

DURST JUDIT – FEJŐS ANNA – NYÍRŐ ZSANNA<sup>1</sup>

„MÁSOKNAK EZ MUNKA, NEKEM SZÍVÜGYEM”

AZ ETNICITÁS SZEREPE A DIPLOMÁS ROMA NŐK MUNKA- CSALÁD KONSTRUKCIÓINAK ALAKULÁSÁBAN<sup>2</sup>

DOI: 10.18030/SOCIO.HU.2016.2.198

#### ABSZTRAKT

Hogyan működik a munka- magánélet közötti egyensúlyozás egy olyan országban, ahol a dolgozó anyák nagy többségének a munkaválasztása a gazdasági kényszerek nyomása alatt történik? E gazdasági korlátok mellett, hogyan tudják megvalósítani a vágyott egyensúlyt azok a stigmatizált kisebbségi csoporthoz tartozó diplomás nők, akik egy diszkriminatív munkaerő-piaci és társadalmi környezetben próbálnak meg érvényesülni? Tanulmányunkban azt mutatjuk be, milyen szerepet játszik az etnicitás a felsőfokú végzettségű roma anyák munka- és családkonstrukcióiban, illetve életük e két szférája közötti egyensúlyozásban. Egy 26 fős mintán végzett, életút- illetve mélyinterjúkon alapuló kvalitatív kutatás alapján arra próbálunk meg választ adni, hogyan konstruálódnak a munkához és a családhoz fűződő preferenciák és orientációk. Amellett érvelünk, hogy a munka és a család közötti egyensúly keresésének küzdelmében nem beszélhetünk „egyéni preferenciák” közötti „szabad választásról”, hiszen az egyéni preferenciák is az egyén társadalmi osztályhelyezete, neme, habitusa, kapcsolathálója, személyes életpasztaletai, valamint etnikai hovatartozása és számos egyéb társadalmi nyomás hatására formálódnak. Ha meg akarjuk érteni a kisebbségi nők munka-család közti egyensúlyozásának stratégiáit, akkor egyfelől ki kell bővítenünk az eddigi, zömmel a nyugati társadalmak többségi, piaci szektorban dolgozó nőire vonatkozó modellt. Ennek során azonban nem csak a „család” vagy „magánélet” dimenziójának tágítására van szükség, ahogy azt a csekély számú kisebbséggel foglalkozó kutatás jelzi, hanem a „munka” értelmezési keretének kibővítésére is. Másfelől meg kell értenünk azt a sajátos mobilitási utat, a „mobilitás kisebbségi kultúráját”, ami az első generációs diplomás roma nőket jellemzi, és ami alakítja munkaorientációik konstruálódását.

**Kulcsszavak:** mobilitás kisebbségi kultúrája, etnicitás, munka-magánélet összehangolása, preferenciák, munkaorientáció, diplomás roma nők

1 Durst Judit: UCL Department of Anthropology; Fejős Anna: PhD. hallgató, International Graduate School of Social Sciences, Bréma, Németország; Nyíró Zsanna: PhD. hallgató, Budapesti Corvinus Egyetem Társadalomtudományi Kar Szociológia Doktori Iskola.

2 Ez a tanulmány Neményi Mária egy évvel ezelőtti bírálatára született válaszul. Akkoriban egyikünk (Durst) PhD disszertációjának kutatási terv-védésén Neményi Máriának az volt a témával szembeni fő kifogása (félelme), hogy már maga a témaválasztás (a szegény romák gyermekvállalási stratégiáinak magyarázata) is a többségi társadalomban mélyen bevésődött előítéleteket fogja csak növelni. Akkor a PhD-jelölt elhatározta, hogy a jövőben a roma középosztállyal (is) foglalkozik majd. Ezt a következő kutatását, aminek interjúanyagán a jelen cikk alapul, az MTA Bolyai posztdoktori ösztöndíjának kutatói programja támogatta. Ezúton is köszönjük a támogatást. Emellett köszönettel tartozunk még anonim bírálóinknak a kéziratához fűzött konstruktív javaslataikért.

“FOR OTHERS ITS A JOB, FOR ME ITS MY LIFE”

THE ROLE OF ETHNICITY IN GRADUATE ROMA WOMEN’S CONSTRUCTIONS OF WORK AND FAMILY

ABSTRACT

How is work-family balance achieved in a country where working mothers must take their choices under considerable economic constraints? Besides these constraints, how can women of a stigmatized minority, who participate in a highly discriminative social context, achieve their desired work-life balance? This paper demonstrates the role of ethnicity in graduate Roma mothers’ constructions of their work and family preferences and in balancing these two life spheres. Based on qualitative life story interviews with 26 Roma women, we attempt to reveal how preferences towards work and family are constructed. We claim that in reconciling work and family, there is no such thing as “free choice” among “individual preferences”, because the latter is always dependent on class, gender, habitus, networks and experiences, as well as on ethnicity and a number of other social constraints. If we are about to understand the work-life balance strategies of minority women, we have to on the one hand expand the widely used model explaining the difficulties of western majority women working in the corporate sector. While doing so, we need not only to expand the dimensions of “family”, as the few studies on minority groups suggest, but also to analyse the meaning of “work” for minority women. On the other hand, we also need to understand the particular mobility path – the “minority culture of mobility” – that characterizes many first generation graduate Roma women and play a role in their construction of work preferences.

**Keywords:** minority culture of mobility, ethnicity, work-life balance, work preferences, graduate Roma women

DURST JUDIT – FEJŐS ANNA – NYÍRŐ ZSANNA

„MÁSOKNAK EZ MUNKA, NEKEM SZÍVÜGYEM”  
AZ ETNICITÁS SZEREPE A DIPLOMÁS ROMA NŐK  
MUNKA–CSALÁD KONSTRUKCIÓINAK ALAKULÁSÁBAN

---

Mottó:

*„Ha nem is akarom, akarva akaratlanul roma nőként tartanak számon, roma szakemberként, én pedig azt szeretném, hogy csak szakember legyek; de tudom, hogy ebben a korszakban én még ezt nem tehetem meg, és ez nagyon nagy súly a vállamon”*  
(Léna, középkorú roma diplomás nő).

## BEVEZETÉS

A magyar társadalomban – akárcsak Európa többi országában – nem könnyű romaként sikeresnek lenni. A hazai közvélemény romákkal szembeni attitűdjeit hosszú ideje a távolságtartás, a negatív, előítéletes (médiá) reprezentáció és a szegregációs készenlét jellemzi (Csepeli–Fábián–Sik 1998, Bernáth–Messing 2012). A survey vizsgálatok szerint a többségi társadalom az összes etnikai, kisebbségi csoport közül a romákkal szemben az egyik legelutasítóbb (Enyedi–Fábián–Sik 2004). Diszkriminációtesztelések egyértelműen alátámasztják azt a több interjúalanyunk által, illetve a médiában is hangoztatott tényt, hogy a romák hátránnyal indulnak az állás-keresés során, akár eladói vagy takarítói munkáról legyen szó (Sik–Simonovits 2008). E hátrányt próbálja kompenzálni az a csekély számú kormányzati, többségében civil szektorbeli támogató program (*affirmative action*), amely a romák integrációját az iskolai mobilitáson (továbbtanuláson), vagy különböző foglalkoztatási projekteken keresztül igyekszik elősegíteni. A vizsgálatunkban szereplők közül többen is kedvezményezettjei voltak e programoknak. Azonban minden támogató kezdeményezés ellenére a mai napig hatalmas egyenlőtlenségek tapasztalhatók az oktatás területén (is) a magyar lakosságon belül romák és nem romák között. A legfrissebb, 2011-es népszámlálás adatai szerint a romáknak csupán 5,1%-a rendelkezik érettségivel, egyetemi, főiskolai oklevéllel pedig csupán 1,2%-uk. Ezzel szemben a magyar lakosság 17,1%-a diplomás.<sup>3</sup>

A romák magyar társadalomban betöltött hátrányos helyzetét mutatják azok a statisztikai adatok is, melyek az etnikai hovatartozást többféle módon próbálják megragadni (Havas–Kemény–Kertesi 2000, Ladányi–Szelényi 2001). Az önbesoroláson illetve a kérdezőbiztosi kategorizáláson alapuló összehasonlító kutatások szerint, bár Magyarországon nem minden szegény roma, a szegények között a romák felülreprezentáltak (Ladányi–Szelényi 2002). A többségi társadalomban mindez úgy csapódik le, hogy etnicizálja a szegénységet

<sup>3</sup> Forrás: KSH 2011-es népszámlálási adatok. [http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/nepsz2011/nepsz\\_09\\_2011.pdf](http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/nepsz2011/nepsz_09_2011.pdf). Ezeket az adatokat természetesen fenntartással kell kezelni, hiszen csak azokról a romákról szólnak, akik magukat annak vallották a népszámlálás idején.

(Szalai 2002), azaz egy kalap alá veszi a romákat a szegényekkel. A többségi társadalom azonban nem csak osztályhelyzet, de a feltételezett rasszjegyek (bőrszín) alapján is gyártja előítéleteit a romákkal szemben (Csepeli–Simon 2004). Ehhez társul még az újabban a médiában és a szélsőjobboldal politikai kommunikációjában teret nyerő diskurzus a „cigánybűnözésről”, amely terminus minden valóságos, empirikus alapot nélkülöz (lásd erről Kerezi–Gosztonyi 2014).

Mindezek az előítéletek hozzájárulnak ahhoz a sajátos társadalmi helyzethez, amiben a magas iskolai végzettségű, középosztálybeli romák kénytelenek élni és boldogulni – ahogy ezt egyik interjúalanyunk véleménye kifejezően érzékelteti:

*„Először egy elit óvodába írtuk be a kisfiunkat. Ahová elég jómódú gyerekek jártak. És az első szülőire úgy mentem, hogy mondtam az apjának, gyere te is. Ha ismered őt, akkor tudod, hogy egy kétméteres, fekete, líbiai kinézetű [férfi]. Hogy akkor feketén-fehéren mindenki tudja, merről hány méter, még ha nem is beszélnek róla. Hogy legyen tiszta mindenkinek [a gyerek származása]. Kíváncsiak voltunk, mi lesz a reakció. És igen, volt reakció. Jött haza a gyerek, hogy «Zsoltika nem akart velem játszani, Anya». Miközben előtte Zsoltika volt a legjobb barátja a fiamnak”.*

Így szól Eszter narratívája arról, hogyan tapasztalta meg életében először kislánya cigánysága negatív következményeit<sup>4</sup>. Majd arról is beszámol, hogyan súlyosbodott a helyzetük azzal, hogy „saját népükből” származó bűnözők miatt még több előítélettel szembesüljenek származásuk okán:

*„Itt van ez az Olaszliszka.<sup>5</sup> Ezek olyan stigmák rajtunk. Hogy az emberek így néznek ránk, hiába, hogy én az életben nem csinálnék ilyet. Emlékszem, amikor a TV hírt adott az esetről, a férjem azonnal behozta a gyerekeket a játszótérről és azt mondta, ő lehet, hogy paranoiás, de költözzünk el innen. Ez ránk is ránk nyomta a bélyegét, az emberek elhúzódtak tőlünk, merthogy cigányok vagyunk. Azok, akikkel csak közönségszerepben voltál, már nem akartak veled megállni beszélni. És megértetted. Én se állnék, mert lehet, hogy az ő helyében én is félnék, érted?! ...Az én férjem ebbe belebetegedett. Nem a félelem miatt, hanem azért, hogy ő ezzel nem tud szembenézni. Hogy az ő népe csinálta ezt. És tényleg mi csináltuk. És ez most nem olyan, hogy követ dobnak ránk, mert ez igazi dolog”.*

E két idézet értelmezésünk szerint plasztikusan illusztrálja az etnicitás, a cigány származás „érzelmi lenyomatát” (Friedman 2016) a felfelé mobil roma középosztály esetében, ahová az elemzésünkbe bekerült roma diplomás nők nagy része tartozik. Az etnicitás fogalmát, amit többekkel együtt (lásd pl. Ladányi–Szelényi 2001) magunk is egy társadalmi konstrukció termékének tartunk (Durst 2010), e munkánkban az etnikai identitás értelmében használjuk. Nagel (1994) nyomán úgy gondoljuk, hogy az etnikai identitás kialakulása nem egy egyoldalú, belső, hanem egy dialektikus folyamat. Az identitás kialakulásában nem csak az egyén önazonosítása játszik szerepet, hanem az idegenek etnikai besorolása is. Vagyis „nem csak az számít, amit te gondolsz az etnikai identitásodnak, hanem az is, amit mások gondolnak rólad... Amikor az idegenek (nem a csoporthoz

4 A tanulmányban mindvégig fiktív neveket használunk, interjúalanyaink anonimitását megőrizendő. Amikor idézzük beszélgetőtársainkat, életkorukat sem közöljük, szintén a felismerhetőség elkerülése végett. Ezúton szeretnénk megköszönni interjúalanyainknak, hogy megosztották velünk élettörténetüket, sokszor bepillantást engedve mindennapjaik és küzdelmeik privát tereibe.

5 2006. október 15-én egy tiszavasvári tanár gépkocsijával keresztülhajtott Olaszliszka főutcáján és véletlenül elsodort egy cigány kislányt, aki – mint utóbb kiderült – nem sérült meg. Az autós megállt, a lány roma rokonai köré gyűltek, kirángatták az autóból és a két lánya szemé láttára halálra verték. Olaszliszka rögtön a média szenzációt jelentő témájává, a szélsőjobboldal referenciapontjává, és a „cigánybűnözés” létezését igazoló eseménnyé vált (Juhász 2010).

tartozók) etnikai hasonlóságot feltételeznek különböző kisebbségi csoportok között, akkor annak következményei vannak” (Nagel 1994:154). Amikor tehát ebben a tanulmányunkban az „eticitásnak” a munkapreferenciákra és ezen keresztül a munka és a magánélet összehangolási stratégiáira gyakorolt hatását elemezzük, akkor etnicitás alatt a vállalt roma identitást, egy stigmatizált és diszkriminált kisebbségi csoporthoz tartozást értjük. Esetünkben a csoporthoz tartozás kritériuma interjúalanyaink roma identitása – azon az alapon, hogy legalább az egyik szülőjük roma volt.

A kisebbségszociológiai szakirodalom rávilágít arra, hogy a középosztálybeli kisebbségek több, sajátos társadalmi pozíciójukból fakadó problémában osztoznak. Ez a sajátos helyzet abból fakad, hogy egyszerre kisebbségek (egy stigmatizált csoport tagjai) és középosztálybeliek (esetünkben magas iskolai végzettségük és szellemi foglalkozásuk nyomán, de nem feltétlen gazdasági értelemben). Sajátos problémáik közös értelmezése és az ezekre adott közös válaszok alkotják azt a jelenséget, amit Neckermannék a mobilitás kisebbségi kultúrájának neveznek (Neckerman et al. 1999). A szerzők szerint ezek a kulturális elemek egyfajta stratégiát biztosítanak a gazdasági mobilitás elérésére a diszkrimináció társadalmi kontextusában. Ezek a kulturális elemek tudást, magatartásformákat és társadalmi gyakorlatokat jelentenek, amelyek segítenek megbirkózni a kisebbségi középosztálybeliek két világa – a többségi társadalom és a kisebbségi (származási) csoport – felől érkező, egymásnak olykor ellentmondó elvárásokkal.

A mobilitás kisebbségi kultúrája etnikai csoportok szerint eltérő, csoport-specifikus elemekből áll. Különbségek vannak a kisebbségek között például a tekintetben, hogy milyen erős diszkrimináció éri őket a többségi társadalom részéről; valamint a velük szembeni előítéletek típusa is különböző lehet. Amerikában a feketéket érintő faji sztereotípiák hasonlít a romákat nem csak Magyarországon, de egész Európában érintő előítéletekhez, amennyiben mindkettő (feltételezett) rasszjegyeken alapul. Mindkét esetben igaz az is, hogy a kisebbségek felülreprezentáltsága a szegények csoportjában árnyékot vet a magasan képzett, dolgozó középosztálybeli társaikra is – ahogy azt a korábbi idézetek is mutatták.

Tanulmányunkban egyfelől az etnicitásnak – a mobilitás kisebbségi kultúráján keresztül – gyakorolt konstruáló hatását vizsgáljuk a roma diplomás nők munkapreferenciáinak alakulására. Másfelől azt elemezzük, hogyan hatnak ezek a munkapreferenciák – a családhoz kapcsolódó orientációk mellett – a munka-magánélet összehangolásának stratégiáira.

Kutatásunk mindezek mellett azt is bemutatja, hogyan tudják megvilágítani az életút-interjúkból származó narratívák azt a komplex hatást, interszekcionalitást (Mc Call 2005, Kóczé 2009, Christensen–Jensen 2012), amit a gender-, illetve az osztályhelyzet, valamint az etnicitás egymást erősítve, együttesen gyakorol a preferenciák alakulására, a munkát és a családot illető orientációk formálódására. Kutatási eredményeink alapján amellet érvelünk, hogy az osztályhelyzet, a gender és az etnicitás még mindig olyan erős társadalmi tények, amelyek formálják az egyéni választásokat, alakítják a preferenciákat – de nem úgy, ahogyan azt a köztudatban is gyökeret vert sztereotípiák alapján gondolnánk.

## MUNKA-MAGÁNÉLET EGYENSÚLYA: PREFERENCIÁK, KÉPESSÉGEK ÉS KORLÁTOK

A munka-család (magánélet) egyensúlyáról (MME) szóló nemzetközi szakirodalom alapvetően két kérdés körül forog. Az egyik, hogy mi az oka annak, hogy a nők a férfiakhoz viszonyított magasabb iskolai végzettségük ellenére, még mindig jelentős munkaerő-piaci hátránnyal jellemezhetőek mind a fizetés, mind pedig a munkahelyi pozíció szempontjából. (Hakim 2002, 2006; Ridgeway–Corell 2004). A másik pedig, hogy hogyan egyeztetik össze és menedzselik a különböző osztályhelyzetű és munkaerő-piaci státuszú nők a munkájukhoz és a családjukhoz kötődő elvárásokat (Weigt–Solomon 2008). A hazai kutatókat ez utóbbi kérdés mellett leginkább az foglalkoztatta ezidáig, hogy milyen speciális nehézségekkel szembesülnek azok a magasan képzett nők, akik munkájuk és családjuk iránt is erősen elkötelezettek (Takács 2008, 2013; Nagy–Paksi 2015).

Az első kérdésre adott válaszok tekintetében kétféle megközelítés kristályosodott ki: az egyéni preferenciák versus a társadalmi korlátok szerepének hangsúlyozása. Mindkettő arra igyekszik magyarázatot adni, hogy miért van az, hogy a nyugati társadalmakban az utóbbi évtizedben tapasztalható nemi esélyegyenlőségi és családbarát munkaerő-piaci és állami politikák ellenére továbbra is fennáll az, hogy az anyák karrierjét jobban hátráltatja a gyermekvállalás, mint az apákét (Halrynjo–Lyng 2009, Crompton–Lewis–Lyonette 2007). Hakim (2002) brit adatai arra hívták fel a figyelmet, hogy a kisgyermekes nők olyan állások felé orientálódnak, amelyek alacsonyabb fizetéssel, csekélyebb karrierlehetőséggel, és kevesebb munkaórával párosulnak, mint a férfiaké. De még a magas státuszú munkakörökre képzett és ott alkalmazott nőkre is igaz, Európa több országában is, hogy az anyaság társadalmi hátrányt jelent számukra (Crompton–Harris 1999, Halrynjo–Lyng 2009, Glass–Fodor 2011).

A munka és a család közötti egyensúlyozás témájának kutatói két, egymással versengő magyarázatot találtak a nők, férfiakétól eltérő munkaorientációira. Az egyik tábor Hakim preferenciaelmélete (2002, 2006) mentén szerveződik, és a nők egyéni választásait hangsúlyozza. A másik gyakorlatilag e preferenciaelmélet kritikájaként fogalmazódik meg, és a továbbra is fennálló, a nők munkaerő-piaci helyzetének egyenlőtlenségét okozó strukturális kényszerek és korlátok szerepéről beszél (Crompton–Harris 1999, Crompton–Lyonette 2005).

A preferenciaelmélet fő tézise, hogy a nők és férfiak közötti szisztematikus különbségek a munka és család szférája közti egyeztetésben gender-specifikus egyéni életstílus választások eredményei. Hakim (2002) amellet érvel, hogy a huszadik század végi nyugati társadalmakban a nők már valódi egyéni választásokat tudnak hozni, hogy eldöntsék, milyen mértékben szeretnék az életüket a családnak és/vagy a munkának szentelni. Életstílus választásaik alapján a nők három – az otthoncentrikus, a munkacentrikus és az alkalmazkodó – csoportba oszthatók. Hakim szerint a legnépesebb csoport az alkalmazkodóké, akik igyekeznek összeegyeztetni a család és a munka iránti elköteleződésüket. De ide tartoznak azok a nők is, akiknek nincsenek konkrét karrier-elképzeléseik, valamint azok a korábban karrierközpontú nők is, akiknek a gyerekszülést követően megváltoznak korábbi munkapreferenciái.

A téma elemzőinek másik táborával ezzel szemben a preferenciák elsődlegessége helyett a társadalmi, strukturális kényszerek és korlátok szerepét hangsúlyozza a nők munkaerő-piaci egyenlőtlenségének magyarázatokor és olyan objektív korlátokra mutat rá, mint a gyermekgondozási intézmények és anyagilag elérhető lehetőségek hiánya, a munkahelyek bizonytalansága vagy a családbarát társadalmi és munkahelyi kultúra hi-

ánya, amelyek meggátolják a valódi választások lehetőségét. E második táborba vehetők azok az elemzések is, amelyek azt bizonyítják, hogy a munkaadók az anyaságot negatív társadalmi státuszjellemzőként tekintik (Crompton–Harris 1999, Glass–Fodor 2011), és az anyaságból fakadó hátrányokra, az „anyasági büntetés” jelenlétére hívják fel a figyelmet a munkaerőpiacon.

Gyakorlatilag e kétfajta megközelítés szintézisének is tekinthető az MME kutatások egyik újabb iránya: a cselekvés (*agency*) és képességek (*capabilities*) elméletének (Sen 1992) alkalmazása a munka-magánélet egyensúly elemzésére (Hobson 2013, Hobson–Fahlén–Takács 2011). E megközelítés az MME elérését olyan funkciónak tekinti, mint az egyéb alapvető jóléti szükségleteket: a lakáshoz, iskoláztatáshoz, vagy az egészségügyi ellátáshoz való hozzáférést – mindazt, ami az általános életminőséget növeli. Az e megközelítéssel dolgozó kutatók azt a folyamatot elemzik, mely során a kisgyermekes szülők rendelkezésére álló (egyéni és intézményi) erőforrások átkonvertálódnak azon képességekbe, hogy a szülők el tudják érni az általuk vágyott munka-család egyensúlyt. Alapvetően arra kíváncsiak, hogy milyen intézményi, társadalmi tényezők okozzák a szülők cselekvési szabadságának (ha úgy tetszik, preferenciái megvalósítási képességének) egyenlőtlenségét. E kutatások egyik fontos eredménye témánk szempontjából az, hogy Magyarországon a foglalkoztatási helyzet bizonytalansága és a gazdasági kényszer erősen behatárolja a kisgyermekes szülők MME választási lehetőségeit (Hobson–Fahlén–Takács 2011). Ahogy az idézett kutatás egyik interjúalánya megfogalmazta: „*Itt nem lehet választásról beszélni. Mindkettőnknek muszáj dolgozni, hogy ki tudjuk fizetni a számlákat*” (Hobson–Fahlén–Takács 2011:190).

A munka-magánélet közötti egyensúlyozás témáját érintő vizsgálatoknak azonban van egy harmadik csoportja is, amelyik szintén túlmutat a preferencia versus strukturális korlátok ellentéten. Ez a fajta, egyes kutatók (pl. Halrynjo–Lyng 2009) által kulturális elemzésnek nevezett irány, mely megkérdőjelezi a – strukturális korlátok által behatárolt – szabad egyéni választás téziséét, azt vizsgálja, hogyan formálódnak az egyéninek tűnő preferenciák kulturálisan és társadalmilag, olyan strukturális tényezők hatására, mint amilyen például az osztályhelyzet; valamint hogyan változnak ezek a preferenciák idővel, és hogyan versengenek egymással. Ezen irányzat egyik fontos képviselője Duncan (2005, 2006) „morális gender racionalitásokról” vagy – ahogy a magyar szakirodalom fordítja (Nagy–Paksi 2015) – „nemileg átítatott racionalitásokról” beszél. A családbarát norvég szociálpolitika nem várt következményeinek, mint például a magasán kvalifikált állásokban dolgozó, korábban karrierorientált anyák munkapreferenciái gyerekszülést követő átalakulásának okait magyarázó kutatók pedig azt hangsúlyozzák (Halrynjo–Lyng 2009), hogy a munka és a család szférájára vonatkozó, egymást kizáró morális racionalitások feszültsége okozza a professzionális munkakörökben dolgozó anyák karrierének leváltását „gyerekbarát” állásokra. Ahogy a norvég kutatók interjúalanyai megfogalmazták munkaorientációik átalakulásának okát, abból világosan kiderült, hogy a váltás oka az volt, hogy úgy érezték, gyerek mellett már nem tudnak és nem is akarnak megfelelni a munkájukkal járó maximális elköteleződés elvárásának.

A mi kutatásunk elemzése is ebbe az utóbbi, a preferenciák kulturális és társadalmi konstruálódásának magyarázatát célul tűző irányvonalba illeszthető. Csakhogy amíg mi arra vagyunk elsősorban kíváncsiak, hogy vajon az etnicitásnak van-e, és ha igen, akkor milyen szerepe a munka és a családkonstrukciók formálódásában, addig a munka-magánélet konfliktusaival foglalkozó szakirodalom kutatói eddig, csekély kivételtől eltekintve

(Kamenou 2008), kizárólag az osztályhelyzet különbségeire és annak okaira koncentráltak.

A tanulmány alapjául egy diplomás roma és nem roma nők között végzett, összehasonlító mély-interjú kutatás szolgál. Előzetes elemzésünk során azt találtuk, hogy a magasan képzett nők között is van eltérés a munkaorientációjukat, munka iránti elkötelezettségüket illetően – az etnikai dimenzió mentén. Ennek a különböző munkaorientációnak pedig fontos következménye van az azonos iskolázottságú, de különböző etnikai csoportokhoz tartozó nők munka-magánélet összeegyeztetésének stratégiájára, ezen keresztül pedig a munkaerő-piaci pozíciójára nézve. Ez a különbség úgy foglatható össze, hogy míg a nem roma diplomás anya interjúalanyaink nagy többsége munkaorientációját tekintve az alkalmazkodók, illetve a karriertváltók csoportjába tartozik, addig a romák a gyerekvállalás után is megőrizték korábbi elköteleződésüket a munkájuk iránt. Jelen tanulmányunkban azonban csak a roma diplomás nők munka- és családorientációira fogunk koncentrálni – a nem roma mintával való összehasonlító elemzés egy következő dolgozatunk témája lesz. Itt most csak annyiban utalunk majd az összehasonlító vizsgálatunk előzetes eredményeire, amennyiben azt az etnicitás sajátos hatásáról szóló érvelésünk alátámasztásához szükségesnek érezzük.

Írásunkban azt szeretnénk bemutatni, hogyan hat az etnicitás – esetünkben egy stigmatizált, „látható” kisebbségi csoporthoz tartozás – a diplomás roma anyák munka–család konstrukcióira, illetve a munka és a magánélet közötti egyensúlyozásra. A mintánkba került roma interjúalanyok körében ugyanis nem állja meg a helyét a preferenciaelmélet azon tézise, amivel Hakim szolgált a magasan képzett brit nők karrierorientáltságát magyarázva. Hakim értelmezése szerint ugyanis az általa vizsgált nők *„jelentősen lecsökkentették, vagy akár el is tüntették a munka és a magánélet összehangolásának problémáit oly módon, hogy az esetek körülbelül felében gyermektelenek maradtak, vagy pedig alacsonyabb volt a termékenységük, amint azt a körükben jellemző egygyermekes családok illusztrálják”* (Hakim 2006:285; idézi Nagy–Paksi 2015). Mi ezzel szemben egy korábbi elemzésünkben (Durst et al. 2014) azt találtuk, hogy a roma diplomás nők esetében a hasonló iskolai végzettségű többségi társaikhoz képest szignifikánsan alacsonyabb gyerekszám nem önkéntes választás eredménye, hanem a felfelé irányuló társadalmi mobilitás egyik rejtett költségének (Cole–Omari 2003): a párválasztás nehézségének tudható be.

Kérdésünk tehát a következő: mi az oka annak, hogy míg a magas iskolai végzettségű nem roma nők egy részének a munkapreferenciája a kutatások szerint megváltozik a gyerekvállalás után – addig a vizsgálatunkba bekerült diplomás roma nők munka iránti elköteleződése gyerekszülés után is változatlan maradt.<sup>6</sup>

<sup>6</sup> Az elsőgenerációs nem roma diplomás mintával való összehasonlító vizsgálatunk eredményei azt mutatták, hogy miközben az értelmiségi roma nők közül szinte mindenki arról számolt be, hogy az anyaság miatt eszükbe sem jut feladni a munkájukat, addig a nem romák között akadtak szép számmal, akik úgy beszéltek, hogy abból kiderült: számukra életük központi eleme az anyaság. A jó anya pedig az a karriertváltó nem romák szerint aki, többnyire a fizikai jelenlétével, de mindig kéznél van, ha a gyerekeknek szüksége van rá. Ezt pedig intenzív, hosszú munkaórákat igénylő, komoly karrier mellett nem tartják elképzelhetőnek. A közgazdász, ma sikeres családi kisvállalkozást menedzselő Edit, egy örökbefogadott gyermek édesanyja, így beszél arról, mit jelent számára az anyaság: *„Én úgy képelem magamat, hogy arra születtem, hogy anya legyek, nekem ez a nagy feladatom. A pályaválasztásom is rossz volt, mert nekem valami humán területre kellett volna mennem, ahol emberekkel foglalkozok. Ehelyett közgazdász kutató lettem... Nekem nem lett volna áldozat otthon maradni, én nem építettem a karrierem”*. De még azok is, akik számára fontos volt a karrierépítés, úgy döntöttek, hogy „gyerekbarát” állásra váltanak, bármilyen nagy előmeneteli lehetőségekkel kecsegtette őket a gyerekszülés illetve a gyerekek óvodás kora alatti munkájuk. Angéla például, aki gyermekei születése előtti önmagát a „szakma top”-jának nevezte, arról panaszkodott, hogy a gyerekei miatt feladta a szakmai



A romák e változatlan munka iránti elköteleződésének megértésében nem igazán segítenek bennünket a munka-magánélet egyensúlyával foglalkozó kisebbségpszichológiai kutatások sem (Kamenou 2008, Bradley et al. 2005). Ezek az elsősorban nyugat-európai országokban élő, migráns kisebbségi csoportokkal foglalkozó vizsgálatok arra hívják fel a figyelmet, hogy a kisebbségi nők munka és család közti egyensúlyozása stratégiáinak megértéséhez ki kell bővítenünk a család/ magánélet elemzési körét. Hiszen csak így válik nyilvánvalóvá az a dupla teher, amivel a saját közösségükbe beágyazottan élő nőknek még pluszban meg kell küzdeniük, amikor életük két fő szférája között igyekeznek egyensúlyozni az idejükkel. Saját vizsgálatunk e meglévő tudáshoz azzal járul hozzá, hogy hangsúlyozza: nem csak a „család” vagy a „magánélet” dimenziójának tágítására van szükség, amikor a nők munka-család konstrukcióit magyarázzuk, hanem a „munka” értelmezési keretének kibővítésére is. Ha meg akarjuk érteni az egyes társadalmi, etnikai csoportok közötti különbségeket és e különbségek okait a munka és a család közötti egyensúlyozás művészetében, akkor meg kell ismernünk azokat a jelenségeket, amiket a nők a munkájukhoz kapcsolnak. Ezeket a jelenségeket, valamint a munkapreferenciák kulturális és társadalmi konstruálódásának mechanizmusait mutatjuk be a következő részben a mobilitás kisebbségi kultúrájának elméletébe (Neckerman et al. 1999) ágyazottan. Előbb azonban még röviden szót kell ejtenünk kutatásunk módszeréről és az elemzésünk középpontjában álló csoportról.

### A KUTATÁS MÓDSZERÉRŐL, A VIZSGÁLT CSOPORTRÓL ÉS A VIZSGÁLÓDÓ KUTATÓKRÓL

Jelen vizsgálatunk egy nagyobb, összehasonlító kutatási projekt része. A projekt első szakaszában egy 65 fős roma és nem roma mintán a felfelé mobil, magas végzettségű nők mobilitástörténetét, annak rejtett költségeit, valamint családalapítási és gyermekvállalási stratégiáit elemeztük (Durst et al. 2014). Akkori kutatásunk roma résztvevőit 2011–12 között, hólabda módszer segítségével értük el. Egyszerre azonban több hólabdát görgettünk, így interjúalanyaink több különböző kapcsolati háléhoz tartoznak. Két szelekciós kritériumot alkalmaztunk: olyan interjúalanyokat kerestünk, akik önmeghatározásuk szerint romák és rendelkeznek egyetemi vagy főiskolai diplomával. Mostani munkánkhoz e korábbi kutatásból válogattuk le azokat a diplomás roma nőket, akiknek az interjú felvételének idején már volt gyermekük, hiszen arra voltunk kíváncsiak, hogyan egyensúlyoznak a magasan képzett nők a család, a gyereknevelés és a munka szférája között.<sup>7</sup> E leíró kérdés mellett azt is szerettük volna feltárni, hogy vannak-e különbségek a felfelé mobil diplomás nők egyes csoportjai között – ezen belül is a magyar társadalom egyik legerősebb különbségteremtő státuszjellemezője: az etnicitás alapján (Feischmidt 2010, Horváth 2012, Kovai 2015). Ezért 2015 végén felvettünk egy nem roma, első generációs diplomás női mintát is.<sup>8</sup> Mint ahogy azonban ezt már jeleztük, e tanulmányban a roma diplomás nők munka-

előmenetelt, izgalmat jelentő, magas pozíciójú állását, azóta viszont elvesztette az „értelmiségi létét”- mostani munkája nem jelent számára semmit, unalmas, nincsenek benne kihívások.

7 Ugyanakkor a munkapreferenciák elemzésénél időnként hivatkozunk a gyermektelenek orientációira is.

8 Azt feltételeztük, hogy a zömében első generációs roma és nem roma diplomás női almintáinknak majd hasonló lesz a mobilitási útja. A nem roma csoport esetében egyetlen szelekciós kritériumot alkalmaztunk: olyan interjúalanyokat kerestünk, akik diplomával rendelkeznek, viszont a szüleiknek nincs felsőfokú végzettségük. Tettük ezt azért, mert korábbi kutatásunk során, a roma diplomás nőkkel készült interjúink közben arra lettünk figyelmesek, hogy döntő többségük elsőgenerációs értelmiségi. Ez pedig felvetette azt a problémát, hogy a felfelé mobilitás, illetve az etnikai származás hatása együttesen van jelen életükben. A nem roma és a roma almintá összehasonlításától azt vártuk, hogy lehetővé teszi a mobilitás, illetve az etnikai származás hatásának megkülönböztetését a minket érdeklő munka- és családkonstrukciók kialakulásában. A nem roma interjúk elkészítéséért köszönettel tartozunk a Medián Közvéleménykutató cégnek, azon belül is Nazer Annának.

család orientációira koncentrálunk, és a nem roma diplomás mintából származó előzetes eredményeinket csak annyiban használjuk, amennyiben azok az etnicitás szerepéről szóló mondanivalónk alátámasztását erősítik. Jelen vizsgálatunk résztvevőinek társadalmi-demográfiai jellemzőit a Függelék 1. táblázata mutatja be.

A kutatásunkba bekerült nőkkal félig strukturált mélyinterjúkat készítettünk. A beszélgetésekre jellemzően interjúalanyaink otthonában került sor, néhány esetben munkahelyükön vagy egyéb nyilvános helyen. Az interjúk átlagos hossza másfél – két és fél óra volt. Az interjúkat diktafonnal rögzítettük, majd szó szerinti átiratok készültek róluk.

Az interjúk feldolgozása során, illetve az elemzéshez a megalapozott elmélet (*grounded theory*) megközelítését követtük, amely segített megértenünk, hogy miként konstruálják beszélgetőtársaink a maguk társadalmi valóságait, illetve azokat az értelmezéseket, amelyeket ezekhez a valóságokhoz fűznek (Charmaz 2005). Adatelemzési módszerként az általános induktív megközelítést (*general inductive approach*) alkalmaztuk, mely Thomas meghatározása szerint a „nyers adatok alapos átolvasásán alapul, és fogalmakat, témákat vagy egy modellt épít fel az adatok kutatói interpretálásán keresztül” (Thomas 2006:238).

Az interjúk többszöri, szisztematikus elolvasása után közösen jelöltük ki az interjúk fő témaköreit, majd mindannyian saját témánkon belül azonosítottuk a kategóriákat, amelyeket aztán közösen egyeztettünk és definiáltunk, így létrehozva elemzésünk kódolási keretét. Ezután kódoltuk az egyes témákba tartozó interjúrészleteket. Ha a kódolás során új kategóriákat azonosítottunk, újrakezdjük a kódolási folyamatot. Végül az egyes témákhoz tartozó interjúrészletek elemzésére, a kategóriák más kategóriákkal való kapcsolatának vizsgálatára, illetve az alminták közötti különbségek és hasonlóságok feltárására került sor.

Fontos kutatói pozíciónkról is szót ejteni, mivel többekkel együtt (Kovács 2006, Durst 2011, Németh 2015) úgy véljük, a megismerő pozíciója befolyásolja a megismerés lehetőségeit; azt, hogy mit, mit nem, és *hogyan* láthat a megismerő tekintet.<sup>9</sup> A mi esetünkben ráadásul nem is egy, hanem rögtön három megismerő tekintetről beszélhetünk: az interjúkat a roma diplomás nőkkal ugyanis közel azonos arányban három különböző – személyes és szakmai – háttérű kutató készítette. Bár előre megbeszélte kérdéseket követve mindannyiunkat interjúalanyaink munka-család orientációinak, tapasztalatainak megértése mozgatott, mégis különböző személyes motivációink alakították az interjúk dinamikáját, majd az ezt követő interpretációs folyamatot is. Diplomás nők lévén ugyanis kérdéseink közé akarva akaratlanul saját különböző élményeink és küzdelmeink is beszüremlettek. Míg a többszörös kutatói szem nehezítette interjúink összehasonlíthatóságát, ugyanakkor úgy gondoljuk, szubjektív tapasztalataink segítették kérdéseink fokozatos árnyalását és a beszélgetések egy-egy aspektusának mélyebb kibontását.

Ám dacára a nőiségből eredő vélt vagy valós közös tapasztalatoknak, nem felejtethetjük el, hogy interjúalanyaink mint „roma nők” beszélgettek velünk mint „nem roma nőkkal, *gadjikkal*”. Az etnicitásból eredő különbség megnyilvánulhat abban, *amit* és *ahogy* interjúalanyaink elmondtak nekünk és szerepet játszhat abban, *ahogyan* feldolgozzuk interjúinkat (Tang 2002). Erre a hatásra most hely hiányában csupán két példát mutatunk

<sup>9</sup> Bár a kutató és a kutatott viszonyának problematizálása gyakrabban jelenik meg az antropológiai terepmunkán alapuló kutatásokban, az interjú helyzetekre való reflexióra is bőven találunk példát. A feminista kutatók például már a 80-as években boncolgatták az interjúkészítő és az interjúalany közötti egyenlőtlen hatalmi helyzetet és ennek következményeit. Erről lásd pl. Oakley 1981-es cikkét és az erre született kritikákat (Oakley 1981, Tang 2002, Oakley 2015, Doucet–Mautner 2006).

be. Először is már a megkeresések szakaszában interjúalanyainkat mint „roma nőket” közelítettük meg, esélyét sem hagyván annak, hogy az egyes élethelyzeteket e társadalmi kategóriáktól relatíve függetlenül kíséreljük meg értelmezni. A „roma nő” kategóriája hatással volt arra is, ahogyan interjúalanyaink konstruálták élettörténetüket a többségi akadémiai közegből érkező kutatók felé. A narráció egyfajta diszkurzív teret adott arra, hogy az interjúalanyok elbeszéléseikben reflektáljanak az iskolázatlan és szegény roma nőkről meggyökeresedett többségi sztereotípiákra és elutasítsák azokat. Emiatt tehát bizonyos témák hangsúlyosabban jelenhettek meg, míg mások kevesebb figyelmet kaptak.

Másrészt, a történetmesélések során tett „kiszólások” és hozzáfűzött magyarázatok mutatják, hogy az elbeszélések olykor a „nem roma nőnek” (is) szóltak, aki minden egyéb élethelyzetbeli hasonlósága ellenére sem viseli a (kettős) kisebbségi lét mindennapi stigmáját.<sup>10</sup> Erre utal az a megfigyelésünk is, hogy a nőiséggel kapcsolatos tapasztalatok egyetlen esetben sem voltak függetlenek az etnicitástól: tehát minden olyan élethelyzet, ahol interjúalanyunk számára a nőiség központi jelentőséggel bírt, egy „interszekcionális szűrőn” keresztül jelent meg.

Érzéseink szerint azonban a hasonló generációs és élethelyzetbeli tapasztalatok sokszor segítették egy olyan interjú helyzet kialakítását, mely képes volt felülről az interjú alanya és készítője közötti etnicitásból fakadó különbségeket. Ebből a szempontból az egyik meghatározó tényezőnek az életkor bizonyult. Míg a munka és a család összehangolásában napi küzdelmeket vívó kutató a középkorú, idősebb nőekkel találta meg könnyen a közös tapasztalatokat, a fiatal kezdő kutatók éppen a fiatalabb nők pályakezdéssel, párválasztással kapcsolatos élményeiben osztoztak leginkább. Interjúalanyaink sokszínűségén és a kutatók társadalmi pozícióján túl, a különböző személyes jellemzők és érdeklődések is meghatározták azt, hogy mely altémák váltak hangsúlyossá egy-egy beszélgetésben. Az egyes kutatók, valamint a kutatók és az interjúalanyok közti viszony tehát végigkísérte a kutatási folyamatot a kérdések megfogalmazásától elemzésünk megírásáig. A következő részben taglalt meglátásainkat a diplomás roma nők munka- és családorientációinak alakulásáról tehát ezeken a speciális meghatározottságokon keresztül kell értelmeznünk.

### A FELFELÉ MOBIL KISEBBSÉGEK KARRIERTAPASZTALATA, AVAGY A MOBILITÁS KISEBBSÉGI KULTÚRÁJA

Miként ezt korábban már említettük, kutatásunk első nagyobb felfedezése az volt, hogy a vizsgálatunkba bekerült diplomás roma anyák kariertapasztalata különbözik nem roma társaiktól. Ezt az eredményünket leginkább a mobilitás kisebbségi kultúrájának nevezett jelenség szakirodalmába ágyazottan tudjuk értelmezni. Az alacsony jövedelmű, kisebbségi (etnikai) csoporthoz tartozó családokból származó, kiemelkedő iskolai teljesítményük révén szellemi, professzionális munkakörökben dolgozó, felfelé mobil középosztályról szóló nemzetközi szakirodalom egy része a mobilitás speciális útjáról, kisebbségi kultúrájáról beszél elsősorban a stigmatizált kisebbségek esetében (Neckermann et al. 1999, Vallejo 2012). Neckermannék e kultúrát úgy írják le, mint olyan viselkedési stratégiák, gyakorlatok, ismeretek és szimbólumok készletét, amelyek a felfelé mobil, stigmatizált

<sup>10</sup> Tartsuk ezt szem előtt például akkor, amikor a munka fontosságáról beszélünk. Míg roma interjúalanyaink számára a „munka” majdnem mindig kitüntetett jelentőséggel – „elhivatottsággal” – bírt, addig előzetes elemzéseink szerint a nem roma első generációs diplomások történeteiből ez az elem hiányzott. Vajon tényleg létező különbségről beszélünk, vagy az elbeszélők különbözőképpen alakítják történeteiket a feltételezett hallgatósághoz való viszonyuk alapján? Ennek megvizsgálásához mindkét minta alapos narratív elemzése lesz szükséges.

kisebbség sajátos középosztálybeli strukturális helyzetéből fakadó speciális problémákra adott válaszként születnek (Neckerman et al. 1999: 949–952). A stigmatizált kisebbségi helyzet és a középosztálybeli lét együttes megtapasztalásából fakadó nehézségeket a szerzők két nagyobb csoportra osztották. Az egyik a kisebbségi középosztály többségekkel való (iskolában, munkahelyen történő) gyakori érintkezésének problémája: nevezetesen az ezen interakciók során elszenvedett diszkrimináció gyakori élménye. A másik pedig abból a feszültségből ered, amit az osztályhelyzet szempontjából heterogénnek tekinthető, saját etnikai csoportjukkal való kapcsolattartás jelent számukra. A stigmatizált kisebbségi középosztályi helyzetből fakadó sajátos nehézségekre később Cole és Omari (2003) is felhívta a figyelmet, akik e problémákat a felfelé történő társadalmi mobilitás rejtett költségeinek nevezik (lásd még erről: Durst–Fejős–Nyírő 2014, Friedman 2016, Bereményi–Carrasco 2016). Neckermannék koncepciója azonban annyiban mutat túl a rejtett költségek elméletén, hogy azt vizsgálja, milyen stratégiákat alkalmaz a kisebbségi középosztály e nehézségek feloldására, a mobilitás árának csökkentésére.

Mi magunk bizonytalanok vagyunk a „kultúra” fogalmának használatával a kisebbségek sajátos mobilitási útjának jellemzése esetében. Úgy véljük, kultúra helyett inkább társadalmi gyakorlatokról lenne helyes beszélni. Az elmélet bemutatásakor azonban értelemszerűen az alkotók eredeti megnevezéseit használjuk. Elemzésünk során ugyanakkor ehelyett társadalmi gyakorlatokról beszélünk majd. Neckermanék leírásában a középosztályi kisebbség sajátos társadalmi pozícióját jellemző egyik problémájára, a többséggel való mindennapos kontaktusból származó feszültség enyhítésére, saját támogató intézményeket, kortárs etnikai szakmai szövetségeket hoz létre. Ezen etnikai szakmai szervezetek megléte a mobilitás kisebbségi „kultúrája” egyik elemének tekinthető.

A második problémára, a saját etnikai csoportjuk, elsősorban a társadalmilag nem mobil rokonsági hálózatuk szegényebb tagjaival való kapcsolattartás nehézségeire pedig a „bikulturalizmus” sajátos válaszát adják. E kisebbségi kultúra másik meghatározó elemének tekinthető stratégia része, hogy a kisebbségi középosztály tagjai igyekeznek mindkét világban, a munkájuk színteréül szolgáló „fehér” középosztályban, valamint a gyerekkor ismerős közegét jelentő szegény „fekete” világban is elboldogulni (Neckerman et al. 1999, Thomas–Aldefer 1989).

A kutatásunkban szereplő, zömmel első generációs értelmiségi roma nők esetében – ellentétben hasonló osztályhelyzetű nem roma társaikkal – ugyancsak megfigyelhetjük a mobilitás kisebbségi „kultúrájának” – vagy, ahogy mi szívesebben nevezzük: társadalmi gyakorlatainak – készletét, valamint a mobilitási útjuk sajátos jellegét. E tanulmány keretében azonban most e társadalmi gyakorlatkészleteknek csak azokról az elemeiről szólunk, amelyek szűkebben vett témánk, az etnicitásnak a munkaorientációk konstruálódására, ezen keresztül pedig a munka-magánélet összeegyeztetésére gyakorolt hatása szempontjából fontosak.

## MIÉRT FOGLALKOZNAK A ROMA DIPLOMÁSOK „ROMAÜGGYEL”?<sup>11</sup>

Már az interjúk felvételénél feltűnő volt az a jelenség, hogy roma interjúalanyaink – akik számos jellemző mentén kifejezetten heterogén csoportot alkotnak – túlnyomó többsége akár főállásban, akár csak önkéntes alapon, de „romaüggyel” foglalkozó munkát lát el (lásd: Függelék 1. táblázat). Romaügy alatt azokat a közigazgatásban vagy a civil szektorban betöltött munkaköröket, fejlesztő programokat vagy projekteket értjük, amelyek valamilyen módon e kisebbség helyzetének javításához, érdekvédelméhez kapcsolódnak (Váradi 2015). E sajátos, a munkaerőpiacnak egy szegmentált szeletén, a közszféra és a civil szektor szociális, segítő, jogvédő szakmáiban való koncentrálódást a mobilitás kisebbségi gyakorlata egyik elemének tekintjük. A továbbiakban arra térünk ki, hogy a roma diplomás nőket érintő nehézségek és az azokra adott válaszok, vagyis a kisebbség mobilitási kultúrája, illetve a diszkriminatív társadalmi környezet hogyan formálta és konstruálta interjúalanyaink munkaorientációit, és hogyan járult hozzá ahhoz, hogy a roma diplomásoknak egyfajta munkaerő-piaci szegmentációja jöjjön létre.<sup>12</sup>

A mobilitás kisebbségi „kultúrájának”, társadalmi gyakorlatainak konstruáló hatása van a diplomás roma nők munkapreferenciáira és abba az irányba tereli többségüket, hogy „romaüggyel” foglalkozzanak. Egyfelől azért, mert sokan úgy gondolják, hogy romaként, azaz egy stigmatizált és elnyomott kisebbségi csoport tagjaként, nagyobb a társadalmi érzékenységük, mint a nem romáknak, és ezáltal jobban át tudják érezni a romák problémáit. Még azok is így vélekednek, akik sokkal jobb anyagi helyzetű családból származnak, mint a magyarországi romák többsége. Egyik interjúalanyunk, Juli, például így fogalmazta meg ezt a többek által is felvetett gondolatot:

*„Tulajdonképpen az egyetlen dolog, azt gondoltam abban az időben, hogy amit jól csinálhatok az az, ha a romákért dolgozom, vagy romákért próbálok valamit tenni, mert én magam is roma vagyok, tehát talán érzékenyebben meg tudom élni azokat a problémákat még akkor is, hogy ha közöm nem volt soha életemben azokhoz a dolgokhoz, amit [roma] emberek napi szinten, vagy gyerekek napi szinten élnek meg. ... És én, mondom nem éltem meg ezeket a dolgokat, de mégis jobban át tudtam érezni, vagy azt gondoltam, hogy jobban át tudom érezni, mert magam is roma vagyok”.*

Másfelől a diplomás roma nők rendelkeznek egyfajta, a nem romákra nem jellemző, nagymértékű felelősségtudattal a saját diszkriminált közösségük iránt (Kóczé 2010). Roma interjúalanyaink nagy része említette azt a fajta (a nem romáknál nem tapasztalt) felelősségérzetet, amiről a felfelé mobil, stigmatizált kisebbségek középosztályával foglalkozó szakirodalom is beszámol (Cole–Omari 2003). Ezt illusztrálja az alábbi két idézet:

11 A „romaügy” mint munkaköri leírás majd minden interjúalanyunk szóhasználatában szerepelt, amikor a karriertörténetüket firtattuk, és arra kérdeztünk rá, milyen munkakörökben dolgoztak eddig. Ezért érezzük jogosnak, a megalapozott elmélet kódolási módszerének (Charmaz 2005:508) alkalmazása révén, ezt az elemzésünkben a munkaköri besorolások között kiemelt kódként szereplő megnevezést.

12 Emellett a mobilitás kisebbségi kultúrája második elemének, a kisebbségi középosztály (társadalmi helyzet szerint) heterogén kapcsolatokkal teli netværkjének van még egy számottevő, bár jelen témánk szempontjából most kevésbé fontos hatása. Ez a szegény rokonok irányában működtetett támogatóháló az egyik oka annak, hogy a foglalkozási osztályhelyzetük alapján a középosztályhoz sorolható, szegény családból származó romáknál, néhány kivételtől eltekintve, az iskolai mobilitás nem jár együtt a gazdasági mobilitással. Egyik interjúalanyunk így fogalmazta meg ezt a többek által is említett frusztrációt, mely abból fakad, hogy hiába tettek óriási erőfeszítéseket a diploma megszerzésére, a befektetés mégsem vonja maga után az anyagi helyzet javulását: „kötelez a származás. Ott a nagycsalád, a rokonság. Ugyanabból az alomból jövök. És ha nekik nem jó [mert szegények], nekem meg jó, akkor segít nekik. Mert különben én hogy tudnám jól érezni magam?!”

„Tudod mi ez? [a munka]. Felelősségérzet, hogy felelős vagy azért, amit csinálsz, vagy ami történik a közösségben. Tehát inkább ez ilyen felelősségtudat, meg a kirívó egyenlőtlenség, ami zavar, ami van a két csoport között”. (Brigitta, vidéki muzsikus családból származó nő)

„Most már bizonyosan tudom, hogy a felelősségem sokkal nagyobb, mint ha nem roma lennék. Mert roma nőként akkor is, ha nem romák felé szolgálok, és akkor is ha romák felé, mindig úgy kell számolnom, hogy egy nép nevében kell, hogy kiálljak. Ha nem is akarok, akarva akaratlanul roma nőként tartanak számon, roma szakemberként... és ez nagyon nagy súly a vállamon”. (Léna, romungro asszony)

Azt, hogy a továbbtanulással járó, gyermekkori közösségből való kiszakadása és a többségi társadalom elutasítása a talajtalanság érzéséhez (Higginbotham–Weber 1998), súlyos identitásválsághoz vezethet, több roma interjúalanyunk is megfogalmazta. Egyikük, Lujza így írta le ezt:

„erős identitásproblémáim lettek tőle [a továbbtanulástól], hogy most hova is tartozok, mert most a romák már nem fogadtak be, a nem romák még nem fogadtak be, mert hát azért én csak roma vagyok. Nekem az életemnek a legnehezebb időszaka volt, hogy ezt így rendbe tegyem”.

Bár nem mindegyikükre volt ez jellemző, mégis több elsőgenerációs, szegény szegregált közösségből jövő, felfelé mobil roma nőnek okozott konfliktust, hogy az otthon maradt családtagok gyakran azt élték meg, hogy tanult gyermekük vagy testvérük a felfelé mobilitás eredményeképpen elveszítette cigány identitását (Kende 2005, Kóczé 2010, Neményi 2010) – „elmagyarosodott”, ahogyan néhány interjúalanyunk fogalmazott. Ágnes a következőképpen foglalja össze a családjával való kapcsolatát a sikeres egyetemi felvételi után:

„a családom? Ők hát úgy örültek. A testvéreim is, hogy fúú, milyen nagy dolog, de pont ezért meg valahol ki is rekesztettek engem, hogy hát te a tanult izé magyar vagy. Tehát igen, pont ezért tőlük is kirekesztődtem egy kicsit, meg a másik oldalról is. És ez a mai napig is megvan.”<sup>13</sup>

Úgy véljük, hogy roma interjú alanyaink sajátos munkaorientációjának magyarázata az is, hogy többük számára – elsősorban azoknak, akik tradicionális és szegény roma közösségből jöttek – a munka egyfajta terápiás funkcióval is szolgál: a hatalmas társadalmi ugrás, a tradicionális cigányközösségből való kiszakadás, és a többségi társadalom felől érzékelt be nem fogadás együttes hatására traumatizálódott identitás „gyógyítására”. Egyik roma interjúalanyunk, Elena ezt így fogalmazta meg:

„Nekem ez borzalmasan nehéz volt, mikor elkezdtem Pesten dolgozni [a minisztériumban]. Én voltam az a cigánylány, aki cigánylány voltam, de mégsem cigánylány. A magyaroknak teljesen unikumnak számított, hogy cigánylány, de nem az a fajta, akiről nekik előítéleteik vannak, hanem valami más. Akkor én már ilyen nagyon magyarosodtam, és akkor miniszoknya és smink, tehát minden olyat megtettem, amit mondjuk a kultúránkon belül nem szokás, de valahogy ez egy lázadás is volt az ellen, hogy én már ki akarok törni abból a rendszerből [ahogy a származási közössége él], én már így nem akarok élni... Két

13 Összehasonlító elemzésünk előzetes eredménye azt mutatja, hogy az elsőgenerációs nem roma diplomás nők többnyire nem számoltak be arról, hogy a gyermekkori közösségük valamilyen módon eltávolította volna magától őket. Sőt inkább az volt kiolvasható a narratíváikból, hogy falujuk vagy városi munkásnegyedbeli szűkebb közösségük még büszke is volt rájuk iskolai sikereik miatt. Egyikük így mesélt erről: „mi voltunk a legnagyobb és a legszegényebb család a faluban, de mégis a bezzeg család voltunk. Anyám álma volt, hogy mind a tizenegy gyerekének szakmát adjon a kezébe és ez így is történt... Az egy csoda volt, mikor megérkezett az ELTE-ről a felvételi papírom a Bölcsészettudományi Karra – azt sem tudták, mi az, de az egész utcában hordták végig a levelet és olvasták fennhangon, szótagolva”. Ezen eredményünk magyarázata természetesen még további vizsgálódást kíván, hiszen más kutatásokból tudjuk (pl. Oldrupe 1999), hogy a kibocsájtó közeg elutasítása nem csak a romákra, de egyéb elsőgenerációs, vidéki gazdálkodó családból származó nőkre is jellemző.

*világ között éltem: én sokkal jobban éreztem magam a nem romák között, mint mondjuk a romák között. Pedig én közben roma vagyok, tehát erős identitásproblémáim lettek tőle, hogy most hova is tartozok, mert most a romák már nem fogadtak be, a nem romák még nem fogadtak be... Igazából, ahogy elkezdtem romaügyben dolgozni, kistérségi koordinátor voltam halmozottan hátrányos helyzetű gyerekeket oktató iskolákban, akkor kezdtem el meggyógyulni lelkileg... Integrált pszichológiai programokat hoztam az iskolákba, tanítottam nekik cigány nyelvet, a roma kultúrát meséltem el, vegyesen roma és nem roma gyerekeknek. Közben gyógyultam folyamatosan, gyógyítottam azokat a gyerekeket és magamat is... Ma már olyan mintha két életem lett volna és mind a kettőben már jól otthon vagyok, tehát a saját életembe ezt be tudtam integrálni. Ez egy nehéz és hatalmas folyamat volt”.*

Szintén a kisebbségi középosztályi lét megtapasztalásának következményeképpen interjúalanyaink narratívájában gyakran felmerült a saját közösség felé történő viszonzás igénye. Ez az érzés részben abból táplálkozik, hogy sokan úgy vélik, közösségüknek, családjuknak fontos szerepe volt abban, hogy sikerült előrébb jutniuk. Ezt alátámasztja az a megállapításunk is, mely szerint interjúalanyaink sikeres mobilitási pályája gyakran egy olyan „többgenerációs folyamat” végeredménye, amely a szülők mobilitásával vette kezdetét (pl. a szülő volt az első érettségivel rendelkező a faluban vagy a nagyszülők voltak az elsők, akik kiköltöztek a cigánytelepről, be a „magyarok” szomszédságába). Például Eszter a következőt mondta erről:

*„Én szeretek sokszínűen, sok dologgal foglalkozni, de a szívügyem természetesen ez a romakérdés, és most azért vállaltam el egy roma kulturális magazinnak a szerkesztését, mert ott tudok visszaadni valamit abból, amit kaptam.”*

Vagyis interjúalanyaink egy része azért fordul munkájában a „romaügy” felé, mert úgy érzi, ez olyan terület jelent számára, ahol visszaadhat valamit közösségének.

Roma interjúalanyaink továbbtanulására, pontosabban pályaválasztására hatott a kisebbségi középosztály magával szembeni kishitűsége, bizonytalanságérzete is.<sup>14</sup> Az önbizalom hiánya a diplomás romák zömének narratívájában előkerült (hasonló eredményre jutott Bereményi és Carrasco (2016) a spanyolországi romákról). Legtöbbjük iskolai pályafutásáról szóló visszaemlékezésében fontosnak tartotta megemlíteni, hogy „lajtosabb” (könnyebb) főiskolára mert csak jelentkezni, mert, ahogy például Elena mondta, édesanyja mindig azt hajtogatta, „egy cigányt úgysem vesznek fel jogra vagy az orvosi egyetemre”. Igaz, többen azért választottak könnyebbnek ítélt, estin is elvégezhető felsőoktatási intézményt, mert alacsony jövedelmű családjuk nem tudta volna eltartani őket, így muszáj volt a tanulás mellett főállásban dolgozniuk.

A szakirodalom beszámol arról is, hogy a mobilitással járó sajátos társadalmi pozícióra válaszul a (stigmatizált) kisebbségek szellemi foglalkozású középosztályának egy része létrehozta saját etnikai szakmai szervezeteit (lásd: az USA-ban élő, bevándorló mexikói-amerikaiakra Vallejo 2012; az afro-amerikai szegény családból származó „fekete” középosztályra pedig Neckerman et al. 1999). A magyarországi romák esetében ennek a folyamatnak egyelőre csak a kezdeteit véltük felfedezni.<sup>15</sup> Ezek a fontos, a romák láthatóságát, emancipációját és közösségi identitását erősítő szervezetek csökkenthetik a többségiek uralta munkahelyeken (és felsőfokú

14 A kishitűséget a tizenöt nem roma interjú alanyunk közül mindösszesen ketten említették, de ők is olyan vonatkozásban, hogy pl. nem mertek a Közgazdasági Egyetemre jelentkezni, „csak” a Pénzügyi Főiskolára.

15 Ilyen etnikai szakmai szervezet például a Romaversitas vagy az MTA TK Kisebbségkutató Intézetben belül működő Kritikai Roma Tanulmányok Kutatócsoportja.

oktatási intézményekben) való érvényesüléssel járó feszültségeket és egyfajta védettséget adhatnak. Ugyanez igaz a romák helyzetének jobbítását felvállaló civil szervezetekre is, azzal a különbséggel, hogy ez utóbbiak, szándékuktól függetlenül, de hozzájárulnak a romák további munkaerő-piaci szegmentálódásához is. „Romákkal együtt dolgozni romákért az egyrészt egy óriási nagy feladat, másrészt pedig egy teljesen más világ” – számolt be idevágó tapasztalatáról egyik beszélgetőtársunk, Lilla. Majd így folytatta:

*„Olyan jó kis filingje van, roma [munka]csapatban lenni. Én dolgoztam nem roma csapatban is, és teljesen más világ... én például nagyon nehezen vettem azt, amikor nem roma csapatban dolgoztam, hogy, ami persze nagyon hülyeség, mert ezek felnőtt, meglett fejek, de például nem nyúlok ehhez, mert ez nem az enyém egy nem roma csapatba. Egy roma csapatba hozzányúlok úgy, hogy senki nem fogja ezt neked megkérdezni, hogy mért nyúltál hozzá, vagy mit csinálsz, hanem ami az enyém, az a tiéd is”.*

Hiba lenne azonban azt gondolni, hogy mindez a Hakim-féle preferenciaelmélet (2002) érvényessége mellett szól, hiszen, mint az a fenti interjú részletekből világosan kiolvasható, e „preferenciák” korántsem tekinthetők kizárólag a nők szabad egyéni választásainak. Ahogy láthattuk, ezeket a preferenciákat egyfelől a felfelé mobil, iskolai végzettsége folytán a középosztályba került romák sajátos társadalmi pozíciójára adott válaszai, a mobilitás kisebbségi gyakorlatai konstruálják. Munkaorientációjukat emellett formálták még családi szocializációjuk, habitusuk és kapcsolati hálójuk hatásai is.

De ezek az egyéni(nek tűnő) munkapreferenciák a magyarázatnak csak egyik oldalát adják. A másik a társadalom (a munkaadók és munkatársak) nyújtotta lehetőségek korlátozott volta. A munkaerőpiac erőteljesen diszkriminatív jellege (Sik–Simonovits 2008) és az a hallgatólagos vélemény a munkaadók oldaláról, ami interjúlányaink narratívájában is megjelent, mely szerint a „romáknak kell romaügyekkel foglalkozniuk”, együttesen azzal az eredménnyel jár, hogy a roma diplomások előtt a munkaerőpiacnak leginkább ez a szegmense érhető el, miközben a munkaerőpiac egyéb részeit gyakran elzárják előlük. A munkaerőpiacnak ezt az etnikai szegmentálódás irányába ható nyomását több esetben egyfajta korlátozásként, romaságukkal járó kényszerként élték meg beszélgetőtársaink. Néhányan azt is kiemelték, ami egybevág az afro-amerikai középosztály mobilitásával foglalkozó szakirodalom megállapításával is (Hochschild 2003), hogy az önértékelésre sokszor negatív hatással van a származás alapján való előnyös megkülönböztetés. Egyik interjú alanyunk, Tamara így beszélt erről:

*„Szeretném mondjuk az (...) állásomat lecserélni egy teljesen olyan munkára, ami nem cigányokról szól. Tehát, hogy azért vegyenek fel engem oda arra a munkahelyre, mert megfelelek a képességeim alapján, és nem azért, mert cigány vagyok... Tehát én most dolgozom egy internetes oldalon, ami kifejezetten roma fiatalok részére jött létre, tök jó, oké, meg legfőképpen romák olvassák, nagyon sok nem roma is olvassa, de milyen jó lenne, hogyha mondjuk nem csak cigány nyelvet tanítanék, hanem mondjuk angol nyelvet. És angol nyelvtanárként keresnének engem.”<sup>16</sup>*

Továbbá azok a sajátos társadalmi erőik, civil szervezetek is, akik jó szándékból, a hátrányos helyzetű fi-

16 Témánk szempontjából talán mellékesnek tűnik, de korántsem az a munkaerő-piaci integráció szempontjából, hogy a munkaadók nézőpontjából nem csak a felvállalt roma származás, de a romaság külső jegyei is fontos kritériumnak tűnnek, amikor romákat keresnek „romaügyet” érintő munkakörökbe. Etel szerint a külső megjelenése mindig is sokat számított az álláskeresései során: „2002-ben meg az volt velem a probléma, hogy ránézésre nem vagyok eléggé cigány”, mesélte Etel. „Tehát akkor egy olyat választottak erre a szerepre, tök mindegy, unokatestvérem, de ránézésre tuti biztos, hogy mindenki tudja, hogy cigány, én meg nem. Tehát egyszer az volt a probléma, hogy az apukám cigány, és máskor meg az volt a probléma, hogy az apukám cigány, én meg mégse vagyok ránézésre eléggé cigány. Ez egy ilyen elmebeteg ország. Na mit szólsz?!”.



atalokat a szociális, segítő szakmák irányába terelték, hozzájárultak a roma diplomások látens munkaerő-piaci szegmentációjához. Fiatalabb roma interjúalanyaink közül sokakat ezek a hátrányos helyzetű diákokat helyzetbe hozó, a romák esélyegyenlőségéért küzdő, affirmatív civil vagy kormányzati programok segítették a továbbtanulásban. Többen számoltak be arról, köztük például Rita, hogy akkoriban „*azt sem tudták, mi fán terem az, hogy szociológia*”, vagy szociális munkás – de mivel ezek az affirmatív programok ilyen szociális, segítő szakokra kínáltak a vidéki szegény roma fiataloknak ingyenes felvételi előkészítőt, így lettek sokan közülük szociális munkások vagy szociológusok. Rita így emlékszik vissza erre a korszakra: „*ezek a programok azt gondolták, hogy majd mi, a hátrányos helyzetű romák megoldjuk a roma ügyet, mert mi tudjuk, kiken és hogyan kell majd segíteni*”.<sup>17</sup>

Mindeddig a diplomás romák munkaorientációjának sajátos jellegét, a nem romákétól különböző jellemzőit mutattuk be. Amellett érveltünk, hogy a roma diplomás nők középosztálya speciális mobilitási utat járt be, ami leírható a mobilitás kisebbségi „kultúrájának” társadalmi gyakorlataival, és amelynek része egyfajta sajátos elköteleződés a munka iránt. De vajon mennyiben hat mindez arra, hogy a roma diplomások munkaorientációja, elköteleződése nem változott meg a gyerekszülés után sem – ellentétben nem roma társaikkal? Mennyiben segít ez a tény annak a magyarázatában, hogy az interjúkészítés időpontjában kevés kivételtől eltekintve majd minden roma nő főállásban dolgozott; miközben a nem roma mintában többen főállású anyák vagy részmunkaidőben dolgozó, a gyerekszülés előtti karrierjüket „családbarát” munkakörre váltó nők voltak.

Az alábbiakban amellet érvelünk, hogy akkor fogjuk tudni megválaszolni e kérdést, ha megvizsgáljuk azokat a jelenségeket, amiket a nők a saját munkájukhoz csatolnak. S mint azt hamarosan látni fogjuk, e jelenségek konstruálásában a mobilitás kisebbségi kultúrájának, az etnicitáson keresztül, meghatározó szerepe van.

### FIZETETT MUNKA: EGZISZTENCIÁLIS KÉNYSZER, SIKERÉLMÉNY VERSUS „SZÍVÜGY”

Míg az összehasonlító vizsgálatunkba bekerült nem roma diplomás nők körében több főállású anyával találkoztunk, a roma diplomás anyák között, egyetlen kivétellel, nem találtunk olyat, aki a gyerekvállalás miatt karriert váltott volna, vagy elveszítette volna a munka iránt való elköteleződését. Mindezt azzal magyarázzuk, hogy a roma diplomás nők számára a (fizetett és a nem fizetett) munkának (is) egyfajta értéktöbblete van nem roma társaikhoz képest. Míg ugyanis még a többségi, professzionális vagy vezetői beosztásban dolgozó diplomás nők esetében is, ahol pedig a munka az egzisztenciális szükségszerűsége túlmutató tevékenység – még itt is maximum az önmegvalósítás, az önbecsülés, a sikerélmény megszerzésének eszköze vagy terepe (Weigt–Solomon 2008). Ezzel szemben a romák számára minderre ráakódik egy plusz réteg: a közösségért, mások megsegítésére végzett munka értelme. Egyik interjúalanyunk, Mara például így fogalmazta meg, hogy mit jelent számára a saját munkája:

*„én mindig emberekkel akartam foglalkozni. Maga a szakmám is olyan, hogy emberekkel foglalkozok. Nem tudnám elképzelni, hogy beállok a gép mögé... Én társas lény vagyok, társas kapcsolatokban érzem jól magam, és nekem örömet okoz, ha tudok a másíknak segíteni, mert hogy azzal én jól érzem magam a saját bőrömben... Nem tudom, én ettől érzem jól magam. Ez adja az életem értelmét”.*

<sup>17</sup> A kutatásunkban szereplő idősebb generáció tagjaira viszont nem volt jellemző a mobilitás kisebbségi kultúrájának ez a pályaválasztást befolyásoló eleme. E generáció tagjai közül többen büszkén mondták, hogy „*akkoriban még nem volt ez az örült nagy pozitív diszkrimináció, meg ösztöndíj hegyek, hanem a többségi társadalommal együtt kellett megküzdened azért, hogy valahova eljussál*” (Vera, középkorú beás asszony).

Egy másik roma interjúalanyunktól, Mónikától származó idézetből az is világosan látszik, hogy ez a fajta munka-felfogás kevésbé szól az ember személyes karrierépítéséről, inkább a másokért (gyakran kifejezetten a roma közösségért) végzett munkának tulajdonított fontosságnak és az ebből származó örömeinek van itt szerepe:

*„nem az érdekel, hogy magasabb beosztásokban legyek, hanem az a fontos, hogy amit csinálok, abban jussak előre. Nem tudom, hogy milyen kinevezés van, ha mondjuk van olyan, hogy referens, osztályvezető, meg miniszteri biztos, akkor biztos nem az érdekelne, hogy miniszteri biztos legyek. Hanem azért szeretnék dolgozni, hogy a lehető legjobban működjön az a dolog, amiben dolgozok, és én a lehető legtöbbet hozzak ki magamból, hogy ha minden nap érzem a kihívásokat, minden nap érzem azt, hogy sikerélményem van, akkor az mindig ad egy löketet. De nem érdekelnek a címek, vagy a kitüntetések”.*

Amint azt már korábban bemutattuk, diplomás roma interjúalanyaink között majdnem mindenki a romák társadalmi helyzetével vagy érdekképviseletével kapcsolatos munkát végez.<sup>18</sup> Míg néhányuk esetében ez egy rövidebb életszakaszra korlátozódott, másoknál egész szakmai karrierjüket meghatározta. Úgy is mondhatnánk, hogy esetükben leginkább egyfajta, a weberi felfogásban vett hivatástudattal kapcsolódik össze a munka jelentése. A weberi hivatásfogalom hosszabb kifejtésére ebben a tanulmányban nincs lehetőségünk, így csupán két fontos jellemzőjére emlékeztetnénk az olvasót: egyrészt a munka nem kényszerből, hanem „szívből” jön, továbbá közügyet, nem pedig egyéni érdeket szolgál (Weber 1995). A munkavégzés tehát ebben az értelemben túlmutat a konkrét gazdasági kényszeren, de még a foglalkozáshoz kötődő szakmai identitáson is: egyfajta többletjelentéssel bír, melyet az egyén lelkiismeretében megfogalmazódó morális kötelességtudatban kell keresnünk. A harmincas évei végén járó Erika a következőképp fogalmazta meg, mit jelent számára a munkája:

*„Tudod mi ez? Felelősségérzet, hogy felelős vagy azért, amit csinálsz, vagy ami történik a közösségben. Tehát inkább ez ilyen felelősségtudat, meg a kirívó egyenlőtlenség, ami zavar, ami van a két csoport között”.*

Hasonlóképpen fogalmazott a nyugdíjas Emőke is, akinek egész életútját befolyásolta az a tenni-akarás, melyről a következőképpen számol be:

*„Ezt ugye Széchenyitől tudjuk, hogy az ember nézzen hátrafelé is, hogy milyen kötelességei vannak. A fiú legyen mindig különb, mint az apja, kötelességed van, hogy húzóerővé válj, és ne szégyellj, nézz hátra, és ha csak egyet mentesz meg az elnyomott családok közül, akkor az már ért valamit”.*

Igaz, interjúalanyaink közül többen számoltak be arról is, hogy belefáradtak a munkájukba és mindennapos küzdelmeikbe. A hivatástudat azonban sokszor még ezekből a történetekből sem tűnt el teljesen, viszont átalakult a munkához való viszony. A harmincas évei közepe felé tartó Zsófia például több évet dolgozott a civil szférában, romák helyzetét javítani hivatott fejlesztő programokon, az utóbbi években azonban teljesen más területen szabadúszóként keresi a kenyerét. De még itt is úgy érzi, hogy munkájával a romákat képviseli:

<sup>18</sup> Vizsgálatunk egyik feltehető korlátja az, amire a roma kutatások módszertani nehézségeire intő elemzések (Tremlett – McGarry, 2013; Messing, 2014) is felhívják a figyelmet. Nevezetesen, hogy a kutatók látóköréből kiesnek azok a „láthatatlanok”, akik származásukat tekintve ugyan romák, de nem vállalják nyilvánosan romaságukat. Ők azok, akik valószínűleg könnyebben tudtak integrálódni a munkaerőpiacon, mint a kutatási kérdésünket szolgáló, célzatos mintavételi kritériumunk miatt a mintánkba bekerült „látható” romák. Mindez pedig nyilvánvalóan némileg torzítja eredményeinket (amelyek egyébként sem tekinthetők reprezentatívnak, a kvalitatív műfajból adódóan). Éppen ezért, amikor a „roma” diplomásokról beszélünk mint vizsgálatunk csoportjáról, akkor valójában az önmeghatározásuk alapján tudatosan vállalt roma identitásúakat értjük ezalatt.

„Én beleszülettem a roma ügybe. Nekem olyan természetes volt, amióta csak járni tudok, hogy ez téma volt otthon, hogy valamit mindig próbáltak megoldani. És egyszer csak így elegem lett. Igazgatni egy alapítványt, az azért baromi nagy teher. És azt gondoltam, amikor megszületett a kislányom, hogy én ebbe úgy de úgy elfáradtam, dolgoztam az utolsó pillanatig, hogy én majd valami teljesen újba szeretnék kezdeni (...) Magyarországon húsz-harminc éve megy ez a diskurzus, hogy az mennyi változást hozna a közszemléletben, ha roma műsorvezető lenne képernyőn. Én ott ültem egy nem roma műsorban, minden délelőtt 10-től 12-ig a kertészkedéstől az asztaliteniszig, legritkább esetben sem a romákról volt szó. Mégis úgy éreztem, hogy most is teszek annyit a roma ügyért, mint amikor az NGO-nál dolgoztam, egész egyszerűen azzal, hogy ott ülök. És ott az arcom”.

A munka és a hivatás szembeállítását, a hivatásként végzett munka értéktobbletét több interjúalanyunk maga is fontosnak tartotta hangsúlyozni. Katalin szerint, aki régóta dolgozik egy szociális területen működő alapítványnál – ahogy ő mondja, „cigány értelmiségiekkel egy csapatban” –, éles határvonal húzódik azok között, akik valódi elhivatottságból munkálkodnak ott a közösségükért, és azok között, akik csupán egy fizetéssel járó munkahelyként tekintenek az alapítványra:

„Volt ez a csapat, akik ennek éltünk, meg természetes volt, hogy tanulunk, meg természetes volt, hogy a gyerekeket csak így lehet ott tartani. (...) Aztán közben ez változott, nyilván attól, hogy nagyon sok kolléga kezdett lenni, azért már nem mindenki gondolta azt, hogy ez az élete. Meg hát voltunk négyen, akik tényleg. Meg volt egy ilyen kicsit szélesebb kör, akinek tényleg szívügyünk, az összes többi meg hát munkahelyének tekintette”.

Végül álljon itt egy utolsó példa a munka iránti elkötelezettség hivatástudatként való megnyilvánulására. Regina szegregált telepeken élő roma gyerekek oktatásával foglalkozott évekig. A telepeken élő gyerekek küzdelmeit olyannyira magáénak tekintette, hogy amikor megszületett saját gyermeke, úgy érezte, elhanyagolja azokat, akiknek olyan keserűen szükségük volna a segítségére:

„Nem akartam [saját] gyereket igazából, nekem az volt a nagy dilemma, hogy én csak örökbe akartam fogadni, és csak cigánygyerekekkel akartam körülvenni magam, öttel-hattal, de a párom hallani nem akart róla. És igazából tényleg véletlenül lett [saját gyereke], és tényleg keresztülvágtam mindent, amit elképzeltem. Tulajdonképpen nekem ez egy iszonyú nagy dilemma volt, hiszen, hülyén hangzik, de tényleg attól szenvedtem, hogy az én két kis elkényeztetett városi gyerekemmel töltöm az időm legnagyobb részét, amikor tudom jól, hogy ha lent vagyok a cigány közösségben, akkor egy csomó gyerek életére iszonyatosan jól tudok hatni. És egy csomó gyereket tulajdonképpen elhagytam az én saját két gyereke miatt”.

Talán nem túlzás, ha mindezek fényében azt állítjuk, hogy ahol a munkához ilyen tobbletjelentések társulnak, ott a nők anyává válásuk után sem adják fel korábbi munkaorientációjukat, munka iránti elköteleződésüket.

Eddig a munkaorientációról és a munkához fűzött jelentések leírásáról volt szó, valamint arról, hogy az etnicitás – egy stigmatizált, hátrányos helyzetű csoporthoz tartozás – hogyan alakította ezeknek a preferenciáknak és jelentéstartalmaknak a formálódását. A következő részben a „jó anyasághoz” illetve a családról való gondoskodáshoz fűződő normákat, valamint a párkapcsolaton belüli munkamegosztást mutatjuk be röviden – mint a munka-magánélet összehangolását magyarázó modellek másik fontos elemét.

## CSALÁD, PÁRKAPCSOLAT, OTTHONI MUNKAMEGOSZTÁS ÉS A „JÓ ANYA” KONCEPCIÓJA

Miközben a diplomás roma nők közül szinte mindenki – igaz, rugalmasnál rugalmasabb megoldások bevetésével –, arról számolt be, hogy a gyermekgondozási kötelezettségük miatt nem adták fel a munkájukat, addig a nem romák között akadtak szép számmal, akiknek gyerekük megszületését követően az anyaság vált életük központi elemévé.<sup>19</sup> Az elemzésünkben szereplő roma diplomás nők körében nem találunk főállású anyát: egyetlen kivételtől eltekintve még olyat sem, aki „anyasági vágányra”, gyerekbarát munkakörre („*Mommy track*”-re, Glass–Fodor 2011) váltott volna gyerekei miatt, feladva szakmai elköteleződését. Ahhoz, hogy valaki jó anya legyen, szerintük elsősorban nem erre van szükség. Egyikük így foglalta össze többek hasonló véleményét:

*„A munka nekem örömet, kiteljesedést jelent. Nem igaz, hogy ha egy nő anya lesz, akkor már erről nem kell gondolkodnia. Dehogyanisem. Igen. Sőt, akkor tud igazán a gyerekeinek adni, hogy ha ő maga is ki tud teljesedni”.*

Ez a sokak által osztott felfogás, ahogy több roma interjúalanyunk szó szerinti narratívájában szerepelt is, a fizikai jelenlétével a gyerek életébe bevonódó anyaság (Halrynjo–Lyng 2009) helyett az „elég jó anya” (Bettelheim 2003) „morális racionalitását” (Duncan 2006) jelenti. Nevezetesen azt, hogy mindenki a saját lehetőségeihez (tudásához) képest próbál jó anya lenni, de csak akkor fog ez sikerülni, ha jól tudja érezni magát a saját bőrében, és bár számára is elsődleges fontosságú gyermeke érzelmi biztonságának és szellemi, lelki fejlődésének biztosítása, mindezt nem kizárólag a saját fizikai bevonódásával tartja elérhetőnek.

A narratívákból az is világosan kiderült, hogy míg a nem roma diplomás nők között többeknek komoly konfliktust jelentett az anyaság és a munkavégzés összeegyeztetése, a romák nagy többségénél, bár sokszor szintén nehéznek bizonyult, mégsem járt ilyen mértékű küzdelmekkel.<sup>20</sup> Miképpen egy negyvenes éveit elején

<sup>19</sup> A romák egyik ilyen rugalmas megoldása a gyerekszülés egyetemi évekre időzítése: „*A jogi egyetem felvételijén már terhes voltam*”, meséli Mara, hogyan tudta komoly elköteleződéssel járó jogászai munkáját összeegyeztetni két gyermeke felnevelésével. „*Arra emlékszem, hogy szeptemberben, amikor elkezdődött az egyetem, akkor már megvolt az első baba, és negyedikes voltam, negyedik évfolyamos, akkor szültem a második gyereket. Gyakorlatilag úgy szerettem volna, hogy a gyerekvállalás a karriert ne törje meg. Édesanyámék vállalták végig, és a férjem is, hogy ők mindenben besegítenek, hogy ez ne okozzon problémát. ... Azt végiggondoltam, hogy ha én a három éves pauzámot [gyes] a munka idejére teszem, akkor kiesek a gyakorlat megszerzéséből, rohadt nehéz elhelyezkedni ügyvédbojtárként. És azt is tudtam, hogy ahhoz, hogy valahol bedolgozzam magam, és előrébb lépjek, ahhoz évek kellene, és hogy ha ezt megszakítom [a gyerekszüléssel], akkor gyakorlatilag kezdek elölről az egészet. Úgyhogy direkt levelezőre jelentkeztem, volt egyéni tanrendem, nekem ez volt az ideális időszak, amikor a gyerekszülést be lehetett iktatni.”* Egy másik potenciális megoldás a munka- családbeli kötelezettségek összeegyeztetésére az volt, hogy többen romák között, rugalmas intézményi kultúrájú munkahelyen dolgoztak. Az újságírásból élő Lilla szerint ennek a rugalmas munkahelyi környezetnek volt köszönhető, hogy elváltan, kisgyermeke mellett is tudott dolgozni: „*amikor a gyerekeim kicsi volt, akkor bármikor behozhattam őt. Hát a gyerek itt nőtt föl a rádióban tulajdonképpen. Bátran lehet mondani, hogy ez egy nagyon összetartó közösség, amit már családnak is lehet nevezni. Úgyhogy a gyerekeim itt nőtt föl, aminek sok előnye és sok hátránya is van. Előnye nyilván az, hogy a gyereket tudtam kontrollálni, de hát a gyerek állandóan csak vagy a dolgozó anyját, vagy az alvó anyját látta. A játszó anyját keveset. Viszont azért mégiscsak a közelemben volt”.*

<sup>20</sup> Kivételként kell itt megemlítenünk azt a tradicionális muzsikusi cigány családból származó és muzsikusi cigány házastárssal élő, a középkorú generációhoz tartozó asszonyt, aki az eddig bemutatott roma diplomások nagy többségével ellentétben, munkaerő-piaci pozíciója szempontjából és a bevonódó anyaságról vallott felfogásában inkább a nem roma almintánkhoz hasonlít. Különbség azonban, hogy neki még külön meg kellett küzdeni a muzsikusi férfival való házasságából eredő dupla teherrel: férje féltékenységből nem engedte dolgozni. Piroska így emlékszik vissza erre: „*Volt olyan, hogy vidékre kellett volna mennem és úgy volt, hogy valami konferenciára megyünk valahová és hát a férjem, aki akkor külföldön dolgozott, minden nap telefonált és akkor mondom neki, hogy akkor én most reggel elutazom, soha nem engedett. Iszonyatosan féltékeny volt mindig. Soha nem engedett semmit sem csinálni, csak azt, amit otthon lehetett”.*

járó roma nő fogalmazott, „ezeket a [függetlenségi] csatákat már korábban (a továbbtanulás során) megvív-tam”. Valóban, az igazán küzdelmes történetek beszélgetéseinknek sokkal inkább a továbbtanulással kapcsolatos szakaszaiban kerültek elő, mintsem a munkavégzés esetében. A tanulmányaik elvégzése közben vagy az után gyereket vállaló diplomás roma nőkről azt is elmondhatjuk, hogy bár kisebb-nagyobb megszakításokat okozott munkájukban a kisgyermek gondozása, szakmai életük továbbra is fontos szerepet játszott identitásuk megkonstruálásában és önmeghatározásukban. Amikor a harmincas éveik közepén járó Anitával arról beszélünk, hogy mit jelent számára a munkája, egyenesen a következőképpen fogalmazott: „*most először érzem azt, hogy hazataláltam. Hogy a munkámmal végre önmagamra leltem*”.

Ezt az érzést, hogy számukra a munka több mint az átlag nő számára, többen a házastársaikkal is el tudják fogadtatni: „*a férjemmel sikerült megértetnem, hogy nekem a munka küldetés, misszió*”, magyarázta nekünk Anita. Az ügy fontosságának elfogadása miatt több interjúalanyunk férfitársa is kiveszi a részét a gyerekeivel járó elfoglaltságokból. Ez az egalitárius(abb) párkapcsolati forma könnyíti a diplomás roma nők munkájának ellátását is.

Több interjúalanyunk beszélt arról, hogy férje támogatása nélkül nem tudta volna tovább folytatni a munkáját kisgyermek mellett. A kutatásunkban szereplő diplomás roma nők párválasztásában megfigyelhető volt az a szempont, hogy olyan társsal vállaltak gyereket, aki meghagyta szabadságukat, és nem kérte számon rajtuk munkájuk iránti elkötelezettségüket. Elvira így mesél arról, hogy miért lett vége egyik korábbi, egy roma férfival sok éven át tartó kapcsolatának: „*a párom állandóan arról panaszkodott, hogy nem tudom még otthon sem letenni a munkámat. De hogy tudnám letenni magamat?!*”

A támogató párkapcsolat igénye tükröződik abban is, hogy roma interjúalanyaink fele arról számolt be, hogy az otthoni munkákat közel egyenlően végzik a társukkal, aki a gyerekefelügyeletben, a gyerekek délutáni különórákra vitelében is kiveszi a részét a munkamegosztásból.<sup>21</sup> Érdekes mindez annak fényében, hogy a párválasztás a roma diplomás nők esetében jóval nehezebbnek bizonyult, mint nem roma társaik számára.<sup>22</sup> Az elbeszélésekből úgy érzékelhető, hogy ennek egyik oka az, hogy a roma nők számára szűkebb és zártabb a házassági piac, körükben inkább a lefelé házasodás volt jellemző. Több interjúalanyunk arról is mesélt, hogy roma nőként milyen atrocitásokat kellett elszenvedniük a sok esetben sikertelenül végződő párkapcsolataikban. Mégis, közel felük kifejezetten nem akart roma párt magának, mert úgy látja, hogy egy roma férfi mellett a hagyományos nemi szerepeknek kellene megfelelnie, ami számára nem elfogadható, és hátráltatná a munkájában. Mari, egy gádszóval tizenöt éve harmonikus házasságban élő roma nő így beszélt erről:

„*most tényleg 2011 van, és hiába mégis, még mindig megvannak [a cigány férfiaknál azok az elvárások], hogy 'ó hát az a nő dolga', mindegy hogy még mellette hány ezer dolgot csinálunk, mert ugye ma már*

21 Ezzel szemben nem roma származású interjúalanyaink többsége vélte úgy, hogy párkapcsolatát a konzervatív munkamegosztás jellemzi, amelyben a háztartási és a gyerekevel kapcsolatos teendők a nő feladatai közé tartoznak.

22 Ennek egyik oka az volt, hogy az elsőgenerációs értelmiségi nem roma nőknél semmiféle hátrányt nem jelentett a származásuk, sőt: „*engem nagyon szerettek a férjem családjában, mindig én voltam az ideális menyecske*”, számolt be Évi, egyike a mintánkba bekerült nem roma interjúalanyainknak arról, milyen a viszonya híres közéleti értelmiségi férje családjával. „*Nincs annál jobb, minthogy van egy értelmiségi csaj, aki elég intellektuálisan képzett mindenre, a zenére, filmre, művészetre. Foglalkozása is van, bár én ezt műkedvelésnek tartottam. És mindent tud, amit mások nem: tud sütni, főzni, takarítani, házat rendben tartani, varrni. Én a semmiből is tudtam ebédet főzni. Ezt tanultam otthon*”.

*nem csak az a dolga egy nőnek, hogy otthon ülünk, azt főzünk, mosunk, takarítunk... de akkor is meg kell azt csinálnod. Az alap, az alap! És azért ez egy nem cigánnyal úgy másabb. Azért ilyen szempontból egyenlőek vagyunk, tehát azért nincs az a kényszer, hogy jaj, most jön az anyja, és akkor nincs elmosogatva, és akkor jaj istenem, mert egy cigánynál igen”.*

Mari ugyanakkor azt is megfogalmazza, hogy a fentiek alapján ő már nem felel meg a közösségében elfogadott hagyományos női szerepnek: *„Tehát nem bírnék jó cigányasszony lenni, hogy én most tűrjek az uramnak”.* Mindemellett megemlíti azt is, hogy ára van a döntésének: úgy érzi, nem roma párja kevésbé képes megérteni őt, mint egy roma partner tudná.

Ezt elkerülendő, többen, elsősorban a nem tradicionális, romungro családból származó diplomás nők, tudatosan választottak maguknak párt saját közösségükből. Ennek oka kevésbé a különböző vélt vagy valós etnikai szokásmódokra való hivatkozás volt (bár erre is találtunk több példát), hanem inkább a kisebbségi létben való osztozás utáni vágy. Ám esetükben is jellemző, hogy akkor maradt meg a párkapcsolat, ha a (szerelem mellett) férjük támogatta munka iránti elkötelezettségüket. Egyikük, Anita így idézte fel, hogyan sikerült elfogadtatni férjével, miért dolgozik annyit éjjel is a gyerekek mellett:

*„meg kellett vele értetnem, hogy nekem nem egyszerűen munkám van, hanem küldetésem: ...de most azért ne úgy képzeld el, hogy a gyerekeknek nincs otthon meleg étel, meg tiszta ruha, meg nincsenek külön óráik minden nap... De ezt a kettőt [a munkát meg a gyerekek ellátását] meg lehet oldani együtt, én ezt egy időmenedzselési problémának látom”.*

Fontos még megjegyeznünk, hogy azok közül is, akik saját csoportjukból választottak maguknak férjet, többen voltak olyanok, akiknek még a komoly szakmai elköteleződésük mellett is sikerült megőrizniük a maguk által támasztott (elsősorban otthonról, édesanyjuktól hozott), „jó cigányasszony” normáját (Nótár 2015).

Mindebből jól látszik, hogy a roma diplomás nők többségi társaikétól eltérő munka és család összeegyeztetési stratégiáinak magyarázatát nem a család és a gyereknevelés iránti gyengébb elköteleződésben kell keresnünk, hiszen mind a két csoport számára fontos a család, illetve a gyerek jólétének, érzelmi és szellemi fejlődésének biztosítása. Az eltérés egyfelől, ahogy már utaltunk rá, a roma és a nem roma diplomás nők között a „jó anyaságról” alkotott morális konstrukciók, elképzelések különbségében rejlik. Másfelől a két csoport között fellelhető munkaorientációk különbözőségével magyarázható: pontosabban azokkal a jelentésekkel, amiket a kisebbségi (roma) és a többségi (nem roma) diplomás nők a saját munkájukhoz csatolnak.

## KÖVETKEZTETÉS ÉS ZÁRSÓ

A munka-család szférája közötti egyensúlyozásról szóló korábbi szakirodalom egy része a nyugat-európai, többségi társadalomhoz tartozó, elsősorban a magánszektorban dolgozó nők modelljére épül. E szakirodalom egyik szűk keresztmetszete, hogy a két (munka és család) szférára úgy tekint, mint egymást kizáró elköteleződésekre, orientációkra – a kettő közötti egyensúlyozás gyakorlatát pedig főként időmenedzselési kérdésként értelmezi (Hakim 2006). Ez a modell a mi esetünkben nagyon korlátozottan érvényes – roma diplomás interjúalanyaink zöme ugyanis mind a munkájának mind a családjának elkötelezett. Számukra a két szféra iránti elköteleződés nem zárja ki egymást. Ennek a modellnek egyik alternatívája az Amartya Sen (1992) egyenlőt-

lenségelméletéből kinőtt „*capability*” (cselekvési képességek) megközelítés. Vizsgálatunk eredményei alapján a roma diplomás nők esetére a képességek elmélete úgy alkalmazható, hogy az etnicitás – azaz: a stigmatizált kisebbségi csoporttagság – egyéb társadalmi korlátokkal együtt korlátozni tudja azokat a cselekvési lehetőségeket (képességeket), amelyek lehetővé teszik, hogy az anyák megvalósítsák vágyott munkapreferenciáikat. Ez azonban nálunk csak az esetek egy kisebb részére volt érvényes. A vizsgálatunkba bekerült roma diplomás nőknél ugyanis az etnicitás szerepe csak részben volt korlátozó – sokkal inkább sajátos módon konstruálta munkapreferenciáikat.

Mindezen megközelítésekkel szemben a kisebbségi csoportokhoz tartozó nőkről szóló, csekély számú kutatás mellett érvel, hogy ha meg akarjuk érteni a kisebbségi nők dupla terhét a munka és a magánélet közötti összhang megtalálásának küzdelme során, akkor ki kell bővíteni a modellt a magánélet szférájának irányába. A jelen kutatás – reményeink szerint – az eddigi eredményekhez egy újabb szelettel járul hozzá: hangsúlyozván, hogy nem csak a „család” vagy a „magánélet” dimenziójának tágítására van szükség (ezen belül is a dolgozó nők „jó anyaságról” alkotott elképzelésének vizsgálatára, amikor a nők munka-család konstrukcióit magyarázzuk), hanem a „munka” értelmezési keretének kibővítésére is. Ahhoz, hogy megértsük az egyes társadalmi csoportok közötti különbségeket és e különbségek okait a munka és a család közötti egyensúlyozás művészetében, meg kell ismernünk azokat a jelentéseket, amiket a nők a saját munkájukhoz (és anyaságukhoz) kapcsolnak.

Mélyinterjúinknak a megalapozott elmélet (*grounded theory*) segítségével végzett részletes elemzése azt mutatta, hogy a roma diplomás nőkre, legyenek bár első- vagy többbedgenerációs értelmiségiek, asszimiláns családból vagy tradicionális közösségből jövőek, sajátos munkapreferenciák jellemzőek. Hasonló végzettségű szellemi foglalkozású társaiktól eltérően, számukra a munkának az értelemmel bíró tevékenységen, értékrementésen, önmegvalósításon, szakmai identitáson túl, van egy többletjelentése: esetükben leginkább egyfajta, a weberi értelemben vett hivatástudattal kapcsolódik össze a munka fogalma – úgy érzik, fizetett állásuk „szívügy”, „küldetés” vagy „misszió”. Munkapreferenciájuk alakulásában, a munka mint hivatás jelentésének konstruálódásában nagy szerepe van a roma diplomás nők sajátos társadalmi helyzetének, ami abból fakad, hogy egyszerre kisebbségiek és középosztálybeliek.

A roma diplomás anyák, akik részt vettek vizsgálatunkban, azzal a tanulsággal szolgálnak a munka-család közötti egyensúlyozásról szóló szakirodalomnak, hogy a munkának és a családnak való maximális elköteleződés nem feltétlen egymást kizáró kategóriák. Ahol a munka többet jelent gazdasági szükségszerűségnél, illetve ahol az önkiteljesedés eszközeként szolgál, ott a nők munka iránti elhivatottsága gyermekük megszületése után sem változik. Különböző rugalmas eszközökkel – családtagok, házastársak segítségével, lemondásokkal és sokszor némi önkizsákmányolás révén – menedzselni tudják életük két fő szférája iránti elköteleződésüket. Ebben egyfelől segíti őket az az intézményi, viszonylag rugalmas környezet, amit a köz- és a civilszféra mint munkahelyük terepe nyújt számukra. Másfelől hajtóerő az, hogy a munka számukra hivatás. Végül segíti őket a törekény egyensúly fenntartásában az is, ahogyan a „jó anyaságról” gondolkodnak. Az erről vallott normáik a pszichológiában jól ismert „elég jó szülő” koncepciójához (Bettelheim 2003) állnak a legközelebb – ellentétben azokkal a többségi társadalomhoz tartozó nőkkal, akik a „bevonódó anyaság” normája (Halrynjo–Lyng 2009) miatt vál-

tanak gyerekbarát állásra a szülés után. Többen interjúalanyaink közül úgy fogalmazták ezt meg, hogy valaki csak akkor tud jó édesanyja lenni a gyerekeinek, ha jól érzi magát a saját bőrében, és azért mert megszületik a gyerek, még nem kell feladni azt, amitől jól érzi magát a bőrében...

Azonban – ahogy ez talán a figyelmes olvasó számára már eddig is kiderült – a munkaorientációk kulturális és társadalmi konstruálódásának bemutatása messze túlmutat a kisebbségi és a többségi diplomás nők munka és magánélet összeegyeztetési stratégiái különbségének magyarázatán. Kutatásunknak nem csak a szűkebb értelemben vett munkaerő-piaci, hanem a tágabb társadalmi integrációs politikára nézve is vannak implikációi. Roma interjúalanyaink nagy része egyéninek tűnő, ám mint láthattuk, osztályhelyzete és etnicitása által formált preferenciája, választása révén foglalkozik „romaüggyel” fizetett munkaként, ami egyben „szívügye” is. Érvelésünk szerint az „eticitás” – amit ebben a tanulmányban a kisebbségi, stigmatizált, általában külső jegyekben is testet öltő, többnyire negatív társadalmi következményekkel járó roma származásból fakadó identitás szinonimájaként használunk – a felfelé mobil roma középosztály esetében a mobilitás kisebbségi „kultúrájának” (társadalmi gyakorlatainak) kialakulásán keresztül hat a munkapreferenciák konstruálódására.

A kisebbségi mobilitás-kultúra kialakulásában jelentős szerepe van a társadalmi ranglétrán való emelkedés rejtett költségeinek. Ezek közül témánk szempontjából a legfontosabb tényezők közé tartozik a saját, stigmatizált, kirekesztett etnikai közösség iránt érzett (a többségi diplomás nőkre nem jellemző) fokozott felelősségérzet, illetve a tradicionális roma közösségekből érkező nők egy részének esetében az identitás traumatizáltsága: a „senki földjén való lebegés” (Orsós 1998). A munka – részben e rejtett költségek miatt is – válik kitüntetett fontosságúvá, az egyéni identitás („self”) szerves elemévé, az ember önmagára találásának eszközévé – több esetben is kimondottan terápiás funkciót nyerve, a traumatizált identitásra gyógyulást nyújtva.

Az egyéni preferenciák mellett azonban a munkaerő-piaci diszkrimináció, illetve különböző intézményi szereplők (a romák helyzetének javításával foglalkozó NGO-k és kormányzati programok) is szerepet játszanak abban, hogy a roma diplomás nők nagy része „romaüggyel” foglalkozik. Vizsgálati eredményünk alapján úgy tűnik, mindez együttesen vezet oda, hogy felsőfokú végzettségű roma interjúalanyaink a munkaerőpiac egy sajátos szegmensén belül tömörülnek.<sup>23</sup>

Az elmúlt években született néhány új kezdeményezés, affirmatív program a romák munkaerő-piaci integrációjának előmozdítására,<sup>24</sup> ami nyilván csak hosszabb időtávlatban képzelhető majd el. Vizsgálatunkból úgy tűnik, hogy amíg a romák a magyar társadalom leginkább előítéletekkel sújtott, stigmatizált kisebbségi csoportja marad, addig diplomás középosztályuk nagy részének adekvát válasza erre a helyzetre az, hogy „saját népe” sorsának javításával, azaz „romaügyekkel” foglalkozzon.

23 Elemzésünk kvalitatív jellege természetesen óvva int bennünket attól, hogy ezt a tézisünket a magyarországi roma diplomás nők csoportjára általánosságban fogalmazzuk meg.

24 Az egyik ilyen affirmatív program, a több sajtónyilvánosságot kapott Integrom mellett, az Express Roma Ösztöndíjnak nevezett projekt volt az akkori Gazdasági Minisztérium égisze alatt, költségvetési források hozzárendelésével, 2006–2010 között működött, egy roma miniszteri biztos kezdeményezésére és irányítása alatt. A program kimondott célja az volt, hogy a gazdasági élet teljes spektrumában kellene, hogy jelen legyenek a romák.



## HIVATKOZÁSOK

- Bereményi B. Á. – Carrasco, S. (2016) Bittersweet success. The impact of academic achievement among the Spanish Roma after a decade of Roma inclusion. In Pink, W.T. –Noblit, G.W. (szerk.) *International Handbook of Urban Education*. New York: Springer. (megjelenés előtt).
- Bernáth G. – Messing V. (2012): Szélre tolva – Kutatási zárójelentés a roma közösségek többségi médiaképéről, 2010–11. *Médiakutató*, tavasz.
- Bettelheim, B. (2003) *Az elég jó szülő. Könyv a gyermeknevelésről*. Budapest: Cartaphilus.
- Bradley, H. – Healy, G. – Mukherje, N. (2005) Multiple burdens: problems of work- life balance for ethnic minority trade union activist women. In Houston, D. (szerk.) *Work-Life balance in the 21st century*. Basingstoke: Palgrave Macmillan. 211–229. [http://dx.doi.org/10.1057/9780230373594\\_11](http://dx.doi.org/10.1057/9780230373594_11)
- Charmaz, K. (2005) Grounded Theory in the 21st Century. Applications for Advancing Social Justice Studies. In Denzin, N. K. – Lincoln, Y.S. (szerk.) *The Sage Handbook of Qualitative Research, 3rd Edition*. Thousands Oaks, CA: Sage Publications. 507–535.
- Christensen, A. D. – Jensen, S.Q. (2012) Doing Intersectional Analysis: Methodological Implications for Qualitative Research. *NORA – Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 2, 109–125. <http://dx.doi.org/10.1080/08038740.2012.673505>
- Cole, E. – Omari, S. R. (2003) Race, Class and the Dilemmas of Upward Mobility for African Americans. *Journal of Social Issues*, 4, 785–802. <http://dx.doi.org/10.1046/j.0022-4537.2003.00090.x>
- Crompton, R. – Harris, F. (1998) Explaining women’s employment patterns: ‘orientation to work’ revisited. *British Journal of Sociology*, 1, 118–136. <http://dx.doi.org/10.2307/591266>
- Crompton, R. – Lewis, S. – Lyonette, C. (2007) Introduction: The Unravelling of the ‘Male Breadwinner’ Model – and Some of its Consequences. In Crompton, R. – Lewis, S. – Lyonette, C. (szerk.) *Women, Men, Work and Family in Europe*. Basingstoke: Palgrave. 1–16. [http://dx.doi.org/10.1057/9780230800830\\_1](http://dx.doi.org/10.1057/9780230800830_1)
- Crompton, R. – Lyonette, C. (2005) *Work-life ‘balance’ in Europe*. GeNet Working Paper No. 10, Gender Equality Network (GeNet).
- Csepeli Gy. – Fábrián Z. – Sik E. (1998) Xenofóbia és cigányságról alkotott vélemények. In Kolosi T. – Tóth I. Gy. – Vukovich Gy.(szerk.) *Társadalmi riport 1998*. Budapest: TÁRKI. 458–489.
- Csepeli Gy. – Simon D (2004) Construction of Roma Identity in Eastern and Central Europe: Perception and Self- identification. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 1, 129–150. <http://dx.doi.org/10.1080/1369183032000170204>
- Doucet, A. – Mauthner, N. S. (2007) Feminist methodologies and epistemologies. In Brynt, C. D. – Peck, D. L. (szerk.) *21st century Sociology. A Reference Handbook*. Thousand Oaks, CA: Sage. 26–32. <http://dx.doi.org/10.4135/9781412939645.n62>
- Duncan, S. – Irwin, S. (2004) The social patterning of values and rationalities: mothers’ choices in combining caring and employment. *Social Policy and Society*, 4, 391–399. <http://dx.doi.org/10.1017/s1474746404002076>
- Duncan, S. (2005) Mothering, class and rationality. *Sociological Review*, 2, 50–76. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-954x.2005.00503.x>
- Duncan, S. (2006) Mothers’ work-life balance: individualized preferences or cultural construction? In Perrons, D. – Fagan, C. – McDowel, L. – Ray K. – Ward K. (szerk.) *Gender Divisions and Working Time in the New Economy. Changing Patterns of Work, Care and Public Policy in Europe and North America*. Cheltenham, UK/Northampton, MA: Edward Elgar. 127–147. <http://dx.doi.org/10.4337/9781845428976.00017>
- Durst J. (2010) “Gondolom, hogy cigányok...ennyi gyerekkel...” Etnicitás és reprodukció két észak-magyarországi romungro közösség példáján. In Feischmidt Margit (szerk.) *Etnicitás. Különbőségteremtő társadalom*. Budapest: Gondolat – MTA Kisebbségkutató Intézet. 173–194.
- Durst J. (2011) Mit szerez a szerző, avagy az etnográfiai szövegírás problémái. Előljáróban a „Látogató” c. cikkhez; A Látogató. Feljegyzések egy kutatói pozícióról. *Beszélő* (március), 2–13.
- Durst J. – Fejős A. – Nyíró Zs. (2014) “I always felt the odd one out”: Work – life balance among graduate Romany women in Hungary. *Acta Ethnographica Hungarica*, 1, 165–190. <http://dx.doi.org/10.1556/aethn.59.2014.1.8>
- Enyedi Zs. – Fábrián Z. – Sik E. (2004) Nőtt-e az előítéletek Magyarországon? In Kolosi T. – Tóth I. Gy. – Vukovich Gy. (szerk.) *Társadalmi riport 2004*. Budapest: TÁRKI. 375–399.
- Feischmidt M. (2010) Megismerés és elismerés: elméletek, módszerek, politikák az etnicitás kutatásában. In Feischmidt M. (szerk.) *Etnicitás. Különbőségteremtő társadalom*. Budapest: Gondolat – MTA Kisebbségkutató Intézet. 5–24.
- Friedman, S. (2016) Habitus clivé and the emotional imprint of social mobility. *The Sociological Review*, 64, 129–147. <http://dx.doi.org/10.1111/1467-954x.12280>
- Glass, C. – Fodor É. (2011) Public maternalism goes to market. Recruitment, Hiring, and Promotion in Postsocialist Hungary. *Gender & Society*, 1, 5–26. <http://dx.doi.org/10.1177/0891243210390518>

- Hakim, C. (2002) *Work-Lifestyle Choices in the 21<sup>st</sup> Century: Preference Theory*. Oxford: Oxford University Press.
- Hakim, C. (2006) Women, Careers, and Work-Life Preferences. *British Journal of Guidance & Counselling*, 3, 279–294. <http://dx.doi.org/10.1080/03069880600769118>
- Halrynjo, S. – Lyng, S. T. (2009) Preferences, constraints or schemas of devotion? Exploring Norwegian mothers’ withdrawals from high-commitment careers. *The British Journal of Sociology*, 2, 321–343. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-4446.2009.01233.x>
- Higginbotham, E.- Weber, L. (1988): Rethinking mobility: Towards a Race and Gender Inclusive Theory. Research Paper no. 8. Center for Research on Women, Memphis State University.
- Hobson, B. – Fahlén, S. – Takács J. (2011) Agency and Capabilities to Achieve a Work-Life Balance: A Comparison of Sweden and Hungary. *Social Politics*, 2, 168–198. <http://dx.doi.org/10.1093/sp/jxr007>
- Hobson, B. (szerk) (2013) *Worklife Balance: The Agency and Capabilities Gap*. Oxford: Oxford University Press. <http://dx.doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199681136.001.0001>
- Hochschild, J. L. (1993) Middle-class blacks and the ambiguities of success. In Sniderman, P. M. – Tetlock, P. – Carmines, E. (szerk.) *Prejudice, Politics, and the American Dilemma*. Stanford, California: Stanford University Press. 148–172.
- Horváth K. (2012) Silencing and Naming the Difference. In Stewart, M. (szerk.) *The Gypsy ‘Menace’. Populism and the new anti-Gypsy politics*. London: Hurst & Company, 117–135. <http://dx.doi.org/10.5860/choice.51-1121>
- Juhász A. (2010) A „cigánybűnözés” mint az „igazság” szimbóluma. *Anblokk*, 4, 12–18.
- Kamenou, N. (2008) Reconsidering Work-Life Balance Debates: Challenging Limited Understandings of the ‘Life’ Component in the Context of Ethnic Minority Women’s Experiences. *British Journal of Management*, 19, S99–S109. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-8551.2008.00575.x>
- Kende A. (2005) „Értelmiségiként leszek roma és romaként értelmiségi”: Vizsgálat roma egyetemisták életútjáról. In Neményi M. – Szalai J. (szerk.) *Kisebbségek Kisebbsége: A magyarországi cigányok emberi és politikai jogai*. Budapest: Új Mandátum. 376–409.
- Kende A. – Neményi M. (2006) Selection in Education. The Case of Roma Children in Hungary. *Equal Opportunities International*, 7, 506–522. <http://dx.doi.org/10.1108/02610150610714376>
- Kerezi K. – Gosztonyi M. (2014) Roma is? Szegény is? Bűnös is? In Borbíró A.- Inzelt É. – Kerezi K. – Lévai M. – Podolecz L. (szerk.) *A büntető hatalom korlátainak megtartása: a büntetés mint végső eszköz. Tanulmányok Gönczöl Katalin tiszteletére*. Budapest: ELTE Eötvös. 235–273.
- Kovai C. (2015) *A cigány – magyar különbségtétel és a rokonság*. PhD disszertáció. Pécs: Pécsi Tudományegyetem, Bölcsészettudományi Kar, Irodalomtudományi Doktori Iskola, Kultúratudományi Doktori Program.
- Kóczé A. (2009) Missing Intersectionality. Race/Ethnicity, Gender and Class in Current Research and Policies on Romani Women in Europe. *Policy Studies Series*. Budapest: CEU, CPS.
- Kóczé A. (2010) „Aki érti a világ hangját, annak muszáj szólania”. Roma nők a politikai érvényesülés útján. In Feischmidt Margit (szerk.) *Etnicitás. Különbségteremtő társadalom*. Budapest: Gondolat – MTA Kisebbségkutató Intézet. 208–224.
- Kovács É. (2006) Mari és az ő „cigánysága” – avagy a narratíva helye és ereje az etnicitás kutatásában. *Tabula*, 9, 41–52.
- Ladányi J. – Széleányi I. (2001) A roma etnicitás társadalmi konstrukciója Bulgáriában, Magyarországon és Romániában. *Szociológiai Szemle*, 4, 85–95.
- Ladányi J. – Széleányi I. (2002) Cigányok és szegények Magyarországon, Romániában és Bulgáriában. *Szociológiai Szemle*, 4, 72–94.
- Máté D. (2015) Reziliens romák identitáskonstrukciói. *Transylvanian Society*, 1, 43–55.
- McCall, L. (2005) The complexity of intersectionality. *Signs*, 3, 1771–1800.
- Messing V. (2014) Methodological Puzzles of Surveying “Roma”/“Gypsy” Population. *Ethnicities*, 6, 811–829. <http://dx.doi.org/10.1177/1468796814542180>
- Nagel, J. (1994) Constructing ethnicity: creating and recreating ethnic identity and culture. *Social Problem*, 1, 152–176. <http://dx.doi.org/10.1525/sp.1994.41.1.03x0430n>
- Nagy B. – Paksi V. (2015) A munka és a magánélet összehangolásának kérdései a magasan képzett nők körében. In Spéder Zs. (szerk.) *A család vonzásában. Tanulmányok Pongrácz Tiborné tiszteletére*. Budapest: KSH NKI. 159–175.
- Neckerman, K. C. – Carter, P. – Lee, J. (1999) Segmented assimilation and minority cultures of mobility. *Ethnic and Racial Studies*, 6, 945–965. <http://dx.doi.org/10.1080/014198799329198>
- Neményi M. (2010) A kisebbségi identitás kialakulása. Roma származású gyerekek identitásstratégiái. In Feischmidt M. (szerk.): *Etnicitás. Különbségteremtő társadalom*. Budapest: Gondolat – MTA Kisebbségkutató Intézet. 48–56.

- Németh K. (2015) A terepmunka és a kutatói pozíció reflektálása mint az értelmezés rejtett forrása. In Virág T. (szerk.) *Törésvonalak. Szegénység és etnicitás vidéki terekben*. Budapest: Argumentum, 27–44.
- Nótár I. (2015) *Roma családanyák karrierútja és a család*. ELTE, Mesterképzés, Szakdolgozat.
- Oakley, A. (1981) Interviewing women: A contradiction in terms? In Roberts, H. (szerk.) *Doing Feminist Research*. London: Routledge and Kegan Paul. 30–61.
- Oakley, A. (2015) Interviewing Women Again: Power, Time and the Gift. *Sociology*, 1, 195–213.  
<http://dx.doi.org/10.1177/0038038515580253>
- Oldrupe, H. (1999) Women working off the Farm: Reconstructing Gender Identity in Danish Agriculture. *Sociologia Ruralis*, 3, 343–358. <http://dx.doi.org/10.1111/1467-9523.00112>
- Orsós A. (1998) Roma egyetemisták identitásküzdelméi. (Az első generációs roma értelmiség és a társadalmi elvárások viszonya). Szakdolgozat. Pécs: Pécsi Tudományegyetem, Bölcsészettudományi Kar, Romológia Szak
- Ridgeway, C. – Corell, S. J. (2004) Motherhood as a Status Characteristic. *Journal of Social Issues*, 4, 683–700.  
<http://dx.doi.org/10.1111/j.0022-4537.2004.00380.x>
- Sen, A. (1992): *Inequality Re-examined*. Oxford: Oxford university Press.
- Sik E. – Simonovits B. (2008): Egyenlő bánásmód és diszkrimináció. In Kolosi T. – Tóth I. Gy. (szerk.) *Társadalmi Riport 2008*. Budapest: TÁRKI. 363–383.
- Szalai J. (2002) A társadalmi kirekesztődés egyes kérdései az ezredforduló Magyarországon. *Szociológiai Szemle*, 4, 34–50.
- Takács J. (2008) „Ha mosogatógép nem lenne, már elváltunk volna...” Férfiak és nők otthoni munkamegosztása európai összehasonlításban. *Esély*, 19(6), 51–73.
- Takács J. (2013) Unattainable desires? Childbearing capabilities in early 21<sup>st</sup> century Hungary. In Livia Sz. Oláh and Ewa Fratzczak (szerk.) *Childbearing, Women’s Employment and Work-Life Balance Policies in Contemporary Europe*. Palgrave Macmillan: Basingstoke and New York, 179–206.
- Tang, N. (2002) Interviewer and Interviewee Relationships Between Women. *Sociology*, 3, 703–721.  
<http://dx.doi.org/10.1177/0038038502036003011>
- Thomas, D. A. – Aldefer, P. (1989) The influence of race on career dynamics: theory and research on minority career experiences. In Arthur, M. – Hall, D. T. – Lawrence, B. S. (szerk.) *Handbook of Career Theory*. Toronto: Cambridge University Press. 133–158.  
<http://dx.doi.org/10.1017/cbo9780511625459.009>
- Thomas, D. R. (2006) A General Inductive Approach for Analysing Qualitative Evaluation Data. *American Journal of Evaluation*, 2, 237–246. <http://dx.doi.org/10.1177/1098214005283748>
- Tremlett, A. – McGarry, A. (2013) *Challenges facing Researchers on Roma Minorities in contemporary Europe: Notes towards a Research Programme*. Ecmi Working Paper #62, European Centre for Minority Issues (ECMI).
- Vallejo, J. A. (2012) Socially Mobile Mexican Americans and the Minority Culture of Mobility. *American Behavioral Scientist*, 5, 666–681. <http://dx.doi.org/10.1177/0002764211433807>
- Váradi M. M. (2015) Roma nők a projektvilágban: portrék. In Virág T. (szerk.) *Törésvonalak. Szegénység és etnicitás vidéki terekben*. Budapest: Argumentum. 121–140.
- Weber, M. (1995) *A protestáns etika és a kapitalizmus szelleme*. Budapest: Cserépfalvi.
- Weigt, J. M. – Solomon, C. R. (2008) Work – Family Management among Low-wage Service Workers and Assistant Professors in the USA. A Comparative Intersectional Analysis. *Gender, Work and Organization*, 6, 31–55.  
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00419.x>

FÜGGELÉK

1. táblázat.  
Az interjúalanyok társadalmi-demográfiai jellemzői

azonosító	korcsoport	családi állapota	gyermek száma	diploma/diplomák tudományága	elsőgenerációs / több generációs értelmiségi	a középiskola után egyből továbbtanult-e a felsőoktatásban	munkahely szektora	munkaköre	foglalkozik-e „romaüggyel”?	szubjektív anyagi helyzet	családi háttér
1	31-40	elvált, egyedülálló	1	Szociológiai tudományok	több generációs	igen	–	munkanélküli	korábban igen	átlag feletti	budapesti értelmiségi család
2	31-40	párkapcsolatban él	2	Multidiszciplináris bölcsészettudományok	elsőgenerációs	igen	közszféra	közigazgatásban referens	igen, főállásban	átlagos	vidéki munkáscsalád
3	41-50	elvált, egyedülálló	2	Média és kommunikációs tudományok	elsőgenerációs	nem	nonprofit szektor	újságíró	igen, főállásban	átlagos	budapesti munkáscsalád
4	31-40	elvált, egyedülálló	2	Pszichológiai tudományok	elsőgenerációs	nem	magánszektor	pszichológus	jelenleg nem, korábban főállásban	átlag alatti	vidéki munkáscsalád
5	41-50	házas	1	Nevelés- és sporttudományok, Nyelvtudományok	elsőgenerációs	igen	közszféra	egyetemi oktató	igen, főállásban	átlagos	vidéki munkáscsalád
6	41-50	elvált, egyedülálló	1	Szociológiai tudományok	elsőgenerációs	nem	közszféra	újságíró	igen, főállásban	átlag alatti	vidéki zenész család
7	31-40	elvált, egyedülálló	2	Multidiszciplináris bölcsészettudományok	elsőgenerációs	nem	közszféra	közigazgatásban referens	igen, főállásban	átlagos	vidéki munkáscsalád
8	51-60	házas	2	Média és kommunikációs tudományok	elsőgenerációs	nem	közszféra	író	igen, önkéntesként	átlag alatti	vidéki zenész család
9	31-40	házas	1	Szociológiai tudományok, Állam- és jogtudományok	elsőgenerációs	nem	közszféra	kutató	igen, főállásban	átlag feletti	vidéki munkáscsalád
10	41-50	elvált, egyedülálló	2	Pszichológiai tudományok	elsőgenerációs	igen	közszféra	pszichológus	igen, főállása részeként	átlag alatti	budapesti munkáscsalád
11	31-40	elvált, újra-házasodott	3	Művészeti és művelődéstörténeti tudományok, Szociológiai tudományok	elsőgenerációs	igen	közszféra	kutató	igen, főállásban	átlagos	pesti munkáscsalád
12	41-50	házas	1	Szociológiai tudományok, Pszichológiai tudományok	elsőgenerációs	nem	közszféra	családsegítő pszichológus	igen, főállásban	átlagos	vidéki munkáscsalád
13	61-70	házas	2	Nevelés- és sporttudományok	elsőgenerációs	nem	nonprofit szektor	tanár, intézményvezető	igen, főállásban	átlagos	szegényparaszti család
14	41-50	özvegy	1	Művészeti és művelődéstörténeti tudományok	elsőgenerációs	nem	közszféra	tanár	igen, a főállásban	átlagos	szegényparaszti család
15	31-40	elvált, van párkapcsolata	2	Állam- és jogtudományok	több generációs	nem	magánszektor	jogász, pályázatíró	korábban főállásban	átlag feletti	budapesti munkáscsalád
16	61-70	özvegy	2	Növénytermesztési és kertészeti, Közgazdaságtudományok	több generációs	nem	–	nyugdíjas, korábban alapítvány vezető	korábban főállásban	átlagos	vidéki zenész család
17	51-60	elvált, van párkapcsolata	2	Nevelés- és sporttudományok, Nyelvtudományok	elsőgenerációs	igen	–	nyugdíjas	korábban főállásban	átlagos	budapesti munkáscsalád
18	31-40	házas	2	Politikatudományok	elsőgenerációs	igen	–	háztartásbeli	korábban főállásban	átlagos	vidéki zenész család
19	30 és fiatalabb	házas	2	Vallástudományok, Egészségtudományok	elsőgenerációs	igen	közszféra	egyetemi oktató, kutató	igen, főállásban	átlag feletti	
20	41-50	házas	2	Szociológiai tudományok	elsőgenerációs	nem	közszféra	közigazgatásban referens	igen, főállásban	átlagos	állami gondozásban nevelkedett
21	31-40	házas	1	Szociológiai tudományok, Nevelés- és sporttudományok, Nyelvtudományok	elsőgenerációs	nem	nonprofit szektor	alapítvány vezető	igen, főállásban	átlag feletti	szegényparaszti család
22	31-40	párkapcsolatban él	1	Szociológiai tudományok	elsőgenerációs	nem	közszféra	szociális munkás	nem	átlag alatti	vidéki munkáscsalád
23	51-60	házas	2	Szociológiai tudományok, Vallástudományok, Művészeti és művelődéstörténeti tudományok	elsőgenerációs	nem	közszféra	teológus, történész	nem	átlag feletti	vidéki értelmiségi család
24	41-50	házas	2	Szociológiai tudományok	több generációs	nem	–	háztartásbeli	korábban főállásban	átlagos	budapesti értelmiségi család
25	41-50	elvált, van párkapcsolata	1	Szociológiai tudományok	több generációs	nem	közszféra	cigány közösségi ház intézményvezetője	igen, főállásban	átlag alatti	
26	31-40	párkapcsolatban él	1	Szociológiai tudományok	elsőgenerációs	nem	közszféra	szociális munkás	igen, főállásban	átlag alatti	vidéki munkáscsalád