

Rácz Andrea

A nemek közötti egyenlőség kérdése a személyes gondoskodás területén

Jelen tanulmányban azzal foglalkozom, hogy a Care Work nemzetközi kutatásban részt vett hat ország (Anglia, Dánia, Hollandia, Magyarország, Svédország és Spanyolország) a nemek közötti egyenlőség kérdését törvényileg hogyan szabályozza, illetve, hogy a nemek közötti egyenlőség meghatározásai országonként és uralkodó politikai ideológiánként miben térnek el egymástól. A nemi szerepek és a személyes gondoskodás témájának vizsgálatakor kitérek a nők jövedelmező foglalkoztatása, családi élete és a személyes gondoskodás összefüggéseire. Az egyes kérdéskörök vizsgálatakor a nemzetközi kutatás keretében készült interjúk tapasztalataira is építek.

A nemek közötti különbségek kérdéseinek a személyes gondoskodás területén történő tárgyalása elválaszthatatlan az egyes országokban a nemek egyenlőségével kapcsolatban hozott törvényektől, valamint attól, hogy mekkora figyelmet fordítanak a nemi szerepekre az említett területen. Mindkét kérdéssel kapcsolatban eltérnek az álláspontok az egyes partnerországokban. Számos ország elkötelezte magát, hogy törvényeiben hivatalos egyenlőséget teremtsen, vagyis garantálja a nemi alapon történő megkülönböztetéstől való mentességet. Ugyanakkor ezek a törvények önmagukban nem elegendők annak biztosítására, hogy megvalósuljon a nemek közötti egyenlőség, illetve hogy a személyes gondoskodás területén kiegyenlítődjenek az arányok.

Egyenlő esélyek

Hollandiában nem létezik a nemek közti egyenlőségre vonatkozóan specifikus törvénykezés, érvényes azonban a férfiak és nők egyenlő bánásmódjára vonatkozó törvény.

Spanyolország 1978-as demokratikus alkotmánya kimondja, hogy a törvény előtt minden spanyol állampolgár egyenlő. Az 1997-ben született „Nők és férfiak egyenlő esélyeinek terve” c. dokumentum nyíltan felvállalja a nemek közötti egyenlőséget, mint meghatározó megközelítést. A Magyar Köztársaság Alkotmánya mindennemű diszkriminációt tilt, biztosítva „*a férfiak és a nők egyenjogúságát minden polgári és politikai, valamint gazdasági,*

szociális és kulturális jog tekintetében”. Az esélyegyenlőségi törvényben a foglalkoztatás területére vonatkozóan részletesen meghatározásra kerültek azok a kiemelt területek, amelyeknél fokozottan ügyelni kell a hátrányos megkülönböztetés tilalmára vonatkozó rendelkezések betartására. Így pl. sérti az egyenlő bánásmód követelményét, ha hátrányos megkülönböztetés valósul meg a munkához való hozzájutásban, különösen nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben, a foglalkoztatási jogviszony létesítésében és megszüntetésében, a munkabér megállapításában és biztosításában, vagy az előmeneteli rendszerben.

A törvényeket tekintve tehát egyenlőség van a nemek között, ám a gyakorlatban sokszor azt látjuk, hogy a férfiak és a nők szerepeire vonatkozó, mélyen gyökerező hiedelmek még mindig érvényesek. Például a két nem arányának kiegyenlítésére bizonyos szektorokban nincsen közvetlen szabályozás, annak ellenére, hogy a női munkaerő uralja pl. a szociális, oktatási és egészségügyi szektort. Itt említhetjük azt is, hogy a hagyományosan nők által végzett munkakörök alacsonyan bérezettek – Magyarországon gyakran a kevés jövedelmet jelölik meg a munkahellyel kapcsolatos elégedetlenség és a nagy fluktuáció okaként.

A nemek közötti egyenlőségre vonatkozóan az Egyesült Királyságban 1970-ben készült törvény, ezt 1975-ben kiegészítette a nemek közti megkülönböztetést tárgyaló, majd 2001-ben az egyenlő fizetést szabályozó törvény. A férfiak és a nők ugyanazért a munkáért azonos bérezésben részesülnek. A gyakorlatban azonban a nemi szerepek szerint különülnek el a munkakörök, és a nők által végzett munkák továbbra is alacsonyan fizetettek. A foglalkoztatáson belüli egyenlőtlenség a jogi szabályozás ellenére tovább él, bár néhány foglalkozási ágban (pl. orvos, jogász) már érzékelhető a kiegyenlítődé.

Az utóbbi időben egyre több figyelem övezi a személyes gondoskodás területének jellegzetességeit is. 2001-ben például az Egyesült Királyságban tervbe vették, több férfi gondozót vesznek fel a kisgyermekellátás területére (a kitűzött cél 2004-re 6% volt). Egyéb célokat is meghatároztak: toborzás a kisebbségi etnikum (6%), a 40 éven felüli munkavállalók (40%) és a fogyatékkal élők köréből (6%). Ezeket a törekvéseket azonban sokkal inkább a munkaerővel kapcsolatos aggodalmak és az egyes személyes gondoskodás keretében nyújtott szolgáltatások minőségének javítása motiválták, semmint a foglalkoztatáson belüli nemi egyenlőtlenségek elsimításának szándéka.

A nemek egyenlőségével kapcsolatos magas szintű szabályozást és politikai irányelveket tekintve a skandináv országok járnak az élen. A vonatkozó törvényeket a foglalkoztatáson belüli egyenlőtlenség megszüntetésére irányuló elvek alapján kiterjesztették a „férfias” ágazatokban dolgozó nőkre és a „nőies” ágazatokban dolgozó férfiakra. Dániában, Norvégiában és Svédországban mára már hagyománya van annak, hogy a nem tradicionális foglalkozásokon belüli nemi egyenlőtlenség témakörével foglalkozzanak. Az északi országok minisztereinek tanácsa munkája során központi kérdésként kezeli, és példaként említhető egyik projektjük, amely a napközbeni kisgyermekellátásban új dolgozók toborzására és a férfi gondozók megtartására fókuszál.

Az Európai Bizottság egyértelmű irányelveket állított fel a nemek szerepéről és a férfi gondozók támogatásának és ösztönzésének szükségességéről (az Európai Tanács ajánlása a gyermekgondozásról, 1992, 6. cikkely; EB Gyermekgondozási Hálózat, 1990).

Dániában 1994-ben megalakult az ún. „Férfiakkal foglalkozó ötletcsoport”, és bár a csoport csak rövid ideig létezett, mára világossá vált, hogy a nemek közti egyenlőség témakörében a férfiakkal is foglalkozni kell. Némelyek szerint azonban ez gondot is okozhat, amennyiben elvonja a figyelmet a nemi egyenlőség témakörében a fókuszpontról: a nők által tapasztalt hátrányos helyzetről. A dán szervezetek egyetértenek abban, hogy a férfiak adott területeken való foglalkoztatása fontos lenne, ugyanakkor nincsen olyan ösztönző rendszer, amely a férfi munkaerő motiválására hivatott.

Svédország a nemek egyenlőségének témakörében fejlett stratégiával rendelkezik, ami az 1980-as Nemek közötti egyenlőség a munkában című törvénynek, illetve az Egyenlő esélyek ombudsmanának kinevezésének köszönhető. A jogi szabályozás legfőbb célja egyenlő jogok és lehetőségek biztosítása a nők és a férfiak számára, melynek eredményeként mindenki számára hozzáférhető az anyagi függetlenséget biztosító foglalkoztatás, ezáltal megvalósítható a család és a gyermekek gondozása, miközben politikai, szakszervezeti és egyéb társadalmi tevékenységekben is mindkét nem tagjai részt vehetnek. Svédországban országos, regionális és helyi szintű szervezetek dolgoznak a nemek közötti egyenlőség gyakorlati megvalósításán. Két fő célkitűzést különíthetünk el; az első a nők és férfiak egyenlő megoszlásának biztosítása az élet minden területén, pl. az oktatás, foglalkoztatás, szabadidős tevékenységek és hatalmi pozíciók szempontjából. A másik cél az, hogy a nők és a férfiak képességeit, tapasztalatait és értékeit egyaránt felhasználják, és a társadalom minden területén kamatoztassák. Az azonban

még mindig válaszra vár, hogy a nemek közötti egyenlőség törvényi szabályozása ténylegesen megteremti-e a nők és férfiak közötti egyenlőséget a svéd egészségügyi, oktatási vagy gondozási ágazatban. A gondozási munkakörökben az utóbbi évtizedben egyre növekszik az igény a nemek közötti egyenlőség megvalósítására. A férfiak gondozói szektorban történő munkavállalására vonatkozó irányelvek egyfelől az említett, Egyenlő esélyek a munkában elnevezésű törvényt követik, mely kimondja, hogy az oktatásban és karrierépítésben nem húzhatók határok a nemek között, másfelől, akárcsak az Egyesült Királyságban, igyekeznek elejét venni a gyermekvállaló nők munkából való kiesése nyomán keletkező munkaerőhiánynak. Csupán harmadik okként szerepel a gondozással összefüggő foglalkozások státuszának és bérezésének javítása.

A nemekkel kapcsolatos kérdések a személyes gondoskodást végzők körében

A nemekkel kapcsolatos elméleti viták intenzitása eltérő a különböző gondozási területeken (hevesebb a gyerekekkel és a fiatalokkal kapcsolatos munkaterületen), illetve az egyes országokban (legerősebb a skandináv országokban, s azoknál némileg gyengébb az Egyesült Királyságban). Valamennyi országban nagymértékű a nemi szegregáció a gondozással kapcsolatos foglalkozásokban: a személyes gondoskodás elnöiesedése az olyan országokban is jellemző, mint Spanyolország, ahol a személyes gondoskodás új foglalkoztatási területként most van kialakulóban. A férfiak valószínűleg nagyobb részt vállalnak a családon belüli informális gondoskodásban, mint a fizetett személyes gondoskodást nyújtó ellátásokban. A férfiak aránya a gyermekgondozás területén Dániában a legmagasabb, 14%, Svédországban ez az arány 5%, Nagy-Britanniában 2%, míg Magyarországon és Spanyolországban nem éri el az egy százalékot.

Egyes országokban olyan szabályzókat vezettek be, amelyek ösztönzik a férfiak foglalkoztatását a gyermekgondozásban. Ennek több hozadéka is lehet: hozzájárul a nemek arányának kiegyenlítéséhez, a gyerekek tapasztalatainak sokszínűbbé válásához, valamint a súlyos munkaerő-utánpótlási gondok orvoslására potenciális munkaerőforrást biztosít.

Nagy-Britanniában a gyermek- és ifjúsági intézményes gondoskodást végzők és a nevelőszülői ellátást biztosítók kb. 16%-a, míg a felnőttekkel foglalkozó kisegítő gondozók kb. 9%-a férfi. Dániában ezzel szemben 30% körül van a férfiak aránya a gyermek- és az

ifjúsági bentlakásos gondozásban, illetve 4% körül az idősgondozásban.

A vizsgált országokban a személyes gondoskodás területén dolgozó férfiak legtöbbje az idősebb gyerekekkel és fiatalokkal kapcsolatos gondozási területeken (pl. szabadidős programok, iskola utáni napközbeni ellátás), illetve a bentlakásos gondozásban tevékenykedik, legkevesebben pedig kisgyermekekkel és idős emberekkel foglalkoznak.

A férfiak foglalkoztatása a gyermekgondozás területén, illetve az erre való törekvés kérdéseket vet fel ennek a lépésnek a gondozási munka tartalmát és jelentését érintő következményeiről. Néhány kutatásból kiderül, hogy a férfiakat és a nőket ugyanazok a dolgok motiválják a gyermekekkel való munkára: az emberi kapcsolatból származó öröm és az értelmes tevékenység fölötti elégedettség. Lényeges különbség, hogy míg a nők többnyire „mindig is tudták”, hogy gyerekekkel szeretnének foglalkozni, és így viszonylag egyenes ösvényen jutottak a pályára, addig a férfiak gyakran kanyargósabb utat járnak be, míg elérnek a gyermekgondozásig. A férfiak nagyrészt a nőktől eltérően értelmezik a személyes gondoskodással kapcsolatos karrierlehetőségeket, vagyis valószínűbb, hogy munkájukat átmeneti állomásnak tekintik egy másik, a személyes gondoskodáshoz kapcsolódó terület, a továbbtanulás, illetve valamely vezetői pozíció irányába vezető úton.

A férfi dolgozókkal kapcsolatban fontos hangsúlyozni a férfias szerepmintát. Gyakran úgy ítélik meg, hogy ez a minta különösen hasznos az olyan gyermekeknek, akiket anyjuk egyedül nevel, illetve a fiúknak általában is. Az viszont nem egyértelműen tisztázott, hogy milyen szerepet is kellene játszaniuk a férfiaknak a személyes gondoskodás területén, illetve, hogy adott intézményben dolgozó egy vagy két férfi hogyan képviselheti „a” férfi nemi kategórián belüli lehetőségek teljes skáláját. Nem tisztázott tehát, hogy milyen értékeket kell megjeleníteniük, ugyanakkor lehetséges, hogy a területen a férfiak jelenléte önmagukban is progresszív értéket hordoz, hiszen megkérdőjelezi a nemi szerepekkel kapcsolatos sztereotípiákat.

A férfi dolgozók foglalkoztatásához kötődik a skandináv országokban a „nemek pedagógiája” körüli vita, mely abból a felismerésből indul ki, hogy a gyermekgondozási intézményekbe járó lányok és fiúk bizonyos vonatkozásban különbözőek, és az intézményben dolgozóknak ki kell

elégíteniük a nemek szerint eltérő igényeket. A vita során a mintákat tematizáló elméletek kibővültek a különféle tevékenységeknek a férfi és női nemhez kapcsolódó jellegzetességeivel: a férfi dolgozóknak a hagyományosan „fiús” tevékenységeket kell megtervezniük, és ösztönözniük kell a lányokat, hogy vegyenek részt azokban (pl. építés, sport, szabadtéri játék). Egyes vélemények szerint a gyermekek egyenlő nevelésének legjobb módja, hogy férfi dolgozókat is alkalmaznak, akik női kollégáikkal együtt aktívan gyakorolják és fejlesztik a nemek közötti esélyegyenlőséget.

A vizsgált országokban a kisgyermekkel végzett munka nagymértékben női munkának számít, bizonyos jellegzetességeit a nők kisgyermekkel kapcsolatos hagyományos szerepével hozzák párhuzamba. Mint az egyik magyarországi riportalany fogalmazta: *„Szerintem a nőkkel velük születik az ösztön, hogy a kicsikkel foglalkozzanak.”*

A kisgyerekekkel végzett munka elnőiesedése ellenére a nemek kérdése, illetve a férfi munkaerő szükségessége egyik válaszadónál sem merült fel. Dánia az egyetlen ország, ahol nem szokatlan a férfi gondozók jelenléte a bölcsődékben, és ahol szakmai vita folyik a munkaerő nemek szerinti megoszlásáról. Ennek ellenére az interjúban részt vevő gondozók maguktól sohasem hozták szóba ezt a kérdést, még a férfi gondozók sem.

Magyarországon a bölcsődékben nem dolgoznak férfiak, az óvodákban elenyésző a számuk, és a kérdésről szakmai diskurzus sem folyik. Érdekes azonban megjegyezni, hogy a Pro Excellentia Alapítvány keretében 2005. június 24-én megtartott Férfimunka? Női munka? Kisgyermek gondozása és nevelése című konferencia éppen ezt a kérdést járta körül. A nemek kérdésével (problémájával) kapcsolatban nincs semmiféle elfogadott szakmai álláspont, szinte egyáltalán nincsenek férfighallgatók a bölcsődei dolgozók képzésében, az óvópedagógusi képesítéssel rendelkező néhány férfi pedig jellemzően más területen helyezkedik el.

Spanyolországban a gyerekekkel végzett munkát női munkának tartják. Férfiak csak mostanában kezdenek jelentkezni ilyen állásokba. Egy spanyol oktató tapasztalata szerint az a néhány férfi, aki részt vesz gondozói képzésben, vagy nagyon jól teljesít, és tisztában van a

szakma mibenlétével, vagy nagyon rosszul, mert a pedagógusi munkát könnyű hivatásnak tartja.

A dolgozók Angliában, Dániában, Spanyolországban és hazánkban is kíváncsiaknak vélik a férfi munkaerő jelenlétét a kisgyermekellátásban. Dániában ezt elsősorban azzal indokolják, hogy a gyerekek számára kedvezőbb, ha vegyes, férfi-női közegben mozognak, mivel a férfiak és a nők eltérő tulajdonságokat és felfogásokat képviselnek. Egy férfi gyermekfelügyelő szerint: *„A többiekénél (vagyis a nőknél) valószínűleg magasabb a toleranciaküszöböm a gyerekekkel szemben. Én valószínűleg később szólok rá a gyerekekre, hagyom, hogy a fiúk fára másszanak vagy birkózzanak”.*

Nem mindenki gondolkodik azonban így; a nemek közötti különbségekkel és a nemi szerepekkel kapcsolatos felfogás férfiak és nők számára egyaránt terhes lehet. Vannak férfiak, akik nem szívesen játsszák a hagyományos férfiszerepet. Az egyik férfi pedagógus elmondta, hogy ő nem kimondottan jó a keményebb (fiús) játékokban. Egy pedagógusnő nagyon egyértelműen fejt ki, milyen nehéz lehet a fiatal férfiak számára belépni ebbe a „női világba”. *„Képzelem milyen szörnyű lehet...Ezért alkalmazunk egyszerre kettőt, hogy legalább egy kicsit elszórakoztassák egymást... Mi, nők, úgy próbálunk ezen segíteni, hogy néhány ilyen dolgot mi magunk csinálunk meg. Én például szívesen mászom fára. A legutóbb, amikor kimentünk az erdőbe, úgy két hete, ebihalakat akartunk fogni. Ki is másztam a tó felett egy kilógó fatörzsre. Hirtelen arra lettem figyelmes, hogy a gyerekek a tóparton nagyon csendben vannak. Azt hiszem, egyszerűen megijedtek, mert mi van, ha én beesem a tóba, akkor ki viszi őket haza?”* A férfi gondozók elmondták azt is, hogy sok a kimondottan „női téma” a dolgozók egymás közti beszélgetésében (pl. divat, gyermekvállalás stb.)

Magyarországon és Spanyolországban a gondozók jóval kevesebb konkrét tapasztalatról tudnak beszámolni a nemi szerepeket és a férfi dolgozókat illetően, attól eltekintve, hogy nagy általánosságban úgy érzik: több férfi gondozóra van szükség. A magyarországi gondozók ezt elsősorban azzal indokolták, hogy a gyerekeknek egyre nagyobb szükségük van a férfi mintákra, ami jó néhányuknak otthon nem adatik meg a gyakori válások miatt. Sok gyermeket élete első éveiben kizárólag nők vesznek körül, következésképpen a fejlődésük egyoldalúvá válik. Különösen a fiúknak fontos, hogy férfi szerepmintákat tanuljanak. A gondozók azonban, mint az alábbi idézetből is kiderül, nem túl optimisták a változásokat illetően: *„Igen, elképzelhető, hogy férfi is volna közöttük, különösen az olyan családoknál, ahol csak az anya*

és a nagymama van a gyerek körül, ahol hiányzik az apa, vagy az egyszülős családokban. ... Szerintem a társadalmi megbecsülésnek kellene nagymértékben megváltoznia ahhoz, hogy a férfiak itt akarjanak dolgozni, és a fizetéseknek is emelkedniük kellene, mert ez a fizetés nem elég ahhoz, hogy egy férfi eltartsa a családját, az egyszer biztos.”

A személyes gondoskodásról alkotott különböző felfogások szempontjából központi kérdés a nemi szerepekkel kapcsolatos hozzáállás. A nők túlsúlyát a fizetett gondozási munkában többnyire azzal magyarázzák, hogy a női szerep „természetes” összhangban van a gondoskodással. Ez ahhoz vezetett, hogy szinte társadalmi elvárás, hogy a gondozási munkát nők végezzék. Sokan úgy gondolják, hogy a személyes gondoskodásban alapvetően női tulajdonságokra, pl. érzelmi melegségre és önfeláldozásra van szükség.

Összefonódnak tehát a nemi szerepek és a személyes gondoskodás, és a gondozási munka jellegét és tartalmát a munkaerő összetétele is erősen meghatározza. Norvégiában pl. az idősgondozással kapcsolatban az a nézet uralkodik, hogy a fizetett gondoskodási munkának javára válnak azok a mások kiszolgálásában szerzett tapasztalatok, amelyeket a nők háziasszonyként, anyaként és gondozóként szereztek saját családjukban. Ezeket a tágabb értelemben vett gyakorlat útján szerzett ismereteket többre kellene becsülni a képzés során szerzhető tudásnál, mely a norvég megközelítés szerint a személyes gondoskodás tényleges gyakorlatától az adminisztráció irányába hat. Számos kutató száll vitába az „implicit tudás” elmélettel (vagyis, hogy vannak olyan ismeretek, amelyeket nem lehet hivatalos formában megtanítani, illetve kifejezni), és pozitív álláspontot képviselnek az ismeretszerzés más formáival kapcsolatban, a tapasztalaton alapuló és a hivatalos formában elsajátított tudás ötvözetét javasolva. Azt állítják például, hogy a hivatalos oktatási formában szerzett ismeretek magasabb státusza és az erős elméleti megalapozottság révén a személyes gondoskodást végzők jobban képesek védeni az ellátást / szolgáltatást igénybe vevők érdekeit.

Norvég kutatók hívták fel a figyelmet a férfi/nő kérdés másik aspektusára is a személyes gondoskodásban. A szociális reformhoz és a szolgáltatások átszervezéséhez kapcsolódóan szembeállították a személyes gondoskodás területén dolgozó túlnyomórészt férfi vezetők és túlnyomórészt női gondozók eltérő értékrendjét és gondolkodásmódját. E szerint a pénzügyi elszámoltathatóság és a hatékony munkavégzés a maszkulin értékrendbe tartozik, (értékorientált megközelítés), amely azonban a gondozói etikával nem áll szemben.

A nemi szerepekkel kapcsolatos vita kiterjed a minőségi foglalkoztatás kérdéskörére is. Tudjuk, hogy a személyes gondoskodás mint munkaterület akkor lehet a férfiak számára is vonzó, ha megfelelő képzési és karrierlehetőséget biztosít, valamint anyagilag is ösztönző. A rugalmas foglalkoztatás is pozitívként említhető, pl. a dán gyermekfelügyelők és a brit iskolán kívüli gyermekgondozók esetében. Az iskolai végzettség szintjének emelkedésével és a foglalkoztatási források növekvő versenyével párhuzamosan a női dolgozók foglalkoztatása is a képzés, az előrelépés és a bérezés javulásának függvénye lesz.

Az időskorúak számára nyújtott szolgáltatások történelmileg női feladatkört jelölnek ki, hagyományosan legalább is a nők által végzett feladatok a hangsúlyosak. Egy svéd etnológus arra a következtetésre jutott, hogy a férfiak és a nők között létezik munkamegosztás az időskorúak számára nyújtott szolgáltatások terén, és ez a munkamegosztás leginkább az otthoni ápolás esetében szembetűnő. Az idősotthonokban nem ilyen egyértelmű a feladatok nemek szerinti megoszlása, mivel az ott végzett munkát nem befolyásolja olyan mértékben a gender, mint az otthon végzett munkát. Ennek egyik magyarázata lehet a hagyományos munkamegosztás és az elvárások az időskorúak, de a gondozók részéről is. Ami a házi gondozást illeti: minden további nélkül lehetséges, hogy az idős személy dönti el: egy adott napon mennyi feladatot végezzen a gondozója. A nemekről alkotott fogalmak nagyban befolyásolják annak megítélését, hogy egy férfi vagy egy női segítő milyen szinten képes a házimunka elvégzésére.

A Care Work nemzetközi idősellátás-kutatás keretében arról kérdeztük a gondozókat, hogy van-e különbség a férfiak és a nők által végzett feladatok között. Az időskorúak részére nyújtott szolgáltatások terén a svéd gondozók azt hangsúlyozták, hogy a gondozottak számára az egyik leglényegesebb kérdés, hogy személyes tisztálkodásukat férfi vagy női gondozó segíti-e. Tehát a személyes higiénia, a test ápolása szempontjából fontos leginkább a gondozó neme. Az angol gondozók jelezték: szükség van mind férfi, mind női ápolókra, hogy a gondozott az őt személyes tisztálkodásban segítő dolgozó nemét illetően választhasson. Az egyik bentlakásos intézményben a gondozottakat csak a saját nemükhöz tartozó ápoló segítheti a tisztálkodásban. Néhányan a válaszadók közül úgy gondolták, hogy a gondozó és a gondozott közti korkülönbség szintén jelentős tényező a tisztálkodást segítő gondozó

megválasztásánál: az idős emberek többsége a túl nagy, sokszor generációs korkülönbséget kellemetlennek találja. A spanyol, illetve a magyar válaszadók szerint a férfi gondozó segítsége elsősorban olyan helyzetekben hasznos, ahol nagyobb testi erő kifejtése szükséges, mint például fürdetés, emelés.

A nők jövedelmező foglalkoztatása, családi élete és a személyes gondoskodás

A formális és az informális gondozásban is a nők játsszák a legfontosabb gondozói szerepet, így a személyes gondoskodás összemosódhat a családon belül végzett gondoskodással. Angliában különösen jellemző ez, a gondozók ugyanis arról számoltak be, hogy a fizetett munka és a családi élet – beleértve a rokonok ingyenes gondozását is – közötti határ észrevétlen. Sokuk szerint a gondozás „lelki alkat” vagy életvitel kérdése. Ez abban is megnyilvánulhat, hogy a gondozó a számos hasonló jellemző okán egyként tekint munkájára és családi életére.

Az angol gondozók tudását és ismereteit gyakran a tágabb család is hasznosítja. Gyakran kérnek tőlük tanácsot a rokonok, különösen az időskorúak egészségével és támogatásával kapcsolatban. A gondozók így egyfajta híd szerepét töltik be a gondozási problémával küszködő család és a szolgáltatások között.

A svéd gondozók a munka és a családi élet szigorú különválasztását hangsúlyozták. Svédországban a személyes gondoskodás eszmerendszere jórészt az 1980-as években fejlődött ki. Ebben az évtizedben nőtt a gondozók képzettségi szintje, és a csoportban (teamben) végzett munka általános gyakorlattá vált. Az idős személyekkel kapcsolatos döntéseket a team keretein belül kellett meghozni. Erőfeszítések történtek annak érdekében is, hogy a gondozók elkerüljék a túlzottan bizalmas kapcsolat kialakítását az időskorú gondozottal. Fontos megjegyezni, hogy ellenérvek is felmerültek az ún. „szakmaiságot növelő folyamatokkal” szemben: a gondozó és a gondozott személy közt keletkező távolság éppen ellentétes a személyes gondoskodás fogalmával. Ma már az időskorúak gondozásának általános gyakorlata nem tükrözi ezt az eszmerendszert, és a gondozók sem szívesen tartanak távolságot a gondozottakkal. A válaszadók családjuk támogató erejének fontosságát hangsúlyozták a

nehéz időkben, pl. ha egy haldokló mellett töltötték a napot, vagy egyéb súlyos problémával kellett szembesülniük munkájuk során.

A spanyol kérdezettek beszámoltak arról, hogy a munkahelyi kötelezettségek gyakran összeférhetetlenek a család felé vállalt kötelezettségekkel (pl. hétfélig telefonhívások, váratlan időpontban be kell menni a munkahelyre). Ugyanakkor a gondozási tapasztalattal bíró spanyolországi felnőtt nők számára, akik a gyermekvállalást, de főként a válást követően vissza szeretnék térni a munkaerőpiacra, (karrier)lehetőséget is kínál az idősellátás.

Magyarországon a legtöbb gondozó úgy vélte, hogy jól össze tudja hangolni munkáját családi életével. A családtagok, illetve a barátok támogatása fontos számukra a gondozási munkában. A megkérdezett gondozók általánosságban üdvözölnék több férfi munkaerő jelenlétét, különösen a házi segítségnyújtás területén és a bentlakásos intézményekben. A férfi munkatársakkal kapcsolatban a válaszadók főként a fizikai erőt említették pozitívumként (pl. emelésnél vagy fürdetésnél), valamint a ház körüli munkák (pl. favágás vagy kertészkedés) elvégzését. A női gondozók úgy vélekedtek, hogy a férfiak kenyérkereső szerepe és a szociális területen tapasztalható alacsony bérezés konfliktusa okozza, hogy kevés férfi választja hivatásának a személyes gondoskodást.

Összegzés

A személyes gondoskodást a vizsgált országokban többségében nők nyújtják, és kedvezőtlen a munka társadalmi megítélése is. A társadalomban továbbélő tévhit szerint a gondozói munkára a nők természettől fogva alkalmasak, a családi életben betöltött gondozói szerepük révén. A kormányzatok elismerik, hogy a gondozók toborzása és megtartása beavatkozást igényel, ha el akarják kerülni a krónikus munkaerőhiányt. Pozitívum, hogy a kutatás keretében megkérdezett szakemberek elégedettek magával a gondozói munkával, és azt ők maguk magasra értékelik. Viszont elégedetlenek a munkájuk társadalom általi értékelésével, mind a fizetés és a munkafeltételek, mind pedig a társadalmi megbecsültség szempontjából.

A férfi gondozók száma továbbra is kevés. Az általános vélekedés ellenére, amely szerint több férfi gondozóra lenne szükség, nincs jele annak, hogy a férfiak toborzása a vizsgált

országokban elsőbbséget élvezne, vagy hogy egy kitartó és sikeres program tárgyát képezné. Figyelembe kellene venni azt is, hogy a gondozói munkához vezető utak és a munkával szembeni elvárások a férfiak és nők körében eltérőek.

Felhasznált irodalom

Marta Korintus, Peter Moss: Care Work in Europe: Working with young children A case study of Denmark, Hungary and Spain, Current understanding and future directions – Consolidated report 2004. (<http://www.ioe.ac.uk/tcru/carework.htm>)

Peter Moss, Claire Cameron: Személyes gondoskodás és a személyes gondoskodást nyújtó munkaerő, Beszámoló az első szakasról és a jelenlegi helyzet áttekintése 2002. (<http://www.ioe.ac.uk/tcru/carework.htm>)

Rácz Andrea, Hajós Zsófia: A Care Work nemzetközi idősellátás-kutatás hazai tapasztalatai. In.: Török Péter (szerk.): A szociális ellátórendszer működéséről, kihívásairól. Kapocs könyvek 7., Budapest, NCsSzI, 2004.

Rácz Andrea: Napközbeni gyermekellátást nyújtó szolgáltatásokban dolgozók jellemzői kutatási eredmények alapján 6 országban - Előadás a Férfimunka? Női munka? Kisgyermek gondozása és nevelése c. konferencián. In: Boinfo, 2005/3. szám.

Stina Johanson: Care Work in Europe: Working with older people. A case study of Sweden, Spain and England, Current understanding and future directions Consolidated report 2004. (<http://www.ioe.ac.uk/tcru/carework.htm>)