

**GYŐRI PIROSKA–MADÁR CSABA***Szezonális a munkaerőpiacon  
Pest megye déli részében***Bevezető**

A szezonális foglalkoztatottak „speciális” foglalkoztatási formáit, munkaerőpiaci helyzetüket, életüket kívántuk megvizsgálni Pest megye déli régiójában. Ebben a térségben évszázadok óta a mezőgazdasági és élelmiszer-feldolgozó ágazatok azok, amelyek munkát adnak sok szezonális foglalkoztatottnak. Ezért döntöttünk úgy, hogy a régió legnagyobb és legsikeresebb üzemait keressük fel. Interjút készítettünk Dánszentmiklóson annál a két kft.-nél (Aranyalma Kft., EGE Kft.), amelyek a volt Micsurin Termelőszövetkezet legnagyobb vagyონrészét kezelik a privatizálás óta. Felkerestük a régió két nagy élelmiszer-feldolgozó üzemét (illetve azok utódait), az albertirsai Hűtőházat (MIRSA Rt.) és a Nagykőrösi Konzervgyár utódvállalatait (Nagykőrösi Konzervgyár Rt. és a Bonduelle Kft.). A vállalatok megismerése során a szemünk előtt bontakozott ki a különböző szervezeti formák sokasága, amelyekben más és más stratégiát alkalmaztak különböző céljaik, a piaci versenyképesség, a nagyobb profit, a minőségi munka, a termelés hatékonysága, a jobb foglalkoztatási és munkaerő-gazdálkodási stratégia elérése érdekében. A szezonális munkaerőt foglalkoztatók sorába illesztettük be azt a dánszentmiklósi nagygazdát, aki a privatizáció és kárpótlás során kapta vissza szülei földjét, s így növekedett kisüzemi termelésének anyagi bázisa. A rendszerváltás előtti és utáni időszakról, a helyi társadalom változásáról kérdeztük a települések önkormányzatainak vezetőit; Dánszentmiklós jegyzőjét és Mikebuda polgármester-asszonyát. A régió munkaerő-piaci helyzetéről még pontosabb képet sikerült kialakítanunk, amikor a megyei munkatügyi központ kirendeltségének vezetőjével készítettünk interjút. Végül a szezonális foglalkoztatottakkal készített interjúk tették árnyaltabbá ennek a régióknak a munkaerő-piaci képét. Ahhoz, hogy a jelen folyamatait megértsük, fontos elhelyezni és megismerni a régió történetét, a helyi társadalom fejlődését.

**I. A dánszentmiklósi Micsurin Termelőszövetkezet***1. A Micsurin Termelőszövetkezet megalakulása*

1945 márciusában Dánszentmiklóson is megalakult a földigénylő bizottság; a község juttatásra jogosult dolgozói között kiosztották a környéken lévő nagy és középbirtokok többségét. A gyümölcsföldeken megalakult a dánszentmiklósi Gyümölcsstermelő és Értékesítő Szövetkezet. Azok, akik a nagybirtokosok földjéből kaptak, megalakították a volt Wekerle-birtokon a másik szövetkezetet, „Wekerle-közösség” néven. 1948-ban a két szövetkezet Micsurin néven egyesült. A termelőszövetkezetet az 1950-es évek összes gondja ugyanúgy sújtotta, mint a többi szövetkezetet, annak ellenére, hogy a megyei és országos vezetők igyekeztek kirakat-téeszt csinálni a Micsurinból. Az 1960-as évektől kezdve beszélhetünk a téesz fellendüléséről. Előbb az állattenyésztés területén értek el jobb eredményeket, majd a búza-, a kukorica- és az almatermesztés eredményeit növelték. A hetvenes évek nagy vállalkozása a szőlő- és gyümölcssterületek bővítése volt, ami a téesz további fejlődését – mint majd látni fogjuk – hosszú évekre befolyásolta.

*2. A mezőgazdasági termékek feldolgozása, szállítása, értékesítése*

Az 50-es évek beszolgáltatási rendszerében a téeszt folyamatosan az alma kiskereskedelmi értékesítéséből befolyt összeg mentette meg a pénzügyi csődtől. Az állam fojtogató szorításából kikerülő gazdaság (hatvanas évek) megkezdhette kereskedelmi kapcsolatainak kiépítését. Az első időkben a nagy állami vállalatokkal kötöttek szerződést. Később már sikerült egy-egy külkereskedelmi céggel is megállapodniuk, s ezek közvetlenül a téesztől vásároltak. Egyre fontosabbá vált, hogy minél több minőségi árut tudjanak eladni, minél több alma menjen exportra. A munkafolyamatokban is változást hozott ez a célkitűzés. Az almát rögtön a leszedés után válogatták és külön ládába rakták. Így az alma kevesebb ideig állt a raktárakban és konténerekben, s így kevésbé tört össze. A szüret üteme is lényeges volt, mivel Dánszentmiklós déli fekvése előnyt jelent: itt egy héttel korábban érik a jonatanalma, mint másutt. Mivel a téesz közelebb van Budapesthez, jobb a vasúthálózat, kisebb gond az értékesítés. Ez az egy hét előny árban is kedvezett a dánszentmiklósiaknak. A kereskedelmi kapcsolatok egyre fontosabbakká lettek. Az új kereskedelmi partnerek egyre jobb minőségű árut kértek a Micsurintól. A gyengébb minőséget nem lehetett eladni és egyre nagyobb gondot okozott a göngyöleg biztosítása. A téesz ekkor a mennyiségi termelés helyett a minőségi termelést kezdte szorgalmazni. Az 1970-es közgyűlés a kivezető utat a hűtőtároló és a konzervüzem megépítésében látta. Egy év alatt megépítették Dánszentmiklóson az 50–60 vagon befogadására alkalmas hűtőtárolót. A következő években tovább nőtt az olyan alkalmazottak száma, akiket télen is tudtak foglalkoztatni. Terveik bemutatása során elhangzott, hogy 200 vagon befogadására alkalmas hűtőtárolóvá kellene bővíteni a meglévőt. A másik, amely 1971-re készült el, a konzervüzem volt, amely gyü-

mölcslevelek előállítására, lekvárok, dzsemek készítésére és csomagolására is alkalmas volt. A következő évek meghozták az eredményt: 300 vagon árut tudtak helyben, hűtve tárolni, s Budaörsön 100 vagon áru tárolását tudják megoldani. A konzervüzem 500–600 vagon áru feldolgozására alkalmas. A fejlesztések nagyon fontosak voltak a téesz szempontjából, mert a termelőkapacitás növekedését nem tudta követni az értékesítés. A későbbi albertirsai hűtőház megépítésébe is a szállítási és értékesítési problémák miatt kezdtek bele, de itt már a Micsurin Tsz csak elindítója és motorja volt az építésnek. A tulajdonosai a környékbeli termelőszövetkezetek voltak. (Erről bővebben majd a hűtőház ismertetésénél.)

### 3. Munkavállalók

A téesz megalakulásától 1963-ig a szövetkezetben a tagok dolgoztak. Kivételt csak a felső vezetés (elnök, főkönyvelő, főagronómus) képezett. A tagokkal kellett megoldani minden olyan munkát, amely a téeszben adódott. Ha a tagok nem dolgoztak, állandósultak a problémák a munkaszervezés és teljesítmény területén. A tagokat először a részesezéssel, majd a bevezetett időbérezéssel próbálták nagyobb és jobb teljesítményre sarkallni. A téesz 1963–1964-ben vett fel először szerződéses munkavállalókat. A megnövekedett munkákat a gépesítések beindulása sem győzte, pedig több új traktort, permetezőkocsit és földművelőgépet vásároltak az új földek karbantartására. A termelőszövetkezetben dolgozó tagok száma 320 fő volt. 1966–1967-ben a tagok mellé szerződéses munkásokat vettek fel „állandóra”. Az egész évben folyamatosan dolgozók összlétszáma 500 fő körül mozgott, de mellettük már a hatvanas évek közepétől idegymunkásokat is foglalkoztattak, akikkel együtt a munkáslétszám elérte a 700 főt. A téesz vezetői folyamatosan törték a fejüket, hogyan lehetne növelni a télen végezhető munkák körét, így biztosítva az éves folyamatos munkát. A szövetkezet új üzemágot indított be. A szőlő oltásával, oltványhajtásával és gyökereztetésével foglalkoztak. A Micsurinban büszkén állították, hogy a téesz a fejlődés útjára lépett és megszűnt a szövetkezetben a mezőgazdasági munka idegnyellege. Ettől függetlenül az idegnyellegű munkaerő-kereslet nem szűnt meg, sőt egyre több munkaerőre volt szükség. 1972-ben a csúcsidényben már 1000–1100 főt foglalkoztattak. A téesz új telepítései folytán ez a szám megnövekedett 1400 főre. A Micsurin Termelőszövetkezet szétválása előtti években is ennyi volt a dolgozók száma szezonidőben, az idegymunkásokkal együtt.

### 4. A jóléti juttatások és a település









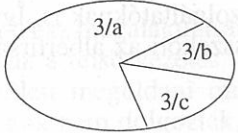







A szociális támogatási rendszer bővült, az állam az 1960-as évektől adott nyugdíjat vagy járadékot a szövetkezeti gazdáknak. A fiatalokkal tanulmányi szerződéseket kötöttek. Stabilizálódott a fizetett szabadság rendszere. 1972-től kamatmentes építési hitelalapot hoztak létre. A dolgozók többsége a hetvenes években ment először üdülni vagy először lépte át a község határát.

A szociális vagy jóléti szolgáltatások sora tovább bővült. Házasság, szülés és halálozás esetén a család segélyt kapott, s ugyancsak támogatták a gyermeküket nevelő anyákat is. Az 1970-es évektől a nők minden szombatra szabadnapot kaptak. A település sokat profitált a termelőszövetkezettel való jó kapcsolatából. Mindenkinek szüksége volt a másik pozitív hozzáállására. A téesz és a falu vezetői egyetértettek abban, hogy a munkások pontosabb, megbízhatóbb munkája csak akkor érhető el, ha például az asszonyok napi gondjai csökkennek. A falu ellátása – hasonlóan más falukéhoz – nagyon rossz volt; ezen a téesz és a tanács közösen kívánt javítani. A Micsurin Tsz megépítette a falu ABC-jét, a benne levő húsboltot, és megállapodtak, hogy ez utóbbit a téesz húsfeldolgozó részlege látja el megfelelő áruval. A szállítási problémák egyik oka a rossz állapotban lévő úthálózat volt. A kátyús, gödrös földút, amely a községet és egyben a téeszt összekötötte az albertirsai állomással, sok problémát okozott az exportra szánt gyümölcsök szállításánál, de a faluból bejáró vagy dolgozni eljáró embereknek, szolgáltatóknak is. Így lett közös ügy a betonos, aszfaltos út, amely a falut összeköti az albertirsai állomással.

### 5. Rendszerváltás, privatizáció

A szövetkezeti átalakulás különböző formái közül a téesz „holding” típusú szövetkezet kialakítását kezdte meg 1991-ben. A szövetkezet tulajdonosai közül körülbelül 250 fő vált ki, ők nyolc kft.-t és egy bt.-t alakítottak. Két fő egyéni gazdálkodó lett. Az egyes kft.-k a téesz egy-egy gazdasági szervezetéből alakultak. Annak a szervezeti egységnek a profilját, céljait és munkatársainak tevékenységét vették át, amelyben eddig is dolgoztak. Például a Konzervüzem Kft. a konzervgyártást, az Agrokontakt Kft. a gépesített munkákat, a Mindent javít Kft. a gépek javítását, kezelését, karbantartását végzi; az Aranyalma Kft. és az ALME Kft. pedig az alma és egyéb gyümölcsök termesztését. A téesz 1970-es években ültetett csonthéjas gyümölcsösét teljes egészében az EGE Kft. műveli. A téesz adminisztratív dolgozói (könyvelés, adó, tb) a Gordiusz Bt.-t alakították meg.

## A Micsurin Termelőszövetkezet átalakulásának modellje

Átalakulás előtti állapot	Megnevezés	Átalakulás utáni modell
	1. Irányító apparátus (felső vezetés)	 Holding
	2. Gazdasági, ügyviteli alkalmazottak	 Gordius Bt.
	5. Jármű üzem (gépesített munkák)	 Agrokontakt Kft.
	4. Szerelőüzem és TMK műhely	 Mindent javít Kft.
	3. Mezőgazdasági termények termesztésével foglalkozó részleg: a) mezőgazdasági növények termesztése, b) almatermesztés, c) csonthéjas gyümölcsök	 ALME Kft.  Aranyalma Kft.  EGE Kft.
	6. Konzervüzem	 Konzervüzem Kft.
	7. Egyéb melléküzemágak	

A kft.-k a kivitt vagyoneon kívül bérlik a téesz gépeit, földjét, eszközeit stb. A gyümölcsösöket a kft.-k 1992-től bérlik. A privatizáció során csak az állattenyésztési ágazatot szüntették meg. A holding a vagyonekezelésen kívül szolgáltatásokat tart fenn a kft.-k részére, például saját benzinkutat és ügyviteli irodát. A vagyonekezelés egyik legnehezebb területe a hitel- és kamatkezelés. 1989-ben a holdingot a jelenlegi vezetőség 450 millió Ft hiteltartozással vette át. Jelen pillanatban már csak 70 millió Ft a tartozás, de ez is elég nyomasztó lehet a gazdálkodásukra. A kivált vagyoneerdekeltségű kft.-k egyik legnagyobb gondja a forgótöke hiánya és az átmeneti likviditási problémák. A holding a bankkölcsön felvételének elkerülésére pénzt kölcsönöz a kft.-knek, amelyek 1991–1992-ben indultak be, szám szerint nyolcan. Gyümölcs és mezőgazdasági termények termesztésével 3 kft. foglalkozik. A régi Micsurin Tsz.-ből 250 tag vált ki és vitte el a földjét a kft.-kbe. A régi almás területen az Aranyalma és az ALME Kft. osztozik. A 310 hektáron lévő almást majdnem felesben művelik meg. Az Aranyalma Kft.-nek összesen 183 hektár földterülete van. Többsége almás, de van egy kisebb szántóterület is, amelyen paradicsomot, tököt, szedret termesztenek. Emellett foglalkoznak még a homoktövis nevű gyógynövény termesztésével is.

## 6. Munkavállalók létszáma a változások során

1991-ben a holding főállású munkatársainak létszáma 1100 fő.

Végkielégítéssel felmondtak 50 főnek.

Rokkantsnyugdíjat igényelt 100 fő.

Közös megegyezéssel 20 fő ment el a vállalatától.

A munkavállalók jelentős részét a kft.-k vitték el.

Az 1992. évi létszám (a megmaradt dolgozók száma) 85 fő, de a következő évben ez a létszám is csökkent. A munkavállalók többsége fizikai munkás volt. 1993-ra a foglalkoztatottak száma 40 százalékra csökkent. A holding típusú működés hatása (tevékenységek, célok változása) megjósolható módon nem egyformán jelentkezett a létszámleépítésben a fizikai és a szellemi foglalkozásúaknál. Míg a szellemi foglalkozásúak 54 százaléká maradt munkaviszonyban, addig a fizikai foglalkoztatottaknak csak 28 százalékát hagyták meg. Ha az átalakulást a munkaerő-gazdálkodás szempontjából nézzük, akkor elmondhatjuk, hogy a régi egész éves foglalkoztatottak közül jóval kevesebben vannak azok, akik főállásúként is azok maradtak. A kft.-k kevés főállású szakembert foglalkoztatnak, és sokkal több alkalmi szerződést.

## a) A SZÉTBOMLÓ TSZ ALKALMAZOTTAINAK LEHETŐSÉGEI

Valószínű, hogy aki tehette, az még 1991-ben keresett más, biztosabb munkahelyet. Volt, akinek ez a lehetőség nem adatott meg. Egyeseket váratlanul ért a felmondás, de előfordult olyan is, aki azt mondta, hogy márpedig ő megvárja a végkielégítést. A rendszerváltás időszakában itt is felgyorsuló stratégiákat figyelhettünk meg. (Ugyanezen időszakban a Nagykőrösi Konzervgyárban is láthattunk hasonló folyamatot.) Az egyik lehetőség például a rokkantsnyugdíjaztatás. A Micsurin Tsz, illetve holding 1100 főjéből 10 százalék, vagyis kb. 100 fő lett rokkantsnyugdíjas. Elgondolkodtatóan magas szám. Nem valószínű, hogy ebben az időszakban kiemelkedően sok baleset következett volna be a tagok között. Inkább azt kell gondolnunk, hogy a bizonytalanság, kilátástalanság jobban előhozta a lappangó betegségeket, illetve hogy a mégoly csekély rokkantsnyugdíj is biztonságot nyújthatott a munkavállalónak. Az egyéni stratégiák összetalálkoztak az ugyancsak bizonytalanságban lévő, korrumpálható egészségügyi rendszerrel, amelyben egy-két szociális vénájú orvos is akadt. Így sok munkavállalónak sikerült az 1990-es évek elején rokkantsnyugdíjaztatnia magát, kinek-kinek a helyzete, betegsége vagy a pénzének mértéke szerint. Azok a munkavállalók jártak a legjobban (?!), akik átkerültek a kft.-be, és utána is megmaradtak főállású dolgozónak – mondta az egyik kft. vezetője. Azt, hogy ők jártak-e a legjobban, nagyon nehéz eldönteni. Az biztos, hogy a munkahelyváltás problémájától megmenekültek. Stabil munkahelyük lett, nem váltak munkanélküliekké. Most viszont jóval nagyobb a követelmény, a munkatempó. Azt nem lehet tudni, hogy a munkavállalók részéről mennyire volt kényszerválasztás ez a forma, és mennyire inkább egy újszerű, önálló kezdeményezés kiindulópontja, amelyben kicsit önmaguk urai is lehetnek.

b) A kft.-k törzsvagyonát a tagok adták össze, tehát mindenki egyben tulajdonos is. Az új üzemek törzsgárdája az egykori részlegek alkalmazottaitól került ki, szakmai vezetőik pedig a társaságok menedzsmentjét alkotják. A vezetők egyszerre két feladatot is ellátnak: a társaságok pénzügyi-gazdasági irányítását és a szakmai felügyeletet. A törzsmunkások mellé a legtöbb mezőgazdasági termelést végző társaságban szezonális foglalkoztatottakat vettek fel. Az új kft.-ben ez érdekes kapcsolatot alakított ki. A volt Micsurin Tsz-be később érkező szakemberek állandó szerződéses alkalmazásban álló munkavállalók lettek, nem voltak tulajdonosok. Most a dolgozók egy része a vagyonrészét vitte be a társaság tulajdonába vagy (a földdel nem rendelkező, szakmailag kvalifikált vagy adminisztratív állományú személyek) pénzzel vásárolta meg a törzstőke megfelelő részét. Tehát újra eltűnt a különbség a dolgozók között, a tulajdonlás szempontjából viszont megmaradt a hierarchikus függőség. Az interjúkból nem derült ki pontosan, de érdekes lenne a törzstőkék vagyonrészjegyének értékét összevetni a bevitt vagyon részének értékével. Még érdekesebb lenne megnézni, hogy vajon kik kezdték el felvásárolni, kiváltani a holdingtól a bérelt területeket. Vajon hová vezet ez a folyamat? A menedzsment meggazdagodásához vagy a földdel rendelkező tagok vagyonának növekedéséhez, esetleg mindkettőhöz?

Azokat a funkciókat, amelyeket azelőtt a téveszen belül egy másik üzemegység végzett, most is ugyanazok végzik, csak egy másik cég alkalmazottaiként. A cég műszaki igazgatója szerint ez a forma jobb. Könnyebb megkövetelni a minőségi munkát, szebben, rendesebben dolgoznak. Igaz ugyan, hogy minden munkára szerződést kell kötni, de ez a nyűg igazából előny. A munkatársak is könnyebben dolgoznak, ha ismerik egymást. Márpedig a régi „micsurinosok” még megismerik egymást.

## II. Felkeresett vállalatok rövid bemutatása

### 1. A volt Micsurin Termelőszövetkezet utódai

#### a) ARANYALMA KFT. (1992. JANUÁR 1-JÉN ALAKULT)

A kft. mezőgazdasági termények és gyümölcsök termesztésével, értékesítésével foglalkozó cég. Az Aranyalma megalakulása óta 183 hektáros földterületen gazdálkodik. A legnagyobb földterületen almát termeszt, mellette egyéb mezőgazdasági terményeket termel (szeder, tök, paradicsom stb.). A volt Micsurin Tsz almásain az ALME Kft.-vel osztozik. A társaság állandó dolgozója 40 fő. Az igazgatón kívül 4 fő vezető beosztású, 1 fő az adminisztrációt végzi, ezenkívül mindenki fizikai munkás. A kft. üzemé, központi épülete (ott foglal helyet a Micsurin holding mellett) a volt téveszen központi irodaháza. A kft. vitte tovább az almás hagyományokat. Ugyanazon a helyen, Dánszentmiklóson.

Az almát a holdingtól bérlik. A kft. életében az alma a meghatározó. A tavalyi évben 600 vagon almát szüreteltek 40–50 fajta almából. A szüret idején 200–220 fő dolgozik a földeken az állandó dolgozók mellett. A

csúc szezon augusztustól novemberig tart. Az egyik legfontosabb célkitűzésük, hogy külső szállítóval a vevőhöz juttassák az almát. A hazai felvásárló a Csemege Julius Meinel, a Skála Metró és több nagyobb ABC. A belföldi szállításokat is vállalkozók végzik. Ez is a régi gárda. Az értékesítés egyik formája volt a „szedd magad” akció. Ezt a formát két éve megszüntették, a családok szerették, de a kft.-nek egyre több gondja volt vele. (A családok nem tartották be a szabályokat, beleszedtek más táblákba, letörték az ágakat stb.) A belföldi piacokon a felvásárlók megkövetelik a minőséget. A kft. büszke arra, hogy ez idáig meg tudta tartani a fontos üzleti partnereit. A külföldi értékesítéssel – főleg az orosz piaccal – nagy a gond, mert nem találunk olyan fuvarozót, aki garantáltan a megrendelőhöz tudná szállítani az almát. Sajnos, egyre gyakoribb a szállítmányok kirablása.

#### b) EGE KFT.

A kft.-k sorában az EGE rendelkezik a legnagyobb földterülettel. A 70-es évek végén – mint arról már volt szó – 816 hektár csonthéjas gyümölcsöst telepítettek a volt ceglédi Takaréktár földjére és az addig kihasználatlan vagy elöregedett szőlővel beültetett földekre (cseresznye, meggy, őszi- és kajszi-barack). Mindezt a területet, ami Albertirsa és Ceglédbercel határában volt – összefüggő gyümölcsös –, az EGE Kft. kapta meg. Mint a fentiekből is látható, ez a kft. földrajzilag jól elkülönül a többitől. Az együttműködés viszont itt is megvan. A téveszen régi idejében azért esett a csonthéjasokra a választás, mert a telepítéshez állami támogatást kaptak. A másik ok, hogy ennek a gyümölcsnek az almaszüret előtt lefut a szezonja. Tehát egész nyárra folyamatos munkát lehet biztosítani a dolgozóknak. A rendelkezésre álló ember- és eszközállománnyal képesek voltak folyamatosan ellátni a termelőmunkát. A társaságnál a csúc szezon júliustól szeptemberig tart. Az EGE Kft. vagyona 40 százalék saját földterület, a behozott pénz és egyéb eszközök, illetve 60 százalék a holdingtól bérbe vett földterület.

A társaságnál az állandó foglalkoztatottak létszáma 49 fő, ennek körülbelül fele (27 fő) fizikai dolgozó, a másik fele szellemi foglalkozású. A megtermelt gyümölcsöket külföldre viszik, Ausztriába, Németországba, Hollandiába, Svájcba, Svédországba exportálják. A kft. nagy súlyt fektet a minőségre és a munkaszervezésre. Számukra fontos dolog például a pontosság. A határidőket tartaniuk kell, a kamionokat akkorra kell megtölteni, amikor a megállapodás szól. Máskülönben a kamion ott áll üresen vagy félig üresen, s a kft.-nek sok pénzét elviszi az állásidő. Ez egy nagy kft., nagy kiterjedésű gyümölcsösrel. Az elmúlt évek mezőgazdasági kormányzata nem preferálta a nagy kiterjedésű, nagy forgalmat ellátó mezőgazdasági üzemeket. Modell értékűnek a kisüzemeket tekintették, mert szerintük csak az lehet gazdaságos.

## 2. MIRSÁ Rt.

Az albertirsai hűtőház építésének ötlete a hetvenes évek közepe–vége tájékán vetődött fel a környékbeli termelőszövetkezetek vezetőinek fejében. Valószínűleg nagy hatással volt más tévesz-vezetőkre a Micsurin hűtőházi kapacitásának eredménye. 1979-ben kezdték el építeni és 1984-re készült el teljesen. Az építkezés költségeit az érdekelt téveszek fedezték. A hűtőház gazdasági társaságként kezdett el működni. 1988-ban a közös vállalati formát választották és a hűtőház igazgatói tanácsában a téveszek küldöttei ültek. 1992-től a mai napig részvénytársasági formában működik, a részvények már nincsenek a téveszek birtokában, ezek 97 százalékát a Schöller cég, 3 százalékát a Budaörsi Sasad és a hűtőház dolgozói tartják a kezükben. Évente 160–180 állandó munkatárssal dolgoznak. A feldolgozó részlegben 75 fő az állandó foglalkoztatott, a szezonális munkák ideje alatt ideiglenes szerződésű munkatársakat alkalmaznak. A hűtőház profilja: zöldség-, gyümölcsfeldolgozás és más élelmiszeripari termékek bértárolása. A feldolgozáshoz szükséges alapanyagot a környékbeli télesztől és gazdáktól szerzik be. Egyes gazdákkal a hűtőház szerződésben áll. A hűtőház adja a vetőmagot és termeltet velük. A másik beszerzési forma a felvásárlás. A hűtőháznak saját felvásárlói is vannak, de előfordult az is, hogy vállalkozókkal is szerződést kötött terményeik felvásárlására. Úgy tűnik, hogy egy kiadási és felvásárlási rendszer alakult ki a hűtőház körül, amelynek alapja a kisüzemi termelés (a szerződéses gazdák) és a kapcsolattal rendelkező (felvásárlók) közvetítők. A hűtőház vezetőségének jó a kapcsolata a környező vállalatokkal. Az igazgató helyi lakos, 1984-ben jött át a Micsurin Tsz.-ből, ahol előtte fejlesztő mérnökként dolgozott. A helyi önkormányzattal nincs túl szoros kapcsolata a vállalatnak, hiszen saját területen folyik a munka, saját víztárolója, saját bekötőútja van. A település iskoláival azonban jobb a kapcsolatuk, segítik őket például autóbusz kölcsönadásával, így olcsóbb a benzinköltség, a sofőr költséget pedig a cég fizeti.

## 3. A volt Nagykőrösi Konzervgyárból alakult két társaság

### a) NAGYKÖRÖSI KONZERVGYÁR

A másik nagy múltú élelmiszeripari cég 1896-ban alakult, kis magáncégként (a vállalat idén lenne 100 éves), 1948-ban államosították. 1968–1971 között egy nagyarányú rekonstrukció hatására 3000 főre nőtt a foglalkoztatottak száma. 1982-ig tröszt formájában működött és 1992-ben alakult át Rt.-vé. 1994-re a vállalat egyes részeit értékesítették (II. telep, dobozüzem), másokat bezártak (Abony, Tiszakécske, Törtel), a megmaradt rész teljesen a dolgozók tulajdonába került. Az 1,5 milliárdos vagyomból a II. telep (ami a jelenlegi Bonduelle Kft.) 100 millió Ft-tal vált ki, a dobozüzem 500 millióval.

1992-ben a konzervgyár 2134 főt foglalkoztatott, ebből 1993-ra már csak 1446 fő maradt. A privatizált részek körülbelül 500 főt vittek el, a többieket még abban az évben küldték el. Az új tulajdonosokhoz került dolgozóknak

sem volt rózsás a helyzetük, mert a Bonduelle Kft. 220 főállású dolgozójából a szezon végén csak 50 főt tartott meg, 170 munkavállalót végkielégítéssel elküldött. A Nagykőrösi Konzervgyárban jelenleg 1020 fő dolgozik, 200 fő szellemi, 800 fő fizikai munkás.

Munkaerő-csökkentési stratégiájuk szempontjai a következők (a végső állapotot 3 év alatt akarták elérni):

- a nyugdíjkorhatárhoz közel állók előnyugdíjaztatása;
- a szakképzetlenség felszámolása;
- a sokat hiányzó és betegeskedők mellőzése.

A konzervgyár éves forgalma körülbelül 3 milliárd Ft. Körülbelül ugyanannyi a termelés, mint a II. telep helyén alakult Bonduelle Kft.-nél.

### b) BONDUELLE KFT.

A Bonduelle francia cég 1992-ben vásárolta meg a telep 75,5 százalékát. A maradék 24,5 százalék a Nagykőrösi Konzervgyár tulajdonában maradt, de egy év múlva ez a rész is francia tulajdonba került. A cég az első három évben nagyarányú fejlesztéseket hajtott végre, gépeket vásárolt, épületeket állított fel. A beruházás mellett megötszörözte a termelését és árbevételét is. A cégnek két része van: a termelő és az értékesítő részleg. A megtermelt áruk 40 százalékát nyugatra, 40 százalékát Közép-Európába és Oroszországba exportálják, 20 százalékot hazánkban értékesítenek. A cég alkalmazotti létszáma 73 fő. Évente összesen 300 főt foglalkoztatnak. Termelésük ugyanannyi, mint a Konzervgyaré.

## 4. Egy nagygazda

A környéken létezik az egyéni gazdálkodás, vagyis a kisüzemi, családi gazdálkodás is. A gazdaság alapja az a kicsi egyéni föld, amelyet az államosítás meghagyott és azok a földek, amelyeket a kárpótlás kapcsán visszaadtak vagy -vásároltak. Dánszentmiklós egyik legnagyobb földterülettel rendelkező gazdáját kerestük meg.

1937-ben született Cegléden és azóta Dánszentmiklóson lakik. Édesapja, aki 1945 előtt cselédként dolgozott a helyi földbirtokosnál, fiatalon meghalt motorbalesetben. 1945-ben vett 7 hold földet, majd 39 holdat, amelyek halálakor a feleségére és két gyermekére maradtak. A gazdának fiatalon kellett vállalnia a birtok és a család irányítását. Az elemi iskola elvégzése után másfél évig Cegléden járt villanszerelői szaktanfolyamra, ahol oklevelet kapott. Az iskola elvégzése után a Bács-Kiskun megyei villamos vállalatnál dolgozott Cegléden, majd 3 évet lehúzott a Budai úti járási villamos vállalat ceglédi kirendeltségénél. 1970-től a Kőbányai Sörgyár TMK-műhelyében dolgozott villanszerelőként 4 évet, majd a helyi állami gazdaságnál 3 évet, 1977-ig. Sajnos időközben a nagypapa is meghalt, és az egész birtok a családra maradt. Igaz a 39 hold föld már nem volt meg, mert 1959-ben államosították és az állami gazdasághoz csatolták. 1977-ben úgy döntött, hogy

önállóan fog dolgozni. Vásárolt egy traktort, felszerelt egy fűrészgépet és bérfűrészkesként kezdett el dolgozni. Ezt két év múlva abbahagyta és azóta csak a családi birtokkal foglalkozik. Jelen pillanatban 7 hold földje van, a családi örökség, és 10 hektárt a privatizáció során kapott vissza (a 39 hold földből). A 7 hold föld a faluban található, egybefüggő birtokként, míg a 10 hektár a falu környékén. Igazi családi birtoknak ezt a 7 holdat lehet nevezni. A birtok egy részét a gyümölcsös – főleg almás – teszi ki. A kisebbik részében babot, borsót, illetve a családi konyha számára zöldségfélét, burgonyát termesztnek. A gyümölcsös egy részét csak nemrég fiatalították. A birtok megművelése nagy feladat. Mára szép számmal sikerült gépeket szerezni. Ezeket lassan, apránként szedte össze, egynémelyiket szinte alkatrészenként: „...selejtezéskor, amikor a rossz traktort, használhatatlan ilyenolyan gépeket vitték a szemételepre, mindig adtam a sofőrnek egy ötszázast. No, ami nekem kellett, az soha nem érkezett meg az eredeti rendeltetési helyére. A pénz a sofőr zsebébe, a gépek a birtok udvarára vándoroltak.” Jelen pillanatban a birtokon van két traktor, egy talajmaró, egy kultivátor, egy új Ford kisteherautó és traktorokra szerelhető permetező apparátus. A gépek nagymértékben megkönnyítik, meggyorsítják a munkát és jobb terméseredményeket lehet elérni velük. A gazda kizárólag AGROKER (vagy más állami, ellenőrzött helyen) üzletekben vásárolja a vetőmagot, mert néhányszor már megjárták a piacon vett maggal, nem érdemes tehát olcsóbban vásárolni, mert ez később a termésen bosszulja meg magát. A vegyvédelemre szintén nagy gondot fordít. A megfelelő összetételű szert saját kezűleg keveri, a már évek óta kipróbáltak alapján, ráadásul ez otthon elkészítve olcsóbb is. Természetesen nem lehet csak úgy házilag permetszereket készíttetni, a gazda már idős fejjel végezte el az 5 hónapos vegyi tanfolyamot, az itt kapott bizonyítvánnyal vásárolhat bizonyos mérekszereket az üzletekben. A gazda tudja, hogy hiába jó a termés, ha nem sikerül gyorsan és megfelelő áron eladni. Ezért nagy gondot fordítanak az értékesítésre is. A gazda édesanyjának már évtizedekkel ezelőtt is volt bérelt asztala a pestlőrinci heti piacon. Így a megtermelt zöldség és gyümölcs egy részét a kispiacra értékesítik. A nagyobb rész – ami főleg alma – értékesítési rendszere hosszú évek során alakult ki. Befolyásolta ezt a gyümölcs minősége, az alma kereskedői ára, az adott év gazdaságpolitikai folyamatainak sora és a folyamatosan változó kereskedelmi vállalatokkal kialakult kapcsolat.

Az almát először a térszében adták le. Ez így egyszerű volt és kifizetődő, főleg ha belekerült az exportra szánt gyümölcsök közé. Később az ÁFÉSZ felvásárló helyére vitték, de előfordult, hogy a ZÖLDÉRT-nek adták el – ez mindig attól függött, hogy ki fizette a jobb árat. A nyolcvanas évektől kezdve egyre bizonytalanabb lett a kereskedelem, az is előfordult, hogy egy hétig állt a ládában a leszedett alma, amelyet ezután csak léalmának lehetett eladni a Nagykőrösi Konzervgyárnak. Sokat töprengtek abban az évben, hogy a megtermelt gyümölcsöt milyen keretek között értékesítsék. Nyilvánvaló volt, hogy értelmetlen a tevékenységük, ha a befektetett munka nem térül vissza. A döntés megszületett, a következő évtől az értékesítés nagy részét az állandóan jó forgalmú piaci kiskereskedelmen keresztül fogják lebonyolítani. A következő probléma az volt, hogy miként tudnának állandóan jó minőségű

árut biztosítani. Ezért 1985-ben a gazda elkezdte építeni azt a háromtermes, elektromos hűtő-tároló házat, amelynek azután csodájára jártak, amikor 1987-ben készen lett. Az épületben termenként különböző gyümölcsöket lehetett tárolni és egész évben folyamatosan friss gyümölcsöt tudtak a piacra vinni. Egy-egy alkalommal a nagybani piacon is terítették áruikat, ha jó volt az ára valaminek. A mai napig megmaradtak azonban a pestlőrinci piaconál, ahol a jelen pillanatban heti két alkalommal árulnak.

A családi gazdaság folyamatosan 4 főt tart el. A birtokon főállásban a gazda és felesége dolgozik. Kisebítő családtagok a gyermekei. Minden kisebítő megkapja a maga bérért a ledolgozott munka után. A családtagokon kívül csak a csúc szezonban vesznek fel külső munkásokat. Azokat is a faluból – régi, kipróbált munkásokat, asszonyokat, férfiakat. Főleg metszéskor, almaszedésnél, illetve a borsó- és babszüretnél. Állandó bejelentett alkalmazottjuk 1985 óta nincs. 1983–1985 között 2 fő volt. A kárpótlásból visszatartott földdel erő híján nem tudott mit kezdeni a gazda, ezért a jelen pillanatban ezt bérgazdálkodásra adták ki, aminek fejében terményt fognak kapni.

A munkáltatók bemutatása után nézzük meg, hogy kik azok a munkavállalók, akik a nyári időszakban szezonális munkával keresik meg az önmaguk és családjuk ellátásához szükséges pénzt.

### III. Szezonális foglalkoztatottak

Hogy érthetőbbé tegyük a szezonális foglalkoztatás lényegét és problémáit, munkavállalói interjúkat készítettünk a régió egyik nagyobb munkáltatójánál, az albertirsai MIRSA Rt.-nél, ahol jobban megismerhettük a szezonális foglalkoztatottak helyzetét. Választásunk azért esett a MIRSA Rt.-re, mert itt nagyarányú a szezonális foglalkoztatás és a vállalat csaknem minden részlegénél foglalkoztatnak idegymunkásokat. Az interjúalanyok felkérésénél azt is figyelembe vettük, hogy a lehető legtöbb részlegről szólaljanak meg munkavállalók.

A megkérdezett szezonálisan foglalkoztatott munkavállalók kiválasztásánál az is fontos szempont volt, hogy lehetőség szerint többféle korcsoport képviseltesse magát.

#### 1. Az élethelyzetek

A megkérdezett munkavállalók (14 fő) lakóhelye: Albertirsa, Mikebuda, Dánszentmiklós.

A megkérdezett foglalkoztatottak általában helyi lakosok vagy a környező falvakból, 10–15 km-es körzetből járnak be.

## a) A SZEZONALITÁSBA SODRÓDÁS ÚTJAI ÉS OKAI

A szezonálisba sodródás útja legtisztábban a jelenlegi munkahelyet megelőző állásokhoz való viszonyuk képéből rajzolódik ki. A szezonális munkát vállaló emberek többsége ezt megelőzően már találkozott a munkanélküliséggel, elbocsátással, munkahelyek megszűnésével.

A szezonálisba sodródás okai közt sok mindent fel lehet sorolni, ami elsősorban a megélhetéshez szükséges pénz előteremtéséhez kapcsolódik. Gyakori, hogy a munkavállalónak egyszerűen nincs más lehetősége, ha jövedelemhez akar jutni. Eltérő a kép a tekintetben, hogy a munkavállaló életében mi az a hiány, amelynek következtében idénymunkát kell vállalnia. A legtöbb esetben az egyszerű alapszükségletekhez kell a jövedelem, például a téli tüzelő megszerzéséhez, a mindennapi megélhetéshez, a gyermekneveléshez. Egyetlen esetben történt, hogy egy asszonynál a pénzszerzésen kívül még szempont volt: több évnyi, otthon töltött idő után szeretett volna kipróbálni egy munkahelyet, azt, hogy milyen az emberek között lenni.

– Az egyik példa egy fiatalasszonyé, aki egy vállalatnál folyamatosan kilenc évet dolgozott (Budapesten, a Patyolatnál), majd vidéken vállalt munkát, ahonnan pár hónap múlva gyed-re ment. Eközben megszűnt a gazdaság, ezért munkanélküli járadékot kért (9000 Ft), dolgozott néhány hónapot egy helyi cégnél (tésztagyár), amely szintén megszűnt, ezután bedolgozást vállalt, majd jövedelem pótló támogatásból élt (7600 Ft). A fiatalasszony életútja magában hordozta, hogy idénymunkát kell vállalnia. A lakóhelyén minden lehetőséget kimerített, amiből meg lehetett élni és el tudta tartani a gyermekeit. A nagyarányú munkanélküliség megjelenésekor az asszony először ment gyed-re, itt látszik megtörni az addig folyamatos, biztonságos munkavégzés. Ettől kezdve nem talált vissza az állandó foglalkoztatás világába.

– A másik példa egy 26 éves férfié, aki szakmunkástanuló éveit után még néhány évig ott dolgozott az oktatását végző vállalatnál (Műszérintermelő Kft.). Majd lakóhelyén vállalt munkát, 1–1 évet dolgozott különböző helyi vállalkozóknál. A vállalkozók pontatlanul fizettek, a munka mennyisége ingadozó volt, nem volt tisztességes szerződése, nagy különbségek voltak az ígéret és a valóság között. Ez a férfi hat évet dolgozott egy helyen, majd a nagy céget felváltotta a vállalkozóknál végzett egyéni munka, a folyamatos felváltotta a néha több hetes, fizetés nélküli kényszerpihenő.

A fiatalember azt mondta, hogy már az idénymunkát is vállalja, de a vállalkozók helyett inkább nagyobb céghez akar menni. Bízik abban, hogy meghosszabbítják a szerződését.

A szezonális foglalkoztatás felé sodródás oka minden megkérdezett munkavállaló múltjában más és más. A folyamatos munkaviszony után nehéz megszokni a gyakori váltás szükségességét. Így van ez annál az asszonynál is, aki tizenkét évet dolgozott a Micsurin Tsz-ben, majd hét évet a vendéglátóiparban és ezután számára egyszerre minden elbizonytalanodott. Vannak diákok, pályakezdő szakemberek, akik kénytelenek idénymunkát vállalni. Az ő történeteiknek az a legfőbb érdekessége, hogy a foglalkoztatás jelenlegi helyzetét megismerve milyen tapasztalatokat szereznek, mit gondolnak a sze-

zonális munkáról azok, akik még nem dolgoztak folyamatos, biztonságos munkahelyen.

Az egy helyen ledolgozott évek mindenképp azt mutatják, hogy ezek az emberek képesek arra, hogy ugyanazon a munkahelyen hosszabb ideig csinaljanak valamit. A megváltozott körülmények hatására a régi gyakorlattal ellentétben – hogy tudniillik a nyáron megkereshető magasabb bér reményében kiléptek munkahelyeikről, majd ősz végén újra az állandó foglalkoztatás kötelékébe léptek vissza – jelenleg nem találtunk olyanokat, akik állandó munkahelyüket elhagyva léptek volna át a szezonálisba. A megkérdezettek között egyetlen munkavállaló sem volt, aki valamely más munkahelyet elhagyva a magasabb bér reményében a szezonálisba választotta volna. (Ez a bér nyáron abszolút értékben ugyan több, de relatíve, az egész éven át megkeresett munkabérét átlagolva már sokkal kevésbé magas.) Egyetlen férfi akadt, akinek egy helyi vállalkozónál még volt egyfajta laza kötöttségű munkaviszonya, az ő döntése azonban a munkabér szempontján kívül egy ígéreten is alapult: a TMK csoportvezetője szerint november 30-a után is maradhat és a szezonban eltöltött hónapokat próbaidőnek tekintik. Kérdéses ugyanakkor, hogy ha a vállalat vezetője novemberben teljes létszámstopot rendel el, akkor mit ér majd a fiatalembernek tett ígéret, miközben a csoportvezető részéről indokolhatónak hangozhat az is, hogy a hasznosnak ítélt szakembert önhibáján és szándékán kívül mégsem veheti fel egész évre.

A megkérdezettek között többen is voltak, akik a mostani hűtőházi szezonmunka előtt, esetleg évekkal ezelőtt már dolgoztak a hűtőházban.

20 éves lány – diákként;

41 éves asszony – ezelőtt 6 évvel 1 évet betanított munkásként;

50 éves asszony – ezelőtt 9 évvel, ugyanúgy, mint most, szezonban;

18 éves férfi – 93 óta minden nyáron itt dolgozik;

22 éves férfi – 1990–1992 között dolgozott, mint főállású;

26 éves férfi – még 1994-ben, egy helyi vállalkozó alkalmazottjaként ismerte meg a hűtőház munkáját.

Ezek az adatok alátámasztják azt a feltételezést, hogy a hűtőház olyan munkavállalókat alkalmaz, akiket már ismer, mert foglalkoztatta őket. Ez is egybevág azzal, amit a hűtőház személyzeti vezetője elmondott:

„Működik egy rendszer, egy címlista, amelyen címmel ellátott nevek szerepelnek, főként albertirsaiak, a hűtőházból frissen nyugdíjba ment dolgozók, olyanok – például munkanélküliek is –, akik már dolgoztak az előző években nálunk. Levélben vagy táviratban értesítjük őket.”

## b) BIZTONSÁG – BIZONYTALANSÁG

Az állandó munkahelyen folyó munkavégzéshez képest a szezonális foglalkoztatás a biztonságosabb megélhetés felől a bizonytalanabb életkörülmények felé mutat. Ezt többen megfogalmazták, jelezve a biztonság iránti igényüket. Az összes megkérdezett rendelkezett már állandó munkahellyel, tudják, milyen a biztonságos körülményű munkavégzés. Ez alól csak ketten kivételek: egy lány, aki most végezte el a középiskolát, és egy fiú, aki tanuló

létére vállalt szezonmunkát. Minden megkérdezett hangsúlyozta, hogy a jelenlegi állapotban (a legtöbbször szerződése november 30-ig szól) a nagy fokú bizonytalanság, a jövőbeni jövedelem esetlegessége zavarja őket. Többen megfogalmazták, hogy bíznak abban, esetleg tovább is ott maradhatnak. A hűtőházban hallották, hogy akikkel a legjobban meg vannak elégedve, azokkal további, jó esetben határozatlan idejű szerződést kötnek, és akkor télen is van állás, jövedelem. A megkérdezettek időlegesen, átmenetinek gondolják a helyzetüket; kivétel nélkül mindenki törekszik egy állandó munkahely megtalálására. Mélyíti a bizonytalanság érzését, ha a szezonálisan foglalkoztatott munkavállalók olyan munkahelyeken dolgoznak, ahol a vállalatok fennmaradása is bizonytalan, megszűnés vagy a munkavállalókat is érintő átalakulás fenyegeti a céget.

Szemléletes példája ennek az a dászentmiklósi üzem, amely csokoládé, tészta, gombóc stb. gyártásával foglalkozott. Az egyes termékek váltásának idejére pár hónapos szünetet iktattak be, az új termékekhez betanulási idő kellett, tehát az is jó időbe telt, amíg a váltás után újból beindult a termelőmunka és a munkavállalók jövedelemhez jutottak.

Nem lehet tehát feltétlenül ragaszkodni a munkahelyhez sem, hiszen ez hiába van helyben, hiába biztosít 30–40 főnek munkát, félévente 2–3 hónap állásidővel a munkavállaló nem mondható biztos jövedelemmel rendelkező dolgozónak.

Egy másik példa annak a vállalkozónak az esete, aki egy nagyobb megrendelésnél felvesz egy embert és a környéken megszokottnál magasabb bért ígér neki. Amíg a megrendelésre készülő munka tart, addig minden rendben is van, ezután azonban csökkenti a bért, fizetés nélkül várakoztatja az alkalmazottat, aki ugyan bírja valameddig, de a nyár elején dolgozni megy a hűtőházba. Így ugyan pár hónapig jól keresett, helyben dolgozott, ezután mégis kénytelen volt november 30-ig szóló munkát vállalni.

Az interjúk során megkérdezettek kivétel nélkül általános rossz kedvvel, lehangoltsággal beszéltek a helyzetükről, amelybe az idénymunka-vállalás kényszere sodorta őket. Leggyakrabban a bizonytalanságot említették, mint jellemző tényezőt. A jövedelem, amely miatt leginkább vállalták a szezonális foglalkoztatást, csak egy konkrétan behatárolható ideig biztosított munkát a számukra (november 30.). A biztosnak gondolt, néhány havi jövedelem a határozott idejű szerződés megkötése ellenére is kétségessé vált, amikor felmerült, hogy ezt a munkát is el lehet veszíteni. A megkérdezettek elmondták: hallották a csoportvezetőket azzal fenyegetőzni, hogy konfliktus vagy határidőcsúszás esetén a legegyszerűbb elbocsátani őket, hiszen akad a helyükre bőven jelentkező. Elmondták, hogy amúgy is nehéz helyzetüket gyakran tetézi még a munkakedv csökkenése, a rossz hangulat, amely a teljesítőképességet negatívan befolyásolja. A legrosszabb helyzetben azok érezték magukat, akik a megélhetéshez szükséges pénz előteremtésének gondját nem oszthatták meg senkivel. Többen mesélték, hogy a család egyébként is gyakran rosszkedvű, ideges a pénztelenség miatt, nem tetézheti még ő is a bajt azzal, hogy a bizonytalan jövedelem megszűnésétől való félelméről beszél. Azokban a családokban, ahol munkanélküliek voltak, különösen rossz volt a helyzet. Legjobban az a nő volt kétségbeesve, aki két kisgyermekét neveli, a

férje munkanélküli, az anyósa nyugdíjas. Elmondta, hogy nagyon egyedül érzi magát a problémáival, idegi eredetű szívpanaszai is vannak. Ez is mutatja, hogy a pénzbeosztás (ezen belül a legkritikusabb az az eset, amikor már nincs mit beosztani) és a másokról való gondoskodás nyomasztó terheléssel elviseléséhez nagy szükség van a családra. A megkérdezett férfiak a terveikről meséltek, amelyek a szerződés lejáratá utáni időkre vonatkoztak. Elmondásaikból az látszott, hogy biztosak abban: valamikor lesz állandó munkájuk, a jelenlegi helyzetük miatt sokkal inkább dühöseket, mint kétségbeesetteket. Az egyik fiatal férfit (18 éves) a legjobban az zavarja, hogy az idénymunka miatt nem tartják teljes értékűnek. Kapcsolatairól, családalapításról beszélgettünk:

„Járok szórakozni, itt Irsán is vannak jó helyek. Főleg nyáron a strandon lehet lányokkal ismerkedni, azzal nincs baj. De amikor megtudják, hogy nincs rendes állásod, nincs autód, nem tudod elvinni őket ide-oda állandóan, már nem is kellesz nekik. Kinek kell olyan ember, akinek nincs rendes élete?”

A férfiak többsége beszámolt az egzisztenciális bizonytalanság állapotáról. Egyértelmű volt, hogy a tradicionális családfenntartó férfi képe lebeg a szemük előtt, aki eltartja a családot, aki erős és sokat bír. Felelősségteljesen hangsúlyozták, hogy meg kell alapozniuk az egzisztenciájukat, mert az a férfi dolga. A szezonális foglalkoztatottak interjúból és a családról szóló beszámolóikból úgy tűnt, hogy a családfenntartó férfiak tradicionálisan őrzik a biztonságot. Fontos ezt még egyszer hangsúlyozni, mert a hűtőház szezonálisan foglalkoztatott dolgozói összességükben is, de a megkérdezett interjúalanyok elmondásai is azt a gyakorlatot tükrözik, hogy idénymunkára a már családdal rendelkező, családfenntartó státusú férfiak a legkritikusabb esetben mennek el. Inkább találunk a szezonális munkavállalók között nőket (a legkülönbözőbb korúakat) és főként fiatal férfiakat, akiknek még nincs eltartási kötelezettségük. A foglalkoztatottak ilyen megoszlását magyarázhatjuk azzal, hogy egy családfő inkább vállal olyan munkát, amely esetlegesen kevesebb jövedelmet eredményez, de folyamatos és biztonságosabb, mint idénymunkát. A fenti jelenség még azzal is magyarázható, hogy a hűtőház meghatározott munkákhoz keres a szezonra munkavállalókat. A szezonális foglalkoztatottak tömegét a válogató-feldolgozó részlegekbe veszik fel. A TMK-műhelyben vagy rakodó részlegben, ahol inkább férfiakat foglalkoztatnak, arányában is kevesebb munkavállalóra van szükség, mert ott többségében állandó dolgozók vannak.

### c) LEHETŐSÉGEK – MÁS LEHETŐSÉGEK

A jelenleg idénymunkában foglalkoztatott munkavállalók többségének lehetőségei meglehetősen szűkösek. Fontos kérdés, hogy a szezonális munka elvállalása mennyire számítható a szabad döntések közé – tehát hogy a munkavállaló utolsó lehetőségeként, jobb munka hiányában vállalta-e, vagy lett volna más lehetősége, de a nagyobb kereset vagy más vonzó körülmény miatt mégis a nehéz, háromműszakos, hétnapos munkahetes lehetőségre vállalkozott.



„A fiam 17 éves, még nem keres, de már elég sok pénzt elvisz otthonról. Egyedül nevelem, félretett tartalék pénzünk nincsen, nem engedhetem meg magamnak, hogy ne dolgozzak akár csak egy hónapig is. A szüleim házában élünk, még ez a szerencse. Munkanélküli semmiképp sem akarok lenni, ha novemberben nem hosszabbítják meg a szerződésemet télire, akkor azonnal más munkát kell keresnem. Bármit el kell vállalnom.”

Ez az asszony elsősorban a folyamatos jövedelem hiányában, annak pótlására vállalta el a szezonális munkát, egy másik asszony az alacsony iskolai végzettsége miatt volt kénytelen így munkát vállalni, mert még nem tett le arról, hogy a nyugdíjhoz szükséges munkában töltött éveket sikerül összeszednie.

„Még 10 évem hiányzik a nyugdíjhoz, de 8 általánossal nem vesznek fel sehová. Albertirsa szinte minden szóba jöhető vállalatánál próbálkoztam, de nem sikerül semmi. Álláshirdetéseket olvasok, jó lenne dolgozni.”

Amennyiben feltételezzük, hogy a szezonális foglalkoztatás és a bizonytalanság összefügg, és a munkavállalók egy része ebben dolgozik, akkor ez a foglalkoztatottak helyzetének romlásához, szélsőségesen rossz állapotba kerüléséhez vezethet. Egy 32 éves, kétgyermekes asszony mondja:

„1995. február 15-én megszűnt a Tésztagyár, bedolgozást vállaltam, de nagyon rosszul fizettek. Munkanélküli lettem, de már nem járt nekem semmi a ceglédi központból, az önkormányzat adott havonta 7600 Ft jövedelempótló támogatást. A férjem 3 éve nem dolgozik, már majd megbolondultam, muszáj volt valami munkát találni, hogy a két kisfiamat nevelhessem.”

Egy 50 éves nő mondja:

„A kislányom középiskolás, a nagyobbik fogyatékosként dolgozik Cegléden, még szerencse, hogy az útiköltséget kifizetik neki. A férjem keresete alig elég a megélhetésre, télen fűteni kell. Nekem is dolgoznom kell valahol, de 8 általánossal nem vettek fel sehová.”

A szezonális munkavállalók lehetőségeit befolyásolja még, hogy milyen körökben mozognak, milyen ismerettséggel rendelkeznek. Többen mesélték, hogy a munkalehetőségről a szomszédától, barátától, családtagtól hallottak. Azt lehet mondani, hogy ez behatárolta a lehetőségeiket.

#### d) TÍPIKUSSÁG

A megkérdezett szezonális foglalkoztatottak élettörténeteiben párhuzamot vonhatunk az egyes események között. Megegyezők a momentumok, s a megkérdezettek maguk is elmondták, hogy ismernek a sajátjukéhoz hasonló eseteket. Egyesek pozitív, mások negatív módon ítélik meg, ha a problémáikhoz hasonló esetekkel találkoznak. Egyesek a közösség lenézését érzik, kétségbe esnek, hogy nincs kiút, mert ha ennyi ember nem tud mit kezdeni a helyzetével és képtelen segíteni magán, akkor ők sem tudnak. Mások – ők vannak kevesebben – társakat látnak a közös sorsú munkatársaikban, ismerőseikben, akikkel beszélhetnek esetleges megoldásokról, tapasztalatokat cserélhetnek, a jól ismert, közös helyzetek miatt könnyebb megérteniük a másikat. Miközben a megkérdezettek elmondták saját munkavállalásuk törté-

netét, gyakran meséltek a szomszédaik, ismerőseik köréből hasonló eseteket. Időnként megtörtént, hogy segítséget, támogatást vagy ötletet kaptak olyan ismerőseiktől, akik szintén idénymunkára szerződtek el. Előfordult, hogy egyszerű öngigazolásra, önmegnyugtatóra használták ezeket a történeteket. Ingadoztak, hogy hibásnak tartás-e magukat.

Voltak, akik a helyzetük miatt a körülményeket, a régiót, az ország vezetését vagy önmagukat okolták.

„Együtt dolgoztam a szalagon egy dánosi asszonnyal, annak érettségije is van, és mégis itt kötött ki, mit tehetnék én akkor?”

Gyakran lehet tapasztalni, hogy tökéletes perspektívatlanságról tanúskodnak a kérdezettek válaszai. Van, aki a jelenlegi helyzetét nehéznek, kilátástalannak, kétségbeesítőnek érzi, a jövőről semmit nem gondol, jelenlegi helyzetének okai fölött nem gondolkodik, a problémát kívülre hárítja és a megoldás a tökéletes csodavárásban merül ki. Például: „Én mindig tisztességesen dolgoztam, úgy érzem, nem ezt érdemlem az élettől. Ha megváltozna a világ és megint lenne mit dolgozni! Rajtunk már csak egy lottó ötös segítene.”

Egy 22 éves férfi a régiót okolja:

„Amikor 1983-ban ideköltöztünk, ez szép és fejlődő falu volt. Tele voltunk reménnyel. Nem gondoltuk volna, hogy egyszeriben bezáródunk ide a faluba.”

Másvalaki inkább önmagát hibáztatja:

„Abbahagytam a szakmunkásképzőt, elmentem dolgozni, soha nem szerettem tanulni, akkoriban többet kerestem, mint a volt osztálytársaim. Mindig motorral jártam, volt pénz benzinre. Szédítettük az építőtáboros lányokat. Most meg itt dolgozok, nehéz a munka és nem is ez a szakmám. Jobb lett volna befejezni az iskolát. Még most is újrakezdeném, ha lehetne.”

#### e) LAKÁSHELYZET

A megkérdezett szezonális foglalkoztatottak szinte kizárólag családi házakban élnek, ami főleg abból adódik, hogy lakóhelyük kistelepülésen van. Dánszentmiklós az 1960–1970 és 1980-as években jó helyzetű, szépen fejlődő település volt. A helyi lakosok – sőt, a környékről és messzebbi vidékekről való munkaerő – számára is elegendő munkalehetőséget biztosított a legnagyobb helyi munkaadó, a Micsurin Tsz. A faluban sok új ház épült, a régiéket felújították, rendezett, tiszta utcák jellemezték Dánszentmiklóst. Az egyik megkérdezett elmondta, hogy Püspökladányból költöztek ide.

„Itt laktak a faluban az unokatestvéremék, minden nyáron jöttünk nyaralni hozzájuk; az egész család beleszeretett Dánosba. Otthon mindenünket eladtuk és idejöttünk, akkor úgy nézett ki, hogy itt vannak lehetőségek. Anyu papírboltot akart nyitni. Nyáron nagy volt itt a nyüzsgés, főleg az építőtáboros lányok miatt. Vagyis fiúk is voltak, de engem a lányok érdekeltek. Volt is egy lengyel csaj, évekig leveleztünk, vissza is jött egyszer a szüleivel látogatóba. Aztán megszűnt a téesz és valahogy nagy csend lett hirtelen. Most is szeretem a falut, itt vannak a barátaim meg minden, de már dolgozni el kell menni, mert itt nincs semmi.”

A hetvenes–nyolcvanas években felépített vagy rendbe tett házak fenntartási költségei magasak, a háztáji bevételek más jövedelem nélkül már nem elegendők a megélhetéshez. Legtöbbször a téli tüzelő megoldatlanságáról beszéltek. Nagyobb felújításokra, például tatarozásra nincsen pénz, kisebb javításokra is inkább úgy, ha maguk megcsinálják. Az egyik fiatalasszony a ház rendben tartásáról panaszkodott:

„Festetni kellene, már tavaly is nekikészülödtünk, de iparost hívni nem tudunk, annyi pénz nincs, én kimeszelnék, de pont lebetegedtem a nyáron, azután meg már jött az ősz, a gyerekek mentek iskolába, nem lehetett szétpakolni, csak egy szobánk van.”

Egy dánszentmiklósi asszony pozitív példával szolgált. Ő is és a férje is Albertirsára járnak dolgozni, a férje a hűtőház TMK-műhelyében van. 1990-ben települtek át Romániából:

„1992-ben vettük meg a lakást, borzasztó állapotban volt. Azóta vezetettük be a gázt, a telefont, felújítottuk a vízvezetékét. Nem lett volna rá pénzünk, ha a férjem az állása mellett nem dolgozna még itthon is.”

Többeknél is lehetett találkozni azzal, hogy a családi ház mellett ügynevezett nyári konyhát tartanak fenn. A nyári konyha több funkciót is ellát, a családok napközben ott élnek az életüket. Volt olyan család, ahol az egyedül maradt idősebb rokonnak vagy felnőtt, de még nőtlen fiúknak alakították át szobáinak. Ezeknek a háztól külön épült helyiségeknek a legfőbb problémái, hogy a fűtés nehézkes, sokba kerül, az épületek általában rossz állapotúak.

#### f) A MUNKAERŐ-PIACI ALKALMAZKODÁS

A munkaerő-piacon beállt változások rákényszerítették a munkavállalókat eddigi stratégiáik átalakítására. Megfigyelhető, hogy a hetvenes–nyolcvanas években a lakóhelyüktől távolabb – nagyobb városokban vagy a fővárosban – munkát vállaló emberek nagy része a lakóhelyén vagy a lehető legközelebb próbál munkát vállalni. Néhány ok:

– Magyarország centrális szervezésű közlekedési hálózata, amely ugyan főváros centrumú, de például a vasúti vonalaktól – akár pár kilométerre – távolabb eső települések megközelítése elég nehézkes. A járatok ugyan valamennyire igazodnak a vasúti menetrendhez, de ritkák és a településeket napi kétszer-háromszor lehet ezekkel megközelíteni. A közlekedés megszervezése rugalmatlan, nem segíti elő, hogy a munkát helyben nem találó lakosok esetleg ingázással járjanak dolgozni. Általános tendencia, hogy a kis-településekről való elköltözés egyik fő oka a rugalmatlan közlekedés és közvetlenül a távolabbi munkavállalás ellehetetlenülése. Dánszentmiklóson, ahol helyben megszűnt, illetve átalakult a legnagyobb munkaadó, a Micsurin Tsz, az aktív lakosság nagy része távolabb keres munkát. Albertirsáig még be is lehet jutni reggel és délután haza lehet menni, de aki távolabb dolgozik, kénytelen más járműről gondoskodni vagy késő este hazaérni.

– A munkaadók a vállalat gazdaságossága érdekében igyekeznek leszűkíteni a kiadásokat. Jó példa erre az utazási költség térítése és annak megszüntetése. A vállalatnak az az érdeke, hogy a lehető legkevesebb ingázót

foglalkoztassa, kivétel ez alól az olyan eset, amikor valamely keresett szakember kifejezetten nélkülözhetetlen a vállalat munkájához és akkor nem lehet szempont az utazási költségterítés többletkiadása. Több vállalatnál már egyáltalán nem fizetik a havi bérlet árának 80 százalékát. Ez a jelenség nagyban csökkenti az ingázók létszámát.

– A legtöbb munkaadó az egyéb juttatásokat is megvonja, megszünteti vagy eleve úgy hirdeti állást, hogy a feltételeknél már tudható, hogy az addig létező juttatásokat már nem biztosítja. Ilyen például az albérleti hozzájárulás. A fővárosi állással rendelkező vidékiek esélye ennek hiányában erősen lecsökken. Budapesten az albérleti díjak olyan magasak, hogy gyakran a megkeresett bér felét is kiteszik. Gyakori, hogy nagyobb lakásokban, szinte tömegszállásként működve laknak együtt a vidékről feljött munkások. Természetesen meg kell említeni az okok között a munkásszállások megszűnését is. Lényeges tényező, mert ez is csökkenti a lakóhelyükön munkát nem találó, aktív munkavállalók esélyeit a városi, fővárosi munkavállalásra és kényszeríti rá őket a lakóhelyükhöz közelebbi, előnytelenebb állások elvállalására. A hűtőház szezonális foglalkoztatottjai közül több is dolgozott azelőtt Budapesten.

Egy 36 éves asszony:

„Hét éven keresztül dolgoztam a lóversenypálya büféjében. Albérletben laktunk a fiammal, akkor ott járt iskolába. A fizetésem nem volt túl magas, de a borralalóval együtt különösebb gond nélkül megéltünk. Fizettem az albérletet, gyakran hazalátogattunk Dánosra a nagyszülőkhöz. Igaz, félretenni nem tudtam belőle, de nem voltak olyan gondjaink, mint most, pedig itthon lakunk a szüleimmél.”

A másik egy 26 éves férfi:

„Pestre jártam szakmunkásképzőbe és gyakorlaton a Műszéntermelő Kft.-nél voltam. Amikor elvégeztem az iskolát, ott marasztaltak dolgozni. Nem is volt baj, de amíg katona voltam, elbocsátották a munkatársaimat és egyedül rám maradt, amit eddig 4–5-en csináltunk. (...) Akkor telt be a pohár, amikor lecsökkentették az útiköltség-térítés összegét, de már amúgy is gondolkodtam, hogy otthagynom a céget, mert egyre fáradtabb voltam a sok munka meg az ingázás miatt. Jól tönkretették azt a céget, akkor kezdődtek a bajok, amikor szétváltak és belső veszekedések robbantak ki.”

## 2. Családi és egyéni stratégiák

A munkavállalók racionális viselkedésénél figyelembe kell venni, hogy életük rendszerint családban zajlik, választásaik is csak így értelmezhetők. Az egyéni munkavállalói stratégia tehát rendszerint része egy családi stratégiának. Az összefüggés azért is fontos, mert a családokban az aktív keresőkön kívül rendszerint élnek még munkanélküliek, eltartásra szoruló inaktív nyugdíjasok, gyerekek. A felkeresett családokban mindenhol voltak eltartásra szoruló személyek is, nyugdíjasok vagy rokkantnyugdíjasok, gyerekek (legkülönbözőbb korúak, 4–17 évesek), négy családban munkanélküliek, ebből két családban több munkanélküli is, és volt, akinek már a munkanélküli járadék

sem járt. Két család fogyatékos gyermeket nevel. Talán a legérdekesebb példa:

„A család valamikor öt tagú volt, a fiam 1984-ben disszidált Spanyolországba. (...) Férjem három év munkanélküliség után most itt dolgozik az utcában egy vállalkozónál, sajnos nincs bejelentve. A kisebb lányom középiskolás, a nagyobb lányom középsúlyos értelmi fogyatékossgal született, de szerencsére Vácon elvégzett egy gazdasszonyképző iskolát, papírt is adtak róla. Sok probléma volt, amíg ő odajárt. Most egy ceglédi vállalat foglalkoztatja. Kinder-tojásokat szerelnek össze havi 5000 forintért. Fizetik az utazási bérlet árát és a tb-járulékot is utána. Ennek nagyon örülök, a keresete is jól jön, de még jobb, hogy nem csak itthon van egész nap.”

Megdöbbenőnek találjuk ezt a családot, ahol a fogyatékos lány az egyetlen, akinek bizonyos értelemben stabil munkahelye van.

A családok stratégiáit befolyásolja, hogy a kereső családtag vagy családtagok által hazahozott jövedelem a család megélhetésén belül milyen szerepet tölt be, hogy kiegészítő jövedelem-e vagy az egyetlen jövedelem, amely a család megélhetésének alapja. Az egyik szezonálisan foglalkoztatott elmondta, hogy ő azért vállalta az idénymunkát, mert meg akarja keresni a téli fűtéshez a szénre való pénzt. Ha ez előbb meglesz, mint november 30-a, akkor nem fog ott maradni tovább. A családon belül betöltött státust befolyásolhatja, hogy a kereső családtag jövedelmére miért van szükség. Egy sokáig munkanélküli asszony, aki szezonban megkeresett bérével lélegzethez juttatja a családot, hirtelen nagyon fontos, akár kiemelt személy is lehet. A családnak nagy a szerepe abban, hogy a megélhetéssel kapcsolatos problémákkal ne maradjanak egyedül az eltartók. Voltak munkavállalók, akik arról számoltak be, hogy amúgy is nehéz helyzetüket tovább nehezíti a család munkanélküli tagjainak viselkedése; nem lehet beszélni velük. A munkanélküli családtag azt a taktikát folytatta, hogy amiről nem beszél, az nincs is, a szégyenét, fájalmát eltemette és tabutéma lett a munkanélküliség a családban. Nem lehetett arról beszélni, hogy a megélhetéshez több pénz kellene, vagy hogy a jelen helyzetben közösen mit is tehetnének. Ez oda vezetett, hogy viselkedése destruktív lett és még arra sem lehetett „használni” őt, hogy ötleteivel, támogatásával segítse a családot.

#### a) RUGALMASSÁG

Az egyénektől és a családoktól nagyobb erőfeszítést igényelnek az olyan helyzetek, amelyekben egyre kevesebb pénzből kell megélni, amikor a munkahelyeket sorra elveszítik és a mindennapi megélhetésük kerül közvetlen veszélybe. Amikor megrendül egy család anyagi helyzete, mert valaki munkanélküli lesz vagy a megváltozott körülmények miatt kevesebb pénzből tudnak gazdálkodni, az egész család odafigyelésére van szükség. A megkérdezett szezonális munkavállalók elmondták, hogy mivel rendszerint hétnapos munkahéttel, három műszakban dolgoznak, ez felborítja, de legalábbis megváltoztatja a család többi tagjának életét is. Azokban a családokban, ame-

lyekben gyerekek, idősek, betegek élnek, átszervezésekre volt szükség. A kétgyermekes fiatalasszony mesélte:

„Most, hogy végre van állásom, a két gyereket anyósom és a férjem látja el. Sok munka szakad rájuk, mert most van a befőzések ideje is, ha itthon vagyok, én főzök meg, a gyerekekkel is foglalkozom. Anyósommal kapálni járunk napszámba itt a faluban, hogy meg tudjunk élni, aztán én megyek a hűtőházba, amikor kezdődik a műszak. Sokszor hullafáradt vagyok, de a gyerekekkel akkor is kell foglalkozni, mert olyan okosak, nem szabad elhanyagolni őket.”

#### b) KI- ÉS BEILLESZKEDÉS

A szezonálisan foglalkoztatott munkavállalók alaphelyzete, hogy munkanélküliség vagy egy másik munkahely után belekerülnek egy munkahelyi környezetbe, kapcsolatba lépnek a kollégáikkal. A munkahelyi közérzet és a munka menete miatt nem érdektelen, hogy milyen közöttük a kommunikáció. A kommunikáció befolyásolhatja a termelést (mennyiséget, minőséget) – a beilleszkedés fogalmát indokolt tehát használni, és pedig az eredeti értelmében, vagyis a szezonális munkavállalónak sikerül-e a kollégákkal, a munkafolyamatokkal, a rendszerekkel megbarátkoznia, sikerül-e kiismernie magát a viszonyok között. De a ki- és beilleszkedés fogalma használható a munka világába való beilleszkedésre is. Ez bonyolultabb probléma, mert a szezonális munkavállalók azzal, hogy dolgoznak (szerződésük van, meghatározott időn keresztül rendszeresen járnak egy adott munkahelyre és onnan munkabért kapnak), valamilyen szinten megjelennek a munkaerőpiacon. Mivel a szezonálisan foglalkoztatott munkavállalók esetében pontosan tudjuk, hogy nem csak belépnek egy munkahelyre, de adott idő után kivétel nélkül ki is kerülnek a vállalatoktól, így azt is mondhatnánk, hogy a beilleszkedésük időleges volt, mert a szezonális foglalkoztatásba való belépésükkel meghatározták saját sorsukat. De lehet-e mondani, hogy ez a munka világából kifelé mutató út egyfajta kiilleszkedés? Hiszen ez nem folyamatos, állandó munkaviszony. Valamilyen szinten mégis beilleszkedés, mint annak az asszonynak az esetében, aki kilenc év után először helyezkedett el. Az asszony elmondta, hogy még hiányzik a nyugdíjához tíz év munkaviszony és azt szeretné ledolgozni. Szezonális munkavállalásának két fő oka volt, az egyik, hogy iskolai végzettsége mindössze nyolc általános és ez a tény nagyban lecsökkenti az esélyeit a munkahelykeresésnél. A másik ok, hogy ennyi ottthon töltött év után olyan munkahelyet akart keresni, ahol kitapasztalhatja, hogy milyen újra dolgozni, mennyi a teherbíró képessége, és ahol először csak rövidebb idejű szerződést köthet. Ebből a példából az látszik, hogy ez az asszony a szezonális foglalkoztatást beilleszkedési stratégiaként használta. Beilleszkedési stratégia lehet még ezenkívül például a diákok szezonális munkavállalása, akik ez idő alatt munkahelyi szerepet tanulnak, tapasztalatot szereznek.

A szezonális foglalkoztatás az érintettek nagyobb része esetében mégis inkább a kiilleszkedés felé mutat. A szezonális munkavállalók szakképzett-

sége, tudása általában nem piacképes, és ha ehhez hozzávesszük azokat az emberi tényezőket (például önbizalomhiány, kommunikációs készség alacsonyabb foka stb.), amelyek ezzel leggyakrabban együtt járnak, akkor azt láthatjuk, hogy valóban a kiilleszkedés felé mutat ez az út. A folyamatos jövedelemnek – a társadalmi tagság egyik alapvető elemének – a hiánya a szezonális munkavállalót a társadalom nem teljes értékű tagjává degradálja. Mert ha nincs folyamatos jövedelem, akkor az ember nem vásárolhat meg mindent, amire szüksége van, esetleg segélyekkel kell kiegészítenie a jövedelmét, hogy alapszükségeit biztosíthassa, ilyenkor könnyen az érdemtelen kategóriába kerülhet az ember. A társadalmi tagság státust – amely globális „jogokat” takar – elveszíteni sokkal több problémával jár, mint egyszerűen egy biztonságos munkahelyet elveszíteni. Aki nem tagja a társadalomnak, az egyszerűen több létfontosságú dologból is kizáródik. A munkahely elvesztésével a társas élet, a munkahelyi-emberi kapcsolatok is megszűnnek vagy legyengülnek. A stabilitás hiánya a családi kapcsolatokra is hatással van. A tapasztalat azt mutatja, hogy egy biztonságosnak hitt munkahelyet is nagyon könnyű elveszíteni, és ez azt eredményezheti, hogy a munkavállaló halmozottan hátrányos helyzetbe kerül: elveszíti társadalmi tagságát, kizáródik a társadalomból. A szezonális munkavállalás talán mégis valahol félúton van a kizáródás és a beilleszkedés között. Egyesek számára a kizáródás egyik fázisa, másoknak talán a beilleszkedés vagy a társadalmi integráció fenntartásának lehetősége. Valamilyen szinten mégiscsak van jövedelme, kialakul egy kapcsolati rendszere, a szezonális foglalkoztatás idejére mégis valamennyi stabilitás jellemző a helyzetére. Kérdés, hogy a munkavállaló éppen a biztonságát vagy a stabilitását veszíti-e el, és épp a szezonális miatt csúszik le és záródik ki vagy fordítva: kikerül a rosszabb állapotból, és ez most némi stabilitást ad az életének. Az, hogy a munkavállaló éppen ezzel beilleszkedik vagy éppen kiilleszkedik, nagyban múlik még az egyéb életkörülményein, családi állapotán, a családban betöltött helyén.

A szezonális foglalkoztatás és az állandó munka között van némi átjárás. A megkérdezettek beszéltek olyan idénymunkásokról, akikkel a vállalatnál annyira meg vannak elégedve, hogy ott tartják télre is. Természetesen az, hogy pontosan hány embert foglalkoztatnak tovább, nem a jól dolgozó munkavállalók számától függ, hanem attól, hogy a hűtőháznak mennyi emberre van még szüksége. A dolog érdekessége, hogy nem állandóra veszik fel őket, hanem ugyancsak szezonálisnak, csak télre; tehát nem határozatlan idejű szerződést kötnek velük, hanem egy újabb, határozott idejű szerződést. Tehát vannak munkavállalók, akiket ugyan egész évben folyamatosan foglalkoztatnak, mégis szezonális munkavállalónak számítanak.

Összegzésül azt mondhatjuk, hogy a szezonális munkavállaló a jelenlegi helyzetüket kilátástalannak, bizonytalanannak látták, hosszabb távon pozitív változásokat várnak családtól, munkahelytől, gazdasági fellendüléstől, csodától. Az interjúk alapján az látszik, hogy életkörülményeik, mindennapi lét-fenntartásuk valóban nehéznek mondható, amin önerőből, külső beavatkozás, segítség nélkül nem tudnak javítani.