

A rugalmasítás határán: bér munkaviszonyok a kertészeti ágazatban

The limits of flexibilization: wage labour relations in the horticultural sector

VIGVÁRI ANDRÁS, NÉMETH KRISZTINA

VIGVÁRI András: tudományos munkatárs, HUN-REN Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont, Regionális Kutatások Intézete; 1097 Budapest, Tóth Kálmán utca 4.; vigvari.andras@krtk.hun-ren.hu; <https://orcid.org/0000-0001-5181-7596>

NÉMETH Krisztina: tudományos munkatárs, HUN-REN Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont, Regionális Kutatások Intézete; 1097 Budapest, Tóth Kálmán utca 4.; nemeth.krisztina@krtk.hun-ren.hu; <https://orcid.org/0000-0003-2642-3936>

KULCSSZAVAK: mezőgazdasági bér munka; alkalmi munka; munkaerőhiány; munkaintenzív ágazatok; munkakapcsolatok

ABSZTRAKT: Tanulmányunkban egy alföldi kisváros kertészeti üzemeinek munkaviszonyait vizsgálva arra keressük a választ, hogy milyen strukturális okok járulnak hozzá az ágazatban tapasztalható munkaerőhiányhoz, e hiány milyen formákban jelenik meg és milyen adaptációs módokat hív elő a különféle üzemtípusokban. Elemzésünkben bemutatjuk, hogy a munkáltatói szerepben lévő, különböző méretű és helyzetű kertészetek miként próbálnak alkalmazkodni az egész ágazatot jellemző foglalkoztatási kihívásokhoz, azaz milyen stratégiákkal igyekeznek munkásaikat megtartani. Eredményeink azt mutatják, hogy a nagyüzemi kertészetek elsősorban a bér munkaviszonyok rugalmasításán (munkaerőkölcsönzés, teljesítményalapú bérezés) keresztül igyekeznek választ adni a munkaerőhiánnyal összefüggő kihívásokra. Ezzel szemben a családi, fíliás kertészetek elsősorban a patrónus-kliens viszonyok megerősítésére alapozzák adaptációs stratégiájukat. Emellett megvilágítjuk a munkavállalói perspektívát is: bemutatjuk a mezőgazdasági bér munkások társadalmi helyzetét, sérülékenységét, valamint néhány olyan jellemzőt, amit vonzónak vagy problémának tekintenek a kertészeti kis- és nagyüzemek munkaszervezetében. Eredményeink azt mutatják, hogy a gépesítés és a rugalmas foglalkoztatási formák bevezetéséhez a különböző méretű és tőkével rendelkező kertészetek eltérő módon és mértékben tudnak alkalmazkodni. Adaptációs stratégiájuk sikere azonban nem pusztán a kertészetek gazdasági helyzetétől, tőkeellátottságától, üzemméretétől és technológiákhoz való viszonyától függ, hanem olyan strukturális folyamatok is befolyásolják, mint a birtokkoncentráció vagy a foglalkoztatási viszonyok mezőgazdaságon túlmutató átrendeződése.

András VIGVÁRI: research fellow, Institute for Regional Studies, HUN-REN Centre for Economic and Regional Studies; Tóth Kálmán utca 4., H-1097 Budapest, Hungary; vigvari.andras@krtk.hun-ren.hu; <https://orcid.org/0000-0001-5181-7596>

Krisztina NÉMETH: research fellow, Institute for Regional Studies, HUN-REN Centre for Economic and Regional Studies; Tóth Kálmán utca 4., H-1097 Budapest, Hungary; nemeth.krisztina@krtk.hun-ren.hu; <https://orcid.org/0000-0003-2642-3936>

KEYWORDS: agricultural waged work; casual labour; labour shortages; labour-intensive sectors; labour relations



ABSTRACT: *This paper, based on small-scale sociological-ethnographic fieldwork examining labour relations in the forced vegetable production sector of a small town on the Hungarian Great Plain, aims to reveal how structural causes contribute to the labour shortage in this sector, what forms it takes on different types of farms and how they react to it. The analysis shows, from the employers' perspective, how horticultural enterprises of various sizes and in different situations try to adapt to employment challenges that characterise the agricultural sector; that is, how they develop strategies to retain their workers. It also sheds light on the employees' perspective by revealing the social situation and vulnerability of agricultural waged workers, and some of the characteristics they consider attractive or problematic in the work organisation of small and large horticultural enterprises.*

Our results show that horticultural enterprises of different sizes and economic power can adapt unevenly to the introduction of mechanisation and flexible forms of employment. However, the success of their adaptation strategies does not depend only on their economic situation, the size of the farm and their relation toward technology. The results of our fieldwork show that labour shortages have become a major problem for all organisations in our field, and that this is a fundamental threat to the productivity and success of the sector. Our research also revealed that different farms have responded differently to changing employment conditions. Large-scale farms have primarily responded to labour shortage by mechanisation and expanding flexible employment conditions. By contrast, capital-poor, family farms rely on the advantages of being small-scale and try to retain workers through the strength of patron-client relationships based on interpersonal relations and the family work organisation.

However, our research has also highlighted the limitations of these coping strategies. We argue that the flexibilization characteristic of agricultural wage-labour relations in recent decades has reached its limits in all types of farms in the horticultural sector in our field. Although large-scale farms are better able to apply flexibilization, the lack of a stable and reliable workforce with professional experience has already had a negative impact on their productivity. In small-scale farms, it is difficult to integrate flexibilization into work organisation, and capital-poor enterprises find it more difficult to take advantage of these innovations. Inequalities between farms can thus be seen not only in terms of different economic and market positions and technological development, but also in terms of labour relations, which further reinforces polarisation.

Bevezetés

Noha a mezőgazdaság foglalkoztatásban betöltött szerepe az ágazat modernizációjával folyamatosan veszített jelentőségéből az elmúlt évtizedekben, a periférikus vidéki térségekben a munkaintenzív ágazatok (így a zöldség- és gyümölcsstermesztés) ma is kulcsfontosságúak az ott élő népesség foglalkoztatásában és integrációjában (Koós 2016; Kovács 2012). A mezőgazdasági foglalkoztatásban azonban a munkaerő biztosítása komoly problémát jelent, ami a legutóbbi időszakban újfajta kihívások elé állította a termelőket. Az ágazatban tapasztalható munkaerőhiány különösen a 2015 utáni időszakban ért el kritikus szintet, ami egyfelől a vidéki népesség elöregedésével és szelektív elvándorlásával, másfelől előbb a közfoglalkoztatással, majd az újraparosítással bővülő foglalkoztatással hozható összefüggésbe (Kovács, Váradi 2024; Kovács et al. 2024). A legújabb kutatások azt mutatják, hogy a mezőgazdaságban tapasztalható munkaerőhiány markánsan átformálta az ágazat bér munkaviszonyait és érzékenyen hatott a helyi szintű bér munkapiacok szerveződésére is (Koós 2016, 2022; Koós et al. 2024; Kovács, Váradi 2024; Kovács et al. 2024).

A mezőgazdasági foglalkoztatási viszonyok átalakulása és a növekvő munkaerőhiány globális tendenciának nevezhető, amely az üzemszervezeteket új megoldásokra kényszeríti (Murali, Balakrishnan 2012; Prasad 2017), ugyanakkor egyre bizonytalanabbá teszi a munkaviszonyokat és -körülményeket, valamint egyre sérülékenyebbé a munkavállalók helyzetét (Fiałkowska, Matuszczyk 2021; Hedberg 2021; Siegmann, Quaedvlieg, Williams 2022). A nyugat-európai országokban a termelők a munkaerőhiányra évtizedek óta a migráns munkaerő alkalmazásával válaszolnak, s ez a gyakorlat Magyarországon – némi időbeli késéssel és termőtájanként eltérő mértékben – is jelen van (Hamar 2015, 2016, 2017; Kovács, Váradi 2024; Kovács et al. 2024).

Tanulmányunkban arra vállalkozunk, hogy a szentesi hajtatasos zöldségtermesztési ágazat munkaviszonyainak szociológiai-etnográfiai terepmunkán alapuló vizsgálatán keresztül értelmezzük a helyi munkaerőpiaci folyamatokat, és választ adjunk arra a kérdésre, hogy milyen strukturális okok járulnak hozzá az ágazatban tapasztalható munkaerőhiányhoz. Arra teszünk kísérletet, hogy a mezőgazdasági bérmunkaviszonyok alakulását relacionálisan, azaz a munkáltatók és a munkavállalók szempontjából egyaránt vizsgáljuk, és feltárjuk a köztük létrejövő munkakapcsolatok sajátosságait. Egyfelől a munkavállalói perspektíva bevonásával elemezzük a mezőgazdasági bérmunkások strukturális helyzetét és munkaerőpiaci pozíciójuk sérülékenységét. Másfelől arra keressük a választ, hogy a munkáltatói szerepben lévő, különböző méretű és piaci helyzetű gazdaságok miként alkalmazkodnak a munkaerőhiány keltette kihívásokhoz, és milyen adaptációs stratégiákat, gyakorlatokat alkalmaznak munkavállalók rekrutációja és megtartása érdekében.

Kutatásunk vizsgálati léptéke lokálisan (Szentes városa) és ágazati szinten (hajtatasos zöldségtermesztés) egyaránt meghatározott, írásunk főbb megállapításai mégis tágabb relevanciával bírhatnak, betekintést nyújtva a mezőgazdasági (és a periférikus vidéki terekre jellemző) bérmunkaviszonyok alakulásába. Tanulmányunkban rövid áttekintést nyújtunk a mezőgazdasági bérmunkaviszonyok történeti változásairól, majd bemutatjuk az általunk vizsgált kutatási terep főbb gazdaság- és társadalomtörténeti sajátosságait. Írásunk a szentesi kertészeti üzemek bérmunkaviszonyainak elemzésére fókuszál: ennek során a birtok- és üzemsztruktúráinak leírásakor a munkáltatókat, majd a kertészeti üzemekben dolgozó munkavállalói csoportokat mutatjuk be. Tanulmányunkban feltárjuk, hogy a különböző méretű és termesztési technológiájú üzemek milyen adaptációs stratégiát dolgoznak ki az állandó és szezonális munkaerő biztosítására és megtartására, valamint, hogy az alkalmazott stratégiák és gyakorlatok milyen mértékben képesek igazodni a munkavállalók sérülékeny strukturális helyzetéhez és ebből fakadó igényeihez.

Bérmunkaviszonyok a hazai mezőgazdaságban

A mezőgazdasági bérmunkaformák a 19. század második fele óta meghatározó munkaviszonynak számítanak a magyar mezőgazdaságban. A jobbágyfelszabadítás után végbement kapitalista átalakulás a bérmunkán alapuló nagybirtokrendszer gyors kiépülését és az agrárproletariátus kialakulását hozta magával, amely két karakteres munkavállalói csoportra, az uradalmi cselédségre és a szezonmunkákat végző summásságra tagolódott (Illyés 2005[1936]; Katona 1965). A 19. század végén kialakult agrárproletariátus a korszak legkiszolgáltatottabb és legbizonytalanabb egzisztenciájú társadalmi csoportjának számított: rossz lakhatási körülmények között éltek és időszakos szerződésük volt (a cselédek esetében egy év, a summások esetében a munkacsúcsok ideje) az őket alkalmazó nagygazdaságokkal (Illyés 2005[1936], Mikle 2024). Az államszocializmus jelentős változásokat hozott a mezőgazdasági bérmunkaviszonyokban. A kollektivizálás következtében egyrészt fokozatosan csökkent a mezőgazdasági dolgozók száma a bérmunkások között, egyre többen az iparban találták meg számításukat. Másrészt a nagybirtokok helyén megalakult állami gazdaságok az uradalmi cselédségre jellemző bérmunkaviszonynál stabilabb, biztonságosabb foglalkoztatást kínáltak. Az 1945 előtti kapitalista időszakkal összevetve pedig az alkalmi munka szerepe is lényegesen visszaszorult a mezőgazdaságban (Hamar 2016).¹

A rendszerváltást követően az állami és szövetkezeti földtulajdon privatizációja rendkívül szétaprózott birtokstruktúrát hozott létre, amely erőteljesen átformálta a mezőgazdasági bérmunkaviszonyokat is (Kovách 2016; Kovács, Bihari, Váradi 1998). A téészek és az állami gazdaságok privatizációja következtében rohamosan csökkent a mezőgazdasági nagyüzemekben dolgozó bérmunkások száma, míg a privatizáció és a kárpótlási folyamat eredményeként az ágazaton belül megnőtt az önfoglalkoztató, családi gazdaságok aránya. Az érintett családok gyakran kényszerből vágtak bele a mezőgazdasági termelő tevékenységbe (Kovács, Bihari 1998). A rendszerváltás korai éveiben a mezőgazdasági bérmunka jelentősége visszaszorult: a nagyüzemek foglalkoztatási kapacitásai erőteljesen szűkültek, az újonnan létrejövő kisgazdaságok pedig legfeljebb informálisan foglalkoztattak bérmunkásokat (Hamar 2016; Koós 2016; Mikle 2024).

Az 1990-es évek második felétől kezdve a birtokstruktúrában erőteljes koncentrációs folyamatok kezdődtek, amelyeket a 2004-es európai uniós csatlakozás csak felgyorsított (Kovách 2016). A birtokkoncentrációs folyamatok elsősorban az újonnan létrejövő családi gazdaságokat érintették: nagy részük életképtelenné vált és tönkrement a kialakuló újkapitalista viszonyok között (Kovács, Bihari 1998). A megszűnő kisgazdaságok helyén a tőkeerősebb családi gazdaságokból egy új középbirtokosi réteg nőtt ki, ami megbontotta a korábbi korszak duális – nagyüzemekre (téészek, állami gazdaságok) és családi (háztáji) gazdaságokra – tagolódo birtok- és üzemsztruktúráját (Koós 2016). A birtokkoncentrációs folyamatok a mezőgazdasági bérmunkaviszonyokat is átalakították. A családi kisbirtokok kö-

zött erőteljesen visszaszorult az önfoglalkoztató üzemek száma és aránya, az erősödő középbirtokoknak – különösen a munkaintenzív zöldség- és gyümölcságazatban – ugyanakkor egyre nagyobb igénye lett az állandó és főként az időszakos munkaerőre (Hamar 2016; Koós 2016; Koós et al. 2024).

Az újonnan kialakuló mezőgazdasági bérmunkásréteg jórészt a megszűnő kisbirtokos családi gazdaságok tagjaiból, illetve a tartósan munkanélkülivé vált vidéki szegények (gyakran romák) bővülő köréből rekrutálódott, ami hozzájárult a szektor etnicizálódásához is (Hamar 2016; Kovács, Váradi 2024; Kovács et al. 2024; Vigvári 2016). Hamar Anna kutatásai felhívták a figyelmet arra, hogy a 2000-es évektől a mezőgazdasági foglalkoztatást egyre inkább az alkalmi (szezonális) bérmunkaviszonyok határozták meg: míg a mezőgazdaságból egész évben megélő, főfoglalkozású dolgozók száma erőteljesen csökkent, addig az alkalmi munkavállalói réteg folyamatosan bővült (Hamar 2016, 98–99.; lásd még e számban Koós et al. 2024 és Kovács et al. 2024).² Az alkalmi munkára épülő bérmunkapiac ugyanakkor erőteljes időbeli és térbeli hullámzást mutat. A munkaerő iránti kereslet egyrészt a munkacsúcsok idején vált meghatározóvá:³ a nyári és őszi idényben sokszor nem állt rendelkezésre elég munkaerő, míg a téli és tavaszi időszakban sokan munka nélkül maradtak, megélhetésüket így az alkalmi foglalkoztatás, a szociális transzferek és a közfoglalkoztatás kombinálása biztosította (Hamar 2016; Kovai, Vigvári 2020; Váradi 2016). Az erős szezonális és az egyre gyakoribbá váló időszakos munkaerőhiány miatt az ágazatban a 2000-es évektől egyre nagyobb lett a migráns munkaerő alkalmazásának jelentősége. A 2000-es és 2010-es években a migráns munkaerő a szomszédos országok, Románia és Ukrajna magyarok lakta területeiről, valamint a Vajdaságból érkezett (Hamar 2015, 2017), a külföldi idénymunkások napjainkban is e vidékekről származnak, ám többségüket mára romák alkotják, s ez a változás is hozzájárult a szezonális foglalkoztatás etnicizálódásához (Kovács, Váradi 2024; Kovács et al. 2024).

A mezőgazdaság foglalkoztatási szerkezetének nemzetközi tendenciákat követő átalakulása és rugalmassá válása (Koós et al. 2024), az állami szabályozás szintjén is változáshoz vezetett (Czirfusz et al. 2019). Az alkalmi munkavállalás 1997-es szabályozása után a rugalmas foglalkoztatás széles körű elterjedéséhez a 2010-ben elfogadott egyszerűsített foglalkoztatásról szóló LXXV. törvény⁴ járult hozzá, ami alacsony összegű, fix terheket vezetett be a munkáltatók számára (Koós 2016, 86.; Koós et al. 2024). Az új törvény vitathatatlanul hozzájárult a mezőgazdasági idénymunkán alapuló bérmunkaviszonyok kifehéritéséhez és a fekete foglalkoztatás visszaszorulásához, ám a munkavállalók bizonytalan és kiszolgáltatott helyzetét is konzerválta. Az egyszerűsített foglalkoztatás egyrészt nem írja elő az írásos munkaszerződés megkötését, másrészt az alacsony járulékköltségek következtében a munkáltató nem fizet az alkalmi munkavállaló után egészségügyi hozzájárulást, így fennáll annak veszélye, hogy ezek a munkavállalók kiszorulnak a társadalombiztosítási ellátásból (Kovai, Vigvári 2020).⁵

Az időszakos és rugalmas foglalkoztatás az akár hirtelen változásokhoz is alkalmazkodni képes munkaszervezetek kiépülését követeli meg a munkaadóktól és a munkavállalóktól egyaránt, így a strukturális kényszerek mellett is bizonyos mozgásteret nyújt mindkét fél részére, s ez változatos munkaviszonyokat eredményez. A bér munkaviszonyok alakulását egyes kutatások szerint leginkább az üzemméret nagysága határozza meg (Hamar 2016; Vigvári 2016). A kisebb üzemekben gyakran nem a hagyományos bér munkaviszonyok, hanem a paraszti társadalomból áthagyományozott patrónus-kliens kapcsolatok a meghatározóak (Hofer 1991; Wolf 1973). A patrónus-kliens munkakapcsolatok szigorú és tartós hierarchián alapulnak, ahol a munkaviszonyt nem a szerződés, hanem a munkás (kliens) hosszú távú elköteleződése határozza meg munkaadója (patrónusa) felé. A kisgazdaságok számára a patrónus-kliens kapcsolatok legfőbb előnye a lojalításban rejlik: a munkakapcsolatok szigorú morális keretekbe ágyazódnak, a hosszú távú elköteleződés azt eredményezi, hogy a munkás a legnehezebb helyzetekben is kitart munkaadója mellett (Eisenstadt, Roniger 1980). A munkaadó a lojalitásért cserébe általában különböző jóléti szolgáltatásokat (például rugalmasabb munkaidő, *vis maior* esetén előrehozott fizetés vagy kölcsön) nyújt munkásának, ami hozzájárul ahhoz, hogy a munkakapcsolatok a hierarchia ellenére hosszú távon is fennmaradjanak. Az így elnyert munkavállalói lojalitás és elköteleződés fontos biztosíték az ingatag helyzetű kisgazdaságok számára, hiszen elensúlyozza a foglalkoztatási formából fakadó bizonytalanságot és kiszolgáltatottságot (Vigvári 2016).

A nagyobb üzemméretekre ezzel szemben a bér munka flexibilis változatai, főként a munkaerő-kölcsönzés különböző formái jellemzőek, amelyekre egyes vidéki térségekben teljes piacok szerveződtek (Hamar 2016, 104–106.). Noha a munkaerőtoborzó és -szervező vállalkozók jobbra a piaci szabályok és erkölcsök szerint hozzák döntéseiket, a szervezés és a kiválasztás folyamatában – a summások toborzásához hasonlóan – máig döntő szerepet játszanak a lokalitáson, az etnicitáson és a rokonságon alapuló személyes kapcsolatok (Hamar 2016; Kovai, Vigvári 2020; Vigvári 2016; Virág 2010).

A mezőgazdasági bér munkapiacra 2015 után a korábbi időszaknál is erőteljesebben jelentkezett a munkaerőhiány. Az elapadó munkaerő-utánpótlás egyrészt demográfiai okokkal magyarázható: a vidéki terekben folyamatos a népességcsökkenés, a rendszerváltást követően a szezonális munkaerőpiacra szoruló munkavállalók fokozatosan kiöregednek, ráadásul egészségi állapotuk romlásához a koronavírus-járvány is hozzájárult (Koós 2022). A munkaerőhiány növekedését másrészt a 2015 után kibontakozó gazdasági konjunktúra befolyásolta, ami a foglalkoztatás rendszerváltás óta nem látott bővülését eredményezte és rekordszintre emelte a bér munka iránti keresletet a tartós munkanélküliséggel sújtott térségekben is (Kovai, Vigvári 2020; Kovács et. al 2024). A korábban jobbra mezőgazdasági alkalmi munkákból és szociális transzferekből élő népesség egyre nagyobb számban lépett be az ipari- építőipari bér munkapiacra, ami visszavetette a

mezőgazdasági alkalmi munkák iránti hajlandóságot. A magas foglalkoztatás, a folyamatosan emelkedő munkabérek és a szektort egyre inkább meghatározó munkaerőhiány a bér munkaviszonyokat is átrendezte: míg a munkavállalók alkupozíciója erősen javult, addig a munkáltatóknak alkalmazkodniuk kellett a kialakult helyzethez.

A kutatás terepe és módszertana

Terepmunkánkat a 25 ezer főt számláló, kertészeti hagyományairól híres Szentesen végeztük 2020 és 2023 között. A mezővárosi gyökerekkel bíró dél-alföldi kisváros fejlődését a jó minőségű termőtalaj, a felszíni vizek bősége miatt történetileg meghatározta az öntözéses technológián alapuló bolgárkertészet. A kertészeti ágazat a földek kollektivizálását követően, nagyüzemi keretek között is sikeresen fejlődött tovább. Az 1960-as években a település határában termálvizet találtak, aminek segítségével a város termelőszövetkezeteiben a téli időszakban is fűthető természetű berendezéseket (üvegházakat és nagyméretű fóliasátrakat) hoztak létre, ami lehetővé tette a paprika és a paradicsom primőr termelését és értékesítését (Kovács et al. 2019; Velkey, Mihály, Gál 2021). A termálvízen alapuló technológia azonban nemcsak nagyüzemi termelést befolyásolta, hanem a nagyüzemi integráció keretében működő kisüzemi (háztáji) ágazat fejlődését is meghatározta. A nagyüzemi keretek között művelt üvegházakat felfűtő, de ez után feleslegessé váló (és lehűtendő) melegvizet a téesz ugyanis a telephelye mellett kialakított, és családok által a második gazdaság keretei között művelt fóliasátras kiscgazdaságoknak juttatta.

Az államszocialista korszakban a szentesi hajtatasos kertészet a modernizált nagyüzemi struktúrán és az ezzel szoros szimbiózisban működő háztáji kiscgazdaságok kooperációján alapult (Kovács et al. 2019; Velkey, Mihály, Gál 2021). A nagyüzem és kisüzem közötti együttműködés sikere a technológiai együttműködésen túl az értékesítésben rejlett: az 1975-ben létrehozott Korai Zöldségtermesztési Rendszer ugyanis a téesz mellett a háztáji gazdaságokban megtermelt primőrzöldségek értékesítését is megszervezte, emellett a gazdálkodóknak az inputanyagok beszerzésében és szaktanácsadásban is segített (Velkey, Mihály, Gál 2021).

A rendszerváltásig tehát a város fejlődését a nagyüzemi (termelőszövetkezetek) és a kisüzemi (háztáji gazdaságok) termelés szimbiózisa alapozta meg, amely relatíve magas jövedelmet biztosított a zöldségtermesztésben résztvevő háztartások számára (Varga 2020; Velkey, Mihály, Gál 2021). Habár a rendszerváltás után a kertészetből élők és a kertészetben dolgozó munkavállalók száma fokozatosan csökkent, és társadalmi-gazdasági sérülékenységük is növekedett, a privatizációs folyamatok lefolyásának módja kulcsfontosságú szerepet játszott abban, hogy az államszocialista korszakban létrejött ökoszisztéma az újkapitalista viszonyok között, azokhoz igazodva is fennmaradt (Kovács et al. 2019; Velkey, Mihály, Gál

2021). Az ágazat túlélését egyrészt a legeredményesebb és a zöldségtermesztésben korábban is élenjáró szövetkezet sikeres átalakulása magyarázza: az egykori Árpád téesz (ma Árpád-Agrár Zrt.) nem esett szét, sőt, piacvezetőként és piacszervezőként van jelen a hajtatasos zöldségtermesztésben.⁶ Az ágazat továbbélése másrészt a DélKerTÉSZ (Dél-Alföldi Kertészek Szövetkezete) 2002-es megalapításának köszönhető, amely a Korai Zöldségtermesztői Rendszer mintájára a termelést, a felvásárlást és a piaci értékesítést egyaránt integrálja. A DélKerTÉSZ elsősorban ahhoz járult hozzá, hogy a birtokkoncentráció kedvezményezettjei, a megerősödő közepes vállalkozások mellett a birtokkoncentrációt elszenvedő kistermelői réteg is talpon tudjon maradni az újkapitalista viszonyok között (Kovács et al. 2019).

A fentiek következtében kutatási kérdésünk szempontjából Szentés bizonyos értelemben „kivételesen normális” (Ginzburg 2010[1993]) esetnek tekinthető, mert részben a kertészeti hagyományok, részben az átalakulás módja miatt, az önfoglalkoztató családi kertészetektől a nagyüzemig ma is többfajta üzemméret megtalálható a városban. Ezért ez a terep – éppen időbeli folytonosságánál, rétegzettségénél, valamint a hajtatasos kertészet munkaintenzitásánál fogva – kivételesen jó lehetőséget biztosít a mezőgazdaság eme ágazatában mutatkozó trendek és hatásaik megfigyelésére.

Empirikus eredményeink szociológiai-etnográfiai terepmunkán alapulnak: a többnapos „látogató” terepmunkák során félig strukturált interjúkat készítettünk⁷ szentesi kertészekkel, akik gazdaságuk szerkezete és mérete, valamint társadalmi helyzetük, képzettségük, életkoruk szerint is különböztek. Emellett igyekeztünk a különféle kertészetekben dolgozó fólíamunkásokat is felkeresni és megszólítani. A terepmunka során szakértői interjúk is készültek helyi szakemberekkel. Mindezt kiegészítettük egy hétnapos antropológiai-etnográfiai terepmunkával: Vigvári András összesen hét napot dolgozott ellenszolgáltatás nélkül egy-egy családi kertészetben. A fólíásátrakban végzett résztvevő megfigyelés (a betakarítás és növényápolás során végzett fizikai munka) nemcsak a munkások munkakörülményeibe nyújtott betekintést, hanem megismerhetővé és átélhetővé tette a munkaadók és munkások között létrejövő, összetett munkaviszonyt és kapcsolatot.

Mezőgazdasági bér munkaviszonyok a szentesi kertészeti üzemekben

A mezőgazdasági nagyüzemek az államszocialista időszakban a város legfontosabb munkaadóinak számítottak, és elsősorban a képzetlen munkaerő foglalkoztatásában játszottak fontos szerepet. A termelőszövetkezetek körüli háztáji gazdaságokban ezzel szemben a családi munkaszervezetek voltak meghatározóak, a termelés pedig keresetkiegészítő tevékenységként szolgált. A háztáji gazdaság önfoglalkoztatói közül a legtöbben az iparban, illetve a közszolgáltatásokban

(egészségügyben, közigazgatásban, oktatásban) dolgoztak, és a kertészetre jól jövedelmező, keresetkiegészítő tevékenységként tekintettek.

A rendszerváltás és azt követő privatizációs folyamatok Szentesen is erősen átformálták a kertészeti ágazat foglalkoztatási szerkezetét. A korábbi duális foglalkoztatási struktúra helyét egy összetettebb, hármas üzemstruktúra vette át (1. táblázat). A kertészeti bérmunkaviszonyokban továbbra is meghatározó szerep jut a nagyüzemi munkaszervezetnek, még ha a privatizációt megelőző évekhez képest kevesebb embernek kínál is állandó foglalkoztatást. A nagyüzem mellett a korábbi háztáji gazdaságokból kinövő közepes méretű gazdaságok, üzemméretükből adódóan, elsősorban a szezonális (alkalmi) foglalkoztatásban játszanak fontos szerepet. A rohamosan zsugorodó, önfoglalkoztató családi kertészetek a szocialista háztáji gazdaságok mintájára keresetkiegészítő tevékenységként végzik a kertészkedést, és termelésük szinte kizárólag a saját munkaerejükön alapul.⁸

1.táblázat: A szentesi kertészeti ágazat üzem- és foglalkoztatási struktúrája
Farm and employment structure in the horticulture sector of Szentes

A gazdaság típusa	Termelő berendezés jellemző mérete	Történeti beágyazottság	Foglalkoztatási viszonyok
Nagyüzemi, üvegház-as kertészeti telep	1 hektár felett	Az államszocialista nagyüzemi struktúra folytonossága és modernizációja	Állandó bérmunka, időszakos foglalkoztatás, munkaerőkölcsönző cég
Bérmunkára épülő, fóliás családi kertészet	2 000-7 000 m ²	A háztáji gazdaságból kinövő, a privatizáció után gyarapodó kertészeti vállalkozások	Időszakos (és néha állandó) munkaerő foglalkoztatása + önfoglalkoztatás és családi munkaerő
Önfoglalkoztató fóliás családi kertészet	2 000 m ² alatt	A háztáji gazdaság bázisán megmaradt önfoglalkoztató gazdaságok	Önfoglalkoztatás, családi munkaerő

Forrás: a szerzők saját szerkesztése

Az üzemszerkezet átalakulásának eredményeként az állandó, stabil alkalmazást kínáló nagyüzemi foglalkoztatás szerepe lecsökkent, míg a megerősödő családi kertészeti vállalkozásoké felértékelődött, s ez a változás a korábbinál jóval inkább rugalmasított bérmunkaviszonyokat hozott létre a helyi kertészeti ágazatban.

„Az azért látszik, hogy az a nagy-nagy mezőgazdaság, ami régen volt a városban, az azért jócskán eltűnt. Maradt egy-két dolog, az Árpád-Agrár Zrt. ugye, ő az egyedüli, aki ezen a területen olyan, hogy sokkal több embert foglalkoztat. (...) Úgyhogy a gazdaságok helyett jöttek inkább a kertészetek és a fóliák, úgyhogy az az, ami énszerintem most átvette jobban a 'hatalmat', és az próbálja meg bevonni azokat az embereket, akik régen ezekben a térszékben, gazdaságokban dolgoztak. Na, de az már nem biztosít olyan biztos megélhetést, csak azoknak, akiké maga a gazdaság.” (Helyi munkaerőpiaci szakértő, városi önkormányzat)

A kertészetek birtokstruktúrájában és a munkaszervezetekben végbement változások átalakították az ágazat foglalkoztatási feltételeit; az alkalmi, szezonális foglalkoztatás térnyerése bizonytalanná tette a munkavállalást, kevésbé vonzóvá a munkakörülményeket, valamint sérülékennyé a munkavállalók szociális és egzisztenciális biztonságát.

Míg a 2008-as válságot követően a fóliamunkát még sokan kombinálták a közfoglalkoztatással és egyéb szociális transzferekkel (Hamar 2016; Kovai 2016; Váradi 2016), addig az utóbbi évek iparosítási hulláma, a foglalkoztatás és az elhelyezkedési lehetőségek bővülése miatt egyre kevesebben jelentkeznek munkavégzésre a kertészetekben. Így a kertészeti ágazat bér munkaviszonyait leginkább meghatározó jelenség mára – üzemmérettől függetlenül – a munkaerőhiány lett, ami erősen formálja a munkáltatók és a munkavállalók közötti bér munkaviszonyokat.

Kutatási eredményeink azonban arra is rámutatnak, hogy a munkaerőhiánnyal kapcsolatos kihívások az eltérő üzemméretű gazdaságok bér munkaviszonyait különféleképpen és különböző mértékben befolyásolják, és azok más-más módon alkalmazkodnak a foglalkoztatási viszonyok átalakulásához. Tanulmányunk további részében először a munkavállalói oldal strukturális helyzetét és mozgásterét, majd üzemméret szerint haladva, a munkáltatói oldal sérülékenységet és lehetőségeit elemezzük.

A szentesi kertészeti üzemek munkavállalói

A szentesi kertészeti ágazat munkavállalóinak döntő többségét két karakteres csoport, a nyugdíjas (elsősorban női) munkavállalók, valamint az alacsony képzettségű, bizonytalan gazdasági és családi háttérből érkező, sok esetben roma, középkorú nők teszik ki. E munkavállalók jellemzően a sérülékenyebb társadalmi csoportokból rekrutálódnak: átlagéletkoruk viszonylag magas, felülreprezentáltak közöttük a női munkások, a kertészeti munkások pedig egyre nagyobb számban romák közül kerülnek ki (Kovács, Váradi 2024; Kovai, Puskás 2023). A szentesi kertészeti dolgozók között alacsony a fiatalok és a férfi munkavállalók száma, ami megnehezíti bizonyos munkafolyamatok elvégzését, a munkavállalói kör fokozatos elöregedése pedig kérdésessé teszi az ágazat jövőjét a városban.

A kertészeti ágazat vonzerejének csökkenését több, egymástól látszólag független strukturális folyamat is magyarázza. A fóliamunkások és az üvegházi dolgozók elöregedését egyrészt a város és vonzaskörzetének kedvezőtlen demográfiai folyamatai okozzák, amiben a gyerekszám csökkenése mellett – sok más alföldi kisvárosához hasonlóan – az elvándorlás is közrejátszik. A városban felnőtt fiatalok nagy számban költöznek el innen, jelentős részük külföldön (sokszor éppen a kertészeti ágazatban) találja meg a boldogulását. Az itthon maradt, képzetesebb fiatal férfi munkaerőt a környékbeli ipari üzemek vonzzák: a 2012-ben átadott kecskeméti Mercedes-Benz gyár és annak beszállítói hálózata több ezer új

munkahelyet hozott létre, amely jelentősen átalakította a térség – korábban főként mezőgazdaságra és könnyűiparra épülő – foglalkoztatási szerkezetét. A képzetlenebb férfi munkaerő pedig a város vonzaskörzetében található könnyűipari létesítményekben (baromfifeldolgozó, állateledelgyár stb.) helyezkedik el. A kertészeti munka vonzerejének csökkenéséhez a mezőgazdasági munka társadalmi megítélésének romlása is hozzájárul: a rendszerváltás után felnőtt fiataloknak – a Kádár-rendszerben felnőtt generációval ellentétben – sok esetben semmilyen közvetlen kapcsolata nem volt a mezőgazdasággal, ők inkább a nagyobb cégeket és ipari létesítményeket részesítik előnyben.

A szentesi kertészeti ágazat munkavállalóinak legkarakteresebb csoportját a nyugdíjas munkavállalók alkotják, akiket leginkább az különböztet meg a fiatalabb korosztálytól, hogy szinte mindannyian tapasztalt kertészek: a legtöbbjüknek családi földjeik voltak a Kádár-korszak háztáji gazdaságaiban, és sokan közülük a rendszerváltást követően is a kertészkedésből próbálták megélni. Az őket foglalkoztató gazdák egyöntetűen kivételes munkabírásukat és a kertészkedés iránti vonzalmukat hozták szóba:⁹

„Sokkal közelebb állnak ahhoz a fajta munkához, a zöldségtermesztéshez, mint a fiatalabbak. Szerintem, magamból kiindulva, nekem ez csak munka. Nekik meg az, hogy ezt csináltam [mindig], nekem is van otthon kis kertem, arról is van paprika, itt eltanultam, hogy kell kacsolni...” (Családi kertészeti vállalkozó, 35 éves)

A nyugdíjas munkavállalók számára a kertészeti munka főként jövedelemkiegészítést szolgál: megélhetésük jórészt az alacsony nyugdíj és a kertészetekben végzett alkalmi munkából származó jövedelmek kombinálásán alapul, ebből finanszírozzák lakhatásukat, a tartós fogyasztási cikkeket, esetleges „extra” kiadásait (kisebb-nagyobb lakásfelújítások, a gyerekek és az unokák anyagi támogatása, családi nyaralás, kisebb volumenű megtakarítások). Az egész éves foglalkoztatás hiánya számukra kevésbé hátrányos, ráadásul a legtöbbjük fizikai állapota már nem is tenné lehetővé a heti 40 órás munkavégzést:

„A hatvan-hetven százaléka nyugdíj mellett csinálja nálunk, kiegészítés, egy házfestést a nyugdíjból nem hiszem, hogy meg tudja [oldani]. Több ilyen példa is volt, itt összegyűjtögette, amennyit kellett, felhasznált, a többit meg tetőfelújításra, házfelújításra [költötte], új bútort vett, látjuk is, hogy hogy térül meg ez a pénz.” (Családi kertészeti vállalkozó, 35 éves)

„Most, hogy ebbe az albérletbe beleszaladtam, ez egy kicsit drága az előzőhöz képest. Tehát így azért már kell, hogy dolgozzak. Ráadásul dohányzom is, így meg végképp, na. Most meg nyomulni kell, mert ugye Balaton [nyaralás], így persze kimegyek, négy napot is kimegyek.” (Nyugdíjas, leszalálékolt munkavállaló, elvált férfi, 65 éves)

A munkavállalók másik csoportját az alacsonyan képzett, többnyire roma és egyre inkább női munkavállalók jelentik. A nyugdíjas munkavállalók utóparaszti

habitusától eltérően ennek a munkavállalói csoportnak a megélhetési stratégiája a különböző bér munkaformák, informális jövedelemszerzési források és szociális transferek kombinálásán, valamint a bizonytalanság mindennapi menedzselésén alapul (Kovai, Puskás 2023; Kovai, Vigvári 2020). A kertészeti munka számukra az egyik lehetőség a sok bizonytalan megélhetési forrás közül, amely időszakosan képes őket a felszínen tartani. Ez a népesség sok esetben nem közvetlen alkalmazottként dolgozik az egyes kertészetekben, hanem a munkaerő toborzásával foglalkozó vállalkozók foglalkoztatják őket. Mivel megélhetési kényszereik arra szorítják őket, hogy kövessék a gazdaság és a munkaerőkereslet változásait, több különböző munkahelyen is megfordulnak.

„Azok a cigányok, akik kicsit tehetősebbek voltak, vállaltak fel munkánkat, hát ők a nagyobb pénzt zsebre tették. Én is jártam velük dolgozni: az egyikükkel az volt a baj, hogy ők nagyon jól fizettek volna, de amikor paradicsomozni jártunk oda fel a határhoz... Azért minden nap elmenni oda, meg hazajönni onnan, azért... De utána olyan helyre jutottunk be, a csomagolóba, ahol, mint a katonaság, olyan volt. Tehát, ott olyan szigorúság volt, hogy azért azt ott nem lehetett bírni. Nem lehetett beszélgetni, semmit. Azért egész nap, hogy kuka maradjál, nem nézhetsz semerre...” (Fóliamunkás, nő, 47 éves)

A szentesi kertészeti üzemek foglalkoztatói

A nagyüzemi, üvegházás kertészet

A nagyüzemi munkaszervezet élesen elüt a fóliasátrakat fenntartó családi gazdaságoktól: a tulajdonos nem áll közvetlen kapcsolatban a termelést végző munkásokkal, a velük való kapcsolattartás is egy alkalmazott (felsőbb vezető, illetve csoportvezető) dolga. A nagyüzemi munkaszervezet jóval nagyobb és összetettebb a kisebb üzemeknél, aminek következtében a bér munkaviszonyok a munkaerő rekrutációját is tágabb szervezeti politikákba (technológiai fejlesztések és gépesítés, szervezeti és munkaszervezési innovációk, a munkaerő kiszervezése, rugalmasítása) ágyazzák. A munkaerőhiányból fakadó kihívásokra a nagyüzem így a családi kertészeteknél jóval komplexebb és gyorsabb válaszokat képes adni.

A nagyüzemi üvegházás kertészet üzemméretéből és technológiai versenyelőnyéből fakadóan jobb feltételeket kínál a munkavállalók számára. Az üvegházak nagyobb belmagasságuk és korszerűbb felépítésük miatt jobb munkakörülményeket nyújtanak a dolgozóknak, mint a kisüzemi fóliás telephelyek. Az üvegházak nagyobb légterében valamivel kevésbé kínzó nyáron a hőség, ami az egyre forróbb nyarak és a klímaváltozás miatt döntő vonzerő a dolgozók számára (Koós et al. 2024). A nagyobb légtér miatt a növényeket is magasabbra lehet nevelni, így a gondozásukhoz is kevesebbet kell hajolni, mint a fóliasátrakban. „Egy üvegházban más a klíma, nagyobb a növény, jobbak a körülmények. Sokkal jobban érezhe-

ti magát a dolgozó, és az egész évben tud munkát adni! Viszonylag egyenletesen.” (Családi kertészeti vállalkozó, férfi, 50 éves)

Az üvegházás technológia lehetővé teszi, hogy a termelést teljes egészében függetlenítsék a külső időjárási körülményektől, és nagymértékben kiküszöböljék az ágazatra jellemző szezonalitást. A nagyüzemi, üvegházás kertészet így – a szocialista állami gazdaságokhoz hasonlóan – dolgozóinak jelentős részét akár egész évben, határozatlan munkaszerződéssel tudja foglalkoztatni, ami komoly vonzerőt jelent a zömmel alkalmi foglalkoztatást kínáló családi fóliasátras kertészetekkel szemben.

„Ha az üvegházba megyek dolgozni, van nyugdíjam. A fóliába nincs semmi. Van ott sok fiatal, aki ezzel nem foglalkozik, mert sok alkalmisba dolgozik, úgyhogy mire idősebb lesz, nem lesz neki semmi éve. (...) Én már úgy vagyok vele, hogy nekem hátha lesz nyugdíjam, mert azért, ha idős leszek, és majd csak totyogok, akkor valamiből meg kell élni.” (Munkavállaló, nő, 51 éves, nagyüzemi üvegházás kertészet)

A foglalkoztatási feltételek rugalmasítása azonban a nagyüzemi üvegházás kertészet esetében is megfigyelhető. A rugalmasítás leginkább a teljesítményalapú bérezés térnyerésében érhető tetten: az állandó munkaszerződéssel rendelkező dolgozók a minimálbérrel megegyező alapbért kapnak, a fizetés többi része a teljesítményük szerint illeti meg őket. A havi fizetést a cég ezen kívül (negyedéves és éves) jelenléti bónusszal is kiegészíti abban az esetben, ha a dolgozó nem igényelt betegszabadságot az elszámolt időszakra. Az ipari üzemekkel és a kisebb, kevésbé felszerelt fóliákkal szemben a versenyképes fizetésért így az üvegházakban egyre többet kell dolgozni, egy esetleges betegség pedig komolyan visszavetheti az egy évben megkereshető jövedelem nagyságát.

„Oda jutottunk, hogy ez is már olyan, mint egy gyár, egy paradicsomgyár. Ahhoz, hogy én tizennégy utat¹⁰ megcsináljak délig, ahhoz én reggel felmegyek a kocsira, egyszer megyek ki pisilni, meg egyszer bekapok egy pár falatot. Ennyi. És mindennap ugyanez a pörgés van. Ahhoz, hogy nekem is meglegyen a teljesítménybérem, szinte ki se megyek az üvegházból, csak egyfolytában nyomom. És amikor ilyen van, hogy egy öt kilós kartondobozos paradicsomot hatvan forintért szedek meg. (...) Minden egyes dobozt lemérek, egalizálok, felraklapozom, és akkor ebből megcsinálom én egy nap háromszázhatvan dobozt. Több ezer fürtöt kell levágni, meg nyomni a kocsit, meg cipekedni. De a tíz kilós [doboz] meg kikészíti az embert, hogy azt magasra felpakolni. Ilyen melegbe elég fárasztó.” (Munkavállaló, nő, 51 éves, nagyüzemi üvegházás kertészet)

Habár az üvegházás nagyüzemi kertészetben dolgozók nagy része folyamatosan alkalmazásban áll, egyre inkább előtérbe kerül az alkalmi munkások foglalkoztatása is. Az alkalmi munkásokat egyrészt az üzem saját maga toborozza, munkacsúcsok idején azonban profi munkaerőkölcsönző cégekkel is kapcsolatban áll. A kölcsönző cégek által rekrutált dolgozók jellemzően szaktudást kevésbé

igénylő, ezért gyorsan betanítható, ám fizikailag nehéz és sok esetben egészségre káros munkafolyamatokat (üvegházak kitakarítása, penészes levelek összegyűjtése) végzik. A kölcsönzött munkaerő alkalmazása elkerülhetetlen: egyrészt nem áll rendelkezésre elég állandó munkavállaló, másrészt a kertészet termelékenysége fenntartása érdekében nem is akar/tud bizonyos számot meghaladó állandó munkást foglalkoztatni. Az alkalmi munkások azonban kockázatot is jelentenek az üzemszervezetnek, hiszen az új munkások jelenléte és irányítása kihívást jelent a műszakvezetőknek és felboríthatja a brigádokon belüli viszonyokat, kibillentheti az összeszokott munkás kollektívákat is.

„Akik ilyenkor jönnek szedni, vagy bármi mást csinálni, ők azért nem érzik ezt annyira sajátjuknak, hanem hogy így idejövünk, lenyomjuk, megkapjuk a pénzt, az kész. (...) De amikor nagy szezon van, a külsősök, a segítségék tényleg azért vannak itt, hogy a végére érjünk a munkánknak, és az ő munkaminőségük nem azon a szinten van, mint az állandó munkavállalóé, de belekényszerülsz azért, hogy ne sérüljön bármelyik munkafolyamatod.” (Nagyüzemi csoportvezető, férfi, 41 éves)

„Tudod, vannak ilyen jövő-megyek brigádok, akik ilyen cigányokból állnak, vagy majdnem azokból, és azok meg ledűlják... Áh, azok nem úgy csinálják, mint ahogy kellene. (...) Én nem dolgoznék velük. Tehát hiányzik belőlük az úgymond lelkiismeretesség. (...) Tehát odamegy[ek], megkapom a pénzt és akkor megcsinálom, hátat fordítok, azt megyek.” (Nyugdíjas, leszázalékolt munkavállaló, elvált férfi, 65 éves)

A családi fóliás kertészet

A fóliás családi kertészetek méretük és technológiai fejlettségük miatt versenyhátrányban vannak a nagyüzemi üvegházakkal szemben a munkaerő vonzásában és megtartásában. A fóliás családi kertészetek kisebb vonzerejét elsősorban a szezonális munkák magas aránya magyarázza: méretükből és kisebb tőkeerejükből adódóan eleve kevesebb állandó munkást tudnak alkalmazni az üvegházakhoz képest, termelésük a munkacsúcsok idejére koncentrálódik. Emellett a fóliás családi kertészetek a gépesítettség hiánya és telephelyi sajátosságai miatt rosszabb fizikai munkakörülményeket kínálnak a dolgozóiknak. A legtöbb fóliásátorban az alacsony belmagasság miatt még melegebb van, mint az üvegházakban, és többet is kell hajolni munkavégzés közben. A gépesítés hiánya leginkább a betakarítási időszakban okoz problémát: az üvegházhoz képest keményebb fizikai munkára (és több munkáskézre is) van szükség ahhoz, hogy a termés a fóliásátorból a válogatóba jusson. A fóliás telephelyek továbbá az üvegházak telepeknél jóval korszerűtlenebbek a munkakörnyezet fizikai állapotát, felszereltségét illetően is: általában nincsenek öltöző- és étkezőhelyiségek, sok üzemben pedig az illemhelyek is hiányoznak.

A fóliás családi kertészetek azonban a felsorolt hátrányokra reagálva több olyan adaptációként is értelmezhető lépést tettek, amelyek bizonyos mértékig képesek mérsékelni az üzemméretből fakadó hátrányokat és vonzóvá tudják tenni ezeket a gazdaságokat egy meghatározott munkavállalói kör számára. A legfontosabb adaptációs gyakorlatnak a foglalkoztatási időszak kinyújtása tekinthető. A növénytermesztési időszak „széthúzása” csökkenti a szezonális jelentőségét a termelésben, amit a kertészek többsége a hideg- és melegfóliás termesztés kombinálásával tud elérni. Bár a hidegfóliás termesztés technológiailag idejétmúltnak tekinthető, jól illeszkedhet a melegfóliás termesztéshez, mivel a holt időszakokban is képes munkát nyújtani a fóliákban dolgozók számára.

„A hidegfólia a kettő közötti átmenetet tudja biztosítani. Amikor a hidegfólia kezd lecsengeni, akkor kezd a fűtött második szezonja beindulni. És így próbáljuk megtartani a munkaerőt egész évre, hogy önekik is megérje, meg nekünk se kelljen azon gondolkozni, hogy kit hívjak, milyen hirdetést adjak föl. Megint idegen, már megint be kell tanítani, már megint nem jó csinálja, megint ott kell lenni hármunknak, hogy felügyeljük.” (Családi fóliás kertész, férfi, 35 éves)

Bár a kisüzemi üzemszervezet több hátránnyal is jár a munkaerő megtartását illetően, a kisebb munkaszervezet sok esetben vonzerőt is jelenthet a munkavállalók számára. Az anyagi feltételek biztosításán túl ugyanis a munkahelyi légkör, valamint a munkás és a munkáltató közötti emberi kapcsolat minősége is döntő szerepet játszik abban, hogy a munkavállaló „megtapad”-e a gazdaságban vagy „továbbáll” és más munkahely után néz.

A fóliás családi kertészetek továbbá az üzemméretükből fakadó adottságokból eredően a patrónus-kliens kapcsolatok elmélyítésével törekszenek a munkavállalók megtartására. Tereptapasztalataink azt mutatják, hogy a patrónus-kliens kapcsolatok a munkavállalók számára komoly személyes elköteleződést jelentenek a munkáltatójuk iránt. Ez a fajta lojalitás rendkívül fontos biztosíték a családi fóliás kertészetek számára a munkaerőhiány közepette, amikor a kisgazdaságok fennmaradásában a munkaerő toborzása, megtartása jelenti az első számú kihívást. A családi gazdaságok a munkavállalók lojalitását materiális javakkal vizsgonozzák (fuvart, terményeket biztosítanak, pénzkölcsönt adnak *vis maior* esetén) és a munkavállalók felé tett érzelmi-morális gesztusokkal hálálják meg (életvezetési tanácsadást adnak, egyenrangúságot kifejező, partneri beszédmódot használnak, közös bográcsozást szerveznek, szükség esetén mozgósítják saját kapcsolati tőkájukat).

Eredményeink arra is rámutatnak, hogy a munkáltató legfontosabb gesztusa gyakran a dolgozók méltóságát tiszteletben tartó bánásmód és a rugalmas munkaszervezés, amellyel a gazdák igyekeznek alkalmazkodni a munkavállalók élethelyzetéből fakadó sajátosságokhoz (idősödés, rossz szociális háttér, egészségügyi problémák, a női szereppel járó gondoskodási feladatok stb.). A gazdák ezért nem

csupán a patrónus-kliens viszonyokat tartják fenn, hanem a munkások egymás közötti viszonyainak egyengetésére is kiemelt figyelmet fordítanak. A kertészeti munkaszervezetek a feladatok összetettsége miatt rendkívül törekenyek, és a munkavállalók közötti gördülékeny együttműködés a sikeres munkavégzés elengedhetetlen feltétele. A gazdáknak így külön gondot kell fordítania a munkások összeválogatására és a jó csapatszellem kialakítására. A fóliais családi gazdaságok ezért nem vezetnek be teljesítményalapú bérezést, hanem órabéres kifizetést alkalmaznak és arra törekednek, hogy jól összeszokott, családias és együttműködésre képes dolgozókból álló munkaszervezeteket hozzanak létre.

„Nyáron szokott lenni a [telephelyen] ilyen ebéd, vacsora, kis csapatépítés, hívjuk annak. A nap végén szokott az lenni, hogy ha most mindenki jól dolgozott a mi elvárt időnkhez képest, akkor plusz juttatás, hívjuk bónusznak. Kábé ennyi. Hát meg a kommunikáció. Valahol nem tud működni a nagyvállalatoknál a kommunikáció, ott kinn meg tud működni. Folyamatos csapatépítés. Családiasabb. Meg nincs korlátozva. Sok helyen sok minden van korlátozva, meg megvan a nagyvállalati kódex, nálunk megvan ez a családias dolog.” (Családi fóliais kertész, férfi, 35 éves)

A munkavállalók szemszögéből az elköteleződést a méltányosnak tekintett fizetés mellett a korrekt emberi viszonyok szavatolják. A személyes, jó viszony, a hosszú múltra visszatekintő, lojalitáson alapuló munkakapcsolat („mi már sok minden megéltünk együtt”) és bizalom („hagy dolgozni, nem lohol állandóan a nyakamban”) a munkavállaló számára hosszú távú elköteleződést teremt a munkáltatója felé. Ez a fajta morális alapokon nyugvó viszony azt is megakadályozhatja, hogy ha valahol „többet ígérnek” a munkásnak, akkor továbbálljon, hiszen munkáltatójához az egyszerű bér munkaviszonyon túl morális és érzelmi alapú kötelezések is fűzik. Másrészt, a fóliais családi kertészetek kis üzemméretükből fakadóan a nagyüzemtől eltérően rendszerint jobb munkahelyi légkört nyújtanak. A munkavállalókkal készült interjúk arról tanúskodnak, hogy minél nagyobb egy munkaszervezet, annál jellemzőbb, hogy mostoha munkahelyi viszonyok uralkodnak. A nagyfokú rugalmasítás és az ebből eredő folyamatos fluktuáció a munkahelyi abúzusok (például a dolgozó csicskáztatása), a gyakori konfliktusok és a hatalmi visszaélések melegágya. Ezzel szemben a jól működő, összeszokott, kisebb csapatok egymásra odafigyelő, érzelmekben gazdag, családias, baráti légkörű közösségeket alkotnak.

„Soha nem éreztették azt, hogy egy ilyen hierarchia van, hanem egy kicsit családtagnak érezted magad. Ez egy családi vállalkozás. Amikor mondjuk karácsony volt, vagy ilyesmi, akkor volt, hogy ők otthon főztek, sütöttek, és akkor azt kihozták. Például. És akkor leültünk együtt. Egy normál munkanap volt, és akkor kihozták, leültünk, ugyanolyan munkanap volt, mint a többi. Az más, kicsiben teljesen más. Nagyban ezt nehéz.” (Egykori fóliamunkás, ma nagyüzemi csoportvezető, férfi, 41 éves)

„Egy jólelkű ember, csak hirtelen haragú, tehát azt el kell viselni. Ha azt megszokod, akkor utána azt mond, amit akar. Lepereg. De úgy ki is jöttünk egymással, most már szerintem ennyi év után odáig jutottunk, hogy, legalábbis én úgy érzem, hogy nem is tudom, baráti viszony van közöttünk. Tehát nem az, hogy (..)» akkor azonnal gyere, meg csináld, meg nyomasd, hanem, hogy mikor tudsz jönni? « (...) Kedvelem [a főnököt, a kertészt] érted. (..) Tehát nem hagyom cserben, persze, ő sem hagyott soha cserben, úgyhogy szívesen megyek [hozzá dolgozni].” (Nyugdíjas, leszázalékolt munkavállaló, elvált férfi, 65 éves)

A rugalmasítás határán? A bér munkaviszonyok alakulása a munkaerőhiány tükrében

Noha a szentesi kertészeti ágazat bér munkaviszonyai, az üzemszervezés gyakorlati üzemtípusonként eltérőek, a foglalkoztatásból fakadó kihívások strukturális gyökerei a legtöbb tekintetben azonosak. A nagyméretű, üvegház üzem és a családi fóliás kertészetek egyaránt munkaerőhiánnyal küzdenek, azaz nem tudnak elég embert biztosítani az üzemeikben, s ez már közvetlenül is veszélyezteti a termelésüket. A munkaerőhiányt a kertészeti szektor csökkenő vonzerején túl a munkavállalók korosztályi megoszlása magyarázza. Amint arról fentebb már említést tettünk, a kertészeti dolgozók derékhadát kitevő, utóparaszti habitussal bíró, már nyugdíjas munkavállalók fokozatosan kiöregedtek, egészségügyi állapotuk egyre kevésbé teszi lehetővé, hogy megbízható munkaerőként rendelkezésre álljanak a gazdaságok számára. Arra is rávilágítottunk, hogy a helyükre belépő fiatalabb, képzetlen, tartósan szegény, gyakran etnicizált (esetünkben romákból álló) munkavállalói csoport a foglalkoztatási és a migrációs lehetőségek bővülésével egyre inkább az ipari munkahelyek és a külföldi lehetőségek felé orientálódott (Durst 2018; Kovai, Vigvári 2020). Kutatásunk azt mutatja, hogy a munkaerőpiaci konjunktúra és a különböző munkaformák közötti cirkulációra alapuló megélhetési stratégiák sok esetben a patrónus-kliens viszonyok megtartó erejét is aláshatják, ugyanakkor a személyes kapcsolatokon alapuló, családi munkaszervezetek az emberséges és jó munkahelyi légkör miatt még mindig komoly megtartó potenciált jelenthetnek.

A kertészeti munka vonzerejének növelését a munkáltatók a szezonalitással járó negatív hatások mérséklésével igyekeznek megoldani. A nagyüzemi, üvegház telepek a technológiai újításoknak köszönhetően kevésbé érzékenyek a szezonálisra, és képesek egy viszonylag széles munkavállalói réteg számára stabil, állandó foglalkoztatást kínálni. A családi fóliás kertészetek, bár nincsenek a legújabb, tőke- és beruházásigényes technológiák birtokában, a hideg- és melegfóliás növénytermesztés innovatív kombinálásával igyekeznek a munkásaiknak minél biztosabb és tartós foglalkoztatást nyújtani.

A szezonális és alkalmi foglalkoztatás az ágazati sajátosságokból fakadóan és a jövedelmezőség miatt továbbra is minden üzemtípusban meghatározó maradt. A nagyüzemi üvegházás kertészet a szezonális munkaerő rekrutációját jelentős részben munkaerőkölcsönző cégekre bízta, amelyek adott esetben külföldi munkaerő kiközvetítését is vállalják.¹¹ A családi fóliás kertészetek számára ezzel szemben a munkaerőkölcsönző cégek szolgáltatásai megfizethetetlenek, illetve a munkaszervezetből fakadó sajátosságok miatt igénybevételek jóval több konfliktust generálna, mivel az újonnan érkező munkaerő nehezebben illeszthető a meglévő kiscsoportos munkaszervezeti formákba, s ezen okokból munkavállalóikat a helyi kapcsolataikon keresztül toborozzák.

Terepkutatásunk azonban arra is rámutat, hogy az alkalmi foglalkoztatás valamennyi munkaszervezetben elérkezett a határaihoz. A nagyüzemi munkaszervezet ugyan jobban tudja integrálni az alkalmi munkavállalói csoportokat, a telephelyi csoportvezetőkkel készült interjúk azt mutatják, hogy bizonyos létszám felett a fluktuáció és a rugalmasítás a termelékenység csökkenéséhez vezethet:

„Arra a se időd, se energiád, hogy mindig újakat tanítsál be minden évben, és újra elmond neki, és újra megmutasd, és lehet, hogy nem fog neki menni, és lehet, hogy három hónap után azt mondja, hogy neki ez nem fekszik, ez nem pálya, és megy tovább. Tehát muszáj állandókat találnod, aki tényleg stabil, és itt van, és megbízható, és jön és akarja csinálni.” (Nagyüzemi csoportvezető, 41 éves, férfi)

A családi fóliás kertészetek üzemméretükből, technológiai fejlettségükből, a szezonálisnak való kitettségükből fakadóan még érzékenyebbek az alkalmi foglalkoztatásból fakadó kockázatokra, így jobbra személyes és „családias” viszonyokkal gazdagított munkakapcsolat kialakítására törekcszenek, és igyekeznek magukhoz kötni az ipari és nagyüzemi munkahelyek által is keresett munkaerőt. A családi kertészetek az üvegházak kedvezőbb fizikai munkakörülményeit az összeszokott, együttműködésre képes munkáscsapatok kialakításával, „családias” és „baráti” munkahelyi légkörrel igyekeznek ellensúlyozni. A munkáltató és munkavállaló közötti patrónus-kliens kapcsolatok biztosítják a munkavállalói lojalitást a kisebb családi fóliás gazdaságok iránt. A családi fóliás kertészetek növekvő piaci sérülékenysége és a munkaerőhiányból fakadó fokozódó bérverseny azonban a paraszti társadalomból megöröklött patrónus-kliens kapcsolatokat is egyre inkább aláássák. Míg az idősebb munkavállalók megtartásában segítenek, addig a mobilabb és fiatalabb munkavállalók számára ezek a kapcsolati és függőségi minták nem mindig jelentenek vonzerőt.

A nagyüzemi kertészet a munkaerőhiányt a munkaerő rugalmasításán (munkaerőkölcsönzés), a nagyüzem munkaigénye szerinti foglalkoztatásán, valamint a termelékenység növekedésén (teljesítménybérezés, technológiai innováció, gépesítés) keresztül igyekszik mérsékelni. Bár a nagyüzemi struktúra egyre inkább a gépesítésben és a rugalmasításban érdekelt (Mikle 2024), az üvegházak munkaszervezetei képesek az alkalmi munkásokat is integrálni a szervezetbe. A

rugalmasításból fakadó fluktuáció, a gyakran konfliktusos, feszült munkahelyi légkör ugyanakkor rámutat a rugalmasítás korlátaira is. A nagyüzemi, üvegházás kertészet a munkásokat alapvetően az ellenőrzéssel és a teljesítménybérrel motiválja, ami a munkásoktól egy jóval individuálisabb és kompetitívebb érvényesülési stratégiát követel meg, s ez kihat a munkáscsapatok működésére is. A családi kertészetek ezzel szemben a munkások közötti összhang és együttműködés megteremtésére törekednek, amire a teljesítménybérezés bomlasztóan hatna, így esetükben a rugalmasítás az üzemméretből adódóan is korlátokkal bír.

Összegzés

Tanulmányunkban a szentesi kertészeti üzemek bérmunkaviszonyainak szociológiai-etnográfiai terepmunkán alapuló vizsgálatán keresztül arra kerestük a választ, hogy az ágazatban tapasztalható tartós munkaerőhiány milyen strukturális okokra vezethető vissza, milyen mértékben és formában érinti a különféle üzemtípusokat, s azok milyen adaptációs stratégiákkal és gyakorlatokkal válaszolnak e kihívásra. Terepkutatásunk eredményei azt mutatják, hogy az általunk vizsgált városban a munkaerőhiány mára valamennyi üzemszervezet meghatározó problémájává vált, amely alapjaiban veszélyezteti az ágazat termelékenységét és sikeres fennmaradását. Kutatásunk azt is feltárta, hogy a különböző üzemszervezetek eltérő módon reagáltak az átalakuló foglalkoztatási viszonyokra. A nagyüzemi munkaszervezet elsősorban a gépesítéssel és a rugalmas foglalkoztatási feltételek szélesítésével próbál válaszolni az ágazatot sújtó munkaerőhiányra. A tőkeszegény családi kertészetek ezzel szemben a kisüzemi lépték előnyeire támaszkodnak, és a személyközi viszonyokon alapuló patrónus-kliens kapcsolat, valamint a családias munkaszervezet erejével igyekeznek munkásaikat megtartani.

Kutatásunk azonban e megküzdési stratégiák korlátaira is rávilágított. Amellett érvelünk, hogy a mezőgazdasági bérmunkaviszonyokat az elmúlt évtizedekben jellemző rugalmasítás a vizsgált kertészeti ágazat minden üzemtípusában elérte határait. Habár a nagyüzemi, üvegházás kertészet üzemszervezete képes integrálni a kölcsönzött szezonális munkaerőt, a szakmai tapasztalattal rendelkező, állandó és megbízható munkaerő hiánya már negatív hatással van a termelékenységre. A kisüzemi, családi kertészetekben nehézkes a kölcsönzött munkaerő integrálása a munkaszervezetbe, ráadásul a tőkeszegény vállalkozások nem is tudják kitermelni a munkáltatói járulékokat és a kölcsönzőcégek díját. A kertészetek közötti egyenlőtlenségek nem csupán az eltérő gazdasági és piaci pozícióból, a tőkeellátottság, valamint technológiai és fejlesztési lehetőségek különbségeiből fakadnak. A munkaerőkölcsönzés példája is jelzi, hogy az ágazatot jellemző birtokkoncentrációs folyamatok, a családi gazdaságok fokozatos gyengülése nem csupán a piaci viszonyokban, a termelési sajátosságokban keresendők, hanem a foglalkoztatási viszonyok átrendeződésével is magyarázhatók.

Meggyőződésünk, hogy a mezőgazdasági bérmunkaviszonyok elemzéséhez nélkülözhetetlen a munkavállalói perspektíva és tapasztalat figyelembevétele. A vizsgált kertészeti ágazatban az egész évben foglalkoztatott és szezonális munkavállalók előregedése nem csupán a munkaerőhiányt, de a gazdaságok által gyakran hangoztatott, „a munkások munkához való viszonyának” megváltozását is magyarázza. Az utóparaszti habitussal és munkamorállal bíró kertészeti munkások kiöregedése alapvető kihívás elé állítja a patrónus-kliens munkakapcsolatokra épülő családi kertészeteket, ugyanakkor az idős munkavállalók kiesése, ha kisebb mértékben is, de már az üvegházás nagyüzemben is érezteti a kedvezőtlen hatását. A helyüket részlegesen átvevő, képzetlen, bizonytalan helyzetű, egyre inkább roma munkavállalói réteg strukturális helyzete miatt jellemzően rövid távú megélhetési stratégiákat alakít ki, ami munkaerőpiaci konjunktúra esetén a különböző munkahelyek közötti cirkulációt és az elköteleződés hiányát okozza. Ezért ahhoz, hogy jobban megértsük a kertészeti (és tágabban a mezőgazdasági) ágazat bérmunkaviszonyait és a munkaerőhiány strukturális okait, meglátásunk szerint ez utóbbi csoport bérmunkához való viszonyának, megélhetési stratégiáinak és strukturális helyzetének alaposabb vizsgálata szükséges.

Jegyzetek

- 1 A mezőgazdasági munkaviszonyok alkalmi (jövedelemkiegészítő) jellege a magyarországi államszocialista rezsim sajátosságai miatt a nagygazdaságok árnyékában működő háztáji (második) gazdaságokban azonban részlegesen tovább élt, ahol a családtagok szabadidejükben, családi munkaszervezetekben végeztek mezőgazdasági munkát.
- 2 Hamar Anna számításai szerint 2006 és 2010 között a fizetett munkanapokban mért munkaerő-felhasználás mindössze 14 százalékát végezték állandó alkalmazottak, a fennmaradó munkát a földbirtokosok alkalmi munkavállalókkal végeztették el. Hamar számításai alapján 2013-ban 86 ezer fő időszakos alkalmazott dolgozott a mezőgazdaságban, 53 százalékkal több mint 2010-ben (Hamar 2016, 99.).
- 3 Hamar Anna számításai szerint a mezőgazdasági szektorban a foglalkoztatás kétharmada mindössze öt hónapra (június-október) korlátozódik (Hamar 2016, 99.).
- 4 A jelenleg is hatályos jogszabályt lásd: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1000075.tv>
- 5 Az egyszerűsített foglalkoztatási munkaviszonyban a munkavállaló nem számít biztosítottnak, kizárólag nyugellátásra, baleseti egészségügyi szolgáltatásra, valamint álláskeresési ellátásra szerez jogosultságot. Ha más jogviszonya alapján sem biztosított és más jogcímen nem jogosult egészségügyi ellátásra, akkor 2024-ben havi 11 300 forint, tört hónap esetén napi 380 forint egészségügyi szolgáltatási járulékot kell fizetnie.
- 6 Az Árpád TSZ és az Árpád-Agrár Zrt. történetét Varga Zsuzsanna agrártörténész részletesen is feldolgozta (Varga 2020).
- 7 Az interjúkat Németh Krisztina és Vigvári András mellett Koós Bálint és Kovács Katalin készítette. Összesen 25 interjú készült termelőkkel, dolgozókkal, volt és jelenlegi szövetkezeti vezetőkkel, szakértőkkel.
- 8 Mivel az önfoglalkoztató, családi kertészetek nem alkalmaznak bérmunkát, így elemzésünk további részében az ő helyzetükkel nem foglalkozunk.
- 9 Ez a Kádár-korszakból fennmaradt (utó)paraszti habitus szerte az Alföldön kimutatható (Erdei 1971; Kovács et al. 2019; Márkus 1979).

- 10 Az „út” egy akár több tíz méter hosszú palánta- vagy növényesor.
11 Az általunk vizsgált nagyüzemi üvegházás kertészet is fontolgatta a külföldi munkaerő foglalkoztatásának lehetőségét, ám kutatásunk idején erre még nem került sor.

Köszönetnyilvánítás

A tanulmány az „Üzemtípusok, kihívások, adaptációs irányok és ezek hatása a magyar vidékre” (K 132975) című projekt keretében készült. A projektet a Nemzeti Kutatási Fejlesztési és Innovációs Alap támogatta.

Köszönjük interjúalanyainknak a bizalmat, s hogy megosztották velünk tapasztalataikat, gondolataikat!

Irodalom

- Czirfusz M., Ivanics Z., Kovai C., Meszmann T. T. (2019): A magyarországi munkásság a hosszú lejtmenetben. *Fordulat*, 26., 142–170.
- Durst J. (2018): “Ez se élet, ez a kóborlás”. A helyi kiskirályoktól a globális futószalagig: észak-magyarországi roma transznacionális munkások mobilitási tapasztalatai. In: Váradi M. M. (szerk.): *Migráció alulnézetből*. Argumentum Kiadó, Budapest, 43-73.
- Eisenstadt, S., Roniger, L. (1980). Patron-Client Relations as a Model of Structuring Social Exchange. *Comparative Studies in Society and History*, 22., 42-77. DOI: 10.1017/S0010417500009154
- Erdei F. (1971): *Város és vidék*. Szépirodalmi Kiadó, Budapest
- Fiałkowska, K., Matuszczyk, K. (2021): Safe and fruitful? Structural vulnerabilities in the experience of seasonal migrant workers in agriculture in Germany and Poland. *Safety Science*, 139 <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105275>
- Hamar A. (2015): Külföldi idénymunkások a magyar agrárgazdaságban. *Tér és Társadalom*, 3., 33–48. <https://doi.org/10.17649/TET.29.3.2709>
- Hamar A. (2016): Idénymunka a zöldség-gyümölcs ágazatban. In: Kovács K. (szerk.): *Földből élők. Polarizáció a magyar vidéken*. Argumentum Kiadó, Budapest, 97-115.
- Hamar A. (2017): Romániai vándormunkások és áttelepültek a kertészeti idénymunka piacán. *Socio.Hu*, 3., 47–62. <https://doi.org/10.18030/socio.hu.2017.3.47>
- Hedberg, C. (2021): Entwined ruralities: Seasonality, simultaneity and precarity among transnational migrant workers in the wild berry industry. *Journal of Rural Studies*, 88., 510-517. <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2021.04.008>
- Hofer T. (1991): Patrónus-klens kapcsolatok a paraszti társadalomban. In: Utasi Á. (szerk.): *Társas kapcsolatok*. Gondolat Kiadó, Budapest, 148-158.
- Illyés Gy. (2005) [1936]: *Puszták népe*. Osiris Kiadó, Budapest
- Ginzburg, C. (2010[1993]): Mikrotörténelem. Két-három dolog, amit tudok róla. In: Ginzburg, C.: *Nyomok, bizonyítékok, mikrotörténelem*. Kijárat Kiadó, Budapest, 55-80.
- Katona I. (1965): Átmeneti bérmunkaformák. In: Szabó I. (szerk.): *A parasztság Magyarországon a kapitalizmus korában: 1848-1914. II. kötet*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 382-432.
- Koós B. (2016): A földből élők – a mezőgazdasági foglalkoztatási funkciója. In: Kovács K. (szerk.): *Földből élők. Polarizáció a magyar vidéken*. Argumentum Kiadó, Budapest, 69-96.
- Koós B. (2022): *Hová tűntek a munkások? A magyar mezőgazdasági foglalkoztatás átrendeződése*. Kézirat, HUN-REN KRTRK Regionális Kutatások Intézete
- Koós B., Kovács K., Váradi M. M., Hamza E. (2024): Mezőgazdasági foglalkoztatás a klímaváltozás szorításában. *Tér és Társadalom*, 4., 64–92. <https://doi.org/10.17649/TET.38.4.3607>

- Kovai C. (2016): Önellátó függőség. In: Kovács K. (szerk.): *Földből élők. Polarizáció a magyar vidéken*. Argumentum Kiadó, Budapest, 137-160.
- Kovai C., Puskás F. (2023): Munkaerő-tartaléksereg, felesleges népesség, prekariátus? „Ötletek” a magyarországi cigányság osztályhelyzetének értelmezéséhez. *Korall: Társadalomtörténeti Folyóirat*, 92., 80-107.
- Kovai C., Vígvári A. (2020): Befezetetlen proletarizáció? A vidéki munkaerő-tartaléksereg Magyarországon a 2008-as válságot követően. *Tér és Társadalom*, 3., 68-89. <https://doi.org/https://doi.org/10.17649/TET.34.3.3284>
- Kovács I. (2012): *A vidék az ezredfordulón: A jelenkori magyar vidéki társadalom szervezeti és hatalmi változásai*. Argumentum Kiadó, Társadalomtudományi Kutatóközpont, Budapest
- Kovács I. (2016): *Földek és emberek. Földhasználók és földhasználati módok Magyarországon*. Dupress Kiadó
- Kovács K., Bihari Zs. (1998): Bomlás és sarjadás a magyar mezőgazdaságban. *Replika*, 33-34., 17-25.
- Kovács K., Bihari Zs., Váradi M. M. (1998): Agrárgazdasági szereplők az átmenet éveiben. *Szociológiai Szemle*, 3., 99-119.
- Kovács, K., Mihály, M., Rácz, K., Velkey, G. (2019): *May a Production Organisation prevent Mass Pauperisation? An Example from Hungary: RELOCAL Deliverable 6.2*.
- Kovács, K., Váradi, M. M. (2024): 'We need to stay alive': ethnicisation and shortage of farm labour in Hungary. *Scottish Geographical Journal*, 1-2., 136-154. <https://doi.org/10.1080/14702541.2023.2287442>
- Kovács K., Hamza E., Rácz K., Swain, N., Váradi M. M. (2024): Idénymunka és idénymunkások a gyümölcsstermesztésben. Hazai munkaerőpiaci folyamatok és közelképek európai összehasonlításban. *Tér és Társadalom*, 4., 33-63. <https://doi.org/10.17649/TET.38.4.3615>
- Márkus I. (1979): *Nagykőrös*. Szépirodalmi Kiadó, Budapest
- Mikle Gy. (2024): *Uradalmi puszták a Dunántúl északi részén (1910-2020). Vidékföldrajzi vizsgálat*. HUNREN Bölcsészettudományi Kutatóközpont, Történettudományi Intézet
- Murali, P., Balakrishnan, R. (2012): Labour Scarcity and Selective Mechanisation of Sugarcane Agriculture in Tamil Nadu, India. *Sugar Tech*, 3., 223-228. <https://doi.org/10.1007/s12355-012-0153-1>
- Prasad, S. (2017): Shortages in Agriculture Labour Market and Changes in Cropping Pattern. In: *Changing Contours of Indian Agriculture*. Springer Singapore, 181-204.. https://doi.org/10.1007/978-981-10-6014-4_11
- Siegmann, K. A., Quaedvlieg, J., Williams, T. (2022): Migrant Labour in Dutch Agriculture: Regulated Precarity. *European Journal of Migration and Law*, 2., 217-240. <https://doi.org/10.1163/15718166-12340127>
- Váradi M. M. (2016): Földhasználat és értékteremtő közfoglalkoztatás – helyi nézőpontok. In: Kovács K. (szerk.): *Földből élők. Polarizáció a magyar vidéken*. Argumentum Kiadó, Budapest, 218-242.
- Varga Zs. (2020): A hatvanéves múlt fejezetei. In: Both I. (szerk.): *A hagyomány kötelez: A szentesi Árpád 60 éve, 1960-2020*. Kossuth Kiadó, Budapest, 8-84..
- Velkey G., Mihály M., Gál I. (2021): A szentesi modell és napjaink versenyképességi kihívásai - növekvő gazdasági, társadalmi és környezeti kockázatok. *Tér és Társadalom*, 4., 132-157. <https://doi.org/10.17649/TET.35.4.3376>
- Vígvári A. (2016): A napszámtól a bér munkáig: a mezőgazdasági idénymunka változó formái egy kelet-magyarországi példán keresztül. *Erdélyi Társadalom*, 1., 73-88.
- Virág T. (2010): Az „átengedett” munka. Megélhetés és munkavállalás két cigányok lakta faluban. In: Feischmidt M. (szerk.): *Etnicitás. Különbégtető társadalom*. Gondolat – MTA KTI, Budapest, 254-265.
- Wolf, E. R. (1973): Parasztok. In: Service, E.R., Sahlins, M.D., Wolf, E.R. (szerk.): *Vadászok, törzsek, parasztok*. Kossuth Kiadó, Budapest, 319-454.