

A **feminizáció „klasszikus” értelemben** a nőknek a munkaerőpiaci megjelenésével együtt, időben alig elcsúszva megjelenő fogalom: **elnőiesedést** jelent, azaz a nők jelenlétének túlnyomóvá válását egy adott foglalkozást űzők, vagy egy adott (típusú) munkahelyen foglalkoztatottak, meghatározott fajta munkakört betöltők között. (Közismert a pedagógusi pálya, a textilipar, meghatározott alacsony szintű „fehérköpenyes” munkakörök „elnőiesedett” volta, de még egyes értelmiségi hivatásokon – jogász, orvos – belül is kialakultak az elkülönült, női és férfi dominanciájú munkakörök.)

Ez az elnőiesedés azonban egyidejűleg mást is jelentett: azt, hogy azokban a szakmákban, azokban a munkakörökben, foglalkoztatási formákban, ahol ez a számszerű arányeltolódás megjelent, az mindig együtt járt a foglalkoztatási feltételeknek a tipikus foglalkoztatási feltételekhez képest kedvezőtlen, alacsony szintjével. Alacsony bérek, kedvezőtlen munkakörülmények, atipikus, a foglalkoztatás biztonságát kevésbé garantáló munkafeltételek (alkalmi, határozott idejű foglalkoztatás, részmunkaidő, bedolgozás stb.) – amelyeknek hatványozódó kedvezőtlen hatásait az idők során megjelenő, egyenlő bánásmódot előíró normák vagy bírói döntések sem tudták egyensúlyozni.

Fenyegetően jelent meg a világ munkaerőpiacán az **új feminizáció**, amely – a globalizáció „áldásos” hatásának eredményeképpen – azokat a vonásokat (kedvezőtlen feltételeket), amelyek korábban a női munkaerő (vagy esetleg más periférikus foglalkoztatotti csoportok, pl. fogyatékkal élők) foglalkoztatását jellemezték, megkezdte a korábban stabil helyzetű, és relative jobb feltételekkel foglalkoztatott férfi-munkaerőre, ill. a korábban előnyösebb pozícióban levő munkaerőregekre történő áttérését. Az atipikus foglalkoztatási formák terjedése, az állás-biztonság garanciáinak csökkenése és ezzel párhuzamosan a munkafeltételek romlása valójában „elnőiesíti” – azaz, a nők alacsonyabb feltételeihez igazítja, mintegy lefelé harmonizálja a két nem munkafeltételeit.

Megjelent azonban egy másik, és mind a női foglalkoztatás, mind pedig a foglalkoztatottak tekintetében általában reményeket keltő, és **esélyeket hordozó „új feminizáció”** is, amelyet a „családbarát munkahely” fogalmának és kritériumainak megjelenése jelez. A családbarát munkahely a munkahelyi és családi kötelezettségek összeegyeztetését lehetővé tevő munkahely. Helyes megközelítésben nem a női munkaerő ún. kettős terhének megkönnyítését szolgálja (ha ezt teszi, vagy erre fekteti a hangsúlyt, csak ront a helyzeten), hanem **minden, szülői kötelezettségekkel is bíró** alkalmazott számára teszi lehetővé a kétféle szerepből származó kötelezettségek összeegyeztetését.

Az előadás elsősorban ezzel, a második – és előremutató, haladást jelentő – értelemben felfogott „új feminizáció”-val foglalkozik. Ez azért nevezhető feminizációnak, elnőiesedésnek, vagy inkább „nőiesítésnek”, mert a családbarát munkahelytől várható, hogy megszüntesse a „munkavállaló”, a „dolgozó” fogalmának erőteljesen a férfi nemhez kötését. Klasszikus felfogásban a dolgozó (még inkább az „ideális dolgozó”) olyan személyt jelentett – jellemzően férfit – akinek gyermeknevelési, háztartási feladatai nincsenek aki jószerivel

korlátok nélkül, maximális rugalmassággal tudja ezért magát a munkahelyi köteleességeknek szentelni. (Amennyiben családja van, a háttérben van egy személy, rendszerint egy nő, aki mindezeket a feladatokat ellátja.) A családos állapot, az ebből folyó kötelezettségek tehát a „dolgozó” fogalmának hagyományosan nem részei – a munkajogi szabályok megalkotói csak a fenti, maskulin értelemben felfogott munkavállalót látják, erre a férfi-dolgozóra alkotják meg a szabályokat. A „dolgozó nő”, vagy még inkább „dolgozó anya” fogalma ettől gyökeresen különböző, munkaerőpiaci szempontból csökkent értékű személyt jelent, akinek munkavállalói értékét, esetleg jelenlétét az említett köteleességek ellátása csökkenti – örökös, hiábavaló körben-forgásra ítélve a nemek egyenlő foglalkoztatási feltételeiért tett erőfeszítéseket. A családbarát munkahely tehát olyan munkahely lehet (ha létrejön), amelynek feltételei a teljes értelemben felfogott dolgozó emberre szabottak, azaz a szabályozás figyelemmel van a családi-háztartási kötelezettségekre, a szülői mivoltra, ezzel mintegy „nőiesítve” a korábbi, férfiszerephez kötött dolgozó fogalmat.

Az előadás az ilyen munkajogi szabályozás lehetőségeit és esetleges hatását kísérli meg feltérképezni, különös tekintettel azokra a gyökeresen ellentétes tendenciákra, amelyek – mind az Európai Unióban, mind Magyarországon – egyre nagyobb agresszivitással követelik a munkafeltételeknek a globalizált munkaerőpiac alsó rétegéhez igazítását, lefelé harmonizálását, ezáltal pedig a negatív értelemben felfogott és egyértelmű veszélyeket rejtő „új feminizáció” terjedését.