

Geambaşu Réka

Részidős: félmunkás?

A női részmunkaidős foglalkoztatás főbb narratívái Magyarországon és Romániában¹

A tanulmány a közép- és kelet-európai női részidős foglalkoztatás tágabb kérdésköréhez kíván mikrotársadalmi perspektívában empirikus adalékot nyújtani. A 2013-ban folytatott vizsgálat két, a régió átlagához hasonlóan alacsony részmunkaidős arányokkal jellemezhető országban készült, a jelen tanulmány pedig összesen 39, részidős alkalmazotti tapasztalatokkal rendelkező nővel készült interjú alapján. A témában a régióban korábban végzett kutatásokkal ellentétben, de azokat kiegészítendő nem statisztikai szinten próbálja az atipikus munkavégzés e formáját (vagy annak hiányát) leírni vagy magyarázni, hanem az egyén szempontjából igyekszik a motivációkat és jelentéseket feltárni. Arra keresi a tanulmány a választ, hogy miként épülnek fel a részidőben dolgozó nők tapasztalatait értelmező narratívák, milyen motivációk állnak a munkavállalás hátterében, és hogyan hat ez a magán- és szakmai életre. Az elemzés a narratívák négy típusát írja le, és kitér arra is, hogy hogyan befolyásolják ezeket a társadalmilag legitimnek tekintett nemiszerep-koncepciók.

Kulcsszavak: részmunkaidős foglalkozás, nők és munka, foglalkoztatás és munkaerőpiac Romániában és Magyarországon, nemi szerepek.

BEVEZETŐ

Kelet- és Közép-Európa társadalmában sokan és sokféle megfontolásból hiányolják a részmunkaidős foglalkoztatást. A közbeszédben időnként meg- és újrafogalmazott igények leggyakrabban munkavállalói, illetve valamilyen közpolitikai, szakértői vagy éppen politikai irányból érkeznek. Bár ezek a szereplők rendszerint más és más célból tartanak kívánatosnak a rendelkezésre álló atipikus munkavégzési formák² számát növelni, konkrét beavatkozást nem csak a munkáltatói oldaltól, hanem magától az államtól is várnak. A magyarországi gyermeknevelési segély (GYES) „atyjának” is tartott Timár János például 1998-ban úgy vélekedett, hogy a nőket gyermekszülés után otthon maradásra ösztönző családpolitikákkal szemben az anyák munkapiacra történő mihamarabbi visszatérését kell segíteni szociálpolitikai eszközökkel (Nép-szabadság, 1998. december 19., idézi Laky 2005: 85).

A kérdés nyilvános tematizálását aktívan alakító markáns szakértő csoport a közgazdászoké és egyéb társadalomtudományok képviselőié, akik elsősorban a *női foglalkoztatás növelése* érde-

1 A tanulmány a *Part-Time Work Among Women in Romania and Hungary* c., 2013-ban a Babeş-Bolyai Tudományegyetemen megvédett doktori disszertációm egyik fejezetének továbbgondolt, kiegészített változata. A kutatást a bécsi székhelyű Erste Alapítvány támogatta a *Labour markets and employment in Central and Eastern Europe* c. ösztöndíjprogramja keretében.

2 A szövegben a részidős munkát egyszerre tekintem atipikus és rugalmas foglalkoztatási formának.

kében ösztönöznék az atipikus munkavégzés terjedését. A rugalmas foglalkoztatási formák azonban nem csak a nők és más, alacsony foglalkoztatási mutatókkal jellemezhető társadalmi csoportok integrációját hivatottak elősegíteni. Egy másik markáns vélemény a régióban általánosan alacsony termékenységi ráták javításának szolgálatába állítaná a részidős foglalkoztatást³.

Az előző két szakértői állásponthez hasonlóan a munka és gyermeknevelés jobb összeegyeztetésének igénye fogalmazódik meg azoknak az érintett nőknek a vélekedésében, akik sokkal kevésbé tartanak szem előtt makrogazdasági vagy demográfiai célkitűzéseket, inkább saját életminőségük javítására töreksenek. Nagyon gyakran, akár csak a politikai vagy szakértői közbeszédben, a gyermeket nevelő nők rendelkezésére bocsátandó rugalmas foglalkoztatás a hagyományos nemi szerepek megerősítését is jelenti. A legtöbb, a témában megszólaló személy vagy intézmény számára ez egyfajta reflektálatlan premissza is: a nőknek, azokban az életrészekben, amelyekben akár gyerekekről, akár idős családtagról gondoskodnak, a fizetett munka idejét kell csökkenteniük. Jóllehet néhány nyugati társadalomban nemcsak a gondozó munkát végző nők, hanem az egyetemi hallgatók, a nyugdíjasok és a marginális munkaerő-piaci szereplők is felülreprezentáltak a részidőben dolgozók között, a rugalmas foglalkoztatás bírálata gyakran éppen a beszélők által hallgatólagosan elfogadott tradicionális nőkép miatt fogalmazódik meg. A főként feminista vagy baloldali irányból jövő kritikák egyebek mellett azt kifogásolják, hogy a női rész-munkaidős munkavállalás nemhogy kiegyenlítené a háztartáson belüli munkamegosztást, hanem ellenkezőleg, inkább rögzíti a hagyományos felosztást (Stier–Lewin–Epstein 2000).

A rugalmas munkaformáktól megalapozottan vagy indokolatlanul remélt foglalkoztatás- és termékenységnövelésre, valamint a családi és fizetett munka jobb összehangolására irányuló elvárások ellenére megfogalmazódtak olyan bírálatok is, amelyek a részidős foglalkoztatottak kiszolgáltatottságára, és e munkaforma munkahelyi és magánéleti hátrányaira hívják fel a figyelmet. Vizsgálatokat jószerével csak a nyugati társadalmakban végeztek: ezek figyelme kiterjed mind a munkáltató, mind pedig a munkavállalói oldalra, ez utóbbi vonatkozásban pedig nemcsak makrostrukturális, hanem individuális szinten is megpróbálnak arra választ adni, hogy milyen következményekkel jár a részidős munkavállalás. Közép- és Kelet-Európában csak elszórtan lehet rugalmas foglalkoztatási formákkal, köztük a részmunkaidővel találkozni. A régióban mindössze néhány olyan elemzésről tudunk, amely statisztikai vagy etnográfiai módszerekkel annak kiderítésére vállalkozott volna, hogy milyen makrotársadalmi feltételek mellett jelenik meg – ha elvéve is – a rugalmas foglalkoztatás (Hárs 2012, Laky 2005), illetve az milyen munkahelyi tapasztalatokat eredményez (Oborni 2009).

Tanulmányom a poszt szocialista országok közül kettőre összpontosít: Romániára és Magyarországra, és a „részmunkaidős tapasztalat” feltárására és megértésére vállalkozik. Mindkét országban alacsony a részidős foglalkoztatási arány, mégis – főleg a nemek szerinti szerkezet tekintetében – eltérő mintázatokat mutatnak. Eltekintek annak az egyébiránt érdekesítő kérdésnek a feszegetésétől, hogy mi akadályozza a rugalmas foglalkoztatás terjedését a volt szocia-

3 Itt elsősorban a gyermek megszületése utáni első években rendelkezésre álló részidős munkát értik a véleményformálók; amint azonban arra Szalma Ivett is rámutatott, a magyar társadalomban arról konszenzus van, hogy gyermekvállalás előtt fontos a teljes idejű munka (Szalma 2010).

lista régióban, és fordítva, milyen feltételek kedveznek a részidős munka megjelenésének. Az elemzés kizárólag az egyéni női stratégiák, és ezek interpretációjának leírására törekszik. Dolgozatom első része a kutatási kérdést és a módszertant ismerteti, ezt pedig a vizsgált jelenség tágabb társadalmi kontextusának leírása követi. A harmadik rész vázolja azt a tágabb elméleti keretet, amelyben empirikus elemzésemet elhelyeztem. A negyedik rész az empirikus eredmények ismertetésére vállalkozik, és részletesen bemutatja azt a négy típusú narratívát, amely a részidőben dolgozó nőkkel készített interjúkból körvonalazódik.

A VIZSGÁLATRÓL: KUTATÁSI KÉRDÉS ÉS MÓDSZERTAN

A kutatás magyarországi és romániai, részmunkaidőben dolgozó nőkre vonatkozik. Nemcsak azért a nőkre fókuszálok, mert mind Nyugat-, mind pedig Kelet- és Közép-Európában a részidős foglalkoztatás alapvetően „női sajátosság”, hanem mindenekelőtt azért, mert a közbeszéd a női munkavállalók számára tartja a legadekvátabb foglalkoztatási formának. Az 1. táblázat adataiból jól látszik a részmunkaidős munkavállalás erőteljesen „nőies” jellege. A régi EU-tagállamokban a munkavállalóknak átlagosan egynegyede dolgozott részmunkaidőben, ez az arány viszont közel 40 százalékos a nők körében. A táblázat ugyan nem tartalmazza a rugalmas foglalkoztatás tekintetében referenciának számító Hollandiát, ahol a részmunkaidős arány átlagosan 50 százalékos volt 2013-ban, a dolgozó nőknek viszont elsöprő többsége (77 százaléka) vállalt csökkentett munkaidőben munkát. Az egykori szocialista államokban sokkal alacsonyabb a részmunkaidőben dolgozók aránya, de legtöbb esetben (Románia és Bulgária kivételével) így is kétszer-háromszor magasabb a részmunkaidősök aránya a nők, mint a férfiak körében.

1. táblázat: *A részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya a teljes 15–64 éves foglalkoztatott népességben belül nemek szerint, az EU15 tagállamaiban, valamint néhány volt szocialista országban (%)*

	Férfiak	Nők	Teljes aktív népesség
EU15	10,9	38,5	23,6
Bulgária	2,2	3,2	2,7
Csehország	3,3	11,0	6,6
Észtország	6,2	14,2	10,2
Lettország	6,1	10,0	8,1
Litvánia	7,1	10,8	9,0
Magyarország	4,4	9,3	6,7
Lengyelország	5,2	11,1	7,8
Románia	9,3	10,8	9,9
Szlovénia	7,3	13,5	10,1
Szlovákia	3,4	6,4	4,8

Forrás: EUROSTAT, LFS-adatok

Mégsem kizárólag statisztikai megfontolásból döntöttem úgy, hogy mikrotársadalmi perspektívájú vizsgálatomat a nőkre összpontosítom, hanem elsősorban amiatt a diskurzív környezet miatt, ami ezeket a számokat övezi. A részmunkaidőre vonatkozó közbeszéd alakítói döntően a nők számára szorgalmazzák a rugalmas foglalkoztatás elterjesztését, és csak elvétve tesznek említést a többi olyan társadalmi csoportról, amely a nyugati társadalmakban számottevő arányban vállal ebben a formában munkát. Bár dolgozatomnak nem célja ezt a diskurzust elemezni, megfigyelhető, hogy tipikusan két szemlélet tűnik markánsabbnak. Az egyik álláspont az inaktivitás – a hosszú, 2-3 éves gyermeknevelési szabadság vagy a (néha kényszerű) háztartásbeliség (Geambaşu 2009) – alternatívájaként tekint rá. A másik vélemény a teljes munkaidő helyett kínálná fel lehetőségként a gyermeket nevelő nőknek azzal a céllal, hogy könnyebbé tegyék számukra a hagyományos családi szerepeik megélését.

A részmunkaidős munkavállalásról alkotott reprezentációk azonban nem kellőképpen árnyaltak. Azt mind a női foglalkoztatás, mind pedig az alacsony termékenység problémájára amolyan „csodafegyvernek” tekintik, és csak a legritkább esetekben reflektálnak az általa felvetett kérdésekre vagy éppen annak hátrányaira. Az elhíresült „holland megoldás” kelet-európai adaptációját szorgalmazzók például figyelmen kívül hagyják az eltérő kontextust. A kép árnyalása volt, ha úgy tetszik, az egyik elsődleges motivációja és célja a minőségi módszerrel végzett kutatás lebonyolításának. Jóllehet a statisztikai adatfelvételek – közöttük pedig kiemelten az Eurostat *Labour Force Survey* nevű éves vizsgálata – standard módon megkülönböztetnek *akaratlagos és kényszer- részmunkaidősöket*, a motiváció szerint tovább bontva mindkét kategóriát, azt feltételeztem, e munkaerőpiaci státus valódi komplexitásának feltárása leginkább a megélt életutak és munka-életutak révén lehetséges. A részmunkaidőben dolgozók motivációinak, tapasztalatainak, valamint a munkavégzés családi életre és foglalkozási státusra gyakorolt hatása mind-mind annak az összetett képnek az elemeit alkotják, amely árnyaltságában az egysíkú, leegyszerűsítő statisztikai és közbeszédbeli reprezentációkat kérdőjelezi meg.

Célkitűzésem tehát az volt, hogy *feltárjam olyan, Romániában és Magyarországon dolgozó nők tapasztalatait*, akik a kutatás idején – vagy azt megelőzően – részmunkaidőben dolgoztak. A vállalkozás legnagyobb akadálya értelemszerűen e foglalkoztatási forma elszórt jellegéből fakadt, így terepmunkám leginkább a két ország nagyobb városaiban zajlott, ahol legtöbbször hólabdamódszerrel vagy adott vállalati hálózatokon belül mozogva vettem fel a kapcsolatot munkáltatókkal és munkavállalókkal. A vizsgálat az alábbi két kutatási kérdésre kívánt választ adni:

- (1) Ki és miért, mely élethelyzetben és milyen szándékoktól vezérelten vállal részmunkát ma Romániában és Magyarországon? A motivációk, családi állapotok, valamint a társadalmi-foglalkozási és demográfiai státus bonyolult rendszerében a részmunkaidőben dolgozó nőknek milyen *tipológiája* állítható fel?
- (2) Miként értelmezik helyzetüket, valamint a részidős munka magánéletre és munkapiaci státusra gyakorolt hatását maguk az érintettek? Milyen terminusokban gondolkodnak önmagukról és erről a foglalkoztatási formáról? Milyen főbb narratívák azonosíthatók be?

A kutatás 2012-ben és 2013-ban zajlott. Az adatfelvétel során összesen 45 interjút készítettem részmunkaidőben dolgozó, 18 és 64 év közötti nőkkel és munkáltatókkal, valamint szakértői interjúk készültek HR-vezetőkkel és munkaerő-kölcsönző cégek munkatársaival, vezetői-

vel. Jelen dolgozatban csak annak a 39 interjúnak a feldolgozására vállalkozom, amely érintett rész munkaidős munkavállalókkal készült, és eltekintek mind a munkáltatói, mind pedig a szakértői perspektívától. Romániában mindössze 3 kék- és 10 fehérgalléros munkavállalóval készítettem interjút, Magyarországon pedig ez az eloszlás kiegyenlítettebb (13-13) volt. Gyakran cégyezetők ajánlottak más vállalkozásokat figyelembe, ahol rész munkaidős alkalmazottak dolgoztak, vagy munkaerő-kölcsönző cégek juttattak újabb személyekhez.

Az interjúfonal minden esetben a *Mit jelent Önnek rész munkaidőben dolgozni?* kérdéssel indult azzal a céllal, hogy a válaszadóknak saját maguknak nyíljon lehetősége minden korábbi tematizálástól függetlenül felépítenie egy hosszabb-rövidebb diskurzust saját interpretációjára támaszkodva. Ezt követte a munka-életút ismertetése, majd a korábbi vagy jelenlegi rész munkaidős állásra vonatkozó kérdések: okok, döntések, főnökök és munkatársak viszonyulása, az átmenet egyik státusból a másikba. Külön kérdésblokk érintette a magánéleti vonatkozásokat: családi állapot, gyermeknevelés, munkamegosztás, partner viszonyulása a nő munkavállalásához. Az interjú mindig egy (főként szakmai) jövőterveket firtató kérdésblokkal zárult, amely ismételten lehetőséget nyújtott arra, hogy az interjúalany a rész munkaidős tapasztalatok hasznára és tanulságaira reflektáljon.

A RÉSZIDŐS FOGLALKOZTATÁS TÁGABB TÁRSADALMI KONTEXTUSA MAGYARORSZÁGON ÉS ROMÁNIÁBAN

Az interjúk értelemszerűen arra nem adnak lehetőséget, hogy a két országban érvényesülő mintázatokra vonatkozóan önálló következtetéseket vonjak le. A terepek kiválasztásában saját hétköznapi és kutatói otthonosságomon túlmenően többféle szempont játszott szerepet. Az egyik magának a rész munkaidősnek az elterjedtsége, az ebben feltárható különbségek. Magyarországon 100 munkavállalóból közel 7, Romániában pedig majdnem 10 dolgozik rész munkaidőben. Amint az az 1. táblázatban is látható, lényeges különbség, hogy Európában és a nyugati világ más országaiban megfigyelhető feminizáltság csak Magyarországon érvényesül. Miközben tehát Romániában az LFS-adatok szerint elterjedtebb a rész munkaidős, az alig gyakoribb a nők, mint a férfiak körében. Felmerülhet tehát, hogy legalábbis hangsúlyaiban eltérő jelleget mutat a romániai és a magyarországi rész munkaidős foglalkoztatás, és ebben minden bizonnyal szerepet játszik egy sor olyan tényező, amely nemcsak az elmúlt két és fél évtized gazdasági-társadalmi, hanem a rugalmas foglalkoztatás alakulását is irányította a két országban. Ahogyan arra máshol (Geambaşu 2013) rámutattam, az voltaképpen az Eurostat által végzett Munkaerő felmérés módszertanával⁴ is magyarázható, hogy Romániában a rész munka aránya közel 10 százalékos. Az adatok alaposabb elemzése ugyanis arra enged következtetni, hogy a magukat rész munkaidősnek tekintő foglalkoztatottak elsöprő többsége (88 százaléka) a – minden bizonnyal

4 A válaszadók önbesorolások alapján kerülnek a teljes vagy rész munkaidős kategóriába. Foglalkoztatott státust kölcsönzött 2002-ig a legalább heti 1 óra munkavégzés is, ezt a küszöböt azóta Romániában heti legkevesebb 15 órára emelték. Fontos kiemelni továbbá, hogy az adatfelvétel nem tesz különbséget a formális és informális munka között.

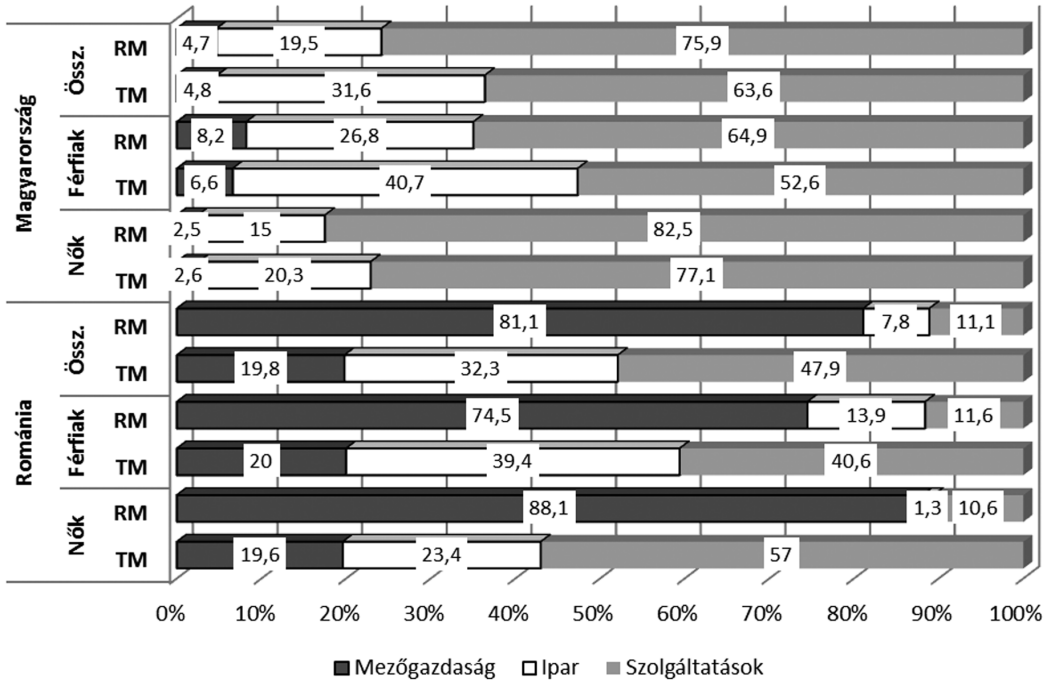
informális – mezőgazdasági segítő családtagok és önfoglalkoztatók soraiból kerül ki. A Romániában elterjedtebbnek tűnő részidős munka tehát sok szempontból nem összemérhető a nyugati, csökkentett idejű munkavégzéssel, hiszen az előbbi nem a formális munkaerőpiacon jött létre, nem munkaszerződés által szabályozott és nem befolyásolja a kereslet és kínálat. A magukat mezőgazdasági részmunkaidősnek besoroló dolgozók többnyire a saját háztartásban, informálisan végzik a munkát, társadalmi státusuk pedig ebből kifolyólag igen kiszolgáltatott és marginális (Geambaşu 2013).

A korábbi, nyugati társadalmakra vonatkozó elemzések számtalan – mind a keresleti, mind pedig a munkáltatói oldalon ható – tényező szerepét emelték ki a részidős foglalkoztatás elterjedésében (pl. Delsen 1998, Walwei 1998, Smith et alii 1998). E fejezet célja annak a tágabb gazdasági, társadalmi és politikai kontextusnak a felvázolása, amely hasonló, illetve eltérő módon hathatott Romániában és Magyarországon a részidős foglalkoztatás alakulására. Elsőként azt az utat írom le, amelyen a két ország haladt a piacgazdaság kiépítésében: a makrogazdasági folyamatok nagy része ugyanis közvetlenül hatott a foglalkoztatás jellegére, elsősorban keresleti oldalról. Ezt a romániai és magyarországi főbb társadalom- és családpolitikai intézkedések ismertetése követi, abból a megfontolásból, hogy ezek az eszközök mindenekelőtt a kínálati oldalt alakítják, így a nők részmunkaidős munkavállalási hajlandóságát is. Mindazonáltal nem törekszem a rugalmas foglalkoztatásra számottevően ható összes tényező számba vételére, hanem célom az, hogy rámutassak, mely tágabb társadalmi folyamatokba ágyazottan alakították és építették fel interjúalanyaink munkavállalói pályájukat.

A két ország gazdaságának alakulását, a piacgazdaság kiépítésében felfedezhető különbségeket King és Szelényi a kialakult osztálystruktúra és a közöttük létrejött hatalmi viszonyok alapján modellezi. Az eltérésekben központi szerepet játszott a külföldi tőke (FDI). Magyarországot a kapitalisták nélküli, Romániát pedig a felülről vezényelt kapitalizmusok csoportjába sorolják (King–Szelényi 2005: 208–214). Hasonló logikában Nölke és Vliegenthart Magyarországot – Szlovákia, Lengyelország és Csehország mellett – ún. függőségben levő piacgazdaságnak nevezi (Nölke–Vliegenthart 2009: 679, 692). Míg a 2000-es évek végéig a régióba áramlott nemzetközi tőke 57 százaléka a fenti négy állam felé irányult, Romániának a részesedése a külföldi befektetésekből kisebb volt (4,1 százalék), mint azt régióbeli népességarányos pozíciója indokolná (7,7 százalék) (Marinov–Marinova 2003: 5).

A multinacionális cégek magyarországi jelenléte minden bizonnyal összefügg a magyar gazdaság ágazati felépítésével. A román gazdaságtól eltérően, amely még mindig erőteljes agrárjelleggel bír, Magyarországon a szolgáltató szektor a legszámottevőbb. A két ország 2013-as foglalkoztatási struktúrája alább, az 1. ábrán látható. A román mezőgazdaság foglalkoztatásban betöltött központi szerepe azonban nem tükröződik a mezőgazdaság GDP-arányos részesedésében: a rendszerváltás első két évtizedében ez az érték 23,8-ról 6,4 százalékra csökkent (INS-Temp Online). A nemzetközi tőke jelenléte az atipikus foglalkoztatás terjedésének szempontjából is lényeges. Ezt igazolja Meardi és mtsai. tanulmánya, amelyben rámutatnak arra, hogy az amerikai és német vállalatok ugyan eltérő módon és mértékben, de számos üzemszervezési és foglalkoztatási gyakorlatot – így a munkapiac szegmentálását és a rugalmas foglalkoztatást is – meghonosítanak. Ez és az ehhez hasonló költségmegtakarító és hatékonyságnövelő gyakorlatok nemcsak egyes „nemzeti gazdasági modellek” „exportját” jelenti, hanem a fogadó országok munkaerőpiaci deregulációjára adott választ is (Meardi et alii 2009: 507–508).

A nemzetközi tőke legnagyobb arányban a szolgáltató szektort célozta meg mind Magyarországon, mind pedig a többi volt szocialista országban (Meardi et alii 2009). Az egyes gazdasági ágazatok közül éppen a szolgáltatás az, amelyben Magyarországon – követve a nemzetközi trendeket – a legelterjedtebb a részmunkaidős foglalkoztatás (1. ábra). Ebben az elemzésben nem foglalkozom azzal, hogy milyen mértékben járult hozzá a szolgáltatási ágazatban megjelenő nemzetközi tőke a rugalmas foglalkoztatás arányának növeléséhez, hanem úgy tekintek a magyarországi kiterjedtebb tercier szektorra, valamint a nagyobb szerephez jutó FDI-re, mint lehetséges magyarázatra a munkavállalás nagyobb fokú rugalmasságára.



1. ábra. A teljes és résztidős foglalkoztatás ágazati összetétele Romániában és Magyarországon, nemek szerint, a 15 éves és idősebb népesség körében (2013) (%)

Forrás: EUROSTAT Labour Force Survey

A két ország szociál- és családpolitikai környezete jelentős mértékben hozzájárult a nemek társadalmi pozíciójának és boldogulási esélyének alakításához. A jelentős női részvétellel bíró rugalmas foglalkoztatás alakulása nem elválasztható a nemek általános társadalmi státusának kérdésétől – legalábbis magyar viszonylatban. Ez utóbbit pedig az állami közpolitika is alakítja. Az állam által normatív viszonyítási pontként kijelölt családmodell messzemenően befolyásolja az egyes családok és egyének választásait, az egy- vagy kétkeresős megoldások melletti döntést, s így a nemi egyenlőség/egyenlőtlenség alakulását is (González et alii 2000: 5). Mindez hasonlóan működött a rendszerváltás előtt és után: „a jóléti ellátások nagyban befolyásolták a nők elszegényedési vagy szegénységbe ragadási esélyét” (Fodor et alii 2002: 475) (saját fordítás – GR). A két társadalomban eltérő feltételeket biztosítottak a női „gondoskodók szociális állam-

polgári státusának” (Fodor et alii 2002: 483). A magyar jóléti állami intézkedések nagyobb hatékonysággal óvták meg a nőket az elszegényedéstől még akkor is, ha a közép- és alsó osztálybeli nők eltérő mértékű támogatásban részesültek. Ezzel szemben a minimalista román családpolitika tovább mélyítette az alacsonyabb és magasabb társadalmi státusú nők közötti szakadékot, minthogy az anyasági támogatást korábbi biztosított jogviszonyhoz kötötte. A két rendszer tartalmazott közös elemeket, köztük például a roma népesség termékenységét ellenőszőntőket (Fodor et alii 2002: 486–489).

RÉSZMUNKAI DŐS FOGLALKOZTATÁSI ELMÉLETEK

A szakirodalom és az egyes adatfelvételek fogalomhasználatában lehetnek eltérések. A rugalmas foglalkoztatás e formáját egyrészt nemzetközi (ILO, OECD) szinten is meghatározzák és szabályozzák, ugyanakkor azonban minden állam hozzáigazítja ezt a saját gazdasági és adminisztratív gyakorlatához. Anélkül, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás meghatározásában megjelenő eltérésekre részletesen kitérnék, jelzem, milyen definícióra épül ez a kutatás. Részmunkaidős munkavállalónak mindenekelőtt azokat tekintetem, akik ekként határozták meg saját magukat. Ez pedig lényegében egybeesett azzal a szemlélettel, hogy részmunkaidős dolgozónak az tekinthető – a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 1994-es *Részdős Munka Egyezményének* meghatározása szellemében –, aki a társadalomban normatívnak számító heti 40 órás teljes munkaidőnél rövidebb munkaidőben fejt ki tevékenységét. Vélhetően a hólabdamódszernek is szerepe volt abban, hogy két esettől eltekintve csak a formális gazdaságban foglalkoztatott nőkkel készítettem interjút⁵.

A részmunkaidős foglalkoztatás (hiányának) jelentőségét a volt szocialista országokban nem csak azok az értelmezések és elvárások adják, amelyekről a bevezetőben szoltam részletesebben, hanem az is, hogy a rugalmas foglalkoztatás hiánya az egyik legszámottevőbb különbség a nyugat- és kelet-európai nők munkaerő-piaci helyzete között. A nyugat-európai piacgazdaságokban a nők második világháborút követő tömeges munkába állásával egy időben jelentek meg a részmunkaidős állások is. Fokozott ütemű elterjedésükre azonban még két évtizedet várni kellett, ahhoz ugyanis a posztfordista ideológia jelentette a döntő lökötet. Az 1973-as olajválság hatására a termelési folyamatok fordista megszervezését a posztfordista szemlélet vette át, amely a vállalatok termelékenységének és versenyképességének növelése érdekében a termelés és a munkaerő-allokáció rugalmassá tételére törekedett (Harvey 1990). A munka vonatkozásában ez egyrészt a termelés egy részének Ázsiába való áthelyezését jelentette, Európában pedig a munkaerőpiac szegmentálását. Utóbbi során a vállalatok kialakították a maguk belső elsődleges és másodlagos munkaerőpiacukat, az elsődlegesbe sorolva a cég tevékenysége szempontjából központi szerepet betöltő dolgozókat, utóbbiba pedig a kiegészítő, marginálisabb alkalmazotta-

5 Több ízben is találkoztam a terepmunka során azzal a gyakorlattal, hogy – különösen a gazdasági válsággal indokolva – a munkáltatók formálisan részmunkaidős szerződést kötöttek alkalmazottaikkal, akik valójában heti 40 órát dolgoztak, és a bérkülönbözetet informálisan kapták kézhez. Mivel ez sajátos eset (és adott ágazatokban, illetve beosztásokban talán többé-kevésbé elterjedt is, de), a valós részmunkaidő kevés jellemzőjével bíró, ezért ilyen alanyokat nem vontam be a mintába.

kat. Ez lehetővé tette a termelés számára kulcsfontosságú szakemberek korábbi, fordista idők-ből származó privilégiumainak megőrzését: a teljes munkaidőt, a biztonságot, a szakszervezeti védettséget, a béren kívüli juttatásokat, a biztosításokat. Ennek költségeit a másodlagos munkaerőpiacba sorolt dolgozók státusának és javadalmazásának csökkentése révén teremtették elő (Harvey 1990, Tilly 1992).

A nyugat-európai női munkavállalók számottevő hányada került másodlagos munkaerőpiaci állásokba, ez pedig fokozatosan vertikális szegregációt eredményezett. A női részmunkaidős munkavállalás vizsgálata több ízben is rámutatott már e foglalkoztatási forma elnöiesedett és kiszolgáltatott jellegére (l. pl. Meulders et alii 1996, Oborni 2009). Az elemzések egy másik csoportja arra keresi a választ, hogy minek tulajdonítható a részmunkaidős közép- és kelet-európai népszerűtlensége (Hárs 2012). Utóbbiak nemcsak a munkavállalót érintő potenciális hátrányokra világítottak rá, hanem arra is, hogy milyen költségek jelennek meg a munkáltatónál. A szakértők szerint a szabályozott munkaerőpiac, valamint a munkaerő magas költségei ellentétbenként hatnak a részidős foglalkoztatás alkalmazására, az állam és egyéb szereplők diskurzív szintű támogatása ellenére is (Hárs 2012: 8). A rugalmas foglalkoztatási gyakorlat alkalmazásának strukturális és egyéni szintű előfeltételei után a részmunka munkavállalói státusra gyakorolt hatásait mutatom be. Társadalomkutatói perspektívából az egyik legégetőbb kérdés az, hogy az atipikus foglalkoztatási formák a munkavállalók munkapiaci integrációját elősegítik-e, vagy ellenkezőleg, fokozzák marginalizációjukat, mintegy „bezárva” őket a másodlagos „munkapiaci enklávékba”.

A részmunkaidős foglalkoztatás makrotársadalmi és egyéni szintű feltételei

A legtöbb elemző egyetért azzal, hogy a rugalmas munkavégzés terjedése egyetlen társadalomban sem vezethető vissza egy jól meghatározható tényezőre, hanem az atipikusan foglalkoztatottak arányának növekedése jelenségek és folyamatok együtthatásának eredménye. Az alábbiakban, elsősorban az egyes európai esetekre támaszkodva, azt veszem szemügyre, hogy melyek azok a lényegesebb társadalmi és gazdasági hatóerők, amelyek a részmunka alkalmazására ösztönzőleg hatnak.

Minthogy világszerte a legtöbb részidős állás a szolgáltató szektorban található, az egyik első és legkézenfekvőbb hipotézis szerint éppen maga a *gazdaság ágazati átalakulása, a szolgáltatási szektor súlyának növekedése* lenne tekinthető a rugalmas foglalkoztatás melegágyának. Azok a vizsgálatok azonban, amelyek különféle ágazati struktúrával rendelkező országokat hasonlítottak össze annak érdekében, hogy a strukturális hatás hipotézisét teszteljék – amely szerint a szolgáltatások bővülése önmagában az atipikus foglalkoztatás motorja lehet –, nem találtak elegendő bizonyítékot (Smith et alii 1998, Delsen 1998, Walwei 1998). A strukturális magyarázatnál sokkal relevánsabbnak találták a kutatók az ún. „rugalmas vállalat”-tézist, amely nem a gazdaság ágazati összetételére, hanem a vállalatvezetési és munkaerő-allokációs stratégiák megváltozására vezette vissza a rugalmas foglalkoztatás diffúzióját. A folyamatos termelékenység- és versenyképesség-fokozási törekvések részeként a cégek vezetői úgy tekintenek a rugalmas foglalkoztatásra – különösen pedig a számbeli rugalmassági elemekre –, mint a munkaerő legjobb hozzáigazítására a termelés és szolgáltatások fluktuációjához (Jenkins 2004: 307, Delsen 1998: 67). Amellett, hogy a nők eleve többséget képeztek mind a szolgáltatásokban, mind pedig a részmunka által jobban érintett alsóbb beosztásokban, nagyobb arányú atipikus foglalkoztatá-

sukhoz az is hozzájárult, hogy a menedzserek milyen nőképpel rendelkeztek. A hagyományos családi munkamegosztás reprezentációja jó táptalaja annak a gyakorlatnak, amely a nőket a sokszor marginálisabb részdíós munkához juttatja az elvégzendő anyai és háziasszonyi feladatokkal motiválva azt (Jenkins 2004: 308).

A részmunka gazdaságbeli súlyának alakításában három további tényező is szerepet játszik, ezek azonban a tágabb gazdasági és munkaerő-piaci kontextus részei. Az első a munkaerőpiac szabályozása, a második a munkaerő szerkezete, a harmadik pedig a normatív-kulturális környezet. Az ún. dereguláció, azon belül is az atipikus foglalkoztatottak védelmének csökkentése általában vonzóvá teszi a munkáltatók számára a részdíós foglalkoztatást. Az állam rendelkezésére álló, a részdíós munka gyakoriságának növelésére alkalmas eszközök közül legfontosabbak azok, amelyek a munkaidőre, bérre, béren kívüli juttatásokra, a biztosításokra, szakszervezeti képviseletre, valamint az alkalmazás biztonságára vonatkozó munkavállalói jogokat csak a teljes idejű munkavállalók esetében rögzítik (vagy akár körükben is korlátozzák), és nem terjesztik ki azokat az atipikus – köztük a részdíós – foglalkoztatottakra (Smith et alii 1998, Eurofound 2007). Fordítva tehát megállapítható, hogy leginkább azokban a társadalmakban magas a részdíós foglalkoztatás aránya, ahol ez a kedvezmények miatt a munkáltatók érdekeivel találkozik. Munkavállalói oldalon a családpolitikai és szociális juttatások, valamint a – főként anyák rendelkezésére álló – gyermekellátó intézmények általi lefedettség szintén befolyásolja a részdíós munka iránti keresletet (Drew 1992:612, Doudeijns 1998, Hárs 2012: 16).

A munkaerő szerkezete vonatkozásában a leggyakrabban megfogalmazott feltételezés szerint a részdíós foglalkoztatás gyakorisága a rendelkezésre álló női munkaerő volumenével – és így a munkaerőpiacra jellemző nemi szegregáció mértékével – is összefügg (Drew 1992: 610). E hipotézis tesztelése azonban szintén ellentmondásos eredményekhez vezetett. Smith és társai (1998), valamint Walwei (1998) eredményei szerint a munkaerő nemi összetétele nem befolyásolta a részdíós munka arányát az általuk vizsgált társadalmakban, Hárs 2012-ben publikált tanulmányában viszont arra jutott, hogy a részdíós foglalkoztatás terjedését fele részben a növekvő női munkába állás magyarázta (Hárs 2012). Szinte egyedülállónak minősül Hollandia esete – amelyet gyakran a „későn érkezők előnyeként” aposztrofálnak –, ahol a nők szinte teljes inaktivitását tömeges munkába állás váltotta fel úgy, hogy munkapiacra való belépésük közel 100 százalékban részdíós állásokba történt (Visser 2002). A részdíós foglalkoztatás intézményi meghatározóin túl a nehezebben megfogható tényezők, mint a társadalom kulturális és történeti kontextusa szintén megszabják azt az utat, amelyen egy ország munkaerőpiaca a rugalmasság irányába halad (Hárs 2012:10). Az egyes társadalmakban élő normák és domináns, kívánatos családmodellek befolyásolják a női munkáról alkotott elképzeléseket. A másfél és kétkeresős, vagy a keresőre és állami szolgáltatásokra egyaránt támaszkodó családmodellek (Pfau-Effinger 1998: 179–181) normává válása ösztönzi a női munkavállalást. Delsen az értékek és normák szerepét hangsúlyozza a maskulin egykeresős családmodell szétbomlásztásában (Delsen 1998: 65). A holland példát részletesen elemző Visser pedig megállapítja, hogy a szekularizációnak, valamint a feminizmus növekvő társadalmi hatásának is nagy szerepe van a nők (rész)munkába állásának ösztönzésében (Visser 2002). A rendszerváltást követően mind Romániában, mind pedig Magyarországon kimutathatóan tradicionalizálódtak a nemekkel kapcsolatos nézetek (Roman 2001, Blaskó 2005) még akkor is, ha Blaskó Zsuzsa szerint ez időszakos volt.

Az egyének részmunkaidős munkavállalási hajlandóságát befolyásoló tényezők két dimenzióban – a szociodemográfiai, valamint a munkapiaci státus – mentén ragadhatók meg. A munkavállalók neme, életkora és családi állapota jó prediktora a részidős foglalkoztatásra való hajlandóságnak. A munkaerőpiac feminizálódása nemcsak a nők növekvő számban történő munkába állását jelenti, hanem egyben azt is, hogy növekszik azoknak a foglalkoztatási formáknak az aránya, amelyeket hagyományosan a női munkaerővel asszociáltak, így a rugalmas munkának is (Standing 1999). Delsen megállapítása szerint pedig a rugalmasságról alkotott elképzelések mélyen beágyazottak azokba a nemi szerepkoncepciókba, amelyek a nőiesség szerves részének tekintik a család igényeihez igazított női munkavállalást (Delsen 1998: 66). A családi állapot relevanciája a nők munkába állási hajlandóságában – valamint abban, hogy mennyi időt hajlandók a fizetett munkára áldozni –, fokozatosan csökkent az elmúlt évszázadban a nők iskolázottságának növekedése, valamint a csökkenő termékenység hatására. Az azonban ma is elmondható, hogy a nők bizonyos életciklusokban nagyobb valószínűséggel keresnek részidős állásokat. Ezek közül a legfontosabb a gyermek jelenléte a családban (Eurofound, 2007: 6). Míg a nők körében a részidősök aránya viszonylag egyenletesen oszlik el az egyes életkori szakaszok között, a sokkal kisebb számban érintett férfiak körében a részidősök előfordulása U alakú: inkább a munka-életút elején és a végén, a belépés és a kilépés környékén vállalnak részmunkaidős állásokat (Delsen 1998: 62).

A munkapiaci státust meghatározó jellemzők, az iskolázottság, foglalkozás, valamint a gazdasági ágazat szintén meghatározza az egyén részidős foglalkoztatottságának valószínűségét. Jóllehet a rugalmas foglalkoztatás állami ösztönzésének célja legtöbbször a foglalkoztatási szempontból hátrányos helyzetűek, a munkanélküliek munkapiacra való bevonása, sok ország tapasztalata arra enged következtetni, hogy e munkaforma sokkal inkább az inaktív lakosságot integrálja a munkaerőpiacra. Mi több, az alacsony bérezés miatt leginkább azoknak az inaktívoknak nyújt foglalkoztatási megoldást a részmunka, akik egyéb jövedelmi forrásokkal is rendelkeznek: családtag bére, szociális ellátás, családtámogatás. Az ágazat messzemenően befolyásolja annak lehetőségét, hogy az egyén részidős állásban helyezkedjék el: a rugalmasság e formáját legnagyobb arányban a nemileg legerőteljesebben szegregált szolgáltató szektorban találni, az alacsonyabb státusú foglalkozási körökben (étkeztetés, takarítás és egyéb típusú támogató munkák) (Smith et alii 1998: 35).

Részmunkaidő: integrációhoz vagy marginalizációhoz vezető út?

A fejezet eddigi, első részében azt vettük szemügyre a főként nyugat-európai társadalmakban végzett vizsgálatok eredményeire támaszkodva, hogy mely makrotársadalmi (intézményi és kulturális), valamint egyéni tényezők alakítják a részmunkaidős foglalkoztatás iránti keresletet és kínálatot. Emellett a szociológiai kutatások másik kulcskérdése a témában az, hogy milyen hatással bír a rugalmas munka össztársadalmi szinten a foglalkoztatási mutatók, valamint az egyéni karrierutak alakulására. Az előzőekhez hasonlóan ezúttal is „fentről lefelé” haladunk: a társadalmi szinten kimutatható vagy ki nem mutatható hatásoktól az egyéni életutak felé. A hatásokat elemző vizsgálatok természetesen erősen kontextusfüggők és gyakran ellentmondó eredményekre is jutnak. Éppen ezért e rövid metaelemzés célja nem „igazságot tenni” abban a kérdésben, hogy mi az egyértelmű következménye a részidős munkának, hanem feltárni azokat

a feltételeket és körülményeket, amelyek között mind társadalmi, mind pedig egyéni szinten kívánatos – azaz integráló és esélynövelő – hatással bírnak.

Tilly többek által is idézett megfogalmazása szerint „a részmunkaidős állások ugyanazért jók vagy rosszak, amiért a teljes munkaidősök. Önmagukban a részidős állásokban nincsen semmi, ami miatt szükségszerűen alacsony termelékenységűnek vagy rosszul fizetettnek kellene lenniük” (Tilly 1992: 339) (*saját fordítás*). Mégis, mivel a részidős állások nagyobb valószínűséggel találhatók a másodlagos munkaerőpiacon, az ezzel járó hátrányokat hordozzák magukkal. Ugyanabban a szövegében Tilly arra hívja fel a figyelmet, hogy a társadalmi jelenségek nagy részéhez hasonlóan a részidős foglalkoztatás is összetett, sokféle típusa különböztethető meg ágazattól, foglalkozástól, valamint a munkavállaló jellemzőitől függően. Éppen ezért az egyes részidős munkahelyek által kreált társadalmi státusok is megannyi félek lehetnek. Az alábbiakban azt tekintjük át, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás mely esetekben segíti elő az egyén tartós munkapiaci integrációját.

Az integrációs modell vagy az ún. „híd-tézis” lényege az, hogy a részmunkaidős munka az inaktív vagy munkanélküli egyének számára azt teszi lehetővé, hogy belépjenek vagy visszatérjenek a munka világába oly módon, hogy bármikor át- vagy visszaléphessenek teljes munkaidős állásba. A statisztikai adatfelvételek a részmunkaidősnek két típusát különítik el: az akaratlagosat és a kényszerűt. A megkülönböztetés alapját a munkavállalói perspektíva képezi. Ehhez nagyon hasonlít Tilly distinkciója is, aki *másodlagos* és *visszatartó* részmunkaidőről beszél. Míg az első a másodlagos munkaerőpiacon található, a második típus azokat az eseteket jelöli, amikor a munkáltató magasán képzett és magas termelékenységű alkalmazottainak átmeneti jelleggel teszi lehetővé a csökkentett munkaidőt. Utóbbi legtöbbször a képzett női munkavállalókat érinti, akik meggyarapodott magánéleti teendőik miatt kénytelenek egy időre a fizetett munkavállalásra fordított időt csökkenteni. A munkaadó szemszögéből ez nyilvánvalóan az alkalmazott hosszú távú „megtartását” célozza meg (Tilly 1992: 333–336).

Tilly különbségtételére rimel részben Jenkins tipológiája, aki *csúcs-, központi és kiegészítő* részmunkaidősökről beszél, jelezve, hogy a közöttük levő különbségek nemcsak abból fakadnak, hogy milyen pozíciót foglalnak el a szervezeten belül, hanem abból is, hogy milyen további karrierutakat kínálnak. Jenkins maga is utal arra, hogy a csúcsrészmunkaidősök abban hasonlítanak Tilly visszatartó-típusára, hogy esetükben működik legteljesebben a részmunkaidő híd-funkciója, vagyis számukra a legmegvalósíthatóbb az átmenet a teljes munkaidős állásokba (Jenkins 2004: 315–316).

A fentiekben bemutatott empirikus adatok mellett azonban számos olyan elemzés olvasható, amely a részidős munka marginalizáló hatásáról ad számot. Magának Jenkinsnek a tanulmánya is arról tanúskodik, hogy miközben a központi és a kiegészítő részidősök számtalan elemét hordozzák a munkapiaci prekaritásnak, még a csúcs-típus esetében is eltörpül az integratív funkció a hátrányok mellett (Jenkins 2004). Az atipikus foglalkoztatás feminizálódását egyszerre több folyamat is táplálja: egyrészt azok a társadalmilag előírt nemi szerepek, amelyekhez a családos, gyermekes nőknek igazodniuk kell, másrészt pedig a munkáltatók nemi sztereotípiákba ágyazott rugalmasság-koncepciói. A rövidebb munkaidő egyfajta válasz a „munka és anyaság [egyébként] összehétközhetetlen elvárásaira” (Webber–Williams 2008: 15). A kisgyermeket nevelő nők által választott részidős munkavállalás azonban olyan utat jelent, melynek kényszerpályajellegére utal a „kismama-útvonallal” (angolul: „mommy track”) elnevezés is. Az anyák arra

irányuló döntését, hogy átmenetileg vagy tartósan részmunkaidőben dolgozzanak, alapvetően akarattalagos, önként vállalt stratégiának tekintik az elemzők, de fontos ennek értékelésénél azt a normatív és intézményi környezetet is szem előtt tartani, amely mind a társadalmi értékek és elvárások révén, mind pedig a rendelkezésre álló gyermekellátó intézmények és egyéb szolgáltatások elérhetősége függvényében e választási lehetőségeket megszabják. Az eddigi vizsgálatok számtalan olyan komparatív hátrányt tártak fel, amellyel a rövidebb munkaidőben dolgozóknak szembe kell nézniük.

Még a magasan képzett (női) munkavállalók körében is, akik esetében leginkább érvényesül a híd-funkció, megfigyelhető az, hogy az átmenetileg igényelt részmunka tartóssá válik, és általában alacsonyabb státust jelent, mint a korábbi teljes munkaidős beosztás. Így válik a híd csapdává. Az alacsonyabb beosztás kevesebb felelősséget és előrejutási-kilépési lehetőséget jelent (Delsen 1998: 65, Webber–Williams 2008: 16, Ginn–Arber 1998). A legtöbb résztidős állás viszont a szervezeti hierarchia alacsonyabb pozícióiban található, ahol a hátrányok és leküzdhetetlen akadályok halmozódnak és hosszú távra termelik újra a kiszolgáltatottságot. Ezeket az állásokat a munkavállalók magas fluktuációja, alacsonyabb órabérek és a juttatások alacsony szintje, valamint a szaktudás leértékelése és további képzésekhez hozzá nem férés jellemzi (Hárs 2012: 9).

A rugalmasságot maga a vállalati kultúra is igen sok tekintetben ruházta fel nemmel. Mind a rugalmas munkának a tartalma – ez gyakran valamilyen szolgáltatás –, mind pedig a „rugalmas munkavállaló” elképzelt vagy elvárt jellemzői „rímelnék” egyes nemi, életkori, osztály- vagy etnikai csoportokról élő képzetekre. Ebben az értelmezésben a rugalmasság, illetőleg a rugalmas gondoskodás, kiszolgálás egy *par excellence* női minőség, a rugalmas munkaidő pedig voltaképpen a háztartásról is gondoskodni kívánó női munkaerő érdekeit szolgálja (Jenkins 2004: 323). A résztidős munka feltételezett vagy valós előnyeit azonban néhány hátránya is ellensúlyozza. Ezek közül, a már említettek mellett, az egyik legfontosabb a csökkentett munkaidő lényegi inkompatibilitása a neoliberais vállalati kultúrával és munkaéthosszal. Az ideális munkavállalóról alkotott reprezentációk teljes odaadást és állandó rendelkezésre állást írnak elő, így a „csak félidőben” dolgozó munkatárs „félíg dolgozóvá”, vagyis félig motivált és félig elkötelezetté válik (Oborni 2009, Petrovici 2010). E megítélés a részmunkaidős dolgozókról tükröződik a szervezeti hierarchián belül elfoglalt pozícióikban is.

Vannak azokban olyan vizsgálatok is, amelyek a rugalmas munka felforgató – vagy legalábbis változást elindító – hatásáról számolnak be mind a szervezeti életben, mind pedig a családi munkamegosztás terén. A munka világában a résztidős foglalkoztatás terjedése Rubery megállapítása szerint veszélyeztetheti azokat a foglalkoztatási standardokat, amelyek hagyományosan a (többnyire férfias) teljes munkaidős munkavégzés kiváltságai voltak. A társadalmi párbeszéd által eredményeknek tekintett privilégiumok közé leginkább a munkaviszonnyal járó javadalmazás és annak biztonsága tartoznak, azáltal azonban, hogy a munkaerőpiacon egyre gyakoribb a másodlagos munkapiachoz tartozó bizonytalanabb és kiszolgáltatottabb (atipikus) foglalkoztatás, ezek megkérdőjelezik és gyengítik a teljes munkaidővel járó előnyöket (Rubery 1998). A kutatások egy másik iránya annak feltárására törekszik, hogy a párkapcsolati hatalmi viszonyokra, valamint a háztartáson belüli munkamegosztásra milyen hatással van a nő résztidős munkavállalása. Az alapfeltételezés szerint a teljes idejű anyaságot vagy háztartásbeliséget felváltó részmunkaidő a nő alkupozíciójának javítását eredményezi. Webber és Williams szerint ez csak

bizonyos feltételek esetén igaz; ellenben ha a nő teljes munkaidőről vált részidőre, otthonról végzi a munkát és a partnerrel azonos időbeosztásban, akkor a kutatás eredményei szerint nem változtat a korábban kialakult patriarchális szerepdefiníciókon (Webber–Williams 2008).

EMPIRIKUS ADATOK ÉS ELEMZÉS

Kutatásom egyik kiindulópontja, hogy a részidőben dolgozó nők kapcsán olyan társadalmi és munkaerő-piaci pozícióról beszélünk, amely mind romániai, mind pedig magyarországi viszonylatban alakulóban van, sőt, vélhetően e folyamat elején vagyunk. Egyik társadalomban sincsen a részidős alkalmazotti státusnak előzménye, és csak feltételezhető, hogy jelentősége nőni fog a jövőben. Ezért, akárcsak a dolgozó nők fél évszázaddal korábban, a normának számító heti 40 óránál kevesebbet dolgozó nők „úttörői” ezen identitáskategória megkonstruálásának. A kérdés úgy is megfogalmazható, hogy milyen identitásmintákat, milyen legitim szerepeket kínál a társadalom ezeknek a dolgozó nőknek.

Az alábbiakban a részidőben dolgozó nők narratíváinak négy típusát különítem el és mutatom be. A tipologizálás alapját – a statisztikai adatgyűjtésektől eltérően – nem a válaszadó *egyéb társadalmi státusából* (tanuló, rokkant, gondoskodó, anya stb.) következő motiváció adja, és nem is elsődlegesen a szándékoltatás/kényszerűség koordinátarendszerében helyezem el őket. Azoknak a *jelentéseknek* a feltárására törekszem, amelyekkel az érintett nők ezt a munkavégzési formát felruházzák. Fontos szem előtt tartani, hogy ez az identitáskonstrukciós gyakorlat nem teljesen egyéni, hanem sokkal inkább választás a társadalmilag konstruált részmunkaidős/dolgozó női szerepek között. Az egyes típusok természetesen nem egy-egy narratíva kizárólagos és tiszta megnyilvánulásai; ezek keverednek az interjúkban. Azonban a legtöbbször kiemelhető valamelyik domináns narratíva. Bemutatásuk során kitérek arra, hogy milyen szociodemográfiai jellemzőkkel bírnak azok a nők, akik egyik vagy másik narratíva keretében mutatják be munkavégzésüket, milyen motivációkat sorolnak föl, milyen magánéleti konstellációkban választják (vagy nem) az atipikus munkát, mi jellemzi foglalkoztatásukat és milyen következményei vannak ennek.

Az alábbiakban a terepmunka során beazonosított négy típust ismertetem. Ezek a következők: (1) a hagyományos női szerepek és középosztályi aspirációk szolgálatában álló, (2) a szakmai és anyagi gyarapodást elősegítő, (3) az adminisztratív és jogi korlátok szülte, valamint (4) a marginális munkapiaci státusért felelős részmunka.

1. Részmunkaidő a hagyományos női szerepek és a középosztályi aspirációk metszéspontjában

Nem reprezentatív mintánk egyik legnépesebb csoportját alkotják, és egyike a két, leginkább *akaratlagosnak tekinthető* típusnak. A narratíva lényege röviden, hogy az érintett nők a rövidebb munkaidőt voltaképpen *eszköznek* tekintik egy olyan életstílus elérésében és megvalósításában, amely értelmezésük szerint középosztályinak tekinthető. A középosztályhoz tartozás – a szó maga – egyetlen interjúban sem hangzott el, a beszélgetés során azonban felsorakoztattak egy sor olyan, elsősorban életmódelemet, amely pozitív, társadalmi mobilitással asszociálható konnotációval bírt. A részidős munkát ezek a nők és családok „megengedhetik maguknak”, az

így keletkezett szabadidőt pedig a hagyományos női szerepek betöltésének, a fogyasztásnak, valamint a társadalmi státusz megőrzésének vagy erősítésének szentelik. Ez egyszersmind arra is lehetőséget teremt, hogy a hagyományos női szerepelvárások szerint éljenek.

Ezzel a típusú narratívával kisgyermeket nevelő, házasságban vagy partnerkapcsolatban élő nőkkel készült interjúkban lehetett találkozni. Jellemzően teljes munkaidős állások helyett választották ezt a foglalkoztatási formát, továbbá leggyakrabban nem a marginálisabbnak számító napi 4 vagy annál rövidebb munkaidőt (Jenkins 2004), hanem inkább a napi 6-7 órás beosztást preferálják.

„Amikor jöttem vissza, akkor én azt előzetesen egyeztettem a HR-rel, hogy ha van rá mód, akkor én ebben a 6 órában szeretnék visszajönni. A 4 órának, megmondom őszintén, sok értelmét nem látom, tehát nem tartom kivitelezhetőnek egy ilyen cégnél, hogy lenne olyan munkakör, amit 4 órában lehet végezni, folytatni, ha csak nem tényleg valamiféle adatrögzítő munkakör. A 6 óra meg minden szempontból nekem jónak tűnik.” (40 éves, 3 gyermekes, diplomás nő, Budapest)

Középosztályi vagy alsó középosztályi családi hátterük nem meglepő, hiszen akaratlagosan csak olyan személyek választhatnak részidős munkát, akik valamely családtagjuk révén többletforrásokkal rendelkeznek. Legtöbbjük beszámolójában és érvelésében megjelenik a holland példára való hivatkozás, amelyet mérvadónak és követendőnek tartanak, az ugyanis lehetővé teszi a fizetett munkavállalás mellett a tradicionális anyai és feleségi szerepek megőrzését is.

„Hollandiában, Amszterdamban a nőknek a 90 százaléka így dolgozik családalapítás után ugye, részmunkaidőben. Ott meg tudják oldani, itt nem, és ott a nők elvállalják kevesebb pénzért is, itt is elvállalnák, csak hát ugye nem adnak rá lehetőséget, de még olyanba se, hogy mondjuk váltott műszak, hogy egyik héten, nem tudom, 8-tól 2-ig van az egyik fele, és akkor mondjuk 2-től 8-ig a másik fele. Mert ezt még így, meg amúgy is meg lehetne oldani, de hát még ezt sem engedik.” (34 éves, 2 gyermekes, középfokú végzettségű nő, Budapest)

Bár nemcsak ez, hanem a szakmai és anyagi motivációs részmunkaidő is akaratlagos, utóbitól az különbözteti meg, amiről a megkérdezett nők az interjúk során beszéltek. A részidős munka melletti döntés az első esetben a család igényeihez igazodott, és ezt tükrözik azok a toposzok is, amelyek leggyakrabban ebben a narratívában előfordulnak.

A *gyermekek igényei* mindegyik interjú központi témáját képezi, ezek kielégítése pedig nagyrészt elválaszthatatlan a tradicionális anyai szerepkörtől; gyakori motívumként vissza-visszatért az interjúkban a bölcsődébe/óvodába nem elsőként beadott és onnan nem utolsóként elhozott gyermek képe:

„És a 6 óra, az pont egy olyan munkarend, ami utazással együtt kitölti ezt az óvodai otlétet, tehát, hogy nem utolsóként hozom el, de ugyanakkor még délután is ott van, és úgy még tud játszani a többiekkel, és reggel sem az van, hogy hajnalban kelünk, hogy én beérjek munkába.” (40 éves, 3 gyermekes, diplomás nő, Budapest)

A „*lassú élet*” *dicsérete* gyakori és meghatározó toposza annak az értelmezési keretnek, amely az anya rövidebb munkaidejét a családi igényekre vezet vissza – ez pedig határozottan és ismételtelen olyan életmódbeli tartozéka és jellemzője a középosztályi létnek, ami egyben világos választóvonal is az alsóbb és felsőbb társadalmi státusúak között. Az életminőség nem kizárólagosan annak anyagi vonatkozásán múlik, bár nyilvánvalóan a kertvárosi lét elválaszthatatlan attól. A gyermekekre fordított figyelem, fejlesztésük mind a jelenben, mind pedig a jövőben kihat a családnak, majd az ő személyes életmódjukra is.

„[...] De ez a 6 óras munkaidő ez így megmaradt, ez a saját életem szempontjából még azért is plusz jó, mert mi Pilis...-n lakunk, tehát nagyon sokat töltünk utazással egy nap. És például nem vették fel őket óvodába ott helyben, mert helyhiány miatt, ismerjük az állapotokat [...] Tehát akkor úgy jártunk, hogy reggel oda be őket oviba, aztán ... akkor 3-kor elvileg, vagy fél 4-kor végzek, és akkor mentem értük oviba, és akkor úgy mentünk még haza, tehát 5 körül értünk haza minden nap. Nekem személy szerint nincs problémám az autózással, meg az autóban töltött idővel, és a gyerekeknek sem volt, azóta sincsen, tehát azt az időt is el lehet hasznosan tölteni, nagyon is. Viszont, hogyha 5 óráig kellett volna dolgoznom minden nap, akkor azért ez jelentősen rontotta volna, főleg a gyerekeim életminőségét szerintem, nyilván az enyémet is, de így, hogy ők nem voltak reggel, csak 8-tól mondjuk fél 4-ig oviban, nem 5-ig, csak fél 4-ig, és utána még elmehettek úszásra, vagy bárhova, mert én ráértem elvinni őket, ez így nagyon sok, sokat adott a családnak szerintem.” (38 éves, 2 gyermekes, diplomás nő, Budapest agglomerációja)

Az idő jelentésének transformációja ez: a részmunkaidős tapasztalatokkal rendelkező dolgozók sokszor és sokféleképpen beszámolnak arról, hogy munkáltatói perspektívából a munkára fordított idő biztos és gyakori mutatója az alkalmazott elkötelezettségének és motiváltságának, ez pedig hátrányosan érinti a részdíjs dolgozókat és az ő megítélésüket⁶. Valójában ennek az időnek a „visszaigénylése”, és a saját, illetve a magánszféra javára történő fordítása történik meg ebben a típusú narratívában. Az különbözteti meg – ebben a kontextusban – a középosztályi vagy középosztályi aspirációkkal rendelkezőket az alsóbb társadalmi státusúaktól, hogy *idejük van* a fenti dolgokra: a magánszférára, és lényegében az életminőség-javító tevékenységekre:

„Nem kell munkából kiesni, mert még az első betegségeket letudjuk így a szabadságból, meg gondoltam, hogy majd akkor végre járok úszni meg ilyenek, amíg ők bölcsiben vannak.” (39 éves, 3 gyermekes, diplomás nő, Budapest)

A narratívának fontos jellemzője és toposza a hagyományos nemi szerephez való ragaszkodás: ez megmutatkozik a gyermekekről való gondoskodás kizárólagos igényében („végülis nem azért szültem őket, hogy más lássa őket fejlődni”), a háztartás iránt érzett felelősségben. Emellett azonban fontos a kifelé mutató funkciója is a részdíjs munkának: szerepet játszik a család társadalmi hierarchiában történő elhelyezésében. Egyrészt a részdíjben dolgozó feleségek „költ-

⁶ Részletesen írtam erről itt: Geambaşu (2013), valamint Oborni (2009) és Petrovici (2010) is.

seget” vagy legalábbis kieső jövedelmet jelentenek a család számára, amelyet csak a partner adott bérszintje mellett lehet vállalni, másrészt viszont a felszabaduló időben a feleség és anya gyakran fogyaszt, többnyire szabadidős és életminőség-javító szolgáltatásokat (a gyermekek fejlesztése, délutáni órák, sport stb.). Az anyagi javak, valamint az iskolázottság alapján is a középosztályhoz tartozó családok mellett a munkásosztály tagjai vagy a rutin fehérgalléros munkát végző nők körében talán még jobban felértékelődik az a típusú szimbolikus fogyasztás, amelynek elsődleges terepe egyrészt az otthon (Collins 2003), másrészt pedig a szabadidő és a gyermeknek nyújtott képzések és fejlesztések. Ez a fogyasztás státusmegőrző vagy alsóbb státusúak esetén mobilitási funkcióval bír.

Azok a nők, akik a részidős munkavállalásukat a hagyományos szerepek, valamint a társadalmi mobilitás szolgálatába állítják, az interjúk során ritkábban és rövidebben beszélnek a munka tartalmáról, illetve a munkának más jelentést tulajdonítanak. A munka inkább olyan kontextusban válik érdekessé, hogy végezhető-e rövidebb időben. Másodlagosak a közép- vagy hosszú távú szakmai fejlődés szempontjai. Gyakrabban is számolnak be a nők a munka terén kötött kompromisszumról: az elsődleges az volt, hogy 6 órás állást találjanak. Nem céloim e tanulmányban felvázolni a rugalmas foglalkoztatás munkavállaló által fizetett költségeit, megelégszem mindössze annak jelzésével, hogy az interjúalanyok említést tettek azokról az alig látható kényszerekről, amelyek szintén szerepet kapnak a választásban: bölcsődék hiánya, tradicionális elvárások. E nők egy részének döntését az a dilemma is megnehezíti, amit hagyományos és emancipációs modellnek is hívhatunk: legtöbbször reflektálnak is arra, hogy a részidős munka csökkenti a szakmai önmegvalósítás esélyét. Ezt a dilemmát egymásnak ellentmondó elvárások is táplálják: bizonyos esetekben a munkáltató jelzi azt, hogy nem kielégítő a napi 4-6 órás munka, máskor meg ellenkezőleg, a család részéről jön az igény a teljes munkaidős állásvállalásra:

„[...] Mert úgy terveztük ugye, hogy 8 óra lesz nyártól, ebben tavaly meg-
egyztünk, bár akkor nekem már voltak fenntartásaim, ugye most már így fű alatt
azért mondom, hogy nem szeretnék 8 órába visszamenni, de azt se akarom, hogy
lustának, vagy nem tudom, minek gondoljon. *A férjed?* Igen, vagy kevésbé terhel-
hetőnek, úgyhogy van, egyfajta ilyen ego. [...] Most akkor, lehet, hogy én magam-
mal vívodom, hogy ez most azért 6 óra, mert kényelmesebb, vagy azért, hogy a
gyerekekkel legyenek még 2 órát...” (35 éves, 2 gyermekes, diplomás nő, Budapest)

2. A szakmai vagy anyagi gyarapodást elősegítő részmunkaidő

A második típusú narratíva bizonyos elemeiben élesen elkülönül az előzőtől, vannak viszont olyan interjúk, amelyekben keveredik a két narratíva. Mégis, a kettő közötti leglényegesebb különbséget úgy fogalmazhatnánk meg, hogy míg az előző esetben a nők azzal érvelnek, hogy mi készíti őket a napi 8 óra lefaragására, azaz „*mi vonzza őket korábban haza*”, a második esetben az interjúk arról szólnak, hogy „*miért vannak a munkaerőpiacon, amikor otthon is lehetnének*”. Ha nem állna rendelkezésre részidős állás, előbbieket teljes munkaidőben dolgoznának, utóbbiak pedig – tipikusan – inaktívak maradnának, legalábbis ideiglenesen. Könnyen belátható, hogy miért beszélnek az előzőek legtöbbször az otthonról és otthoni szerepeikről, míg utóbbiak sokat és részletesen a munkahelyükről és az ott végzett munkájukról.

A második típusú narratívát felépítő interjúalanyok között azonban nem csak olyanokat találunk, akik szakmai önmegvalósítási szándékkal keresnek részidős állást. Leginkább a követ-

kező élethelyzetben levő nők sorolhatók ide: kisgyermekes anyák, akik az adott országban kivehető leghosszabb gyermeknevelési szabadságnál rövidebb ideig maradnak otthon, vagy már az otthonlét alatt is dolgoznak szakmai vagy anyagi megfontolásból. Ide tartoznak azonban azok is, akiket a szakirodalom rendszerint önálló esetnek tekint: a munkaerőpiacra be-, vagy onnan kilépni készülő – diákok, egyetemi hallgatók és nyugdíjasok vagy nyugdíjas korú személyek –, akik a részidős állással éppen ezt az átmenetet kívánják áthidalni. E döntés mögött is állhatnak anyagi, de karrier-megfontolások is. Ezt a kettősséget szemléltetik az alábbi interjúidézetek is:

„A családban elfogadták, szerintem inkább a barátok között sokan, pláne, hogy Z. koraszülött, sokan elítéltek ezért, és sokszor negatívumot éreztem a megnyilvánulásaikból, megjegyzéseikből. Hogy miért megyek én vissza? Igazából nem vagyok anyagilag rászorulva. És megmondtam, hogy azért, mert én a nyelvekből élek, és már eleve az, hogy másfél évig meg se szólalok angolul, az rengeteget számít, olaszul meg pláne. De mindkét nyelvet nekem nyilván észben kell tartanom.” (36 éves, 2 gyermekes, diplomás, nő, Budapest agglomerációja)

„Én 4 órában jöttem vissza. Az nagyon fontos volt, hogy visszajöjjek dolgozni, a férjem vállalkozó és nagyon nehéz éveink voltak most így 2008 után: elmentem GYED-re és jött a krach is, volt 1 év teljes szerződés –, minden nélkül. És akkor volt az én GYED-em, meg a kis lakásom bérleti díja. És a férjemnek a Széchenyi Kártyája, ez hatalmas öröklet hagyott maga után. Ez 2010-ben volt. 2011-ben nagyon fontos volt, hogy visszajöjjek. Elég jó pénzzel mentem el, úgyhogy a fél pénz sem volt annyira rossz.” (38 éves, 1 gyermekes, diplomás nő, Budapest)

„Ezt én nagyon pozitív dologként éltem meg, mert ... hogy is mondjam, nagyon szerettem foglalkozni a gyermekemmel, rengeteget is foglalkoztam vele, de azért, amikor ő aludt, és el volt látva a háztartás annyira, hogy mondjuk volt ebéd, akkor nekem már nagy szükségem volt arra, hogy valami szellemi munkát is végezzek. S akkor ez így nagyon jól jött. Mondjuk ezért a munkáért én nagyon-nagyon keveset kaptam, de az megint másodlagos téma. 350 lejt havonta. Ez inkább csak szimbolikus.” (38 éves, 3 gyermekes, diplomás nő, Kolozsvár)

A részmunka – különösen, amikor karrierrel kapcsolatos szempontok állnak a döntés alapjánál – tipikusan egy hosszabb távú stratégia része. Elsőként, a leggyakrabban említett érv a gyermeket nevelő nő munkapiaci marginalizálódásának megelőzése. A hosszú gyermeknevelési szabadság csökkenti a visszailleszkedés esélyeit, a részidőt így sok nő éppen a hátrányok leküzdésében látja hasznosnak. A munka világából való tartós kikerülés nemcsak a szakirodalom által is számon tartott ún. „készségrovadáshoz” („skill atrophy”) vezet (Roos–Gatta 1999: 107), hanem a magatartási minták tekintetében is eltávolítja a nőt a munkahelyen elvárt normától:

„Én alapvetően azt gondoltam már mielőtt elmentem szülni, hogy én nem akarok három évet otthon maradni a gyerekekkel, ez volt az elképzelésem, hogy mindenképpen előbb vissza akarok menni dolgozni. Aztán úgy fél év után éreztem, hogy ezzel így baj lesz, hogy én csak otthon vagyok, és semmit se csinállok. [...] A három év otthonmaradás elképzelhetetlen, még ez, ennyi év kiesés is meg-

nehezítette a visszakерülésemet, a koncentrációkészségem. Nem gondolom, hogy a gyermeknek jobb lett volna, ha én magam frusztrált vagyok. Én annyira örülök a gyerekemnek, miután munka után hazaérek, hogy jobb kedvvel tudok vele időt tölteni, mint ez a barátnőm, akinek 3 diplomája van, de 5 éve otthon van. Agyon-tanulta magát, de alig tud visszamenni a munkaerőpiacra, mert 5 év alatt elavult a tudása.” (36 éves, 2 gyermekes, diplomás nő, Budapest)

Glass és Fodor is leírja – a pénzügyi szektorra vonatkoztatva, de minden bizonnyal annál általánosabban jelen levő –, az általuk „anyasági szankcióknak” („motherhood penalties”) nevezett kizárási mechanizmust, amely révén a munkáltatók vélt vagy valós, anyasággal kapcsolatos képzetek miatt eleve kizárják a termékeny korban levő nőket a felelős pozíciókból (Glass–Fodor 2011). Az anyákkal mint „megbízhatatlan munkaerővel” kapcsolatos reprezentációk tehát a munkaügyi viszonyok mindkét oldalán megjelennek, és ezek káros hatásának csökkentését sokan az átmeneti részidős munkával vélik megvalósítani. A részmunkaidő alkalmas a fegyelmezett, hatékony munkától „elszokott” nő „fegyelmezésére”, a rutin ismételt kialakítására, de arra is lehetőséget ad, hogy a közösségbe kerülő gyermek elkerülhetetlen betegségeit könnyebben át lehessen vészelní, komolyabb munkahelyi presztízsvesztes nélkül. Vagyis az átmeneti részidő a majdani „alkalmazhatóság” javítását célozza.

„Kell a fokozatosság a visszakерülésben is, és én ezt tudtam. Itthon már kezdem „elhülyülni”. Ez végre egy nemzetközi projekt volt, ahol írhattam, prezentálhattam angolul, ráadásul a gyermekkel sem ment volna azonnal az, hogy napi tíz órára elszakadunk egymástól.” (35 éves, 2 gyermekes, diplomás nő, Budapest)

A szakmai aspirációk és anyagi motivációk kettőssége nemcsak a teljes rendelkezésre álló gyermeknevelési szabadságot ki nem töltő nők, hanem a hallgatók és nyugdíjasok döntését is meghatározza, azaz jelen van a pályáiv két végpontján is. Erről számolt be az a doktorandus hallgató is, aki nyelvtudását akarta kamatoztatni egy call center spanyol ügyfelekkel foglalkozó munkahelyén:

„Védés után szeretnék Spanyolországba menni, mert egy természettudományi doktorival itt nem tudok sokra menni. Spanyolul viszont én csak autodidakta módon tanultam meg, és úgy éreztem, edzésre van szükségem. Ezt legkönnyebben spanyol ügyfelekkel való beszélgetés révén lehet megtenni. Meg persze a pénz is jól jön. Teljesen magam osztom be, hogy a napi 4 órát mikor dolgozom le, ez az órák és az óratartás mellett is belefér.” (23 éves, gyermektelen doktori hallgató, Kolozsvár)

A nyugdíjas vagy nyugdíjas korú nők körében alkalmazott egyik stratégia az, hogy a végleges kilépést megelőzi a részidős munka, ennek pedig nemcsak anyagi, hanem szakmai és szociális-társas indítékai is vannak.

„Csak én is úgy vagyok vele, hogy tényleg, mikor eljöttem nyugdíjba, már úgy éreztem, hogy már nem sok van vissza, valahogy le voltam törve, de nem tudom már megmagyarázni, hogy miért. És végül is ez csak pár napig volt, és akkor utána minden, mintha nem történt volna semmi se, úgyhogy így vagyok. De, és most

meg úgy érzem, hogy, hogy szóval [...] azért jó, hogy az ember valahogy kimozdul, már, hogy közösségbe van, vagy mit tudom én. [...] Hát most vagyok 61, és 62 éves koromtól, akkor kapom meg az özvegyit, és akkor avval ki tudom egészíteni a nyugdíjamat. Hát a gyerekeket kell segíteni”. (61 éves, általános iskolai végzettségű nő, Székesfehérvár)

A részmunkával asszociált egyik lehetséges „felforgató”, „újraértelmező” hatás ennek a narratívának a keretében fedezhető fel leggyakrabban, nevezetesen a családon belüli munkamegosztás újratárgyalása és egyenlőbb elosztása. Ez nagy mértékben összecseng Warren és Walters eredményeivel, akik szintén azt állapították meg, hogy az inaktivitás helyett választott részidős munka nagyobb valószínűséggel javítja a nők családon belüli alkupozícióját, mint a teljes munkaidőt felváltó részmunka (Warren–Walters 1998). Ez nem mindig a nő explicit stratégiájának és törekvéseinek az eredménye, valamint nem is feltétlenül jelenti a férfi aktívabb részvételét a háztartásban, hanem kimerül a nő segítségként felfogott, sokszor az ő fizetéséből finanszírozott bejárónőben, bébiszitterben.

„Aztán utána szereztem egy takarítónőt, mert azt mondtam, hogy nem szeretnék szombaton 10-től du. 4-ig takarítani meg mosni, hanem elég a mosás. Pénteken jött egy takarítónő és helyette szombaton elmentünk kirándulni meg ilyesmi. Amíg otthon voltam, én ezt csináltam, s amióta visszajöttem 6 órában, megint jön a takarítónő heti egy alkalommal. Így is kétnaponta porszívózik, ahol éppen kell. De hogy elejétől végigcsináljam, végigtakarítsam... [...] Azt gondoltam, hogy keresek annyit, hogy én nekem megéri ez a pénz, a nyugalmamért, hogy tisztaság legyen otthon, s akkor azt az időt a családomra tudom fordítani.” (35 éves, 2 gyermekes, diplomás nő, Budapest agglomerációja)

A kutatás során beazonosított narratívák első két típusa tekinthető tehát akaratlagosnak, legalábbis döntő részben. Mindkettőre jellemző az, hogy a megkérdezett nők mindent egybevetve *olyan lehetőségként* tekintettek a részmunkára, amely a legkevesebb kompromisszummal és lemondással teszi lehetővé a különféle szerepek összeegyeztetését. Makrotársadalmi perspektívából, kizárólag az adott narratív keretben mozgó nők szociodemográfiai státusának irányából a legkézenfekvőbb a motivációkról pusztán annyit mondani, hogy a választás mögött e sajátosan nőinek tartott szempont, a munka és család összeegyeztetése áll. Valóban, ez az olvasat köszön vissza a nyilvános diskurzusokból is: a részidős állások számának növelését sürgető szakemberek és politikusok sajátosan női problémának tartják a különféle szerepek összeegyeztetését, kijelölve egyúttal azt a legitím keretet, amelyben az érintett nők elgondolhatják saját munkavállalási stratégiájukat. Más szóval, a társadalom által kijelölt normatív szerep megkerülhetlenné teszi, hogy (családos) nők munkával kapcsolatos döntéseiket csak a magánélet–munka egyensúly lencséjén keresztül lássák, és csak e törekvések részeként tudják elképzelni és elmesélni. Az interjúk viszont arra világítanak rá, hogy megjelenik ezeknek a narratíváknak egy részében egy olyan markáns irányvonal, amely nem kérdőjelezi ugyan meg azt, hogy a két szféra összeegyeztetése megkerülhetetlen feladata a nőknek, mégis a munkáról önmagáért, a szakmai vagy anyagi szempontoknak alárendelten beszélnek.

3. Egészségügyi, adminisztratív és/vagy jogi korlátok közre szorított részmunkaidő

A kényszer szülte résztidős foglalkoztatás az esetek zömében marginális munkapiaci pozíciót eredményez. A kényszer többféle lehet; a harmadik típusú narratívát azokban az interjúkban építették fel, amelyeket korlátozott munkaképességű vagy valamilyen okból teljes munkaidős állást vállalni nem tudó nőkkel készítettem. Ez a korlát tehát a munkavállaló személyéhez kötött: a testéhez (egészségi állapotához) vagy ahhoz a bürokratikus környezethez, amely a munkavállalást szabályozza. A következő, utolsó típus szintén kényszer-részmunka, mert a munkavállaló minden törekvése ellenére elérhetetlen számára a teljes idejű foglalkoztatás. Ez magának a munkaerőpiacnak a szerkezetéből, valamint az egyén társadalmi struktúrában elfoglalt helyéből fakad.

Az interjúk lehetőséget adtak – ha nem is az összes, de – a leggyakoribb, legtipikusabb esetek feltérképezésére. Nem meglepő, hogy a magyar és a román szociális és foglalkoztatáspolitikai rendszerek közötti apró eltérések ellenére sok hasonló helyzettel találkoztam. Magyarországon terepmunkám idején a gyermek harmadik évében folyósított gyermekgondozási segély (GYES) mellett legfeljebb heti 30 órában lehetett dolgozni⁷. Beteg, rokkant családtag hivatalos gondozója, aki ezért javadalmazásban is részesül, mindkét országban csak részmunkaidőben dolgozhat. Végül, a megváltozott munkaképességű emberek, amennyiben járadékban is részesülnek, szintén csak résztidős állást vállalhatnak.

A rokkantság vagy betegség lehet átmeneti vagy végleges, a teljes munkaidős foglalkoztatás legfőbb akadálya azonban nem is mindig a munkavállaló egészségi állapota, hanem azok a jogszabályok, amelyeknek értelmében állami támogatás csak résztidős állás mellett vehető igénybe. A járadék azonban minden megkérdezett nő esetében a biztonsággal és a kiszámíthatósággal egyenértékű, amiről senki nem mondana le csak azért, hogy teljes állásban dolgozhasson.

„Per pillanat meg kényszerűségből dolgozom 4 órában, mert megváltozott munkaképességű vagyok, és csak 4 órát vállalhatok, mert máskülönben, hát sajnos elveszítem a járulékomat, és azt nem szeretném. Tehát a biztos pontért, a bizonytalant nem, mert ugye a mai világba bármikor kirúghatják az embert, főleg akkor, amikor utoljára jött, hát egyértelmű, hogy azok mennek a leghamarabb el, tehát az ember ragaszkodik még ahhoz, hogy az, ami biztos pont, az maradjon is meg.”
(49 éves, főiskolai diplomás nő, Budapest)

A munka tartalma mindegyik esetben másodlagos jelentőségű, a munkavállalás kizárólagos szempontja, hogy napi 4–6 órát kelljen dolgozni.

„Hát én a részmunkaidőt tulajdonképpen kényszerből kellett vállalnom, tehát én rendes 8 órában voltam foglalkoztatva, és 2010-ben volt egy súlyos gerincműtetem, ami után nem gyógyultam föl teljesen, és ezért nem tudtam, nem tudok a továbbiakban 8 órás ülőmunkát, se állómunkát végezni. Tehát tulajdonképpen egy ilyen egészségügyi rokkantság miatt kellett aztán a 4 órát vállalnom, de nagyon

⁷ Ez azóta, 2014. január elsejétől megváltozott: az ún. GYED extra lehetővé teszi a szülő számára, hogy a gyermek 1 éves kora után teljes időben dolgozzon és a támogatásban is részesüljön.

rendes volt a cégem, mert ugye én, le is, tehát rokkantosíthattam volna magamat, viszont kiszámoltam, hogy sokkal rosszabbul járok, tehát mindenképpen itt próbáltam a cégnél maradni.” (54 éves, diplomás nő, Budapest)

Beteg vagy rokkant rokon vagy 0–3 éves korú kisgyermek gondozása mellett legfeljebb szintén részidőben lehet dolgozni. Különösen az anyasági ellátások esetében ez abból a paternalisztikus szemléletből fakad, amely biztosítani szeretné, hogy a gondoskodásért „megfizetett” nők valóban eleget tesznek vállalt feladataiknak: így kapcsolódik össze a nemekkel felruházott, nőies gondoskodás eszméje a szintén nőies rugalmas munkavégzéssel (Delsen 1998, Jenkins 2004).

A jogi-adminisztratív, valamint egészségügyi akadályokba ütköző részidős narratíva abban különbözik leginkább a következő, marginális típustól, hogy előbbi a foglalkozási szerkezet teljes vertikumán előfordul: általános iskolai végzettséggel rendelkező nők körében éppúgy, mint diplomások körében. Egyik legmeghatározóbb jellegzetessége – és ebben az első, hagyományos nemi szerepekkel és középosztályi aspirációkkal összefüggő narratívával mutat közös jegyeket – a szaktudás leértékelődése. Tekintettel arra, hogy a munkavállalás szinte kizárólag annak a szempontnak rendelődik alá, hogy azt részidőben lehessen vállalni, az ebben a helyzetben levő nők általában a bizonytalanabb, rosszul fizetett szolgáltató szektorban vagy ún. támogató munkakörökben koncentrálnak.

„Betegápolás mellett vagyok kénytelen ezt csinálni, és ott csak 4 óra engedélyezett, úgyhogy hát azért vállaltam teljesen mást, mint ami a foglalkozásom, mert, hogy ez itt helyben van, és a beteg férjemhez bármikor haza tudok jönni, hogyha gond van. Igazából szeretem, na most jó, hogy kényszerűség, de ehhez a körülményhez viszonyítva szeretem. Úgyhogy tulajdonképpen ennyi, a kényszer vitt rá, hogy ezt vállaljam. [...] Egy óvodában takarítok, mosogatok, semmi köze a végzettségemhez, meg a szakmámhoz, de hát ez adódott itt helyben. És mi az ön végzettsége? HR-es vagyok, személyügyi gazdálkodó és fejlesztő, de nem tudtam elhelyezkedni, úgyhogy, szerettem volna nagyon szakmán belül dolgozni, de hát ez nem jött össze, és adódott ez a lehetőség itt helyben, ezért elvállaltam.” (60 éves, érettségizett nő, Budapest agglomerációja)

A formálisan otthonukban gondozási feladatot ellátó, valamint az átmenetileg vagy tartósan korlátozott munkaképességű nők egyik közös munkavállalói tapasztalata a bizonytalanság és az alacsony státus. Mindez leginkább abból fakad, hogy ezek az állások rendszerint a másodlagos munkapiacon találhatóak (Tilly 1992). Az interjúkból két tipikus helyzet körvonalazódott, mint ami nagy valószínűséggel együtt jár ezzel az élethelyzettel és munkapiaci státussal. Egyik esetben a munkavállaló olyan ún. részidős vagy rugalmas „enklávéba” kerül, amelyből nagyon nehéz kijutni. Ez lényegében annyit jelent, hogy a szervezet vagy annak valamely egysége szinte kizárólag részidős munkaerőt alkalmaz. Ez értelemszerűen megnehezíti annak a „híd-szerepnek” a megvalósulását, amelyet a közgazdaságtani szemlélet az atipikus foglalkoztatáshoz rendel.

„[Á]llítólag, azt hiszem, van egy olyan törvény, vagy már lehet, hogy csak a cégen belül van olyan törvény, hogy 8 órákat már nem vesznek föl, csak rész-munkaidős 6 órát. Csak az üzletvezető, illetve a helyettesek dolgoznak 8 órában,

az összes pénztáros mind 6 órában dolgozik. [...] Mivel, hogy már lassan közeledik az idő, ugye lejár a GYES-em, mindenképp meg kell kérdezzem, hogy átvesznek-e 8 órába, vagy nem. Hogy látja, van erre esélye? Szerintem nincs. [...] És akkor az összes munkatársnője részmunkaidős? Az összes kolléganőm, aki eladó, tehát aki eladó-pénztáros, az mind 6 órában van, így van, csak az üzletvezető, illetve a helyettes, és az első eladó, ők vannak csak 8 órába.” (32 éves, 1 gyermekes, érettségizett nő, Vecsés)

A második esetben a részidős dolgozó egy nagyobb egységbe integráltan dolgozik, munkatársai pedig teljes időben fejtik ki tevékenységüket. Az alábbi interjúidézetek jól szemléltetik azt, hogy ez a helyzet a munkatársi közösségbe való integrálódást nehezítheti meg, adott esetben akár marginalizációhoz is vezethet. Mi több, az előlépést nemcsak a kollégák viszonyulása, hanem a munkarend vállalati logikához való nehézkes illeszkedése is nehezíti:

„Azért figyelik, hogy mennyit van bent az ember. [...] És azért mindig elérhető vagyok, tehát én arra nagyon vigyázok, hogy bármikor, bárki, bármit kér, ha nem is vagyok bent, elérhető legyek, és ha benn vagyok, akkor is azért, tehát igyekszem, azért láthatónak kell lenni, tehát akkor is az embernek kell egy, az hogy látható legyen. A munkájában is, hogy bent van, dolgozik, tehát ezek fontos dolgok, hogy a többiek is lássák azt, hogy na ez nem csak itt van, és 4 órában csak a lábát lógatja, hanem igen is ezt csinálja, azt csinálja. Én igyekszem a többieknek is, mindenkinek segíteni, tehát, hogy, hogy érezzék azt, hogy engem nem csak így, kvázi a főnök letett oda, hanem, hogy úgy amit csinálok, az végül is hasznos, és azt hiszem, hogy ezért, most már úgy kezdik elfogadni. [...] Tehát mondjuk ilyen hátrányai, azért vannak, hogy az ember nincs mindenben úgy benne teljesen. És hát azért nem is kezelik úgy, mint egy teljes munkaidős munkatársat. Tehát mondjuk, rám bízhatnak feladatokat, de csak részfeladatokat. Tehát én csak besegíték ide-oda, de úgy, hogy effektív egy feladatot úgy rámbízzanak, azt már nem tudnám, mert ahhoz viszont teljes menedzselés kell, tehát azt mondjuk, már nem működik. Tehát én nekem, ilyen szempontból én úgy mond ilyen bedolgozó vagyok ide-oda.” (46 éves, diplomás nő, Budapest)

A fenti jellemzők és idézetek természetesen nem alkotnak teljes és kimerítő képet a gondoskodó státus mellé rendelt részidősök helyzetéről. Céлом nem is ez volt, hanem leírni a terepmunka során készített interjúanyagok alapján azt, hogy milyen toposzok tartoznak ehhez a narratívához. Közös jellemzői alapján *a szaktudás leértékelődésének* a narratívája is lehetne. Mindezek viszont nem jelentik azt, hogy a kép teljesen egysíkú lenne: ellenkezőleg, az interjúk zömében az is elhangzik, hogy fontos az a jövedelem, amelyre így tesznek szert, más esetben pedig e munkák nem elhanyagolható érdeme a társadalmi kötelek megőrzésében játszott szerep. Ez a narratíva végül lényegében nem érinti a magánszférában kialakult erőviszonyokat és munkamegosztást. Rákérdezésre viszont kiderült, ez a munka nem hordoz semmilyen emancipációs jelentést, és nem célja a hagyományos nemi szerepek újrarendelése.

4. A marginális munkapiaci státus narratívája

A négy narratívátípus közül lényegében az egyedüli, amely tereptapasztalatom szerint nagy valószínűséggel férfiak körében is előfordul; az alacsony iskolázottság ugyanis mindkét nemnél jelentősen rontja az elsődleges munkapiacra való elhelyezkedés esélyét. Statisztikailag persze a diplomások körében sem ismeretlen a teljes munkaidős alkalmazás lehetetlensége. Ez a narratíva viszont elsődlegesen a dolgozó szegénységben élők körében bontakozott ki, akik részidős tapasztalataikról úgy beszéltek, hogy azok több ponton a társadalmi életben megélt marginalitás egyéb élményeivel kapcsolódtak össze.

A munkapiaci státus központi eleme a *kiszolgáltatottság*, erről tanúskodnak az alábbi interjúidézetek:

„Nem választottam, 4 órában volt meghirderve a munka, de minimum 6 órát kellett benn lenni, és a 4 óra volt a bejelentett. *És a többi kettő?* Az volt a vicc benne, hogy az alapdíjunk az volt 12 000 forint a 4 órára, ami tök jó, persze, mert ... *Mennyi időre?* 1 hétre, szóval ilyen heti fizetés volt elszámolva, persze havonta fizettek, az összes többi az teljesítményarányos juttatás, illetve bérezés volt. Úgyhogy volt olyan hónap, hogy a havi nem érte el a 60 000 forintot mert hát, ha nincs, akkor az ember abból nem tud ... csinálni. Tehát mondom, annak ellenére 8–10 órát voltunk bent egy páran, akik voltunk olyan idióták, hogy bennmaradtunk. *Hogy kibozzátok a teljesítményt?* Igen, hogy valami fizetésünk is legyen, ne csak a bérletet vegyük meg a fizetésből. Úgyhogy, hát nem jött össze.” (39 éves, 1 gyermekes, érettségizett nő, Budapest)

A munkaerő-piaci kiszolgáltatottság több dimenzióban is megjelenik. Közös eleme az ebben a narratívában elmesélt tapasztalatoknak a saját munkavállalói útja fölötti kontroll, illetve a valódi döntési lehetőségek hiánya. Az atipikus foglalkoztatásra jellemző magas fluktuáció, melyről sok elemzés számot ad (l. pl. Hárs 2012), az egyéni tapasztalatok szintjén egyfajta „hányattatás-történetként” jelenik meg:

„Na most ez a 4 év alatt, én elkezdtem 4 órába’, mint konyhás dolgoztam, utána 6 órás lettem mondván, hogy segítsem ki a pedagógusokat konyha után. Utána legyenek 8 órás csak a csoportba’, akkor 8 hónapot voltam 8 órás, utána megint 6 órás voltam. Ez mind-mind azért volt, mert a vállalkozónak így volt jó, neki így kevesebbet kellett fizetnie utánam, semmi másért nem volt, csak ezért. És utána kirakott, mondván, hogy rajtam így tud spórolni, mert csak engem tud kirakni, mint műszaki embert, pedagógust nem tud kirakni, nem teheti meg, és fölvettem helyettem – most ezt vagy beírod, vagy nem – kisebbségit, szépen mondom, aki 2 hónap után nem felelt meg. Na és utána megint visszahívott, hogy most januárba rakott ki, és március elsejével visszahívott, hogy mondván, hogy nem megy nélkülem, mert túl sok mindenhova tudna rakni, és kevesen vannak.” (51 éves, 3 gyermekes, általános iskolai végzettségű nő, Budapest agglomerációja)

A munkáltatói szempontok kizárólagos érvényesüléséről tanúskodnak az állásinterjúk és az ott alkalmazott stratégiák reprezentációja. Az önéletrajzgyártás, az abba foglalt információk, valamint annak mikéntje éppúgy része az egyén *alkalmazhatóvá* formálásának, mint magának az interjúnak a tartalma. A rugalmasság, rendelkezésre állás és a fegyelmezetttség jelentik a leg-

fontosabb tőkét a munkapiacon, e nők tapasztalata mégis az, hogy minden erőfeszítésük ellenére sem válnak „eléggé alkalmazhatóvá”.

„Úgyhogy, ha beírom, mondjuk az önéletrajzomba a gyerekem, az megint nem jó, ha nem írom be, de kiderül, az megint nem jó. Na mindegy, szóval ebbe is belekérdeznek, szokásos kérdés, gyereknek, hogyha beteg, akkor, hogy oldódik meg az ellátása... Nálunk szerencsére anyósoméék ugyanúgy XVI. kerületiek, tehát megoldott a dolog, illetve már volt olyan, hogy állásinterjúra elvittem a gyereknek az orvosi papírjait, hogy mennyire nem beteges. Tehát van háromféle önéletrajzom ráadásul, az egyikbe bele van írva a gyerek, a másikba a férjem sincs beleírva, a harmadik az meg a teljes önéletrajz.” (39 éves, 1 gyermekes, érettségizett nő, Budapest)

A bér nemcsak nagyságrendjében tükrözi a munkavállaló marginális státusát, hanem abban is eltér a normától, hogy sokan heti vagy akár napi rendszerességgel kapják azt kézhez. Továbbá, az elbocsátás veszélye – bár más narratívákban is megjelenik – akár mint megélt vagy mint lehetséges esemény, nagy mértékben hozzájárul a munka bizonytalanságához. Ez a narratíva az előzőek számtalan elemét nélkülözi. A beszélők tipikusan nem említenek tartalmi részleteket a munkával kapcsolatban. Míg az első, hagyományos és középosztályi aspirációkat támogató szerepdefiníciónak szerves része – szinte mindegyik interjújában megfogalmazódik – a hatékony munkás képzet: „akinek gyereke van, az sokkal hatékonyabban dolgozik, mert siet. Tehát nem ér rá bent kávézgatni, elmegyek cigizgetni, akkor elmegyek 1 órára ebédelni... Soha nem mentem el 1 órára, sietek azért, hogy el tudjak indulni időben, a gyerekek miatt.” Sem így, sem másmilyen módon nem konstruálódik meg a dolgozó én képe. Továbbá a munkavállalás esetlegességének élménye, amelyet a következő interjúidézet is jól szemléltet, hozzájárul ahhoz, hogy a jövőképből egyáltalán ne jelenjék meg a részidős munka hídjellege: bár szeretnék, ezek a munkavállalók nem tapasztalták azt, hogy számukra az atipikus foglalkoztatás összekötő szerepet töltene be a munkanélküliség vagy inaktivitás és a teljes munkaidős állás között.

„Az elején 6 órában dolgoztam. Egy idő után 2 helyen dolgoztam, az már összesen 8 óra volt, s volt 3 év, amikor az X cégnél fél normám volt és egy másik cégnél vállaltam egész normát. Ez tartott 2 évig. De ott is megszűnt a válság hatására, le kellett csökkenteniük. Felajánlottak egy 3 órás, de azt mondtam, azt nem érdemes. Az X cégnél 4 óra, egy másik cégnél 3 óra, az csak komplikálja a dolgot, inkább visszamentem az X céghez. Na akkor is adtak ott 8 órát. Az viszont csak 2 évet tartott, mert elveszítette a cég az egyik ügyfelét.” (52 éves, érettségizett nő, Kolozsvár)

Végül, nem is meglepő, hogy a munka egyéb – korábbról már megismert – konnotációkat sem hordoz: nem az önmegvalósítás terepe, mint ahogy a magánéletben sem hárul rá erőviszony-átrendező (ún. *empowerment*-) szerep. Ez ismét egybevág Webber és Williams eredményeivel: azokban az esetekben, amikor a részmunka a teljes idejű munkát váltja fel vagy helyettesíti, nem válik a családi tradicionális munkamegosztás újratárgyalásának eszközévé. Nem csak hogy nem alkalmas rá, de az interjúk tanúsága szerint maguk a nők sem igényelték ezt.

KÖVETKEZTETÉSEK

A tanulmány arra vállalkozott, hogy „alulról”, vagyis az érintettek individuális perspektívájából törekedjék a részidőben dolgozó nők társadalmi tapasztalatainak megértésére. A kérdésfelvetést egyrészt annak aktualitása – mind a magyar, mind pedig a romániai közvélemény téma iránti érdeklődése – adta, de hozzájárult az is, hogy a dolgozó női identitás sajátos, határon billegő eseteként éppen formálódóban van. Amennyiben az feltételezhető, hogy a rugalmas foglalkoztatás egyre nagyobb teret fog nyerni a rendszerváltó társadalmakban is, a normatívnál – akár átmenetileg, akár tartósan – kevesebbet dolgozó nők olyan narratívákat dolgoznak ki – és válik a társadalommal egyfajta alkufolyamat tárgyává –, amelyekben egyrészt „elmesélhetik” e sajátos munkavállalói státusukat, másrészt pedig önmaguk pozicionálása végett újragondolhatják a korábban egyszerűen elképzelt dolgozó–nem dolgozó dichotómiát.

Összefoglalásul elmondható, hogy bár korábbi vizsgálatok, különösen a mennyiségi, kialakítottak ugyan egy részidős tipológiát a dolgozó más státusa, valamint az atipikus munkának tulajdonított funkció szerint, látható, hogy a narratívák nem feltétlenül ezt a logikát követik. Az közvetlenül befolyásolja a szerepdefiníciókat, hogy milyen mértékben határozza meg a kényszer ezt a munkavállalást, ugyanakkor maga a kényszer is sokrétű. Csak a példa kedvéért, míg korábbi kutatások a bölcsődék, óvodák hiányát a nők inaktivitását erősítő kényszertényezőként tartják számon, ez sok interjúban háttérbe szorul, és beépül abba a hagyományos interiorizált nemi szerepbe, amit sok interjúalanyom normatívnak tekintett önmagára nézve.

A narratívák kidolgozottsága alapján olybá tűnik, hogy a legbiztosabb és legegitebb értelmezési módja a részmunkának nők esetében a hagyományos nemi szerepek hangsúlyozása. Ez még akkor is így van, ha az interjúkból kiderül, hogy a munka sokféle más jelentést is hordoz: társas kapcsolatokat jelent vagy szakmai távlatokat nyit. Mint minden olyan kategória, amely „a határon van”, és korábbi, magától értetődő dichotómiákat kérdőjelez meg, problematikus – még ha nem is válik e nők esetében az identitás központi elemévé. Ezt a problematikus jelleget viszont – melyet egyebek mellett jól szemléltet az a már korábban idézett megfogalmazás, amely szerint a férj akár „kisebb terhelhetőségként” is gondolhat a napi 6 óras állásra –, a legtöbb nő a hagyományos nemi szerepek megerősítésével oldja fel. Ez természetesen nem zár le minden dilemmát és nehézséget. Meg kell küzdeni mind a munkahelyen, mind pedig a magánéletben a részidős munka kollégák és főnökök általi elfogadtatásával, a munkahelyi hátrányokkal, de számolni kell a kieső jövedelemmel is. Biztos pontként nagyon sok interjúalany a holland modellhez fordul mint ami biztos fogódzót nyújt az azonosulási lehetőségek terén: a részidőben dolgozó holland nőkről alkotott képzetek megnyugtató megoldást jelentenek a nők számára megkerülhetetlen munka és magánélet-összeegyeztetés dilemmára.

BIBLIOGRÁFIA REFERENCES

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

2. Collins, Randall (2003). A státusz kultúrák termelése és a nők. In: Wessely Anna (szerk.): *A kultúra szociológiája*. Osiris-Láthatatlan Kollégium, Budapest, 160–173.
3. Delsen, Lei (1998). When do men work part-time? In: O'Reilly, Jacqueline – Fagan, Colette (eds.): *Part-Time Prospects. An international comparison of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim*. Routledge, London & New York, 57–76.
4. Doudeijns, Marco (1998). Are benefits a disincentive to work part-time? In: O'Reilly, Jacqueline – Fagan, Colette (eds.): *Part-Time Prospects. An international comparison of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim*. Routledge, London & New York, 116–136.
5. Drew, Eileen (1992). The part-time option? Women and part-time work in the European Community. *Women's Studies International Forum*. Vol.15, 607–614.
6. Eurofound Report on Part-Time Work in Europe (2007). (szerzők: Corral, A. Isusi, I.)
7. EUROSTAT – Anonimizált Labour Force Survey adatok (1984–2013).
8. Fodor, Éva – Glass, Christy – Kawachi, Janette – Popescu, Livia (2002). Family policies and gender in Hungary, Poland, and Romania. *Communist and Post-Communist Studies* 35. 475–490.
9. Geambaşu Réka (2009). Nemek közötti egyenlőtlenségek Erdélyben és Magyarországon a 21–44 év közötti népesség körében. In: Spéder Zsolt (szerk.): *Párhuzamok. Anyaországi és erdélyi magyarok a századfordulón* KSH NKI Műhelytanulmányok, Budapest, 241–272.
10. Geambaşu Réka (2013). *Part-Time Work Among Women in Romania and Hungary*. PhD-thesis, Babeş-Bolyai University, Cluj/Kolozsvár
11. Ginn, Jay – Arber, Sara (1998). How does part-time work lead to low pension income? In: O'Reilly, Jacqueline – Fagan, Colette (eds.): *Part-Time Prospects. An international comparison of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim*. Routledge, London & New York, 156–173.
12. Glass, Christy – Fodor Éva (2011). Public Maternalism Goes to Market. Recruitment, Hiring, and Promotion in Postsocialist Hungary. *Gender & Society* February 2011 vol. 25 no. 1 5–26.
13. González, María José – Jurado, Teresa – Naldini, Manuela (eds.) (2000). *Gender Inequalities in Southern Europe. Women, Work and Welfare in the 1990s*. Frank Cass Publishers
14. Hárs Ágnes (2012). *Atipikus foglalkoztatási formák Magyarországon a kilencvenes és a kétezres években*. Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek. MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaságtudományi Intézet, Budapesti Corvinus Egyetem Emberi Erőforrások Tanszék, Budapest
15. Harvey, David (1990). *The Condition of Postmodernity. An Enquiry into the Origins of Cultural Change*. Blackwell, Cambridge & Oxford
16. Institutul Național de Statistică TEMPO Online (<https://statistici.insse.ro/shop/>)
17. Jenkins, Sarah (2004). Restructuring Flexibility: Case Studies of Part-Time Female Workers in Six Workplaces. *Gender, Work and Organization*. Vol. 11. No. 3 May 2004, 306–333.
18. King, Lawrence P. – Szelényi, Iván (2005). Post-Communist Economic Systems. In: Smelser, Neil J. – Swedberg, Richard (eds.): *The Handbook of Economic Sociology*. Second Edition. Princeton University Press, 205–229.

19. Laky Teréz (2005). *Az atipikus foglalkozásokról*. Kézirat (elérhetősége: <http://people.mokk.bme.hu/~kornai/laky/Cikk/atipikus.pdf>, letöltve 2014. szeptember 1-jén)
20. Marinova, Svetla Trifonova – Marinov, Marin Alexandrov (2003). Introduction. In: Marinova, Svetla Trifonova – Marinov, Marin Alexandrov (eds.): *Foreign Direct Investment in Central and Eastern Europe*. Ashgate, UK, 1–10.
21. Meardi, Guglielmo – Marginson, Paul – Fichter, Michael – Frybes, Michael – Stanojević, Miroslav – Tóth András (2009). Varieties of Multinationals: Adapting Employment Practices in Central Eastern Europe. *Industrial Relations*. Vol. 48. No. 3, 489–511.
22. Nölke, Andreas – Vliegthart, Arjan (2009). Enlarging the Varieties of Capitalism: The Emergence of Dependent Market Economies in East Central Europe. *World Politics*, Volume 61, No. 4, 670–702.
23. Oborni Katalin (2009). *Imaginary Advantage – Invisible Exploitation. Part-Time Work Positions at a Corporate Company in Hungary*. CEU, MA Thesis, Budapest
24. Petrovici, Alina (2010). *Transforming Neoliberal Corporate Environments. Human Resources Perspectives in Postsocialist Cluj*. PhD-dolgozat, Kolozsvár, kézirat
25. Pfau-Effinger, Birgit (1998). Culture or structure as explanations for differences in part-time work in Germany, Finland and the Netherlands. In: O'Reilly, Jacqueline – Fagan, Colette (eds.): *Part-Time Prospects. An international comparison of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim*. Routledge, London & New York, 177–198.
26. Roman, Denise (2001). Gendering Eastern Europe: Pre-Feminism, Prejudice, And East-West Dialogues in Post-Communist Romania. *Women's Studies International Forum*. Vol. 24. No. 1, 53–66.
27. Roos, Patricia A. – Gatta, Mary L. (1999). The Gender Gap in Earnings. Trends, Explanations, and Prospects. In: Powell, Gary N. (ed.): *Handbook of Gender and Work*. SAGE Publications, Thousand Oaks, CA, 95–118.
28. Rubery, Jill (1998). Part-time work: a threat to labour standards? In: O'Reilly, Jacqueline – Fagan, Colette (eds.): *Part-Time Prospects. An international comparison of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim*. Routledge, London & New York, 137–155.
29. Smith, Mark – Fagan, Colette – Rubery, Jill (1998). Where and why is part-time work growing in Europe? In: O'Reilly, Jacqueline – Fagan, Colette (eds.): *Part-Time Prospects. An international comparison of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim*. Routledge, London & New York, 35–56.
30. Standing, Guy (1999). Global Feminization Through Flexible Labor: A Theme Revisited. *World Development*. Vol. 27, No. 3, 583–602.
31. Szalma Ivett (2010). Attitűdök a házasságról és a gyermekvállalásról. *Demográfia* 2010. LIII. Évf. 1. 38–67.
32. Stier, Haya – Lewin-Epstein, Noah (2000). Women's Part-Time Employment and Gender Inequality in the Family. *Journal of Family Issues* Vol. 21. No. 3. April 2000, 390–410.
33. Tilly, Chris (1992). Dualism in part-time employment. *Industrial Relations*. Vol. 31 No. 2. 330–347.
34. Visser, Jelle (2002). The first part-time economy in the world: a model to be followed? *Journal of European Social Policy*. Vol. 12 (1). 23–42.

35. Walwei, Ulrich (1998). Are part-time jobs better than no jobs? In: O'Reilly, Jacqueline – Fagan, Colette (eds.): *Part-Time Prospects. An international comparison of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim*. Routledge, London & New York, 96–115.
36. Warren, Tracey – Walters, Pat (1998). Appraising a Dichotomy: A Review of 'Part-Time/ Full-Time' in the Study of Women's Employment in Britain. *Gender, Work and Organizational*. Vol. 5 No. 2. Apr. 1998, 102–118.
37. Webber, Gretchen – Williams, Christine (2008). Part-time work and the gender division of labor. *Qualitative Sociology*. 31. 15–36.