traditional Satisfaction Theory to Non Traditional Employment Relationships: Temp Agency Work Satisfaction. *Employee Relations*, 29. (2007), 5. 440–457.
- <sup>38</sup> Wills et al. (2010): i. m. 6.
- <sup>39</sup> McDowell et al. (2009): i. m. 4.
- <sup>40</sup> Bándy Katalin: „Hazádnak rendületlenül légy híve”...(?) A magasan képzett magyar munkaerő migrációs hajlandósága az új évezredben. Doktori értekezés-tervezet. Győr, Széchenyi István Egyetem Regionális- és Gazdaságtudományi Doktori Iskola, 2013.
- <sup>41</sup> Saskia Sassen: *The Global City: New York, London, Tokyo*. Princeton, Princeton University Press, 1991.
- <sup>42</sup> Saskia Sassen: *The Mobility of Labour and Capital: A Study in International Investment and Labour Flow*. New York, Cambridge University Press, 1988.
- <sup>43</sup> Jon May – Jane Wills – Kavita Datta – Yara Evans – Joanna Herbert – Cathy McIlwaine: Keeping London Working: Global Cities, the British State and London's New Migrant Division of Labour. *Transactions of the Institute of British Geographers*, 32. (2007), 2. 151–167.
- <sup>44</sup> Thomas Faist: On the Transnational Social Question: How Social Inequalities are Reproduced in Europe. *Journal of European Social Policy*, 24. (2014), 3. 207–222.; Laura Stielike: *The Migration and Development Apparatus. Contradictions between international discourse, institutional practices, and migrant's perspectives*. International Migration Institute, Working Papers 136, May, 2017.
- <sup>45</sup> Hannah Lewis – Peter Dwyer – Stuart Hodkinson – Louise Waite: Hyper-precarious Lives: Migrants, Work and Forced Labour in the Global North. *Progress in Human Geography*, 39. (2014), 5. 580–600.

- <sup>46</sup> Robert MacKenzie – Chris Forde: The Rhetoric of the ‘Good Worker’ versus the Realities of Employers’ Use and the Experiences of Migrant Workers. *Work, Employment & Society*, 23. (2009), 1. 142–159.; Bridget Anderson – Martin Ruhs – S. Spencer: *A Fair Deal? Migrant Workers in Low-wage Occupations in the UK*. Oxford, University of Oxford, 2006.
- <sup>47</sup> Michael Joseph Piore: Foreign Workers. In Michael Joseph Piore (szerk.): *Unemployment and Inflation, Institutional and Structural Views*. White Plains, N.Y., M. E. Sharpe Inc., 1979. 207–219.
- <sup>48</sup> Eleonore Kofman – Parvati Raghuram: *Gendered Migrations and Global Social Reproduction. Migration, Diasporas and Citizenship Series*. UK, Palgrave Macmillan, 2015.