

Varga Szabolcs

ÓRABÉR

**Munkások egy multinacionális cégnél**

A rendszerváltás óta Magyarországon erős piaci szereplőkké váltak a multinacionális vállalatok, részesedésük a munkaerő piacon is számottevő. Térnyerésük révén folyamatosan megjelennek a médiумokban és a politikai közbeszédben. A róluk szóló hírek és politikai vélemények ellentmondásosak, sokszor minden tudományos alapot nélkülöznek. Napjainkra a multikról alkotott vélemény fajsúlyos politikai, már-már ideológiai kérdéssé vált.

Tanulmányom ötletadója és kiindulópontja Haraszi Miklós (1989) „*Darabbér – Egy munkás a munkásállamban*” című műve, amely egy pártállami nagyvállalat életét veszi górcső alá. A szerző a hetvenes évek elején egy szocialista nagyüzem munkásként dolgozik, és résztvevő megfigyelőként vizsgálja a gyár mindennapi életét. Bemutatja a hivatalos ideológia szerinti munkáskép és a valóság különbségeit, a szociográfia módszereivel mutatja be a gyárat, előtérbe állítva az egyéni sorsokat. Egy nehezen emészthető tudományos munka helyett így élvezettel olvasható, mindenki számára érdekes, fogyasztható könyv született. Ez a dolgozat sok szempontból hasonló, mind módszerét, mind pedig célját tekintve, mindössze az időpont különbözik és néhány hangsúly. Én negyven évvel később vizsgálom egy világcég magyarországi leányvállalatának életét, kíváncsian arra, tényleg valós-e az a kép, amit a kor ideológiája fest a modern, demokratikus Európa alkalmazottjáról. Míg Haraszi ezt az egyes munkásokat bemutatva tette, én a hangsúlyt inkább a gyár társadalmára és mikroközösségeire helyezem, ezért is használom a „munkások”<sup>1</sup> kifejezést az alcímben.

A tanulmány alapját egy közel két hónapos (2010. november 9.-től december 31.-ig) résztvevői megfigyelés képezi, melyet egy magyarországi multinacionális cég alkalmazottjaként végeztem. A tanulmányban itteni megfigyeléseimet, tapasztalataimat dolgozom fel, igyekezve megfelelni a szociológia módszertani elvárásainak. Igyekeztem feltárni a termelésnek a dolgozók mindennapjaira gyakorolt

1 Írásomban szinonimákként használom a „munkás”, a „dolgozó” és az „alkalmazott” kifejezéseket, minden ideológiai töltet nélkül.

hatását. Így vizsgálom a dolgozók életkörülményeit, lakó- és munkakörülményeit, megélhetési és mobilitási lehetőségeit, fogyasztási és szabadidő-eltöltési módjait, érdekérvényesítésük útjait, informális csoportjaik felépítését, jellegét, szerveződési mechanizmusait.

Tanulmányomban igyekszem válaszolni a kutatás megkezdésekor feltett kérdésekre. Ezek a következők voltak: létezik-e speciálisan a multinacionális vállalatok dolgozóira jellemző életstílus? Ha igen, ez miben nyilvánul meg? Valóban megvalósulnak-e a vállalatok által hangoztatott európai szintű munkakörülmények? Környezettudatosak-e a multik a mindennapi gyártás során, vagy ezt csak kommunikációjukban jelenik meg? Létezik-e itt egyfajta Európai Unió munkakerkölcs (vö. Antalóczy, Sass 2000), amely szerint az alkalmazott változatos környezetben, igazi csapatjátékosként örömmel dolgozik a Cégért, azonosulva céljaival?<sup>2</sup> Tényleg csak a személyes teljesítmény határozza meg a dolgozó felfelé irányuló mobilitását? Vagy léteznek egyéb, informális utak is?

E kérdések megválaszolásával próbálok tudományosan megalapozott módon hozzátenni valamit ahhoz a diskurzushoz, mely a multinacionális cégek körül folyik.

**I. A multinacionális cégek Magyarországon**

A rendszerváltás óta folyamatosan nő az országban jelen lévő külföldi tőke aránya. Ez nem egyedi jelenség, jellemző a közép-kelet európai, volt szocialista országok mindegyikére. A multinacionális cégek térhódítása széleskörű társadalmi és politikai vitát gerjesztett. A vita nem maradt meg a közgazdaság szakmai berkeiben, hanem a politikai és társadalmi közbeszéd részévé vált. Manapság minden politikai párt bekapcsolódik ebbe a vitába, állást foglal benne, többek között ezáltal alakítja ki politikai identitását, találja meg helyét a politikai palettán. A vita sokszor együtt jár a demagógia és a szakmaiatlanság megjelenésével. Az alábbiakban megpróbálok összegyűjteni azokat a multinacio-

2 Ez az elvárás a vizsgált cég részéről is megfogalmazódik, lásd. „A munkanapok” fejezetben.

nális cégekkel kapcsolatos gazdasági, társadalmi és politikai érveket és ellenérveket, amelyek a szakirodalomban megjelentek. A multinacionális cégek jelenléte melletti érveket elsősorban Antalóczy Katalin és Sass Magdolna munkája alapján idézem fel (2000), az ellenérveket pedig Szalai Erzsébet tanulmánya (2008) és Ellwood (2003) alapján.

### **(a) Érvek a multinacionális cégek mellett**

Az első és legfontosabb érv a multinacionális cégek mellett gazdaságélénkítő hatásuk. A cégek térhódítása a magyar gazdaságban a GDP növekedésével járt együtt. A részben vagy egészben külföldi tulajdonú vállalkozások termelékenyebbek, mint a hazaiak. Ezáltal jobban hozzájárulnak a nettó árbevételhez (a foglalkoztatottak száma és a lekötött tőke arányában), mint a magyar tulajdonú cégek. Számos ország fel tudott zárkózni a világ gazdaság élvonalához azáltal, hogy befogadták a külföldi tőkét. A legjobban teljesítők később maguk is tőkeexportórré váltak (Antalóczy, Sass 2000).

A multinacionális cégek mellett érvelők szerint a világcégek megvalósítják azt, ami a középkelet-európai térségben eddig nem sikerült: a mikrogazdasági integrációt. A rendszerváltás óta a térség országai között folyamatosan nő a kereskedelmi kapcsolat intenzitása, nő a külkereskedelmi forgalom. A forgalomnövekedés legfőképpen a globális nagyvállalatok közötti kereskedelemből adódik, amelyek nem nemzeti, hanem regionális piacokban gondolkodnak. A multinacionális cégek ezzel együtt az egyes országok európai integrációját segítik. A támogatók érvként hozzák fel azt is, hogy a külföldi vállalatok alapvető befektetési filozófiája a kilencvenes évek közepétől megváltozott. Az addigi gyakorlattal szemben, amely szerint a nyereségük szinte egészét máshol fektették be, a megkeresett profit egy részét már visszaforgatják, bővítik a helyi tevékenységet. Végül ugyancsak pozitív gazdasági érvként jelenik meg az, hogy több multinacionális vállalat elkezdte a kutató-fejlesztő bázisát az országba telepíteni (Antalóczy, Sass 2000).

Antalóczyék tanulmányában a makrogazdasági érveken kívül munkaerőpiaci és társadalmi érvek is megjelennek. 1995 óta a külföldi nagyvállalatok kimutathatóan hozzájárulnak a munkanélküliség csökkenéséhez. Ez különösen a gépiparra igaz, ahol kiugróan magas a külföldiek arányának növekedése, ezzel együtt a foglalkoztatás is növekszik. A multik melletti érvek között szerepel az is, hogy jó hatással vannak a munkaerő minőségére: „Ezeknél

a cégeknél a korábbi, szocialista erkölcsökhöz képest döntően megváltozott a munkamorál. Elvárás a minőség, a pontosság, a megbízhatóság. Általános, hogy ezek a cégek folyamatosan oktatják dolgozóikat, gyakoriak a külföldi tanulmányutak is.” A feketegazdaságra gyakorolt jótékony hatás is felbukkan, mint érv: „Akadályozzák a multinacionális vállalatok a feketegazdaság terjedését. A nagyvállalatok teljes egészében a legális szférában működnek, s minden velük kapcsolatba kerülő alkalmazott, beszállító, szolgáltató maga is a legális szférában kénytelen működni.” (Antalóczy, Sass 2000)

### **(b) A multinacionális cégek elleni érvek**

Az ellenérvek tárháza hasonlóan széles, mint az érveké, azonban ezek súlypontja eltolódik a gazdasági érvek felől a társadalmi, szociális és politikai érvek felé.

A bírálók óva intenek a multinacionális nagyvállalatok növekvő gazdasági és politikai befolyásától. Magyarországon a személyes kapcsolatok és kölcsönös szívességek jóval nagyobb mértékben számítanak az érdekvédelemben, mint más, nyugat-európai vagy akár a régióban lévő országokban. A Szalai Erzsébet által vezetett kutatásban (2008) az derült ki egy vállalatvezetővel készített interjúorozatból, hogy a kérdezettek szerint a magyar modell paternalista kapcsolatokon alapszik, míg a nyugat-európai sokkal intézményesültebb, kevesebb teret enged az informális hálózat adta lehetőségeknek. A nagyvállalatok alkalmazkodnak a magyarországi hagyományokhoz, és intézményesült lobbitevékenységet folytatnak. A cégeknél e célból külön menedzseri pozíciókat hoztak létre, ilyen például a „kormányzati kapcsolattartó”. Azért alkalmaznak jó politikai kapcsolatokkal rendelkező és „kijáró-embereket”, hogy érvényesítsék érdekeiket versenytársaikkal szemben. A magyar kétpólusú politikai rendszerhez alkalmazkodva a nagyobb cégek két „kijáró embert” is alkalmaznak, az egyikük jó kormányzati, a másik pedig jó ellenzéki kapcsolathálóval rendelkezik. A kormányzati kijáró ember aktív lobbitevékenységet folytat, míg az ellenzéki „pihen”, fenntartja, ápolja kapcsolathálóját. Ha kormányváltásra kerül sor, egyszerűen szerepet cserélnek. Az addigi ellenzéki, aki a hatalomváltás következtében immár kormányzati kapcsolatokkal rendelkezik, aktivizálja magát, a „bukott rezsim” kapcsolattartója pedig pihen (Szalai 2008).

Ellwood szerint a multik erős gazdasági és politikai befolyása megköti a nemzeti kormányzatok

kezet, amelyek képtelenek nagyobb gazdaságpolitikai változtatásra. Így a külföldi nagyvállalatok fenn tartják versenyelőnyüket a hazai cégekkel szemben, folyamatosan növekvő adókedvezményekhez jutnak. A neoliberais gazdaságpolitika, az adóterhek csökkentése, a szociális és a közsféra karcsúsítása irányába kényszerítik a kormányzatot, állítják a bírálók (Ellwood 2003).

A közösség iránti felelősségvállalás hiánya is megjelenik a multik ellen felhozott érvek között. A termelési részesedésükhöz mérten kevés munkavállalót foglalkoztatnak, így nemhogy segítenének, hanem rontanak a foglalkoztatottsági mutatókon. Ahogy nő a piaci részesedésük, úgy csökken a foglalkoztatottság, hiszen ugyanakkora piacon több alkalmazottat foglalkoztató magyar cégeket szorítanak ki. Nem céljuk a magas foglalkoztatás, nem vállalnak felelősséget a szociális ügyekért, a helyi környezet élhetőségéért, a helyiekért. Kizárólag költséghatékonysági szempontokat vesznek figyelembe, céljuk a munkaerő árának leszorítása. Ha nem elég olcsó a munkaerő, nem elég alacsonyok az őket sújtó adók, kis költséggel arrébb telepítik a termelésüket más országba. Ezzel a zsarolási potenciállal sakkban tartják a mindenkori kormányzatot: vagy igazságtalanul nagy adókedvezményeket kapnak, vagy arrébb települnek, így az ország termelése, termelékenysége csökken, a nagymértékű függőség miatt akár össze is omlhat a gazdaság (Szalai 2008).

Végül gyakori ellenérv a multik környezetromboló tevékenysége, a helyi természeti kincsek kizsákmányolása. A lokális kötődés hiánya és a költséghatékonyság elsőbbsége miatt a környezet védelme háttérbe szorul. Akik ezt mégis hangsúlyozzák, csak PR szempontokból, a cég jó hírve, ezáltal a magasabb eladás és nagyobb profit miatt teszik (Ellwood 2003).

Az érvek és ellenérv a gazdaság, társadalom, politika, szociális felelősségvállalás, életmód, környezetvédelem témaköreit érintik, és még ki tudja, hány más témakört. Nem szándékom e tanulmány keretében minden témakörben állást foglalni. Ez a számításba vehető témakörök óriási kiterjedtsége miatt lehetetlen is lenne. Az eddig elhangzottakhoz azonban szeretnék hozzátenni egy új, eddig méltatlanul elhanyagolt nézőpontot, a külföldi nagyvállalatnál dolgozó alkalmazott nézőpontját.

## II. Módszertan és előfeltevések

Az előző fejezetben leírt kutatási kérdésekre a tanulmány kvalitatív vizsgálattal és az így kapott

eredmények elemzésével kíván választ találni. A legalkalmasabbnak a *résztevői megfigyeléses vizsgálatot* találtam. Kutatási kérdéseim a munkavállalók anyagi helyzetét, munkakörülményeit, a cégen belüli alá-fölérendeltségi viszonyokat és feszültségforrásokat érintik. Ezeket egy interjú vizsgálat során nem lehet érvényesen mérni, hiszen a válaszadók anyagi függésben vannak munkaadójuktól, ezért féltő, hogy az esetleges negatív vélemények, visszasságok nem kerülnének felszínre. A kérdőíves felmérés módszerét sem alkalmazhattam. Egy ilyen jellegű adatfelvételi módszer alkalmazása nemcsak a lehetséges torzulások miatt lett volna megkérdőjelezhető, de technikailag is nehézségekbe ütközött volna. A cég dolgozói állományának elérése és abból valószínűségi minta kiválasztása személyiségi jogi okokból több mint nehézkes lett volna, a termelési területen végzett kérdőívvezetés pedig lehetetlen, mivel semmiféle adatrögzítő eszköz bevitelét nem engedélyezi a cég. Ez okok miatt döntöttem a résztevői megfigyelés mellett.

### *A megfigyelés*

2010. november 9. és december 31. között dolgoztam egy multinacionális vállalat dunántúli gyárában. A résztvevő megfigyelést a munkám közben végeztem, az előre kialakított szempontrendszer alapján. Ha egy gyárban vagy bármilyen más munkaterületen végez valaki megfigyelést, szelektálatlanul jut mérhetetlen sok információhoz, főleg, ha dolgozóként van jelen. Elkerülhetetlen olyan témákról beszélni, olyan beszélgetéseket hallgatni, amelyeknek nincs közük az előre kiválasztott szempontok egyikéhez sem. Azonban nem tudhatjuk, mikor „akad horogra” olyan információ, amely fontos lehet. Ezért tartottam fontosnak a folyamatos megfigyelést, melynek során szelektáltam azokat az információkat, amelyek beleilleszthetők az előzetesen kidolgozott szempontrendszerbe, és később ezeket jegyzeteltem le.

Az adatok rögzítéséhez klasszikus módszert választottam, megfigyelési naplót vezettem. Mivel a termelési területen minden adatrögzítésre alkalmas eszköz bevitelére tilos, a gyárban szerzett tapasztalataimat a műszak végén vettem papírra. Tekintve, hogy így a kérdéseimre kapott válaszok vagy elcsúszott „aranyköpések” lejegyzése elhangzásuk után több órával, esetenként csak másnap történt, a közölt idézetek nem mindig szó szerintiek. Arra azonban ügyeltem, hogy a rögzítés során lényegük, jelentésük ne változzon meg.

### ***Az objektivitás és a szakmai etika kérdése***

Mivel a tanulmány témája nemcsak a tudományos, de a politikai és hétköznapi közbeszédnek is része, és mivel az adatgyűjtés során kapott információkat előzetesen kialakított szempontjaim mentén szelektáltam, úgy gondolom, fontos beszélni a megfigyelői objektivitás kérdéséről. Joggal merülhet fel a kérdés, vajon objektív munkát végzett-e a kutató.

A résztvevői megfigyelés, a tapasztaltakat rögzítő megfigyelési napló, az alkalmazottak által elmondott történetek elemzése, a gyár belső, építészeti szerkezetének leírása mind távol állnak a kvantitatív kutatások matematikai-statisztikai egzaktságától. Közelebb állnak a szociográfiához. A szociografikus történetek, leírások mellett azonban az is célom volt, hogy objektív és módszertanilag korrekt eredményeket mutassak be.

Amikor a megfigyelő elvegyül a megfigyelt csoportban, jelen esetben együtt dolgozik munkatársaival, mindig fennáll a szubjektivitás kockázata. Ennek elkerülésére több olyan óvintézkedést is beépítettem a megfigyelésbe, amelyek csökkentik ezt a kockázatot. Először is, az adatfeldolgozást csak a megfigyelés elvégzése után egy hónappal kezdtem el. Így azoknak az érzelmeknek, beállítódásoknak, amelyek a közel kéthónapos munkavégzés során kialakultak bennem, volt idejük „leülepedni”, és tiszta lappal tudtam elkezdni az elemzési munkát. A másik biztosíték az volt, hogy az adatokat előre kidolgozott szempontrendszer alapján szelektáltam, és az elemzést is ezek mentén végeztem el. A szempontokat a szakirodalom feldolgozása után választottam ki, integrálva minden olyan témát, amely a multinacionális cégek dolgozóival kapcsolatban résztvevői megfigyeléssel vizsgálható.

A résztvevői megfigyelés egy másik problémája a kutató beavatkozása a megfigyelt csoport életébe. A megfigyelő a csoport tagjává válik, együtt él a csoporttal, és így készít belső megfigyeléseket. Ez tipikus esete a „megfigyelés hat a megfigyeltre” problémának. Ahogyan a hideg lázmérő is hűt egy kicsit a beteg testén, ezáltal nem mutat pontos eredményt, úgy a megfigyelő minden mondata, mozdulata, reakciója is hat a megfigyeltre, ezáltal beavatkozik a vizsgált csoport életébe. Ezt a torzulási lehetőséget úgy próbáltam kivédeni, hogy mindig megpróbáltam az előre meghatározott, vizsgálandó témákban elkerülni az állásfoglalást. Amikor ezekben a témákban folyt a beszélgetés, inkább hallgatóssághént, mint véleményformálóként igyekeztem jelen lenni.

A vizsgálandó kutatási szempontok egy részét jómagam is saját bőrömön éreztem, és alkalmazottként olyan értékes tapasztalatokat szereztem, amelyek vizsgálatát nem szerettem volna elvetni. Néha szükség volt arra, hogy kilépjek a történeteket lejegyző, objektív megfigyelő szerepéből. Egyes történeteket tehát ezek alanyaként kellett elemezniem. E történetek szereplőjeként olyan érzelmi törettel rendelkezem, amely szinte lehetetlenné teszi ezek elfogulatlan elemzését. Ennek ellensúlyozására hagytam egy hónapnyi „leülepedési időt” a megfigyelés és az elemzés közt, remélve, ez elég arra, hogy utána már elfogulatlanul, külső szemlélőként tudjak tekinteni ezekre az eseményekre.

A résztvevő megfigyeléssel kapcsolatban felmerülhetnek olyan szakmai-etikai kérdések, amelyek más módszertani eljárásoknál nem. A megfigyelés során beilleszkedem egy közösségbe, amelynek életét, mindennapjait tárom fel. Erről azonban a közösség tagjai nem tudnak, nem egyeztek bele, sőt, nincsenek is tisztában azzal, hogy ők egy megfigyelés alanyai. Emiatt nagyon fontosnak tartom, hogy a tanulmányban szereplő személyek ne legyenek felismerhetőek. A vizsgált cég beazonosíthatóságát is el akarom kerülni. Nem az adott vállalatról kívánok „nagy igazságokat” leírni, nem is az egyes személyekről, hanem egy multinacionális cég és az alkalmazottak közötti viszonyról, feltételezve, hogy az itt tapasztaltak máshol is megfigyelhetőek lennének. Így nemcsak jogsértő és etikátlan, de felesleges is lenne felismerhetően írni a cégről és munkatársairól.

### ***Előfeltevések és megfigyelési szempontok***

A tanulmány előfeltevéseit a szakirodalom által vizsgált kérdésekre (Szalai 2008; Ellwood 2003; Antalóczy, Sass 2000) és az ezekre adott válaszokra alapozom.

1. A multinacionális cég a térségben magasnak számító bérszínvonalat kínál, ami vonzóvá teszi a munkavállalók számára. Ebből következik, hogy dolgozói erősen szelektáltak, az átlagosnál magasabb a munkavállalói színvonal (Antalóczy, Sass 2000).
2. A munkavállalók körében a nyugat-európai, teljesítményorientált, önmagát folyamatosan képző, dinamikus munkavállalói felfogás jellemző. Ezzel összefüggésben a feltételezetten erősen szelektált és nyugat-európai hozzáállással rendelkező munkavállalók körében elenyésző gyári lopások száma, is-

- meretlenek a szocialista ipar legendás „gyári szarkái”, akik mellékjövedelemként különböző kisebb alkatrészeket, munkaeszközöket loptak ki és értékesítettek (Antalóczy, Sass 2000).
3. A cégen belüli hierarchia és előléptetési rendszer a teljesítményre és a képességekre épül, a szelekció objektíven és formálisan működik. Nincs helyük a leginkább a szocialista nagyiparra jellemző és később is fennmaradó (Szalai 2008) személyes kapcsolatrendszeren alapuló informális csatornáknak, a belső hierarchia nem „sógor-koma” jellegű, az előrelépés a személyes szorgalmon és képességeken múlik.
  4. A cég odafigyel a dolgozók mentálhigiénés állapotára, továbbá a dolgozói csoportok összekovácsolására, a csapatépítésre. Ennek következtében a dolgozói csoportokat összehozottság és magas színvonalú, befogadó csoportkultúra jellemzi. Ezáltal a munkakörnyezet stresszmentes, ami szerethetővé teszi a munkát.
  5. A cég minden dolgozója és alvállalkozói is törvényesen dolgoznak, így a fekete foglalkoztatás nem jelenik meg a dolgozók és a cég életében. (Antalóczy, Sass 2000)
  6. A cég nagy figyelmet fordít a környezetvédelemre, szelektív hulladékgyűjtésre és a hulladék újrahasznosítására (Antalóczy, Sass 2000).

A megfigyelési szempontokat úgy alakítottam ki, hogy a megfigyelés alkalmas legyen ezeknek az előzetes feltételezéseknek az igazolására vagy elvetésére. Így megvizsgáltam a cég által nyújtott bérszínvonalat, az alkalmazottak ezzel kapcsolatos elégedettségét, véleményét, továbbá a munkavállalás motivációit és a felvételi szelekciót. Vizsgáltam továbbá a dolgozói csoportokat, ezek jellemzőit, szerkezetét, stabilitását és szolidaritását, a teljesítménymotivációt, a gyárban megjelenő munkavállalói típusokat, a formális és informális hatalmi viszonyokat, a mobilitási csatornák hálózatát.

### III. Eredmények

#### *A szelekció*

A munkát, melyet a kiszemelt cégnél végeztem, Debrecenben is meghirdették. A munkakör több közösségi, álláskereső portálon is megtalálható volt.

Egy nemzetközi munkaközvetítő cég szervezte a toborzást, amelynek Debrecenben is van irodája. A jelentkezés után mindenkit behívtak a közvetítő cég irodájába, egy teszt kitöltésére. A teszt eredménye alapján döntöttek el, kit közvetítenek ki a multinacionális vállalathoz. A teszt képességeket igénylő, valamint egyszerű matematikai és ügyességi feladatokból állt. Arra volt hivatott, hogy szelektálja azokat a jelentkezőket, akik nem felelnek meg a meghirdetett munkakörre. A jelentkezőket kritérium szerint értékelték: kijelöltek egy egységes szintet, ami alatt nem alkalmazták a jelentkezőt, fellette viszont igen. Több csoportot is indítottak, csoportonként körülbelül 20-30 főt, akiket szerződéses buszjárat szállított a dunántúli munkásszállásra.

Az első fontos tapasztalatom az volt, hogy a szelekció sok esetben torzult. Voltak közöttünk olyanok, akik nem írták meg megfelelően a tesztet, mégis felvették őket, ugyanis jelentkezők szűkében voltak, és igyekeztek az előre lefoglalt buszjáratokat minél jobban kihasználni. Így történhetett, hogy azok, akik „szépen megkérték” a kölcsönző cég irodavezető asszonyát, és megígérték, mindent megtesznek, hogy megfeleljenek a későbbi elvárásoknak, mégis felszállhattak a buszra. Az irodavezető, akit szorított a létszámkényszer és szerette volna költséghatékonyan kihasználni a megrendelt buszokat, zárt ajtós megbeszéléseken engedélyezte néhány jelentkezőnek, hogy mégis elmehessen. Így járt egyik ismerősöm, Krisztián<sup>3</sup> is, aki velem együtt jelentkezett az állásra. Tesztje nem sikerült, azonban megkérte az irodavezetőt, hadd menjen a többiekkel. Ő leültette Krisztiánt egy külön helyiségben, megnézte a tesztlapját, majd kicsit „morfondírozott”. Ekkor ismerősöm, kapva az alkalmon megígérte, jól viseli magát, komolyan gondolja a munkát, mindent megtesz, hogy ne legyen rá panasz. Nagy nehezen az irodavezető megenyhült, és engedélyezte Krisztián munkába állását. „De te legyél az utolsó, akit hazaküldenek” – engedte útnak.

Ezek a kényszer szülte, mégis egyéni szívességnek „eladott” engedmények később jó szolgálatot tehetnek, az így felvett munkaerő a későbbi elégedettségét, panaszait nagyobb valószínűséggel tartja magában, hiszen az egész ottlétét egy külön alku eredményének, szívességnek érzi.

3 A tanulmányban szereplő alkalmazottak nevét megváltoztattam, vagy becenevüket használtam.

### **Ígéreték és a valóság**

A tesztírás mellett tájékoztatást is kaptunk a cégről, a munkakörülményekről, a szállásról és a fizetésről. A fizetés óránként bruttó 480 forint. Erre jönnek rá a különböző műszakpótlékok, délután 20, este 40 százalék a bérpótlék. Emellett jár egy speciális délelőtti pótlék, ami 10 százalék. Erre nyomtatékosan felhívták a figyelmet, ugyanis más cégeknél a délelőtti órákban csak az alpbért szokták fizetni. „Nem tudok olyan céget, ami még délelőttre is pótlékot fizet” – emelte ki az irodavezető a tájékoztató beszélgetés során.

A cég odafigyel arra is, hogy ösztönözze a hosszabb távú munkavállalást, és ellenérdekelte tegye a munkavállalókat a lógásban és a táppénz igénybevételeiben. Ezért van egy plusz „adható” 29 forintos pótlék, ami teljes egészében a kapcsolattartó cég kirendelt szervezőjének jogkörébe tartozik. „Aki nem hiányzik, rendesen bejár, ezt az szokta kapni” – hangzik a biztatás, de tudatosan nem ígéret. Önmagában ez a pótlék a kirendelt jogköre, személyes kegy, és nem valami olyan, ami – akármilyen feltételek mellett is –, de jár a dolgozóknak. Legalábbis ezt próbálták tudatosítani a jelentkezőkben.

Fél év munkaviszony után automatikusan jár egy ennél jóval nagyobb pótlék. Ez 600 forint körülire emeli az alap órabért, ezáltal ösztönzi a munkavállalókat arra, hogy hosszú távra tervezzenek, és nem utolsósorban arra is, hogy az esetleges kellemtelenségeket ideiglenesen, a „szébb jövő reményében” elfogadják.

Tájékoztatták a jelentkezőket a szállásról és a munkakörülményekről is. A szállás az irodavezető szerint „egyszerű, de tiszta”. Minden hónapban 8000 Ft-ot von le érte a cég a fizetésből. Ez többeknek, akik nehezebb anyagi helyzetben vannak, nagy könnyebbséget jelent, nem kell ugyanis megelőlegezniük a szállás költségét. A hazautazást is a cég fizeti. Vagy a benzinköltséget téríti kilométerenként 9 forintos áron, de „erről külön meg kell egyezni”, vagy a vonatjegy 86 százalékát, havi maximum 30 ezer forintig. Elmondták még, hogy a cég biztosít speciális munkaruhát és papucsot.

A jelentkezők egy része jelezte, hogy (tekintettel a kezdetben alacsony jövedelemre, és az erre ráterhelt szállásköltségre) szeretne annyi túlóráat vállalni, amennyit csak lehet. „Azért megyünk, hogy dolgozzunk” – mondta egy jelentkező. Erre a többségnek volt igénye, a munkabeosztás ugyanis adott erre lehetőséget (három nap munka után három szabadnap, amelyet egy idegen helyen kell, eleinte pénz

nélkül eltölteni). „Mindenkinek lesz lehetősége túlórázni” – hangzott a megnyugtató válasz. Sokan érdeklődtek az előleggel kapcsolatban is. Voltak olyanok, és nem is kevesen, akik szinte üres zsebbel, pénz nélkül vagy nagyon kevés pénztartalékkal vágtak neki az utazásnak. Nekik szinte élet-halál kérdése volt, hogy az első egy hónapot kihúzzák valahogy, ezért nagy szükségük volt az előlegre. „Előleget lehet kérni, többnyire adni is szoktak” – mondta az irodavezető.

Összességében a tájékoztató jó benyomást tett mindenkiben, többen mondogatták, hogy a cég sok szempontból előnyös, említették a délelőtti pótlékot, a túlóra lehetőségét. Kicsit úgy éreztem, hogy inkább toborzáson vagyok, mint állásinterjún, az elmondottak nagyon meggyőzőek voltak. Aggodalomra egyedül egy dolog adott okot. A tájékoztató előtt találkoztam egy velem egyidős fiatalal, Palival. Ő már dolgozott a gyárban, és elég negatív képet festett róla. „A szállás nem embernek való, egy ismerősömet megkéselték Szlovákiában, a munkásszálláson, folyamatos a piálás és a balhé.” „Csak ne a kettesbe kerüljete, arra figyeljete, ha odatesznek minket, én már fordulok is vissza.” A szlovákiai területen található „kettes” az a negyed, ahol a cég több szállása is található: „Ott csak csapatostul lehet kimenni az utcára, sötétedés után még a rendőrök sem mernek oda bemenni”.

A bérezési rendszer első látásra „szerethetőnek” tűnik, tartalmazza a hosszú távú, tervezhető növekedést, a délelőtti pótlék intézménye pedig tényleg unikális kedvezmény. Ezek az előnyök azonban korántsem azok, amiknek látszanak. Az alpbér, mint kiderült mesterségesen alacsonyabb, mint más cégeknél. A közvetítő cég több más munkahelyre is közvetít alkalmazottakat, ahol az alpbér magasabb, nagyjából annyival, mint a mi cégünk délelőtti pótléka. A délelőtti pótlék tehát tulajdonképpen nem hozzáadódik az órabérhez, hanem levonódik belőle, hiszen körülbelül annyival kevesebb az alpbér, mint az említett pótlék. Ezzel még nem is lenne baj, hiszen délelőtt a pótlékkal együtt ugyanannyit keres egy dolgozó, mint amennyit más cégnél keresne, csak ott pótlék nélküli alpbérnek hívják ugyanezt. A probléma akkor van, ha az illető táppénzre megy, mert a táppénzt az alap órabér alapján számolják ki, nem pedig a tényleges, kézhez kapott órabér alapján. Aki táppénzen van, elesik ettől a pótléktól, így kevesebbet kap, mint aki egy másik cégnél dolgozik magasabb alpbérért. A másik eset, amikor a dolgozó elesik a pótléktól, a szabadnap. Mivel a termelés igen rapszodikus, gyakran előfordul (erről bővebb

ben a későbbiekben írok), hogy sokakat fizetett szabadságra küldenek, mert kevesebb munkaerőre van szükség. Ezt köteles a cég kifizetni, de csak alap órábáron, pótlékok nélkül! Így a délelőtti pótlék ebben az esetben is mint veszteség jelenik meg a dolgozók, másrésztől mint megtakarítás a cég számára.

Az igazi érvágás azonban nem a 10 százalékos délelőtti pótlékkal, hanem a túlórákkal kapcsolatban történt. Mint már említettem, sokan számítottak erre a lehetőségre, hogy alacsony jövedelmüket növelni tudják. A megérkezésünket követő első napon is tartottak nekünk egy tájékoztatót a közvetítő cég kirendelt szervezői vagy kapcsolattartói, tehát ettől kezdve a mi főnökeink. Csak itt közölték velünk, hogy a közvetítő cég időkeretben dolgozik a minket kölcsönző multinacionális cégnek, ami annyit jelent, hogy fejenként meg van határozva a maximális ledolgozható óraszám. Ennél többet senki nem teljesíthet. Túlórát persze vállalhat bárki, amikor erre lehetőség van, de amit túlórával nyer, kényszerűen „le kell pihennie” hó végéig. Így a meghatározott időkeretért járó órábáron kívül senki nem kereshet többet. A havi jövedelem így eleinte maximum 70 ezer forint körüli, attól függően, ki milyen műszakba kerül, és mennyi éjszakai órát dolgozik. (Melléklet 1. kép)

Ez az információ felháborodást váltott ki sokunkból: „Átvertek” – mondták sokan –, „a debrecenieknek egy szavuk sem volt igaz”, „ennyi volt, én hazamegyek, ennyiért nem éri meg itt lenni”. A felháborodás csak nőtt, amikor kiderült, hogy az otthoni tájékoztatás ellenére nem biztosítanak papucsot, s utcai cipővel pedig tilos dolgozni. „Ha szóltak volna, hozok még egy pár cipőt, most vegyék egy újat?”. Kiderült még az is, hogy a benzinpénzt mégsem finanszírozza a cég, csak a vonatvagy buszjegyet térítik meg. Ennek ellenére (ekkor még) senki sem hagyta ott az állását, belenyugodtak a helyzetbe. Azonban az eddig szimpatikusnak, korrektnek tűnő munkaerő-kölcsönző cégben megingott a bizalom. Innentől, a kezdeti ígéretek megdőlésétől a céget erős ellenszenv övezte, és vele együtt a debreceni irodavezető asszonyt is. Ettől a pillanattól folyamatosan, amikor előkerült a neve, többen gúnyos, nyomdafestéket nem tűrő megjegyzésekkel illették.

A kezdeti jó benyomást a megérkezésünk után az elégedetlenség és a bizonytalanság érzése váltotta fel. Sokakban felmerült, hogy a kezdeti, barátságos bánásmód csak mézesmadzag volt, amire azért volt szükség, hogy minél többünk vállalja a munkát: „Csak ígértetek, hogy jöjjünk el minél többen”,

„össze-vissza hazudoztak, hogy szálljunk fel a buszra”.

### *A munkanapok*

Az oktatás négy napja után azok, akiknek sikerültek a tesztek, munkabeosztást kaptak. A munkavégzés 12 órás műszakokban történt, három munkanapot három pihenőnap váltott fel. A műszakot összesen hat szünet szakítja meg, négy 10 perces és két 20 perces, étkezésre. Az oktatás során már kialakult bennünk egy kép a termelési területről, hiszen az előadásokban a termelési folyamat is szóba került, videót is néztünk a gyárban folyó munkáról. Amikor a gyárterületről, a termelési folyamatokról volt szó, beszéltek az üzem egységeiről, a termelési terület felépítéséről. Több kifejezést is megtanítottak nekünk, amely a termeléshez kapcsolódik. „Szigetnek” nevezik például azokat az egységeket, amelyeken három vagy több, a mi esetünkben három fő dolgozik (minket csak háromfős szigetekre vettek fel). Ilyen szigetektől áll a termelési terület, az ezek közötti hosszú utakat „utca” néven említették.

A termelési terület földszintjén találhatóak a már említett „szigetek”, ugyanezen a szinten van az iroda, ahol a táppénzpapírokat, szabadság-igényléseket lehet leadni. Az emeleten van az étkező, néhány kávé-automata és az irodák, ahol az elméleti tréningek zajlanak. A földszintről egy lépcső vezet a dohányzóhoz, ami szabad levegőn van, tulajdonképpen egy fém emelvény, nem nagyobb 10x10 méternél. Szünetekben ide vonul ki a szünetesek fele. Ilyenkor annyira megtelik az emelvény, hogy alig tudnak mozogni a dohányosok, az érkezők tömött sorokban vonulnak felfelé, míg a távozók próbálnak időben kijutni, le ne késsék a szünetük végét (nem egyszerre van mindenkinek szünet, hanem hullámokban, minden „utcának” máskor, a „szigetek” oldalán fel van tüntetve a szünetidő). Ezt tetézi az ülőhelyek teljes hiánya és a télen olykor mínusz fokos hideg, ami még kellemetlenebb a gyár zárt, légkondicionált környezetéhez képest. Ha tehát valaki rá szeretne gyújtani, a sietség, tumultus mellett a hideggel is szembe kell néznie.

Ezzel szemben a nem dohányzók számára úgynevezett „pihenőszigetet” alakítottak ki, nyugágyakkal. A szünetet itt eltöltő munkások nyugodtan ledőlhetnek, pihenhetnek. Fel is hívták rá az oktatáson a figyelmünket, hogy annyira kényelmes ez a lehetőség, hogy „főleg az éjszakásoknál elő szokott fordulni, hogy valaki elalszik”. Jelentős színvonalbeli különbség van tehát a dohányzók és nem

dohányzók körülményei között, ami a dohányzás abbahagyására, legalább is minimalizálására ösztönöz. „Dohányoztok? Higgyétek el, le fogtok szokni!” – foglalta össze az egyik előadó.

Az első alkalommal csoportosan érkeztünk a termelési területre. A műszak megkezdése után egy órával (addig az öltözőkulcsokat és a munkaruhákat osztották ki) jöttünk. Mikor kettes sorban beléptünk az üzembe, az ott lévők már elkezdték a munkát. Ahogy végighaladtunk az egyik „utcán”, a „szigeteken” felfigyeltek ránk, oda-oda szólogattak az újaknak. „Friss hús, friss hús!” – kiabált felénk egy kopasz, vicces kedvű dolgozó.

A földszinti irodához érve a cég egyik felső vezetője fogadott minket, aki rövid előadást tartott a gyárról, inkább biztatás volt ez, mint a konkrét tudnivalók felsorolása. „Emberek vagytok, és úgy is fogunk bánni veletek” – fejezte be. Ezután háromnégyfős csoportokra osztottak minket, mindenkinek személyes tréneret jelöltek ki, minden csoport a trénerével egy „szigetet” kapott, ahol gyakorolhatta a termelést, egyelőre csökkentett teljesítmény-elvárás mellett.

A termelési terület, ahol munkaidőnk nagy részét töltöttük, tekintve az egyhangú gépek sorát, szürkének és nyomasztónak tűnt. Ezt jól fejezi ki az a dolgozói szleng, amit az egyes egységek hivatalos nevei helyett alkalmazott a többség. A „sziget” név helyett a „cella”, az „utca” helyett a „sor” kifejezést használták. A kifejezések egyértelműen bürokratikus hangulatot tükröztek. Jellemzően az újonnan jöttek és a középvezető alkalmazták a hivatalos megnevezéseket, a többiek a szlenget. Mi, akik november közepén léptünk be először a termelési területre, november végére már „átszoktunk” a szleng használatára, hiszen a legtöbb dolgozótól ezeket hallottuk, egyébként is sokkal inkább kifejezték az egyes kifejezések a gyár hangulatát, mint a hivatalos megnevezések.

A „betanuló idő” lejáráta után már miránk is vonatkozott az általános norma. A norma minden órára meghatározta a teljesítményt, amelyet ha nem értünk el, vagy valamilyen fennakadás történt a termelésben, az instruktor (aki vagy a „szigetek” között járkált és ellenőrizte munkánkat, vagy az irodában intézte a termeléssel kapcsolatos papírmunkát) eleinte biztató szavakkal buzdított („húzzatok bele, fiúk!”, „Kicsit jobban tegyétek oda magatokat!”). Később, mikor többször előfordult a probléma, egyre szigorúbban, egyre inkább negatívan szolt oda a lemaradó „szigeten” dolgozóknak („Tényleg ennyire hülyék vagytok?”, „Ezt még a nyolc éves kislány is meg tudja oldani!”, „Minek jöttél ide? Te

szellemileg nem vagy alkalmas erre a munkára!”).

A feszes tempójú munkát műszakonként hat szünet szakítja meg. A tízperces dohányzó szüneteken kívül, amelyekről már írtam, két húszperces szünet áll rendelkezésre. Ezekben tudnak a dolgozók reggelizni, ebédelni vagy vacsorázni (a műszaktól függően). Az étkezés nagyon változatos, ebédkor három, vacsorakor és reggelikor két különböző étel közül lehet választani (Melléklet 2. kép). A mennyiség is elfogadható, korlátlanul lehet kenyeret fogyasztani az ételhez. Az étkezés tehát bőséges, de nagyon rövid. Sietni kell, hogy az ember eljusson a pultig, mivel a sor hosszú (egyszerre nagyon sokan vonulnak az étkezőbe). Aki dohányos és nem elég gyors, már nem marad ideje a jól eső, evés utáni cigarettájára.

A cég munkaerőkölccsel kapcsolatos elvárásait jól példázza a toborzó kampányfilm. A cég honlapján megtalálható videó igyekszik bemutatni a gyár mindennapjait, a dolgozókat, persze erősen megrendezett, pozitívumokat kiemelő módon. A gyárnak otthont adó város nevezetességeit bemutató vágóképek után a cég külföldi igazgatója tört magyarsággal köszönti a látogatót: „Szaszok! Köszöntelek benneteket a ...-nál!”. Ezután dolgozók beszélnek arról, milyen előnyei vannak az itteni életnek: magas bérezés, béren kívüli juttatás, sportnap, jó környezet, csapatmunka, rendes kollegák, a cég jótékonyági kezdeményezése (egy téli melegedő önkéntes alapú felújítása a közeli városban). „Számít a véleményünk!”, „Mi alkottuk meg a cég értékeit!”. Ezt igazolandó az interjúrészletek között gyári vágóképek mutatják be a tiszta környezetet, az étkezdét, a boldogan dolgozó alkalmazottakat. Eközben „pörgős” aláfestő zene fogja össze a videót, és teszi még dinamikusabbá. „Várunk benneteket a ...-nál!” - zárja az igazgató tört magyarsággal a kisfilmet.<sup>4</sup>

Nemcsak a kisfilmben, hanem az oktatáson elhangzottakban is megfogalmazódik az elvárás, miszerint a cég az önmagukat folyamatosan képző, dinamikus, tanulékony, hosszú távra tervező munkavállalókat preferálja.

Az elvárások ellenére azokra, akikkel együtt dolgoztam, általában nem a cég által elvárt munkaerőkölcs volt jellemző. Volt ugyan, aki mindent megtett azért, hogy képezze magát, előre lépjen a későbbi jobb fizetés reményében, és hosszú távú tervei voltak, de a többség vagy átmenetinek tekintette az itteni munkát, vagy anyagi kényszerhelyezet-

4 A kisfilm webcímét nem áll módomban leközelíteni, ugyanis a címben megtalálható a vizsgált cég neve.



be került, és ezért dolgozott a gyárban, nem lévén más elhelyezkedési lehetősége.

### **Munkavállalási motivációk**

Ebben a fejezetben igyekszem bemutatni a különböző dolgozói típusokat. Négy jellegzetes munkavállalói kép rajzolódik ki, akik különböző motivációkkal és elvárásokkal jöttek a gyárba, és eltérő stratégiákkal végzik ugyanazt a munkát.

*Jani* mellett három műszakot töltöttem el. Az idősebbek közé tartozott, olyan 50 év körül lehet, a korát soha nem kérdeztem tőle. Nagyon gyorsan és egyenletesen, már-már gépiesen dolgozott, ennek ellenére beszédes is volt, bár ritkán kérdezett, de a kérdésekre bőven válaszolt. Otthon volt a vicelődésekben is, mikor italozással kapcsolatos téma merült fel, szívesen esztertelte kalandjait, amelyek kocsmákban vagy bálókban estek meg vele. Mikor megismertem, három hete volt a gyárban, egy Pápa melletti kis faluból jött ide dolgozni, kényszerből, mert bezárt az ottani vasöntöde. Jó szívvel mesélt az öntödéről, ahol sok éven át volt alkalmazásban, mint mondta, ott jóval kevesebbet kellett dolgozni jelentősen magasabb bérért. „Még húzhatta volna pár évig az öntöde, onnan mentem volna nyugdíjba” – mondta, mikor szóba került előző munkahelye. Munkásszálláson lakik, a távolság és az útiköltség miatt csak havonta jár haza. Mikor a jövőről kérdezem, a nyugdíj, esetleg más munkahely merül fel. Az alacsony bér miatt szeretne minél hamarabb, a lakóhelyéhez közelebb munkát találni, addig is átmeneti munkahelynek tekinti a céget. Nem tervezi, hogy a cégen belül karriert csinál, inkább csak dolgozik, amíg nem talál jobb helyet.

*Antal*, 40 év körüli roma kollégám, nagyon jól dolgozik, a középvezetők „ásként” emlegetik. Ennek ellenére nem lépett előre, ugyanolyan operátor, mint mi. Mikor arról kérdezem, ha ilyen jól megy neki a munka, miért nem lépett előre, lesújtó véleményt fogalmaz meg a cég előléptetési rendszeréről. „Bemész, és látod ki kinek a haverja. A srácoknál a kapcsolat, a nőknél meg az számít, ki hogyan rázza a picsáját. Néhány hülye meg elhiszi, hogy a teljesítményen múlik az előléptetés.” A véleménye rányomja a bélyeget a munkájára, láthatóan sokkal többet is tudna teljesíteni, de az óra vége felé, mikor megvan az órai norma, visszafogja magát, vagy kevesebbet ír be, hogy a következő órában ne kelljen hajtania. Látszik, hogy csak a normát teljesíti, vagy annál kicsivel kevesebbet, éppen annyit, amiért megdicsérik, de közel sem annyit, amennyit tudna.

Ő az a típus, aki valamikor szeretett volna előrelépni, de beletörődött abba, hogy ez kapcsolatok nélkül nem lehetséges.

*Gatyamadzag*, akire pacuha öltözködése miatt ragadt ez a gúnynév, velünk egy időben érkezett. Ő szlovákiai magyar, hajléktalan, a szállás volt a fő motivációja, amiért ide jött dolgozni. Sokszor ápolatlan volt, emiatt a csoport egyik „fekete báránynak” számított, nem szívesen beszélgettek vele, a dohányzóban zajló beszélgetésekből látványosan kiközösítették. Mivel a teljesítménye is elég gyenge volt, ideális bűnbakká vált. Akik vele dolgoztak, mindig őt tették felelőssé a „sziget” esetleges gyenge teljesítménye miatt. Ennek ellenére mindent megtett azért, hogy meghosszabbítsák, neki nem volt más esélye arra, hogy egyszerre dolgozhasson és (legalábbis egy hajléktalanszállóhoz képest) viszonylag emberi körülmények között élhessen. Annak ellenére, hogy kirekesztették, mindent megtett azért, hogy beilleszkedjen, nyitott volt mindenki felé. Ez szívós munkával december közepére-végére részben sikerült is neki, akikkel egy munkásszálláson lakott, már gyakran beszélgettek vele.

*Áron és Eszter* egy párként érkeztek a gyárba, szintén azzal a csoporttal, amelyikbe én is tartoztam. Ádám idősebb, 40 körüli, Enci 20 év körüli. Nagyon komolyan veszik a munkát, céljuk a magas teljesítmény. Szeretnének előrelépni, de az elsődleges motivációjuk mégis inkább a szerződés hosszabbítás. Rossz anyagi helyzetben vannak, ezért szükségük van a munkára. Emiatt sokat aggódnak, a konfliktusokat áthárítják. Egyszer együtt dolgoztak Gatyamadzaggal, és egy hiba miatt nagyon sok terméket újra kellett csomagolniuk, nagyon megszüdták őket az instruktorok. Áron a dohányzóban kikelt magából, és folyamatosan Gatyamadzagot szidta, mivel szerinte az ő hibája volt a dolog.

Áron és Eszter egyszer *Gáborral*, egy fiatal, 20 év körüli sráccal dolgoztak együtt, már december közepe felé. Gábor nagyon unta a munkát, mindent megtett, hogy kirúgják a gyárból, mert a szerződés szerint, akit kirúgnak, annak a szerződés végéig járó bért is ki kell fizetni. Ő ekkor már nem akart hosszabbítást, csak, hogy minél szabaduljon. Lassította a munkát, tudatosan hibákat követett el, ha az instruktor megszólta, visszaszólt. Áron emiatt nagyon dühös volt rá, mert saját és párja munkáját is veszélyben érezte Gábor miatt. „Mondtuk neki, hogy ha ki akar tolni magával, tegye, de velünk is kibasz” – panaszkodott a dohányzóban. Végül az akció nem sikerült, minden próbálkozása ellenére a gyárnak nem volt érdeke kirúgni Gábort, hiszen

jobban jártak, ha ledolgozza (akármilyen színvonalon) a hátralévő két hetét. „Ki akarta rúgatni magát, direkt rosszul dolgozott. Aztán mikor nem rúgták ki, megunta, megvárta hogy megjöjjön a fizetése és lelépett” – mesélte később Áron.

Az említett személyek és motivációik rávilágítanak, hogy:

- A teljesítményt nem belső és pozitív (tovább lépés vágya, munkaerőkölcs), hanem külső és negatív (szerződés hosszabbítás, instruktorok megfeddése) motivációs tényezők befolyásolják.
- A munkavállalás a többség esetében anyagi kényszerhelyzet, csak keveseknél tudatos választás eredménye. Az alacsony bérezés és a nagy távolság teszi a gyárat utolsó lehetőséggé.
- Aki több évtizedes munkatapasztalattal dolgozik, egyenletes teljesítménnyel és jó színvonalal jellemezhető munkakultúrát hoz magával.
- A norma teljesítéséhez és túlteljesítéséhez eltérő érdekek fűződnek, attól függően, hogy kinek milyen távlati tervei vannak. A teljesítmény-visszatartás konfliktushoz vezet azok között, akiknek hosszú távú terveik vannak a gyárban és akik nem akarnak a gyárban maradni.

### ***A dolgozói csoportok***

A dolgozói csoportoknál a csoportdinamika két ciklusa különböztethető meg. Az első, amikor a frissen összeverbuált, azonos területről érkező csoportot az oktatás négy napja alatt együtt szállásolják el, és együtt is oktatják. Ez időszak alatt a csoport tagjai együtt dolgoznak (részt vesznek a tréningeken), és együtt is töltik szabadidejüket (ugyanazon a szálláson laknak). Az időszak ideális arra, hogy jobban megismerjék egymást, kialakuljanak mélyebb, akár kezdődő baráti kapcsolatok. A második ciklus a munka megkezdésével kezdődik.

Az első ciklusban a friss, alakuló csoportra erősen jellemző a bűnbakképzés.

*Madár*, aki már az oktatás időszaka alatt a csoport bűnbakjává vált, nem kommunikált a többiekkel. Társai véleménye szerint gyógyszer- vagy drogfüggő volt, a tréningeken végig tompán nézett maga elé, többször is elaludt, az oktatóknak többször kellett szólítaniuk emiatt. Az órák közti szünetben szendvicseket kaptunk, mindenki annyit evett, amennyit akart, azonban volt a csoportban egy hallgatólagos

megegyezés: senki nem „pakolt”, vagyis rakott el szendvicseket későbbre, csak ha már mindenki befejezte az evést. Ezt a friss csoportnormát Madár rendszeresen megszegte, 8-10 szendvicset is elrakott hátizsákjába, így még inkább a többiek célkeresztjébe került. A csoportban zajló kommunikáció jelentős hányadát a Madárról szóló rosszindulatú pletykák, vélemények tették ki. Olyan közös témát szolgáltatott, amiről mindenkinek volt (és mindig negatív) véleménye, mindenki hozzá tudott fűzni egy-egy megfigyelést vagy véleményt a közösen megtapasztalt történetekhez. Mivel a csoportnak nem voltak közös élményei, csak felületes közös témák alakulhattak ki, így a bűnbakképzés jelentősen hozzájárult a közös kommunikáció elmélyítéséhez, a csoportkohézióhoz és az első közös csoportélmények (Mérei 1971) kialakulásához.

A második ciklusban átrendeződtek a csoportviszonyok. Az oktatás négy napja alatti, intenzív csoportszerveződést szétrobbantotta a munka megkezdése. Mivel a cég munkásszállásai tiltottak voltak, négy-hat fős csoportokra bontottak minket, és külön szállókban helyeztek el. Az aprózódáshoz hozzájárult a műszakok kiosztása is. A többség két különböző műszakba került, így nem csak a közös szabadidő szűnt meg, de a munkaidő sem esett egybe, a csoport felbomlott. Akiket közösen helyeztek el vagy közös műszakba kerültek, megtartották az eddigi ismeretséget, későbbi kapcsolatrendszerük is erre épült. A felaprózott kicscsoportokban tovább folytatódott a bűnbakképzés, amely folyamatos közös témát és csoportélményt biztosított, újabb bűnbakokat jelöltek ki. A bűnbakképzés nem a bűnbak viselkedésének következménye volt, hanem a csoportkultúra szükséges része. Ezt támasztja alá, hogy miután Madár már nem volt a csoport része (az oktatás utolsó napján az oktató rászólt, hogy „ne aludjon”, ő erre visszaszólt, és elbocsátották), újabb bűnbakok kerültek, akiket eddig elfogadott a csoport.

*Terminátor*, aki nevét gépies mozgásáról kapta, erősen introvertált személyiség volt, a kérdésekre röviden válaszolt, sohasem érdeklődött mások iránt. Ehhez hozzáadódott gyenge teljesítménye, ami ideális bűnbakká tette. Furcsa viselkedéséről pletykák terjengtek. Egyik ilyen elbeszélés szerint a szállásán fülhallgatóval hallgatta az általa kedvelt, kemény metál zenét, és közben énekelt. „Betoppannak a szobatársai, és azt látják, a csávó ül és hangosan hörög. Azt hitték, rohama van (nevet). A szomszéd leordított, hogy bevett két nyugtatót, de így sem tud aludni” – mesélte valaki. „A szobatársai

kérvényt írtak, hogy ne kelljen vele együtt lakniuk”. Hasonló bűnbakká vált az előző részben már bemutatott Gatyamadzag, ápolatlansága és gyenge teljesítménye miatt. A kettejükéről szóló történetek szolgálták fő beszédtemaként a rendszerint dohányzóban összeverődő kiscsoportokban.

A második ciklusban megjelent a beszélgetésekben egy új téma, ami szintén a közös élménytár része volt. A dohányzóban sokszor előkerült a teljesítmény kérdése is. Mindenki elmesélte, mennyit gyártottak az adott órában, sikerült-e tartani a normát, min kéne javítani, hogy jobban menjen a munka. Keringeni kezdtek történetek hibákról, amelyek következtében sok terméket kellett újra-csomagolni, konfliktusokról az instruktorokkal. Akiknek jobban ment a munka, büszkén mesélte, mennyi a darabszáma aznap, akinek nehezen, arról mesélt, ki mit rontott el a „szigetén”.

A bűnbakképzés mellett megjelent egy másik, negatív csoportkohéziós erő is, az előítéletesség. Ez azonban nem a romákkal vagy külföldiekkel szemben volt érezhető (pedig a gyárban jelentős számban vannak roma származásúak), mint ahogy ez a magyar társadalomban jellemző (Tárki 2009), hanem a szlovákiai magyarokkal szemben. A cégnél nagy számban dolgoznak szlovákiai magyarok, de előfordulnak romániaiak is. Mivel összetartó közösséget alkotnak, segítik egymást az előrelépésben. Talán ennek köszönhető, hogy a közvetlen munkairányítók körében láthatóan felülreprezentáltak a határon túli magyarok (hogy ki határon túli, könnyen felismerhető, hiszen a munkaruha névtábláján a személyi igazolványban lévő név szerepel, amely a szlovákiai magyarok esetében nem mindig magyar név, illetve szlovák helyesírással van írva). Így a magyarországi magyarok körében a „kiszőnők” utálat, amelyet a mindennapi, termelési konfliktusok fűtenek, összekapcsolódik a határon túli, elsősorban a szlovákiai magyarok utálatával. A velük kapcsolatos ellenérzés főleg a szlovákiai magyar instruktorokkal történt konfliktusok elmesélésekor („Az a mocskos szlovák megint magyarázott.”, „Menjenek haza Szlovákiába dolgozni, minnek vannak itt!”) és a tájékozódással kapcsolatos viccelődéskor („Mindenhöz e betűt tesznek: Rakd ide, el Tedd oda, el”, „Nem tudnak még beszélni se!”) érhető tetten.

A dolgozói csoportokra tehát a következők jellemzőek: két elkülönülő részvételi ciklus, alacsony szolidaritás, befolyásolható közvélemény (pletykák, híresztelések) és teljesítmény-centrikusság. Az eleinte hétköznapi, társadalmi normákat teljesítmény-alapú normarendszer váltja fel. Jelentős

csoportkohéziós erő a közös ellenségkép, ami bűnbakképzésben és a szlovákiai magyarokkal szembeni erős előítéletben nyilvánul meg. Összességében tehát alacsony csoportkultúrájú, kiforratlan mikroközösségekről beszélhetünk.

### *Karácsony a gyárban*

A karácsonyt, ahogy annak idején a munka ünnepét, sokan munkával ünnepelték. Szenteste napján, december 24-én délután kettőig még dolgoztak a gépek, csak ezután lehetett hazaindulni az aznapra beosztottaknak. A 25-e és 26-a szabadnap volt, 27-én reggel 6-kor indult újra a szokásos műszakmenet. Sokáig levegőben volt az is, hogy többeket extra pótlék fejében behívják dolgozni, később ebből nem lett semmi.

A karácsony azonban nem telt el eseménytelenül. December 16-án a műszakok fél órával hamarabb véget értek, mert a kapuban a cég ajándékait osztogatták a szervezők. Már jóval előtte szó volt róla, hogy a cég ajándékkal jutalmazza dolgozóit éves teljesítményükért, ezért sokan számítottak rá, várták az ajándékozást. A kapuban mindenkinek kiosztottak egy kis, téglalap alakú kosárkát, benne egy rúd bejglivel (Melléklet 3. kép). Ennek a kedvességnek azonban nem mindenki tudott felhőtlenül örülni, néhányan komolyabb ajándékot vártak az év végén. „Hallottátok?” – mondta valaki a buszon, az ajándékosztás után. „A csoportvezető mesélte, hogy a másik műszakban dolgozók a gyárból kifelé menet bedobálták a bejglit a kerítésen, és dobáltak belőle a vezetők kocsjára is. Ki kellett hívni a rendőröket is. Előre beharangozták az ajándékot, és mindenki fel volt háborodva, hogy csak egy bejglit kapunk”.

### *Munkanélküliség – gyáron belül*

Egyik nap, amikor visszafogottabb volt a gyár termelése, felvittek néhányunkat egész napos tréningre. Ez azokkal fordul elő, akiket már nem tudnak beosztani a termelésben. „Alig megy pár cella, a négyszázból csak nyolcvan működik” – mondta valaki, mikor megkérdeztem, miért nem dolgozunk ma –, „de azért behívják, mert akit nem hívnak be, azután kötbért kell fizetnie a cégnek. Jobban megéri nekik, ha egész nap nem csinálunk semmit, de itt vagyunk”. A tréningeseket felküldik egy konferencia-terembe, ahol egy tréner oktatásban részesíti őket. Ez azonban nem is hasonlítható a négynapos oktatáshoz, ahol a gyártás alapjait sajátítják el az al-

kalmazottak, naponta számonkérést íratnak, és aki megbukik, nem dolgozhat. Ez az oktatás inkább az aznap feleslegesen behívott munkaerő idejének kitöltésére szolgál. Ez már a nap elején nyilvánvalóvá válik a tréner kijelentései alapján: „Valahogy csak eltöltjük ezt a 12 órát.”, „Fénymásolok pár tesztet, azt kitöltjük, utána azt csináltok, amit akartok.”, „Vannak köztetek, akik már harmadjára töltik ki ugyanezt, remélem, ők megírják száz százalékosra.” (Többen voltak a csoportban, akik már zsinórban harmadik alkalommal vettek részt a tréningen). A szünetek is sokkal hosszabbak, a szokásos hat szünet helyett nyolcat engedélyez a tréner, és ezek is hosszabbak, mint a termelésben. A cigarettázásra tíz perc helyett húsz, étkezésre húsz perc helyett egy óra áll rendelkezésre. Így a tizenkét órás munkanap négy órája szünetidő.

Ezek a kedvezmények, amelyeket a tréningen részt vevő alkalmazott élvez a termelésben lévőkkel szemben persze, nem hivatalosak, hanem a tréningessel kötött „különalku” eredményei. „Ha csendben lesztek, nem hangoskodtok, a tesztek után azt csináltok, amit akartok” – közölte a tréninges a nap elején. „Kaptok üres lapot, amire írhattok, amit akartok, csak ha bejön valaki, rakjátok fölé a tesztet, hogy azt lássa, hogy dolgozunk” (többen kértek üres lapot, különböző időtöltő játékokhoz).

A termelésben lévők szünetidejét és tevékenységét folyamatosan ellenőrzik az instruktorok, szemben a tréningen lévőkkel, akikre a legrosszabb esetben is csak napi egy-két alkalommal néz rá valamelyik vezető. A fenti irodákat időnként tárgyalásra használják, de javarészt üresek, és el is vannak különítve, így ritka az ellenőrzés. Ennek köszönhető, hogy a tréningessel „meg lehet egyezni”. Az ő érdeke is, hogy valahogy elmenjen az idő, és neki minél kevesebbet kelljen előadnia. Az irodai tréning tehát egyértelműen a felesleges munkaerő idejének lekötésére szolgál, és láthatóan senkit sem érdekel, mivel telik.

A kötetlen tevékenység és a sok szünet ellenére sokan nem szeretik a tréninget. „Inkább dolgoznánk, már most unom az egészet” – mondja valaki fél órával műszakkezdés után. Ez főleg az „idősebb”, már több munkahelyet megjárt dolgozókra igaz. Ők nem tudnak mit kezdeni a rájuk szakadt szabadidővel, a tréning során jó ideig csak üldögélnek, figyelik a többiek beszélgetését. Csak pár óra után kezdenek ők is bekapcsolódni a beszélgetésekbe, akkor is inkább csak bele-bele szólnak, nem válnak irányítójává. Láthatóan unatkoznak ebben a szokatlan helyzetben, és kellemetlenül érzik magukat.

Inkább a trénerrel, mint egymással beszélnek, ez kevésbé tűnik „rendtelenségnek”, mint ha egymással beszélgetnének. Ezzel szemben a fiatalabb, huszoneves alkalmazottak élvezik a helyzetet, a kapott üres lapokon játszanak, vagy beszélgetnek már a műszak elejétől fogva, egymással és nem a trénerrel.

### A lopások

A lopások nagymértékben megkeserítik a dolgozók életét. A szállásköltség és utazás mellett sokaknál ez is jelentős kiadási tétel. Legalább ketten, de leginkább hárman és négyen laknak egy szobában, és a szobák telítettsége miatt az elhelyezés nem az érkezők kívánsága szerint történik, az újakat gyakran ismeretlenekkel egy szobába helyezik el. A másik probléma a gyenge zárakkal van, a bezárt szobákat különösebb probléma nélkül feltörhetik, a zárat könnyen kinyithatják. A lakók érezhetően félnek a lopásoktól. „Nem hozom én el a tévémet, nem tudom hova tenni, simán elviszik” – mondta a szobatársam, mikor arról panaszkodott, hogy nem tudja kedvelt műsorait nézni, mert sokan vannak a tv-szobákban. Ez a félelem rossz közérzetet és egymással szembeni bizonytalanságot szül a szálláson.

A kisebb méretű értéktárgyakat a gyárban is lehet tárolni, az öltözőszekrényekben. Mindenkinek saját szekrényt és hozzá való kulcsot biztosít a közvetítő cég. Ezeket a gyárba érkezés első napján osztják ki. Előfordul azonban, hogy az új dolgozó olyan szekrényt kap, amelyben már „lakik” valaki. Mivel a kulcskiosztás műszak közben történik, ezek a szekrények nem üresek. Ezt jeleznie kell, és kap másik kulcsot az illető. Azonban, aki szemfüles, mikor meglátja, hogy már elfoglalt szekrényt kapott, a benne lévő értékeket eltulajdoníthatja, és ezt senki nem veszi észre. Ennek oka, hogy az öltözőkben, jogi okokból nincsenek kamerák. A pórul járt tulajdonos nem tehet semmit, hiszen külsérelmi nyomok nélkül nem tudja bizonyítani, hogy feltörték szekrényét és eltűntek az értékei. Egyvalamit tehet: megkérheti a közvetítő céget, keressék vissza, kinek adtak ki még kulcsot a szekrényéhez, és „elbeszélgethet” az illetővel. Azonban jogi lépést így sem tehet, hiszen kamerák nélkül nem bizonyítható semmi.

Sok munkatársamhoz hasonlóan a lopás ezen fajtájának én is áldozatul estem, amíg a gyárban dolgoztam. A műszak végeztével én is kívártam a sorom a belső ellenőrző kapuknál, és elindultam az öltözőkhöz. A kabátom zsebeit átkutatta, majd a telefonom, az óram és a nálam lévő készpénzt elvitte a tolvaj. A kulcs a műszak alatt végig nálam

volt, a szekrény zára pedig sértetlen maradt. Mivel a szekrényt bezártam a műszak kezdetekor, bizonyosan egy másik kulccsal nyitották ki az öltözőt. Ilyen esetben az eseményt azonnal jelezni kell a biztonsági szolgálat felé, akik megvizsgálják a szekrényt és jegyzőkönyvet készítenek.

A műszak vége pontban hat órakor van. Mire a dolgozók átjutnak az ellenőrzésen és eljutnak az öltözőig, már negyedóra eltelik. A műszakot szállító busz fél hétkor indul a gyár előtti parkolóból, ami még öt perc gyalog az öltözőtől. Így tíz perc marad az öltözésre és bármilyen másra, például zuhanyzásra vagy egy utolsó cigire, jelen esetben a biztonsági szolgálat illetékesének megkeresésére, vele együtt a szekrény szemrevételezésére és egy hosszabb jegyzőkönyv lediktálására. Ez a procedura tíz perc alatt megoldhatatlan. A károsult eldöntheti: vagy azonnal jegyzőkönyvet írat, ahogy ez szabályos (és csak így egyértelmű, hogy a gyár területén belül rabolták ki) és elküldi a műszakos buszt, a szállásától megszűnt, pénz és telefon nélkül marad. Vagy hazamegy a műszakos busszal, és később jelenti be a lopást, így azonban még azt sem tudja bizonyítani, hogy a gyár területén vesztette el az értékeit. Én is ezzel a kényszerhelyzettel kerültem szembe, és a hazautazás mellett döntöttem. A buszról ismerősöm segítségével próbáltam elérni a kapcsolattartó cég képviselőjét. Reggel fél hét lévén ez nem sikerült, csak nyolc óra után vette fel a telefont. Első dolga volt, hogy megdorgáljon, amiért nem jelentettem azonnal az esetet. „Be kellett volna menni a biztonságiakhoz és feljegyzést készíttetni. Így már semmi értelme az egésznek” – mondta, de miután elmondtam a kényszerhelyzet, amibe kerültem, megengyhült. „Holnap menj be és íráss feljegyzést, beszélj a biztonságiakkal, hogy bemész, ennyit tudok segíteni”. – zárta a beszélgetést.

Még aznap este visszatértem a gyárba, és felkerestem a biztonságiakat. A közelgő műszakváltás miatt nem volt idejük velem foglalkozni. „Miért nem jelentetted egyből, most jön ki ezer ember, hogy foglalkozunk veled?” – elégedetlenkedett a biztonsági őr. Végül telefonált a szolgálat vezetőjének, aki meghagyta, vegyék fel a panaszt. Mellém rendelt egy biztonsági embert, aki szemrevételezte a szekrényem, megállapította, azon nincs külsérelmi nyom. Elmondtam, hogy milyen tárgyak tűntek el. Láthatólag nem hitt nekem. „Most biztos, hogy bejelentést akarsz tenni? Azt tudod, hogy ez komoly dolog, és ki fogjuk nyomozni, hogy tényleg így volt-e” – próbált eltántorítani szándékomtól. Amikor látta, hogy ez nem használ, váratlan fordulat kö-

vetkezett: „Én most nem tudok jegyzőkönyvet írni. Vagy kivárod, hogy lemenjen a műszakváltás, és utána megírjuk, vagy aláírod az üres jegyzőkönyvet, én majd kitöltöm az alapján, amit elmondtál”. Ezen nagyon meglepődtem, hiszen ugyanolyan kilátástalan helyzetbe kerültem: vagy megvárom, de úgy megyek haza, ahogy tudok a harminc kilométerre lévő szállásomra, a helyi közlekedés ismerete nélkül, vagy aláírok egy kitöltetlen jegyzőkönyvet, amire a biztonsági őr azt ír utólag, amit akar. Megint csak a buszt kellett választanom. Később kikértem lefénymásolni a feljegyzést, aminek több része nem felelt meg a valóságnak. (Melléklet 4. kép)

Sajnos, nem csak kiosztott kulccsal lehet lopni az öltözőben, a szekrények zárai nagyon gyengék, kinyithatóak akár egy vasdarabbal is. Egy kulcs a lenyomat ismétlődése miatt több szekrényt is nyithat. (Melléklet 5. kép)

Az öltözőszekrényben elhelyezett tárgyakért sem a cég, sem a közvetítő nem vállal felelősséget. Ezzel a kör bezárul, az otthonról elhozott értékek sem a szálláson, sem a gyárban nincsenek biztonságban. A munkavégzés alatt őrizetlenül hagyott tárgyakat bárki könnyen ellophatja, a felelősséget pedig senki sem vállalja, még a lopás bejelentése is kalandos vállalkozás. Sokan ezért úgy döntenek, nem készítetnek feljegyzést, nem éri meg. Az öltöző nincs bekamerázva, a tettes megtalálása, felelősségre vonása pedig szinte esélytelen.

A lopásnak van egy teljesen másik fajtája is, ami mind módszereiben, mind „filozófiájában” eltér az öltözői lopástól. Míg az öltözőszekrény kipakolása általában kisstílusú, egyszeri, ad hoc jellegű cselekmény, a cég meglopásának külön módszertana alakult ki. Voltak, akik ebből gazdagodtak meg. Rendszeres az értékesebb alkatrészek, de akár a késztermékek kihordása is, különböző bejártott trükkök segítségével. Aki ezt csinálja, mindig tervezetten, módszeresen és folyamatosan lop, egészen a lebukásig. Egyik alkalommal, amikor egész napos tréningen voltunk, a tréner mesélt nekünk ezekről a lopásokról. Elmondott néhány trükköt, amikkel már próbálkoztak, de lebuhtak a tolvajok: „Van, aki a mappáját kivágta, és abba rejtette. Csak bemutatta a mappát, nem nézte meg jobban a biztonsági őr. Amikor ezer ember nyomul ki egyszerre, mire van itt idő? Van, akinek papírja volt róla, hogy fém van a lábában, és senki nem ellenőrizte. Ő úgy bukkolt le, hogy valaki beköpte, mert nem a belső kapunál, hanem a külső kapunál állították félre, ahol már nem ellenőriznek. Itt egyébként csak úgy lehet lebuksni, ha valaki beköpi az embert.” A média ál-

tal felkapott kamion-eltérítésről is beszél. Egy csoport egy egész kamionnyi árut próbált ellopni, de a rendőrség elfogta őket: „Összeveszthettek, vagy elszerezte az egyik a másik barátnőjét, biztos feldobta az egyik a másikat. A rendőrség azt mondja, lakossági bejelentés érkezett. Tényleg ennyire hülyének néznek minket? Mari néni kinéz az ablakon, látja, hogy beszélget egy csoport ember, és felhívja a rendőrséget, hogy ezek biztos mennek a gyárba lopni.” Többször is megjegyezte, hogy „ez még régen volt, most már ezek a módszerek úgysem működnek”, csak a régi biztonsági rendszer mellett lehetett megcsinálni. „Nagyon nagy anarchia volt itt” – meséli –, „sokan gazdagodtak itt meg nagyon gyorsan pár évvel ezelőtt.” Elítélően, de azért indítékukkal kapcsolatban megértően beszél a lebukott kollégáiról: „Gondoljatok bele, egy késztermék megér örven, akár százezer forintot is. Ha sikerül kihozni tízet, és az ár feléért eladja, megvan egy féléves fizetése”. Az alacsony munkabér, a rövid távú szerződések miatt bizonytalan munkaviszony és a gyár által gyártott drága termékek nagyon ösztönzően hatnak a lopáson gondolkodókra. És sokan vannak, akik elgondolkoznak. Lopási trükkökről a dolgozóktól is hallani. „Azt hallottam egy ittenitől, hogy alufóliába csavarva hordják ki az alkatrészeket.” – mondta egyik munkatársam.

A lopási történetek folklorizálódnak, ugyanazokat az eseteket mindenki másképp mesél el. A már említett fémbeültetéses tolvaj esetét egy instruktor kicsit másképp adta elő: „A fazon úgy bukott le, hogy egy új ór ellenőrzött, aki őt is megnézte. Mutogatta a papírját, hogy neki beültetése van, de akkor is megmotoszták, és tíz-tizenkét késztermék volt a lábára ragasztva”.

A lopások tehát folyamatos beszédtemát biztosítanak, legendák születnek és terjednek. Az ezekkel kapcsolatos véleményeket érdekes kettősség jellemzi. Mindenki alapvetően elítélően beszél a lopásokról, amit én reakciónak érzek egy vélt külső elvárásra. Senki nem mer esetleges tetszésének nyíltan hangot adni, nehogy úgy tűnjön, ő is lop vagy hajlik rá, hogy lopjon. Azonban létezik egy, a négy-szemközti beszélgetésekben elő-elő bukkanó, látnes szimpátia és szolidaritás a biztonsági rendszer eszén túljáró tolvaj betyár-romantikát idéző alakjával. Ez szigorúan csak a gyárral szemben elkövetett cselekményekre vonatkozik, a szálláson tevékenykedő és öltözői tolvajokat mindenki egységesen elítéli.

## **A szabadnapok**

A szabadnapok tartalmas eltöltésére nagyon kevés lehetőség áll a dolgozók rendelkezésére. A kollégiumban, ahol elszállásoltak minket, minden szinten tv-szoba található, azon kívül egy pingpongasztal áll a szórakozni vágyók rendelkezésére a porta előtti „társalgó” részben. A pingpongasztal nem túl keresett, csak néha szoktak ketten-hárman lemenni és játszani. Az itt lakók szabadidejük legnagyobb részét szobájukban vagy a tv-szobák valamelyikében töltik. „Mit szoktál csinálni szabadnapon?” – kérdeztem egyik szobatársamat. „Meditálok, nézem a falat.” „Mit lehet itt csinálni szabadnapokon? Inni (nevet)” – mondta egy másik lakó. A munkásszállás unalmát a magány teszi még rosszabbá. Egyik alkalommal, mikor hazautaztam a háromnapos pihenőben, szobatársam egyedül maradt a szálláson (a másik két szobatársunk beosztása miatt pont dolgozott a három nap alatt). Mikor hazaértem, kérte, tegyék át magunkat a másik műszakba. „Miért?” – kérdeztem. „Már azon gondolkoztam, hogyan vágjam fel az ereimet. Te könnyen beszélsz, nem tudod, milyen három napig itt egyedül lenni!” – válaszolta dühösen.

A cég nem biztosít munkaidőn kívüli, folyamatos programot, időtöltési lehetőséget. A szabadnapok egyhangúak, eseménytelenek, sokan éppen ezért szívesen választják a túlorát vagy a feketemunkát. Ezzel szemben a toborzó kisvideóban említik, hogy évente egyszer foci-bajnokságot tartanak, magas érdeklődés mellett. Ezen és a jótékonyági munkán kívül nem esik szó a gyáron kívüli időtöltésről a kisfilmben.

## **Feketemunka**

A túlóra hiánya és az előleg körülményessége az első napokban-hetekben sokakat sodort nehéz helyzetbe. Azoknak, akiknek sikerült egy kisebb pénzmagot magukkal hozniuk, számítaniuk kellett a kölcsönkérők felbukkanására. Áron és Eszter említették, hogy az első előleg előtt kölcsönt kellett kérniük. A kezdeti nehézségek áthidalására azonban kínálkozott egy másik lehetőség. Ezt az egyik nap tudtam meg, amikor a műszak végén utaztam haza. Beszélgetni kezdtem egy kollégával, és szóba kerültek a kezdeti szűkös napok. „Figyelj, amit most mondok, ne híreszteld, de ennek köszönheti az egész szoba, hogy nem döglöttünk éhen” – mondta bizalmaskodva. „A ... (egy nemzetközi szállító cég) visz embereket 8 órában Fehérvárra, oda kerültem

be én is. Mindig jön egy fazon a szállásra, és kérdezi, ki akar egy kis túlórát. Készpénzben fizetnek, vagy diákként könyvelnek el minket, vagy papíron ott sem vagyunk. Puttonyos kocsival visznek. Máskor meg egy másik céghez visznek Pest mellé zöldséget válogatni. Ha ez nincs, nem tudom, mi lett volna.” A pihenőnapokon tehát folyamatos a feketemunka, aki bírja, még jobban is kereshet vele. „Egy nap vagy 5-6 ezret lehet keresni 8 óráért, az nem rossz, és műszak végén kifizetnek”. – mondta Krisztián, aki szintén „túlórázott” egyszer-kétszer.

Mivel a szabadidő tartalmas eltöltésére nagyon kevés a lehetőség, az alacsony bérek miatt sokaknak a gyakori hazautazás is nehézséget okoz (a cég fizeti ennek költségét, azonban csak a következő fizetéskor, így az utazási költséget meg kell előlegezni), a szabadnapok nagy része a munkásszálláson telik. Az itt uralkodó körülmények miatt (melléklet 6., 7. és 8. képek) az eltöltött idő nem jelent regenerálódást, inkább még nagyobb megpróbáltatást, mint a munka. Az anyagi motiváción kívül ezért is választják sokan a túlórát és a feketemunkát.

### ***Az ügyintézés formális és informális csatornái***

A gyárban dolgozókra több ügyintézési feladat hárul. Az egyik leggyakoribb „papírmunka” a szabadságkérés. Szabadságos papírt az instruktortól lehet kérni, aki – a pillanatnyi elfoglaltságától és kedvétől függően – előbb vagy utóbb megjelenik a nyomtatvánnyal. Ennek kitöltése után az instruktor leadja a kérvényt a földszinti irodában, ahol elbírálják. A szabadságkérés eredménye olyan tényezők függvénye, amikről a dolgozóknak fogalmuk sincs, ezért – egyéb lehetőség hiányában – spekulálnak. „Add be mindenképp, de úgyse kapod meg, mert arra a hétre már nem adnak senkinek!” – mondta az egyik velem dolgozó, idősebb operátor. „Már csak jövőre adnak ki szabit, hidd el.” Ezek a spekulációk már csak azért is alaptalanok, mert egyedül a termelésvezető tudja, aki előre beosztja a rendelkezésre álló munkaerőt, hány emberre lesz szükség. A cég filozófiája is arra enged következtetni, hogy nem jósolható meg, hány emberre lesz szükség akár a következő héten, hiszen ez a beérkező megrendelések függvénye (az oktatás során elhangzott, hogy a gyár nem tart fenn raktárakat, hanem csak az aktuális megrendeléseket teljesíti, így a termelés mindig a pillanatnyi piaci igényekhez igazodik).

A szabadság „kijárására” létezik egy másik lehetőség is. A hivatalos nyomtatványt legalább tíz nap-

pal az igényelt szabadság megkezdése előtt le kell adni, azonban a termelésvezető fenntartja magának a jogot, hogy akár másnapra is kiadjon szabadságot. Valamelyik nap, mikor a már leadott szabadságkérő nyomtatvány eredménye után érdeklődtem, bementem kérdezősködni a földszinti irodába. A termelésvezető rám ripakodott: „Hát ilyenkor kell szólnod, műszak végén, hogy holnap mennél szabadságra? Ha műszak elején szólsz, talán lehetett volna valamit kezdeni...”. Jeleztem, hogy már több, mint tíz napja leadtam a kérvényem (mint kiderült, ez nem jutott el hozzá), csak ezután táppénzen voltam és most tértem vissza az üzembe. „Ja, táppénzen voltál, és most meg kéne szabadság? Hát így nem működik a dolog, csak ha te is úgy állsz hozzá...”

Nem is az imént említett szabadság elintézése, inkább a fizetési előleg hat legösztönzőbben, hiszen a többség gyakran pénzzavarban van, főleg hó végén. Az előleg elintézése hivatalos úton nagyon hosszú, több mint egy hét. „Mire megkapom az előleget, éhen is döglök, akkor már küldhetik” – mondta egyszer Peti. „Ahol régebben dolgoztam, csak kérni kellett, elmondani, hogy miért kell, és már a műszak végén jöttek, és zsebből fizettek. Itt meg 8-10 napot kell várni az előlegre”. – panaszkodott János egy közös cigarettázás alkalmával, a hónap vége felé.

Akik jó viszonyban vannak vele és „úgy állnak hozzá”, azoknak a termelésvezető elintéz dolgokat: kaphatnak a hivatalos, tíz napos kérvényezési időn belül is szabadságot, akár már másnapra is. Sokan úgy gondolják, nagyobb eséllyel kérhetnek fizetési előleget, esetleg jobb szállást stb. Ez ösztönzi a dolgozókat, hogy jó viszonyban legyenek a termelésvezetővel, tehát ne legyen rájuk panasz a termelésben.

Kiderült, hogy az instruktor, akitől munka közben kértem a szabadság-igénylő nyomtatványt, elmulasztotta leadni, ezért nem jutott el a termelésvezetőhöz. Sajnos, ilyen eset nem csak velem fordult elő. Ahogy az egész termelésben, az irodában is elég nagy az összevisszaság. Szabadságigénylés esetén egy ilyen nyomtatvány elvesztése nem jár anyagi kiséssel a dolgozó számára. Egy utazási számla vagy táppénzes papír elkeveredése esetén más a helyzet. A kapcsolattartó cég megtéríti a dolgozók utazási költségeinek 86%-át, amit az utazási számlák leadásával kell igazolni. Ezt a fizetéssel együtt utalják. Ha egy ilyen számla elkeveredik, a számla értékének 86%-át nem fizetik ki hó végén, ez a dolgozó kára. Igaz, az instruktornak bizonylatot kell adnia az átvett számla értékéről, azonban ez sokszor nem

történik meg. „Leadtam a számlám, de semmilyen papírt nem adtak róla, most meg nem tudom igazolni, hogy leadtam!” – panaszkodik szobatársam, aki novemberben adott le számlákat, de még január elején sem fizették ki a költségeit.

A számlák, táppénzes papírok, szabadságigénylő nyomtatványok leadásánál tapasztalható összevisz-szaság jelentős stresszt okoz a dolgozóknak. Olyan stresszforrás ez, amely a termelés sajátosságaiból adódó teljesítménykényszerre rakódik, és teszi elvi-selhetetlenebbé a munkát.

### **Környezetvédelem**

Az oktatás négy napja során, amely az üzemi termelés előtt zajlott, sokat hallottunk a környezetvédelemről. Az első napon a munkavédelem, tűzvédelem mellett arról is beszélt az előadó, milyen intézkedésekkel próbálja a cég a lehető legkevesbé terhelni a környezetet. Az általános bemutató mellett megtanultuk azt is, milyen hulladékot milyen tárolóba kell helyezni, hogyan zajlik a szelektív hulladékgyűjtés. Emellett több olyan alapelvet is elmondott az előadó, amely betartásával minél kevesebb hulladékot állíthatunk elő, takarékoskodhatunk az energiával. Ezeket a gyakorlati ismereteket a vizsga során is számon kérték. Több kérdés is vonatkozott arra, hogy a különböző típusú hulladékokat milyen tárolóban kell elhelyezni, hogyan célszerű takarékoskodni az anyagokkal és az energiával.

A cég vélhetően azért fordít ilyen nagy figyelmet a környezettudatosságra (a fennen hangoztatott környezetvédelmi érvek mellett), mert a környezettudatosság és a gazdaságosság, amely már komoly anyagi szempont, sok kérdésben egybeesik. Azon kívül, hogy „unokáinknak adtuk kölcsön a földet” (ez a környezetvédelmi előadáson hangozott el), az energia- és anyagtakarékosság anyagi szempontból is fontos. A cég sokat spórolhat ezek betartásával, ugyanis kevesebb vizet, áramot, kartont, papír törülközőt stb. használnak a dolgozók. Bár az oktatáson többször kifejtették a környezetvédelem általános, fennkölt érveit, ez a takarékosági szempont sokkal súlyosabbnak tűnik, és inkább ennek köszönhető a környezettudatosság számonkérése a dolgozókon. A vizsga során sokkal több volt a termelési takarékos-sággal kapcsolatos, mint az általános környezetvédelmi kérdés. Emellett azok a vizsgakérdések, amelyek a takarékosággal kapcsolatosak és a termeléssel függenek össze, sokkal nehezebbek, mint az inkább „szájbarágós” környezetvédelmi kérdések.

Az üzemen belüli transzparensen, hirdeté-menyeken is hangoztatják a környezettudatosságot. A főbb témák az anyag- és energiatakarékosság. A mosdóban több helyen ki van írva: „annyi kéztör-lőt használj, amennyire szükséged van!”. Ugyanez az üzenet olvasható az étkezdében, a szalvétatárolón is.

A vizsgált multinacionális cég tehát mind az oktatás során, mind a termelésben nagy figyelmet szentel a környezetvédelmi elvek betartására. Az elvek közül inkább azokat domborítja ki a cég, amelyek betartása energia- és anyagtakarékosságot jelent, így a cég számára kevesebb kiadást jelent.

### **VI. Összegzés**

A vizsgált multinacionális cég felvételi eljárása nem nevezhető valószínűságon szelektálónak, inkább a felvétel toborzás-jellege domborodik ki. Azoknak az ígéreteknek egy része, melyek kecsegtetővé teszik a munkahelyet, később valótlannak vagy eltúlzottnak bizonyult. Ezek ellentmondanak a tanulmány első előfeltevésének, mely szerint: „A multinacionális cég a térségen belül magasnak számító bérszínvonalat kínál, ami vonzóvá teszi a munkavállalók számára. Ebből következik, hogy a cég dolgozói erősen szelektáltak, átlagosnál magasabb a munkavállalói színvonal.” Az előzetes feltételezésem nem igazolható. Ennek ellenkezője derült ki, vagyis az, hogy a gyárban dolgozó munkaerő gyengén szelektált, főleg a társadalom alsó rétegeiből verbuválódott. A dolgozók nem szabad választásukból jöttek ide, inkább rossz anyagi helyzetük miatt, más munka híján, kényszerből.

A második előfeltevés a gyári lopásokkal volt kapcsolatban. Azt feltételeztem, hogy az erősen szelektált és nyugat-európai hozzáállással rendelkező munkavállalók körében elenyésző a gyári lopások száma: már eltűntek a szocialista ipar legendás „gyári szarkái”, akik mellékjövedelemként különböző kisebb alkatrészeket, munkaeszközöket loptak ki a gyárból és értékesítettek. Ez a feltételezés sem bizonyult helytállóknak, ugyanis a vizsgált cégnél előfordulnak az úgynevezett „gyári szarkák”, és tevékenységüket látens szimpátia övezi. Ennek oka feltételezhetően a térségben alacsonynak számító jövedelem és (a drága, könnyen pénzzé tehető alkatrészek miatt) a lopással elérhető nagy bevétel lehetősége.

A harmadik előfeltevés szerint a belső hierarchia és előléptetési rendszer a teljesítményre és személyes képességekre épül, a szelekció objektíven és formálisan működik. Ez a hipotézis sem állta meg



a helyét, ugyanis kiderült, hogy a jellemző formális hivatali utak mellett kiépülnek a személyes kapcsolattrendszeren, a középvezetők egyéni döntésén múló informális utak is. Ez leginkább a szabadság és a fizetési előleg kérvényezésénél figyelhető meg. Az informális utak lehetősége arra sarkallja a dolgozókat, hogy igyekezzenek a középvezetőkkel jó személyes viszonyt kialakítani.

A negyedik feltevés szerint a munkások körében jellemző a magas szintű csoportkultúra, és a cég odafigyel a dolgozók mentálhigiénés állapotára, a dolgozói csoportok összekovácsolására, a team-építésre. Ennek következtében a csoportokat összehozottság és magas színvonalú, befogadó csoportkultúra jellemzi. Kutatásom keretében több, formális és informális keretek között működő munkáscsoportot vizsgáltam. A gyárban lévő társas formációk jellemzően nem stabilak, kommunikációjuk felületes, kohéziójuk nem pozitív közös élményeken, hanem erős ellenségképen alapul, ami a szlovákiai magyarokkal szembeni előítéletben és bünbakképzésben nyilvánul meg. A csoportképzés spontán történik, abba a cég semmilyen eszközzel (pl. csoportépítés, rendszeres szabadidős programok) nem szól bele. A gyenge csoportkohézió oka a magas fluktuáció (sokan hagyják el a céget, és helyettük sok új érkezik), emellett a folyamatosan változó munkabeosztás. Ezek alapján a negyedik hipotézist nem találtam helytállóknak.

Az ötödik hipotézisben feltételeztem, hogy a fekete foglalkoztatás nem jelenik meg sem a dolgozók, sem a cég életében. A cég minden dolgozója és bedolgozó alvállalkozói is törvényesen dolgoznak. A feketemunka, az előzetes feltevésellentétben, ha nem is a vizsgált cég, de egy másik, szintén multinacionális cég hazai leányvállalata révén beszivárog a dolgozók mindennapjaiba. Az éppen szabadidejüket töltő alkalmazottakhoz szervezők kopognak be, felajánlva egy „kis extra” pénzkereseti lehetőséget. Szervezett járatok, puttonyos kocsik viszik a szabadnaposokat különböző nyugat-magyarországi üzemekbe, hogy ott vagy diákmunkásként adminisztrálva, vagy teljesen titokban dolgozzanak, készpénz ellenében. Így a hipotézist elvettem.

Az utolsó hipotézisem a cég környezettudatosságára vonatkozik. Feltételeztem, hogy a cég nagy figyelmet fordít a környezetvédelemre, szelektív hulladékgyűjtésre és annak újrahasznosítására. A feltételezésem beigazolódott, ugyanis a gyáron belül nagyon sokszor tapasztaltam a környezettudatosság megjelenését (pl. oktatás, szelektív hulladékgyűjtők, transzparens a termelési területen).

## Summary

### **Paid By The Hour. A worker at a global company**

The article is about the private life of a global corporation. It introduces the formal and non-formal hierarchy of the company, the formal and informal ways of promotions and office routine. During the study I used the method of partial observation. I spent nearly two months in the observed company as a semiskilled worker (operator), and made notices about the workers' living conditions, problems and desires, working and living routines. I observed how they spend their freetime, how they try to make living. The first part of the article tries to introduce the social, economical and political pros and cons about multinational companies. The second part describes what the observed company communicates about itself, what are the main topics the company tries to emphasize.

The third part illustrates the results of the partial observation. I compare the first and second part's statements to the real working and living routine of the company's workers.

We can say this article is a kind of sociography, made with the demand of very exact methodology. I tried to observe the private life of a global company, with an eye of a sociologist.

## VII. Felhasznált irodalom

- Antalóczy Katalin – Sass Magdolna (2000): Működőtöke-áramlások, befektetői motivációk és befektetőösztonzés a világgazdaságban és Magyarországon. *Közgazdasági Szemle*, XLVII. évf., 2000. május (473–496. o.)
- Ellwood, Wayne (2003): *A globalizáció*. HVG Kv., Budapest.
- Haraszi Miklós (1989): *Darabbér*. Budapest: Téka Könyvkiadók.
- H. Sas Judit (2002): A "C" villa története. *Szociológiai Szemle* 2002/3. 43–65.
- Illyés Sándor – Mérei Ferenc (szerk.) (1975): *Csoportdinamika*. Válogatás Kurt Lewin műveiből. Budapest: Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.
- Kolominszkij, Jakov L. (1967): A szociometriai helyzetet (pozíciót) befolyásoló tényezők. In: Pataki Ferenc (szerk.) (1967): *Csoportlélektan*. Budapest: Gondolat Kiadó. 391-430.

- Mérei Ferenc (1971): *Közösségek rejtett hálózata*. Budapest: Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.
- Moreno, J. L. (szerk.) (1960): *The Sociometry Reader*. Glencoe: Free Press.
- Petrusek, Miloslav (1972): *Szociometria*. Budapest: Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.
- Solt Otília (1998): Interjúzni muszáj. In: Solt Otília: *Méltóságot mindenkinek. Összegyűjtött írások I.* Beszélő, Budapest. (29-48. o.)
- Szalai Erzsébet (2001): *Gazdasági elit és társadalom a magyarországi újkapitalizmusban*. Aula Kiadó, Budapest.
- Szalai Erzsébet (2008): *A multinacionális vállalatok, valamint társadalmi, gazdasági és politikai kisugárzásuk Magyarországon*. [http://www.otka.hu/index.php?akt\\_menu=3713](http://www.otka.hu/index.php?akt_menu=3713) (utolsó megtekintés 2010. 11. 01.)
- Tárki kutatás, 2009. Június. <http://www.tarki.hu/hu/news/2010/kitekint/20100114.html> (utolsó megtekintés: 2011. 05. 04.)

Melléklet

1. kép: Novemberi bérlap (pirossal jelölve a bruttó és nettó havi fizetés)

| ÉT  | Száma | Leírás                                     | Összesítő  | Bruttó HUF    | Nettó HUF |
|---|-------|--|------------|---------------|-----------|
| <b>Bérlista</b>                                     |       |  |            |               |           |
| Munkaviszony kezdés: 2010.11.05                     |       |  |            |               |           |
| 2010.11.22 - 2010.11.23: Betszabadság 2,00 munkanap |       |  |            |               |           |
| 2010.11.24 - 2010.11.28: Tápérett 3,00 munkanap     |       |  |            |               |           |
| Ezenmunkaig munkabéte: 2,00 nap                     |       |  |            |               |           |
| 028   |       | Heti munkanapok száma                      | 22,00 nap  |               |           |
| 098   |       | Órabér                                     | 473        | 48.400        | 49.400    |
| 120   |       | Érték                                      | 194,00 óra | 1.140         | 1.140     |
| 220   |       | Önkéntes kölcsönnyújtás: 10,00 %           | 24,00 óra  | 475,00        | 2.280     |
| 226   |       | Döntéshozatali költségek: 20%              | 24,00 óra  | 475,00        | 5.700     |
| 232   |       | Értékelési költségek: 50,00 %              | 24,00 óra  | 475,00        | 3.570     |
| 445   |       | Költségvetési ÁH                           |            | 3.570         | 3.570     |
| 540   |       | Betszabadság                               | 2,00 nap   | 6.384         | 6.384     |
| 630   |       | Tápérett                                   | 3,00 nap   | 3.625         | 3.625     |
|   |       |  |            | <b>72.149</b> |           |
| BK0   |       | Érték összeg                               |            | 18.516        | 87.095    |
| TB0   |       | Szja-szép                                  |            | 68.579        | 14.806    |
| TB6   |       | Szja-szép                                  |            | 14.806        | 2.596     |
| KCM   |       | Eg.h. járulék (nem-beti) MV 4,00 %         |            | 2.596         | 1.298     |
| KKO   |       | Eg.h. járulék (pénzüst) MV 2,00 %          |            | 1.298         | 974       |
| KPV   |       | Munkaviszonyi kezességvétel MV 1,50 %      |            | 974           | 64.904    |
| RVC   |       | Munkaviszonyi kezességvétel MV 1,50 %      | 64.904     | 6.165         | 6.165     |
| RVN   |       | Nyugdíjjárulék (munkaviszony) 9,50 %       |            | 6.165         | 61.139    |
| GSN   |       | Nettó összeg                               |            | 22.205        | 22.205    |
| 769   |       | Felhalmozás                                |            | -6.141        | -6.141    |
| 849   |       | Szociális hozzájárulék                     |            | -1            | -1        |
| BEP   |       | Értékösszesítés                            |            | 77.189        | 77.189    |
| AZ0   |       | Árnyék összeg                              |            |               |           |
| --- Tápérett összeg ---                             |       |  |            |               |           |
| RVL   |       | Tápérett összeg                            | 64.904     | 64.904        | 15.577    |
| RVA   |       | Munkaviszonyi kezességvétel MV 1,50 %      | 15.577     | 325           | 974       |
| KKE   |       | Eg.h. járulék (pénzüst) MA                 | 325        | 325           | 649       |
| KKJ   |       | Eg.h. járulék (nem-beti) MA                | 325        | 4.920         | 4.920     |
| KP1   |       | Munkaviszonyi kezességvétel MA             | 649        | 4.920         | 4.920     |
| 741   |       | Szociális hozzájárulék                     | 4.920      | 1.230         | 1.230     |
| 748   |       | Közfelnevelési adó 25%                     | 1.230      |               |           |
| TCT   |       | Tiszteletdíj-juttatás kedvezményes adó 25% |            |               |           |

2. kép: Heti menü

|                | HÉTFŐ                                  | KEDDŐ                                  | SZERDA                               | CSÜTTÖRKE                                | PÉNTEK                           | SZOMBAT                                       | VASÁRNAP                                       |
|----------------|--|--|--------------------------------------|--|----------------------------------|---|--|
| <b>Északon</b> | Dús birkéftészkelet                    | Sajtos párizs, margarinos, zsemle, tea | Leveses tálca, kávé                  | Aszaltos párizs, margarinos, zsemle, tea | Fahéjas csigakéreg               | Lángos kolbász, margarinos, zsemle, tea       | Májros burgonya, sonka, kenyér, tea            |
| <b>Északon</b> | Dús felvágott, margarinos, zsemle, tea | Áfonyás rákos, tej                     | Szarfaldó, mustár, zsemle, tea       | Túrós párizs, kávé                       | Virsl, mustár, zsemle, tea       | Burgonyás pogácsa, tej                        | Sajtos rúd, tej                                |
| <b>Hétfőn</b>  | Dús birkéftészkelet                    | Sajtos párizs, margarinos, zsemle, tea | Leveses tálca, kávé                  | Aszaltos párizs, margarinos, zsemle, tea | Fahéjas csigakéreg               | Lángos kolbász, margarinos, zsemle, tea       | Májros burgonya, sonka, kenyér, tea            |
| <b>Hétfőn</b>  | Dús felvágott, margarinos, zsemle, tea | Áfonyás rákos, tej                     | Szarfaldó, mustár, zsemle, tea       | Túrós párizs, kávé                       | Virsl, mustár, zsemle, tea       | Burgonyás pogácsa, tej                        | Sajtos rúd, tej                                |
| <b>Északon</b> | Salmisragu leves                       | Spárgakrém leves                       | Magyaros gombóc leves                | Májai haléves                            | Karalébéves                      | Póréhagymás                                   | Csontleves csigakéreggel                       |
| <b>Északon</b> | Paprikás krumpli kolbászzal            | Vadász marhahús, lekvár                | Marhahús csirkemell, burgonyapüré    | Kalkácsos fűszer, sertészsír             | Paprikás sertéspörkölt tésztával | Göribécsi húspogácsa, burgonya, vitamín sajtó | Csirkemell dús burgonyával, kukorica rizs      |
| <b>Északon</b> | Pulykahús spagetti                     | Sertéspörkölt tésztával                | Sertés szelet, Gellett módra, rizs   | Baconos rákot spagetti, sajt             | Édes-savanyú pulykahús, rizs     | Temesvári sertészsír, tésztával               | Sertészsír jószagú mára, burgonya              |
| <b>Északon</b> | Túrós gombóc, tejföl, porokoz          | Hosar salmisragu, rizs                 | Csikcsombó húsos lekvár, burgonyával | Aranygaluska, vanília öntet              | Májros marhahús, burgonya        | Töltött csirkemell, burgonya                  | Csikcsombó sajtos fahagyma mártással, burgonya |
| <b>Északon</b> | Rákos csikós, rizs, tartár             | Zöltséges rákos tésztával              | Índiai csirkemell tésztával          | Sajtos tejfölös tésztával                | Narancsos parmenté               |   |  |
| <b>Északon</b> | Salmisragu leves                       | Spárgakrém leves                       | Magyaros gombóc leves                | Májai haléves                            | Karalébéves                      | Póréhagymás                                   | Csontleves csigakéreggel                       |
| <b>Északon</b> | Paprikás krumpli kolbászzal            | Vadász marhahús, lekvár                | Marhahús csirkemell, burgonyapüré    | Kalkácsos fűszer, sertészsír             | Paprikás sertéspörkölt tésztával | Göribécsi húspogácsa, burgonya, vitamín sajtó | Csirkemell dús burgonyával, kukorica rizs      |
| <b>Északon</b> | Pulykahús spagetti                     | Sertéspörkölt tésztával                | Sertés szelet, Gellett módra, rizs   | Baconos rákot spagetti, sajt             | Édes-savanyú pulykahús, rizs     | Temesvári sertészsír, tésztával               | Sertészsír jószagú mára, burgonya              |
| <b>Északon</b> | Túrós gombóc, tejföl, porokoz          | Hosar salmisragu, rizs                 | Csikcsombó húsos lekvár, burgonyával | Aranygaluska, vanília öntet              | Májros marhahús, burgonya        | Töltött csirkemell, burgonya                  | Csikcsombó sajtos fahagyma mártással, burgonya |

3. kép: A karácsonyi ajándék, egy rúd bejgli



4. kép: Biztonsági Feljegyzés

**FELJEGYZÉS**

1. Őrzési hely: \_\_\_\_\_  
 Az esemény helye: 102. Tá. Kertváros

2. Az esemény időpontja: 2010. 11. 19. 17:00

3. Az esemény, helyszín, körülmények leírása: Közös Szobák Tűzoltó feladatát látva 51.11.18. 2010. 11. 19. este 17:00 körül a 102. Tá. Kertváros utca 102. sz. alatti 102. sz. szobában a húsvet. Borsos véte erre hogy a mobiltelefonja és a szobájából 5000 Ft értékű, és egy Sony-Ericsson mobiltelefon 2010. 11. 19. a nap folyamán csapattestvéreket juttatja.

(A hátoldalon folytatható!)

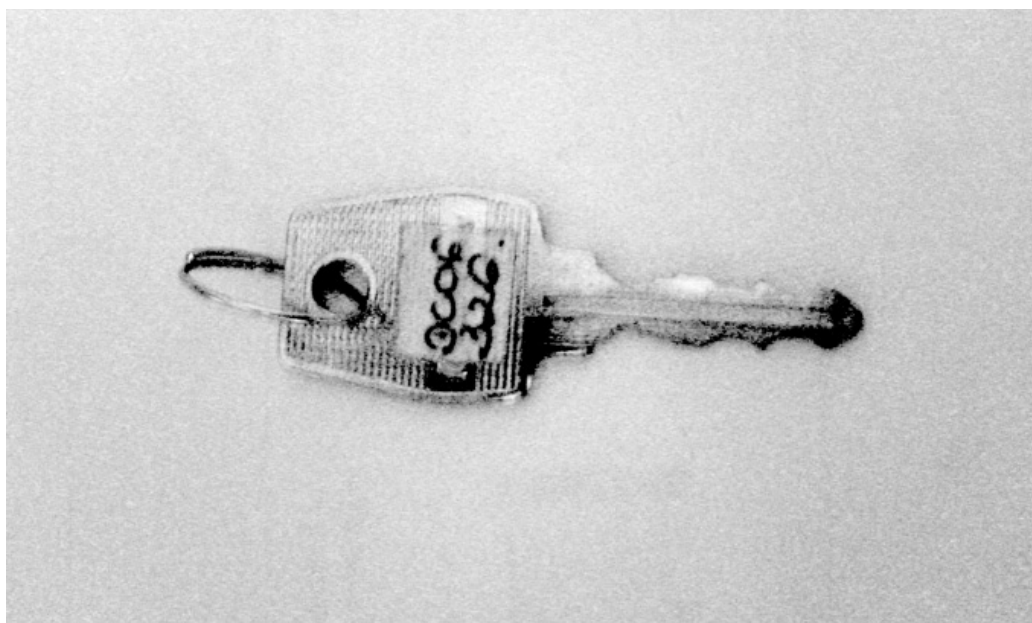
4. Az eseményről jelezendő vagy egyéb intézkedése:  
 - Feljegyzés készítése  
 - Védőszolgálat értesítése  
 - HK-10 9323 értesítése

5. A Biztonsági Szolgálat Helyi vezetőjének intézkedése:  
 A Megbízót a szükséges mértékben tájékoztattam.

6. A MEGBÍZÓ intézkedése az eseménnyel kapcsolatban:  
 Láttam, tudomásul vettem.

Az esemény, helyszín, körülmények leírása:  
 a csapattestvére a 2010. 11. 19. este 18:00 körül  
 Kér bejgli hogy jelleme a Borsos véte a szobájából  
 Elmondása szerint csak kulcsal lehetett kinyitni a  
 szobáját a szobájában nem volt kulcs az ajtóban  
 és nem is ismételt.

5. kép: Öltözőkulcs



6. Képek a munkásszállásról – a szoba



7. Képek a munkásszállásról – a közös WC és zuhanyzó



## 8. Képek a munkásszállásról – a közös dohányzó

