

## EURO DEMO: LJUBLJANA



Az Európai Szakszervezeti Szövetség 2008-ban az egész Európai Unióra kiterjedő kampányt indít a munkavállalók bérpozíciójának javítása, a bérek vásárlóerejének emelése, a tisztességes minimálbérek, az egyenlő munkáért egyenlő bért koncepció megvalósítása érdekében.

**A kampány fő követelései:**

- a reálfizetések emelése a vásárlóerő erősítése érdekében,
- tisztességes minimálbéreket a szegénység leküzdése érdekében,
- valódi egyenlőséget a férfiak és nők bérezése terén,
- erősebb kollektív alkut, európai szinten is,
- igazságos béreket a közszféra munkavállalóinak,
- az EKB bémérsékleti felhívásait a vezető menedzserek felé kell irányítani,
- korlátokat a legfelsőbb jövedelmeknek.



# OFFENZÍVÁBAN AZ EGYENLŐ BÉREKÉRT!



## ON THE OFFENSIVE FOR €QUAL PAY

Szűnjön meg a 15 %-os  
bérszakadék az Európai  
Unióban!



Let's close the pay gap  
of 15 % in the European  
Union

## 2008. MÁRCIUS

## SZAKSZERVEZETI KISLEXIKON

**M**i együtt vagyunk egész. Már mint Ti, NŐK, és mi, férfiak. Nem vitatom, külön-külön is megálljuk a helyünket a világban, mégis biztos vagyok abban, hogy kölcsönösen szükségünk van egymásra. „Történelmileg” úgy alakult, hogy mi természetesnek vetünk (veszünk) sok mindent, amit Tőletek kap(t)unk. Ezt sokáig nagyvonalúan elnézték nekünk. Aztán száz esztendeje felhívtátok a figyelmünket arra, hogy változtassunk az addigi gyakorlaton.

**SZ**ervezetek tucatjai foglalkoznak ma már azzal hazánkban is, hogy megpróbálják helyrebillenteni a nők és férfiak közötti egyenlőséget. A Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége cselekvően vesz részt ebben a „egyensúly” teremtésben. Érdekvédelmi munkájának egyik sarokköve a női munka értékének valós elismerése. Női Választmányja a magyar rétegmozgalmak egyik legerősebbike. Munkájukkal meghatározó szerepet töltenek be a szakszervezeti mozgalomban.

**O**ly korban élünk, amikor évszázados értékrendek bomlanak föl. Bizonyára vannak közöttük olyanok, amelyekért kár, de a nők és a férfiak közötti negatív megkülönböztetés nem ezek közé tartozik. Nem elég keserűen megállapítanunk; sokkal többet kellett volna elémünk az esélyegyenlőség megteremtésében az elmúlt száz esztendő során, mint ameddig eljutottunk. Számunkra ennél sokkal kevesebb idő áll rendelkezésre. A jövő holnap kezdődik, és a két fél egyenlőségéről kell, hogy szóljon. Ez nem a nők, ez nem a férfiak, hanem mindannyiunk közös érdeke.

**SZ**ívből köszönjük az Édesanyáknak, Nőtársainknak, Kolleganőinknek mindazt a többletet, amelynek gyümölcsként kerek egésznek érezhetjük világunkat. Ószintén kívánom, hogy ezt az elismerést 385 napon keresztül érezzék és tudják!

Meskó László

### Társadalmi nem (gender)

Nők és férfiak társadalmilag kiosztott, a neveltetésük során elsajátított szerepeikből fakadó, az időben változó, kultúrák, osztály-, vallási vagy etnikai hovatartozásuk, tanultságuk, földrajzi, gazdasági és politikai környezetük által meghatározott különbözőségeik. Biológiai nemük mellett e magatartási minták alakítják viselkedési normáikat. Például, noha csak a nők szülnék (biológiai tény), ebből biológiailag nem vezethető le az, hogy ki nevelheti fel a gyermekeket (a társadalmi nem által meghatározott viselkedés), sem pedig, hogy ki végezhet házimunkát. A társadalmi nem fogalma tehát egy adott társadalom által a nőktől és férfiaktól elvárt, egyben társadalmi önazonosságukat meghatározó tulajdonságok, készségek és viselkedésmódok halmazát jelenti. Ez az önazonosság kultúránként és koronként gyökeresen eltérő formákat mutathat.

### Társadalmi nemek egyenlősége (gender equality)

A nők és a férfiak különböző viselkedésformái, törekvései és szükségletei egyaránt értékesek és helyeslére méltók; ugyanakkor e különbözőségek elismerése nem vezethet olyan megkülönböztetéshez, amely elmélyíti az egyenlőségeket.

### Társadalmi nemek kölcsönös függése (gender relations)

Nők és férfiak együtt alkotják a társadalmat. Vagyis a nők helyzetében bekövetkező változások hatással vannak a férfiak társadalmi helyzetére és fordítva.

### Főirány (mainstream)

A társadalom uralkodó eszméi, a közvélekedés, a főbb szokások és irányza-

tok. Ezek határozzák meg a gazdasági, társadalmi és politikai döntéseket, ezen múlik a jövő. A főirány adja a fontos történések keretét. A főirány határozza meg, kinek mi jár, és teremti meg a források és lehetőségek elosztásának alapjait.

### Társadalmi nemek főirány (gender mainstreaming)

A nemek társadalmi egyenlőségének érvényesítése főirányként, vagyis az azt szolgáló politika, hogy a férfiak és a nők egyenlően részesedjenek a társadalmi javakból. Ez tehát azt jelenti, hogy minden egyes politikai, igazgatási lépés, intézkedés – tervezés, alkalmazás, ellenőrzés és értékelés – a nők és férfiak közötti társadalmi egyenlőség előmozdításának célját szolgálja.

### Tévhitek

Tévhit, hogy a gender mainstreaming

- a nők ügye;
- csak arról szól, hogy a statisztikai adatokat nemek szerint kiegyensúlyozva kell közzétenni;
- csak arra való, hogy legyen miről hangzatos nyilatkozatokat fogalmazni;
- csak arra jó, hogy a létező egyenlőtlenségekre hivatkozva lehessen másokat sértegetni;
- csak arra jó, hogy a nőknek cselekvési terepül szolgáljon;
- csak arra való, hogy a nők húzzanak belőle hasznot;
- egyedül arra szolgál, hogy ne kelljen külön nőkre és férfiakra szabott politikát és programokat folytatni.

### Valóság

A valóság az, hogy a gender mainstreaming

- segíti a szegénység visszaszorítását, hozzájárul a gazdaság növekedéséhez, erősíti az állampolgári összetartozást;

- hatékony eszköz az egyenlőtlenségek leküzdésére, akár nőket, akár férfiakat ér hátrányos megkülönböztetés;
- nagyszabású gazdasági és társadalmi intézkedésekhez, s ezek révén jelentős többletforrások felszabadításához vezet;
- értelmes közgazdasági környezetet teremt, a nőknek éppúgy biztosítva az aktivitás lehetőségét, mint a férfiaknak, lehetővé téve ezzel a munkaerő alkotóképeségének teljes kihasználását;
- újabb lépés az egyenlőség felé vezető úton;
- mindenkiben tudatosítja, hogy a társadalmi nem egyike az ember életét a születésétől fogva meghatározó legfontosabb szabályozó elveknek;
- a női és férfi identitás tisztelőben tartására ösztönöz;
- természetesnek veszi, hogy a nők és a férfiak élete eltérően alakul, ezért mások a szükségleteik, más az élményviláguk és más az értékrendjük is;
- a nők és férfiak közötti kiegyensúlyozottabb felelősség-megosztást célozza;
- érvényesítése határozott politikai cselekvést és támogatást, világos, érthető célkitűzéseket és mutatókat igényel;
- megvalósítása nem megy egyik pillanatról a másikra, hosszú folyamatot jelent.

## MIKOR MSZOSZ INFÓ

Kiadja a Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége

1068 Budapest, Városligeti fasor 46-48. Telefon: (06-1) 323 2660

Felelős kiadó: Pataky Péter  
Felelős szerkesztő: Meskó László  
Szerkesztő: Varga Sándor  
Képszerkesztő: Favics Péter

sajto@mszosz.hu  
www.mszosz.hu

Nyomda: Vasas-Köz Kft.  
Telefon: (06-1) 333 1580

ISSN 1587-0626

## BABARCZY ESZTER MÉG SZÁZ ÉV



A nőnapot mindig furcsának találtam. Már az általános iskolában zavarba jöttem, amikor egy szál hóvirág járta, néha csokor ibolya – milyen régen láttam utoljára ibolyát! vagy hóvirágot! vagy a Moszka téren üldögélő nénit, a csokrait kínálgatva! talán nem nőnek már hóvirágok, vagy nem nőnek ilyen nénik többé. Hogy azért megünnepeljenek, mert nő vagyok? A régies, lovagias gesztusokat, a kezét csókoló, elegáns öregurakat szeretem, de ez a személytelen ünnep inkább szomorúvá tett mindig. Egyszer virágot kell adni a nőknek, az év minden más napján pedig főzzék a kávé. En a kávéfőzést jobban szerettem; talán mert leéltem úgy negyven évet, hogy mindig örömből főzhettem, sosem megaláztatásként.

### Nehéz és nemes

dolog volt asszonymak lenni a huszadik században. Ha a történész fejemmel olvasok, minden történetben ott látok egy nőt, aki összefogja a családot, felneveli a gyerekeket, köszön a szomszédoknak és előbb-utóbb megtanulja a környéki boltosok keresztnévét, talán még azt is, hány éves a lányuk-fiuk, és miféle nagy jövőt szánnak neki. Én nem lettem igazi huszadik századi nő: az a hősies feladat, ami nagyanyáimra hárult, hogy végigcsinálják a háborút, az ötvenes éveket, dolgozzanak és közben makulátlan háztartást is vigyenek, harcoljanak a gyerekekért és a gyerekekkel, és végül nagyanyaként is helytálljanak, az én felnőtségem idejére egyszerre lett könnyebb és zűrzsavarosabb. Mi a dolga egy nőnek? Mi a

dolga egy feleségnek? Egy anyának? Én is úgy teszem fel a kérdést, mintha volna rá világos válasz, pedig nem egy válasz van már, hanem ezer.

### Azt mondják,

a női és a férfi szerepek közti különbség elmosódik lassan; ha erre gondol az ember, aggodalom fogja el és megkönnyebbülés, maga sem tudja, melyik az erősebb. Pszichológiai értelemben, a boldogságunk és a lelki nyugalomunk érdekében, mindennél fontosabb, hogy tudjuk, mi a feladatunk, hogy mit várhat más tőle, s mit várhatnak el joggal tőle. Mint annyi dolgozó anya, vagy inkább mint annyi más nő, aki az anyaság mellett más életeteket is belepréssel az egyetlen egybe, még kétszer-háromszor 24 órát abba a 24 órába, folyton félek ettől a kérdéstől. Vajon teljesítek mindent, amit teljesítenem kell? Vajon teljesértékű anya vagyok, miközben teljesértékű tanár, és teljesértékű kutató és teljesértékű közíró is próbálok lenni?

Hogy a kérdést így teszem fel, és nem másképpen, elmond mindent, amit csak mondani tudok arról, mit jelent nőnek lenni. Nőnek lenni ma azt jelenti, számomra azt jelenti, hogy anya vagyok, és közben mindenmás is vagyok. A mindenmás jön másodjára; és a mindenmás sokkal kevésbé aggaszt, sokkal kevésbé izgat, mint az anyaság.

Bár nem látok a jövőbe, néhány dolgot nem nehéz megjósolni. Például azt, hogy – mint tudományosan mondjuk – az asszonyok visszafogják a termékenységüket nehéz időkben, azokban az időkben, amikor nem tudják, mit is várhatnak más tőlük, és mit is vár férjük, a gyermekük, a társadalom. Férfi és nő között sok fontos különbséget lehet találni, és az esély-

egyenlőségért való harc éppolyan fontos dolog, mint a különbségek hangsúlyozása, és a női értékek képviselése, de ha igazán azt keresem, ami férfi barátaitól elválaszt, csak ezt találok: az anyaságot. A nők mindaddig eltörölhetetlenül nők maradnak, a saját külön terhükkel, a saját külön örömeikkel, míg az „anya” szó nőt jelöl számunkra, nem férfit.

### A család

jogi szabályozása, és az egyre liberálisabb munkajog, valamint az egyre toleránsabb férfitársadalom előbb-utóbb Magyarországon is egészen közel visz bennünket a feladatok egyenlő elosztásához. A fiú, aki ma nő fel, természetesen találja majd, hogy segít a mosásban-takarításban-pelenkázásban-fürdetésben, a főzés pedig már ma is kultikus tevékenység a férfiak körében. Nem kétkedem benne, hogy egyetlen nemzedéken belül meg fognak jelenni Magyarországon azok a családok, amelyben mindenki természetesen tekinti, hogy a közös életünkről való gondoskodás is közös. Könnyen lehet, hogy megnő majd a gyermeküket egyedül nevelő apák száma is, és még azt sem tartom elképzelhetetlennek, hogy házasodni nem kívánó férfiak örökbe fogadnak gyereket, ahogy ma egyre több egyedülálló nő dönt úgy, hogy gyermeket vállal vagy gyermeket fogad be. Most furcsának tűnik, visszatetszőnek is talán, és csak a Jóisten tudja, hová vezet az emberi fajta történetében, ha elszaporodnak az anyaszerű apák (és persze az apaszerű anyák is). Itt billegek én magam is ennek a szakadéknak a szélén, nap mint nap lelkipurdalással kelek, és azal fekszem, mert nem tudom, nem vagyok-e túlságosan is apaszerű anya. Talán ha nem félnék ettől, boldogabban vállaltam volna újabb és újabb gyermekeket: de ez a titkos és fontos tudás, és önbizalom, ami

ahhoz kell, hogy a modernnél is modernebb nő békét kössön a maga anyaságával, hiányzik belőlem. Hogy kell jól csinálni? Hogyan lehet jól csinálni?

### Hogy

a gyereknevelés körül valami nem stimmel manapság, azt mutatják a demográfiai számok. Egy történész néha hirtelen kizoomol a jelenből, évszázadokat, aztán évezredekert fog át; és ilyenkor szembetűnő, mik is az igazi, évszázados léptékű változások. Hogy mi lesz a nővel, hogy mi lesz az anyasággal: ez évszázados, talán évezredes mértékű kérdés. Nincs válaszom, csak a kérdés, de a kérdés már maga is szédítő és meghatározó erejű motor. Az én életemben, mindannyiunk életében, az unokáink életében is.

### Babarczy Eszter:

szerkesztő, kritikus, publicista műfordító, eszmetörténész

#### Tanulmányok:

az ELTE Bölcsészkarán művészettörténetet, filozófiát és politikaelméletet, majd a New York-i Egyetemen modern történelmet hallgatott.

#### Kötete:

A ház, a kert, az utca (válogatott esszék, tanulmányok).

#### Tudományos kutatások és érdeklődési területek:

18.-19. századi európai kultúra, eszmetörténet a magaskultúra története, társadalomtörténete és filozófiája magaskultúra, kultúra és társadalmi mobilitás kultúra és társadalmi identitás pszichológiatörténet, pszicho-történelem, mentalitás-történet az integritás és az identitás történeti definíciói és funkciói csoport, család és identitás történeti megközelítésben nyilvánosság, kommunikáció és identitások története és elmélete.

#### Díjai:

Eddigi munkásságának elismeréseként Kállai Ernő-díjat (1991) és Gérecz Attila-díjat (1996) kapott.

#### Nyelvtudás:

magyar, angol, német, francia, olasz, latin, orosz.

## RÓZSÁNÉ DR. LUPKOVICS MARIANN AZ ERŐS NEM, AVAGY MI TESZI A NŐKET SIKERESSÉ



„Kilencven éve, hogy a nők Németországban először választhattak, három éve pedig egy nő uralkodik az országban”, kezdődik a Spiegel című német hetilap márciusi különszámának vezércikke. A lap újságírói arra próbálták választ találni írásaikban, hogy mi a női kiemelkedő eredmények titka. Tizenöt sikeres nőt kérdeztek tapasztalataikról, s mellettük tíz férfi mondta el, mit tanultak ők nőtársaiktól. „Nem túl sokat”, válaszolja Thomas Glavnic író. „Céltudatosságot, kreativitást és intelligenciát”, tartja a cégtanácsadó Roland Berger. „Becsvágy, párosulva szenvedéllyel”, mondja Ursula von der Leyen, a német nőminiszter (mert nekik bizony ilyen bársonyszékük is van – a szerk. megj.).

### A nők és a humor

Hányféle sztereotip vélemény kering a férfi-, és a szélesebb értelemben vett társadalomban? Egy megkövesedett előítélet szerint a nőknek „nincs humoruk”, holott törzsasztalok és összeszokott baráti társaságok központjaként nem egy „windsori víg nő” mutat vidámságból példát. Mindamellett évszázadok óta ismert a nők azon képessége, hogy őszintén és szívből jövően tudnak nevetni önmagukon. Ez a női siker titka?

„Mi leszünk a napfényes kedély”, ígérte Angela Merkel, mielőtt kancellárrá választották. Minden oka meglett volna, hogy valóra váltsa ígéretét, de napfényes kedélyét kemény próbára tette a vesztes (Gerhard Schröder), aki az eredmények ellenére sem akarta elfogadni, hogy Németországot egy nő, ráadásul éppen Angela Merkel vezesse.

Am a többségi szavazatok birtokosa a győzelem éjszakáján is megőrizte humorát. Győzött tehetsége és képessége, hogy be tudta mutatni: talpraesettségét nem kezdheti ki semmilyen férfiharcmodor.

### Nők az ábécé elejéről

„Alpha-Mädchen”. A cím magyarul talán így fordítható: „Az első nő, aki...”

Kikről is beszélünk? Azokról, akik „pragmatikusabbak, mint anyáik, és becsvágyóbbak, céltudatosabbak, képzetesebbek, mint a férfiak. Nem bíznak abban, hogy a család biztosítja megélhetésüket, csak a sikerben hisznek. Egy fiatal nőgeneráció építi útját a hatalomba, és körözi le a férfiakat.”

„Alpha-Mädchen” volt a közkedvelt krimiíró, Agatha Christie, aki megalkotta a tojásfejű Hercule Poirot, valamint a fehérhajú Jane Marple figuráját, és aki nyolcvanöt regényt, és mellette színdarabokat, hangjátékokat írt. (Kidott műveinek példányszáma meghaladja a félmilliárdot.)

„Alpha Mädchen”-nek nevezhetnénk a „hallgatag zseni”-t, Byron angol költő lányát, Augusta Adát, Lovelace grófnőjét (1815-1852), aki – most tessék megfogódzkodni! – kifejlesztett egy olyan számítógépet, amelyet a matematikus Charles Babbage írt le. Ma őt tartjuk a komputer úttörőjének. 1975-ben a Pentagon megbízást adott egy általánosan használható komputer nyelv kifejlesztésére, amelyet aztán róla neveztek el ADAnak. Ada egyébként férjhez ment, három gyermeket szült, szerelmi afférjai támadtak, és óriási összeget játszott el a lóversenyeken...

### Uralkodó nők

A Női köztársaság című cikket a politika „főnöi”-ről készült együttes fotó illusztrálja. Korábban sokaknak nem sikerült egy időben, egy helyre „összeterelni” a politika élvonalában élő leghíresebb nőket, de Angela Merkelnek ez is összejött... Egyazon képen látható Margarida Sousa Uva (José Manuel Barroso, az EU

Bizottság elnökének felesége), Akie Abe (a japán miniszterelnök felesége), az amerikai First Lady, Laura Bush, a brit Cherie Blair, továbbá Putyin elnök felesége, Ljudmila Putyina, a kanadai Laureen Harper, az olasz Flavia Prodi és természetesen Németország kancellárja, Angela Merkel.

„Sokan nem hisznek benne, mégis így van: amióta nők is uralkodnak, megváltozott az ország”, állítja az írás szerzője. A nők sokkal célratörőbbek, de sokkal halkabbak is, sok férfi ezért kívánna visszatérni a Schröder-féle „tesztoszteron-politikához”. A cikk egyik alcíme szerint a férfiaknak inkább oda kéne figyelniük, hiszen Németország hamarosan női köztársaság lesz!

### „Abszolút reformer!”

Mária Teréziát, Ausztria császárnőjét, Magyarország és Csehország királyát nevezi így a cikk írója, akiről kiemeli: politikáját is annak rendelte alá, hogy gyermekei minden érzelmtől mentesen előnyös házasságot kössenek. Így biztosította tartósan a Habsburg-ház fennmaradását Európaszerte. „Te csak házasodj, boldog Ausztria.”

### Azonosságok és különbségek

Mennyi sors, mennyi vélemény! Hiába, hogy német az újság, a felsorolt ügyek, problémák, hasonlóak, sőt több az azonosság, mint gondoljuk!

Csak egyetlen egy dolog teljesen más, mint nálunk... A német társadalom megindult azon az úton, amelyen mi, magyarok még csak a bekötőútig jutottunk el. Nem azért, mert Angela Merkel a kancellár, hanem mert mindenütt fontosnak tartják, hogy a nők, a női szempontok érvényesüljenek, mert nem kipipálandó ügyeket látnak, hanem megoldásokat keresnek, és nem a Nőt és a Férfit látják külön-külön, hanem mindent megtesznek azért, hogy egyenlőek legyenek mindenütt!

Hát....

## Kötelező minimálbér! OTT 1570, ITT 258 EURÓ



A valódi bérek reálértéke folyamatosan csökken! Ezt a folyamatot meg kell állítani! Minden tagállamban kötelezően be kellene vezetni a minimálbért!

Cselekvésre szólítja föl az Európai Uniót az Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC).

John Monks, az ETUC – amely 36 ország 82 nemzeti szakszervezetét, azaz 60 millió munkás érdekeit képviseli az EU-ban – főtitkára szerint azért van szükség a szövetségbérekkel kapcsolatos kezdeményezésére, mert Európában általánossá vált az a tendencia, hogy a vállalatok és azok vezetősége folyamatosan nagyobb hasznot könyvelnek el és növekvő bónuszokat osztanak, miközben a munkásaik bérért a lehető legalacsonyabban tartják. A bérek a teljes GDP arányában is egyre kisebb részt tesznek ki.

„Célunk a valódi élet igényeihez igazodó bérek és egyenlő fizetség elérése a nők és férfiak közt. A bérek emelését a vállalatvezetők átcsábításakor és a végkielégítéskor osztott óriási összegekből, valamint a részvényopciókból kellene fedezniük a vállalatoknak”, szögezi le Monks.

Az ETUC kimutatása szerint a magyar alkalmazottak átlagkeresete évi 13-14 ezer euró közt van. Ezzel megelőzik a 2004-ben csatlakozott országok többségét, de erősen elmaradnak az EU27-ek átlagától, hiszen az évi 33 ezer euró. A bérek valódi növekedése a 2000-2007-es időszakban Magyarországon 34 százalék körül volt.

A havi minimálbérek összehasonlítása alapján Magyarország a tavalyi 258 euróval a középmezőnyben végzett, miközben a bolgár minimálbér 92 euró. (A listavezető Luxemburg alkalmazottai havi 1570 eurónál nem kereshetnek kevesebbet!)

(forrás: Bruxinfo, 2008. feb.)

## FÉRFIAK ÉS NŐK BÉREK KÖZTI KÜLÖNBSÉG



### Helyzetkép az EU-ban

Vladimír Spidla, az Európai Bizottság foglalkoztatáspolitikáért, szociális ügyekért és esélyegyenlőségért felelős tagja úgy nyilatkozott, hogy egy demokratikus és egyenlő társadalomban elfogadhatatlan, hogy nemzetgazdasági átlagban a nők 15 százalékkal, a verseny szektorban pedig akár 25 százalékkal kevesebbet keressenek, mint a férfiak. A nők és a férfiak bére közötti rés tartósan bizonyul, és semmi nem utal arra, hogy ez a helyzet megváltozna záros határidőn belül. Annyi bizonyosnak látszik, hogy pusztán a jogi szabályozás nem elegendő. A helyzet az, hogy a férfiak és a nők jogilag egyenlők, de gazdaságilag nem.

### Statisztika

A bér tekintetében a férfiakhoz képest a legrosszabb helyzetben lévő nők:

- 55 éven felüliek,
- a versenyszférában, és/vagy részmunkaidőben dolgoznak,
- férjezetek.

A bér tekintetében a férfiakhoz képest a legjobb helyzetben lévő nők:

- a fiatal, a munkaerőpiacra újonnan belépők,
- a közszektorban,
- teljes munkaidőben dolgoznak,
- egyedülállóak.

### A bérrés

- Nagy-Britanniában a legnagyobb: 30 %, Szlovéniában a legkisebb: 11%.
- Magyarország a felmérések szerint a relatíve alacsony bérrésű országok csoportjába került az EU-n belül, s csupán Lengyelország és az élvonalas Szlovénia ért el nála jobb helyezést.
- Az újonnan csatlakozott tagállamokban a női bérek kisebb mértékben maradnak el a férfiakétól, mint a régi tagállamokban.

(forrás: [berbarometer.hu](http://berbarometer.hu))

## SZABÓ ZSÓKA PAPÍRUNK VAN ARRÓL, HOGY PAPIRON SINCS REND

Szabó Zsóka tevékenységét szakszervezeti körökben ismertetni minimum megmósolyogtató lehet. Kevés olyan embert lehet találni, aki ne ismerné a szakszervezeti mozgalomban. Ismerősei között kétkezi munkás, művész, sportoló, vagy tanuló egyaránt megtalálható. Tudniillik nem embereket, hanem feladatokat gyűjt, ebből pedig adódik, hogy mindig fontos, és érdekes dolgok történnek körülötte. Jelenleg, és immár évek óta a nők helyzetének javítását tekinti első számú munkájának. A Nők a Holnapért Alapítvány elnöke, amely 1995. óta működik, 1999. novemberétől közhasznú fokozattal rendelkezik. Az elmúlt két hónap során, ahogy mondani szokták, Tolnától Baranyáig ismertette a bérbarométer projekt eredményeit.

**MI: A különböző ismertető egy mondatba foglalják össze a Nők a Holnapért Alapítvány célját. E szerint; feladatokat a munkavilágban dolgozó nők jogvédelme, képzések, fórumok szervezése jogismeretük bővítése érdekében, a munkát végző nők helyzetének javításához a feltételek megteremtése. Mivel egészítendő ki ezt a summázatot?**

Szabó Zsóka: Egy újabb mondattal. A hátrányos helyzet elkerülése, vagy annak enyhítése, ha lehet megszüntetése érdekében a nők jogvédelmének, egészségmegőrző, családsegítő programoknak, és oktatásnak szervezése, a hátrányos helyzetű nők támogatása a célunk, a feladatunk, a munkánk.

**MI: Három évvel ezelőtt elkezdtétek az EQUAL „Bérbarométer” program kidolgozását, megszervezését. Mi volt a célotok?**

Szabó Zsóka: Az EQUAL Közösségi Kezdeményezés célja olyan innovatív megközelítések és módszerek kidolgozása és elterjesztése, amelyek hozzájárulnak a munkaerőpiachoz kapcsolódó egyenlőtlenségek megszüntetéséhez. A hátrányos helyzetű embereket sújtó diszkrimináció leküzdésére ma már

nemzeti, és nemzetközi szervezetek, programok vannak. A magyar EQUAL program azokat a kísérleti kezdeményezéseket támogatja, amelyek a hátrányos helyzetű emberek az etnikai vagy nemi hovatartozással, a fogyatékos-sággal, az életkorral kapcsolatos diszkrimináció, az alacsony iskolai végzettség, a szakképzettség hiánya, a befogadó munkahelyi gyakorlatok hiánya stb. miatt munkát vállalni nem tudók képzését, munkához jutását, foglalkoztatását segítik elő.

**MI: Nagy összefogást igényelt ennek a projektnek a megvalósítása?**

Szabó Zsóka: Az e-BérBarométer megvalósítására olyan fejlesztési partnerséget hoztuk létre, amely a legérdekeltettebbek megfelelő tapasztalattal rendelkező szervezeteit foglalja magába. A holland fejlesztési partnerséggel történő együttműködés a hasonló bér-indikátor know-how-jához, a tapasztalatokhoz való jutásnak és a bérek, munkafeltételek nemzetközi összehasonlításának alapját képezte. A hosszú távra tervezett fejlesztési partnerség biztosította a nők és férfiak helyzetében bekövetkezett változások vizsgálatát. Ez folyamatos visszacsatolási lehetőséget nyújtott és nyújt az érdekképviseleti szervezeteknek a munkavállalók, és különösen hátrányos helyzetű rétegeik (nők, gyermekes nők, negyven év felettek, vidéken élők) helyzetét és körülményeit illetően.

A partnerek kiválasztásánál figyelembe vettük a szervezetek reprezentativitását (MSZOSZ), a versenyszféra (MSZOSZ) és a közszolgáltatások munkavállalóinak képviselőjét (ÉSZT), a női munkavállalói érdekek képviselőjét ("Nők a Holnapért Alapítvány"), a regionális jelenlétet (MSZOSZ, ÉSZT), a kutatásban való jártasságot (SZGTI Alapítvány).

**MI: Korábbi tapasztalataitokhoz képest módosult véleményetek a mai munkavédelemről?**

Szabó Zsóka: Cizelláltabbá, és hangsúlyosabbá vált. Most



olyan tudományos adatsor áll rendelkezésünkre, amely kikerülhetetlen érvrendszerre áll(t) össze akár a kormányval, akár a munkáltatói oldallal folytatott tárgyalásaink során. A statisztikákat, számszerű összesítéseket konkrét példákon keresztül tudjuk bemutatni, illusztrálni. Konkrét helyszínnel, bemélyekkel tudjuk például bizonyítani, hogy egy kórházban hány százalékkal keres kevesebbet egy szakképzett ápolónő egy beteghordóval szemben, annak ellenére, hogy azonos az életkoruk, a munkában eltöltött szolgálati idejük, és egyéb munkaválalói paraméterük.

**MI: A BérBarométer-tanulmány elkészültével milyen eredményre számít csapatotok?**

Szabó Zsóka: A projekt célja kimondottan az volt, hogy innovatív módon lépünk fel a nők hátrányos megkülönböztetésével szemben a bérezés, a foglalkoztatás és a munkavégzés terén. Közvetett célunk a női bérrés csökkenése, az esélyegyenlőség növelése a munkaerő-piacon a kollektív és az egyéni bérmegállapodásokban az e-BérBarométer hatása.

Az eddig feldolgozott kérdőívek ismeretében megállapíthattuk, a létrejött adatbázis segítséget nyújt a munkaerő-piaci politika kialakításához a kormányzati, munkavállalói- és munkaadói érdekvédelmi szervezetek számára. Döntés előkészítő elemzések készülnek az adatok alapján a nők, fiatalok, részmunkaidősök, idősebb munkavállalók stb. társadalmi-gazdasági helyzetére vonatkozóan. Meggyőződésünk, ennek eredményeként, makro és mikro szinten egyaránt, jelentős eredményeket fogunk elérni.

## Czerván Mártonné dr.



az MSZOSZ Nyugdíjas Választmány elnöke

**MI:** Szerintem, még Neked sem lenne egyszerű felsorolni mindazt a tevékenységet, amit a szakszervezeti mozgalomban végeztél. Így arra kérlek, emeld ki közülük a legfontosabbat.

C. M.: Mindegyik a maga idejében a legfontosabb, mindig az, amelyik éppen soron van.

**MI: Rendben, elfogadom. Akkor induljunk ki abból, hogy mióta vagy szakszervezeti tag?**

C. M.: Ötvennyolc éve. Igen - látom, hogy elkerekedik a szemed - rég volt, de igaz volt. Így valóban több korszakot élhettem meg. Vezetőként 1970-től dolgozom a szakszervezetben. A SZOT nőbizottságának, majd a szociálpolitikai osztályának voltam az irányítója. 1980-ban választottak meg a Ruházati Szakszervezet főtitkárává, nyolc éven keresztül tölthettem be ezt a tisztséget. Ezt követően nyugdíjba mentem, de szinte rögtön bekapcsolódtam a nyugdíjasok munkájába. Mintegy fél év múlva választottak meg társaim a Nyugdíjas Szövetség elnökének. Ezek az esztendőik sem voltak eseménytelenek. A rendszerváltás mindent érintett. Mi például létrehoztuk a Nyugdíjas Kamarát, hogy partnerei lehessünk a kormánynak. Az első komoly civil megmozdulás is hozzánk kötődik, amikor 1998-ban három hét alatt gyűjtöttünk össze 450 ezer aláírást – összefogva a többi nyugdíjas szervezettel –, annak érdekében, hogy az akkori kormány szándékával szemben, elhárítsuk a megígért 20 százalékos nyugdíjmelés megsarcolását. Az akkor átadott levelünkre a mai napig várjuk a választ.

Természetesen azóta, és ma is van feladat bőven. Ezekkel szembe nézünk, és ha kell, teszünk. A nyugdíjas lét, számunkra nem befelé fordulást, hanem társadalmi aktivitást jelent.

**MI: Több generációval dolgoztál együtt, milyen különbséget, vagy azonosítást fogalmaznál meg velük kapcsolatban?**

C. M.: Mindegyik posztomról, mindegyik közösségről nagyon jó emlékeket őrzök magamban. Szerintem a gondok, a körülmények változnak, de az emberi tulajdonságok kevésbé. Mindig is voltak kedves, vagy mogorvább emberek, szorgalmasak, vagy munkakerülők, együtt érzők és magukba fordulóak. Azok, akik részt vesznek valamilyen közösségi szervezet munkájában biztos, hogy az átlagosnál szociálisan érzékenyebbek, társikkal szolidárisabbak. Ez így volt régen, és így van ma is.

**MI: Azt tudjuk, hogy mit nem akarunk a múltból, de szerinted mit őrizhetnénk meg belőle?**

C. M.: Szerintem sokat. Ötven évvel ezelőtt is volt egyenlőtlenség a férfiak és a nők megítélése, bére, előmenetele tekintében.

## ŐK NÉGYEN

### CZERVÁN MÁRTONNÉ, GRÓF GABRIELLA, HERCEGH MÁRIA,

Négy nő, akik cselekvő képviselői, alakítói az MSZOSZ politikájának. Hosszabb ideje résztvevői a magyar szakszervezeti mozgalomnak. Munkájuk során egyaránt képviselnek olyan iskolásokat, akik csak évek múltán lesznek dolgozók, és olyanokat is, akik hosszabb-rövidebb munkaviszony után elvesztették állásukat, vagy nyugdíjasként kerülnek nehéz helyzetbe. Korántsem lenne hiteles a kép, ha csak a nehézségekről esne szó, hiszen olyan sikerek kötődnek a nevékhöz, amelyek minden munkavállalót érintenek. Bérfelzárkóztatá-

tetésben. Azonban mégis volt egyfajta segítőkézség egymás iránt. Korosztályom, de még a rendszerváltás előtt felnőtté váló nemzedék is ismerte a „kalákázást”, amikor munkahelyi kollektívák segítettek egymásnak a házépítésnél, a szüretelésnél, vagy akár a költözködéskor. Ezt a fajta emberi segítségnyújtást mindenféleképpen meg kellene őriznünk.

**MI: A nők hátrányos helyzetéből sokat sikerült lefaragni az elmúlt évtizedek során. Mégis, mi az, ami szerinted ma is jellemző gondot okoz a hölgyek számára?**

C. M.: Nagyon egyszerűen fogalmazva, minden feladat, munka elején a rátermettségünket volt szükséges bizonyítani, aztán pedig azt, hogy teljesítményünk nem volt egyszeri, és megismételhetetlen eset. Egyébként pedig, nekünk mindig többet kell(ett) teljesíteni ugyanazért az elismerésért, mint férfi társainknak. Én úgy tapasztalom, ebben kevés változás történt.

**MI: S mi az, ami változatlanul jellemzi a „gyengébb nem” képviselőit?**

C. M.: A nőkben mindig is hallatlanul nagy felelősség volt mások iránt. Szerintem ez az alapja a munkánknak. A nők minden témában és minden esetben körültekintően járnak el. Nem csak az eredményt nézik, hanem azt is, hogy milyen hatással jár egy-egy döntés. Összefüggéseket vizsgálnak, részleteket elemeznek. Megpróbálják összeegyeztetni a különböző szempontokat, érdekeket, megtalálni azt a közös nevezőt, amely mindenki számára elfogadható. S erre nagyon-nagyon szükségünk lenne. Az embereknek és az országnak egyaránt!

### Rajcsányiné Gróf Gabriella



a Gazdasági Ellenőrző Bizottság (GEB) elnöke

**MI: Mi a véleményed, egyszerű-e nőként sikeresnek lenni a munkahelyen?**

R. G. G.: Az a tapasztalatom, hogy egy nőnek szakmailag nagyon jónak kell lenni

ahhoz, hogy elismerjék. Körülbelül másfélszer annyit kell teljesítenie, mint egy férfinak. Ennyi kell ahhoz, hogy valaki „klubtag” legyen.

**MI: Véleményed szerint mi a különbség egy férfi és egy női munkatárs között?**

R. G. G.: Szerintem, mi nők teherbíróbbak, kitartóbbak vagyunk a munkában férfitársainknál. Többfelé vagyunk képesek megosztani figyelmünket, fontosnak tartjuk az apró-, és a háttérmunkát is. Még egy fontos különbség van, mi nem keseredünk el, ha nem azonnal jelentkezik az eredménye a munkánknak.

**MI: Mennyire igaz az a meglátás, hogy manapság egyre több a határozott, céltudatos, az elképzeléseit első számú szempontnak tartó nő, mint akárcsak öt-tíz esztendővel ezelőtt?**

R. G. G.: Természetesen, manapság valóban sokkal több a határozott elképzelésekkel, és azokat mindenek előtt fontosnak tartó nők (zárójelben hozzá teszem: és férfiak) száma, mint korábban bármikor. Ez azonban korántsem általánosítható. Valószínűleg szerényebb számuk ellenére is szembetűnőbbek a nők, mint az előző időszakokban.

**MI: Azt szokták mondani, minden sikeres férfi mögött egy nő áll. Ez fordítva is igaz?**

R. G. G.: Teljesen mindegy, hogy férfiről, vagy nőről van szó, a siker legfontosabb támasza a jó háttér. Ezt én magam is elmondhatom. Amikor az élet úgy hozta, kölcsönösen számíthatunk egymásra a férjemmel, és a szüleinkre is.

**MI: Munkád révén sokszor veszel részt pályázatban. Mi a tapasztalatod a női diszkriminációval kapcsolatban?**

R. G. G.: Amikor kevesebbet fizetnek ugyanazért a munkáért egy nőnek, mint egy férfinak, amikor munkahelyi zaklatásról van szó, vagy az előléptetésnél hátrébb kerül valaki, azt sem mindig egyszerű bebizonyítani, de amikor maguk a nők viselkednek úgy, hogy eleve megelőzzenek egy számukra negatív lépést, akkor nagyon komoly diszkriminációról beszélhetünk. Nem is olyan régen eset meg velem, hogy egy nőtársam a felvételi beszélgetés során elmondta: nem írta le az önéletrajzába, de neki bizony van gyereke. Ezt az előző munkahelyén nem merte „bevallani”, mert meggyőződése, hogy akkor háttérbe szorult volna a munkatársával szemben. Az öncenzúra a legkegyetlenebb diszkrimináció. Az már komoly mérföldkő lesz a nők és a férfiak egyenlő megítélésében, ha ez az önkontroll egyszer, és mindenkorra eltűnik a gondolkodásunkból.

## HERNÁDVÖLGYI ANDREA

si, esély-, és munkahelyteremtési eredmények, jogsegély szolgáltatás, kulturális események sorát lehet megemlíteni Velük kapcsolatban.

Szakmunkás tanulókkal, tulajdonosokkal, művezetőkkel, államtitkárokkal, cégvezetőkkel, újságírókkal, nyugdíj előtt állókkal, hazai és nemzetközi partnerekkel beszélgetnek és tárgyalnak, elutasítanak és elfogadnak, vitáznak és egyetértenek, és hoznak meg rendszeresen döntéseket. Számítanak rájuk, mert számítanak.

### Hercegh Mária



az MSZOSZ Női Választmány elnöke

**MI: Gratulálók. Igen meggyőző társaságban vehettél át a nőnap alkalmával kitüntetést. Mit gondolsz ezzel kapcsolatban?**

R. G. G.: Nagyon jó érzéseket kaptam ettől a kitüntetésről. Remek volt ennyi kitűnő ember között helyet kapnom, pontosabb ha azt mondom, kapnunk. Ószintén úgy gondolom, hogy ez a kitüntetés valamennyi kollegámat illeti, aki részt vett, részt vesz a szakszervezeti nőmozgalomban. Másodjára az jutott eszembe, hogy visszaigazolást kaptunk a társadalomtól, jó irányba haladunk. Folytassuk a munkát.

**MI: Hamarosan 25 éve leszel szakszervezeti tag. Mi volt az első, és mi a jelenlegi megbízatásod?**

H. M.: 1990. február 20.-án a MÁV Budapest-Józsefvárosi állomásfőnökség szakszervezeti titkárrá választottak meg. Ezt a tisztséget, jelenlegi beosztásom elnyeréséig, 2003. augusztusáig töltöttem be, több cikluson át választottak újra meg. 1997-től a Vasutasok Szakszervezete Női Tagozatának, 2006-tól az MSZOSZ Női Választmányának elnöke vagyok.

**MI: Több éven keresztül a Szakszervezeti Ifjúsági Szövetség elnöki tiszteit töltötted be.**

H. M.: Erre a korszakra is nagyon szívesen gondolok vissza. Mozgalmas, nyitott szervezeti élet volt, ráadásul számomra ekkor nyílt igazán betekintési lehetőség az MSZOSZ munkájába. Ettől kezdve több testület munkájában vehettem részt. A Női Választmány képviselőjeként az MSZOSZ elnökségének, Szövetségi Tanácsának, a GEB-nek, a vagyon- és oktatási bizottságoknak voltam, és vagyok tagja ma is.

**MI: Mit tekintesz munkád sarkkövének?**

H. M.: A szakmaiságot és a közösség erejét. Meggyőződésem, kizárólag akkor lehet hiteles az érdekvédő, ha szakmájának elismert képviselője. Együttal hiszek a közösség erejében. Hiszem, hogy a szövetség – erő. Olyan erő, ami követel, de hitet ad ahhoz, hogy a reménytelenség időszakában tovább lehessen folytatni az érdekvédelem nem könnyű feladatait. Mind emellett a szakszervezeti nő-

mozgalom megtanított arra a különös látásmódra, amelyen keresztül a világ egyenlőbb és esélyteremtőbb.

**MI: A nők és férfiak közötti különbség sok tekintetben természetes. Ezek azonban nem okozhatnak hátrányos megkülönböztetést. Hogy érhető ez el?**

H. M.: A nők és a férfiak között vannak természetes, biológiai különbségek. Magától értetődőnek kell vennünk azt is, hogy ebből fakadóan különböző az élemlényvilágunk, az értékrendünk, és életvitelünk is az. Ezeket tiszteletben tartva kell kialakítani azt az együttműködést a két nem között, amely módot ad arra, hogy minden résztvevő egyaránt, egyenlően, sajátosságaikat figyelembe tartva, vegye ki részét a teendőkből, és részesüljön az eredményekből.

**MI: Gazdasági, és érdekvédelmi munkád alapján sok ezer ember helyzetével, problémájával, pályájával foglalkozol. Mi a közös vonás a kettő között?**

H. M.: Nagyon sok a hasonlóság – nem egy esetben, ugyanarról a témáról van szó –, ugyanakkor tagadhatatlan, alapvető különbségek is vannak. A legfontosabb, hogy mindkét területen a jobbitó szándék vezérli az embert. A legtöbb felvetés minden kérdésben mindenkit érint. Egyébként sem tartom elfogadhatónak, hogy például férfi, illetve női problémaként kezeljünk egy ügyet. Néhány speciális helyzettel eltekintve, kizárólag munkavállalókról szabad beszélnünk. Ez szolgálja leginkább az érdekeinket, amelyek közösek.

### Hernádvölgyi Andrea



az MSZOSZ alelnöke

**MI: Az első között voltál, aki pályázat révén lettél szakszervezeti tisztségviselő. Ez 1990-ben nem volt éppen szokványos.**

H. A.: Ma sem az.

**MI: A Szakszervezeti Ifjúsági Szövetség titkára lettél, amely posztot, feladatot 3 év múltán egy újabb pályázattal ismét „elnyertél”. Az ifjúsági szervezetben végzett munkád után a Ruházatipari Dolgozók Szakszervezetében kezdted el dolgozni, mint szakértő – felkérésre. A szervezet 1999-es kongresszusán alelnöknek, majd 2004-ben elnöknek választottak meg. Két esztendővel ezelőtt pedig az MSZOSZ alelnöke lettél a kül-**

döttek szavazatai alapján. Nekem úgy tűnik, Te lehetsz a pozitív példa a női esélyegyenlőségi összefoglalókban.

H. A.: A híradásokba mindig csak a végeredmények kerülnek be, hogy addig mi történt az ritkán kerül szóba. Annyit mégis érdemes megjegyezni, hogy sem 20, sem 10 éve, sem most nem foglalkozott a magyar szakszervezeti mozgalom a tudatos karrierépítéssel. Ezt rövidesen pótolnunk kell, hogy minden kollegának legyen pályaképe.

**MI: Ez a lapszám a női munkavállalókkal foglalkozik. Neked többnyire jó, vagy rossz tapasztalataid vannak a női esélyegyenlőséggel kapcsolatban?**

H. A.: Férfi központú társadalomban élünk. Számítalanszor megtapasztaltam, hogy ugyanazért az elismerésért kétszer annyit kell teljesítenie egy nőnek, mint egy férfinak, ráadásul, ha hibázunk, akkor velünk szemben kevésbé elnézőek. Nem lennék azonban igazságos, ha nem szögezném le, természetesen sok pozitív példáról is számot adhatok.

**MI: Mi jellemzi szerinted a női munkavállalót?**

H. A.: Mindegy, hogy mivel foglalkozik, egy nő sajátja a gondoskodás, az empátia. Amikor dolgozunk akkor csak a munkára koncentrálnunk, azt akarjuk a legmegfelelőbbben elvégezni. Egy férfi számára úgy tűnhet, nem vagyunk ambiciózusak, pedig csak a megközelítésünk más, mint az övék. Nem vagyok feminista, mégis irritál, amikor azt tapasztalom meg, hogy sokkal több munkáért sem kapják meg azt a fizetést a nők, mint a férfiak. Ez valóban tarthatatlan állapot!

**MI: Mi a teendő? Mi lehet a teendő?**

H. A.: Tisztában kell lennünk a helyzettel. A rendszerváltás előtt, és Európa nyugati felében is esély- és béregyenlőtlenség volt és van a nők, valamint a férfiak között. Látnunk kell, még generációknak kell küzdenie azért, hogy ez mérséklődjön, majd megszűnjön. Ennek érdekében a nők gondolkodásának is meg kell változnia, az eddigieknél erőteljesebben kell képviselniük érdekeiket, például már a munkaszerződés aláírásakor. Amikor a béralku során felteszik a kérdést, hogy „Mégis, milyen jövedelemre tetszik gondolni?”, akkor nem szabad alulértékelni a munkánk értékét! Igazi áttörés akkor fog bekövetkezni, amikor olyan generáció kerül vezetői helyekre, akiknek csak és kizárólag a munka minősége számít. Az hogy ki végzi el a munkát az teljes mértékben érdektelen. Tudniillik, igazán veszélyes az, hogy Békéscsabán olcsóbb a munkaerő, mint Győrben. Tudjuk, a tulajdonos, a menedzsment nem akként dönti el, hogy hová viszi a termelést, hogy ha a céghez nőt vesz fel, akkor olcsóbb lesz a termelés! Tisztán gazdasági szempontok alapján hozzák meg a döntéseiket. A statisztikák azt mondják el nekünk, hogy ahol eleve alacsonyak a bérek, ott nincsenek igazán nagy különbségek a férfi és a női bérek között. Márpedig tisztességes bérehez mindenkinek alapvető joga van! Mindenkinek ezzel szembenéznie, a kormány-nak, a menedzsmentnek, a női, és a férfi munkavállalóknak, és természetesen a szakszervezetnek is!

## Kedves Tagunk!

**Ajánlunk Önnek egy kedvező díjú széles fedezeti körű lakásbiztosítást!**  
**Javasoljuk, az alábbi táblázatok segítségével határozza meg Ön is saját lakásának biztosítási díját.**

ÉPÜLETBIZTOSÍTÁS:	ÉPÜLET/LAKÁS ALAPTERÜLETE	ÁTLAGOS BIZTOSÍTÁSI ÖSSZEG [Ft]	NEGYEDÉVES DÍJ [Ft]
Az Ön lakásának, vagy családi házának alapterülete: ..... m <sup>2</sup>	55 m <sup>2</sup> -ig	6 500 000	1 650
Melléképület alapterülete: ..... m <sup>2</sup>	56-70	8 500 000	2 150
<b>Összesen:</b> ..... m <sup>2</sup>	71-85	10 500 000	2 700
Ha az Ön lakásának, családi házának átlagos, négyzetméterenkénti újraképzési értéke nem haladja meg a <b>135.000,- Ft/m<sup>2</sup>-t</b> , akkor a jobboldali táblázat tartalmazza épület biztosítás díját, ha ezen összegnél magasabb kérje képviselőnk segítségét!	86-100	12 500 000	3 200
	101-130	15 500 000	4 000
	131-160	19 500 000	5 000
	161-200	24 500 000	6 200

**1-es sor Épületbiztosításom díja ..... Ft**

ÜVEG-, FELELŐSSÉG- ÉS BALESETBIZTOSÍTÁS	ALAPTERÜLET	BIZTOSÍTOTTAK	NEGYEDÉVES DÍJ [Ft]
A biztosítását kiegészítendő, nélkülözhetetlennek tartjuk felelősség-, üveg és balesetbiztosítási modulok beépítését is, Önnek és családjának teljes körű biztonsága érdekében. A kiegészítő csomag díját szintén legalább a lakás alapterületének megfelelően kell meghatározni, természetesen, ha több személy lakik a lakásban, vagy két kutya is van, magasabb díjat kell választani.	40-70	felelősségbiztosítások: 4 főig és 1 kutyáig balesetbiztosítás: 4 főig	800
	71-100	felelősségbiztosítások: 5 főig és 1 kutyáig balesetbiztosítás: 5 főig	950
	101-160	felelősségbiztosítás: 6 főig és 1 kutyáig balesetbiztosítás: 6 főig	1 100
	161-200	felelősségbiztosítás: 7 főig és 1 kutyáig balesetbiztosítás: 7 fő	1 650

**3-as sor Kiegészítő csomagom díja ..... Ft**

INGÓSÁG BIZTOSÍTÁS:	ALAPTERÜLET	BIZTOSÍTÁSI ÖSSZEG [Ft]	NEGYEDÉVES DÍJ [Ft]
Javasoljuk, hogy a lakása alapterületével megegyező, vagy annál nagyobb alapterülethez tartozó biztosítási összeget válasszon az alulbiztosítottság elkerülése végett! Így biztosítottak a kiválasztott biztosítási összegben belül az általános, kiemelt és elzárva tartandó háztartási ingóságok, valamint 25.000,-Ft készpénz is!	40-70	1 000 000	825
	71-100	2 000 000	1 650
	101-160	4 000 000	3 300
	161-200	6 000 000	5 000

**2-es sor Ingóságbiztosításom díja ..... Ft**

<b>ENGEDMÉNYEK:</b>	<b>Engedmény szakszervezeti tagoknak:</b> 20-55%	<b>Engedményeim összesen:</b> ..... %
	<b>Területi engedmény:</b> ..... %	

<b>NEGYEDÉVES DÍJSZÁMÍTÁS:</b>	1-es, 2-es és 3-as sorok összege: ..... Ft	Engedménye: ..... Ft	<b>Negyedéves díj:</b> ..... Ft
--------------------------------	--	----------------------	---------------------------------

Az Ön neve: ..... Telefon: .....

Az Ön címe: .....

A Biztosítani kívánt épület címe: .....

Az Ön szakszervezetének neve: ..... Titkár neve: .....

**Amennyiben a fenti biztosítási díjak felkeltették érdeklődését, a szerződéskötés egyéb feltételeiről a kitöltött űrlappal kérjük érdeklődjön az Ön szakszervezeti titkáránál, vagy a SIGNAL Biztosító Zrt. munkatársánál.**  
**Tel.: 06-1-458-4206 Fax: 06-1-458-4260 Cím: 1123 Budapest, Alkotás u. 50.**

**SAKSZERVEZETI TAGSÁG = JOG A BIZTONSÁGHOZ**

# MEGFONTOLANDÓ SZÁMOK

Az alábbiakban néhány elgondolkodtató statisztikai táblázatot tárunk olvasóink elé. (Ebben az EQUAL-H005 „Egyenlő munkáért egyenlő bért! e-BérBarométer létrehozása fejlesztési partnerség keretében” elnevezésű projekt volt segítségünk-re.) A kutatók azért gyűjtötték össze a számokat, hogy kormányzattól független adatbázissal legyenek szociális partnereiknek segítségére. Az adatok 2006-2007-esek, az összegek forintban értendők.

A „Nők és a férfiak közötti különbségek” című tanulmányból merített adatsor férfiak és nők bruttó és nettó havi átlagbérért mutatja Magyarországon, megyénkénti bontásban.

Megyék	Bruttó havi átlagbér, Ft		Nettó havi átlagbér, Ft	
	Nő	Férfi	Nő	Férfi
Budapest	182831	230318	118949	147664
Baranya megye	114728	127110	82818	91973
Bács-Kiskun megye	121294	144510	85621	95791
Békés megye	114911	130871	83265	93962
Borsod-Abaúj-Zemplén megye	126677	160210	87176	107681
Csongrád megye	134157	183121	94592	116153
Fejér megye	132588	149058	90812	99140
Győr-Moson-Sopron megye	119532	147304	83819	104698
Hajdú-Bihar megye	108084	126216	80057	99275
Heves megye	148462	163344	94093	135776
Komárom-Esztergom megye	143129	165928	94914	109253
Nógrád megye	102973	110617	73741	80877
Pest megye	173221	253166	110515	146290
Somogy megye	130158	151589	91689	105802
Szabolcs-Szatmár-Bereg megye	112400	154878	82088	99720
Jász-Nagykun-Szolnok megye	113129	138763	90066	95903
Tolna megye	84889	97554	68955	73247
Vas megye	102299	150305	82994	104991
Veszprém megye	155089	179616	108834	116137
Zala megye	118322	166376	87607	111057
Összes	136451	173717	94251	115301

Az „Esélyegyenlőség és béresély” című tanulmány az Európai Unió esélyegyenlőségi koncepciójával, az uniós tagországokban dolgozó nők és férfiak béregyenlőségével és annak okaival foglalkozik. A férfiak és a nők foglalkoztatási rátájáról az Eurostat 2007 júliusában hozta nyilvánosságra a 2006-os adatokat.

	15-64 évesek			55-64 évesek		
	Férfiak	Nők	Összes	Férfiak	Nők	Összes
EU27	71,6	57,2	64,4	52,6	34,8	43,5
Euró-övezet	72,6	56,7	64,6	50,8	32,9	41,7
Belgium	67,9	54	61	40,9	23,2	32
Bulgária	62,8	54,6	58,6	49,5	31,1	39,6
Csehország	73,7	56,8	65,3	59,5	32,1	45,2
Dánia	81,2	73,4	77,4	67,1	54,3	60,7
Németország*	72,8	62,2	67,5	56,4	40,6	48,4
Észtország	71	65,3	68,1	57,5	59,2	58,5
Írország	77,7	59,3	68,6	67	39,1	53,1
Görögország	74,6	47,4	61	59,2	26,6	42,3
Spanyolország	76,1	53,2	64,8	60,4	28,7	44,1
Franciaország*	68,5	57,7	63	40,1	35,2	37,6
Olaszország	70,5	46,3	58,4	43,7	21,9	32,5
Ciprus	79,4	60,3	69,6	71,6	36,6	53,6
Lettország	70,4	62,4	66,3	59,5	48,7	53,3
Litvánia	66,3	61	63,6	55,7	45,1	49,6
Luxembourg	72,6	54,6	63,6	38,7	27,8	33,2
Magyarország	63,8	51,1	57,3	41,4	27,1	33,6
Hollandia	80,9	67,7	74,3	58	37,2	47,7
Ausztria	76,9	63,5	70,2	45,3	26,3	35,5
Lengyelország	60,9	48,2	54,5	38,4	19	28,1
Portugália	73,9	62	67,9	58,2	42,8	50,1
Románia	64,6	53	58,8	50	34,5	41,7
Szlovénia	71,1	61,8	66,6	44,5	21	32,6
Szlovákia	67	51,9	59,4	49,8	18,9	33,1
Finnország	71,4	67,3	69,3	54,8	54,3	54,5
Svédország	75,5	70,7	73,1	72,3	66,9	69,6
Nagy-Britannia	77,3	65,8	71,5	66	49,1	57,4
Horvátország	62	49,4	55,6	44,4	25,7	34,3
Norvégia	78,4	72,2	75,4	73	61,6	67,4
Svájc	84,7	71,1	77,9	74,9	56,6	65,7

A „Munkaerőpiac nemi egyenlőtlenségei” című tanulmány összehasonlító adatokat közöl a bérek, a munkakörülmények, a munkaszervezet és a munka szerződéses viszonyairól, bár e kiadvány alapvetően egyetlen kérdésre, a férfiak és nők közti jövedelmi egyenlőtlenségekre koncentrál.

Jövedelem és fizetési ráta korcsoportonként.

Korcsoport	Szűrt minta			Teljes minta		
	nő	férfi	Fizetési ráta	nő	férfi	Fizetési ráta
-24 éves	86 410	94 394	9,2%	73 796	80 584	9,2%
25-29 éves	86 410	94 394	9,2%	86 684	95 702	10,4%
30-34 éves	90 478	100 592	11,2%	86 936	102 546	18,0%
35-39 éves	93 668	119 619	27,7%	89 542	118 120	31,9%
40-44 éves	91 324	105 676	15,7%	91 217	102 672	12,6%
45-49 éves	92 139	113 146	22,8%	92 506	111 736	20,8%
50-55 éves	97 824	113 911	16,4%	95 505	117 601	23,1%
56+ éves				98 365	124 863	26,9%
Összesen	92 646	107 819	16,4%	90 590	108 049	19,3%

Jövedelem és fizetési ráta a munkában töltött évek száma szerint.

Munkatapasztalat (év)	Szűrt minta			Teljes minta		
	nő	férfi	Fizetési ráta	nő	férfi	Fizetési ráta
0-3 év	86 780	119 896	38,2%	77 796	94 294	21,2%
4-7 év	94 203	102 372	8,7%	89 779	95 732	6,6%
8-10 év	91 563	94 921	3,7%	89 070	103 925	16,7%
11-20 év	90 297	110 203	22,0%	88 362	109 117	23,5%
21-30 év	95 770	109 535	14,4%	94 768	110 879	17,0%
31+ év	92 035	109 313	18,8%	92 444	114 200	23,5%
Összesen	92 650	107 959	16,5%	90 654	108 132	19,3%

(további tájékoztatósi lehetőség: [www.bermarometer.hu](http://www.bermarometer.hu))

## A kör bővíthető!



Már nem csak  
munkatársainak, hanem közeli  
hozzátartozóinknak is!



## ÁLLANDÓSULT „ÜVEGPLAFON”?

## A NŐK HELYZETE A SZAKSZERVEZETEKBE

Két párizsi kutató, Cécile Guillaume és Sophie Pochic, a Francia Nemzeti Tudományos Kutatási Központ munkatársai, 2006. óta folyamatosan készítettek riportokat a szakszervezetben. Témájuk egyedülálló, tudományos igényű, a nők szakszervezetbeli szerepét összegző felmérésre még senki sem vállalkozott. A kutatás Magyarországon kívül elkészült az Egyesült Királyságban és Franciaországban is.

Az elmúlt két év során mintegy negyven szakszervezeti munkatárssal „nőkkel és férfiakkal” készítették riportot. A megkérdezettek között többben a Vasas Szakszervezeti Szövetség, illetve a Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezet tagjai.

A kutatás eredménye „őszintén megvallva” mellbevágó következtetésre mutatott rá!

Alapvető megállapításuk az volt, hogy a női munkavállalók körében a nők arányának növekedése nem jár automatikusan együtt a szakszervezetekben számarányuknak, jelenlétüknek megfelelő képviselettel.

Ezt a paradoxont az angol szakszervezetek társadalmi problémáinak, szinte „klasszikus” kutatási témáinak tekintik, és ott is régóta kimutatható a szakszervezeteknél egy belső demokratikus deficit (a nők és az etnikai kisebbségek jobb képviselete).

**Hamis emancipáció**

Még egy erős szervezethez is jelentős szakmai integráltság és nem családos ember esetén is, egy nő számára továbbra is nehéz karriert elérni a szakszervezetekben. Ennek okát a kutatók abban látják, hogy a **nemi egyenlőségek erős gyökerekkel bírnak a szakszervezeti kultúrában, szervezetben és gyakorlatban** (karriernormák, aktivista legitimitás, hatalmi struktúra és a szakszervezeti munka megosztása).

**Felismerhető a nők „hamis” emancipációja:** kénytelenek dolgozni, miközben rosszabbul vannak megfizetve, bizonyos periférikusabb és kisebb presztízsű állásokban koncentrálnak, kevesebb előléptési perspektívával, ráadásul rájuk hárul a családellátás terhe. A nőkről kialakított imázs sokszor hamis, főleg „férfias-

nak” tartott viselkedés (erőteljes fellépés, vezetői pozíció, ambiciónáltság stb.) esetén. Általában a nőket úgy tekintik, mint akik nem tudnak karriert befutni sem a politikában, sem a szakszervezetekben. (Íme, néhány társadalmi sztereotípi a sok közül.) Nem lepődhetünk meg a tanulmány megállapításán: rendkívül gyenge a nők érdekképviselete, az érdekekben történő lobbizás – még a politika legfelső szintjén is.

**Rendszerváltás előtt és után**

A kutatók azt látták, hogy a szocialista retorika nem küszöbölte ki a patriarchátust, csak visszautalta a családi szférába. Továbbra is fennmaradt a hagyományos kép: a nők családanyák, holott a szocialista retorika szerint a nők egyenjogúak (ezt az egyenjogúságot támasztotta alá a szinte minden szinten alkalmazott „kvóta” rendszer).

**A rendszerváltáskor egy „férfias” és konzervatív ideológia tért vissza** – párhuzamosan a nők foglalkoztatására jelentős hatást gyakorló, gyermekmegőrzésre fordított eszközök csökkenésével. 1998-ban, az 1990-ben létrehozott „nőkért” államtitkárságot gyámság alá helyezte a konzervatív kormány. Tanúi lehettünk a szociális juttatások, a foglalkoztatottsági arány csökkenésének, a „dupla műszak” és a jövedelmi egyenlőtlenségek növekedésének a magán- és az elnöisek által vezetett ágazatokban. Azt tapasztaltuk, hogy rendkívül gyenge a nők érdekképviselete az elit szintjén, beleértve a parlamenti képviselőket is.

**Férfias hangsúlyok**

A kutatók hangsúlyos megállapításaik közé tartozik, hogy a különböző szakszervezeti programokban kevésbé jelennek meg a nőkkel speciálisan foglalkozó, vagy az úgynevezett női problémák, célok és teendők. Nincs, vagy igen csekély az erre irányuló, számszerűsített, konkrétan megfogalmazott célkitűzés. Ezt a képet árnyalja, hogy a kutatásból kiderült, néhány női tagozat nagyon aktív szerepet visz a szakszervezetekben. Ilyen pozitív példa található az MSZOSZ kongresszusi je-

lentésében amely a női választmány tevékenységének sikerét említi meg. (Nevezetesen az esélyegyenlőségi törvényt, és ötnapos apasági szabadság elérését). Hasonlóan pozitív példa található meg a VASAS-nál („az egyenlő munkáért egyenlő bér” gondolkodásmód hagyománya). Rendszeresen tartanak konferenciákat, képzéseket, és jellemző az informális szinten szervezett mentoring is. Általában kevés eszék között használnak a szakszervezeti nőket, nehezen tudják összeegyeztetni specifikus követeléseiket az általános programcélkitűzésekkel.

**Jelenleg kevesen, és közülük még kevesebb nő akar szakszervezeti szerepet vállalni**, mivel szembe kell nézniük a menedzsment ellenséges magatartásával, a dolgozók közönyével, és a család ellátásának terhével.

A kutatók szerint a szakszervezeti tagok folyamatos csökkenésének egyik fő oka lehet, hogy ma már ritkább a családi minta, a hagyomány miatti belépés. Szakszervezeti taggá váláshoz a súlyos eseményeknek való kitettség (társadalmi igazságtalanság, vagy kizsákmányolás esélye) vezethet, ez jellemzően az új tagok csatlakozásának mozgatórugója. Ők azok, akik közösségi védelmet keresnek, vagy küzdeni akarnak jogaikért, és ezekben az eseményekben a dolgozó nők, és anyák fokozottan érintettek.

**Nemzedéki különbségek**

A szakszervezeti taggá válás folyamata merőben eltér egymástól, méghozzá generációk szerint. **1989 előtt szinte kötelező volt a szakszervezeti tagság: a KISZ révén a kollektíváért, a közösségért tenni kész fiatalokat nevelt ki a rendszer, akik a szociális programokból adódó kedvező lehetőségek (pl. üdültetés) miatt (is) léptek be a szakszervezetbe, sőt a SZOT felkereste a vállalathoz belépő új dolgozókat. 1989-től nincsenek már fiatalokkal foglalkozó szervezetek, bár a régi rendszer imázsa kevesebb forrással (üdültetés helyett már csak mikuláscsomag), de megmaradt. Állandósult ugyanakkor az alacsonyabb végzettségűk féltelme a munkanélküliségtől, illetve/és/vagy a magasabb végzettséggel rendelkezők karrieresándéka.**



nyabb végzettségűk féltelme a munkanélküliségtől, illetve/és/vagy a magasabb végzettséggel rendelkezők karrieresándéka.

**Főállású tisztségviselők**

A szakszervezeti vezetői posztok (főtitkár, elnök stb.) betöltése igazán a nemek szerinti struktúrától függ! **A közéleti megjelenés újszerű formáinak igénybevételével intenzív verseny alakult ki az „ügy lojális szolgálói” szűk magjának tagjai között (akik főként férfiak) annak érdekében, hogy növelhessék a kapcsolati és egyéb hálózati tőkéjüket. Mindez ún. strukturális tendenciák a nőknek. (Köztudomású, hogy a nők feleannyira sem használják ki a kapcsolati tőkéjüket, mint a férfiak!)**

**Létezik egy ún. külső politikai hálózat.** Ez rendkívül ambivalens forrás, amely a választásoktól, valamint a szakszervezet és pártok közötti történelmi kapcsolattól függ.

A belső „frakciók” működésére jellemző, hogy azok az informális klikkek támogatását élvezik, ez pedig a politikai orientáción vagy a szakszervezetben belüli közös tapasztalatokon alapul.

Újabb generáción (fiatalok tagozata), vagy nemem alapuló (női választmány) formális hálózatok alakulnak ki.

Működik az ún. „kritikus tömeg effektusa („alulról”) érkező nyomás: ha elég sokan jelölnék valakit, szinte biztos a megválasztása). Ez nagyon látható az erősen elnöiesedett ágazatokban/szakszervezetekben. (Itt a lehetséges női utánpótlás!)

Mindezek következtében néha szimbolikus gesztusként választanak meg egy nőt, néha egy „fentről” jövő politikai akarat miatt, illetve sajtósági körülmények miatt (volt egy vagy több „betöltetlen mandátum”). Ebből az következik, hogy a „szimbolikus” női poszt betöltőjének harcolnia kell, hogy a helyszínén kivívja legitimitását.

(További információk: Rózsáné dr. Lupkovic Mariann, lupkovic@kasz.t-online.hu, vagy 428 80 18.)

HÁMOR SZILVIA

## A NŐK ÉS A GAZDASÁG

## Ott gyorsult a fejlődés, ahol több nő dolgozik

Egy gazdaság annál gyorsabban növekszik minél nagyobb teret ad a női munkavállalóknak, és – fordítva - minél kevesebb nő dolgozik méltányos feltételekkel, szabályozott körülmények között annál szegényebb egy régió – így foglalható össze a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO), a női foglalkoztatás globális trendjeit bemutató „nőnap” jelentése.

Az, hogy egy nő dolgozik-e avagy sem, a világ sok országában ma még nem szabad választás, vagy akár munkapiaci helyzet kérdése, hanem a hagyományok és a kulturális kényszerek adta megkötöttségeké. Az ILO jelentés tanulsága ugyanakkor az, hogy ott, ahol a nők lehetőséget kapnak a tanulásra, és a nyílt munkapiacra való elhelyezkedésre, jóval gyorsabb a gazdasági fejlődés. A kérdés persze, mi volt előbb a tyúk vagy a tojás, tehát nem a munkahelyek növekvő száma „kényszerítette-e rá” a közeget, hogy elfogadják a női szerep változását? Erre az ILO jelentés sem ad választ, csak rögzíti a tényt, hogy az elmúlt évtizedben a legsikeresebbnek bizonyult gazdasági régióban, Kelet-Ázsiában a legmagasabb a nők foglalkoztatási aránya. Itt a munkavállalási korú nők kétharmada dolgozik.

## 10 év, 20 százalék

A tíz évvel ezelőtti helyzethez viszonyítva világszerte nőtt a női munkavállalás: 20 százalékkal többen dolgoznak – 1,2 milliárdnyian - mint 1997-ben. Tíz millióval emelkedett azonban a munkanélküli nők száma is. Ám ez akár kedvezőnek tekinthető abból a szempontból, hogy ennyivel többen mondják: készen állnak a munkavállalásra. Ez persze még távolról sem jelenti azt, hogy globálisan gyökeresen változott volna a nők helyzete, esélyük a gazdasági szabadságra és önrendelkezésre. Az aktív korú nők 49 százalékának van fizetett munkája, míg a férfiak háromnegyede mondhatja el magáról. A bizonytalan munkapiaci státuszú nők – ezt a jelentés „veszélyeztetett” foglalkoztatásként jellemzi – aránya ugyan tíz év alatt valamit csökkent, ám még mindig a nők alig 50 százaléka dolgozik jogilag is rendezett keretek között: tehát nem kíséretű családtagként vagy önfoglalkoztatóként.

A női foglalkoztatottság emelkedéséhez feltehetően a szolgáltatások iránti igény növekedése is hozzájárult. Erre utal, hogy míg korábban a legnagyobb foglalkoztatójuk világszerte, a mezőgazdaság volt, addig 2007-ben már legnagyobb arányban a szolgáltatásokban dolgoztak a nők. A munka hatékonyságát, és a termelékenységét növeli az esélyegyenlőség javítása is – állapítja meg a jelentés, ismét Kelet-Ázsiára hivatkozva. Itt viszonylag csekély a nemek közötti aránykülönbség az ágazatok és a munkakörök között is.

## Esélyegyenlőségi feltételek

Azt gondolhatnánk, hogy ha valahol, akkor Európában adottak az esélyegyenlőség feltételei. A számok azonban ezt még nem egyértelműen igazolják. Európában a nők 49 százaléka dolgozik, a női munkahelyek azama 12 százalékkal nőtt tíz év alatt. A férfiak aktivitása – legalábbis e téren és arányaiban – az elmúlt évtizedben csökkent, most a munkaképes korúak 64 százaléka van ott munkapiacra. Ezek az arányeltolódások azonban nem jelentik azt, hogy érdemben közeledtek volna a két nem munkapiaci pozíciói. A felelősségben és döntéshozatalban megnyilvánuló egyenlőségek továbbra is léteznek. Az Európai Bizottság közelmúltban készített adatai szerint a bérkülönbség maradt a „szokásos” tizenöt százalék az ugyanabban a pozícióban és ugyanazzal a felkészültséggel dolgozó férfiak javára. Az EU-ban az összes munkavállaló 44 százaléka nő, ugyanakkor a vezetőknek csupán a 32 százaléka kerül ki a körükből. A piramisok csúcsát pedig, a nagyvállalatok igazgatósági helyeinek 90 százalékát férfiak foglalják el.

Biztató jelnek tűnik – azok számára legalább is, akik szerint mindkét nem részvétele egyaránt fontos a gazdasági és a politikai döntéshozatalban -, hogy az elmúlt évtizedben 16 százalékról 24 százalékra nőtt az EU átlagában a női parlamenti képviselők aránya. Csak az összehasonlítás kedvéért: ez az arány nálunk a rendszerváltás óta eltelt húsz évben volt, és maradt a tíz százalék körüli értéken.

KIS MIKLÓS

## (I)GAZTALANSÁG

„Átlagosan harminc százalékkal kisebb bérarányt kap, aki munkanélküliként jelentkezik egy állásra, hiszen sejtethető: egy álláskereső inkább hajlandó alacsonyabb bért elfogadni, mint az, akit át kell csábítani valahonnan”, mondta nekem egyszer egy HR-es. Az élet micsoda finitora: éppen az kap kevesebbet, akinek égetően szüksége lenne már a pénzre.

A munkaerőpiac igazságtalanságai mögött egyszerű tény áll: a piac törvényszerűségei alakítják folyamatait. A piac hatékony, de igazságtalan elosztó. A tej ugyan mind elfogy, de lehet, a gazdag ember macskájához jut csak el, a szegény ember gyermekéhez nem. Az ír burgonyavész idején írek milliói haltak éhen, amíg a maradék termést Angliába exportálták – piaci körülmények között.

Dugjuk a kezünket a víz alá, hogy csak az öt ujjunk látszódjék ki! Elszigetelt tárgyagnak tűnnek csupán, jóllehet összetartoznak. Így tartoznak össze a munkaerőpiac igazságtalanságai. Ezen ujjak egyike a nők helyzete ezen a piacon.

A férfiak irigykedve tekintenek a nőkre, hiszen csak a másik nem képes új életet világra hozni. Bármit próbál tenni a férfi, hozzon létre bármilyen nagyszerű dolgot is – dolgozhat, alkothat, barkácsolhat -, az ennek a női teljesítménynek csak árnyéka lesz. S ezt mindnyájan érezzük. A latin nyelvek megőrizték őseink kollektív érzetét, hogy ami különösen nemes, magasabb rendű, az nőnemű. Mint például az igazság. Gyönyörű szó, szép kimondani, még szebb lenne megtapasztalni.

Kevés olyan nő van ma Magyarországon, aki elhiszi: szabaddal attól, hogy dolgozhat. A munka világa tele van kényszerűséggel, bizonytalansággal, kompromisszumokkal, lélektelenséggel. A munka világa elidegenedettebb – messzebb van az alkotó jellegű tevékenységtől -, mint valaha. Keveseknek van csak lehetősége valóban értelmes munkát végezni. Az egyenlőségek nagyok, s egyre nagyobbak. A munka ma nem a szabadság, hanem a kényszerűség világa.

Az egzisztencializmus nagy és népszerű tévedése, hogy a szabadság egyenlő a választás lehetőségével. Szabadok valójában akkor vagyunk, ha van lehetőségünk megvalósítani saját, belső lényünket – s kiteljesíteni azt. Csak az a nő szabad, aki képes megvalósítani belső, női lényegét, és nem másról átvett értékeket követ. Csak az a világ nevezhető szabad világnak, ahol erre mindenkinek reális esélye van. Ehhez elsősorban a piaci koordináció kegyetlenségeinek tompítására van szükség, nem pedig az esélyegyenlőséggel kapcsolatos kormányzati frázisokra.

Az ember munkaereje nem lehet pusztán áru! A szakszervezetek lényegi küldetése, hogy ezért küzdjenek. Ám a munka világának átalakulása a dolgozók önszerveződése ellen hat. A szakszervezeti mozgalomnak meg kell találnia azt az utat, amelyet járva képviselni tudja azokat is, akik elszigetelődtek a munkaerőpiacon. A szakszervezetek csak így tehetnek eleget történelmi küldetésüknek.



NŐK A HOLNAPÉRT ALAPÍTVÁNY

Cím: 1068 Budapest, Városligeti fasor 46-48.

Telefon/Fax: (061) 322-7434

E-mail: szabozsoka@t-online.hu

Elnök: Szabó Zsóka

Elnök elérhetősége: (06) 30 9868-822

2008

## MSZOSZ NŐNAP

2008. március 8-án az Magyar Szakszervezetek Országos Szövetségének Női Választmánya több száz meghívott részvételével nőnap ünnepséget tartott az ÉDOSZ Városligeti székházában. A rendezvényt Pataky Péter, az MSZOSZ elnöke nyitotta meg, majd Kiss Péter kancellária miniszter, Turgonyi Julianna szociológus és Hercegh Mária, a Női Választmány elnöke mondta el gondolatait a nők esélyegyenlőségéért folytatott évszázados küzdelméről.

**Pataky Péter**

- Elfogadhatatlan, hogy még ma sem vehetjük természetesnek az esélyegyenlőséget.

- Nem könnyű sem férfinak, sem nőnek lenni. József Attila verssora azonban most is eligazít:

de mi férfiak, férfiak maradjunk/  
és nők a nők - szabadok, kedvesek/  
- s mind ember, mert az egyre kevesebb...

**Kiss Péter**

- Nem csak egy nap kell, hogy szóljon a nők szuverenitásáról, szabadságáról, esélyegyenlőségéről.

- Az esélyegyenlőség biztosítása sokszor lemondással jár. Ez nehéz dolog, hiszen majd mindenre ráférne a segítség. A szolidaritás viszont nem egyszer azt kívánja meg, hogy átadjunk helyet, időt, eszközt, lehetőséget a nálunk jobban rászorulóknak.

**Turgonyi Julianna**

- Március nyolcadika a kedvesség napja legyen, egy emberibb világ napja.

- Amennyiben az ENSZ közgyűlésről fotó készülne, a sok szürke és fekete folt között mindössze néhány világos, tarka színt találnánk – a sok hivatalnok között igen kevés a hölgy. Ezzel szemben, ha az apparátusról láthatnánk egy felvételt, alig találnánk néhány fekete tónust, színkavalkáddal találkozánk a fotón szereplő sok hölgy ruháinak köszönhetően. Biztosak lehetünk benne, hogy jobban járnánk, ha a hivatalnokok között több lenne a nő – a világban és itthon egyaránt.

**Hercegh Mária**

- A munkavállalói lét ma egyáltalán nem jelent biztonságot. Ebben esélyegyenlőség van.

- Egy nő számára ne csak a konyhatündérség legyen erény, hanem a szakmai sikeresség is.

