

A MUNKA ÉS MAGÁNÉLET ÖSSZEHANGOLÁSÁNAK „HAGYOMÁNYOS” MÓDJA

BIRÓ Emese

Ph.D-hallgató, Budapesti Corvinus Egyetem
H-1093 Budapest, Közraktár u. 4–6.; e-mail: biroemese@yahoo.com

Plantenga, J.–Remery, Ch.: *Reconciliation of Work and Private Life. A Comparative Review of Thirty European Countries*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2005.

A címben megnevezett tanulmány nemzetközi összehasonlításban vizsgálja a munka és a magánélet összehangolását támogató intézményes eszközöket: a gyermekgondozást segítő szolgáltatásokat, szülői szabadság-lehetőségeket, rugalmas munkaidő-megállapodásokat és gyermeknevelést támogató anyagi juttatásokat, elemezve a munkaadók szerepvállalását a fenti területeken. Alapjául 30 országelemző tanulmány szolgált, amelyeket a *Társadalmi nemek, foglalkoztatás, és társadalmi kirekesztettség kérdéseivel foglalkozó európai uniós szakértői csoport* tagjai készítettek. Az Európai Unió tagállamai mellett Norvégia, Izland és Lichtenstein szerepel az elemzettek között.¹

Mint az a tanulmány bevezető fejezetéből kiderül, a szerzők azon európai uniós társadalom- és szociálpolitikai célt tartják szem előtt a kérdéskör strukturálásában, hogy az előregedő európai társadalomban a gazdasági növekedéséhez és a nyugdíjrendszerek fenntarthatóságához egyaránt növelni kell a nők munkaerőpiaci részvételét és a fertilitási rátáját. A nőket egy időben motiválni szeretnék mind a munkavállalásra, mind pedig a gyermekszülésre, az itt vázolt elképzelés szerint azzal, hogy intézményesen segítik őket a munka és a magánélet összehangolásában, illetve csökkentik a nemek közti egyenlőtlenségeket a foglalkoztatás területén.

Az első fejezet rámutat arra a gender-kutatók által sokat hangoztatott tényre, mely szerint a nők munkaerőpiaci részvételét jelentősen befolyásolja, hogy rendelkeznek-e vagy sem kisgyermekkel. Egyszerűbb mutatót használ (nem veszi figyelembe a gyermekek számát, illetve életkorát a feltüntetett intervallumon belül), a 0–6 éves korú gyermek(ek) jelenlétének hatását vizsgálja a munkavállalásra. Kiemeli, hogy a vizsgált országok között Csehországban, Magyarországon és Szlovákiában érvényesül a gyermekek családi jelenlétének legnagyobb negatív hatása a nők foglalkoztatási rátájára. A kisgyermek megléte csökkenti a nők foglalkoztatottságát, a férfiakét viszont növeli, két ország, Portugália és Szlovénia kivételével, ahol mindkét nemét növeli.

A második fejezet elemzi az intézményes gyermekgondozási szolgáltatások országonként eltérő rendszereit, amelyek igénybevételével a szülők időt szabadíthatnak fel

¹ A magyarországi helyzetet elemző tanulmányt Nagy Beáta készítette.

a kereső tevékenység javára. Foglalkoztatáspolitikai szinten a (gyermek)gondozási kötelezettségeket a (teljes) foglalkoztatás legfőbb akadályának tekintik. A 2002-es barcelonai EU csúcstalálkozón az Európai Tanács a tagországok számára célként fogalmazta meg, hogy a 0–3 éves korú gyermekek 33%-nak, az ennél idősebb nem iskoláskorú gyermekek 90%-nak ellátást biztosítsanak a gyermekgondozási intézményekben. A vizsgált országokra jellemző helyzetet összehasonlítva főként a három év alatti gyermekek intézményes ellátásában, a bölcsődei férőhelyek számában és minőségében vannak igen jelentős különbségek. Ezek szorosan összefüggnek azzal, hogy az adott államokban milyen kulturális normák a dominánsak az anyaság, a kisgyermekgondozás meghatározásában. Hatásukra a közvélemény helytelenítheti vagy megerősítheti a szülői döntéseket a kisgyermek bölcsődei vagy akár óvodai elhelyezéséről. A tanulmány vizsgálja a férőhelyek számát, a szolgáltatások flexibilitását, anyagi hozzáférhetőségét. Utal arra, hogy az ezek iránti igény általában nagyobb a lehetőségeknél.

A harmadik fejezet a vizsgált országokban létező gyermekgondozási szabadság-konstrukciókat hasonlítja össze, amelyekre alapvetően szintén a család és magánélet összeegyeztetésének eszközeiként tekint. Ugyanakkor felhívja a figyelmet arra a kockázatra, hogy ezek a definíció szerint a munkaerőpiactól való távollétet jelentő lehetőségek megerősíthetik a munkával és gondozással kapcsolatos tradicionális opciókat. A túl hosszú és gyakran rugalmatlan időzítésű szülői szabadság-periódusok a nők munkaerőpiaci részvételének csökkenését eredményezhetik, és negatívan hathatnak a nők jövőbeli karrierére, jövedelmére. Az országokénti összehasonlításban a szülői szabadság szabályozásának leírásai mellett az effektív szülői szabadság mutatóját használja a tanulmány, amelyhez az igénybe vehető szülői szabadság időtartamát ennek fizetési szintjével súlyozták, feltételezve, hogy a szülői szabadság igénybevétele növekedni fog a fizetési szint növekedésével. A fejezet a gender mainstreaming elvét érvényesítve elemzi az apák részvételének lehetőségeit, a férfiak és nők esélyegyenlőségének szintjét a szülői szabadság igénybevételeben, a szülői szabadságról visszatérők munkaerőpiaci esélyeit. A kisgyermekgondozást támogató intézkedések, pl. gyermekgondozási szabadság szülői és nem kizárólag anyai jogként való definiálása egy kiinduló lépés a nemek egyenlőbb részvételének ösztönzésére a gyermekgondozásban. A különböző országokban érvényben levő gyermekgondozási szabadságra vonatkozó szabályozásokat összehasonlítva az állapítható meg, hogy a legtöbb országban ezt családi és nem individuális jogként határozzák meg, ami azt jelenti, hogy a szülők eldönthetik, hogy a családtagok közül ki él vele. Ilyen esetekben szinte kizárólag a nők veszik igénybe. Az apák nagyobb részvételét motiválja az a bizonyos mértékig hatékony, de csak néhány országban létező alternatíva, amely a szülői szabadság egy részét át nem hárítható módon apai szabadságként határozzák meg.² Szomorú, a tanulmány által is több helyen említett tény, hogy ez a rendelkezésre álló lehetőség sem bizonyult elégségesnek annak megváltoztatásához, hogy a nők vállalják a szinte kizárólagos szerepet a gyermekgondozásban. A családon belüli munkamegosztás tradicionális felfogása mellett, amelynek értelmében a gyermekgondozás női

2 Pl. Svédországban 10 nap a gyermek 3 hónapos koráig, illetve 90 nap az összesen igénybe vehető gyermekgondozási szabadságból (ami 480 nap), Szlovéniában 90 nap, Magyarországon 5 nap fizetett szabadság, amelyet a gyermek születését követő két hónapban lehet igényelni

feladat, egy másik lehetséges magyarázó tényező, hogy a női és férfi keresetek közötti különbségek mellett a többet kereső (esetek többségében férfi) családtag számára a fizetett munkánál alacsonyabb szinten jövedelmező szülői szabadság költségei nagyobbak, mint a gyengébben kereső nő számára.

A negyedik fejezet a flexibilis munkaidő-megállapodásokat vizsgálja: részmunkaidő, távmunka, rugalmas munkaidő, megosztott munka, személyi munkaidő-számlák, (a tanévhez alkalmazkodó) időszakos munka. Ezek közül a részmunkaidő a legelterjedtebb, Hollandia vezet, a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya 35,7 %-a az összes foglalkoztatottnak. A 2004-ben csatlakozott országokban és a dél-európai országokban ez az arány 10 % alatt van. A legtöbb európai országban a flexibilis munkaidő-megállapodásokat a cégek szintjén értelmezik. Csupán a munkaidő rugalmasság tétele nem mindig elégséges megoldás a munka és a magánélet összehangolásában, a kiegészítő illetve alternatív megoldást a munkaidő csökkentése jelentheti. Néhány ország, mint Németország, Dánia, Litvánia, Hollandia és Lengyelország, törvényi szinten kötelezi a munkaadókat, hogy a munkavállalók kérésére csökkentsék a munkaidőt, bizonyos feltételek megléte esetén. Néhány más EU tagállamban, mint Ausztria, Csehország, Görögország, Finnország, Portugália, Szlovénia és az Egyesült Királyság, a dolgozó szülők léphetnek fel ilyen igényekkel. A tanulmány részletesen tárgyalja pl. a belga rendszert, amelyben a törvényi szabályozás innovatív munkaidő-megállapodásokat hozott létre, amelyek tartalmazzák az állami részről anyagilag kompenzált karrier-megszakítás lehetőségét, illetve a különböző mértékű munkaidő-csökkentési konstrukciókhoz eltérő időtartamot és feltételeket rendelnek hozzá. A feltételek között a leggyakoribb, hogy az alkalmazott egy meghatározott ideje már a cégnél dolgozzon, tehát nem eleve a részmunkaidős helyek létesítésében gondolkodnak, hanem egy munkaviszony folyamán igényelhető jogosultságban. A távmunka helyzetét vizsgálva a tanulmány megállapítja, hogy általában a nyilvános és a nonprofit szektorban, illetve a kereskedelmi szolgáltatások területén elterjedt, és Luxemburg kivételével gyakoribb a férfiak, mint a nők körében, ellentétben a részmunkaidővel.

Az ötödik fejezet az anyagi juttatásokat tárgyalja röviden és vázlatosan, főként adókedvezményeket és egyes családtámogatási hozzájárulásokat értve ez alatt. A nem adó-visszatérítés jellegű kifizetések esetében az írországi példát emelném ki, ahol az esélyegyenlőségi törekvéseket jelzi a megnevezés változása: a „férjezetlen anyák juttatása” helyett 1997 óta „egyedülálló szülők családi támogatása” kifejezés van érvényben. A fejezet megállapítja, hogy a gyermekneveléssel kapcsolatos adókedvezmények célja leginkább a családok közti jövedelmi egyenlőtlenségek csökkentése és a gyermek-szegénység mérséklése. Gyakran a hagyományos egykeresős modellen alapulnak, sőt, szerepet játszhatnak ennek megerősítésében, csökkentve a másik szülő munkavállalási motivációját. A létező adókedvezmény-rendszerek tehát általában nem tekinthetők a család és a magánélet összeegyeztetését elősegítő eszközöknek. A kevés pozitív kivétel közül az egyik Hollandia esete, ahol a „kombinációs” (a munka és a magánélet összehangolására utaló kifejezés) adó-visszatérítés mindkét szülőnek jár, ha dolgoznak, sőt, a kevesebbet kereső szülő kiegészítő kombinációs adó-visszatérítésben részesül.

A hatodik fejezet a munkáltatók szerepvállalását helyezi a középpontba a munka és családi kötelezettségek összehangolásában, arra keresve a választ, hogy milyen tényezőkkel magyarázhatóak az országok közötti jelentős eltérések e tekintetben. Ezen feje-

zet elemzési módszere és felépítése eltér az előzőekétől, különböző szociológiai és szociálpolitikai kutatások eredményeinek szintetizálására vállalkozva az országelemző tanulmányok összefoglalása, összehasonlítása helyett. Arra a következtetésre jut, hogy a vállalatok szerepvállalását leginkább a rájuk ható intézményes nyomás határozza meg, amelynek tényezőiként az állami részről biztosított szolgáltatások meglétének mértékét, a munka és magánélet összehangolására vonatkozó kulturális ideológiákat és a kollektív megállapodásokat tekinti. A vállalatok leginkább akkor alakítanak ki az összehangolást segítő saját szolgáltatásokat, lehetőségeket, ha az ezt célzó állami szolgáltatások közepes mértékben biztosítottak, illetve általános normává válik, hogy mindenkinek össze kell tudnia egyeztetnie a munkát és a magánéletet. Az állami és a non-profit szektor, illetve a nagyobb vállalatok szerepvállalása kifejezettebb, a nagyobb vizibilitásnak betudható fokozottabb intézményi nyomás miatt. Az állami és a non-profit szférában az üzleti szférához képest mérsékeltebb kereseti lehetőségeket kompenzálják a szolgáltatásokkal, míg a vállalati szférában főként üzleti megfontolások vezérlenek ezek bevezetésében, pl. a hiányzások csökkentése, produktivitás növelése. Minden esetben fontos tényező a munkavállalók elégedettsége, amely által lojálisabbá válnak a céghez és így megtakaríthatóak a képzett munkaerő elvesztése, új munkavállalók rekrutációja nyomán felmerülő költségek.

A hetedik, utolsó fejezet az előző témákkal kapcsolatos rövid következtetések levonására vállalkozik és ajánlásokat fogalmaz meg. Az országokat négy csoportba sorolja: nagyrészt a gyermekgondozási szolgáltatásokra támaszkodókra, leginkább a szülői szabadság-lehetőségekre alapozókra, olyanokra, amelyek mindkét szempontból fejlettek és amelyek mindkét aspektusban fejletlenek. Hangsúlyozza, hogy a szülői szabadság igénybevételére és a gyermekgondozási szolgáltatások egyensúlyára kell törekedni, figyelembe véve a következő szempontokat: egyenlő esélyek biztosítása, a női munkavállalási ráta növelésének célja, a szülői döntés fontossága, a gyermek egészséges fejlődésének elősegítése. A rugalmas munkaidő-feltételekkel kapcsolatban megemlíti ezek alkalmazásának nem szándékolt negatív következményeit is a nem megfelelő szabályozás esetén. A gyermekgondozási szolgáltatások esetében felhívja a figyelmet ezek szükséges jellemzőire: elérhetőség, megfizethetőség, flexibilitás. A gyermek életszakaszaihoz alkalmazkodó integrált gyermekgondozási, oktatási és szabadidőtevékenység-rendszerre tesz ajánlást.

A tanulmány bírálható abból a szempontból, hogy elmulasztja a középpontjában álló fő szociálpolitikai cél - a munka és a magánélet összeegyeztetésének támogatáságabb társadalom- és szociálpolitikai kontextusba való elhelyezését. A „work/life balance” intézményes segítése csupán alterülete az európai uniós (esély)egyenlőségi politikák egyik cselekvési területének, a foglalkoztatás egyenlősítésének. A munkáltatást tekintve az egyenlőtlenségek a férfiak és a nők közötti bérkülönbségekben, a munkanélküliség területén tapasztalható nemek szerinti eltérésekben illetve a foglalkozási szegregációban is megnyilvánulnak, ezekhez pedig megfelelő szociálpolitikák kapcsolódnak.³ Tágítva a kontextust, a nők és a férfiak közti esélyegyenlőséget elősegítő társadalompolitikák egyéb területei a foglalkoztatás problematikája mellett: a nők és férfiak kiegyensúlyozott részvételének elősegítése a döntéshozás, az oktatás, képzés és

3 European Commission (2005): *Equality between Women and Men in the European Union*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

a tudomány területein, illetve a társadalmi kirekesztés felszámolása és szociális védelem megalapozása. Mindezekről együttesen remélhető a gazdasági növekedés és a versenyképesség növelése az Európai Unióban.

Az írásból arra lehet következtetni, hogy az esélyegyenlőségi diskurzus keretein belül fogalmazták meg. A témák mindegyikénél rámutat arra, hogy a munka és a magánélet összeegyeztetését a vizsgált országokban még mindig a nőket érintő problémának tekintik, és ezen „alaptényből” két egyidejű, de korántsem egyenlő súlyú társadalompolitikai irányvonalat határoz meg: elsősorban a nőket segíteni az összehangolásban, ezen kívül lépéseket tenni azért, hogy a férfiak is megkísérelhessék a munka és a magánélet összehangolását, amennyiben szándékukban áll. Itt nyilvánvalóvá válik az az aszimmetria, amelyre a feminista diskurzus gyakran felhívja a figyelmet az esélyegyenlőségi diskurzus „puha” változataival kapcsolatban, ugyancsak arra is, hogy az esélyegyenlőségi diskurzus nem törekszik a férfiuralmi rend felszámolására, hanem ezen belül kíván részeredményeket elérni, némileg könnyítve a nők kettős terhelésén. Nyilvánvaló, hogy az, ha a férfiak nagyobb –sőt, egyenlő- szerepet vállalnának a gyermekgondozásban és a házimunkában, megkönnyítené a nők számára a munka és a magánélet összehangolását, a tanulmányban megfogalmazódó uniós esélyegyenlőségi politika mégis túlságosan óvatosan fogalmaz ezt illetően, opcionálissá téve, mintha kerülné a beavatkozást az egyes országokban sziklaszilárdan álló kulturális normák, ideológiák ügyébe. Ezért a számos innovatív, hasznosítható uniós gyakorlat bemutatása mellett az az érzésünk támad, hogy alig lép túl a work/life balance „hagyományos” perspektíváján.

A tanulmány tudományos relevanciájának tekinthető, hiszen nem elsősorban az uniós társadalompolitikai célkitűzéseket strukturálja – erre más kiadványokban kerül sor⁴ –, hanem a már meglévő társadalompolitikai helyzetet elemzi összehasonlító igénnyel, a munka és a magánélet összeegyeztetésének vonatkozásában. Itt utalnék rá, hogy a tanulmány láthatóan nem kívánja egységes elméleti keretben folytatni a kutatást, érintőlegesen hivatkozik például ideológiai változások szerepére, kulturális normákra, attitűdökre (38. o.), a céges kultúrát befolyásoló társadalmi szerepmoddellre (48. o.), preferenciákra (52. o.), hagyományos egykeresős modellre (67. o.), gazdasági érvelésre (76–77), mint magyarázó tényezőkre. Az elméleti megalapozottság hiánya, inkoherenciája összefüggésben állhat azzal, hogy az írás elsődleges, gyakorlati jellegű célja a különböző országokban működő szociálpolitikák és ezek hatékonyságának összehasonlítása, amelyekhez csupán felhasználja a szociológiai, demográfiai vizsgálatok eredményeit is. Mellette szól, hogy a megjelenített adatok pontosan hivatkozva, átlátható táblázatokba rendezve szerepelnek a függelékben. A legtöbb táblázat az összes vizsgált országra vonatkozóan tartalmazza az adatokat, bár tapasztalható, hogy esetenként nehézségbe ütközött az azon államokra vonatkozó összegyűjtése, amelyek 2005-ben nem tartoztak az Európai Unióba. Dicséretes, hogy a munka és a ma-

4 European Commission (2005): *Equality between Women and Men in the European Union*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

European Commission (2006): *A Roadmap for Equality between Women and Men 2006–2010*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

European Commission (2006): *Report on Equality between Women and Men*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

gánélet összeegyeztetésének eszközeiként tekintett gyermekgondozási szolgáltatások elterjedtsége, költsége, elérhetősége, az ezek iránti attitűdök, a munkáltatók szerepvállalása, stb. országonkénti helyzete, összehasonlítása szintén jól átláthatóan, táblázatokba foglalva olvasható a szövegben szereplő összehasonlításokat, kiemeléseket, következtetéseket kísérvé, ezáltal kiemelkedően informatívva téve az írást. A gyors tájékozódást segíti a tanulmány elején található összefoglalás, amelyet francia és német nyelven is olvashatunk.

A kiadvány újabb pozitívuma, hogy olyan innovatív szociálpolitikai eszközöket mutat be az egyes országok példáin keresztül, amelyek előrelépésként tekinthetők a munka és a magánélet összehangolásának tekintetében. A nemzetközi összehasonlítások során feltárulnak az igen jelentős különbségek, pl. a kisgyermek-gondozási szolgáltatások elterjedtsége és feltételezett társadalmi elfogadottsága terén. A változatossággal való szembesülésen keresztül pedig egyre inkább tudatosul az olvasóban, hogy a gyermekgondozással kapcsolatos sajátos elvárások csakis társadalmi konstrukcióknak lehetnek, amelyeknek megváltoztathatatlansága csupán illúzió, hatalmi érdek vagy más –attól függően, hogy milyen diskurzuson belül gondolkodunk.

A magyar társadalom vonatkozásában kétségtelenül aktuális a tanulmány témaköre, mivel a nemzetközi összehasonlításból is kiderül, amit a társadalmi nemekkel foglalkozó magyar társadalomkutatók is gyakran megfogalmaznak, hogy a munka és a magánélet összeegyeztetésének lehetőségei, az erre irányuló törekvések és az esélyegyenlőség megteremtésére tett erőfeszítések szempontjából nem állunk túl jól, hiszen például a bölcsődei férőhelyek száma messze alulmúlja a társadalmi igényt, a rugalmas munkaidő-megállapodásokkal csak most kezdenek ismerkedni a munkaadók és munkavállalók.

A magyar társadalomban voltak olyan időszakok, pl. az extenzív iparosítás az államszocializmus időszakában, amikor a nők munkaerőpiaci részvételének növelésére volt szükség. Ekkor a hivatalos társadalompolitikai álláspont is a munka mezején való részvétel támogatására helyezte a hangsúlyt, amikor pedig ezt követően a munkaerő csökkentésére volt szükség, a hivatalos diskurzus az anyaság szépségére fókuszált át. A női munkavállalás növekedését ösztönző-kikényszerítő ígéret akkor is a nemek közötti egyenlőség volt, akárcsak a jelen történelmi helyzetben. Jelentős különbség van azonban abban, hogy ezt a felülről elrendelt egyenlősítést a hagyományos családi mintákkal jellemezhető magyar társadalomban élő nők külső kényszerként élték át és nem belső motivációként (Neményi 1994). A magyarországi feminizmus történetét kutatók felhívják a figyelmünket, hogy a 20. század első felében tevékeny feminista mozgalom létezett hazánkban, amely utólag nem kerülhetett be a történelmi ismeretek közé az államszocializmus ideológiai egyeduralomra törekvő, korábbi mozgalmakat elnyomó, átinterpretáló és elhallgató szándéka miatt (Acsády 2005). Mára azonban a magyar társadalomban ismét terjedő és létjogosultságot szerző feminista eszmék hatására gyökeret kezd verni az az alapelképzelés, hogy a nők és férfiak közötti egyenlőség nem valósítható meg a nők kereső munkába való bekapcsolódása nélkül. A hagyományos gondolkodásmód még mindig a legjellemzőbb a kutatások adatai alapján, pl. a családi munkamegosztást illetően, azonban vannak olyan társadalmi csoportok a nők – és kisebb mértékben a férfiak – körében, amelyek szerint ez már nem tekinthető elfogadhatónak. A fizetett munkába való bekapcsolódás számukra az önmegvalósítás és a

társadalmi nemek közti egyenlőség elérésének egyik eszközeként jelenik meg, ugyanakkor nem feltétlenül mondanának le a párkapcsolatokról és a gyermekvállalásról sem.

A konzervatív beállítottságú nők esetében az anyagi szempontok a dominánsak a munkavállalásban. Magyarországon a megkérdezettek többsége (100 fokú skálára átszámított átlagérték: 71) egyetértett azzal a kijelentéssel, hogy „a férj feladata, hogy keresetével biztosítsa a család megélhetését, a feleség feladata, hogy ellássa az otthoni feladatokat”, ugyanakkor még nagyobb volt az egyetértés azzal a kijelentéssel, hogy „Manapság a nők többségének dolgoznia kell, mert csak így biztosítható a család megélhetése” (93-as átlagérték) [Pongrácz 2005]. A munka és a magánélet összeegyeztetésének intézményes segítése mind a hagyományos családi feladatok primátusában gondolkodó, de anyagi okok miatt munkavállalásra „kényszerülő”, mind pedig a nemek közti (esély)egyenlőséghez való jogot alapvető emberi jognak tekintő nők számára megvalósításra, tökéletesítésre váró pozitív lehetőségként fogalmazódik meg az európai uniós szociálpolitikai elképzelésekben.

A tanulmányt feltehetően elsősorban az Európai Unió egyes tagállamaiban tevékenykedő szociálpolitikuskokat, döntéshozókat szólítja meg, bár erre nincs konkrét hivatkozás, csupán abból következtethetünk, hogy az egyes fejezetek összefoglalóiban a következtetésekhez kapcsolódóan figyelmeztetéseket, ajánlásokat is elhelyez. Potenciálisan ajánlott lehet az esélyegyenlőség iránt érdeklődő társadalomkutatóknak, illetve szülőknek, gyermekvállalást tervezőknek, valamint mindenkinek, aki szeretné megismerni azokat az eszközöket, amelyek segítségére lehetnek a munka és a magánélet összehangolásában.

IRODALOM

- Acsády J. (2005): A hazai feminizmus fénykora 4. In Csapó I.–Török M. szerk.: *Feminista Almanach*. Budapest: MINők Egyesülete és Nőtárs Alapítvány, 86.
- Neményi M. (1994): Miért nincs Magyarországon nőmozgalom? In Hadas M. szerk.: *Férfiuralom*. Budapest: Replika Kör, 235–245.
- Pongrácz T. (2005): Nemi szerepek társadalmi megítélése. Egy nemzetközi összehasonlító vizsgálat eredményei In Nagy I.–Pongrácz T.–Tóth I.Gy. szerk.: *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről*. Budapest: Társasági, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium, 73–86.