

A BDDSZ MŰKÖDÉSE ÉS A BÖLCSŐDEI MUNKA A TÁRSADALMI NEMEK SZEMPONTJÁBÓL: SZAKDOLGOZATI ÖSSZEFOGLALÓ

2019-ben áprilistól júniusig szakmai gyakorlatot végeztem a BDDSZ-nél, a CEU (*Central European University/Közép-európai Egyetem*) gender studies (*társadalmi nemek tanulmánya*) mesterképzés követelményeként. A három hónap tapasztalataiból és tizenöt szakszervezeti taggal és tisztviselővel készített interjúból született meg a szakdolgozatom 2020. júniusában. A dolgozat angolul íródott és a CEU gyűjteményéből elérhető.¹ A következő oldalakon a szakdolgozat rövid összefoglalója olvasható, amely az elméleti fókusz helyett a BDDSZ és a bölcsődei munka szempontjából a gyakorlatban hasznosabb elemeket helyezi előtérbe.

A dolgozat célja annak elemzése volt, hogy milyen hatással van egy szakma teljes elnőiesedése (vagyis az, hogy a szakmában a nők ennyivel nagyobb arányban vannak jelen, mint a férfiak) a szakmát képviselő szakszervezet munkájára, valamint, hogy a bölcsődei munkát és a BDDSZ, mint „női szakszervezet” munkáját a társadalmi nemek szempontjából elemezze és értelmezze.² A dolgozat érvrendszere az ún. „női tőke” (*female/feminine capital*)³ elméletére épít, vagyis arra a gondolatra, hogy bizonyos szakmákban – mint a bölcsődei szakmában is – előnyös, ha a munkát végző személy nő, különösképpen, ha feminin (nőies) nő, míg más színtereken – amilyen a szakszervezet munkája is – inkább a hagyományosan maszkulin (férfias) tulajdonságok és készségek hasznosak, ezek a színterek inkább „maszkulin logika” alapján szerveződnek. A dolgozat egyik célja annak elemzése, hogy a bölcsődei dolgozók által birtokolt „női tőke” előnyt jelent-e a BDDSZ, mint őket képviselő szakszervezet számára is. Mivel ebben az összefoglalóban céloim elkerülni a túl részletes elméleti elemzést, a következőkben erre a szempontra nem koncentrálok, de a teljes megértés érdekében fontosnak tartottam megemlíteni.

A kutatási kérdések megválaszolásában egyrészt a BDDSZ-nél töltött szakmai gyakorlat tapasztalataira építettem. Az itt töltött három hónap során minden nap végén hosszabb-rövidebb jegyzeteket készítettem magamnak az adott nap történéseit összefoglalva. Később tizenöt, egymásfél órás interjút készítettem különböző tagokkal és tisztségviselőkkel (titkárokkal, az

¹ A szakdolgozat angol nyelven a következő linkről tölthető le:

[https://sierra.ceu.edu/search?/X\(%22CEU+Gender+Studies+Department+master+theses%22\)&Da=2020&Db=2020&SORT=AX&m=v/X\(%22CEU+Gender+Studies+Department+master+theses%22\)&Da=2020&Db=2020&SORT=AX&m=v&SUBKEY=\(%22CEU+Gender+Studies+Department+master+theses%22\)/1%2C26%2C26%2CB/frameset&FF=X\(%22CEU+Gender+Studies+Department+master+theses%22\)&Da=2020&Db=2020&SORT=AX&m=v&7%2C7%2C](https://sierra.ceu.edu/search?/X(%22CEU+Gender+Studies+Department+master+theses%22)&Da=2020&Db=2020&SORT=AX&m=v/X(%22CEU+Gender+Studies+Department+master+theses%22)&Da=2020&Db=2020&SORT=AX&m=v&SUBKEY=(%22CEU+Gender+Studies+Department+master+theses%22)/1%2C26%2C26%2CB/frameset&FF=X(%22CEU+Gender+Studies+Department+master+theses%22)&Da=2020&Db=2020&SORT=AX&m=v&7%2C7%2C)

² A társadalmi nemet (angolul „gender”) a társadalmi nemek tanulmánya megkülönbözteti a biológiai nemtől (angolul „sex”). A ‘biológiai nem’ kifejezést a férfi és női testet meghatározó anatómiai és fiziológiai különbségek jelölésére használjuk, míg a ‘társadalmi nem’ ezzel szemben a férfiak és nők közötti társadalmi, kulturális különbségeket (mint például a nemi sztereotípiák által befolyásolt foglalkozásválasztásokat) jelöli.

³ Főbb szakirodalom:

Huppatz, Kate (2009): Reworking Bourdieu’s ‘Capital’: Feminine and Female Capitals in the Field of Paid Caring Work. *Sociology*, 43, (1): pp. 45-66.

McCall, Leslie (1992): Does Gender Fit? Feminism, Bourdieu, and Conceptions of Social Order. *Theory and Society*, 21, (6): pp. 837-867.

Ügyvivő Testület és a Gazdasági Ellenőrző Bizottság tagjaival), akiknek idejét és segítségét ezúton is még egyszer köszönöm. Az interjúmban mind a bölcsődei szakmáról, mind a szakszervezet munkájáról és kihívásairól beszélgettünk az interjúpartnerekkel. Az interjúmat anonim módon használtam fel a dolgozatban, mindenkinek álnevet adva, olyan adatokat, amelyek alapján az illető beazonosítható lenne, nem kiadva.

A bölcsődei munka: az „ideális bölcsődei dolgozó”

A munkával és a munkahelyekkel foglalkozó gender-szakirodalomban fontos elmélet az „ideális munkavállaló normájának” elmélete, mely szerint általában a munkahelyeken az ideálisnak elképzelt munkavállaló férfi, mivel a munkahely szervezete azt várja el a munkavállalótól, hogy „csak a munkájának éljen”, ne legyenek más kötelezettségei a munkán kívül.⁴ Az elmélet szerint a nők, akik a mai társadalmakban is nagyobb arányban felelősek a gyerekeknélért és a háztartási munkáért, mint a férfiak, eleve nem tudnak megfelelni ennek a normának, sosem lesznek igazán „ideális munkavállalók”. Sok szerző szerint ennek következtében a nők bizonyos elnőiesedett szakmákba „menekülnek”, mert ezek lehetővé teszik számukra, hogy a családi életet és kötelezettségeket összeegyeztessék a munkával, míg a férfiak számára az ideális munkavállaló normájának való megfelelés egyben a családban betöltött kenyérkereső szerep betöltése is. Sokan érvelnek amellett, hogy ez a folyamat megerősíti a munkaerőpiac nemek szerinti szegregációját, vagyis azt a jelenséget, hogy a férfiak és a nők által betöltött munkakörök eltérnek, sokszor alacsonyabb presztízsű és fizetésű szakmákban koncentrálva a nőket.⁵

A dolgozat kitér a férfiak pozíciójára is az olyan tipikusan „női” szakmákban, mint amilyen a kisgyermeknevelők és bölcsődei dajkák munkája. A témával foglalkozó szerzők szerint a gondoskodói munka – akár a munkahelyen, akár otthon végzik azt – alulértékelt, mert a nőkkel és a hagyományosan nőkkel azonosított készségekkel és tulajdonságokkal kötik össze az emberek. Az ilyen hagyományosan női szakmákban dolgozó férfiak így „anomáliák”, azonban az „üveglift” elmélete szerint szemben a „férfias” szakmákban dolgozó nőkkel, ezek a férfiak nem szembesülnek diszkriminációval: éppen ellenkezőleg, sokszor igen hamar vezető pozíciókba kerülnek a szakmán belül, mivel a vezetői készségeket sokkal inkább azonosítja a társadalom a férfiakkal, mint a nőkkel. Fontos kihangsúlyozni azonban, hogy sok szerző szerint

⁴ Főbb szakirodalom:

Acker, Joan (1990): Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, 4, (2): pp. 139-158.

Williams, Joan C. (2000): *Unbending gender: why family and work conflict and what to do about it*. Oxford and New York: Oxford University Press.

⁵ A témában releváns főbb szakirodalmak:

Anker, Richard (1997): Theories of occupational segregation by sex: an overview. *International Labour Review*, 136, (3): pp. 315-339.

Kirton, Gill & Greene, Anne-Marie (2015): Chapter 3: Theorizing patterns of labor market segregation and inequality. *The Dynamics of Managing Diversity: A critical approach*. London: Taylor and Francis.

Lovejoy, Meg & Stone, Pamela (2012): Opting Back In: The Influence of Time at Home on Professional Women's Career Redirection after Opting Out. *Gender, Work & Organization*, 19, (6): pp. 631-653.

Williams, Joan C. (2000): *Unbending gender why family and work conflict and what to do about it*. Oxford and New York: Oxford University Press.

az ilyen szakmákban dolgozó férfiak társadalmi stigmával szembesülhetnek, a szakmán kívüli környezetük sokszor nem tartja őket elég férfiasnak.⁶

A dolgozatban az interjúkra támaszkodva azt mutatom be, hogy a bölcsőde olyan munkahely, ahol az „ideális munkavállaló” nem férfi, hanem nő. Ez egyrészt azt jelenti, hogy a kisgyermeknevelőkkel szemben gyakorlatilag elvárás, hogy nők legyenek, leginkább a kisgyermekkel való szoros testi kapcsolat (például pelenkázás során) miatt. A legtöbb interjúpartner szerint sok szülő idegenkedik attól, hogy egy ismeretlen férfi ilyen szoros testi kontaktusba kerüljön a gyermekével, vagy legalábbis sokan furcsállják azt. A szakmába belépő férfiaknak így sokszor azzal a stigmával kell szembenézniük, hogy „pedofilnak” tartják őket, vagy legalábbis nem eléggé maszkulinnak (férfiasnak), esetleg azt feltételezik róluk, hogy biztosan „homoszexuálisok”, amiért egy ilyen, nőiesnek tartott szakmát választottak. Mindemelett az ideális bölcsődei dolgozó leírásakor a legtöbb interjúpartner különböző, sztereotipikusan nőies tulajdonságokat és készségeket hangsúlyozott (például empátia, türelem, több helyre egyszerre figyelés készsége, játékoság, nyugodtság), illetve azt, hogy a kisgyermeknevelő, mint egyfajta anyaszerepet betöltő személy van jelen a kisgyermek életében. Az „érzelmi munka” is fontos szerepet játszik a kisgyermeknevelők esetében: fontos, hogy az ember a saját problémáit a munkahelyén kívül hagyja, hogy mosolyogjon, boldognak tűnjön a gyerekek előtt. Fontos kiemelni, hogy ezeket a különböző készségeket az általam megkérdezettek nem tartják a nők „természetes” tulajdonságainak: mindenki kiemelte a képzés, a tanulás fontosságát, annak szükségességét, hogy a jövő kisgyermeknevelői minél magasabb szinten képezzék magukat, hogy az egyetemi képzés minél magasabb színvonalú legyen. A „nőies”, „jó” kisgyermeknevelővel szemben a „rossz” kisgyermeknevelőt az interjúpartnerek legtöbbször a „katonás” vagy a „túl szigorú” jelzőkkel írták le, illetve az empátia hiányát hangsúlyozták.

Míg a kisgyermeknevelőktől tehát különböző „nőies” tulajdonságok és készségek elvártak, az interjúk alapján úgy tűnik, a „feminin” férfiak ki vannak zárva a szakmából, mivel a legtöbben őket „furcsának” tartják. A férfi kisgyermeknevelőt inkább elfogadják, ha megfelelően férfiasnak tűnik. Ezt a két férfi kisgyermeknevelővel folytatott interjú is megerősítette. A férfi kisgyermeknevelők hajlamosak arra, hogy a szakma „férfias” aspektusait hangsúlyozzák, például azt, hogy a gyerekek emelgetése fizikai munka, amely testi erőt kíván. Mindenesetre a magyar bölcsődei szakmából a férfiak gyakorlatilag teljesen hiányoznak, mivel az „ideális bölcsődei dolgozó” a nőies nő, a férfiak pedig sokszor, mint „fenyegetés” jelennek meg sok szülő szemében a kisgyermek közelében. A dolgozatban hangsúlyozom, hogy mindez tehát azt is jelenti, hogy a fent említett „üveglift-jelenség” a magyar bölcsődékben nincsen jelen: mivel a szakmában szinte kivétel nélkül nők dolgoznak, a magasabb pozíciókat is ők töltik be az intézményekben, a maszkulinitásból nem igazán származnak előnyei itt a férfiaknak.

⁶ Az „üveglift” szakirodalmának főbb szakirodalma:

Williams, Christine L. (1992): The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the “Female” Professions. *Social Problems*, 39, (3): pp. 253-267.

Williams, Christine L. (1995): *Still a man's world: men who do "women's work"*. Berkeley: University of California Press.

A bölcsőde mindemelett a megkérdezett interjúpartnerek beszámolóí alapján ideális munkahely a nők számára: sokak számára olyan munkahely lehet ugyanis, amely lehetővé teszi a dolgozók számára a családi-háztartási és a munkahelyi kötelezettségek összeegyeztetését, a saját gyerekekkel való időtöltést, illetve amelyben nem probléma, hogy szülés után két-három évig otthon marad a munkavállaló a gyermekével. Az interjúpartnerek elmondása alapján sokszor a szakmaválasztás egyik fontos oka az, hogy a bölcsődében megfelelő hosszúságú a munkaidő és szabadok a hétvégék, így a munka mellett marad idő másra is: mindez az alternatív munkalehetőségekkel, például az egészségüggyel szemben hatalmas előnyt jelent, a dolgozók pedig emiatt nagy értéknek tartják ezt. Mindez azt is jelenti, hogy a bölcsőde az ott dolgozó nők számára olyan munkahely, amely egyszerre lehetővé teszi a családon belüli hagyományosan női szerepek betöltését, míg a néhány férfi kisgyermeknevelő számára konfliktus alakul ki a hagyományos „kenyérkereső” szerep és a bölcsődei munka között, elsősorban az alacsony fizetés miatt.

A dolgozat során hangsúlyt helyezek arra, hogy a bölcsődei munka értelmezhető akár úgy, mint más elnöiesedett szakmák, amik alacsony társadalmi megbecsültséggel és fizetéssel járnak és amelyekbe kvázi bekényszerülnek a nők. Az interjúk tapasztalatai alapján viszont a szakma a dolgozók számára érzelmileg kielégítő, büszkeséget, jelentést, célt és sokszor elismertséget nyújt. Bár az interjúpartnerek általánosságban nem érzik azt, hogy „fentről” elismernék a munkájukat – amit alacsony fizetésük is mutat –, a legtöbben arról számoltak be, hogy a szülők, kollégák vagy bölcsődevezetők részéről sokszor kapnak elismerést, ami például a szülők részéről a bizalomban, a szakértelem elismerésében nyilvánul meg. A bölcsődei szakma sokak számára érzelmi jutalmat ad, szinte az összes interjúpartner hivatásként tekint a szakmájára, amelyben a gyermekektől kapott szeretetet, illetve a gyermekek fejlődését látni olyan pluszt, sikerélményt ad, ami mással nem lenne kompenzálható. Munkájukat az interjúpartnerek hasznosnak érzik, büszkék arra, amit csinálnak. Mindez azt is jelenti, hogy néhányan annak ellenére is a pályán maradnak, hogy az alacsony fizetés, vagy a nem kielégítő munkakörülmények miatt fontolgatják a szakma elhagyását: a kisgyermeknevelőket ez a kettősség sokszor komoly dilemma elé állítja. Fontos hangsúlyozni, hogy bár az általam megkérdezett bölcsődei dolgozók felháborítónak tartják az alacsony fizetésüket, a társadalmi megbecsültség hiánya „jobban fáj” nekik: a legtöbbit emlegetett probléma az, hogy a bölcsődék világán kívül sokan úgy gondolják, hogy a kisgyermeknevelő egész nap „csak játszik” a gyerekekkel, nem végez igazán nehéz, vagy komoly munkát.

A szakszervezet: egy női szakma szerveződése

A bölcsődei munka mellett a szakdolgozat másik kiemelt fókusza természetesen a BDDSZ működésének és szerveződésének gender-szemponútú elemzése. A nőekkel és szakszervezetekkel foglalkozó szakirodalom leírja, hogy a szakszervezetek és a munkások mozgalmainak történetében a nők általában ezeknek a peremén vettek csak részt, a férfiak által dominált és maszkulin kultúrájú, szimbolikájú szakszervezetek általában kizárták a nőket a tagságból és a vezető szerepekből. A szakszervezeti siker elérésének módját ezen túl általában a maszkulin vezetőkben, a harciasságban, a konfrontációban látták, vagyis hagyományosan a nőekkel nem azonosított készségeket és tulajdonságokat látták a szakszervezeti vezetőkben és tagokban szükségesnek. Mindezek mellett tradicionálisan a szakszervezetek a gender-semleges

„dolgozók” érdekeiért álltak ki: vagyis a specifikusan női dolgozókat érintő ügyeket általában nem vették figyelembe vagy nem tekintették fontosnak. Többek között így a munkaerőpiac nemek szerinti szegregációja vagy a női foglalkozások alulértékeltisége nem olyan kérdések, amelyek kapcsán a szakszervezetek hagyományosan állást foglaltak. Fontos eleme továbbá a szakszervezetek hagyományosan „maszkulin” szerveződésének, hogy magas fokú elkötelezettséget várnak el: a tagok felé elvárás, hogy sok időt és energiát áldozzanak a szakszervezeti aktivizmusra. Mindez a családos nők számára konfliktusban állhat a háztartási és gyermeknevelési feladatokkal, különösképpen a vezető pozíciók esetében. Az „ideális szakszervezeti tag” és vezető tehát hagyományosan férfi volt, aki rendelkezett a megfelelő maszkulin készségekkel, valamint más, családi kötelezettségek hiányában megfelelően investált tudott lenni a szakszervezeti küzdelemben.⁷

A szakirodalomban sok szó esik ugyanakkor arról, hogy míg a 20. század szakszervezetiségére a hagyományos, férfiak által dominált szervezetek voltak jellemzők, a 21. században – különösképpen a közszféra szakszervezetiségének megerősödésének köszönhetően – a szakszervezetek egyre inkább női többségű intézmények. Bizonyos szerzők amellet érvelnek, hogy a nők egyre nagyobb számú jelenléte a szakszervezeti tagságban és vezetésben lehetővé teszi, hogy a hagyományosan maszkulin szerveződés megváltozzon, hogy a szakszervezetek a női dolgozók számára fontos ügyeket is képviseljék és ezáltal a változás motorjai legyenek. Más szerzők ezzel szemben azon az állásponton vannak, hogy csupán a női tagság miatt ez a hagyományos szerveződés nem változik meg, és ahogyan más intézmények – például kormányok vagy egyetemek – is, a szakszervezetek is lényegében maszkulin szerveződések maradnak. A dolgozatban részben ennek a vitának a vonatkozásában elemzem a BDDSZ munkáját is.⁸

A BDDSZ működésének szempontjából az egyik fontos kérdésem az volt, hogy milyen az ideális szakszervezeti tag és tisztségviselő: mennyiben hasonlít (vagy különbözik) az ideális tag és tisztségviselő az ideális bölcsődei dolgozóhoz? Az interjúk és a szakmai gyakorlat során szerzett tapasztalatok alapján a szakszervezeti tagoktól a legfontosabb elvárás, hogy részt vegyenek a különböző tüntetéseken, felvonulásokon, rendezvényeken: „ne csak befizessék a tagdíjat”, hanem aktívan részt is vegyenek a szakszervezet munkájában. Egy titkártól vagy

⁷ A hagyományos szakszervezeteket a társadalmi nemek szempontjából elemző fő szakirodalmak:

Bradley, Harriet (1999): *Gender and power in the workplace: analyzing the impact of economic change*. Houndmills, Basingstoke: Macmillan.

Boston, Sarah (2015): *Women workers and the trade unions*. London: Lawrence & Wishart.

Franzway, Suzanne (2000): Women Working in a Greedy Institution: Commitment and Emotional Labour in the Union Movement. *Gender, Work and Organization*, 7, (4): pp. 258-268.

Kirton, Gill (1999): Sustaining and Developing Women's Trade Union Activism: A Gendered Project? *Women's Trade Union Activism*, 6, (4): pp. 213-223.

Milkman, Ruth (2007): Two Worlds of Unionism: Women and the New Labor Movement. In Cobble, Dorothy Sue (ed.): *The Sex of Class: Women Transforming American Labor*. Ithaca and London: Cornell University Press, pp. 63-80.

Milkman, Ruth (2016): *On Gender, Labor, and Inequality*. Urbana, Chicago, and Springfield: University of Illinois Press.

⁸ A fenti szakirodalmakon kívül a közszféra szakszervezetiségéhez releváns főbb szakirodalom még:

Dean, Deborah (2015): Deviant typicality: gender equality issues in a trade union that should be different from others. *Industrial Relations Journal*, 46, (1): pp. 37-53.

egyéb tisztviselőtől különösen fontos elvárás, hogy részt vegyen például egy tüntetésen, hiszen az ő feladata az is, hogy példát mutasson a tagság számára, illetve részt vegyen az egyéb rendezvényeken, esetleg azok szervezésében (például egy jubileumi piknik esetén). Gyakran elhangzó panasz, hogy a dolgozók nem elég elkötelezettek, nem elég érdeklődők, túlságosan passzívak. Fontos hangsúlyozni, hogy a szakszervezet munkájában való részvétel azonban rendkívül idő- és energiaigényes, amely ütközhet a női tagság otthoni feladataival. Ez egy olyan probléma, amellyel a vonatkozó szakirodalom szerint a legtöbb női tagokat tömörítő szakszervezet szembesül, azonban fontos, hogy a BDDSZ esetén a tagok passzivitásának magyarázatára ez általában nem merül föl: a részvétel hiányát a megkérdezett interjúpartnerek inkább politikai okokkal magyarázzák, például azzal, hogy a dolgozók félnek, nem mernek részt venni, mert tartanak a retorziótól a munkahelyükön. Az interjúk ugyanakkor rámutattak arra is, hogy a tisztségviselők esetén különösen problematikus lehet a munka-család-szakszervezeti tevékenység konfliktusa: van, aki azért mondott le a titkári pozícióról, mert a család és a háztartás mellett nem maradt rá ideje, a szakszervezet a családjától vette el az időt. Ezt mutatja az is, hogy sokszor az interjúkat is nehéz volt megszervezni, vagy interjúk akár meg is hiúsultak, mert az interjúpartner egyszerűen nem tudott rá időt szakítani. A titkári, vezetői pozíciókra nyitottabbnak tűnnek azok, akiknek például a gyermekei már idősebbek, felnőttek, így az otthoni feladatok lecsökkentek, több idő és energia maradhat a szakszervezetre is. Ilyen szempontból a BDDSZ tehát „hagyományos szakszervezetnek” tekinthető, mivel a gyakorlatban a munka mellett családi, háztartási kötelezettségekkel is terhelt női tagok nem „ideális tagok”, szemben magával a bölcsődei munkával, amely az interjúk tapasztalata alapján kevésbé ütközik a háztartási kötelezettségekkel.

A dolgozatban a BDDSZ működésének elemzésénél további fontos szempont volt, hogy milyenek tartják a megkérdezettek az ideális vezetést, milyen taktikák, milyen vezetési stílus szükségesek a sikerek eléréséhez. Összességében elmondható, hogy a racionális, karizmatikus vezetést és taktikákat idealizálják az interjúpartnerek. Az is fontos, hogy személyes áldozatot kell hozni a szakszervezet érdekében ahhoz, hogy valakit jó vezetőnek tartsanak. Ilyen áldozat például a rengeteg munkával töltött idő. A jelenlegi elnököt, Szűcs Viktóriát éppen ezért ideális szakszervezeti vezetőnek tartják a megkérdezettek: véleményük szerint komoly presztízse van, hiszen nemcsak a tagok, más szakszervezetek is komolyan veszik, és így rajta keresztül magát a BDDSZ-t is. Fontos még, hogy állandóan rendelkezésre áll, például bármikor fel lehet hívni, bármikor ad tanácsot: ez persze azt is jelenti, hogy állandóan túlóráznia kell, ami a szabadidő, a pihenés rovására is mehet. Az ideális vezetés jellemzésekor sokan a „kemény” és a „harcos” szavakat használták még, melyek bár tipikusan „maszkulin”, férfias tulajdonságok, a legtöbben hangsúlyozták, hogy a vezetőnek nem kell férfinak lennie, elég, ha ezek a tulajdonságok megvannak benne. Sőt, többen kiemelték, hogy furcsa is lenne, ha egy ennyire női többségű szakszervezetnek férfi vezetője lenne: ez nem lenne hiteles, nem bíznának meg benne a tagok, valamint a szakma elnöiesedettsége miatt férfiként biztosan a szakmán kívülről érkezne, nem is értené, mi a helyzet a szakmában.

A férfi vezetést tehát a legtöbben elutasítják, kiemelve, hogy a jelenlegi vezetés már eleve rendelkezik a szükséges, férfiasnak mondható tulajdonságokkal. Ezek közül a kvalitások közül úgy tűnik, a racionalitás a legfontosabb. Ezt azért fontos kiemelni, mert hagyományosan a történelem során a nőket nem tartották „racionális” lényeknek, a nőekkel inkább az

„érzelmességet” azonosították. A vezető szerepet betöltő, racionalitást mutató nőkkel szemben így negatív társadalmi asszociációk is léteznek. Ezt mutatja az is, hogy volt olyan találkozó kormányzati tisztviselővel a gyakorlatom során, ahol a kormány képviselője a szakszervezeteket „túl érzelmesnek” titulálta, holott a jelenlevő, nagyrészt női szakszervezeti képviselők racionális érveket használtak a tárgyalás során. Mindez a gyakorlatban a tapasztalataim alapján a BDDSZ munkáját nem hátráltatja, ugyanakkor fontos megjegyezni, hogy a BDDSZ-en belül is gyakori panasz, hogy a tagok „túl érzelmesek”, „túlságosan az érzelmeik alapján döntenek”: ezek a feltételezések tehát befolyásolhatják a szervezet működését. Fontos lehet az is, hogy a tárgyalóasztal másik oldalán ülő személy nő-e vagy férfi, előfordulhat, hogy két nő – a szakszervezet és a kormány részéről is – közötti racionális érvcsere hatékonyabb, mert a szituáció mentes a negatív sztereotípiáktól.

Fontos figyelembe venni egy szervezet – jelen esetben a BDDSZ – elemzésekor továbbá, hogy a gender-szempontokat a szervezeti logikában mennyire veszik figyelembe, mennyire tudatosan működik ebben a szervezet. A BDDSZ esetében ez konkrétan azt jelenti, hogy megvizsgálható, a szervezet működésében mennyire fontos szempont az, hogy a tagság szinte kizárólagosan nőkből áll. A szakmai gyakorlat és az interjúk során is tapasztaltam, hogy a BDDSZ-ben és tágabban a bölcsődei szakmában is jellemző, hogy a dolgozókra, a tagokra, mint „lányok” vagy „bölcsis lányok” hivatkoznak, ezzel is jelezve, hogy férfiak nemigen vannak jelen a szférában, ami természetesen a valóságot tükrözi, hiszen általában legfeljebb egy-egy férfi van jelen az intézményekben vagy a teremben. Mindezek mellett a BDDSZ a hagyományosan maszkulin szakszervezeti szimbólumokat is mellőzi, például azzal, hogy egy virágot használ logójaként vagy a gondoskodás fontosságát hangsúlyozza a mottójában. Ezzel szemben azonban magára a szervezetre a „gendersemleges” szerveződés jellemző, amely általában igaz történetileg a legtöbb szakszervezetre, de egyéb intézményekre is. Ez egyrészt jelenti a fent már bemutatott jelenséget, miszerint az „ideális tag” olyasvalaki, akit nem kötnek le háztartási vagy családi feladatok, ugyanakkor azt is, hogy a bölcsődei munka vagy a szakszervezeti aktivizmus társadalmi nemek által meghatározott („gendered”) jellege nincs figyelembe véve, a nemspecifikus („női”) ügyek, témák nem kerülnek előtérbe.

Utóbbi néhány konkrét példával lehet szemléltetni: nem merül fel, mint probléma például a szakszervezeten belül, hogy a fizetett munka, az otthoni munka és a szakszervezeti aktivizmus egymással konfliktusba kerülhet, ami csökkentheti a női tagság elkötelezettségét a szakszervezet felé. Az alacsony aktivizmus okaként ez nem, csak egyéb okok kerültek említésre az interjúpartnerek magyarázatában: például a retorzióktól való félelem vagy a szakszervezetiségbe vetett alacsony fokú bizalom, illetve az, hogy sokan kifogásolják bruttó bérük egy százalékának feladását a szakszervezet részére. Fontos kiemelni, hogy ezek az okok természetesen Magyarországon meghatározók lehetnek, ugyanakkor nem feltétlen kizárólagos magyarázatok. Mindezekkel szemben az otthoni feladatokra való hivatkozás esetenként mint „kifogás” jelenik meg, holott, ahogy a fentiekben is írtam, sok interjúpartner is tapasztalta, hogy az otthoni feladatok mellett a titkári pozícióra például egyszerűen nem marad idő.

További példa a jelenségre az, hogy a bölcsődei munka társadalmi nemek által meghatározott jellege nem téma, a munka alulértékeltége/alulfizetettsége és elnőiesedettsége közötti kapcsolat nincs felállítva a szakszervezeten belül. Inkább az a nézőpont jellemző tehát,

hogy a bölcsődei, gondoskodói munka „mindig is” alulértékelt volt, vagy „minden dolgozó” alul van értékelve, nem pedig az, hogy a gondoskodói munka azért (is) alulfizetett, mert jellemzően nők végzik, illetve sztereotipikusan női munka. Ezzel szemben más európai országokban néhány közszférában tevékenykedő, nőket tömörítő szakszervezet sikeresen folytatott kampányokat a női munka alulértékelésével szemben, amelyek fontos eleme a probléma azonosítása, verbalizálása.⁹ Fontos ugyanakkor hangsúlyozni, hogy Magyarországon a mai köz- és politikai életben a társadalmi nemek kérdése nem beszédtema, vagy éppen mint „ellenség” jelenik meg, továbbá a nemi szerepeket, sztereotípiákat a hazai közgondolkodásban ritkán kérdőjelezi meg, így itthon ezen témák felelőlegesen nem lenne feltétlenül hasznos fegyver egy szakszervezet kezében. Utolsó példaként hangsúlyozandó, hogy az általam megkérdezett interjúpartnerek esetében általában is alacsony volt a tudatosság ezekben a kérdésekben: például, ha rákérdeztem arra, hogy meghatározhatja-e egy szakszervezet sikerességét az, hogy férfi vagy női vezetője van, vagy arra, hogy miért ilyen kevés a férfi ebben a szakmában, általában a válasz az volt, hogy a megkérdezett még nem is gondolt erre, nem tudja. Az interjúk során a megkérdezetteknek így először volt alkalmuk reflektálni ezekre a témákra, amely a jövőben akár változást is hozhat.

A dolgozatból kimaradó szempontok

A következő oldalakon azokat a szempontokat, információkat szedem pontokba, amelyek kirajzolódtak az interjúk vagy a szakmai gyakorlat során, de a szakdolgozatban nem, kevésbé vagy más megközelítésből kaptak súlyt, ugyanakkor a BDDSZ számára értékesek lehetnek. Először a szakmával, a bölcsődei munkával kapcsolatos pontok következnek, ezeket követik a szakszervezetiséggel, a BDDSZ működésével kapcsolatosak.

1. Az interjúk során megkérdeztem az interjúpartnereket, miért választották a bölcsődei szakmát. Jellemző válasz volt, hogy az alternatívákkal (például az egészségüggyel) szemben a bölcsődei munka kényelmesebb, mellette másra is jut idő. Fontos ezen kívül, hogy a kisgyermeknevelők nagyon szeretik a munkájukat, elégedettséget, büszkeséget éreznek, ha azt jól végzik. Ez utóbbi azt is jelenti, hogy sokan a nehézséget ellenére is a pályán maradnak, bár sokan az alacsony bérek miatt távoznak a szakmából. Az is kiderült, hogy egy-egy jó pozíció miatt – ahol például jó hangulatú, közösségű a bölcsőde, vagy szabadabb kezet kapnak a dolgozók – sokan több tömegközlekedést, hosszabb munkába járási időt is vállalnak. Ezzel szemben akkor, ha a dolgozók azt érzik, mindenbe bele akarnak szólni „felülről”, dönthetnek a pályaelhagyás mellett.
2. A kisgyermeknevelők képzése kapcsán sok interjúpartner kiemelte az egyetemi képzés fontosságát, nemcsak azért, mert így a dolgozók magasabb szintű szaktudásra tehetnek szert, hanem azért is, mert ez a szakma presztízsét emelhetné.
3. A jó bölcsődei dolgozó leírásakor sok interjúpartner kiemelte az elkötelezettséget, a hivatástudat szerepét is. Ezzel kapcsolatban hangsúlyozandó, hogy többek szerint a kormány ezt az elkötelezettséget kihasználhatja például a bérek alacsonyan tartásakor,

⁹ A témában kiemelten fontos és érdekes lehet a következő tanulmány:

Müller, Torsten (2018): *She works hard for the money: tackling low pay in sectors dominated by women – evidence from health and social care*. Brussels: European Federation of Public Service Unions, EPSU.

Downloaded from: <https://www.epsu.org/article/she-works-hard-money-tackling-low-pay-sectors-dominated-women>.

hiszen mindig lesz, aki az alacsony fizetés ellenére is elvégzi a munkát a gyerekek iránti szeretet vagy a szülők iránt érzett kötelesség miatt.

4. A jó bölcsődevezetőt az általam megkérdezettek úgy jellemezték, mint aki minden dolgozót tisztel: nemcsak a kisgyermeknevelőket, hanem a dajkákat és a technikai dolgozókat is, őket egyenrangú partnerként kezeli, az intézményt demokratikusan vezeti. Fontos ezen kívül a mentorálási képesség, hogy a dolgozókat munkájukban segíteni tudja, illetve az is, hogy a döntéshozókkal vagy a fenntartóval szemben ki tudjon állni a dolgozók érdekeiért.
5. A férfi kisgyermeknevelők kapcsán az interjúpartnerek többsége egyetért abban, hogy jó lenne több férfi a szakmában, hiszen férfi példaképet jelenthetnének a gyerekeknek, különösen az apa nélkül felnövő gyerekek esetén. Azt is többen említették, hogy a férfiak jelenléte az intézményekben „jó hatással lenne” a női dolgozókra, a férfiak „feldobnák” az intézményeket. Többen osztják ugyanakkor azt a nézetet, hogy ugyan „nincs gond” a férfi kisgyermeknevelőkkel, de a nők egyszerűen jobbak ebben a szakmában, hiszen őket például otthoni feladataik is felkészítik erre. Néhány megkérdezett elmondása alapján a női kollégák sokszor „ellehetetlenítik” a férfiakat a szakmában, például azzal, hogy egyszerűen nem hagyják, hogy ők bizonyos feladatokat elvégezzenek: kiveszik például a pelenkázandó gyereket a férfiak kezéből. Úgy tűnik, a szakmában viszonylag elterjedtek az esszencializáló, sztereotipizáló elképzelések a férfiakra (ahogy a nőkről is), például az a nézet, hogy a férfiak eredendően teljesen máshogy állnak hozzá ehhez a munkához, teljesen máshogyan végzik/végeznék azt.
6. Az interjúpartnereket arról is kérdeztem, szerintük mik a szakma jelenlegi legfontosabb problémái, nehézségei. Kiemelkedik ezek közül természetesen a dolgozók alacsony fizetése és a szakma és az intézmények általános alulfinanszírozottsága. Az alacsony bérek vagy a nem megfelelő munkakörülmények sokszor azokat is a pálya elhagyására ösztönzik, akik egyébként szívesen végeznék azt. Mindemellett a dolgozók alulfizetettsége a szakszervezet számára gyakorlati problémát is jelent: az alacsony bérek egy százalékát sokan például nem szívesen adják fel. Mindazonáltal többen azt is kiemelték, hogyha pedig a bérek emelkednek, a dolgozók kevésbé motiváltak a sztrájkhoz vagy tüntetéshez való csatlakozásra, még akkor is, ha ezek esetleg más ügyek miatt zajlanak. Többen említették még a dolgozói csoportok közötti bérkülönbségeket, és az ezek következtében kialakuló bérkonfliktust, mint fontos problémát: ez ellentétkéhez vezethet a szakmán belül, például a dajkák és a kisgyermeknevelők, vagy a diplomás és a diploma nélküli kisgyermeknevelők között. A (részben az) alacsony bérek miatt kialakuló munkaerőhiány is jelentős nehézségeket okoz a szakmában, és akár ahhoz is vezet, hogy sok dolgozónak túlóráznia kell, hogy a hiányzó munkaerőt pótolja. Megfigyelhető még egy generációs konfliktus az idősebb és a fiatalabb dolgozók között, sok idősebb dolgozó ugyanis azon a véleményen van, hogy a fiatalok nem megfelelően motiváltak, kevésbé elkötelezettek a szakma iránt. Az interjúk alapján úgy tűnik, a fiatal kisgyermeknevelők megértőbbek a korosztályuk iránt: úgy gondolják, jobb otthagyni egy pályát, amit valaki nem szeret, vagy nem alkalmas rá, mint benne ragadni évtizedekre. További gyakran emlegetett probléma még a szakmai képzés gyengesége, annak hiányosságai: különösen a főiskolai képzés színvonalával kapcsolatban hallottam sok panaszt, sokak szerint a képzés nem készíti fel megfelelően

a szakmára a hallgatókat. Fontos hangsúlyozni, hogy mindezek a problémák konfliktusokhoz és ezáltal a szolidaritás gyengüléséhez vezetnek, amely a BDDSZ munkáját is hátráltat(hat)ja.

7. Az interjúk során gyakran előkerülő téma volt még a szülők hibáztatása, illetve a „rossz szülők” felemlgetése annak magyarázataként, hogy több interjúpartner szerint a „gyerekek egyre nehezebbek lettek” az elmúlt években, egyre nehezebb őket kezelni és lekötni. Az interjúpartnerek szerint ennek egyik fő oka, hogy a szülők nem nevelik őket megfelelően. Fontos kiemelni, hogy ezzel párhuzamosan sokak szerint még mindig elterjedt az a nézet a magyar társadalomban, hogy az az anya, aki bölcsődébe adja gyermekét, „rossz anya”, vagy legalábbis a bölcsőde legfeljebb valamilyen „szükséges rossz”, nem pedig valami olyasmi, ami hasznos és jó mind a gyermek, mind a szülő számára. Míg az interjúpartnerek között is van olyan, aki kevésbé hangsúlyozta a bölcsőde szerepét a gyermekek fejlődésében, a legtöbb megkérdezett dolgozó inkább azt vallja, hogy a bölcsőde elsődlegesen a gyermekek fejlődése szempontjából fontos intézmény, és csak másodlagos az a szerepe, hogy lehetővé teszi mindkét szülő számára a munkavállalást. Mindez azért is jelentős, mert a bölcsőde és az abban dolgozók presztízsét is meghatározhatja az, hogy a szélesebb társadalom, illetve maguk a dolgozók szükséges rosszként tekintenek-e a bölcsődére: ameddig ez így van, a szakmát sem feltétlenül fogják magasra értékelni.
8. Az interjúpartnerektől megkérdeztem azt is, miért csatlakoztak a szakszervezethez: erre a kérdésre sokféle válasz érkezett. Azok a tagok, akik már a rendszerváltás előtt is szakszervezeti tagok voltak, azt mondták, hogy akkoriban „természetes volt”, hogy az emberek csatlakoztak a szakszervezethez, a rendszerváltás után pedig ők egyszerűen nem léptek ki. A fiatalabb tagokat sokszor a közösséghez tartozás érzése vonzotta, illetve fontos lehet a helyi titkár meggyőző ereje vagy egy vezető iránti tisztelet is. Az általam megkérdezettek közül csak egy olyan tag volt, aki azért lépett be a BDDSZ-be, mert egy konkrét problémájához segítség kellett neki.
9. A szakszervezetben vezető szerep (például titkári poszt) betöltéséhez már más motivációk is kellenek, mivel ez magasabb fokú elkötelezettséget jelent. Itt is fontos lehet a közösség szerepe, hiszen a titkári pozíció elvállalásával egy új közösséghez is tartozik az ember. Volt, aki azt emelte ki, hogy a felelősség érzése fontos számára, egyfajta célt ad a mindennapjainak, azt érzi, segíthet másokon. Itt fontos kiemelni, hogy mások számára éppen a fokozott felelősség az, amit nem tudnak vállalni a titkári poszttal: sokak számára a titkári – vagy egyéb vezető – pozícióról való lemondás oka az, hogy a családdal töltött időből vesz el, vagy az egyéb kötelezettségek mellett nem marad rá idő. Több általam megkérdezett titkár vagy korábbi titkár elmondta, hogy „véletlenül” került a pozícióba, valahogy „úgy alakult”: sokan nem is tudták, mire vállalkoznak, csak nem igazán volt más, aki betöltse az adott pozíciót.
10. A BDDSZ-en belül – illetve az interjúk során is – gyakori panasz volt, hogy a tagok túlságosan passzívak, közömbösek, nehéz őket mozgósítani. A legtöbben ezt általános magyar jelenségként azonosítják, így nem tartják meglepőnek sem. Többen problémaként azonosították, hogy minden dolgozó élvezi a szakszervezet által kiharcolt eredményeket, nem csak a tagok, így úgymond nem motiváltak a csatlakozásra: a fizetésemelésből például mindenki részesül, hiába a szakszervezet harcolta ki. Fontos

kiemelni még, hogy sok dolgozó fél(het) a retorziótól, hiszen a tapasztalatok alapján több kerületben, városban a vezetés direkt nyomást gyakorol a dolgozókra, hogy ne lépjenek be a BDDSZ-be. Tagtoborzó látogatás során én is tapasztaltam, hogy több helyszínen a jelenlévők meg sem mertek szólalni, vagy azt mondták, „nem publikus”, ki mondta azt, hogy ne lépjenek be a szakszervezetbe. Ha a bölcsődevezető ellenséges a szakszervezettel szemben, az alatta dolgozók sokszor amiatt nem lépnek be, mert az ő reakciójától tartanak, nem akarnak kockáztatni.

11. Általános tapasztalatnak tűnik, hogy a fiatal dolgozókat különösen nehéz mozgósítani, a BDDSZ-be beléptetni. Tagtoborzó látogatások során is látható volt az többször, hogy a legfiatalabb kisgyermeknevelők tűntek a legkevésbé érdeklődőnek vagy motiválnak a szakszervezet munkájával kapcsolatban. Erre magyarázat lehet az, amit több interjúpartner is elmondott: a magyar szakszervezeti vezetők általában idősek, nem keltenek bizalmat a fiatalokban, illetve a szakszervezetek iránt általában alacsony a bizalom szintje a magyar társadalomban.
12. Fontos problémaként rajzolódik ki, hogy a dolgozók, illetve a szakszervezeti tagok sokszor úgy érzik, ők csak a tagdíjakat fizetik, de „nem történik semmi”. Ez az érzés kommunikációs nehézségekből fakad(hat): sokan nem feltétlenül látnak bele a szakszervezet munkájába, nem látják annak eredményeit, így nem is feltétlenül értik, mire jó a szakszervezet vagy milyen előnyük származhat belőle. Ezeket az üzeneteket, úgy tűnik, nehéz eljuttatni a dolgozók széles köréhez. Ezt mutatja az is, hogy sok, ma már a szakszervezetben aktív interjúpartner is elmondta, hogy mielőtt bevonódott volna a szakszervezet munkájába, ő sem igazán tudta, mire is jó az. Az interjúpartnerek, titkárok részéről is gyakori panasz volt, hogy az üzeneteket sokszor „le kell butítani” vagy számtalanszor elismételni, hogy azok valóban eljussanak a dolgozókhöz. A dolgozók emellett különösen „elhanyagoltnak” érezhetik magukat olyan helyeken, ahol valamiért nincsen titkár vagy bizalmi, így még nehezkesebbé válik a kommunikáció. Ezek a kommunikációs problémák legfőképp abból adódnak, hogy egy szakszervezet munkája nem látványos, sokszor évekig tart, mire egy-egy eredményt elér.
13. Sokat ismételt probléma a BDDSZ-en belül, és az interjúk során is gyakran felmerült, hogy milyen nehéz a megürülő titkári, bizalmi pozíciókra valakit találni. Többen elmondták az interjúk során, hogy ennek egyik fő oka, hogy a szakmában eleve munkaerőhiány van, így aki munkaidőkedvezményt kap titkári feladataira, azt valakinek helyettesítenie kell, valamint, hogy bár a titkári munkáért nem jár fizetés, az sok pluszmunkát jelent. A munkahelyi és titkári kötelezettségek összeegyeztetése sokaknak kiemelten nehéz. Mindez, ahogy említettem, a szakszervezet és a tagok közötti kommunikációs nehézségeket tovább mélyítheti, hiszen kiesik egy fontos összekötő kapocs.
14. Szűcs Viktóriát a megkérdezettek – és az általam általában megismert BDDSZ-tagok – mint a lehető legjobb elnököt írják le, leginkább határozottsága és elkötelezettsége, valamint inspiráló személyisége miatt. Utóbbi többek szerint azért is nagyon fontos, mert az elnöktől vagy egyéb vezetőtől fontos elvárás, hogy példát mutasson a tagoknak, részvételre, aktivitásra ösztönözze őket, bizalmat ébresszen. Sokan a BDDSZ sikereit is a jelenlegi elnöknek tulajdonítják, ami egyben azt is jelenti, hogy a BDDSZ későbbi

jövőjéért is aggódnak: mi lesz a szervezettel, ha már nem a jelenlegi vezetőség áll majd az élén, milyen utánpótlást lehet majd találni?

15. Az általam megkérdezettek úgy gondolják, a BDDSZ alapvetően sikeres szakszervezet, ugyanakkor azt is látják, hogy a dolgozók nagyon jelentős része a BDDSZ sikereivel nincsen tisztában. Ez részben azért is van, mert a BDDSZ által elért különböző eredmények (például a hétórás munkanap) rövid idő alatt természetessé válnak a szakmában, így a munkatársak gyorsan elfelejtik, hogy valójában minek is köszönhetik azt. Megint más sikerek (például fizetésemelés) pedig úgy tűnhetnek a dolgozók számára, mintha azok csak a kormány eredményei lennének. A BDDSZ fő eredményeiként egyébként az interjúpartnerek a különböző fizetésemeléseket és a főiskolai kisgyermeknevelő-képzést tartják, de az állandó médiajelenlétet és a nemzetközi kapcsolatokat is sikerként azonosítják. A legtöbb tag, akivel beszéltem, a BDDSZ-t különösen sikeresnek gondolja más, a szociális szférát képviselő szakszervezetekhez képest; amelynek presztízse leginkább az elnök személye miatt magas. Többek szerint a sikeresség szempontjából kiemelten fontos még, hogy a BDDSZ kizárólag egy szakmát tömörít, így koncentrált figyelemre, aktivizmusra nyílik lehetőség. Mindeközben azok a célok, amelyeket a BDDSZ mégsem képes elérni, nem feltétlenül a sikertelenség jelei, sokkal inkább a szakszervezeti tevékenység kormányzat általi korlátozottságával magyarázhatók. Ebben a környezetben az, hogy a jelenlegi kormányzat egyáltalán komolyan veszi a BDDSZ-t, sokak számára önmagában sikerként jelenik meg.
16. A sikerhez vezető stratégiákról az interjúpartnerek általában elmondták, hogy önmagában a karizmatikus vezetők fontos erőforrások, mind az országos szervezet esetén, mind helyi szintén: az az elnök vagy titkár, aki nem hagyja magát, nem ad fel egy-egy ügyet, sikereket tud elérni. A „hagyományos” szakszervezeti stratégiák (például sztrájk, tüntetés) sikerességét többen megkérdőjelezik a jelenlegi kormányzat tükrében. A sztrájk¹⁰ különösen problematikus eszköz lehet jelenleg, hiszen bár a 2016-os sztrájk hatásos és sikeres volt helyi és országos szinten is, több helyi alapszervezetnek retorziókkal kellett szembenéznie, az aznapi bér pedig több helyen is levonásra került: mindez sokakat eltántoríthat a további részvételtől. További hatásos taktikaként azonosítják a megkérdezettek az állandó médiajelenlétet (például az elnök gyakori szereplését a televízióban vagy a rádióban és az aktív közösségi média jelenlétet), a személyes tagtoborzást, illetve a kormányzattal történő hivatalos tárgyalásokat. Utóbbi különösen fontos lehet akkor, mikor a bölcsődefejlesztések eleve előtérbe kerülnek, például a Családvédelmi Akcióterv kapcsán. Néhány interjúpartner kifejezte azt, hogy nem igazán lehet változást elérni, kevés eszköz van a szakszervezet kezében.
17. Ahogy a fentiekből már kiderül, a kormánynak nagyon jelentős szerepe van vagy lehet abban, hogy a BDDSZ mennyire tud sikeres lenni, milyen lehetőségei vannak. Volt, aki úgy fogalmazott, hogy a „BDDSZ számára a legnagyobb kihívás a jelenlegi kormány”,

¹⁰ A gondoskodói munkák – mint amilyen a bölcsődei munka is – esetén különösen problematikus lehet a sztrájk, hiszen a dolgozót érzelmi szálak is kötik a gondozottakhoz: a gondozottaknak a munkavállaló nem akar kárt okozni a munkabeszüntetéssel. Ez a szektorban hozzájárulhat a bérek alacsonyan tartásához. A témában a következő szakirodalom lehet érdekes:

England, Paula (2005): Emerging Theories of Care Work. *Annual Review of Sociology*, 31: pp. 381-399.

mivel a kormányzat sosem ismeri el, ha hibázik, a hivatalos tárgyalások pedig sokszor nem vezetnek sehova, mivel hiába ül le egy kormánytisztviselő a szakszervezettel, ha a döntések „felsőbb szinteken” születnek, és a jelenlevő kormánytisztviselőknek nincsen döntési jogkörük az adott helyzetben. A kormánnyal való hivatalos és félhivatalos tárgyalások esetén fontosnak tűnik a tárgyalópartner személye, hiszen vannak olyan, jellemzően férfi kormánytisztviselők, akik kezét sem fognak a BDDSZ képviselőjével, míg más, női kormánytisztviselőkkel sokkal jobb a viszony. Többen megfogalmazták, hogy a jelenlegi kormány legfontosabb „fegyvere” a szakszervezetekkel szemben az időhúzás, hiszen egy-egy javaslat vagy változtatás éveig is húzódhat: ilyenkor a tagság azt gondolhatja, a szakszervezet nem is dolgozik. A kormánynak mindezen túl fontos szerepe van abban is, hogy a szakma és a dolgozók elismertségét alakítsa: közvetlenül az anyagi elismertséget felel, ugyanakkor a társadalmi elismertséget is javíthatná.

18. A kormány jelenlegi családpolitikája fontos faktor (lehet) a BDDSZ sikeressége és eredményei szempontjából, hiszen a kisgyermekes családok, valamint ennek keretében a bölcsődei rendszer bővítése is előtérbe került. Mindennek „mellékhatásaként” a bölcsődei dolgozók bére is emelkedhet, megbecsülésük, elismertségük nőhet. Ez, valamint néhány egyéb közelmúltbeli változás (például a főiskolai diploma megszerzésének lehetősége a kisgyermeknevelőknek) ígéretes az interjúpartnereim szerint.
19. Az interjúk során a megkérdezettekkel arról is beszéltem, hogy szerintük mi a szakszervezet feladata vagy szerepe. Míg a vezető tisztséget betöltők azon az állásponton vannak, hogy a képviselői feladatokat kell előtérbe helyezni, sokan úgy látják, hogy a dolgozók számára általában inkább a különböző szolgáltatások, tagkártyával elérhető kedvezmények fontosok. Előbbi feladatkör gyakorlatilag láthatatlan a dolgozók számára, míg a szolgáltatásokkal, kedvezményekkel mindennap találkozhatnak a tagok, így előfordul(hat), hogy ezekkel azonosítják a szervezet munkáját. A szakszervezetek gondoskodói, szolgáltatásokat nyújtó szerepe az államszocialista idők maradványa is (lehet), hiszen 1989 előtt a hazai szakszervezetek lényegében újraelosztó feladatkört láttak el. Probléma lehet, hogy ez a két szerepkör nehezen összeegyeztethető, illetve a szolgáltatások, rendezvények, stb. a képviselői munkától vehetnek el időt és energiát, dönteni kell, hogy a szervezet gondoskodik a dolgozókról vagy harcol értük. Egyéb fontos szerepek közül sok interjúpartnerem kiemelte a jogsegély fontosságát, valamint a közösség nyújtását, így a különböző események, rendezvények megszervezését is. Több vezető kiemelte, hogy komoly problémát jelent, hogy jelenleg a szakszervezetnek szakmai kérdésekkel is foglalkoznia kell, mert a szakmai szervezet nem képviseli ezeket megfelelően, pedig ez nem a szakszervezet feladata lenne ilyen mértékben.
20. Mindezek mellett kiemelendő, hogy a BDDSZ a mindennapokban forráshiánnyal és a szakszervezeten belüli munkaerőhiánnyal is küzd tapasztalataim szerint.

Összegzés

A fentiekben a CEU Gender Studies szakára 2020. júniusában leadott szakdolgozatomat összegeztem, melyben a BDDSZ munkáját és működését, valamint a bölcsődei szakmát a társadalmi nemek szempontjából elemeztem. Az anyagot a három hónapos szakmai gyakorlat,

valamint tizenöt interjú tapasztalatára építettem. A dolgozat egyrészt azt mutatta be, hogy a bölcsődei szakmában az ideális munkavállaló nő: a kisgyermeknevelőtől sztereotipikusan nőies tulajdonságokat és készségeket várnak el, a férfiak pedig Magyarországon gyakorlatilag kizáródnak a szakmából. A bölcsőde emellett sok nő számára olyan munkahely lehet, ahol a munka és a magánélet (a családi, háztartási kötelezettségek) összeegyeztethető, valamint amely elégedettséget, identitást is adhat a dolgozóknak. A dolgozat másrészt azt elemezte, hogy hogyan működik egy szinte kizárólag női tagsággal működő szakszervezet, hiszen a szakszervezetek hagyományosan férfiakat tömörítő, maszkulin szervezetek voltak. Ennek kapcsán a fő állításom az volt, hogy míg a bölcsődei munka esetén az ideális munkavállaló nő, a szakszervezeti aktivizmus esetén sok nő számára nem megoldható a fizetett munka, a családi kötelezettségek és a szakszervezet összeegyeztetése, így a szakszervezetre egyszerűen nem marad idő. Mindemellett a vezetéstől sztereotipikusan maszkulin tulajdonságokat és viselkedési formákat várnak el, valamint ezt tartják a siker kulcsának is. Kiemeltem továbbá azt is, hogy a szervezeten belül alacsony fokú tudatosság figyelhető meg a társadalmi nemek kérdésében, így például sok megkérdezett ezekre a kérdésekre csak az interjúk során reflektált először.

A dolgozat összegzése után az utolsó oldalakon itt a szakdolgozathoz kimaradó, vagy kisebb hangsúlyt kapó szempontokat vettem sorra, amelyekről úgy gondoltam, a BDDSZ számára értékes információt jelenthetnek: például, hogy a megkérdezettek miért választották a bölcsődei szakmát vagy miért csatlakoztak a szakszervezethez, illetve miket látnak a szakma jelenlegi legnagyobb kihívásainak, vagy milyen szerepe van a jelenlegi kormányzatnak abban, hogy a BDDSZ tud-e sikereket elérni és miként.

Nagyon fontosnak tartom hangsúlyozni, hogy az általam kiemelt problémák, mint például az alacsony fokú tudatosság a szakszervezeten belül a társadalmi nemek kérdésében, nem specifikusan a BDDSZ-re jellemzők csak, hanem általánosságban a magyar társadalomra is. Ezen kívül pedig a bölcsődei munka és a szakszervezetiség társadalmi nemek által meghatározott jellege nagyobb társadalmi struktúrákból ered, ezeknek következménye. A dolgozat – és így jelen összegzés – célja a leíró elemzés volt, az esetlegesen megfogalmazott megfigyelések vagy kritikák így arra lehetnek alkalmasak, hogy az ezekre való építkezéssel pozitív változások történhessenek. Mindazonáltal itt is fontos kiemelni, hogy nagyon sok tényező, például, hogy a dolgozóknak a fizetett munka és a család mellett nem marad idejük a szakszervezeti aktivizmusra, kevésbé befolyásolható a szakszervezet által, ezekhez a BDDSZ is legfeljebb alkalmazkodni tud.

Végezetül személyesen remélem, hogy a dolgozat és az összegzés hasznos információkkal szolgál a BDDSZ és a bölcsődei dolgozók számára, és ezúton még egyszer köszönöm a szakmai gyakorlat lehetőségét és az interjúpartnerek segítségét.