

Nagy Beáta évtizedek óta kutatja a női vezetők helyzetét, vezetői gyakorlatnak sajátosságait, életének feszültségeit, és a területnek kiemelkedő kutatója. Az értekezésként benyújtott könyv, *Nemek forradalma? A nők vezetővé válásának akadálypályája*, Nagy Beáta eddigi szakmai munkájának tudatosan szelektív összefoglalása, egyben a női vezetők új elméleti megközelítésekben való értelmezése és egy tágabb társadalmi kontextusban való elhelyezése is.

A szerző jártas a nemzetközi szakirodalomban, annak valamennyi lényeges irányzatát ismeri, azokat a dolgozatban bemutatja és mondanivalója kifejtéséhez meggyőző módon használja fel. A női vezetőket kutató közösség legaktívabb tagja, megkerülhetetlen szereplője.

Noha a női vezetőkre vonatkozó empirikus kutatás eredményinek bemutatására csak a hatodik, utolsó fejezetben kerül sor, mégis a könyvnek a központi témája, a vizsgálódás tárgya a női vezető. (A fejezet fontosságára utal annak hossza; a 130-225. oldalig tartó rész a könyv közel felét teszi ki.) A szerző nem azt az utat választja, hogy minden oldalról megvilágítsa a női vezetői szerepeket, hanem a legfontosabb, és sokakat érintő, nagyon is aktuális szempontokat emel ki, taglal és hangsúlyoz. A munka-magánélet konfliktusát, a sikeres női vezető támogató hálóját, és hogy az új technológiák mennyiben segítik vagy akadályozzák a munka-magánélet konfliktusának feloldását.

A szerző a munka célját így határozza meg: "A legfrissebb nemzetközi adatok bemutatása vagy aprólékos statisztikai elemzés helyett sokkal inkább az összefüggésekre szerettem volna fókuszálni, és azt kívántam megmutatni, hogy a női vezetők kérdése nem a női vezetők, de még csak nem is a nők ügye, hanem a társadalmi hatalmi viszonyok fontos fokmérője." (im. 19). Igen, a szerző a bíráló örömeire biztos kézzel vezeti az olvasót az elméleti szakirodalom útvesztőiben, érzékenyen adja vissza a női vezetői lét alapvető dilemmáit, megoldásait, és igen, a bíráló bánatára betartja, hogy kevés statisztikát hív segítségül.

Az egyes fejezetek a szerző bevallása szerint önállóan megjelent tanulmányok, azok kiválasztása és elrendezése értelmezésünk szerint a már említett hatodik fejezetben elvégzett elemzés kontextusát hivatottak kijelölni, illetve a releváns elméleti megközelítéseket bemutatni.

Az írásmű első fejezetében a nemek közötti viszonyok átfogó keretrendszere és annak valósága, a gender rezsím koncepciója kerül bemutatásra és értelmezésre. A koncepció használhatóságát egy magyar-japán összehasonlítás hivatott példázni. A második és a harmadik fejezetben a mezo-szintű kontextust, a szervezeti, munkahelyi környezet bemutatására kerül sor. A szervezeti folyamatok feltárása teszi lehetővé annak értelmezését, hogy a két nem számára különbözik-e a vezetővé válás felé vezető út. Itt kerül bemutatásra az üvegplafon helyett/mellett a „labirintus” metafora, mint a nők vezetővé válást legújabb leíró metafora.

A negyedik fejezetben két ország, Lengyelország és Magyarország összevetésében látjuk, hogy a női vezetővé válás eltérő társadalompolitikai támogatottsága, és a non-profit szervezetek aktivitása és ereje nagyon eltérő eredményre vezet. A lengyel magyar összehasonlítás alapján Magyarországon nehezebb a vezető nők előrejutása. A lengyel társadalomban maguk a szabályozások is ambiciózusabbak, továbbá ezeket a politikai szereplők és a non-profit szervezetek erőteljesebben és

sikerebben támogatták. Ennek eredményként, a két ország összehasonlításában Lengyelországban a nők vezetők közötti aránya erőteljesen megnövekedett, Magyarországon viszont stagnált.

Az ötödik fejezetben a vezetőként dolgozók közötti nemek szerinti különbségek mérésére használt statisztikák kerülnek bemutatásra.

A hatodik fejezet, három, a női vezetők körében készült kvalitatív kutatás eredményeit mutatja be a szerző. Ezekben három jól kiválasztott, közérdeklődésre számot tartó kérdéskört jár körül: a női vezetők körében vizsgálja a ma a nők körében általánosan is jelen lévő munka-magánélet egyensúlyát, majd arra kíváncsi hogy kapnak-e, kitől és milyen támogatást a nők, hogy vezetői feladatukat el tudják látni. Végül a digitális technológia használatában rejlő lehetőségek, és kényszerek közötti navigálás eredményit látjuk abból a perspektívából, hogy a digitális technológia használata milyen mértékben segíti vagy akadályozza az ideális munkavállaló és a gyermekei iránt elkötelezett tökéletes anyaság szerepmegvalósításának összeillesztését.

Az utolsó, hetedik fejezet röviden összefoglalja a kutatási eredményeket, és kijelöli a további kutatási irányokat.

Talán az ötödiket kivéve minden fejezet számos újdonsággal lepi meg az olvasót. Különösen érdekes, kiemelkedő a magyarországi gender rezsim értelmezési kereteinek meghatározása, a non-profit szervezetek szerepének taglalása a nők vezetővé válásának sikerességében, a vezetővé válás szervezeti körülményeinek elemzése, és természetesen a női vezetői szerepkonfliktusok bemutatása.

Nagy Beáta nemzetközi szakirodalmi jártassága minden fejezetben jól nyomon követhető; a harmadik fejezet e tekintetben külön kiemelendő. A szerző a "Nők és férfiak a menedzsmentben – nemzetközi trendek" fejezetben mutatja be a vezető nők karrierje értelmezéséhez használható közelítéseket, illetve azok szempontjait (80ff). Itt kerül kifejtésre, hogy a nemek közötti különbségek megértéséhez tisztázni kell, hogy a hangsúly a nemek hasonlóságán vagy különbségén áll, illetve, hogy igazságossági vagy etikai szempontokkal indokolják a nemek közötti egyensúly szükségességét. Bemutatásra kerül a rendszerelméleti közelítés, illetve a mikro-mezo-makro modell. Az előbbi a rendszer-szervezet-nemek közötti viszony hármását tekinti értelmezési keretnek, az utóbbi viszont részletezi a női vezetők helyzetét meghatározó individuális jellemzőket (szocializáció, motivációk, ambíciók), a szervezeti szabályokat (szervezeti struktúra, kisebbségek helyzete) és a társadalmi körülményeket (társadalmi elvárások, patriarchális viszonyok). Végül itt kerülnek bemutatásra a nyilvánosságban gyakran taglat népszerű "metaforák", az üvegplafon, az üvegfal, a labirintus, az akadálypálya. Kiemelendő, hogy a mára népszerűvé váló "labirintus" metafora (84-85), „jól illusztrálja, hogy egy női vezetőnek a karrier során nem egyetlen akadályt kell „áttörni” és az előrejutás nem lineáris, hanem állandó útvesszőben találhatják magukat, amely számos nem várt fordulattal vagy akár zsákutcából tarkított, mégis van is kiút belőle.” (im. 86) A labirintusban haladó nők előtt álló akadályok az előítéletek, a beosztottak ellenállása, a vezetési stílus megkérdőjelezése, és a munka-magánélet kombinálása szükségességéből fakadó munkavégzési hátrányok kiemelése.

Külön alfejezetet kapott a kulturális tényezők, a társadalomban a nemi szerepekről uralkodó elképzelések hatásának bemutatása (87-89. old.). A disszertációban különben folyamatosan felmerül a nemi sztereotípiák, a nemi szerepekről vallott elképzelések változást akadályozó szerepe. A bemutatott empirikus elemzések e tekintetben ambivalensek. A szerző által végzett fókuszcsoporthoz elemzések arról adnak számot, hogy nagyon erős az előítélet a női vezetőkkel szemben (87. oldal), másrészt az Eurobarométer női vezetői szerepekkel kapcsolatos adatgyűjtése szerint "nem látunk markáns eltérést az EU átlaga és a megkérdezett magyar lakosság véleménye között"(88. old.). A nemzetközi elméleteket és trendeket tárgyaló fejezetben a szerző azt emeli ki, „hogy nemzetközi adatok lassú változásról számolnak be a nők vezetővé válásával kapcsolatban: a vezetés középső

szintjéig dinamikus a nők menedzseri szerepvállalása, a csúcs pozíciókban való bejutás továbbra is mérsékelt.” (89. old.).

Végezetül mit tudunk meg a hatodik fejezetből, amely a női felső vezetőkkel készült interjúkon alapul? Előre jelezzük, hogy az interjúk nem a nők (felső) vezetővé válásának karrierjét, annak akadályait állítja az elemzés középpontjába, hanem a vezetői lét egyes aspektusait.

Mindenek előtt megtudjuk, hogy a vezetők a munka és a magánélet dinamikus egyensúlyában gondolkodnak. Azaz úgy látják, hogy a munka- és magánélet egyensúly rövid távon gyakran sérül, és általában a munka veszi el az időt a magánélettől. Hosszabb időszakot tekintve a vezető nők mégis arról számoltak be, hogy képesek egyfajta egyensúlyt kialakítani. (i.m. 150) Továbbá, hogy a túlmunka a vezetői státusz természetes velejárója, ami meg is jelenik a kiemelkedően magas fizetésekben.

Az egyensúly kialakításában az életút kulcseményei, különösen a gyermekvállalás és a gyermek nevelése komoly kihívást jelent. A legnehezebb időszak a gyermekvállalást követő visszatérés a munkapiacra. Úgy kell az új egyensúlyt kialakítani, hogy a feladatok, a különböző elfoglaltságok száma növekedett a rendelkezésre álló idő viszont nem változott.

Az egyensúly kialakításának legfontosabb eszköze a határhúzás kérdése, a határok „menedzselése”. Ehhez számos „egyéni praktikát” alkalmaztak (163. old.), de fontos ellenőrző szerepe volt a családtagoknak, főképpen a gyerekeknek (159. old.).

Éles szemű megállapítás a női vezetők „önhibáztatása” azért, hogy az egyensúlyt nem sikerül megvalósítaniuk. Nem látják, vagy akarják látni, hogy az alapvetően a „szervezet mohóságá”-ból következik, annak eredménye, hogy az éles versenyben folyamatosan rendelkezésre kell állni, és ennek következménye a szervezet, a munka magánéletbe való „betülemkedése”.

Mielőtt általánosítanánk, ne felejtsük el, hogy egy olyan foglalkozási csoportról van szó, akik nem csak átlag felett elkötelezettek, és szeretik munkájukat, de egyben autonóman aktorként képesek szabályokat hozni, akár maguk védelmében is. Mégis érdekes eredmény, hogy a női munkavállalók és a női vezetők munka-magánélet konfliktusa mennyire általános. Hajlíthatunk arra, hogy a női vezető számára élesebb a konfliktus, hiszen a szervezet folyamatos versenyben levése miatt folyamatosan cselekvésre kész állapotban kell maradni, azaz a munka-magánélet körükben feszültebb. Ugyanakkor ne felejtsük el, hogy a vezetők egyben szabályalkotók, így autonómbb módon dönthetnek időfelhasználásukról, munkabeli menetrendjükről, aminek következtében a munka és a magánélet konfliktusa kevésbé feszült.

A vezető nőket támogató kapcsolat rendszerben a partnerek és a családtagok támogatása nemzetközi összehasonlításban is kiemelkedő, unikális. (184. old.). A támogatás formája leginkább érzelmi jellegű. Hazai sajátosság, azaz nemzetközi összehasonlításban is egyedi az, hogy a nagyszülők, főképpen a nagymamák aktívan részt vesznek a kisgyermek gondozásában.

Változtat-e a női vezetők munka – magánélet egyensúlyán a digitális technológia elterjedése? Az internet és a mobiltelefon elterjedése időben és térben egyaránt jelentős változást hozott, többek között jelentősen megnőtt a különböző szférák közötti határok átjárhatóságának valószínűsége. Az alapvető kérdés, hogy a technológia használata növeli-e az időbeli és térbeli rugalmasságot vagy inkább extenzívebb munkavégzéssel jár. Az interjúk alapján Nagy azt állapította meg, hogy a női vezetők technológiahasználata nagyban segítette a munkahelyi és otthoni elvárásoknak való egyidejű megfelelést. Többek között a technológiai eszközök elősegítették a családi élettel és gyermekvállalással párhuzamosan felépíteni karrierjüket.

Noha az érintetek véleménye szerint sikerült megteremteniük a munka és magánélet egyensúlyát, a megfigyelt gyakorlatok a munka prioritását erősítették meg. A vezetőknél szinte határtalanná vált a munkavégzés: este, a hétvégén és szabadság idején is.

Fontos, további vizsgáltra érdemes megállapítás, hogy "A mobiltechnológiát a két versengő területnek való megfelelésben professzionálisan alkalmazó nőkre háruló kettős műszak már párhuzamosan is végezhető" (221-2.old.).

Ugyan a könyv expliciten nem mondja ki, de olvasva a magyar női vezetők interjú-részleteit, és a szerző értelmezéseit, arra a következtetésre jutottunk, hogy a magyar női vezetők helyzete alig különbözik, az amerikai, a norvég, és a finn vezetők helyzetétől. Legalábbis ezt szűrtük le a magyar jellemzők nemzetközi szakirodalommal való összevetéséből. Ha ez igaz, akkor ennek oka vajon az lehet, hogy a vállalati, és üzemi viszonyok - legyen szó hazai vagy nemzetközi vállalatról -, olyannyira autonómok vagy olyan erőteljes nemzetközi kontroll alatt működnek, hogy működésük fenti aspektusát illetően az országokban általában vett, uralkodó „gender viszonyok” indifferensek?

A fontos megállapításokat, új eredményeket bemutató művek nyilvánvalóan vitára is biztatnak. A következőkben három olyan problémakört –a második gazdaság hagyatéka, a gyed extra értelmezése, a nemek közötti egyenlőtlenségek időbeli alakulásának kérdése-, emelnék ki, amely az adott kérdéskörök továbbgondolására ösztönöznek, esetleg eltérő álláspontot fogalmaznak meg. Kiindulópontként azonban szeretném rögzíteni, hogy aligha van ma Magyarországon olyan magára valamit is adó társadalomtudós, aki megkérdőjelezné, hogy nők számos területen hátrányban vannak a férfiakkal szemben. Hogy alulreprzentáltak a kiemelt vezetői pozíciókban, és a politikai hatalom csúcsán, hogy kereseti hátrányuk van akkor is, ha kontrolálunk ágazatokra, iskolai végzettségre, hogy az otthoni munkavégzésben, a „második műszakban” sokkal több időt töltenek, hogy inkább ők az áldozatai az erőszaknak, azon belül a családi erőszaknak. Nem az a kérdés, hogy hátrányban vanna-e vagy sem, hanem hogy milyen mértékben vannak hátrányban, továbbá, hogy a hátrányok csökkennek-e, nőnek-e vagy változatlanok maradnak. Továbbá nem egyértelmű számomra hogy a nemek közötti viszonyok értelmezése során milyen történeti „hagyományokat” hangsúlyozunk és jelenbeli viszonyokat veszünk figyelembe.

A gender rezsimek taglalás során jól követhető mind a koncepcionális szempontok érvényesítése, mind pedig az korlátok közötti intézményi változásoknak lényegi nyomonkövetése, egyfajta intézményi „útfüggőség megrajzolása”. Ritka az az igény, és gyakorlat ami a Közép-Kelet Európai gender rezsimek elméleti megalapozását, és történeti kontextusba helyezést jellemzi (41.old.). De hadd vessek fel egy újabb szempontot. Ha a nemek közötti viszonyok megértéséhez, a mai magyarországi gender rezsim értelmezése során teljesen legitim módon fontosnak tartjuk a nők szocializmusbeli foglalkoztatásának következményeit, akkor talán érdemes lenne a szocializmus utolsó két évtizedében kiteljesedő második gazdaságbeli viszonyokat is figyelembe venni. Ha nők mai helyzetének értelmezése során meghatározónak tartjuk, és hangsúlyozzuk a női foglalkoztatás emancipatórikus szerepét, de egyben figyelembe vesszük annak felemásságát (41.old.), hogy a nők foglalkoztatásakor a döntéshozók kimondva, kimondatlanul azt feltételezték hogy az otthoni munka a nő „illetékességi körébe” tartozik, és ezért könnyítettek a foglalkoztatás szigorán, továbbá növelték a gyermekintézmények számát, akkor érdemben kellene foglalkozni azzal, hogy a 70-es és 80-as évek második gazdaságában folyó munka milyen nyomot hagyott a nemek közötti viszonyokon. Mert a 70-es és 80-as években széles körben elterjed, és számos kistérségben ma is folyó kistermelés és háztáji gazdaságbeli munkavégzés megítélésünk szerint nem hagyták érintetlenül a nemek közötti relációkat.

Személyes élményem, hogy egy szőlőtermelő második gazdasággal rendelkező ezer fős faluban hogyan folyt a szőlőtermesztés, hogyan épültek a házak, hogyan folyt a lakodalmi készülődés, hogyan vásároltak bútort a családok... Való igaz, kevés konyhában ebédet készítő, vagy első szobában port törölgető férfit láttam, (ez utóbbi „munka” különben a gyerekek feladta volt), de amíg a nők vacsorát főztek, a férfiak még kint kapáltak a szőlőben, vagy élezték a kapát vagy a kaszát a következő napi munkához. Szóval nem TV-t néztek, nem kocsmában öblítettek le a munka porát. Nem érzékeltem tehát, hogy a férfiaknál nincsen „második műszak”: mindenki kétműszakban dolgozott! A bútortvásárláskor, és sok más „nagyobb” árucikk vásárláskor a nők háromszor bementek a városi bútorboltba, hogy megszülethessen az elképzelés, hogy mire van leginkább szüksége a családnak. Ezt követően férjükkal együtt mentek el megvásárolni a kanapét. Nem nemi szerepekhez kapcsolódott, hogy ki dolgozott többet, és nem érzékeltem, hogy a férfiak kevesebbet dolgoznak, hogy a nőknek ne lenne beleszólásuk a döntésekbe; sőt az volt az érzésem, hogy a nők döntéselőkészítése fontosabb, mint a férfiak „ámen”-je. Ezek a személyes tapasztalatok mindig eszembe jutnak, amikor a nemek közötti viszonyokról olvasok, vagy tanítok. A falu, ahol felnőttem persze nekem különleges, de nem volt az. A gyakorlat, hogy férj és feleség a feladatokat egymás között megosztja széles körben elterjedt volt. Nem csak egy tokaj-hegyaljai faluban volt jellemző, de a szentesi fóliázók, a nógrádi málnázók (Bali 2005), a kiskanizsai „sáskák” (virág- és zöldségtermesztők) körében (Molnár 2004) és a hévízgyörki piacozók körében (Őrszigethy 1986). Sőt ez utóbbi két helyen az etnográfiai- és szociográfiai kutatások szerint a nők ereje, amit nevezhetünk akár (informális) hatalomnak, meghatározóbbnak látszott. Ennek alapja elsősorban az volt, hogy ők voltak a második gazdaságban megtermelt javak elárúsítói, a kofák és a kereskedők, és nagyban függött tőlük, hogy milyen lesz a család bevétele és fogyasztása (Őrszigethy 1986:109-111. old.). A formális hatalomból nem vették ki részüket, de az informális hatalomból megítélésem szerint igen. Amíg a férfiak estleg tanácsstagok, tanácselnökök majd pedig polgármesterek voltak, a nők az Asszonykórusban beszéltek meg a közösség ügyeit (im. 14. old.). Hévízgyörkön a formális hatalomtól se maradtak ki, hiszen az egyházközösségen többen presbiterként képviselték a közösséget. (im. 15. old.). A nők informális hatalmi szerepe tehát a közös (együtt végzett) jövedelemszerző munkán, a kisgazdaság munkáinak megszervezésén, illetve közvetlen pénzbevétel eredményező kereskedői, kofa szerep gyakorlásán alapult (Molnár 2004, Őrszigethy 1986). (Persze, etnográfia kutatási eredményt a férfi és női munkák hierarchiájáról (Jávor 1978), és annak szimbolikus jellegéről (Bali 2005) is találunk.)

Felvethető, hogy a háztájiban végzett munka „kiegészítő”, perifériális jellege miatt, nem igazán módosíthatta a formális foglalkoztatás, és az otthoni „láthatatlan” munkavégzés nemek szerinti viszonyait. A második gazdaság azonban sokakat érintett, az abban részt vevők tetemes időt fektettek bele. A 80-as évek közepén a városban (nem Budapesten) élő férfiak közel harmada (31,9%) a községekben élő férfiak pedig három ötöde (59, %) végzett mezőgazdasági jövedelemszerző munkát. A nők körében az arányszámok rendre: 23,1% 56,1%. (Nemes-Nagy, Ruttkay 1989:16). Noha jóval kisebb kiterjedtségű, de nem elhanyagolható volt a részvétel az üdültetésben, a kereskedelemben. A jövedelemszerző kistermelés tehát több millió ember végezte. Bár tudjuk, a rendszerváltás óta erőteljes differenciálódás zajlott, és csökkent a kisgazdaságok száma ám 1994-ben 978 ezer magángazdaságot, 2003-ban pedig 766 ezer egyéni gazdaságot tartottak számon (Kovács 2012:75-79), és a piacra termelés ma is számos gazdaságot jellemez.

Nem sorolom tovább, csak még egyszer felteszem a kérdést: a második gazdaság két évtizede alatt elvégzett gyakorlatok nem járultak-e hozzá, hogy a nők és férfiak viszonyát differenciáltabbnak lássuk. Nincsen válaszom, nincsen javaslatom új keretrendszerre, de számomra a patriarchátus

használata leegyszerűsítő (p. 12, 16, 40, 160, 225)¹. A háztaji gazdaságban „társként” való együttműködés² (Juhász Pál), a hévízgyörki asszonyok informális hatalma, az asszonykórus és a női presbiterek jelenléte azt jelzi, hogy a helyi társadalomban gazdasági és talán morális erőforrásaikra alapozva a nők presztízzsel, tekintéllyel rendelkeztek, befolyással bírtak a közösség életére, azaz ha informálisan is, de a nők is képesek voltak hatalmat gyakorolni. Amit nyilván a formális hatalom működése során is figyelembe kellett venni. Újra emlékeztetek, egyáltalán nem kérdőjelezem meg, hogy egyes társadalmi mechanizmusok a nőket hátrányos helyzetbe hozták és hozzák, de a hátrányok és az esetleges előnyök, vagy egyensúlyok szintjeit és vonatkozásait érdemes lenne tovább pontosítani.³

A „gender rezsim” meghatározó alkotó eleme a családpolitika irányultsága.⁴ A döntéshozók ideológiakritikai elemzése kívül áll kompetenciámon, és már akkor is kilépek demográfiai elemzések tárgyköréből, és már a társadalmi jelzőszámokkal dolgozó szociológusi szerepem határán vagyok, amikor a 2014-ben bevezetett „gyed-extra” lehetséges hatásmechanizmusait értelmezem. Mégis megteszem, mert Nagy Beáta ezt kulcsfontosságú intézkedésnek tartja, nem véletlenül indítja ezzel elemzéseit. „Amikor 2014-ben a magyar kormány bevezette a gyed extra elnevezésű családpolitikai juttatást, világossá vált, hogy a nőpolitika fordulóponthoz ért....Sőt, a gyed extra egyenesen azt üzenté, hogy gyermekgondozási díjon lévő szülők (anyák) úgy gondoskodjanak két év alatti gyermekükről, hogy közben térjenek is vissza dolgozni a munkaerőpiacra.” (im. 21. oldal). Ha jól értjük a szerző a „gyed extra” bevezetését a nők kettős szerepének, a „kereső és gondozó” szerepének megerősítéseként, és talán a nők otthoni kompetenciáinak megerősítéseként értelmezi. A gyes illetve a gyed születéskor egyértelmű volt, hogy azok a kisgyermekkorú gondozás családi verzióját támogatják az intézménnyel szemben. Az „gyed extra” azonban azzal, hogy a jogosult a gyermek két éves kora előtt munkahelyre való visszatérése esetén továbbra is kapja a gyed-nek megfelelő összeget rugalmasabbá teszi a gyermekgondozási szabadság igénybevételének hosszát, hiszen nem bünteti a munkahelyükre „idő előtt” visszatérőket. Így finanszírozási oldalról megkönnyíti azok életét, akik a korábbi intézményhasználat mellett döntenének. A korábbiakkal szemben ma tehát akkor is megkapják a gyedet, ha két éven belül egy újabb gyermek születik. Azon túl lehetővé vált, hogy a férfiak a korábbiaknál hamarabb (akár a gyermek fél éves korától) igénybe vehessék a gyermeknevelési szabadságot, és jogosulttá váljanak a gyed-re. Bár annak ismeretében, hogy apai gyermekgondozási szabadságot még a skandináv országokban is csak nagyon méréskelten, és csigalassúsággal terjedve vették igénybe (cf. Duvander, Cedstam 2022), nem tartottuk valószínűnek, hogy Magyarországon radikálisan megváltozik majd a férfiak gyermekgondozói gyakorlata.

A mérvadó vélekedés szerint, ahogy ezt a disszertációban is olvashatjuk⁵, vélhetően egy harmadik mechanizmus működött. A gyed extra a hátrányos helyzetű területeken való férfiak általi átlag feletti igénybevétele arra utal, hogy annak a hátrányos helyzetű területeken lehet megélhetési „stratégiai” szerepe. Ezen túl mi azt feltételezzük, hogy az alacsony igénybevételben nagy szerepe van, a kulturális

¹ „A több szinten működő, komplex és dinamikus változó hatalmi rendszerek rámutatnak a rendszer alapját képező egyenlőtlen nemi viszonyok stabilitására, amit patriarchátusnak is nevezhetünk (Nagy, 2025:225).

² Ide kapcsolódik Faragó összegzése, hogy noha a „jogrendszer a középkortól a 19. század végéig, 20. század elejéig nálunk is a férfit részesítette különböző előjogokban, ténylegesen a régi típusú parasztgazdaságban (sőt a kézműves háztartásban is) a nő sokkal inkább partnere volt a férfinak, mint a modernizálódó világban” (Faragó 403).

³ Csurgó mezőtúri agrárvállalkozások és méretes családi gazdaságok elemzése eredményeként veti fel a nemek közötti viszonyok értelmezési kereteinek differenciálást. (Csurgó 2002).

⁴ „A nők társadalmi szerepéről való gondolkodásban kiemelt jelentősége van annak, hogy a döntéshozók elsődlegesen milyen munkaerőpiaci vagy demográfiai célokat támogatnak, és azok eléréséhez milyen intézkedéseket tartanak megfelelőnek.”

⁵ Eben a szerző Makay (2021) magyarázatára támaszkodik.

bevéődésnek, a hiteknek, annak, hogy a társadalom számára a gyēs bevezetése óta természetessé, elfogadottá és talán normatívává is vált, hogy a kisgyermeknek fejlődésének az tesz jót, ha a szülők három évig otthon maradnak. Bizonyítékunk persze nincsen erre, de arra sincsen, hogy arra is csak feltételezésünk van, hogy a hátrányos helyzetű területeken miért vette sok férfi igénybe a „gyed extrá”-t, és hogy a gyed-extra új körülményeket hozott-e létre a gyermekvállalási döntésekhez.

Ahogy már említettük, a nemek közötti viszonyokat illetően a nők hátránya számos területen megkérdőjelezhetetlen, ám kulcskérdésnek azt tartjuk, hogy milyen irányban és mértékben változik a nemek viszonya. A kérdés, hogy a nők, azon belül vezető nők helyzete romlik vagy javul, természetesen folyamatosan jelen van a könyvben. A bevezetőben például így fogalmaz a szerző: „Ha összehasonlítjuk a mai helyzetet a 30 évvel ezelőtti állapottal, akkor azt mondhatjuk, hogy a rendszerváltozás pillanatában a magyarországi nők és a női vezetők több szempontból előnyösebb helyzetben voltak, mint ma.”⁶ Az állítás szerint romlott a nők helyzete, de nem tudjuk, hogy a) a szocializmus időszakához képest, ami a disszertáció elkészüléséhez képest 40 évvel volt, vagy a rendszerváltás utáni gazdasági recesszióhoz képest, b) és az sem egyértelmű, hogy az állítás csak a vezető nőkre vonatkozik, vagy a női foglalkoztatottakra. Bármelyik időszokról és akármelyik női csoportról legyen szó a „Társadalmi jelzőszámok mozgalma”, amelynek elindítója itthon Andorka Rudolf volt, és amelynek álláspontját magaménak vallom, a fenti állítás megerősítése idősorok bemutatást igényelné. Idősorokat, amellyel vizsgálhatnánk a változást.

Ahhoz, hogy milyen területeket kell mindenképpen figyelembe venni, vagy mit nem szabad figyelmen kívül hagyni a könyv első fejezetében részletesen tárgyalt gender rezsím koncepciók jó támpontokat jelölnek ki, és ilyen mutatókat Nagy Beáta is használ a magyar-japán helyzet összehasonításakor (1. táblázat, 57. old.). Egy a társadalmi jelzőszámok keretét elfogadó elemzés bizonyosan tartalmazná a várható élettartam és az egészségi állapot, az iskolázottság, a politikai részvétel, a munkaerőpiac, a háztartáson belüli munkamegosztás, a deviáns viselkedés, a nemi szerepelvárásokra vonatkozó, és egyes gender equity indikátorok idősorait. A gender rezsím igényeinek megfelelő mutatószám-rendszer ennél valószínűleg tágabb kört ölelhetne fel, mert a gender rezsím külön hangsúlyt fektetnek a hivatalos/kormányzati ideológiáknak, a non-profit szervezetek működésének, a domináns attitűdök megállapításának, az intézkedéseknek. Természetesen ez utóbbiak is vizsgálhatók idősorosan. Összeségében a nemek szerinti különbségek mutatóinak idősorait elengedhetetlennek tartjuk ahhoz, hogy a nők, illetve a vezető nők helyzetének időbeli változásának irányáról és mértékéről állításokat fogalmazzunk meg. Főképpen ezért tartjuk hiányosságnak, hogy a disszertáció szűkmarkúan bánik az idősorokkal, hogy az ötödik statisztikai adatokat tartalmazó fejezet nagyon szűkkörű. Szűkkörű abban az értelemben, hogy az idősorok nagyon rövidek, a leghosszabb időszak 2011-2016-ra terjed ki, és hogy a változást tekintve hiányoznak a nemzetközi összehasonlítások. Persze nem lenne könnyű összegző megállapítást tenni, hiszen már a munkapiaci mutatók se adnak egységes képet. A munkapiacra, legalábbis az általam ismert legutolsó tanulmány szerint (Köllő 2017) a nők munkanélküliségi rátája, a rendszerváltozás idején némileg jobb volt a férfiakénál, de mára azonosnak tekinthető (im. 52-58), Kereseti hátrányuk a rendszerváltozást megelőző időszakhoz képest javult, mégpedig úgy, hogy a magánszektorban talán valamelyest romlott, a közszférában viszont korábbi bérhátrányaik megszűntek. Ezzel szemben a nemek szerinti bérkülönbségek a felsőfokúak körében nőtték (Adametz

⁶ Az idézet folytatása: „A munkavállalási korú nők nagyobb aránya dolgozott, a nők évről évre növekvő arányban kerültek menedzseri pozíciókba, és a szocializmus vége felé egyre inkább kiépítésre és elfogadásra kerültek a női munkavállalást támogató jóléti rendszerek (gyermekintézmények, szülési szabadság rendszere, közétkeztetés, egész napos gyermekfelügyelet), még ha az ellátás minőségét több szempontból is kritizálták (Szalai, 1985). A dolgozó és ugyanakkor gyermeket is nevelő nő figurája társadalmilag elfogadottá vált. Vagy máshol: „A magyar nők relatíve előnyös helyzete azonban már a múlté, és a rendszerváltás utáni évtizedekben gyakran már nemcsak stagnálásról, hanem visszaesésről is beszélhettünk.” (im. 13)

2017), ami az „üvegplafon” megerősödésére utalhat.⁷ Számos további a nemek közötti viszonyok szempontjából releváns indikátor könnyen összegyűjthető mind idősorosan, mind pedig nemzetközi összehasonlításban. A bölcsődéskorúakra jutó bölcsődei férőhelyek alakulása azt mutatja, hogy 1990-hez képest volt egy romlás, de ma (2023) a megszületett gyermekek nagyobb arányban tudnak bölcsődébe járni, mint 1990-ben.⁸ Ami pedig a nemi szerepekkel kapcsolatos dominás nézeteket illeti, 1988 és 1994 között valóban volt egy erős elmozdulás a tradicionális szerepelvárások irányába, amit Tóth Olgaék „re-familizálódásnak” neveztek. (Dupcsik, Tóth 2008). Ám számos attitűd már 2002-re „visszafordult”, a modernizálódás irányába mozdult el (Blaskó 2005), amit további ingadozások követtek. Ugyanakkor, ha változásokat két komponensre –periódus- hatásra és generációs cserélődési hatásra bontjuk szét–, akkor a generációs cserélődés hatása 1998 és 2012 között folyamatosan, ezen belül a 1988 és 1994 között is, a liberalizálódás irányába mozdult el (Spéder 2023).

Elfogadjuk, hogy a vezetőkről nehezebb az idősoros adatok összegyűjtése, ám ha elfogadjuk, és támogatjuk, hogy Nagy Beáta a vezetőket, és a női vezetőket a gender rezsím tágabb kontextusába helyezi el, továbbá szeretnénk feltárni és nyomon követni a gender rezsím változásait, akkor a releváns idősorok bemutatását elengedhetetlennek tekintjük.

Ahogy már említettem, a fontos, új eredményeket bemutató művek vitára buzdítanak. Felvetett szempontjaimat egyes megállapítások értelmezésére, továbbgondolásására vonatkoznak. Összességében szeretném leszögezni, hogy Nagy Beáta bemutatott dolgozata tükrözi felkészültségét, a témában való elmélyült tudását, több évtizedes színvonalas publikációs tevékenységét. Eddigi szakmai tevékenysége és a benyújtott értekezés alapján javaslom, hogy a Bíráló bizottság Nagy Beáta számára ítélje meg az Akadémiai doktori címet.

Budapest, 2025. 11. 11.

Spéder Zsolt, az MTA doktora

Irodalom:

Adametz-Völgyi Anna (2017). Van-e üvegplafon Magyarországon? Nemek közötti bérkülönbség az iskolai végzettség függvényében. In Fazekas Károly & Szabó-Morvai Ágnes (szerk.), *Munkaerőpiaci Tükör 2017*. MTA Közgazdasági és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet, Budapest, (pp. 62–64.).

⁷ „Az találjuk, hogy a nemek közötti korrigált bérkülönbség közel másfélszer akkora a felsőfokú végzettségűek között, mint a többi iskolai végzettség szerinti kategóriában. Egy azonos vállalatnál és foglalkozásban dolgozó, azonos életkorú felsőfokú végzettségű nő átlagosan 16 százalékkal keresett kevesebbet 2016-ban, mint egy férfi, míg ez a különbség az alacsonyabb végzettségűek között 11 százalék körül volt.” (Adametz-Völgyi 2017: 65.)

⁸ Ha egy adott év születéseinek számát elosztjuk az azt követő év bölcsődei férőhelyek számával, (azaz ha az egy éves gyermekek aránya az összes bölcsődei férőhelyre számoljuk), akkor 1990-ben 40,7%, 200-ben, 30,4%, 2010-ben 36,0%, 2020-ban 47,3% végül 2023-ban 54,7%. Tudjuk, hogy az arányok alakulásában lényeges szerepe van a termékenységsökkenésnek.

Bali János (2005) Hagyomány és modernizáció a nógrádi málnatermesztésben. in Schwartz, et al., szerk. *Utóparaszi hagyományok és modernizációs törekvések a magyar vidéken*. MTA Néprajzi Kutatóintézet. 331-344.

Blaskó Zsuzsa (2005). Dolgozzanak-e a nők? A magyar lakosság nemi szerepekkel kapcsolatos véleményének változásai 1988, 1994, 2002. *Demográfia*, 48(2–3), 159–186.

Dupcsik Csaba, Tóth Olga (2012). Feminizmus helyett familizmus. *Demográfia*, 2008. 51. évf. 4. szám 307–328.

Duvander, A—S., Cedstran, S: (2022). Gender Equal Parental Leave Use in Sweden. The Success of the Reserved Months, in: de la Porte, et al., eds. *Successful Public Policy in the Nordic Countries: Cases, Lessons, Challenges*, Oxford University Press, 263-282.

Faragó Tamás (2000) A paraszti társadalom morfológiai leírása. in. Paládi-Kovács (szerk.) *Magyar Néprajz, VII: Társadalom*, Akadémia kiadó, Budapest, p. 393-483.

Csurgó Bernadett 2002. Gazdaasszonyok és farmerfeleségek. Családi gazdálkodás Mezőtúron. *Századvég*, új folyam, 25. szám 47–75.

Jávorka Kata (1978) A nemi sztereotípiák továbbélése és a szocializációs modell alakulása a nemi szerepre nevelésben. (A varsányi példa) Bodrogi (szerk.). *Varsány. Tanulmányok egy Észak-magyarországi falu társadalomnéprajzához*. Akadémiai Kiadó, Budapest 155-171

Kovács Imre (2012). *A vidék az ezredfordulón. A jelenkori magyar vidéki társadalom szerkezeti és hatalmi változásai*. Argumentum-MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont

Köllő János (2017) Aktivitás, foglalkoztatás, munkanélküliség és bérek. In Fazekas Károly & Szabó-Morvai Ágnes (szerk.), *Munkaerőpiaci Tükör 2017*. MTA Közgazdasági és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet, Budapest, (pp. 53–61.).

Lovász Anna, Cukrowska-Torzewska, E. (2017). A gyermekvállalás szerepe a női-férfi bérkülönbség alakulásában. In Fazekas Károly & Szabó-Morvai Ágnes (szerk.), *Munkaerőpiaci Tükör 2017*. MTA Közgazdasági és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet, Budapest, (pp. 163–166.).

Molnár Ágnes (2004). Asszonyok és családközpontúság: A mezőgazdasági kistermelés és a nemi szerepek egymásra hatása a kiskánizsai „sáskák” esetébe. *Századvég* 20 (33), 163–192.

Nemes-Nagy József, Rutkay Éva, (1989). *A második gazdaság földrajza*. Országos Tervhivatal, Budapest, p.172.

Órszigethy Erzsébet (1986). *Asszonyok férfisorban*. Szépirodalmi Kiadó? Budapest

Spéder Zsolt (2023). A Quarter Century of Change in Family and Gender-Role Attitudes in Hungary. *Comparative Population Studies*, 48, (December 2023) p. 741-770.

