

TERNOVSZKY FERENC

Család és munka

Az ember életének két meghatározó tényezője, melyek egyensúlya, beteljesedése adhatja meg a harmóniát, a boldogság elérésnek lehetőségét mindannyiunk számára. A *család* az, ahol érzelmi és fizikai vágyainkat kiteljesíthetjük, ahol először két ember között, majd a megszülető gyerekek között alakul ki az, egy életre szóló kölcsönös elköteleződés, melynek alapja a szeretet, az egymás iránti feltétlen bizalom. A család a mi mikrovilágunk, sok-sok örömünk forrása, menedékünk, bázisunk. A család, a szülők és gyermekek közös kalandja, szeretet alapú felfedező útja, amikor tudjuk, hogy egymásra mindig számíthatunk. Természetesen ez a „kaland” nemcsak örömeiből áll, hiszen minden emberi kapcsolatban ott van a konfliktus lehetősége, minden családban „csörren olykor a kanál”. A szeretet megtartása, fejlesztése egy életen át tartó akarást, kölcsönös odafigyelést, bizalmat és személyiségfejlődést igényel. A család, a házasság, az emberiség története során többféle formát is öltött. Évszázadokon át a család nagyon sok helyen, elsősorban gazdasági közösséget jelentett, amikor is a szülők választották ki a házastársakat gazdasági és társadalmi szempontok alapján. Ezek a házasságok azután vagy valódi életközösségekké váltak vagy maradtak csupán gazdasági egységek, avagy a kettő között valahol. Ma már a világ jelentős részein, köztük Magyarországon is a párválasztás önálló és önkéntes döntés, szerelmen, szereteten alapul, amire rá lehet építeni a kapcsolat fejlődését, amelynek van esélye arra, hogy túlélje a nehézségeket, változásokat, kríziseket. Minden életminőség kutatás egyértelműen azt mutatja, hogy a családi összetartozás, szeretet, bizalom meghatározó eleme az életminőségnek és közvetlen összefüggés mutatható ki az egészségi állapottal is.¹

A házasság és a család azonban nemcsak az egyén számára fontos, hanem a társadalom számára is, hiszen ott történik a „munkaerő újratermelése”, a következő generáció életminőségének alakítása és még folytathatnánk. A társadalmi közérzet is nagyban függ a családok, benne az egyének törekvéseitől, hangulatától. Mégis a házasság és család intézményét egyre több és erőteljesebb támadás éri. Nem gondolok most azokra a feminista támadásokra, melyek a XIX. században joggal megindultak, a nem szeretet, hanem gazdasági alapú házasság intézmény ellen, bár nyomai ennek, dacára a megváltozott tartalomnak, ma is fellelhetőek. Gondolok itt a manapság a tömegtájékoztatásban, filmekben terjesztett olyan modellekre, mint az egyedülálló (single) életforma vagy az élettársi viszony, vagy a csak átmeneti időre szóló, gyermektelen kapcsolat.

Egyik csinos, 30 év körüli volt tanítványommal találkozva, megkérdeztem tőle, hogy férjhez ment-e már, mire azt válaszolta, hogy még nem talált olyan férfit, akivel úgy érzi, hogy legalább 5 évet együtt tudna élni. Ez egy egész új, de megdöbbentő gondolkodásmód, ami köszönhető a házasság, a család elleni tömegesen manipu-

¹ Kopp Mária – Kovács Mónika Erika: A magyar népesség életminősége az ezredfordulón. Semmelweis Kiadó. Bp. 2006.

lációnak is. A filmek, reklámok sokasága dolgozik azon, hogy az emberi kapcsolatok, a közösségek, a szolidaritás értékeit lejárassák. Ehhez a technika is nagy segítséget nyújt, ott van pl. a tv a családban, mint úgyszólván állandó családtag.

Vagy ma már ismert fogalom a virtuális szerelem, mikor a partnerek soha nem látták, látják egymást, kizárólag a „net”-en keresztül érintkeznek.

Vajon „milyen” okok húzódnak meg a közösségek, a házasság, a család elleni tömeg-méretű támadásokban? Számos oka lehet, most itt csupán azt a feltevésemet írnám le, miszerint a kapcsolataitól, élet céljaitól, értékrendszerétől, önértékelésétől megfosztott, magányos ember lesz a jó bérrabszolga és fogyasztó, aki könnyen felhasználható a szükséges funkcióra, kicserélhető és jól megtalálható! A nemzetközi pénzügyi körök, régiesen a tőke számára az emberi kapcsolatok és értékek bomlasztása, pénzben, hatalomban, haszonban kifejezhető eredményes stratégia. Ennek vagyunk tanúi nap mint nap és úgy vélem nem tudunk eleget tenni a morális értékek, az emberi kapcsolatok és közösségek, a család védelmében. Ezenközben a demográfiai mutatók ordítanak Európában, soha nem látott alacsony termékenységi mutatókkal, egyedül élők magas számával. Pl. a 2001-es magyar népszámlálás adatai szerint a felnőtt nők fele egyedül él! Vajon van-e szerepe ebben a folyamatban a munkának? Egyáltalán milyen szerep jut életünkben a munkának, mennyire és hogy hozható (ha) egyensúlyba a család és a munka.

A *munka* életünkben fontos szerepet tölt be. Megadhatja az alkotás örömét, tanulást, tapasztalatot nyújt; anyagiakhoz, elismeréshez, presztízshez juthatunk általa; fejleszti személyiségünket, emberi kapcsolatainkat, lehetőséget nyújthat az önmegevalósításhoz.

De vajon mi is a munka? Mindannyian ugyanazt értjük-e alatt? Csak az a munka, amiért fizetnek? Vagy az is amit meg kell csinálnunk életünk vitele érdekében, pl. közlekedés, tanulás, vagy az is, amit kedvtelésből csinálunk, pl. kertészkedés? Természetesen a leírt három kategória át is fedheti egymást, hiszen pl. egy külföldi üzleti út nemcsak kötelezettség, hanem szórakozás is lehet. Avagy sokak számára a pénzért, bérért végzett feladatok vagy a kötelező tevékenységek (pl. saját autó javítása), szórakozást is jelentenek.

A munka fogalmának értelmezésekor, ma már azt láthatjuk, hogy a munka fogalma szinte azonosult a bérmunka fogalmával. Ez egy hosszú folyamat eredménye, ami az ipari forradalommal indult el. Az ipari forradalom eredménye, hogy a munka „állás” formát nyert. A bérmunka-viszony, az „állás” a XVII–XVIII. századokban a bányák, gyárak terjedésével vált széleskörűvé. Az ipar szétrombolta a falut, a kézművesipart, kimozdította az embereket az otthonaikból, ahol addig együtt dolgozott és élt a család. Az emberek kiszolgáltatott bérmunkássá váltak. Ez nem túlzás, óriási változást hozott az emberiség érintett sokasága számára. Ez volt az az időszak, amikor a munka és a család különvált és tart ez mind a mai napig. Megszűnt a teljes életközösség, a közös munka, az együttlét (miközben e sorokat írom, d. u. 1/6 van, ma még nem láttam a feleségemet, lévén ő mindennap kora reggel indul munkahelyére). Sajnos „Otthon helyett ágyrajáró szállássá válik a család” (Kopp Mária, Skrabski Árpád i.m.). És ennek messzemenő hatásai vannak, talán ma is ez a helyzet a családok egyik fő ellensége. A család és a munka egyensúlyának javítása érdekében tett minden cselekvés ezt is próbálja oldani.

Ma az az ember végez „munkát”, aki részt vesz a társadalmilag szervezett munka világában, aki a „foglalkoztatott”, aki fizetést kap. A munkaerő piaci csere eszköze a pénz. Az a munka, az a tevékenység, amiért nem fizetnek, ma nem esik a munka

kategóriájába. A „csak” gyermekeit nevelő anya inaktívnak számít, a ma Mozartja, Van Goghja éhen is halhat, ha nincs „munkabére”, azaz munkájára nincs fizetőképes kereslet.

Az emberek számára a munka nemcsak pénzkeresetet jelent, hanem az alkotás örömeért, társadalmi hasznosságukért is dolgoznak, dolgoznának. De vajon hányan lehetnek, akik képesek a bérmunka világán kívül dolgozni, és ezt a munkát a piaccal elismertetni. Keveseknek van meg az a lehetősége, hogy válasszon a bérmunka és az azon kívül eső világ között. A megélhetés, a pénzkereset, ha tetszik, ha nem, a legtöbb embert belekényszeríti a bérmunka világába. Természetesen itt is meg lehet találni az örömteli munkát. De vajon mennyi embernek sikerül ez és vajon mennyien vannak, azok, akik csak kényszerből, munkájukkal elégedetlenül robotolnak?

A *The Economist*² 1997-es nemzetközi felmérése szerint Magyarországon a foglalkoztatottak 77%-a elégedetlen a munkájával. A felmérésben szereplő 27 ország között ezzel az utolsó helyre kerültünk. Az első helyen végzett Dánia esetében ez a szám 62%, ami sokkal jobb, de hol van ez a valóban jó helyzettől.

Saját felméréseim (2005), egy 104 főt érintő, véletlenszerű kiválasztáson alapuló kérdőíves vizsgálat azt mutatta, hogy a nők 60%-a, a férfiak 68%-a elégedetlen a munkájával. A beosztott nőknél ez az érték 70%-ot, míg a vezetők esetében 50%-ot mutat. A férfiaknál a beosztotti érték 68%, míg a vezetőké 69%, alig van eltérés a két szám között.

Általában érthető, ha a vezetők körében jobb mutatókat találunk, nekik nagyobb esélyük van saját magukhoz „igazítani” a munkát. A nők esetében meg is jelent ez a tendencia, míg a férfiaknál nem, sőt. Ennek oka lehet, hogy a női foglalkoztatottak sokasága található az egészségügyben, oktatásban, ahol talán a vezetőnek több az esélye munkaöröm megtalálására, mint a versenyszférában hajtó férfi vezetőnek. Összességében azonban a kép, bár jobb a *The Economist* 77%-os, 1997-es mutatójánál, de rossz, nagyon rossz.

Arra a kérdésre, hogy csak anyagi kényszer miatt dolgozik-e, a nők 57%-a, a férfiak 61%-a válaszolt igennel. A házasságban élő nőknél és férfiaknál ez az érték egyaránt 64%-ra emelkedik. Szabó Gabriella³ 50 nőt érintő kérdőíves vizsgálata erre a kérdésre 68%-ot mutatott.

Sajnos levonhatjuk azt a következtetést, hogy vélhetőleg az emberek többsége csak anyagi kényszerből, munkájával elégedetlenül dolgozik. Micsoda hatalmas tartalék ez a gazdaság szempontjából. Ma, amikor azt halljuk számtalanszor, hogy az emberi erőforrás a legértékesebb erőforrásunk, vajon mekkora GDP növekedést eredményezne, ha az emberek olyan munkát végeznének, olyan munkakörülmények között, olyan vezetőkkel, hogy ezt örömmel tennék. A sport világában ismert, elismert, hogy a motivált, jókedvű sportoló az, aki az eredményre nagyobb eséllyel pályázik, sőt el is éri azt. A munka világában sokan, elsősorban a vezetők, mintha sose hallottak volna erről. Az emberi erőforrás menedzsment, tisztelet a kivételnek, mintha csak papíron létezne a vállalatok világában.

Ezek után, nem meglepő, hogy a vizsgálatomban szereplő házas beosztott nők 82%-a otthon maradna a családdal, ha ezt megtehetné. Szabó Gabriella kutatásában

²The Economist 1997. május 17.

³ Szabó Gabriella: Család és karrier összehasonlításának kérdése napjainkban. Szakdolgozat, BGF Külkereskedelmi Főiskolai Kar Bp. 2006.

ez az érték 72%-ot mutat, de nála a teljes mintára vonatkozóan, vezetők-beosztottak együtt.

Szabó Gabriella értékválasztásos vizsgálatot is végzett 50 nő körében, valamint 100, VI. és XI. osztályos diákot érintően.

A nőknél az 1-5 skálán, a család 4,7 pontot kapott, míg a két különböző korosztályú diákoknál, mindkét esetben a család került az első helyre. Ezek is mutatnak azért „valamennyit” a család fontosságáról és szerepéről életünkben.

Ugyanakkor nagyon kevés az a nő, az az anya, aki saját szabad választása alapján megteheti, hogy otthon marad. A mai magyar ifjú mamák, akik kisbabájukkal otthon maradnak, megtehetik, hogy igénybe veszik a gyეს-t, nem várt helyzettel szembesülnek ebben a társadalomban, ahol már régóta nem elismert az otthon gyermekét nevelő anya. *„Azok a nők, akik most lépnek szülőképes korba, úgy nőttek fel, hogy anyjuk dolgozott, őket a bölcsőde és a napközi nevelte. Nem láttak maguk előtt mintát. Hiába van bennük vágy arra, hogy otthon maradjanak, amikor megszületik a baba, egész nap a lakás-bolt-játszóter háromszögébe vannak zárva, nem bírják a kööttségeket elviselni. A társadalom pedig semmiféle segítséget nem ad ehhez, a média nem mutat mintát.”*⁴

Az a társadalmi szemlélet és gyakorlat, ami az anyákat „eltartott”, „inaktív” kategóriákba sorolta, megtette hatását, ami a már említett demográfiai mutatóban is „jól” megmutatkozik. Holott nemzeti és gazdasági érdekünk olyan körülményeket teremteni, ahol a nőknek és férfiaknak van kedvük gyermeket vállalni és jó családi életet teremteni. Ma már súlyos gazdasági kérdés az egész EU-ban a katasztrofális demográfiai trend. Ennek ellenére csupán a pillanatnyi gazdasági érdekek dominálnak.

A női foglalkoztatás erőltetése az EU-ban, ezen mutató feltüntetése úgy, mint az egyenjogúság fokmérője, hamis, csak a jelen profit növelés célját szolgálják. Nem a családot, a gyereket és a jövőt.

Mit lehet tenni?

Sok ország próbálkozik a család és a munka egyensúlyának közelítésével. Sőt vállalatok is vannak, akik törekszenek erre. A továbbiakban röviden szeretnék néhány olyan eszközt megemlíteni, melyek segítséget nyújtottak, nyújthatnak a folyamatban.

A munka humanizálása. Nemcsak a nőket, anyákat, hanem a férfiakat, apákat, mindannyiunkat és a család életminőségét is jelentősen befolyásolja az emberek munkahelyi közérzete, a munkával való megelégedettsége. Láthattuk, hogy a helyzet e téren siralmas. A XX. század a munkatermelékenység százada is volt. A munkatudományok kutatói, művelői nagyon sok új módszer bevezetésével segítették mind a termelékenység-növelést, mind a munka humanizálását. Számos empirikus vizsgálat (pl. Peters-Waterman: A siker nyomában) bizonyította, hogy a sikeres cégek egyik „titka”, hogy az emberi céloknak, az emberi tényezőknek kiemelt szerepet adnak. Az elégedett, motivált emberek sokkal jobb eredményre képesek. Had ismétljem meg ezt a nyilvánvaló igazságot, hiszen a valóság azt mutatja, hogy nagyon sok vezetőnek fogalma sincs erről. Nagyon sok rossz vezető van, aminek számos oka van, mint pl. vezetőképzés hiánya, rossz minta, emberi tulajdonságok. Hosszasan lehetne értekezni a munka humanizálásának előnyeiről, módszereiről, hiányosságairól, eredményeiről, ezt a szakirodalom meg is teszi, az előrehaladás mégis lassú. Holott mind az

⁴ Lux Elvira.

egyén, mind a család, mind a cégek, mind a nemzetgazdaságok számára nagyon fontos és eredményt hozó tevékenységről van szó.

Munkaidő szervezési megoldások bevezetése, terjesztése.

Ezek közül néhány megoldás:

- részmunkaidős foglalkoztatás,
- megosztott munkakörök,
- „munka az iskolaév során”, ebben a konstrukcióban az elvégzendő,
- munkát a gyerekek tanévéhez igazítják, szabadon hagyva a nyári,
- szüneteket és egyéb iskolaszüneti napokat,
- a munkaórák éves szintű meghatározása,
- rugalmas munkaidő bevezetése,
- változó műszakbeosztások, rugalmasan váltható műszakok,
- „napfény napok”, fizetés nélküli szabadság nyáron,
- fizetett vagy fizetésnélküli betegápolási szabadság,
- átmeneti szünetek a karrierépítésben, a visszatérés lehetőségének biztosításával.

Még folytathatnám és egyenként részletezhetném is az egyes munkaidő szervezési megoldásokat, melyek többsége már a gyakorlatból is ismert. Sok módszer áll rendelkezésre, a baj a szűkkörű alkalmazással van ismét csak.

Az anyaság (apaság) társadalmi hasznosságának anyagi elismerése.

Ebben az irányban már folytak, folynak a kísérletek. Gondoljunk csak a 3 éves gyerekek 1970-es évekbeli bevezetésének pozitív termékenységi hatására. Az EU országokban is egymástól egészen eltérő példákat láthatunk. Olyan országról azonban a világnak ezen a táján nincs tudomásom, amelyik „fizetett munka”-ként ismerné el az anyaságot/apaságot. Vagyishogy a szülő rendes fizetést kapjon gyermeknevelési munkájáért. Nem segélyt, nem támogatást, hanem olyan összeget, amely megadja szülőnek az anyagi hátránytól mentes, *szabad választás lehetőségét* a család és a munka között. Avagy a kettő összehangolásának lehetőségét. Tudom, hogy ma ez vágyálom, hiszen a pillanatnyi profit, költségvetési szempontok maguk alá gyűrnek a hosszútávú emberi és gazdasági kérdéseket. De azért az úton már elindultak országok és remélhetőleg egyre többen és jobban fognak előrehaladni, köztük Magyarország is. Egy egy kemény harc a különböző érdekek, érdekcsoportok között, de a még meg nem született, megszületett gyerekek, szülők, a család érdekében szívósan kell törekedni a cél elérésére.

Az anyaság/apaság, a család erkölcsi elismerése.

Ma mint tapasztaljuk, tudjuk a közvéleményformáló kommunikáció nem család-párti. Már említettem a favorizált életformákat. Itt megint csak ütközik a pillanatnyi profitérdek a hosszú távú emberi, gazdasági érdekekkel szemben.

Szerencsére vannak *pozitív példák*. Vannak a munkájukkal is elégedett, jó családanyák, apák, akik kiegyensúlyozott családban élnek. Vannak cégek melyek törekednek a munkatársak szülői szerepének segítésére. Dicséretes hazánkban az évente meghirdetésre kerülő „Családbarát munkahely” pályázat, ahol pályáznak és nyernek a cégek. Vagy a nemzetközi szinten terjedő „társadalmi felelősség” (corporate responsibility) fogalma és gyakorlata a vállalatok körében. És ne feledkezzünk meg a cikkben említett VI. és XI. osztályos gyerekekről, akik értékrendjében a család első helyen szerepel.

Érdemes egy pillantást vetni Hollandiára, ahol a részmunkaidőt választotta a női foglalkoztatottak 60,9%-a.⁵ Mert pl. részmunkaidőben is ugyanaz a betegségbiztosítás, munkanélküli ellátás jár, mint a teljes munkaidőben. A nyugdíj összege is független a foglalkoztatási formától és a befizetett összegtől. És még számos kormányzati intézkedés segítette az un. holland csodát, amikor egyidejűleg nőtt a GDP, a foglalkoztatás és termékenység. (ld. Hivatkozott tanulmány)

Végezetül az ország, a nemzetgazdaság keretein túl vessünk egy pillantást a *globális gazdaság és a munkaerő újratermelésének* viszonyaira.

A tőke érdeke mindig és ma is az, hogy „aki mozogni tud”, napi 24 órában, fizetség nélkül dolgozzon. Ez a szélső pont, az adott fizikai, történelmi, társadalmi korlátok miatt soha nem tud megvalósulni, de a tőke ez irányban működik. Ld. a 12-14 órás távol-keleti gyerekmunka példáit, a multik szolgálatában. Ma a technológia robbanás eredményeképp a tőke hihetetlenül mobil. Ma Magyarországon, de holnap már Mexikóban gyártja az árut, mert ott olcsóbb a munkaerő. A tőke ma már nem akar hozzájárulni a lokális (nemzet) gazdaságokban a munkaerő újratermelési költségeihez, hiszen az olcsóbb munkaerőt kellő számban megtalálja a világ már részén. Olyan helyeken, ahol az emberek érdekérvényesítő képessége gyengébb, kiszolgáltatottságuk nagyobb. „Outsourcing” a varázslatos szó a fejlett országokban. Megy a tőke Indiába, Kínába, hogy csak a legnépszerűbb helyeket említsem. És micsoda paradoxon, eközben a tőke „anyaországainak” nagy részében épül le a termelő munka, az oktatás, az egészségügy. Angliában pl. lassan megszűnik a mérnökképzés, mert nincs rájuk otthon szükség.

A termékenységi mutatók zuhannak. Ebben a régióban a tőke számára differenciáltan, de már drága a munkaerő újratermelése (család, képzés, egészségügy stb.), így a napi profit érdekében oda megy, ahol ezért nem kell fizetni. A tőke személytelen, így nem lehet csodálkozni, hogy nem vesz figyelembe helyi, nemzeti érdekeket. Ezért van óriási szerepe a kormányoknak abban, hogy az országaik hosszútávú emberi és gazdasági érdekeit tudatosan képviseljék és amennyire tudják érvényesítsék (ld. Pl. Nagy-Britannia és Hollandia ezirányú törekvéseit.) Sajnos a politikusok időhorizontja az EU-ban, USA-ban és sok más helyen mindössze 4 évre terjed.

Vajon akkor mi vár ránk?

Milyen hatásai lesznek az információs technológiai robbanásnak, a globalizációnak a munkára, a családra, életünkre? Erre vonatkozóan többféle nézet létezik. Az *első csoportba* azok tartoznak, akik szerint nem lesz különösebb változás, a technológia fejlődésének (is) köszönhetően, az élet egyre jobb lesz. Az új technológiák bevezetése új igényeket, keresletet ébreszt és így új munkahelyeket teremt. A munka továbbra is a fizetett állás fogalmával lesz egyenlő. Növekedni fog a szabadidő aránya, ahogy az az elmúlt 100 évben is történt, ami kedvez a családoknak.

A *pesszimisták* szerint emberek tömegei fognak munkanélkülivé válni. Ők attól is félnek, hogy a társadalom egyre inkább elfogadja a munkanélküliséget, mint elkerülhetetlen velejáróját a modern világnak, ami szükségszerűség a versenyképesség fenntartásában és az infláció kontrollálásában. A részleges munkanélküliség még mindig jobb, mint az általános szegénység. A pesszimisták szerint az elbocsájtott

⁵ European Commission. 2005. Reconciliation of work and private life. A comparative review of thirty European Countries.

dolgozóknak nem lesz hová menniük, mert megszűnnek a munkahelyek, a megmaradók pedig magasan automatizálva lesznek. Társadalmi krízisek várhatók.

A *harmadik jövőkép* szerint megszűnik a munka és bér mai szoros kapcsolata. Az IT hatására bekövetkező(zett) termelékenység robbanás gazdasági hasznát a tőke valamennyire kénytelen lesz megosztani a társadalommal a rugalmas gazdálkodás érdekében. A munka nem lesz azonos a fizetett munkával. Az emberek pénzt fognak kapni azokért munkákért is, melyek a piacon nem értékesülnek (pl. anyaság, kertészkedés, kultúra terjesztése). Nem lesz ugyanis annyi szervezett munka, ami a fizetett munkát társadalmilag széleskörűen biztosítaná. Csökkeni fog a munkaidő, egyre több lesz a szabadidő, egyre több embernek lesz lehetősége arra, hogy ne azért dolgozzon, hogy élhessen, hanem a tevékenység örömeért. Az új világban az emberek megítélése, egzisztenciális léte nem az állásban végzett munkától fog függni. Számítalan olyan, társadalmilag is hasznos tevékenység van, ami ma a piacon nem érvényesül. A „homo ludens” vélhetőleg nem fog passzivitásba süllyedni, amiért még pénzt is kap, hanem kedvére való tevékenység után fog nézni, azt fogja csinálni. Így a munka és a kedvtelés, nemcsak egy szűk rétegnél, hanem széles körben is egybeolvadna. Kétségtelen, hogy ez az átalakulás nehéznek ígérkezik, de a legígéretesebb. A jelenben és a jövőben ott rejlik az emberközpontú társadalom kialakításának esélye, ahol az alkotó tevékenység (a munka), a család, a játék kéz a kézben fog haladni.

Felhasznált irodalom:

Csányi Vilmos: Az emberi természet. Vince Kiadó 1999.

European Commission 2005. Reconciliation of work and private life. A comparative review of thirty European Countries.

Hegyvi Orsolya: The obstacles of the employment of women in Hungary. Szakdolgozat. BGF KKFK Bp. 2006. augusztus 30.

Job satisfaction. The Economist 1997. május 17.

Kopp Mária – Kovács Mónika Erika: A magyar népesség életminősége az ezredfordulón. Semmelweis Kiadó Bp. 2006. augusztus 30.

Lux Elvira: A szex valutája. Magyar Nemzet 2003. szeptember 19.

Szabó Gabriella: A család és karrier összehangolásának kérdése napjainkban. Szakdolgozat. BGF KKFK Bp., 2006. augusztus 30.

Ternovszky Ferenc: Világ – munkanélküliség nélkül. Munkaügyi Szemle. 1998. június

Ternovszky Ferenc: Munka, nők (férfiak), család. Munkaügyi Szemle, 2005 szeptember-október

