Original scientific paper

Bubelényi Lívia

A NŐK HELYZETE A CSÓKAI HÚSFELDOLGOZÓ GYÁRBAN*

Bevezető

A technika és technológia mai fejlettségi szintjén mind szélesebb körben nyílik arra lehetőség és válik szükségessé, hogy a nők részt vegyenek a társadalmi újratermelés folyamatában. A nők termelésbe való bekapcsolódását meggyorsította a női emancipáció mind szélesebb megnyilvánulása is. „A nő igazi emancipációja elsősorban gazdasági emancipációval valósul meg, olyan lehetőségek biztosításával, amelyek szavatolják egyéniségének kibontakozását, anyagi biztonságát és egyenjogúságát a családban és társadalomban egyaránt."[1]

A nők mind kevesebben elégszenek meg csak az anyaság, a feleség és háziasszony szerepével, és ezért mind többen aktívan kapcsolódnak be az anyagi javak termelésébe vagy más társadalmilag hasznos tevékenységbe.

Jugoszlávia jogi, alkotmányos és törvény adta egyenjogúság tekintetében a leghaladóbb országok közé sorolható. Azonban nem szabad takarózni a törvényes és alkotmányos rendelkezésekkel. Ezeket a jogokat, amelyeket minden humánus társadalom a zászlajára tűzött, a mindennap. életben meghamisítás nélkül kell megvalósítani és a nőkre érvényesíteni. A női egyenjogúság megvalósítása terén még ma sem tekinthetjük a problémát megoldottnak.

Az 1983-as adatok szerint a társadalmi szektorban Vajdaság területén 571 000 foglalkoztatott volt, ebből 214 000 nő, vagyis az összdolgozók 36,8%-a. Vajdaság ipari struktúrájában jelentős helyet foglal el az élelmiszeripar, amely 73 000 dolgozó nőnek nyújt munkalehetőséget.

Ezekből az adatokból kiindulva választottam dolgozatom témájául a nők helyzetének vizsgálatát a húsfeldolgozó iparban. A nő helyzetének vizsgálatakor nem szorítkozom kizárólag a munkahelyi körülmé-

* A Létünk 1985-ös tanulmánypályázatának II. díjas pályaműve.

nyek megvilágítására. A nőt szélesebb körben szeretném bemutatni, mégpedig a nőt mint önigazgatót és mint a család szerves részét.

Az embernek a munkaközösségben végzett tevékenységét nem lehet elszigetelten vizsgálni a munkahelyen kívüli tevékenységtől. Munkahelyi aktivitását az egyénisége határozza meg, amire a munkaviszonyok és szélesebb társadalmi viszonyok is hatással vannak. „Az ember személyisége egységes, és jelen van az ember munkahelyén is. Mindazokat az élményeket, benyomásokat, érzelmeket és gondokat, amelyek a családban, a háztartásban vagy szélesebb társadalmi közösségben jelentkeznek, az egyén a munkahelyén sem tudja levetkőzni."[2]

A vizsgálatot a csókai Čoka elnevezésű húsfeldolgozó üzemben végeztem, mely 1230 dolgozót foglalkoztat, 396 nőt és 833 férfit.

A Čoka húsfeldolgozó-ipari üzem két társultmunka-alapszervezetből áll, ezenkívül keretein belül egy munkaközösség is működik. Az alaptevékenységet a Proizvodnja tmasz végzi, amelyben 257 nő dolgozik. Az Usluga tmasz termelő jellegű szolgáltatásaival segíti elő az alaptevékenység zavartalan menetét, a nők 9,8%-át (számszerint 38 nőt) foglalkoztatja. 101 nő a munkaközösségben valósítja meg személyi jövedelmét, tehát az adminisztráció területén, nem végez termelő jellegű tevékenységet. E nők helyzete nem jellemzi a húsfeldolgozó-ipari környezetet, ezért vizsgálataimban őket nem vettem figyelembe.

A nők helyzetének vizsgálatát a húsfeldolgozó iparban kérdőívek használatával végeztem. A kérdőív az empirikus kutatás legközvetlenebb módszere. A kérdőív előre meghatározott kérdéseket és feleleteket tartalmazott. A megkérdezett nő azt a feleletet jelölte meg, amely véleményével megegyezett. A megkérdezés névtelenül történt.

Hogy a megkérdezést elvégezhessem 295 nő közül — a termelő tevékenységet végző nők köréből —, mintát választottam ki. A minta kiválasztásakor lényeges momentum, hogy a minta reprezentatív legyen és a kiválasztás véletlenszerűen történjen. Véletlen alatt értjük azt, mikor a tömeg minden tagjának egyenlő lehetősége van rá, hogy bekerüljön a mintába. A minta kiválasztását a nők fizetési lapja alapján végeztem. Egyetlen kritérium, amit a minta kiválasztásakor figyelembe vettem, a nők képzettségi struktúrája. Ezenkívül a termelés minden területéről meghatározott számú nőt megkérdezni. A mintába a lehetséges 295 nő 15%-a, azaz 46 nő került be.

A megkérdezésben aktívan részt vettem. Erre két dolog miatt volt szükség:

— a nők nagy részét a húsfeldolgozó iparban teljesítmény szerint javadalmazzák, és ezért nem tudtak, vagy nem akartak időt szentelni a kérdőív kitöltésére,

— a nemzetiségi struktúrát a minta kiválasztásakor nem vettem figyelembe, és ezért a kérdőíveket csak szerb nyelven biztosítottam, ami egyes nőknek nyelvi nehézségeket okozott.

Minden egyes kérdőív korrekt módon lett kitöltve és kivétel nélkül fel tudtam mindegyiket használni az adatok feldolgozásakor.

Fontosnak tartom megemlíteni, hogy véleményem szerint a megkérdezés eredményeként kapott adatokat néhány esetben nem lehet objektíveknek tekinteni. Egyes esetekben a kiválasztott válaszok között találkoztam olyan alternatívákkal, ahol a 100%-ot egy, vagy két nő képviseli. Az adatok táblázatos feldolgozásakor az ilyen esetek nagymértékben elferdítik a kapott eredményeket.

Egyes problémaköröket, amelyek lényegesen meghatározzák a nők helyzetét, nem dolgoztam fel a kérdőíven keresztül. Ennek oka, hogy a vizsgálatot egyetlen munkaszervezetben végeztem és ezért konkrét adatokhoz tudtam jutni. Ilyen terület például a nők egészségügyi védelme, gyermekeik étkeztetése és bölcsődés vagy napközis ellátása.

A dolgozó nők képzettségi struktúrája

A nőknek a tőkés társadalomban, hazánkban sem, a II. világháború előtt nem volt lehetőségük a tanulásra, azaz, csak a nők kis rétegének adatott meg ez a privilégium. Mivel nem rendelkeztek semmiféle szaktudással, képzettséggel, a társadalmi újratermelés folyamatában csak kétkezi munkát végezhettek, amivel alacsony és nem stabil jövedelmet valósíthattak meg. A nők, ha rendelkeztek is valamilyen szaktudással, alacsonyabb rendű személyek voltak, mint a férfiak, és ugyanazt a munkát alacsonyabb bérért végezték.

Hazánkban ma törvények biztosítják a munkára és tanulásra való jogot nőknek és férfiaknak egyaránt. A háború utáni években jelentős eredményeket értünk el az írástudatlanság megszüntetésében. A nők mind nagyobb hányada határozott úgy, hogy általános iskolai tanulmányait befejezve nem vesz búcsút a tankönyvektől. Mindezek ellenére még ma is elmondhatjuk, hogy a nők átlagos képzettségi szintje elmarad a férfiak átlagos képzettségi szintje mögött.

A termelőerők mai fejlettségi foka a nőktől mind magasabb képzettségi szintet követel meg. Csak ezzel a feltétellel tudnak sikeresen bekapcsolódni az anyagi javak termelésébe és valósíthatják meg egyenjogúságukat a munka területén. Ezenkívül a képzettségi szint meghatározza a lakosság szerepét az önigazgatásban, a társadalmi-politikai életben — tehát meghatározza a dolgozó önigazgatói tudatát. A képzettség hatással van a családhoz való viszonyulásra is. Nem szabad szem elől téveszteni, hogy a képzettségi szint döntően hat a személyi jövedelem magasságának meghatározásakor, mert mint alapkritérium szerepel a személyi jövedelem elosztásáról szóló szabályzatban.

A nőket a húsfeldolgozó iparban tömegesen alkalmazzák olyan munkakörökben, ahol a termelés kézi munkaerővel történik, ahol a rutinmunkának nagy jelentősége van. Ez a tény annak a következménye, hogy habár a technika és technológia rohamosan fejlődik, a húsfeldolgozó iparban annak alkalmazása még nem kielégítő. A tökéletesebb termelési eszközök, a félautomata és automata gépsorok működtetéséhez

kevesebb emberi munka szükséges, de az emberi munka összetettsége növekszik. Tehát az „... individuális kézi munka megmarad, azonban az magasszakképzett és termelékeny munka lesz".[3]

A húsfeldolgozó iparban dolgozó nők képzettségi struktúrája

Képzettségi szint	Nők száma	%
1. Nem befejezett általános iskola	14	30,4
2. Befejezett általános iskola	14	30,4
3. Szakképesítéssel rendelkezik	2	4,3
4. Gimnázium	1	2,2
5. Középiskola	10	21,7
6. Főiskola	2	4,4
7. Egyetem	3	6,6
Összesen	46	100,0

A nők 60,8%-a a szakképesítés legalacsonyabb fokán van. Olyan munkahelyen dolgozik, ahol a primitív eszközök használata közben a munkaszervezetnek csak kis károkat okozhat, míg az a munkás, aki modernebb munkaeszközök segítségével végzi a termelést, tévedés esetén óriási veszteségeknek lehet az előidézője.

Minden munkaszervezetben szisztematizációval vagy analitikus módszerekkel határozzák meg, hogy milyen fokú szakképesítés szükséges egyes munkahelyek betöltésére. Mivel a rendelkezésre álló dolgozók kvalifikációs struktúrája nem minden esetben felel meg a munkaszervezet igényeinek, gyakran megtörténik, hogy egyes feladatok végzésére alacsonyabb vagy magasabb szakképesítésű dolgozót alkalmaznak, mint amit a szabályzatban meghatároztak.

A megkérdezés eredményeként a húsfeldolgozó gyárban a következő adatokhoz jutottam:

— a megkérdezett dolgozó nők 78,3%-a olyan szakképesítéssel rendelkezik, mint amilyet munkahelye megkövetel,

— 13%-ának magasabb a képzettségi szintje, mint amit munkahelye megkövetel,

— 8,7%-a pedig alacsonyabb szintű képzettséggel rendelkezik, mint amit munkahelye megkövetel.

A nők számára legoptimálisabb megoldás, ha iskoláskorban szerzik meg a megfelelő szaktudást, ami szakmai előrehaladásuk alapjait képezi. Azonban, ha munkahelye megköveteli és maga is arra törekszik, hogy növelje képzettségi fokát, akkor lehetővé kell tenni számára az átképzést vagy a továbbképzést, amivel alkalmazkodni tud a termelési folyamat fejlődéséhez. A megkérdezettek 10,9%-a változtatta meg képzettségi szintjét munkaéve során és 34,8% szeretné ezután folytatni tanulmányait.

Habár óriási eredményeket értünk el a képzettségi szint növelésében, a nők még ma sem egyenrangúak a férfiakkal. A nők hátrányos helyzete

élesen kiütközik a felnőttképzés folyamatában. A nők ekkor már vállukon hordozzák „női sorsuk" összes terhét: a családi, háztartási, munkahelyi kötelezettségek egész sorát, ami gátolja a professzionális ambíciók megvalósításában.

A csókai húsfeldolgozó ipari munkaszervezet csak kivételes esetekben nyújt anyagi támogatást dolgozó nőinek a továbbképzésben. A dolgozók tudatában vannak, hogy az oktatás drága beruházás. Ezért a munkástanács a felnőttképzéshez csak azoknak a dolgozóknak biztosít anyagiakat, akik olyan szűk szakterületen kívánják folytatni tanulmányaikat, amelyen a permanens oktatási rendszer nem biztosít elegendő szakembert.

A nők foglalkoztatása

A nők foglalkoztatása társadalmilag hasznos tevékenység, lehetővé teszi és megvalósítja a női emancipáció folyamatát. Elsősorban anyagi függetlenséget ad, és lehetővé teszi személyiségük és kreativitásuk mind szélesebb körű kibontakozását a munka területén és az önigazgatásban.

Hazánkban ma a nők és férfiak a foglalkoztatási politikában, törvényes előírásaink értelmében, teljesen egyenjogúak. Szükségessé vált a női és férfi munkáról szóló elmélet túlhaladása, amely évszázadok alatt alakult ki. Mindezt a technika-technológia fejlődése és ipari alkalmazása tette elengedhetetlenné és a dolgozó nő számára mind több tevékenységi területre nyitott utat.

A nők egyenjogúságát a foglalkoztatás területén egyes országokban úgy értelmezik, hogy ugyanazokon a munkahelyeken kell dolgozniuk, ugyanolyan feltételek mellett mint a férfiaknak. Ezekkel a felfogásokkal találkozhatunk mind a tőkés, mind pedig az egyes szocialista országokban, ahol a nőket fizikailag megerőltető és számukra káros munkakörülmények között alkalmazzák.

A nők és férfiak egyenjogúságát másként kell értelmezni. Vera Pilić 3 fő tényezőt különböztet meg, amelyeket nem szabad szem elől téveszteni a nők foglalkoztatása alkalmával:

1. a női alkat jellegzetességét, amely nem teszi lehetővé a nehéz fizikai megerőltetést;

2. a munkafeltételeket, amelyek a női szervezetre különösen károsan hatnak és amelyeknek nem kívánt következményei lehetnek a jövendő generációra nézve;

3. ügyelni kell a munkaidő-beosztásra, a munka ritmusára, azaz kontinuitására.

A foglalkoztatási politikában formálisan megnyilvánul a nők és a férfiak teljes fokú egyenjogúsága. Még ma is találkozhatunk azonban olyan esetekkel, hogy a jelölt kiválasztásakor, annak ellenére, hogy a férfi és nő egyenlő esélyű, bizonyos előítéletek miatt a férfit részesítik

előnyben. A társult munka még ma is gyakran elzárkózik a női munkaerő alkalmazása elől.

A húsfeldolgozó iparban a nők 28,3%-a szerint az adott munkaszervezetben is szívesebben alkalmaznak férfi munkaerőt. Kiemelem, hogy egy nő sem állította, hogy szívesebben foglalkoztatna a munkaszervezetben nőket.

Végezetül szeretném megemlíteni, hogy a pozitív törekvések ellenére a nők bekapcsolódása a társadalmi újratermelés folyamatába nem mindenütt valósul meg egyenletesen. Egyes területeken még ma is kifejezett a nagyfokú elnőiesedés. A nők főleg az alacsony felhalmozódású iparágakban helyezkednek el, vagyis a pálya elnőiesedését a foglalkozások leértékelődése kíséri. A nőket foglalkoztató ágazatok nagy többségben az átlagnál alacsonyabb kereseti lehetőségeket biztosítanak.[4]

Munkakörülmények a húsfeldolgozó iparban

„A munkafeltételek önmagukban nem hatnak negatívan a dolgozó nőre. Az okot elsősorban a gazdasági fejlettség fokában és az elosztási politikában kell keresni. ... Nehéz meghatározni melyiknek van nagyobb jelentősége."[5]

A jelenlegi munkakörülmények a múltbeli fejlődés eredményei és pillanatnyilag adottak. A munkakörülmények javításához költséges beruházásokra, műszaki megoldásokra van szükség. A munkakörülmények javításában jelentős eredményeket lehet elérni szervezési megoldásokkal (egyenletes munkaütem, zavartalan szerszám- és anyagellátás, a gépek célszerű sorrendje, tisztaság, fény, levegő stb.) is.[6]

A munkavégzés körülményeit nagymértékben befojásolja a munkafolyamat gépesítése, automatizálása. A gép megváltoztatja a munkavégzés jellegét, a szellemi igénybevétel arányát. A gépi munka szakismeretet, szélesebb látókört igényel.

A csókai húsfeldolgozó üzemben a közvetlen termelést végző nők munkakörülményei nem nevezhetők ideálisnak, habár ezen a téren munkahelyenként nagyfokú eltéréseket tapasztaltam.

A munkafeltételeket több tényező együttes hatása határozza meg. Munkámban nem térek ki minden egyes tényező tárgyalására, csak a legfontosabbakat veszem figyelembe.

A termelés nagy része zárt munkacsarnokokban folyik, ahol nincs lehetőség természetes megvilágításra, tehát a munkavégzéshez elengedhetetlen fény mesterséges fényforrásból ered. Ilyen esetekben különös figyelmet kell szentelni a megvilágítás alapszabályaira.

A szabályos megvilágítás követelményei: az árnyék kiküszöbölése, a fény egyenlő szóródása, szükséges, hogy a megvilágítás megfeleljen a terem és a munka jellegének, biztosítani kell a megfelelő fényerősséget és gazdaságosságot.

A húsfeldolgozó iparban a termelés jellege megköveteli, hogy a hőmérséklet több munkahelyen ne emelkedjen bizonyos érték fölé. Ezt ma már sikeresen szabályozni lehet légkondicionáló berendezések használatával, amelyek automatikusan biztosítják a munkahely jellegének megfelelő hőmérsékletet. Ami a termelés szempontjából hasznos, az káros lehet a dolgozóra. Az alacsony hőmérséklet miatt a dolgozó nők, a munkavédelmi intézkedések ellenére is, foglalkozási betegség áldozataivá válnak.

A munkakörülmények vizsgálatakor nem szabad figyelmen kívül hagyni a zajártalmat. Zaj főleg olyan zárt térségekben keletkezik, ahol mechanikus szerkezeteket, berendezéseket alkalmaznak. A megkérdezés során a dolgozó nők gyakran panaszkodtak a zaj káros hatására, ami nemcsak a dolgozó hallását rontja, hanem „... gyorsítja a szívműködést, növeli a vérnyomást, bélműködési rendellenességeket idéz elő, látási zavart, álmatlanságot és pszichikai ártalmat is okoz."[7]

A húsfeldolgozó iparban a dolgozó nők egy része (pl. vágóhídon) termelő munkáját vízben, vagy vízzel végzi. Habár alkalmaznak munkavédelmi eszközöket, mégsem tudják kiküszöbölni az állandó nedvesség káros hatását a női szervezetre.

A húsipari környezetben, mint más iparágakban is, jellemző a nagyfokú munkamegosztás, ami a munkafolyamatot sok apró operációra osztja. A munkaszervezés feladata, hogy az egyes operációk között összhangot teremtsen.

A termelési folyamatban gyakran találkozhatunk olyan munkahelyekkel, ahol a munka végzése csak neutrális figyelmet követel meg, ami 2 módon hathat a dolgozóra:

— egyesek könnyen elviselik azokat a tevékenységeket, amelyekre nem kell figyelmüket összpontosítani, nem kell munkájukra gondolni,

— mások nyomasztónak találják azokat a munkahelyeket, ahol nem tudják érvényesíteni szellemi és intellektuális képességeiket.[8]

A nagyfokú technikai munkamegosztás nagymértékben növeli a termelékenységet, ugyanakkor monotóniát idéz elő. A monotónia némileg csökken, ha a munkaszervezés lehetővé teszi a dolgozó nő számára, hogy napról napra ne ugyanazt a munkafeladatot végezze, hanem bizonyos technológiai kereteken belül változtassa tevékenységét. A monotónia káros hatását csökkenti az önigazgatásban való részvétel is.

A monotónia káros hatását nem szabad elhanyagolni a személyi jövedelem meghatározásakor sem. Egyes kutatások szerint a monotónia fiziológiai szempontból legalább anyira káros a női szervezetre, mint a fizikai megerőltetés a férfimunka esetében.

Hogy a dolgozó nő a húsfeldolgozó iparban hogyan értékeli a munka feltételeit, több szempontból is vizsgáltam.

A megkérdezett munkahelyének jellege	A megkérdezett véleménye a munkafeltételekről							
	Teljesen elégedett		Részben elégedett		Részben elégedetlen		Teljesen elégedetlen	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Közvetlen termelő	7	29,2	12	50	3	12,5	2	8,3
Közvetett termelő	2	14,3	8	57,2	4	28,5	—	—
Adminisztratív dolgozó	5	71,4	1	14,3	1	14,3	—	—

A táblázat szerint a közvetlen termelők a legelégedetlenebbek a munkahelyi feltételeikkel. Az ő kedvezőtlen helyzetüket minden mélyrehatóbb vizsgálat nélkül is észlelni lehet.

Képzettségi szint	A megkérdezett véleménye a munkafeltételekről							
	Teljesen elégedett		Részben elégedett		Részben elégedetlen		Teljesen elégedetlen	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Nem teljes általános iskola	7	50,0	5	35,7	2	14,3	—	—
Általános isk.	2	14,3	9	57,1	2	14,3	1	7,1
Szakképzett	—	—	2	100	—	—	—	—
Gimnázium	—	—	—	—	1	100	—	—
Középiskola	4	40,0	2	20,0	2	20,0	1	10,0
Főiskola	—	—	2	100,0	—	—	—	—
Egyetem	1	33,0	1	33,0	1	33,0	—	—

Statisztikai adatok bizonyítják a képzettebb, a szakképzett dolgozó előnyét a munkafeltételek területén. Ez az előny magától értetődően hat a pályaválasztásra, és tanulásra serkent. A jobb munkafeltétel az emberben feltehetően nagyobb fokú elégedettséget vált ki. Konkrét esetben, habár a táblázat eredményeit nem lehet objektívnek tekinteni, láthatjuk, hogy a nők szakképesítési szintjének növekedésével nem arányosan javul a munkafeltételekkel való elégedettségük. Valószínű, hogy ha a képzettségi szint növekedik, akkor szélesedik a dolgozó látóköre, és nőnek a munkahelyi feltételek iránti elvárásai.

Végezetül figyeljük meg, hogyan oszlik meg a különböző korosztályú dolgozó nők véleménye a munkafeltételekről. E vizsgálatnál abból indulok ki, hogy az emberi szervezet öregedése összetett folyamat. A pszicho-motorikus képességek (kézügyesség, izomteljesítmény, fizikai állóképesség, látás, hallásélesség) és az intellektuális képességek (emlékezés, beszédkészség) különböző ütemben csökkennek az életkor előrehaladásá-

val. Ennek következtében a különböző korosztályú nők különböző fokon érzékelik a munkahely negatív hatásait. Vizsgáljuk meg táblázatosan:

A megkérdezett kora	A megkérdezett véleménye a munkafeltételekről							
	Teljesen elégedett		Részben elégedett		Részben elégedetlen		Teljesen elégedetlen	
	n	%	n	%	n	%	n	%
16—25	2	28,6	3	42,9	1	14,3	1	14,3
26—35	7	33,3	8	38,1	4	19,1	1	4,8
36—45	4	33,3	7	58,3	1	8,3	—	—
46—55	1	16,6	3	50,0	2	33,3	—	—

A táblázatból kitűnik, hogy a legfiatalabb korosztályba tartozó dolgozó nők a legelégedetlenebbek. A nők 14,3%-a részben elégedetlen, és további 14,3% teljesen elégedetlen munkafeltételeivel. A fiatal lányok, asszonyok ebben a korban remények, elképzelések sokaságát hordozzák magukban. A munkájukra, munkahelyükre vonatkozó elképzeléseiket gyakran objektív vagy szubjektív okok miatt nem tudják megvalósítani, ami számukra csalódást okoz, és elégedetlenséghez vezet.

A munkakörülmények humánusabbá tételét nem csak gépesítéssel és automatizálással lehet javítani. Jelentős eredményeket lehet elérni a dolgozók mind szélesebb körű bevonásával a vezetési és elosztási folyamatokba (a vezetésben és elosztásban való részvétel hazánkban minden dolgozó joga és kötelessége), szociális gondolkodással és figyelmes bánásmóddal.

A munkafeltételek hatása a nők egészségi állapotára

A munkakörnyezetnek a dolgozóra gyakorolt negatív hatása két formában nyilvánulhat meg:

— mint munkahelyi sérülés és

— mint foglalkozási betegség.

Az orvostudományban a munkahelyi sérülést leggyakrabban úgy határozzák meg mint külső, véletlen események következményét, amely testi, pszichikai és funkcionális sérülés lehet. A munkahelyi sérülések számát nagymértékben csökkenteni lehet a munkahelyi feltételek, munkakörülmények javításával. Azonban nem szabad elhanyagolni a munkavédelmi intézkedéseknek, a dolgozók egymás közötti viszonyának és a társadalmi viszonyoknak a hatását sem.

A foglalkozási ártalom a szervezet krónikus vagy akut megbetegedése, ami rendszeres tevékenység következtében a munkahelyen keletkezett.[9]

A szocialista társadalomban a munkahelyi védelemre humánus és gazdasági okok miatt nagy gondot fordítanak. A húsfeldolgozó iparban az intenzív fejlődés a többi iparághoz viszonyítva későn kezdődött el, ezért a munkafeltételek is kedvezőtlenebbek. A kedvezőtlen munkafeltételek negatívan hatnak az emberi szervezetre. A húsfeldolgozó iparban a megkérdezett dolgozó nők 17,4%-a szenved foglalkozási betegségben, 15,2%-a betegessé vált jelenlegi munkakörnyezetében, 8,7%-a gyakran munkahelyi sérülést szenved. A dolgozó nők 58%-ának nem történt semmiféle változás egészségi állapotában.

A megkérdezett munkahelyének jellege	A húsfeldolgozó ipar hatása a megkérdezettek egészségi állapotára							
	Foglalkozási betegségben szenved		Betegessé vált		Apró sérüléseket szenved		Egészségével nincs problémája	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Közvetlen termelő	6	25,0	5	20,8	2	8,3	12	50,0
Közvetett termelő	2	13,0	1	6,6	1	6,6	10	66,6
Adminisztratív dolgozó	—	—	1	14,3	—	—	6	85,7

A fenti adatokból kitűnik, hogy a közvetlen termelésben dolgozó nők nagy száma 25%-a szenved foglalkozási betegségben és 20,8%-a vált betegessé a húsfeldolgozó ipari környezetben. Az adminisztratív dolgozóknak van legkevesebb problémájuk egészségükkel. Ezek az adatok önmagukért beszélnek.

A megkérdezett munkahelyének a jellege és az egészségi állapota közötti összefüggés nyilvánvaló. Szoros a kapcsolat a dolgozó nő egészségi állapota és kora között is. A kor előrehaladtával nő a foglalkozási betegségek és a munkahelyi sérülések aránya is, amit a következő táblázatban figyelhetünk meg:

A megkérdezett kora	A húsfeldolgozó ipar hatása a megkérdezett egészségi állapotára							
	Foglalkozási betegségben szenved		Betegessé vált		Apró sérüléseket szenved		Egészségével nincs problémája	
	n	%	n	%	n	%	n	%
16—25	—	—	—	—	—	—	7	100,0
26—35	1	4,8	4	19,0	—	—	16	76,2
36—45	3	25,0	3	25,0	1	8,3	5	41,6
46—55	4	66,6	—	—	2	33,3	—	—

Minél több évet tölt el a nő a húsfeldolgozó iparban, annál jobban kifejezésre jut az ipari környezet káros hatása. A 46—55 éves nők 66,6%-a szenved foglalkozási betegségben. Az idősebb dolgozó nőket gyakran érik apró sérülések, ami a pszicho-motorikus és intellektuális képességek csökkenésének a következménye.

A munkafeltételek hatása a dolgozó nő pszichofizikai állapotára

Az üzemi orvosok véleménye szerint a nők körében 300—400%-kal gyakoribb az idegrendszeri megbetegedés, mint a férfiaknál. Ezt nagymértékben a nő pszichofizikai felépítése és kettős megterheltsége idézi elő. A nők a munkahelyen eltöltött idő után otthon háztartási munkát végeznek, ami fokozott fizikai és szellemi kimerültséget idéz elő.

A megkérdezés eredményeként a húsfeldolgozó iparban dolgozó nők idegállapotáról a következő képet kaptam:

— a megkérdezett dolgozó nők 45,7%-ának nincs semmilyen jellegű problémája,

— a nők 41,3%-ának azelőtt nem volt panasza, de amióta a húsfeldolgozó iparban dolgozik, gyakran ideges munkahelyén és (vagy) családja körében,

— a megkérdezett nők 10,9%-ának korábban is voltak panaszai, de amióta a húsfeldolgozó iparban dolgozik, állapota tovább romlott,

— a megkérdezettek 2,1%-ának korábbi állapota javult, amióta a húsfeldolgozó iparban dolgozik.

Tehát az ipari környezet, a kapott adatok alapján negatív hatással van a nők idegrendszerére. Ebben a kérdésben véleményem szerint jelentős szerepe van a dolgozók egymás közötti viszonyának is.

A dolgozó nők korának és idegállapotának összehasonlításakor a következő adatokhoz jutottam:

A megkérdezett kora	A húsfeldolgozó ipar hatása a megkérdezettek pszichikai állapotára							
	Korábban is voltak panaszai és a húsfeldolgozó iparban állapota romlott		Voltak panaszai, de a húsfeldolgozó iparban állapota javult		Nem volt problémája, de ma gyakran ideges munkahelyén és családja körében		Erős idegzetű volt és ma sincs semmilyen problémája	
	n	%	n	%	n	%	n	%
16—25	—	—	—	—	1	14,3	6	85,7
26—35	2	9,5	1	4,8	9	42,8	9	49,8
36—45	2	16,6	—	—	6	50,0	4	33,3
46—55	1	16,6	—	—	3	50,0	2	33,3

A táblázatból látható, hogy azok a dolgozó nők, akik hosszabb időt töltöttek a húsfeldolgozó iparban, nagyobb %-ban vallották, hogy az ipari környezet pszichofizikai állapotukra negatívan hat, mint azok a fiatalabb nők, akik még csak néhány éve vannak munkaviszonyban.

Aggasztó adat, hogy a 16—25 év közötti nők 14,3%-a vallotta, hogy korábban nem volt problémája, de amióta a húsfeldolgozó iparban dolgozik, gyakran ideges a munkahelyén és családja körében is. Az ipari környezet a rohanó élettempóval, a technikában, technológiában és a társadalmi életben történő változásokkal párosulva már a legfiatalabb dolgozók idegrendszerében is károkat okoz.

A megkérdezett munkahelyének jellege	A húsfeldolgozó ipar hatása a megkérdezettek pszichikai állapotára							
	Korábban is voltak panaszai és a húsfeldolgozó iparban állapota tovább romlott		Panaszai voltak de a húsfeldolgozó iparban állapota javult		Nem volt problémája, de ma gyakran ideges a munkahelyen és családja körében		Erős idegzetű volt és ma sincs semmilyen problémája	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Közvetlen termelő	4	16,6	—	—	9	37,5	11	45,8
Közvetett termelő	—	—	1	6,6	8	53,3	6	40,0
Adminisztratív dolgozó	1	14,3	—	—	2	28,6	4	57,1

Ha megfigyeljük a munkahely jellege és a megkérdezett pszichikai állapota közötti összefüggéseket, akkor láthatjuk, hogy az adminisztratív dolgozók 57,1%-ának nem volt és ma sincs semmilyen problémája idegrendszerével. A közvetlen és közvetett termelőknél ez a százalékos arányszám némileg alacsonyabb. Az ipari környezetnek a dolgozó nők idegállapotára gyakorolt káros hatása fokozottabban nyilvánul meg a termelésben dolgozók esetében.

Munkavédelmi intézkedések a húsfeldolgozó iparban

A munkahely kedvezőtlen hatását nagymértékben csökkenteni lehet munkavédelmi intézkedések alkalmazásával. A munkások védelmének szükségességét tudományos kutatások bizonyítják, amelyek a munkakörülményeket, a munkahelyi sérüléseket és foglalkozási betegségeket vizsgálták. A tudomány különös figyelmet szentel a dolgozó testhelyzete,

a hőmérséklet, a nedvesség, a megvilágítás, a vibráció, a zaj stb. káros hatásainak megfigyelésére és kiküszöbölésükre.

Minden munkaszervezet a törvényes előírások értelmében, az önigazgatási megegyezésekkel és társadalmi megállapodásokkal összhangban munkavédelmi szabályzatot készít.

A munkavédelmi intézkedésekről szóló szabályzat külön fejezetet szentel a nők védelmére vonatkozó intézkedéseknek. E fejezeten belül külön foglalkoznak a terhes nők védelmével. A nő a biológiai újratermelődés hordozója és e funkciójára különösen káros hatással lehetnek egyes munkakörülmények.

A munkavédelmi intézkedésekről szóló szabályzat a terhes nőkkel kapcsolatban a következőket tartalmazza:

Terhes nőt a következő munkahelyeken tilos foglalkoztatni:

— azoknál a tevékenységeknél, amelyekben a testhelyzet eltér a természetestől,

— ahol a termelést állva végzik, és nincs lehetőség az időnkénti pihenésre,

— azoknak a terhes nőknek, akik az előző két pontban említett munkahelyeken dolgoznak, könnyebb munkát kell biztosítani.

A munkavédelemről szóló szabályzatban a munkaszervezetben külön kiemelték azokat a tevékenységeket, amelyeknél tilos a nők foglalkoztatása, mint pl:

— kirakodásnál és berakodásnál,

— a gőzkazánok fűtésénél,

— a 15 kg-nál nehezebb teher emelésénél.

Minden egyes munkahely esetében meg van határozva, hogy a dolgozóknak milyen egyéni védőeszközöket kell alkalmazniuk. Ezek közül néhány: fehér köpeny, fehér sapka, fehér nadrág, műanyag öltöny, műanyag kötény, vászonkötény, kőműves sisak, orosz sapka, autóvezetői bunda, bélelt öltöny, gumi- vagy műanyag csizma, bőrcsizma, gumitalpú cipő, gumikesztyű, meleg kesztyű, csuklóvédő, páncélkötény, páncélkesztyű, védőszemüveg stb.

A dolgozók joga és kötelessége, hogy használják ezeket az eszközöket. Ezenkívül meghatározott szervek feladata, hogy gondoskodjanak a munkavédelmi intézkedések megvalósításáról. A személyes tapasztalatok és a szakirodalom alapján minden évben felmérik a munkavédelmi intézkedések eredményességét, megvalósulásának fokát. Többéves programot határoznak meg a dolgozók védelme céljából.

A húsfeldolgozó iparban foganatosított munkavédelmi intézkedésekről a dolgozó nők véleménye a következő:

— tökéletesen elégedett	26%
— részben elégedett	54%
— részben elégedetlen	13%
— teljesen elégedetlen	4,3%

Érdekes összefüggést fedeztem fel a dolgozó nők kora és a munkavédelmi intézkedésekre vonatkozó elégedettségi fok között.

A megkérdezett kora	A megkérdezett véleménye a munkavédelmi intézkedésekről							
	Teljesen elégedett		Részben elégedett		Részben elégedetlen		Teljesen elégedetlen	
	n	%	n	%	n	%	n	%
16—25	1	14,3	6	87,6	—	—	—	—
26—35	6	28,6	10	47,6	5	23,8	—	—
36—45	6	50,0	5	41,6	—	—	1	8,3
46—55	2	33,3	2	33,3	1	16,6	1	16,6

Az adatokból kitűnik, hogy az életkor növekedésével emelkedik a munkavédelmi intézkedésekkel teljesen elégedett dolgozó nők százalékaránya. Az idősebb nők feltehetően többéves tapasztalattal rendelkeznek, munkaviszonyban voltak már akkor is, amikor a technika és technológia alacsonyabb szinten volt, és a dolgozók munkahelyi védelmére nem fektettek kellő hangsúlyt. Ezek a dolgozó nők figyelemmel kísérhették a munkafeltételek és munkavédelmi intézkedések fejlődését. Összehasonlítva a múltbeli munkavédelmi intézkedéseket a jelennel, az elért eredményekkel tökéletesen elégedettek.

A megkérdezett munkahelyének jellege	A megkérdezett véleménye a munkavédelmi intézkedésekről							
	Teljesen elégedett		Részben elégedett		Részben elégedetlen		Teljesen elégedetlen	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Közvetlen termelő	9	37,5	12	50,0	1	4,2	2	8,3
Közvetett termelő	3	21,2	8	57,1	4	28,6	—	—
Adminisztratív dolgozó	3	42,9	3	42,9	—	—	—	—

A dolgozó nők nagy hányada elégedett, vagy részben elégedett a munkahelyen alkalmazott munkavédelmi intézkedésekkel. A táblázatból kitűnik, hogy azok a dolgozó nők, akik teljesen vagy részben elégedettek, a termelésben dolgoznak közvetlenül vagy közvetve.

A húsfeldolgozó iparban a termelés jellege és a műszaki technológiai elavultság miatt a dolgozó nők munkakörülményei még ma sem mondhatóak ideálisnak. A munkavédelmi intézkedések nagymértékben csökkentik a munkahelyi negatív hatásokat, de nem tudják teljesen kiküszöbölni. A munkavédelmi intézkedések hatékonyságát szubjektív jellegű mulasztások is csökkenthetik.

Mivel a munkahely jellege és a termelési körülmények között szoros összefüggés áll fenn, nem csoda, hogy a nők védelmére vonatkozó intézkedések a termelés területén tudják legkevésbé megszüntetni a kedvezőtlen munkahelyi hatásokat, és az itt dolgozók körében jelentkezik az elégedetlenség.

A dolgozók egészségvédelme

A nők védelméről beszélve fontosnak tartom megemlíteni, hogyan valósul meg a munkaszervezetben a dolgozók egészségvédelme, ami a húsfeldolgozó iparban két szempontból is fontos:

— A nő fontos funkciója az anyaság. Hogy e funkcióját megvalósíthassa, különleges orvosi ellenőrzésre és ellátásra van szüksége.

— Az élelmiszeriparban dolgozók felelősek több ezer ember egészségi állapotának esetleges megromlásáért. A fertőző és más betegségek terjedésének megakadályozását szigorú higiéniai és egészségügyi előírások biztosítják. Ezek értelmében minden itt dolgozót rendszeres egészségügyi vizsgálat alá kell vetni.

Az orvosi ellenőrzés már a dolgozó foglalkoztatása előtt megkezdődik, mert az élelmiszeriparban csak azok a dolgozók létesíthetnek munkaviszonyt, akik nem betegséghordozók. Az orvosi ellenőrzés a későbbiekben is megvalósul és minden dolgozóra egyformán vonatkozik. Külön periodikus vizsgálat alá kell vetni magukat a közvetlen termelésben dolgozóknak, és azoknak a foglalkoztatottaknak, akik különösen kedvezőtlen munkakörülmények között dolgoznak.

A dolgozók panaszaikkal közvetlenül az üzemi orvoshoz fordulhatnak, aki általános orvosi ellátásban részesíti a beteget. Olyan panaszok esetén, amelyek gyógyításához további vizsgálatok és szakorvosi vélemény szükséges, a munkaszervezet orvosa a beteget más egészségügyi intézménybe utalja.

A dolgozó nők munkaideje

Általában véve az ember rendelkezésére álló időt két részre oszthatjuk:

— munkahelyen eltöltött idő,

— munkán kívüli idő.

A munkaidőt az egyén anyagi javak termelésére fordítja, vagy valamilyen más, társadalmilag hasznos tevékenységet végez. A dolgozó munkájának célja és eredménye anyagi egzisztenciájának biztosítása.

A munkaidő hosszúsága — mikor kezdődik, mikor fejeződik be — van-e és milyen időtartamú a munkamegszakítás, szervezési problémát jelent. Ezek a kérdések nem csak a dolgozó egészségi állapotára vannak hatással, hanem nagymértékben meghatározzák a munkatársak közötti viszonyt is.

Hazánkban uralkodó elv, hogy a dolgozók azonos órában és percben kezdik el a termelést. Ma már azonban több országban bevezették a csúszó munkaidőt. A csúszó munkaidő lényege, hogy a munkafolyamat résztvevői önállóan határozhatják meg, hogy a nap melyik szakában végzik el termelő tevékenységüket. Egyedüli kikötés, hogy naponta, azaz hetente meghatározott munkaórát valósítsanak meg. A csúszó munkaidő nagyfokú szabadságot biztosít a dolgozók számára. Különösen jelentős

a dolgozó nők esetében, akiknek fontos szerepe az anyaság, a gyermekekről való gondoskodás, nevelés. Nem szabad lebecsülni a háztartásban betöltött funkciót sem.

Hazánkban ilyenfajta munkaidő-beosztással nem találkozhatunk és sok tevékenység keretén belül nem is alkalmazható. Országunkban a munkaidő meghatározásakor az emberi munkaerő normális lehetőségeit tartották szem előtt. Már évekkel ezelőtt megvalósult a 42 órás munkahét, ezért a nőknek ezen a téren nincs szükségük külön engedményekre. Más területeken viszont a társadalom szükségszerűen kedvezőbb feltételeket nyújt a nőknek, mint a férfiaknak: a nőket tilos éjszakai műszakban foglalkoztatni; az anyák számára igazolt okok esetén biztosított a rövidített munkaidő.

A húsfeldolgozó iparban a nők 67,4%-a csak délelőtt vesz részt a termelésben, 4,3%-a csak délután és 28,3%-a két műszakban dolgozik. A nők, akik két műszakban vagy csak délután dolgoznak, nem vehetnek részt aktív tényezőként a társadalmi életben és nagymértékben ki vannak zárva a családi életből is. Az ilyenfajta munkaidő-beosztás különös problémát jelent olyan környezetben, ahol nincs kellő szinten megoldva a gyermekekről való gondoskodás és a gyermekintézményeknek kicsi a kapacitása, de nagy gond az is, hogy a bölcsődék, óvodák, napközik munkaideje nem egyezik meg a nők munkaidejével. A foglalkoztatott nő ezért gyermekeit gyakran kénytelen szakképzetlen egyénekre bízni, vagy egyedül hagyni a lakásban.

A dolgozó nők személyi jövedelme

Minden dolgozó élő- és holtmunkája eredményeként személyi jövedelmet valósít meg, amelyből biztosítja egzisztenciáját. A személyi jövedelem nagysága függ a megvalósított jövedelemtől, az elosztási politikától és az egyéni teljesítménytől. Hazánkban a személyi jövedelem elosztása a munka szerinti javadalmazás és a szolidaritás elvén alapul.

A személyi jövedelem magasságát döntően meghatározza a dolgozó képzettségi szintje, a betöltött munkakör és a munkakörülmények. A nők többnyire alacsonyabb képzettségük miatt nem tudnak a férfiakkal azonos szintű eredményeket elérni. Ez döntően hat a személyi jövedelem magasságára, meghatározza a nő helyzetét a munkaszervezetben és a társadalomban.

A húsfeldolgozó iparban dolgozó nők viszonylag alacsony személyi jövedelmet valósítanak meg. A megkérdezettek 91,3%-ának havi keresete alacsonyabb, mint 25 000 dinár (15 000 és 20 000 dinár között van) és csak 6,5%-a ér el 35 000 és 45 000 dinár közötti személyi jövedelmet.

A megkérdezettek többségének anyagi helyzetét az javítja, hogy nem csak ő családfenntartó, hanem családtagjai közül más is valósít meg személyi jövedelmet, és ezzel növeli a család havi bevételét.

A húsfeldolgozó iparban a megkérdezettek családtagjainak a foglalkoztatottsága a következőképpen alakult:

— csak a megkérdezett dolgozik	21,7%
— a megkérdezett férje is dolgozik	60,9%
— a megkérdezett gyermekei között is van foglalkoztatott	10,9%
— a megkérdezett szülei is munkaviszonyban vannak (a megkérdezett és szülei közös háztartásban élnek)	6,5%

A megkérdezett családjának átlagos jövedelme a következő:

— 15 000 — 25 000 dinár	17,4%
— 25 001 — 35 000 dinár	8,7%
— 35 001 — 45 000 dinár	32,6%
— 45 001 — 55 000 dinár	17,4%
— 55 001 — 65 000 dinár	17,4%
— 65 000 dinár felett	6,5%

Bizonyított tény, hogy az életszínvonal bizonyos szintje alatt mind több dolgozó fordítja szabadideje bizonyos részét kiegészítő keresetszerzésre. Tehát a személyi jövedelem magassága meghatározza a szabadidő eltöltésének a módját.

Az önigazgatású társadalomban a szabadidő különös jelentőséget kap. Abban a társadalomban, ahol arra törekszenek, hogy egyesítsék az igazgatási-politikai tevékenységet a termeléssel, többszörös jelentőségű a szabadidő eltöltésének kérdése.

A szabadidőben végzett aktivitások lehetővé kell hogy tegyék az ember személyiségének állandó fejlődését. A szabadidőt Danilo Ž. Marković szerint a következő tevékenységek végzésére használják: pihenésre, szórakozásra; kulturális tevékenységre; továbbképzésre; a társadalmi és politikai életben való részvételre.

Az életszínvonal hazánkban az utóbbi években csökkenő tendenciát mutat. A munkaviszonyból eredő reális személyi jövedelem mind kevésbé elegendő arra, hogy kielégítse a család szükségleteit. Ezért a húsfeldolgozó iparban dolgozó nők szabadidejük egy részét a saját és családjuk jövedelmének kiegészítésére fordítják. A megkérdezettek ezzel kapcsolatban a következő feleleteket adták:

— nincs szüksége jövedelemkiegészítésre	8,7%
— szüksége lenne jövedelemkiegészítésre, de nincs rá módja	24,0%
— a megkérdezett földműveléssel foglalkozik	41,3%
— a megkérdezett kisipari tevékenységgel foglalkozik	6,5%
— a család többi tagja foglalkozik jövedelmet kiegészítő tevékenységgel	10,9%
— egyéb	8,7%

A fennmaradt szabadidejüket a dolgozó nők 65,2%-a a családja körében tölti, gyermekeivel foglalkozik.

Hazánkban a munkaviszonyban levőknek is meg van adva a lehetőség a továbbképzésre. A továbbképzés munkásegyetemeken és az ok-

tatás más formáin keresztül történhet. Ezáltal a dolgozók tökéletesítik szaktudásukat, amely összhangba kerül a mechanizáció és automatizáció fokával. Ezt a lehetőséget a nőknek csak a 4,3%-a használja ki. Kultúrtevékenységgel a művelődési egyesületek munkájában a megkérdezetteknek csupán a 2,2%-a vesz részt. A munkaszervezetben nem is létezik olyan tevékenység, ami a dolgozókat kultúrtevékenységben való részvételre ösztönözné.

A dolgozó nő lakásfeltételei

Az emberek termelés közben sem tudják elfeledni életkörülményeiket, problémáikat, gondjaikat, mint ahogy a munkahelyi nehézségeket is hazaviszik a családi környezetbe. A dolgozónak gyakran anyagi gondjai vannak, családi problémái, emocionális konfliktusai vagy lakásgondjai, amelyek lehetetlenné teszik, hogy teljes mértékben a munkaközösségben betöltött funkciójára koncentráljon.[10] Tehát a dolgozó munkahelyén végzett aktivitására kihatnak lakásfeltételei is. Abban az esetben, ha lakásgondja megoldatlan, vagy nem megfelelően rendezett, a dolgozót nem csak a munkaidő után foglalkoztatja ez a kérdés, hanem a munkahelyén is. A lakáspolitika kialakításában fontos szerepe van a társultmunka-szervezetnek, az önigazgatási érdekközösségnek és a községnek.

A csókai húsfeldolgozó üzemben a dolgozó nők a következő módon oldották meg lakásproblémájukat:

— saját házában lakik	47,9%
— társadalmi lakásban lakik	17,4%
— albérletben lakik	8,7%
— a szülők házában vagy lakásában lakik (közös háztartásban élnek)	21,7%
— egyéb	4,3%

A munkaszervezet két módon nyújt segítséget dolgozói lakásproblémájának megoldásához:

1. Társadalmi lakásokat épít — a munkaszervezet 135 lakást biztosított dolgozói számára. A lakásépítési programok a dolgozók anyagi körülményeit javítják, csökkentik a dolgozók fluktuációját, ami pozitívan hat a termelékenység növelésére.

2. A munkaszervezet kölcsönt nyújt dolgozóinak. A kölcsönt a következő esetekben lehet igénybe venni:

— lakóépület kiépítésére,
— lakóépület bővítésére,
— lakóépület újjáépítésére.

A lakáskérdés megoldottságának vizsgálatakor nem elegendő tudni csupán a lakások számát, hanem figyelembe kell venni, kik használják a munkaszervezet lakásait (hivatalnok, szakember, vezető egyén, munkás stb.). Évek hosszú során a lakások kiutalásakor előnyben részesültek a magasabb képesítéssel rendelkező dolgozók, akik szaktudásukból

eredően irányítói munkakört töltöttek be, vagy megbecsült szakembernek számítottak. Ma mind jobban megnyilvánul az a törekvés, hogy a társadalmi lakásokat a legjobban rászorulóknak ítéljék oda.

A dolgozó nő kettős megterhelése — a nő szerepe a családban

A patriarchális család több évszázadon keresztül domináló családtípus volt. Ma ez a családtípus deformációs folyamaton megy keresztül és mint a folyamat eredménye a demokratikus család jelentkezik. A demokratikus családban alapvető cél, hogy a nő megszabaduljon a háztartási munkák terhe alól és képességének és érdeklődésének megfelelő dolgokkal foglalkozzon. E cél megvalósulása társadalmi viszonylatban lassú folyamat. Ezeket a problémákat rendeletekkel vagy valamiféle kampánnyal nem lehet rendezni. A nőket nem csak a férjeknek kell segíteni, hanem a társadalomnak is, mégpedig olyan feltételekkel, amelyek által a nők mentesülnek bizonyos hagyományos kötelezettségeik alól. A demokratikus családtípus kialakulásának folyamata lassú ütemben halad, aminek okát elsősorban a gazdasági viszonyokban kell keresni, de nem hanyagolhatjuk el a történelmi hagyományok hatását sem.

A családban végzett háztartási munkák a szocialista önigazgatású társadalomban is fontosak, mert lehetővé teszik a munkaerő újratermelését, mégpedig kettős értelemben:

— újratermeli a közvetlen termelésben elhasználódott munkaerőt,

— biztosítani az utánpótlást, amely a jelenlegi munkaerőt váltja fel.

Tehát a feleség munkahelyi elfoglaltsága és társadalmi tevékenysége mellett gyermekneveléssel és háztartási munkákkal is terhelve van. A dolgozó nő munkahelyén több órán át dolgozik. Ez egy műszak. Aztán hazamegy és elkezdi az otthoni munkát, ami számára a második műszak. „Az első műszakot családja jobb anyagi helyzetéért vállalja a nő. A második műszakot családja jobb közérzetéért. A két műszak között a különbség: az első műszak kezdetét blokkolás, jelenléti ív aláírása jelzi; a második műszakot az első műszak vége. Az első műszak napi hatnyolc-kilenc órát tart; a második műszak végkimerülésig. Az első műszakban öt-hat naponként van egy-két pihenőnap; a második műszakban nincs pihenőnap. Sőt, a második műszak végezhető este, éjszaka és hajnalban is, előnye, hogy nincs időhöz kötve. Az első műszakért fizetés jár és szabadság, a második műszakért nem jár semmi, még köszönet sem."[11] A társadalom tudatos akciót fejt ki annak érdekében, hogy a nők felszabaduljanak a házi munkák végzése alól és valamilyen nyilvános jellegű tevékenységet végezzenek.

A nők kettős megterheltsége abból ered, hogy jelenlegi viszonyaink között nincs elegendő szolgáltató intézmény, amely mentesítené a nőt a háztartási munkák végzése és a gyermeknevelés kötelezettsége alól. Ezenkívül a szolgáltatások díja túl magas a mai család jövedelméhez viszo-

nyítva. Emiatt a nők ezeket a munkákat teljesen vagy részben egyedül végzik, így munkaidejük ma sokkal hosszabb, mint amit a társadalom normálisnak ismer el. A nők gyakran fáradtan kezdenek a munkához és nem tudják minden feladatukat kellő alapossággal elvégezni. „A meghatározott munkavégzést követő fáradtságérzet individuális dolog, és függ az erőnléttől, a tettrekészségtől, a gyorsaságtól és az érzelmi viszonytól, ami a nőt a munkájához köti. Mégis a gyors fáradás a nők esetében nemcsak a test felépítésének fiziológiai és funkcionális különbségeivel magyarázható, hanem azt eredményezheti a háztartásban való megterhelés és a gyermeknevelés."[12] A nők túlterheltsége a gyermekek elhanyagolásához és az egészségi állapot megromlásához vezet (az állandó fáradtság csökkenti a nő ellenállóképességét).

A kettős megterhelés nemcsak a férjezett nőkre és anyákra vonatkozik, hanem azokra a nőkre is, akik nem férjezettek. Vizsgálatok eredményeként bebizonyosodott, hogy a „... nők, akik nincsenek férjnél szűkebb, vagy tágabb családi környezetben, közös háztartásban élnek, ahol a tradíció szerint a háztartási munka »női« munkának számít, ezért magukra vállalják a család többi tagjának az ellátását."[13]

A nők tehermentesítésére vonatkozó intézkedések között nagy jelentősége van a gyermekekről való társadalmi gondoskodásnak, amire már Lenin is felfigyelt. „A nyilvános étkezdék, bölcsődék, óvodák... — ezek azok az egyszerű, hétköznapi, semmiféle pompát, ékesszólást, ünnepélyességet nem igénylő eszközök, amelyek valóban alkalmasak arra, hogy csökkentsük és megszüntessük a nők helyzetének egyenlőtlenségét a férfiakéhoz viszonyítva, amely a társadalmi termelésben, társadalmi életben való szereplésük terén fennált. Ezek az eszközök nem újak, a nagykapitalizmus teremtette őket (mint általában a szocializmus valamennyi anyagi előfeltételét)..."[14] Vajdaságban a gyermekekről való szervezett gondoskodás bölcsődékben, óvodákban, napközikben valósul meg.

A társadalmi étkeztetés megszervezése szintén megkönnyíti a dolgozó nők helyzetét a háztartásban. A húsfeldolgozó iparban dolgozók számára a társadalmi étkeztetés megoldottnak tekinthető. Fogyatékossága, hogy a munkaszervezet nem teszi lehetővé dolgozóinak, hogy a vállalati konyhán keresztül oldják meg a család többi tagjának az étkeztetését.

A húsfeldolgozó iparban dolgozó nők véleménye a társadalmi étkeztetésről a következő:

— tökéletesen elégedett, mert ily módon megoldott az egész család étkeztetése,	30,4%
— részben elégedett,	23,9%
— nem elégedett, mert a család többi tagjának az étkeztetését más módon kell megoldani.	45,7%

Nagyfokú segítséget jelentene a nők számára, ha az óvodák napközik, iskolák gondoskodnának a gyermekek étkeztetéséről.

A női emancipációt erősen elősegíti a családon belüli helyes munka-

megosztás, a modern háztartási gépek használata. A nő kettős megterheléséből eredő erőfeszítést jelentősen csökkentené a férfiak részvétele a háztartási munkák végzésében. A családon belüli munkamegosztás következő formáit ismerjük:

1. Tradicionális munkamegosztási forma,
2. A családi munkamegosztás transzformált változatai
— A férj az úgynevezett férfimunkákat végzi (bevásárlás, kerti munka, kisebb javítások stb.),
— egalitáris munkamegosztás — a családban nem különböztetik meg a férfi és női munkát.
3. Bővített egalitáris munkamegosztás — a házimunkák végzésében részt vesz az egész család.[15]

A megkérdezett nők nagy száma, 47,8%-a teljesen egyedül végzi a háztartási munkát, tehát a családban a tradicionális munkamegosztási forma van jelen. A nők 26%-a a férjével együtt végzi ezeket a munkákat és további 26% családjában minden tag részt vesz a háztartási munkák végzésében. Egyetlen nő sem veszi igénybe a háztartási alkalmazott segítségét.

A probléma végleges megoldásáról csak akkor beszélhetünk, ha szocialista társadalmunk gazdasági ereje olyan mértékűre növekszik, hogy lehetővé válik a szolgáltató vállalatok hálózatának bővítése és a szolgáltatások díjszabása már nem jelent különösebb terhet a család számára.

A dolgozó nő aktivitása az önigazgatási folyamatokban és a társadalmi-politikai életben

Szocialista önigazgatású társadalmunk alapvető célja, hogy megszüntesse az irányítás és a végrehajtás közötti ellentéteket, ezt a két funkciót egyesítse. E cél megvalósítása érdekében minden dolgozó joga és kötelessége, hogy részt vegyen az önigazgatási szervek és társadalmi-politikai szervezetek munkájában. „Az önigazgatású társadalmunk célját, hogy a közvetlen termelők mind tömegesebben vegyenek részt az önigazgatás minden területén, csak akkor valósíthatja meg, ha a munkásosztály minden rétege egyenrangúan vesz részt mindezekben a folyamatokban."[16]

A nők bevonása a társadalmi újratermelés folyamatába (ahol helyzetük még ma is hátrányosabb férfi kollégáikénál) nem eredményezte hasonló arányú részvételüket az önigazgatásban és a társadalmi politikai életben. A húsfeldolgozó iparban dolgozó nők passzivitása mindkét említett területen szembetűnő.

A dolgozó nő aktivitása a munkaszervezet önigazgatási életében

A munkaszervezeten belül önigazgatási jogaikat a munkásgyűléseken és a munkástanács keretein belül valósíthatják meg.

A munkásgyűlésen minden dolgozó közvetlenül és egyenrangúan nyilváníthatja ki véleményét, hogy egyeztessék eltérő nézeteiket és álláspontjaikat, és hatást gyakoroljanak a döntésre. A csókai húsfeldolgozó iparban dolgozó nők többnyire nem élnek törvény adta jogaikkal, amit a következő adatok is bizonyítanak:

1. A megkérdezett megjelenik minden munkásgyűlésen és aktívan vesz részt a vitában 15,2%
2. A megkérdezett megjelenik minden munkásgyűlésen, de nem kapcsolódik be a vitába 54,3%
3. A megkérdezett rendszertelenül vesz részt a munkásgyűléseken 15,2%
4. A megkérdezett csak néha vesz részt a munkásgyűléseken, csak mint kivétel 3,6%
5. A megkérdezett nem vesz részt a munkásgyűléseken 2,2%

Az adatokból kitűnik, hogy a nők több mint fele rendszeresen megjelenik a munkásgyűléseken, de ott nem fejt ki semmiféle aktivitást.

A munkástanács az önigazgatás közvetett formája. A dolgozók küldöttei alkotják és az ő nevükben, érdekükben döntenek.

A nőknek a munkástanácson belüli tevékenységét vizsgálva szintén az előbbiekhez hasonló kedvezőtlen képet kapunk:

1. A megkérdezett nem tagja a munkástanácsnak és nem is vállalná el a tagságot 63%
2. A megkérdezett nem tagja a munkástanácsnak, nem is ajánlották tagnak, habár elvállalná azt 21,7%
3. A megkérdezettet ajánlották munkástanácsi tagnak, de nem választották meg 2,2%
4. A megkérdezett aktív a munkástanács munkájában 13,0%

A következőkben táblázatos kimutatáson keresztül láthatjuk, hogy mely korosztályú és milyen képzettségű nők a legaktívabbak a munkásgyűlés és munkástanács munkájában.

A megkérdezett kora	A megkérdezett aktivitása a munkásgyűléseken									
	Megjelenik minden munkásgyűlésen és aktívan részt vesz a vitában		Megjelenik minden munkásgyűlésen, de nem kapcsolódik be a vitába		Rendszertelenül vesz részt a munkásgyűléseken,		Néha vesz részt a munkásgyűléseken, csak mint kivétel		Nem vesz részt a munkásgyűléseken	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
16—25	1	14,3	2	28,6	—	—	1	14,3	1	14,3
26—35	2	9,5	12	57,1	4	19	2	9,5	—	—
36—45	2	16,6	7	58,3	4	33,3	—	—	—	—
46—55	—	—	4	66,6	—	—	2	33,3	—	—

A megkérdezett kora	A megkérdezett aktivitása a munkástanácsban							
	Nem tagja a munkástanácsnak és nem is vállalná el a tagságot		Nem tagja a munkástanácsnak, nem is ajánlották, habár elvállalná		Ajánlották munkástanácstagnak, de nem választották meg		Aktív a munkástanács munkájában	
	n	%	n	%	n	%	n	%
16—25	6	71,4	2	28,6	—	—	—	—
26—35	14	66,6	5	23,8	—	—	2	9,5
36—45	4	33,3	3	25,0	—	—	5	41,6
46—55	5	83,3	—	—	1	16,6	—	—

A táblázatból kitűnik, hogy a munkásgyűléseken és a munkástanácsban a 36—45 éves korú nők a legaktívabbak. Ezek a nők már többéves tapasztalattal rendelkeznek mind a munka, mind az önigazgatás területén, ami biztonságérzetet nyújt számukra és szabadabban nyilvánítják ki véleményüket. Aggasztó jelenségnek tartom, hogy a legfiatalabb dolgozó nők nagy százaléka — 71,4 — nem nyilvánít ki semmiféle érdeklődést a munkástanács munkája iránt még a lehetőség gondolatát is elveti.

A megkérdezett képzettségi szintje	A megkérdezett aktivitása a munkásgyűlésen									
	Megjelenik minden munkásgyűlésen és aktívan részt vesz a vitában		Megjelenik minden munkásgyűlésen, de nem kapcsolódik be a vitába		Rendszertelenül vesz részt a munkásgyűléseken,		Néha vesz részt a munkásgyűléseken, csak mint kivétel		Nem vesz részt a munkásgyűléseken	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Nem teljes általános iskola	1	7,1	8	57,1	2	14,2	2	14,2	—	—
Általános iskola	—	—	11	78,5	1	7,1	—	—	1	7,1
Szakképzett	—	—	—	—	2	100	—	—	—	—
Gimnázium	—	—	1	100	—	—	—	—	—	—
Középiskola	1	10	3	30,0	3	30,0	1	10,0	—	—
Főiskola	2	100	—	—	—	—	—	—	—	—
Egyetem	1	33,3	2	66,6	—	—	—	—	—	—

A megkérdezett képzettségi szintje	A megkérdezett aktivitása a munkástanácsban							
	Nem tagja a munkástanácsnak és nem is vállalná el a tagságot		Nem tagja a munkástanácsnak, nem is ajánlották, habár elvállalná		Ajánlották munkástanácstagnak, de nem választották meg		Aktív a munkástanács munkájában	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Nem teljes általános iskola	10	71,4	2	14,3	—	—	2	14,3
Általános iskola	10	71,4	4	28,6	—	—	—	—
Szakképzett	2	100,0	—	—	—	—	—	—
Gimnázium	—	—	1	100,0	—	—	—	—
Középiskola	6	60,0	3	30,0	—	—	1	10,0
Főiskola	—	—	—	—	—	—	2	100,0
Egyetem	1	33,3	—	—	—	—	2	66,6

A magasabb képzettségi szinttel rendelkező nők tevékenyebbek az önigazgatási életben — a munkásgyűlés és a munkástanács munkájában is —, mint akinek képzettsége alacsonyabb fokon van. A felsőbb fokú tanintézményekben tanulók megismerkedhetnek a marxizmus—leninizmus alapjaival és az önigazgatás lényegével. Későbbiekben a dolgozó nők elméleti tudásukat sikeresen alkalmazhatják a társult munka önigazgatási folyamataiban.

A dolgozó nő társadalmi-politikai tevékenysége

A társult munkában a dolgozó nők kis hányada veszi ki részét az egyes önigazgatási szervek munkájából, de a társadalmi-politikai életbe való bekapcsolódásuk még kedvezőtlenebb, amit a következő adatokból láthatunk:

a) A megkérdezett aktivitása a társadalmi-politikai szervezetekben

1. A megkérdezett aktív a társadalmi-politikai szervezetek munkájában és többször is ajánlották vezető szerep betöltésére, de sohasem választották meg 0,0%
2. A megkérdezett aktív a társadalmi-politikai szervezetek munkájában, de még nem ajánlották vezető szerep betöltésére, habár azt szívesen elfogadná 10,9%
3. A megkérdezettnek vezető szerepe van a társadalmi-politikai szervezetekben 4,3%

4. A megkérdezett nem aktív a társadalmi-politikai szervezetek munkájában 84,3%

b) A megkérdezett tagsága a KSZ-ben
1. A KSZ tagja 26,1%
2. Nem tagja a KSZ-nek, de szeretne az lenni 19,6%
3. Nem tagja a KSZ-nek és nem is szeretne tag lenni 50,0%
4. Tagja volt a KSZ-nek, de már nem tag 4,3%

c) A megkérdezett aktivitása a szakszervezetben
1. Vezető szerepe van a szakszervezetben 2,2%
2. Nincs vezető szerepe a szakszervezetben, de elfogadná 23,8%
3. Nincs vezető szerepe a szakszervezetben és nem is fogadná el 74,0%

d) A megkérdezett aktivitása a helyi közösségben
1. Többször is ajánlották vezető szerep betöltésére, de nem választották meg 2,2%
2. Nem ajánlották funkcionáriusnak, habár elfogadná a tisztséget 17,4%
3. Nem ajánlották vezető szerep betöltésére és nem is fogadná el a tisztséget 78,2%

A kérdőívek alapján kapott adatok érzésem szerint önmagukért beszélnek és nem kell különösebb magyarázatot hozzáfűzni.

A nők passzivitásának okai

A dolgozó nők nagy hányada passzív a munkaszervezet önigazgatási életében és a társadalmi-politikai tevékenységben is. Ezenkívül aktivitásuk gyakran csak formális, a cél az, hogy az egyes szervek struktúrája megfelelő legyen. Tehát a közéleti szerepvállalás sokak számára csupán látszattevékenység. Ezzel a helyzettel a nők elégedettek és nem kívánnak rajta változtatni. A megkérdezett nőknek csak 6,5%-a szeretne aktívabb lenni az említett szervek munkájában.

Ezt a jelenséget több összefüggő tényező együttes hatásával lehet magyarázni. A húsfeldolgozó iparban dolgozó nők három okot említenek passzivitásuk magyarázatául:

1. Véleményük szerint az adott problémákról nem az önigazgatási gyűléseken döntenek, hanem azokról bürokratikus fórumok határoznak. „Az önigazgatási viszonyok mai fejlettségi szintje még lehetővé teszi, hogy a bürokrata struktúrák és hatalmi szervek az önigazgatás kulisszái mögött hozzák meg döntéseiket, azaz határozataikat csak lefedik a küldött-testületek, a munkástanácsok és önigazgatási szervek határozataival."[17]

2. Nincs idejük az önigazgatásban és társadalmi-politikai életben való

részvételre. Ennek oka a nők kettős megterhelése, amiről az előbbiekben részletesen beszéltem.

3. Nem érdekeltek, hogy részt vegyenek az önigazgatási folyamatokban és a társadalmi-politikai életben. Ez a hosszú éveken keresztül domináló felfogás eredménye, mégpedig, hogy a nőnek nem való politikával foglalkozni.

4. Nyelvi nehézségeik vannak.

Továbbá, még 2 okot szeretnék megemlíteni, ami a nők passzivitásához vezet.

A dolgozók nagy része nem szívesen fejti ki véleményét mások előtt. „A véleménynyilvánítási hajlam tekintetében eltérés mutatkozik a nők és férfiak között. A férfiak 40,8%-a vallja magáról azt, hogy szívesen fejti ki mások előtt véleményét, a nőknek csak 26,4%-a.[18]

Ami a dolgozót belső passzivitásra készteti — az a félelem, ami két módon nyilvánul meg:

— hallgatásban,

— látszólagos mozgalmasságban.

Az előbbiekben leírtak egyértelműen bizonyítják, hogy a dolgozó nők nincsenek eléggé képviselve az önigazgatás területén. E helyzet túlhaladása érdekében a szocialista szervezett erők, a Kommunista Szövetség és az ifjúsági szervezetek kötelesek felülvizsgálni a nők aktivitásának és részvételének az eredményeit, és konkrét lépéseket tenni az állapot javítása érdekében.

Jegyzetek

[1] Vera Pilić: Karakteristike i problemi ženske radne snage u Jugoslaviji. Beograd, 1969., 171. o.

[2] Dr. Danilo Ž. Marković: Sociologija rada. Savremena administracija, 1979., 343. o.

[3] Dr. Laki László: Problemi adaptacije neindustrijskih radnika na industrijsku radnu sredinu u SAP Vojvodini. Subotica, 1983., 197. o.

[4] Koncz Katalin: Munka szerinti elosztás — nemek szerinti bér- és keresetkülönbségek Magyarországon. Létünk, 1985/5., 645. o.

[5] Vera Pilić: Karakteristike i problemi ženske radne snage u Jugoslaviji. Beograd, 1969., 133. o.

[6] Somogyi Miklós: A fizikai dolgozó életkörülményei.

[7] Dr. Milenko Jovičević: Psihofiziologija rada. 135. o.

[8] Dr. Laki László: Problemi adaptacije neindustrijskih radnika na industrijsku radnu sredinu u SAP Vojvodini. Subotica, 1983., 70. o.

[9] Dr. Danilo Ž. Marković: Sociologija rada. Savremena administracija, 1979., 270. o.

[10] Dr. Danilo Ž. Marković: Sociologija rada. Savremena administracija, 1979., 343. o.

[11] Sulyok Katalin: Nőnek születtem. Budapest, 120—121. o.

[12] B. Milošević: Žena u radnom odnosu.

[13] Lenin: A nagy kezdeményezés. Lenin válogatott művei, III. kötet, Kossuth Könyvkiadó 1980., 75. o.
[14] Biacsi Mária: A dolgozó anya szerepkonfliktusa. Létünk, 1982/5., 772. o.
[15] Dr. Laki László: Problemi adaptacije neindustrijskih radnika na industrijsku radnu sredinu u SAP Vojvodini. Subotica, 1983.
[16] Hódi Sándor: A szükségleti persziszlencia és az emberi aktivitás. Létünk, 1984/6., 808. o.
[17] Hódi Sándor: Uo. 818. o.
[18] Uo.

Felhasznált irodalom

1. Biacsi Mária: A dolgozó anya szerepkonfliktusa. Létünk, 1982/5.
2. Hódi Sándor: A szükségleti persziszlencia és az emberi aktivitás. Létünk, 1984/6.
3. Jovičević Milenko: Psihofiziologija rada.
4. Koncz Katalin: Munka szerinti elosztás — nemek szerinti bér- és keresetkülönbségek Magyarországon.
5. Laki dr László: Problemi adaptacije neindustrijskih radnika na industrijsku radnu sredinu u SAP Vojvodini. Subotica, 1983.
6. Lenin: A nagy kezdeményezés. Lenin válogatott művei, Kossuth Könyvkiadó, Budapest, 1980.
7. Marković Z. dr Danilo: Sociologija rada. Savremena administracija, 1979.
8. Milošević B.: Žena u radnom odnosu.
9. Pilić Vera: Karakteristike i problemi ženske radne snage u Jugoslaviji. Beograd, 1969.
10. Somogyi Miklós: A fizikai dolgozó életkörülményei.
11. Sulyok Katalin: Nőnek születtem. Budapest.

Rezime

Položaj žena u fabrici mesne industrije u Čoki

Autor analizira položaj žena u jednoj konkretnoj industrijskoj grani i jednoj radnoj organizaciji karakterističnoj za tu industrijsku granu, u fabrici za preradu mesa u Čoki.

Pre svega, analizira tri opšta pitanja — oslanjajući se na rad Vere Pilić — koja utvrđuju položaj žena u osnovi.

1) *Struktura spremnosti radnih žena.* — Nauka i obrazovanje zauzimaju već danas sve važnija mesta u procesu reprodukcije, utiču na porast privrede i određuju stepen korišćenja proizvodnih sredstava. Stepen obrazovanosti obezbeđuje za žene ravnopravnost u radu i u društveno-političkom životu, u jednakoj meri. Iako je zakonom dato pravo svakoj ženi da učestvuje u obrazovanju, i sve se više i koristi to pravo, ipak nivo obrazovanosti žena još uvek zaostaje za nivoom muškaraca. U industriji za preradu mesa, zapošljavaju se žene sa nepotpunim obrazovanjem ili potpunom osnovnom školom.

2) *Zapošljavanje žena.* — Iako je već potrebno prevazilaženje teorije o muškom i ženskom radu, to još ni danas nismo mogli postići. Žene se zapošljavaju uglavnom u industrijskim granama sa niskom akumulacijom ili na radnim mestima, na kojima su mogućnosti zarade niže od prosečnih. Pored toga se i u industriji za preradu mesa, nailazi na poznatu pojavu, da se radije prima muška, nego ženska radna snaga.

3) *Konstitucionalne i duhovne specifičnosti žena.* — Dokazana je činjenica da su fizičke sposobnosti žena ispod muških, ali da u pogledu duhovnih sposobnosti ne zaostaju iza muškaraca.

Autor je izmerio uslove rada u prerađivačkoj industriji mesa, što se ostvaruju u vezi sa glavnim karakteristikama proizvodnje i nivoom razvoja, kao nasledstvo prošlosti. Karakteristična je niska temperatura, veštačko osvetlenje, šteta od buke, vlažnost i štetni uticaj podele rada visokog stepena. Mišljenje žena o uslovima rada je različito, ovisno od karaktera rada, nivoa obrazovanosti i doba života. Industrijska okolina i uslovi rada utiču štetno, ne samo na fizičko, nego i na duševno stanje žena. Negativni uticaji radnih mesta u radnim organizacijama pokušavaju se otkloniti korišćenjem mera za zaštitu radnih mesta, čiji rezultati često — usled objektivnih ili subjektivnih razloga — nisu dovoljni. Autor govori o važnosti očuvanja zdravlja žena, što je bitno, ne samo zbog funkcije materinstva, nego i zbog toga, što su zaposlene u prehrambenoj industriji, gde o tome postoje strogi propisi.

U vezi sa radnim vremenom žena, može se ustanoviti da većina njih učestvuje u reprodukcionom procesu u prepodnevnim časovima. Oko 33% žena radi u dve smene ili samo poslepodne. Olakšalo bi njihov položaj, u izvesnoj meri, među ostalim, ako bi se od strane društva u višoj razini rešila briga o deci.

Žene zaposlene u industriji prerade mesa ostvaruju, u odnosu na vojvođanski prosek, niži lični dohodak. Pokušavaju da poprave svoj materijalni položaj tako, da većina deo svog slobodnog vremena koristi za delatnost, koja ostvaruje dohodak.

Ne sme se gubiti iz vida, da poboljšanje uslova rada i realnije nagrađivanje proizvodnog rada, može da dovodi do porasta proizvodnosti.

Studija se posebno bavi sa problemom dvostrukog opterećenja žena, koji proizlazi iz njihove uloge u porodici i domaćinstvu.

Na kraju autor analizira, u kojoj meri učestvuju žene, zaposlene u industriji prerade mesa, u samoupravnim tokovima i društveno-političkom životu. Iz tabelarnih prikaza se može videti, da su žene srednje dobi između 35 i 45 godina, kao i žene sa višim obrazovanjem najaktivnije u samoupravnoj delatnosti radne organizacije i društveno-političkom životu, iako se ni njihova delatnost ne može smatrati zadovoljavajućom. Zabrinjavajuće je nezainteresovanost najmlađih zaposlenih žena na tom području.

Resummee

Die Lage der Frauen in der Fleischverarbeitungsindustrie in Čoka

Der Verfasser analisiert die Lage der Frauen in einem konkretem Industriezweig und einer, diesem Industriezweig charakteristischer Arbeitsorganisation, der Fleischverarbeitungsfabrik in Čoka.

Zunächst analisiert er drei allgemeine Fragen — gestützt auf die Arbeit von Vera Pilić — die die Lage der Frauen grundlegend definieren.

1) *Die Bildungsstruktur der arbeitenden Frauen* — die Wissenschaft und die Bildung übernehmen heute schon immer wichtigeren Platz in den Reproduktionsvorgängen, sie haben Einfluss auf die Vergrösserung der Wirtschaft und das Ausnützungsnivo der Arbeitsmittel. Das Nivo der Bildung sichert den Frauen die Gleichberechtigung, sowie in der Arbeit, wie auch im Gesellschaftspolitischen Leben. Obwohl gesetzliches Recht jeder Frau das Teilnehmen in der Bildung ist und obwohl sie immer mehr dieses Recht auch benützen, hinterbleiben sie noch immer, in Hinsicht der Gebildetheit, hinter den Männern. In der Fleischverarbeitungsindustrie werden — wegen der Art der Arbeit und der Arbeitsmitteln — meistens Frauen mit unvollständiger Bildung, oder mit beendeter Volksschule beschäftigt.

2) *Die Beschäftigung der Frauen* — Es ist zwar nötig die Theorie über die Männer- und Frauenarbeit zu überwinden, könnten wir das bis heute noch nicht erreichen. Die Frauen werden meistens in den weniger akumulierenden Zweigen beschäftigt, oder an Arbeitsplätzen, wo die Verdienungsmöglichkeit niedriger als der Durchschnitt, sind. Auch in der Fleischverarbeitungsindustrie treffen wir uns mit der Erscheinung dass man lieber Männer als Frauen beschäftigt.

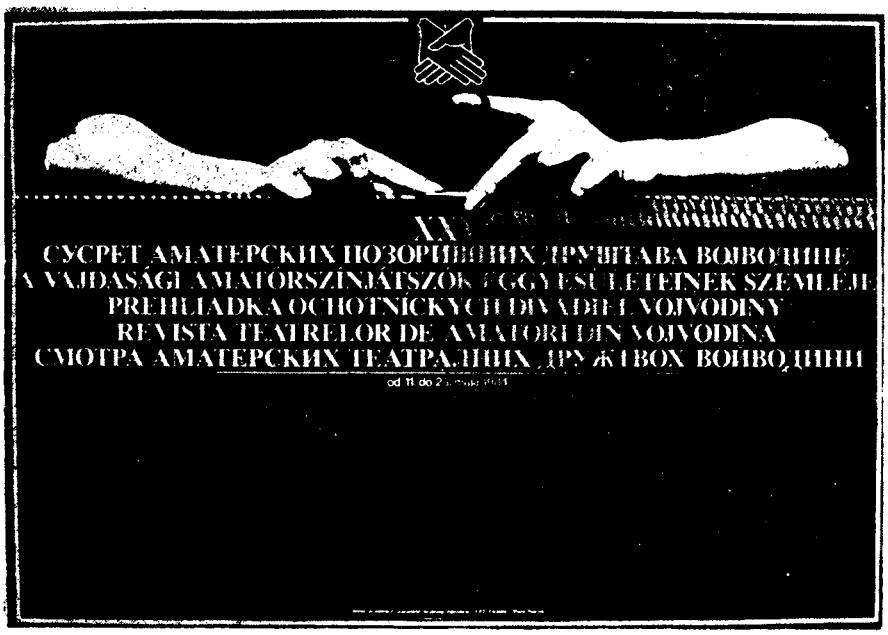
3) *Konstitutionelle und Geistescharakteristiken der Frauen* — Es ist bewiesene Tatsache dass die physische Fähigkeiten der Frauen, derer von Männer hinterbleiben, aber es ist auch bewiesen dass sie in Hinsicht der Geisteskräfte, nicht hinter den Männern bleiben.

Der Verfasser hat die Umstände der Arbeit in der Fleischverarbeitungsindustrie bemessen, da zu meist die Charakteristik der Produktion und das, in der Vergangenheit erzieltes Entwicklungsnivo festgelegt wurde. Charakteristisch ist die niedrige Temperatur, künstliche Beleuchtung, schädlichkeit des Larms, die Nässe, und auch die zu hoch durchgeführte Arbeitsteilung. Die Meinung der Frauen über die Bedingungen der Arbeit, sind verschieden, abhängig von dem Charakter der Arbeit, von dem Schulungsnivo und dem Alter. Die Arbeitsbedingungen und die industrielle Umgebung beeinflussen nicht nur den physischen, sondern auch den geistlichen Zustand der Frauen. Man versucht die negative Eindrücke in den Organisationen mit arbeitsschützenden Einrichtungen abzulenken, deren Wirksamkeit, aus objektiven oder subjektiven Gründen nicht genügend ist. Der Verfasser weist auf die Wichtigkeit des Gesundheitsschutzes der Frauen hin, das nicht nur wegen der Mutterfunktion wichtig ist, sondern auch wegen der Beschäftigung in der Lebensmittelindustrie, wo darüber strenge Vorschriften vorhanden sind.

In Verbindung mit der Arbeitszeit der Frauen, ist festzustellen, dass die meisten Vormittags im Reproduktionsprozess teilnehmen. Etwa 33% der Frauen arbeiten in zwei Schichten oder nur Nachmittags. Ihre Lage wäre etwas verbessert, wenn von der Gesellschaft die Kindersorge auf höheren Nivo erzielt wäre.

Die in der Fleischindustrie beschäftigten Frauen, realisieren — angesicht des Vojvodinaer Durchschnittes — ein geringeres Einkommen. Sie versuchen ihre materielle Lage dadurch zu verbessern, dass ihr Grossteil die Freizeit zur einkommenserzeugender Tätigkeit benützt.

Man darf nicht ausser Achtung lassen, dass die Verbesserung der Arbeitsumstände und die reellere Belohnung der produktiven Arbeit zur Erhöhung der Produktivität führen könnte.

Die Studie befasst sich besonders mit dem Problem der doppelten Belastung der Frauen in der Familie und im Haushalt.

Zuletzt analisiert der Verfasser in welchen Masse die in der Fleischindustrie beschäftigten Frauen in der selbstverwalterischen Tätigkeit und im gesellschaftlich-politischen Leben teilnehmen. Aus dem Tabellen ist festzustellen, dass die Frauen in Mittelalter zwischen 35 und 45 Jahren, die mit höherer Bildung ausgestatteten, die aktiveren sind, aber auch ihre Tätigkeit kann nicht als genügend angesehen werden. Beängstigend ist die Desinteressiertheit der jüngsten arbeitenden Frauen in dieser Hinsicht.