
DR. TERNOVSZKY FERENC*

Munka, anyaság, család

Work, women, family

There are two big challenges for women in life. The first is „the voice of life” the family and babies. The second is the work, the carrier. To find the balance between them is a very difficult, almost a life-long task. Do they get assistance from leaders, from companies, from states? Yes, some, but not enough. The term „equal right” has almost restricted to the work, the job, employment policy. It based on the false hypothesis, which says all the women are eager for the job. What do we find in the practice? Many unsatisfied people, widespread wage-slavery. According to The Economist survey of the job satisfaction, Denmark is the first in the rank, where more than 50% of working people are satisfied with her/his job. In Hungary this figure is just 20% . There is not too much choice for women and man they must work because of financial reason.

The increasing degree of women's employment is not a result of equal-right policy, it is simply, a result of profit oriented market economy. Meanwhile the fertility rates have dramatically decreased in the European countries.

The presentation tries to add some new aspects to the topic, around the following words; job, family, work, job satisfaction, wage slavery, equal rights.

A munka minden ember életében fontos, kiemelt szerepet tölt be. Megadhatja az alkotás, a teremtés örömét, hozzájárulva a személyiség egészséges fejlődéséhez, az önmegvalósításhoz. De sokak számára robotot és szenvedést jelenthet, jelent. A munka fogalmának vizsgálatakor sajnálatos módon kell megállapítani, hogy az utóbbi évszázadokban, napjainkra, a munka fogalma valójában a *bérmunka* fogalmával azonosult.

Azt tekintjük dolgozó embernek, az végez „*munkát*”, aki részt vesz a szervezett munka világában, aki „foglalkoztatott”, aki fizetést kap. A munkaerőpiac csereeszköze a pénz. Az a munka, az a tevékenység, amiért nem fizetnek, ma sem esik a munka kategóriájába. A „csak” gyermekeit nevelő anya inaktívna (!) számít, a festő, a zenész, az író, a történész stb. éhen is halhat, ha nincs „munkabére”, azaz munkája a piacon nem tud érvényesülni. „*A Tízparancsolat kettőre csökkent. Az egyik a munkaadóknak szól – a kiválasztottaknak, a pénz papjainak: »Pénzt kell csinálnod!«; a másik a munkavállalóknak – rabszolgáknak, alattvalóknak: »Nem veszítheted el az állásod!«*”.¹

Az emberek, ha megtehetik, megtehetnék, nemcsak a pénzért, hanem egyéni örömükért, társadalmi hasznosságukért dolgoznak. De vajon megtehetik-e, vajon hányan lehetnek, akik képesek a bérmunka világán kívül dolgozni és ezt a munkát valamiképp elismertetni. Valószínűleg nem sokan. Nincs meg az a szabadságunk, hogy válasszunk a bérmunka és az azon kívül eső világ között. A megélhetés, a pénzkereset, ha tetszik, ha nem a legtöbb embert bekényszeríti a bérmunka világába. Itt is meg lehet találni, mint ahogy sokan teszik, az alkotás örömét, az önmegvalósítás különböző fokozatait.

* BGF Külkereskedelmi Főiskolai Kar, Vállalkozástan intézeti tanszék, intézetigazgató, tanszékvezető főiskolai tanár, PhD.

¹ G. Orwell.

De vajon hányan lehetnek? És hányan lehetnek azok, akik csak kényszerből, lélektelenül robotolnak?

„Munka nélkül az egész élet elrohad. De ha a munka lélektelen, akkor az élet megmerevedik és elhal.”¹

Gondolataimat a szakirodalom és saját empirikus vizsgálatom alapján fogalmaztam meg.

Az empirikus vizsgálat egy 2005-ben folytatott kérdőíves vizsgálat volt, ami véletlenszerűen kiválasztott foglalkoztatottakat érintett. Többségük, irányítottan nő volt. 104-en (68 nő és 36 férfi) töltötték ki értékelhetően a kérdőívet.

A munkával való megelégedettség

Mindannyian gyerekkorunktól kezdve törekszünk megtalálni az értelmes, örömet jelentő munkát. A „mi leszel, ha nagy leszel?” kérdés unásig ismert, de a választ megadni rá bizony sokak számára nagyon nehéz. És akik tudnak is válaszolni, eljutnak oda és meg is találják a munka örömét, vajon hányan lehetnek? Illusztrációként hadd idézzek egy kiváló felkészültségű, céltudatos, a bér munka világába igyekvő, ott éppen csak megmártózó volt hallgatóm (leány) diplomamunkájából:

„Felnőve, ki-kitekintgetve az álmvilágba zárt gyerekkoromból, alkalmanként csalódnom kell a valódi életben, amely olykor-olykor gyökeres ellentéte az általam idealizálnak.

Ha a főiskolai évek alatt kialakult értékrendünket tekintem, egy óriási változást veszek észre. Feltűnik, hogy sokan egy hatalmas rendszer icipici részeivé váltunk, a munkahelyeken sokunkat csak egy-egy számsor fémjelez – mindegy, hogy állami hivatalban, EU-s intézményben, vagy a versenyszféra egyik nagy cégénél dolgozunk, bekerültünk a mókuserékbe, ahol már akár – persze túlzás, de nem kizárt –, születésünk előtt is számolhattak velünk, munkaerőnkkel. A kérdés csak az, mi lett a fontos, és mi maradt még fontos számunkra?

Hova tűntek az önzetlen barátokból álló kis csoportok? És hol van a személyes érintkezés és a szeretet?

Számomra néha úgy tűnik, hogy sok esetben háttérbe kerülnek az emberi és személyes értékek, és ami hangsúlyosabbá válik, az a korlátok nélküli gazdasági fejlődés, mind a gazdasági, mind a politikai életben.”

A bér munka világába belépő diáklány kétségei után nézzük a másik végpontot, az 50-60 év közötti, sikeres amerikai vállalatvezetők világát! Azt hihetnénk, hogy itt csupa, munkájával elégedett, sikerei csúcsán örömmel körülnéző vezetőt találunk. Ez azonban koránt sincs így. A 90-es években figyeltek fel amerikai kutatók arra a napjainkig tartó jelenségre, hogy egyre több 50-60 éves sikeres nagyvállalati vezető, vezérigazgató hagyja ott, látszólag minden ok nélkül, önkéntesen, fényes pozícióját.

Ebben az életkorban, amikor a gyerekeik már felnőttek, vagy főiskolások, amikor megjelenhetnek betegségek, amikor már felsejlik a nyugdíjas kor, sokan

¹ A. Camus.

számba veszik álmaikat és elért helyzetüket. Megpróbálnak szembesülni a gyerekkori „mi leszel, ha nagy leszel?” kérdéssel. Így lettek, lesznek a munka örömet kereső vezérigazgatókból állattenyésztők, tanítók, szociális munkások.

R. BOYATZIS, A. MCKEE és D. GOLEMAN kutatásai² nevesített eseteleírásokkal, a munkaelégedetlenség következő fő okait tárták fel a felső vezetők körében:

- 1) Csapdában érzik magukat, „nincs más út”.
- 2) Unalom.
- 3) „Nem az vagyok, aki akarok lenni.”
- 4) Nem hajlandók feladni értékrendjüket, erkölcsiségüket.
- 5) Nem tudnak ellenállni a „hívásnak”.
- 6) „Az élet túl rövid.”

Az életpálya két ellentétes korszakából és pozíciójából felvillantott képek korántsem arra utalnak, hogy a szervezett bér munka világa automatikusan hozza magával a megelégedettséget, sőt.

A *kérdőíves vizsgálat* azon kérdésére: „Elégedett-e a munkájával? (igen – nem)” a következő válaszokat kaptam.

A *nők* teljes körében 38% volt elégedett, míg 62% elégedetlen a munkájával. A beosztottak és vezetők körében, a házasságban élő, ill. egyedülálló válaszai a következők voltak:

	Beosztottak (69%)		Vezetők (31%)	
	házas	egyedülálló	házas	egyedülálló
Elégedett	32%	28%	67%	33%
Elégedetlen	68%	72%	33%	67%

A *férfiak* teljes körében 44% volt elégedett, 56% elégedetlen.

	Beosztottak (58%)		Vezetők (42%)	
	házas	egyedülálló	házas	egyedülálló
Elégedett	45%	20%	62%	0%
Elégedetlen	55%	80%	38%	100%

A számokból látható, hogy a munkájukkal elégedetlenek aránya magasabb mindkét nem esetében. A nőknél többen vannak az elégedetlenek, mint a férfiaknál. A *házasságban élő vezetők* az egyetlen réteg, ahol mindkét nem esetében magasabb az elégedettek aránya. Ez is alátámasztja azt a nézetet, miszerint a vezetői beosztásba való törekvést nemcsak a magasabb jövedelem, hanem talán még inkább, a nagyobb lehetőség az értelmes munka megtalálására motiválja.

² Richard Boyatzis, Anne McKee and David Goleman: Reawaking Your Passion for Work. Harvard Business Review, 2002. április.

Szembetűnő adatokat láthatunk az *egyedülállók* esetében, akár vezetőkről, akár beosztottakról legyen szó. A női beosztottak elégedetlenségi mutatója 72% az egyedülállóknál, 68% a házasságban élőkénél. A házasság, a család minden kategóriában elégedettebb embereket mutat.

Egyértelmű, hogy a házasságban élők helyzete jobb. Ennek számos oka lehet, az életkor, a „megállapodottság”, a kényszerrel való jobb kiegyezés, a családi háttér pozitív hatásai stb.

A The Economist 1997-es nemzetközi felmérése szerint³ Magyarországon a foglalkoztatottak 77%-a elégedetlen a munkájával. Elszomorító. Felméréseim adatai (2005) jobbák, de így is riasztóak. Micsoda gazdasági tartalék jelenik itt meg! Képzeljük el, ha sikerülne átfordítani az arányokat, vagyis az emberek többsége kedvvel és elégedetten venne részt a bér munkában, akkor mennyivel növekedhetne a GDP!

A bér munka, mint az egyenjogúság fokmérője

A Világ gazdasági Fórum 58 gazdaságot rangsorol a „nemek közti szakadék szempontjaiból, mérve, hogy egy-egy gazdaság mennyire foglalkoztatja a népesség felét kitevő nőket.”⁴

A nemek közti egyenjogúság, az esélyegyenlőség kérdése az utóbbi években, mint a fenti idézet is illusztrálja, úgyszólván kizárólag a bér munka világára szűkült. A nőket legnagyobb arányban foglalkoztatók a követendő példák. A cikkek, konferenciák sokasága már eleve a „munka – karrier – nő” alapállásból közelít a kérdéshez. Az esélyegyenlőség ezen harcosai valóban a női egyenjogúságot tartják szemük előtt és azért harcolnak? Azt gondolom nem, de azok közülük, akik igen, vélhetően meg vannak tévesztve. Nem ismerik, nem emlékeznek, vagy nem emlékezhetnek az 50-es évek kommunista egyenjogúsítási mozgalmaira. Ezen cím alatt viharos gyorsasággal sikerült a nők nagyobb részét „egyenjogúvá” tenni, bekergetni a munkaerő piacra. Éneklő traktoros lányokkal volt tele a propaganda. Létrejött a kétkeresős család modell. Mindennek köze nem volt az egyenjogúság ideológiájához. Sokkal inkább az extenzív, voluntarista gazdaságpolitikához.

Szerencsére ez már csak történelem. Vajon ma mi lehet az oka, hogy hasonló beállításban jelenik meg a női egyenjogúság kérdése. Bizonyára több oka van, de ami fontos és tetten is érhető, az ma is a *gazdasági érdek*. Egyszerűen arról van szó a fejlett világban, hogy a nők munkába állítása (kényszerítése) gazdaságilag fontos tényező. Ezt az EU, ha nem is hangosan, de ki is nyilvánította. Az EU új gazdaságpolitikája nem támogatja az intézményes, teljes állású anyaságot, hanem igyekszik a nőket kimozdítani otthonukból. „Makroökonómiai szempontból az a jó, ha minél több nő dolgozik. Többen fizetnek adót, csökkennek a szociális kiadások, csökkenhet az adómérték. Nagyobb a munkaerő választék, így javul a foglalkoztatott munkaerő minősége. A bevándorlások csök-

³ The Economist, 1997. május 17.

⁴ The Economist, 2005. május 28.

kentéséhez, a növekvő nyugdíjterhek finanszírozásához is megoldás minél több nő munkába állítása.”⁵

Arról szó nem esik, hogy jó-e ez a nőknek, jó-e ez a családoknak, a társadalomnak. Mi lenne, ha a munka-nő jelszót, család-nő-re cserélnénk és ez utóbbi cím alatt, nem helyette jelenne meg a munka. Ha a nőknek valóban szabadságuk lenne, mikor a bér munkába való lépésről döntenek, vajon hányan rohannának a gyárakba, boltokba, irodákba?

A kérdőíves vizsgálat azon kérdésére, hogy „*Anyagi kényszer miatt dolgozik-e?*”, a következő válaszokat kaptuk:

		Beosztottak		Vezetők	
		házas	egyedülálló	házas	egyedülálló
	Nők összesen	%	%	%	%
Igen	57	64	64	60	0
Nem	43	36	36	40	100
	Férfiak összesen	%	%	%	%
Igen	61	64	80	38	100
Nem	39	36	20	72	0

Az adatokból kitűnik, hogy az emberek nagyobb része anyagi kényszerből dolgozik. A vezetői kategória ismét színesíti a képet, hiszen az egyedülálló vezető nők 100%-a, míg a házasságban élő vezető férfiak 72%-a nyilatkozott úgy, hogy nem anyagi kényszerből dolgozik. A beosztotti kategóriákban szinte *két-harmad az anyagi kényszerből* dolgozók aránya. Érdekes, hogy a férfiak, ha néhány százalékkal is, de magasabb arányban dolgoznak anyagi kényszerből. Az egyedülálló beosztott vezető férfiak azok, akik kiugróan magas értékekkel vitték fel az átlagot. Ezen közben az egyedülálló vezető nők egyike sem az anyagi kényszer miatt dolgozik.

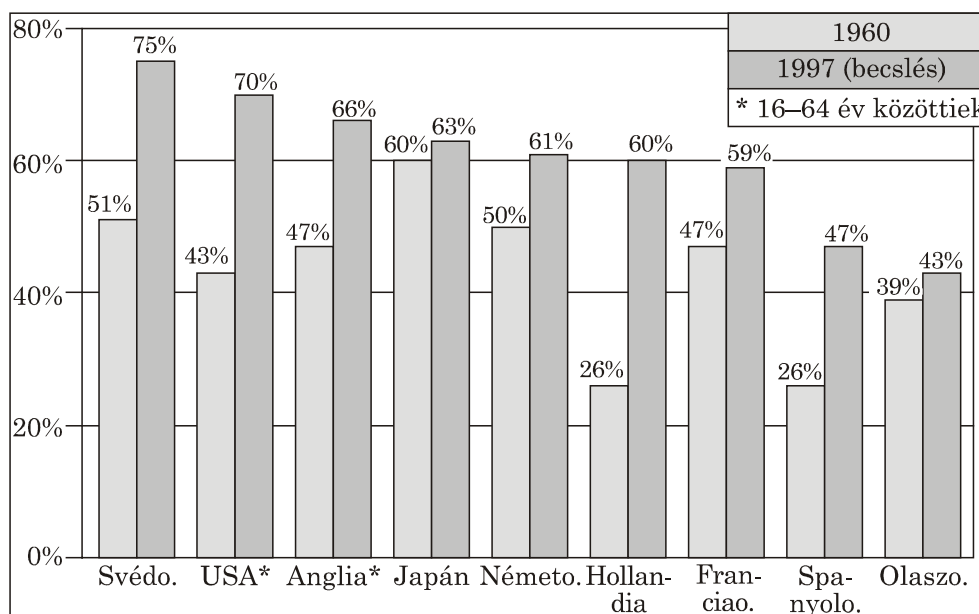
Ha a munka megelégedettségre vonatkozó válaszokat összevetjük az előbbiekkkel, akkor a teljes mintákra vonatkozóan, közös halmazként azt kapjuk, hogy a nők 57%-a, a férfiak 56%-a dolgozik anyagi kényszerből és elégedetlenül is a munkájával. Ez szinte azonos eredmény, rossz eredmény a bér munka világát illetően, és nem csak a nőkre, hanem a férfiakra vonatkozóan is.

A nők helyzete azonban nehezebb, hiszen a bér munka világában több tényező miatt is (szülés, munkaközpontúság, versenyzés, alku képesség stb.) hátrányból indulnak és küzdenek. És az ebbe a helyzetbe való ösztökélésüket (kényszerítésüket) az egyenjogúság megvalósításaként tüntetik fel nagyon sokan. Holott erről szó sincs, *kizárólag racionális gazdasági érdek működik, a szép jelszavak csupán a manipuláció eszközei.*

⁵ Woman and Work. The Economist, 1998. július 18.

Nők – bér munka – család

A női foglalkoztatottak, bér munkában résztvevők száma az elmúlt évtizedekben a fejlett világban jelentősen megnövekedett. Az 1. ábra kilenc fejlett országban 1960-1997 közötti változásról mutat képet.



1. ábra
Dolgozó nők a 15 és 64 év közöttiek százalékában⁷

Az adatok alapján akár örülhetnénk is, hiszen azt mondhatnánk, a női egyenjogúság egyre inkább megvalósul. De mint már az előzőekben láttuk korántsem erről van szó. A bér munka világába bekapcsolódó nőknek a munka nehézségein túl szembe kell kerülniük azzal is, hogy a munkáltatók nem „díjazák” az anyaságot, a családot. Több végzett hallgatómmal fordult elő, az a rendkívül megalázó helyzet, hogy a vágyott, elnyert állás elfoglalása előtt, a munkaadó titkos szerződés keretében akarta aláírtni velük, hogy 5 évig nem fognak szülni, ha mégis, akkor elvesztik állásukat.

Előbb vagy utóbb fel kell ismerniük, hogy olyan társadalomban dolgoznak, ahol az anyaság rendkívüli gazdasági szankciókat is jelent. Az állás elvesztésének lehetősége, a szülés miatt kieső kereset és még sorolhatnám.

Több kutatás is kimutatta, hogy a fejlett országokban a nők keresete mintegy 20%-kal kevesebb a férfiakénál. „A férfiak és nők közötti keresetkülönbség egyre nagyobb része ma már a szüléssel és gyermekneveléssel magyarázható.”⁸

⁷ Woman and Work. The Economist, 1998. július 18.

A huszonéves, karrierjüket kezdő nők szinte mindegyike szembekerül a kényszerű választással, gyerek, család vagy karrier. A biológiai, társadalmi értékek megerősökölését látjuk. A szülni fiatalon kell, a karrier csak ezután következik, gyakorlata mára teljesen megfordult. BERT RÜROP⁹ németországi kutatásai azt mutatták, hogy a fiatal nők úgy érzik nem lehet egyszerre gyermeket vállalni és karriert építeni. A megélhetési költségek, a karrier nyomása arra kényszerítik őket, hogy tegyék félre gyermek utáni vágyaikat. Az először szülő nők átlag életkora már elérte a 30 évet. A kutató, oktató nők felének nincs gyermeke.

„Van egy titok, egy fájdalmas, jól őrzött titok: az Egyesült Államokban a sikeres karriert befutott összes nő harmadának felének az élete derekán nincs gyermeke. Ezeknek a 41-55 éves korosztályhoz tartozó nőknek (vállalatvezetők, orvosok, jogászok, egyetemi oktatók stb.) a 33%-a gyermektelen, s ez a szám a nagyvállalatok Amerikájában 42%-ra emelkedik. Ezek a nők nem választották a gyermektelenül maradáást. Valójában nagy többségük vágyódik arra, hogy anya lehessen.”¹⁰

A kérdőíves vizsgálatom azt mutatta, hogy a megkérdezettek 46%-a(!) egyedülálló és 49%-a (!!) gyermektelen.

A 2001-es magyar népszámlálás adatai szerint a felnőtt nők felét a hajadonok, özvegyek vagy elváltak tették ki. Jogi értelemben a nők fele társtalanul él. Ezek az adatok egyszerűen borzasztóak, ordítóak!

A termékenység adatok, a riasztó demográfiai helyzet mind hazánkban, mind tőlünk nyugatabbra nemhogy javulni, hanem zuhanni fog. A XXI. századot többen a „nők évszázadaként” emlegetik, merthogy az elvégzendő munkák egyre inkább olyanok lesznek, melyekhez a női képességek jobban illenek (fizikai munka visszaszorul, szolgáltatások, stb. nőnek)

A felsőfokú képzésben egyre nagyobb a lányok aránya. A jogi, közgazdasági, bölcsész, orvos karokon már sokkal többen vannak a lányok mint a fiúk. Ez azon az önmagában pozitív tény mellett, hogy egyre több a diplomás nő, azonban azt is előrevetíti, hogy egyre többen kerülnek a család és a bérmunka - karrier kérdés kényszerítő csapdájába. Lévéen a diplomás nőknek jobb karrieresélye, ez furcsa módon tovább ronthatja a termékenység, a demográfiai mutatókat. Meg kell említenem azt a tapasztalati tény, hogy végzett lány hallgatónk sokaságánál nem is a gyermekvállalás, hanem már a párválasztás, találás is összeütkezésbe kerül a karrierrel. Sajnos azoknak a lányoknak, akik főiskolai, egyetemi éveik alatt nem sikerül párt találniuk, nagyon nehéz a következő években. A munkaidő hosszúsága, a munkaterhelés, a kevés szabadidő, az ismerkedési lehetőségek szűkös volta, sőt a „szingli” életforma gonosz reklámozása is, nemcsak a gyermektelenség, hanem az egyedüllét irányába viszi az ifjú nőket. A mintánkban is ugye, 46% volt az egyedülálló aránya. Azok a szerencsések, akik párt

⁸ Sylvia Ann Hewlett: Executive Woman and Myth of Having It All. Harvard Business Review. 2002. április.

⁹ In: Kinder, gentler. The Economist, 2003. december 6.

¹⁰ Sylvia Ann Hewlett: Executive Woman and Myth of Having It All. Harvard Business Review. 2002. április.

találnak és szembekerülnek a gyermek – bér munka konfliktussal, nemcsak a gyermekvállalást sújtó gazdasági hátrányokkal, hanem a nagyobb felelősségen túl, egyszerűen nagyobb munkaterheléssel is számolhatnak.

Arra a kérdésre, hogy „A karrierépítés terhet jelent-e a család életében?“, láthatóan jelentős különbség van a nők és a férfiak között.

Terhet jelent-e a karrierépítés a család életében?

Nők	Házás		Egyedülálló		
	1 gyerek	2 gyerek	1 gyerek	2 gyerek	3 gyerek
Igen	20%	59%	50%	100%	100%
Nem	80%	41%	50%	0%	0%

Férfiak	Házás			Egyedülálló gyerekkel
	1 gyerek	2 gyerek	3 gyerek	
Igen	0%	33%	50%	100%
Nem	100%	67%	50%	0%

A házás, gyermekes férfiak közül csupán a 3 gyermekesek jutnak el odáig, hogy 50%-uk válaszol igennel a feltett kérdésre, míg a nők 2 gyerek esetén már 59%-ban nyilatkoznak ugyanígy. A gyerekek száma, látható az eredményekből, a legnagyobb befolyásoló tényező, majd pedig hogy valaki egyedül, vagy házasságban él.

Az egyedülálló egygyermekesnél már 50-50%-os az igen-nem arány, de több gyerek esetén már 100%-uknak terhet jelent a munka, a karrierépítés. A min-tában az egyedül gyermekét nevelő férfiak száma elenyészően kicsi volt, így kategóriákat sem képezhettem.

Látható, hogy a karrierépítés a 2 vagy több gyermekes nők családi életére negatív hatást gyakorol. A negatív hatás sok mindenben jelentkezhet, a házasságnál nyilvánvalóan a házastársi, gyermeknevelési problémákban tör felszínre. Feltételezhetően a magas válási statisztikákban ez is szerepet játszik.

Az egyedülálló gyermekesek esetében egyértelmű, hogy társ nélkül anyagilag fizikailag és érzelmileg is nehezebb mind nőnek, mind férfinak egyensúlyt keresnie, találnia a munka és magánélete között.

A házás férfiak válaszai ismét utalnak arra, hogy a nők a családi terhekből többet vállalnak, vagyis a férfiak „szabadabban” fordulhatnak a munka világa felé. De itt is világosan látható, hogy a gyerekek számának növekedése erőteljes hatást gyakorol a karrierépítés és család viszonyra. Sarkítva fogalmazva a gyerekek és a „karrier” ellentétben állnak egymással. A kényszermunka nemcsak bérabszolgásgba kényszeríti az embereket, hanem megfosztja őket, megfosztaná őket az anyaság, apaság csodálatos élményétől is.

„Ha meglehetné, otthon maradna-e a családdal?”

Vizsgálatomban a *nők* 47%-a válaszolt *igennel*, 53%-a *nemmel*. A *férfiak* esetében ugyanez 36%-ot és 64%-ot mutatott. A 47% elég magas arány, míg az ezt felülmúló 53% a karrier, a velejáró anyagi önállóság fontosságát jelzi. Az ún. munkaközpontú férfiak esetében, az inkább otthon maradást preferáló 36% a meglepő. Több mint egyharmad választaná a munka világa helyett az otthonmaradást. A kép árnyaltabb és sokatmondóbb lesz, ha a már használt kategóriák szerint nézzük a válaszokat.

	Házasságban		Egyedülálló	
	Vezető	Beosztott	Vezető	Beosztott
Nők				
Igen	27%	82%	33%	32%
Nem	73%	18%	67%	68%

A *házasságban* élő nők esetében nem túlzás, óriási a különbség a vezetőik és beosztottak között. A *beosztottak* 82%-os aránya, (ők vannak többen a bér munka világában) kiugróan magas, azt mutatja, hogy legtöbben ha tehetnék „csak” családszereplő lennének. Ez sem arra utal, hogy fő céljuk lenne a bér munka világában részt venni és egyenjogúságuk fokmérőjének a foglalkoztatást tekintenek.

A vezető beosztásban lévők azonban többségükben (73%!) megtartanák pozíciójukat és építenék tovább karrierjüket. Ez ismét utal a vezetői poszt előnyeire, mind vélhetőleg a munkatartalmat, mind a nagyobb szabadságfokot és sikerélményeket illetően. De 27%-uk még a vezetői beosztást is otthagyná a család kedvéért és ez sem kis szám.

Az egyedülállók esetében szinte semmi különbség nincs a beosztás szerint, mind a vezetőik, mind a beosztottak kb. 1/3-a maradna inkább otthon. Vajon miért, kivel. Lehet, hogy ennyire idegen számukra a bér munka világa? Emlékeztetőül, 67, ill. 72%-uk nyilatkozott úgy, hogy elégedetlen a munkájával, a beosztottak 64%-a anyagi kényszer miatt dolgozik.

	Házasságban		Egyedülálló	
	Vezető	Beosztott	Vezető	Beosztott
Férfiak				
Igen	23%	55%	0%	20%
Nem	77%	45%	100%	80%

Már a teljes mintánál érdekes volt az otthonmaradást választó férfiak aránya. Itt kiugrik a házasságban, *beosztotti kategória*. 55%-uk (!) maradna inkább otthon. Ez sokat mond a magyar férfiak munkaközpontúságát illetően. Ez már nem olyan erős, ha házasságban élnek. Még a *vezető beosztású* férfiak 23%-a is otthon maradna. Ezek az adatok nemcsak a bér munka világáról adnak képet,

hanem a férfiak családorientációjáról is. Ezek szerint sok férfi vállalna szívesen nagyobb részt a családi feladatokból, munkából, a sztereotípiákkal ellentétben.

Az egyedülállók, amint várható volt, nem akarnának otthon maradni, a vezetők egyike sem, a beosztottaknak is csak ötöde. Vélhetőleg itt is arról van szó, hogy ha megtehetnék inkább nem dolgoznának. Ez a réteg volt, akiknek 80%-a nyilatkozott úgy, hogy nem elégedett a munkájával és anyagi kényszerből dolgozik.

A nálunk sokkal gazdagabb USA-ban, ahol többen megtehetik, figyeltek fel¹¹ arra, hogy egyre több magasan kvalifikált, sikeres nő hagyja el a munkaerőpiacot. Nem a beosztottak, a magas végzettségű, tartalmas munkát, vezetői pozíciókat is felmutató nők! A Stanford University 1981-ben végzett női hallgatóinak 57%-a kilépett a munkaerőpiacról, a Harvard Business School női végzőseinek csak 38%-a helyezkedett el teljes munkaidős állásban, az MBA végzettségű férfér nők egyharmada nem dolgozik teljes állásban, míg ugyanez az arány a férfiaknál 20-ból egy. Híres eset BRENDA BARNESÉ, aki a PepsiCo vezérigazgatói beosztását adta fel azért, hogy több időt töltsön 3 gyermekével vagy KAREN HUGHESÉ, aki rendkívül befolyásos, BUSH elnök melletti állásáról mondott le, hogy haza tudjon menni Texasba, tinédzser fiával foglalkozni. Az amerikai magasan kvalifikált gyermekes anyák 43%-a hagyta el önként a bér munka világát főképp a család miatt. Természetesen az USA-ban is kivételezett helyzetűnek számít már az a nő, aki megteheti, hogy nem dolgozik. Többségüknél a férj jövedelme elég nagy volt ahhoz, hogy nélkülözzék a feleség fizetését, még ha nem is ugyanolyan színvonalon éltek tovább.

A karrierjük érdekében pályán maradó magasan kvalifikált amerikai nők nagy hányada viszont a családot kénytelen feladni.

Magyarországon, mint a kérdőív mutatta, a vágy létezik a családos nőkben. A vágy, hogy otthon maradjanak. Ugyanakkor nagyon kevesen vannak, akik saját akarataukból ezt meg is tehetik. A mai magyar ifjú generációnak, ha otthon is maradnak a babával, a nem várt „egyhangúsággal”, a „csak otthon van” érzésével, a már gyes betegségnak nevezett jelenséggel kell birkóznuk.

„Azok a nők, akik most lépnek szülőképes korba, úgy nőttek fel, hogy anyjuk dolgozott, őket a bölcsőde és a napközi nevelte. Nem láttak maguk előtt mintát. Hiába van bennük vágy arra, hogy otthon maradjanak, amikor megszületik a baba, egész nap a lakás – bolt – játszótér háromszögébe vannak zárva és inni vagy drogozni kezdenek, mert nem bírják a kötöttséget elviselni... A társadalom pedig semmiféle segítséget nem ad ehhez, a média nem mutat mintát.”¹²

A boldog első évek, és milyen boldogok tudnak lenni, így sokak számára vergődéssé válnak. A karriert megszakítani, „csak” otthon maradni, nemcsak az anyagi kényszer, hanem a társadalmi szemlélet miatt is nehéz ma Magyarországon. „Aki nem dolgozik, ne is egyék!” durva jelszava, az anyák „háztartásbéli”, „eltartott” skatulyákba gyömöszölése megtette a hatását.

Mindeközben azt várjuk el az anyáktól, hogy elkötelezett, szerető szülőkké váljanak. Amikor a szülő időt, pénzt, energiát, szeretetet ad gyermekének és

¹¹ Sylvia Ann Hewlett and Carolyn Buch Luce: Off-Ramps and On-Ramps. Harvard Business Review 2005. március.

¹² Lux Elvira: A szex valutája. Magyar Nemzet, 2003. szeptember 19.

segíti, hogy a társadalom hasznos tagja legyen, akkor ennek eredménye, nemcsak szülői örömet, elégedettséget jelent. Tevékenységével a társadalmat olyan produktív emberek áldásában részesíti, akik dolgoznak, a GDP-t növelik, adót fizetnek. Érdekeltek vagyunk abban, hogy a szülők képesek legyenek gyermekeik nevelésében sikert elérni. Elismerni értéként, fontos értéként a jó szülői munkát. Ezzel szemben mit tapasztalunk. Elégedetlenül, kényszerből dolgozó nők, férfiak sokasága, akiknek alig jut ideje egymásra és gyermekeikre. Ez lenne az egyenjogúság? A növekvő női foglalkoztatás párosul a katasztrofális demográfiai helyzettel, a válások, az egyedülállók számának ugrásszerű növekedésével, a nők elkerülhetetlenül nehéz, feszültségekkel teli helyzetbe kényszerítésével. És akkor a gyerekek helyzetével még nem is foglalkoztam.

Természetesen egy okra nem vezethető vissza minden, de kétségtelen, hogy a kényszer bér munkának jelentős a hozzájárulása a nők megalázásához, a családok tönkremeneteléhez, a katasztrofális demográfiai helyzethez, nemcsak nálunk, de a világ más részein is. Miközben tehetséges nők sokaságának a tudása, képességei, munkája veszik el a társadalom vagy a család számára.

A politikai-gazdasági környezet

Demokrácia, piacgazdaság. Két szó, amely úgyszólván megkérdőjelezhetetlenül jelenti az EU, a fejlett világ fundamentumait, két varázsszó, amikről azt hisszük a fejlődés kulcsai. Ha azonban az emberi élet szempontjából nézzük a mai politikai – gazdasági rendszert fel kellene már ismerni, ki kellene mondani, hogy jelen formájában *életképtelen!* A demográfiai mutatók az EU országokban soha nem tapasztalt zuhanást mutattak az elmúlt 20 évben. A termékenységi ráta pl. Olasz- és Spanyolországban 2000-ben éppen meghaladta az 1,2-et¹³, Magyarország 2004-es adata 1,28¹⁴. Mi lesz, kik lesznek itt 20-50 év múlva? Mitől változnának meg ezek az aggasztó trendek?

A demokrácia rossz, de még nincs jobb nála – mondta W. Churchill. De vajon ez a mai politikai rendszer valóban demokrácia? Ahol négyévenként egyszer választanak az emberek, a legtöbb országban 2 vagy netán 3-4 jelölt között, ahol a politikusok időhorizontja négy évre terjed, ahol egy család egy évtizeden belül két amerikai elnököt is adott, ahol a manipuláció soha nem látott mértéket öltött? Úgy vélem, ez nem a valódi demokrácia, csupán annak hívják. A jelen rendszer, a rövidtávú politizálás nem a családnak, nem az életnek kedvez.

A piacgazdaság javarészt a bérrabszolgaságra épül, a minél több bérrabszolgára és a profit a mozgatórugója.

Számos hibája mellett azonban az is kétségtelen, hogy az elmúlt évtizedekben e rendszerben az életkörülmények, a komfort tényezők, soha nem látott mértékben emelkedtek. Az Egyesült Államokban végzett kutatás azt mutatta,

¹³ OECD, Eurostat.

¹⁴ KSH.

hogy „25 év alatt az egy főre jutó reáljövedelem 62%-kal (!)nőtt, miközben a magukat boldognak érzők aránya alig (!) változott.”¹⁵

A boldogságnak nem a jövedelem a legfőbb alapja, fontosabb *a család és a munka*. A család ami szeretelmet, szeretetet, biztonságot, elismerést, gondoskodást nyújt. Az örömmel végzett munka, egyrészt a belőle származó stimuláció, másrészt a munka öröme és a vele járó önbizalom révén.

Ahogy ez az írás is mutatja, nagyon nincs rendben a család és az alkotó munka helyzete. A jelen politikai – gazdasági rendszer „*a kihálás útján*” halad.

Változtatni kell a demokrácia, a piacgazdaság mai gyakorlatán, változtatni kell a szemléleten és az értékrenden. Ezen változtatások gazdasági alapjait megadhatja a technikai fejlődés, a termelékenység ugrásszerű növekedésének eredményei.

A mai rendszeren belül a kormányok többsége igyekszik családtámogatási politikát folytatni, és ez jó. Ráfordításaik különbözőek, (pl. svéd–magyar) de közös vonásuk, hogy szociális kiadásként jelennek meg. Holott a szülés, az anyaság nem szociális tevékenység, hanem értékképzés.

„Emberi erőforrás a legfontosabb gazdasági tényező”, „legfőbb érték az „ember”, halljuk ezerszer, de akkor miért nem kezelik ennek megfelelően az érték-képzés fő letéteményeseit. Ha a nők megértik, milyen értéket képvisel szülői mivoltuk a társadalom számára, talán elérik majd, hogy ne sújtsák gazdasági szankciók az anyaságot, és ne alamizsnaként kapják a szociális juttatásokat. Az anyaságot nemcsak humánus, hanem gazdasági alapokon is el kell ismerni értékteremtő tevékenységként és ekként kezelni.

Addig is makroszinten maradnak a mai rendszeren belüli hasznos próbálkozások, meglévő módszerek, amelyek segítenek, enyhítenek a helyzeten, de áttörést nem hoztak, hoznak. A gyés, gyed, a részmunka, a távmunka stb. kiterjesztése, kormányzati támogatása elengedhetetlen minden fejlett ország számára. De ezek az intézkedések önmagukban kevesek, gyökeres változásokra lenne szükség. A helyzet magáért „ordít”, de vajon mi kell még, hogy a politikai elit és maga a társadalom kimozduljon, önző individualista és rövidlátó gondolkodás- és cselekvésmódjából. Vagy inkább: éljen a ma, még ha el is fogy a jövő?

Írásom a nők, a család és az örömteli munka mellett szól. Így szól *az ellen, hogy a munka szót összemossák annak a bér munkának* a fogalmával, amit az emberek többsége, sajnos, kényszerből és elégedetlenül végez. *Az egyenjogúság eszméjének mentén a nők sokaságát irányítják a bérrabszolgaság irányába*, ahelyett, hogy a választás szabadságának lehetőségét próbálnák megtalálni és megmutatni. De nem ez a rövid távú gazdasági racionalitás. Ugyanakkor hosszú távon alapvető érdekeink lenne az anyaság elismerése, olyan egyensúlyi helyzet keresése, ahol a munka és a család nem egymás rovására, hanem előnyére tud válni.

A nők a választás szabadságát akarják, de nem egy bér munka által uralt, gyermektelen életet!

¹⁵ Scitovszky Tibor: Az örömtelen gazdaság. KJK, Bp. 1980.

Felhasznált irodalom

- BOYATZIS R., MCKEE A., GOLEMAN D.: Reawakening Your Passion for Work, Harvard Business Review, 2002. április.
- CUNNINGHAM C.R. and MURRAY S.SHELLEY: Two Executives One Carrier, Business Review, 2005. február.
- HEWLETT A. S.: Vezető állású nők és a minden elérésének mítosza, Harvard Business Manager, 2003. március-április.
- HEWLETT A. S., LUCE B. C.: Off-Ramps and On-Ramps. Keeping Talented Women on the Road to Success, Harvard Business Review, 2005. március.
- Kinder, gentler: Efforts to raise birth rate may not succeed. The Economist, 2003. december 6.
- KOMISAR R.: Goodby Carreer, Hello Success' Harvard Business Review, 2000. március-április.
- LUX ELVIRA: A szex valutája, Magyar Nemzet, 2003. szeptember 19.
- Munka és család. Karriermamák. Talentum, 2002. 47. szám.
- Nők a felső vezetésben. Külső pályán. Dosszié, 1999. 9. szám.
- Sexual equality, The Economist, 2000. május 28.
- SCITOVSZKY TIBOR: Az örömtelen gazdaság. KJK, Budapest, 1990.
- TERNOVSZKY FERENC: Munka, nők (férfiak), család I-II. Munkaügyi Szemle, 2005. 9., 10. szám.
- VARGA GABRIELLA: Globalizáció, a foglalkoztatáspolitikai és a változásmenedzsment kapcsolata. Szakdolgozat. BGF-KKFK, 2004.
- What's Holding Women Back? Harvard Business Review, 2003. július.
- Women and work. For better, for worse. The Economist, 1998. július 18.
- Women. Be a man. The Economist, 2003. június 28.
- Women and work. Sex changes. The Economist, 2005. június 4.