

Women in libraries. (*Librarians for Social Change*).

A special issue. vol.9. no.1. (no.25.) 1981.)

Nők a könyvtárban

*Miért is alakítottunk csoportot?* Sharry Jespersen cikke azokra a problémákra mutat rá, amelyekkel a női munkavállalóknak kell szembenézniük a könyvtárakban. A közelmúltban ugyanis egy kritikus meglehetősen ingerülten kérdezte meg egy könyvtáros szaklapban, hogy miért van szükség egy újabb csoportosulásra.

A válasz nem új: a könyvtárakban dolgozó nőknek ugyanazzal a problémával kell szembenézniük, mint bármely más területen dolgozóknak: a közvetett és közvetlen hátrányos megkülönböztetéssel. A "Nők a könyvtárban" csoport azért alakult, hogy ráirányítsa a figyelmet azokra a

problémákra, amelyek befolyásolják a teljesítményt és kihatnak a munkahelyi légkörre. A viszonylag alacsony pozíció, amit a nők betöltenek az irányítás hierarchiájában; a részidős foglalkoztatás hiánya; a gyermeknevelés nehézségei mind-mind megoldásra váró feladatok, éppúgy, mint például a szakmai továbbképzés és felzárkóztatás a szülést követő hosszabb-rövidebb ideig tartó kiesés után.

Nem eléggé széles körben ismertek azok a statisztikai adatok, amelyek bizonyítják, hogy a nők milyen hátrányos helyzetben vannak a férfiakkal szemben. Egy 1978-as felmérés szerint egy olyan szakmában, ahol a szakképzett munkábalépők 80%-a és a teljes foglalkoztatottak 60%-a nő, a legfelső irányítási szinten dolgozók 98,1%-a és a második legmagasabb irányítási szinten dolgozók 85%-a férfi. Ha a férfiak-nők arányát nézzük, az tapasztalható, hogy míg a férfiak 4%-a, addig a nőknek csak 0,05%-a tölt be vezető állást. Ha a nőknek sikerül is elérniük valamilyen eredményt a szakmában, az csaknem teljesen egy férfi által létrehozott keretben és szabályok szerint lehetséges.

A csoport – első kongresszusát 1981 februárjában tartotta, – fő feladatának tekinti, hogy olyan fórumot teremtsen, ahol a nők kibontakoztathatják és fejleszthetik – a realitások talaján maradván – képességeiket, és hangot adhatnak érvényesülési törekvéseiknek.

*Kettős célkitűzésről van szó.* Először is egyenlő lehetőségeket – és mint minden hátrányos helyzetben levő csoportnak – pozitív megkülönböztetést követelni minden könyvtárban dolgozó nőnek a munkáltatóktól és a szakszervezetektől. Habár a szakszervezetek maguk is "férfiközpontúak", a nőknek el kell érni, hogy nagyobb figyelmet fordítsanak gondjaikra, és tekintsék központi problémának az ő problémájukat. Például, ha az automatizálás elterjedésével a nők munkalehetősége veszélybe kerül, szükség lesz a szak-

szervezetek segítségére. Az is fontos, hogy a munkahelyi vezetés támogassa és szorgalmazza a részidős és munkamegosztásos foglalkoztatást.

Másodsor azért harcol a csoport, hogy a könyvtári állomány ne tartalmazzon olyan anyagot, ami lealacsonyítja a női nemet. Ez bár elég kemény követelmény, de nem lehetetlen. Ha számításba vesszük, hogy a könyvpiac legnagyobb vásárlói a könyvtárak, talán arra is lehetőség nyílik, hogy pozitív irányban befolyásolják a kiadókat és terjesztőket.

E célok elérése érdekében a "Nők a könyvtárban" több szekciót is létrehozott. Már működik a munkamegosztással, gépesítéssel, a könyvtárosképzéssel és az állomány kérdéseivel foglalkozó munkacsoport.

*Cenzúra vagy válogatás* címmel Jane Little a hagyományos szakirodalom-szépirodalom felosztáson túlmenően a férfiak és nők érdeklődésére számottartó könyveket elemzi. Dokumentumtípusok szerint is áttekinti az állományt, és megállapítja, hogy a folyóiratok hirdetései és a napilapok címlapjai különösen sértőek, amennyiben a női testet használják fel áruik propagálása érdekében. Olyan dokumentumoknak, amelyek úgy jelenítik meg a nőt, mint a férfiak örömeinek és élvezetének tárgyát, nincs helyük a könyvtári állományban. De hogyan lehet ezt elérni? Nem megvalósítható egyenként átvizsgálni a könyvtárba kerülő hirdetményeket. Talán az első lépés az lehetne, hogy megfelelő állománybeszerzési irányelveket dolgoznának ki az egyes könyvtárak.

Jane Allen a következő cikkben arról számol be, hogy hosszú, kitartó és fáradtságos munkával hogyan sikerült létrehozni egy *feminista* részleget egy fiókkönyvtárban. Majd Fran Devine válogatását olvashatjuk arról, hogy milyen szép- és szakirodalmat ajánl feminista nőtársainak.

*A szakképzetlen könyvtárosok* munkáját a közművelődési könyvtárakban egyszerű adminisztrációs munkának tekintik, ami semmilyen speciális képességeket nem igényel, – így is sorolják be és eszerint is fizetik őket. Jackie Taylor könyvtári segéderőként összesen 12 évet dolgozott London három fiókkönyvtárában, de ezek közül egyikben sem végzett kizárólag adminisztratív munkát. Nemcsak tőle, de másoktól is általában többet várnak, és valójában többet és többféle munkát végeztenek velük, mint amire valóban képesítettek és ahogy megfizetik őket. Így kiadványokat árusítanak, olvasójegyet töltenek ki, előjegyzéseket vesznek fel, felszólításokat írnak, késedelmi díjakat fizetnek (gyakran nagy pénzösszegeket is kezelnek) s a könyvek visszaosztása és raktári kezelése is feladatuk, sőt az olvasók felvilágosítását is ők végzik. Ez az a terület, ahol nem lehet pontosan elhatárolni, hogy meddig terjed a könyvtári segéderő munkája, és hol kezdődik a szakképzett tájékoztató feladata. Mit mutat a tapasztalat? A felvilágosítás a szakképzett könyvtáros dolga, – ha van elegendő belőlük; de érdekes módon bárki elvégezheti, ha nincs elérhető közelségben szakképzett tájékoztató. A legtöbb könyvtárban viszont soha sincs elég szakképzett munkaerő, így a szakképzetlenekre is mindig jut ebből a feladatból. Tájékoztatni teaidőben, az ebédidőben és az esti órákban is kell, amikor már csak ügyeleti létszámmal működik a könyvtár. Kisebb kölcsönzőhelyen és fiókkönyvtárakban sokszor csak egyetlen, ráadásul szakképzetlen ember "tartja a frontot" és ő felelős mindenért. Ezt a tényt a munkáltató, de gyakran a könyvtár vezetője sem veszi észre – vagy nem akarja észrevenni. Lehet, hogy azért nem, mert félti a szakképzett személyzet tekintélyét.

A könyvtári segédezők tudatosítsák munkájuk szükségességét, és vívják ki ennek megfelelő tekintélyét. De éppen ennyire fontos, hogy a szakképzettek megértsék és támogassák e törekvéseket, hiszen ez nem akarja aláásni tekintélyüket, sőt az ő helyzetüket is javítja.

*Nők az irányításban.* A könyvtárban éppúgy, mint az élet más területein, vannak nők, akik irányítanak (egy páran) és vannak, akiket irányítanak (nagyon sokan). De bármelyik oldalon is álljanak – írja Anne Knox, – karrierjük során olyan problémákkal kell szembenéznük, amelyeket férfitársaik nem tapasztalnak.

A vezetés úgy is meghatározható, mint a tervezett célok megvalósítása, illetve megvalósíttatása a beosztottakkal. E munka a legkisebb mindennapi döntésektől a hosszú távú tervezésekig terjed, de minden szintje és fázisa kétirányú kommunikációt tesz szükségessé: az irányítót a beosztottak felé és viszont. Különösen fontos, hogy a női vezetők öntudatosan és magabiztosan tárgyaljanak, őszintén és bátran mondjanak véleményt. Igaz, a férfiktól is ugyanez várható el, de náluk csak arról van szó, hogy védjék és alátámasszák szakmai álláspontjukat. A nőknek viszont kettős problémával kell szembenéznük: nemcsak szakmailag kell bizonyítaniuk, hanem emberileg is. Le kell győzniük a hagyományos elképzelést – mármint azt, hogy a nők passzívak, nem elég önállóak és magabiztosak; – és be kell tudniuk bizonyítani, hogy el tudják fogadtatni ötleteiket, elképzeléseiket éppúgy, mint személyiségüket.

A kommunikáció problémáját súlyosbítja az a mindmáig meglevő viselkedési forma, amelyet a férfiak tanúsítanak a köztük levő egyetlen női vezetővel szemben. A nő két módon reagálhat az elhangzó pikáns viccekre, megjegyzésekre: élesen tiltakozhat, és megpróbálhatja leszoktatni kollégáit az ilyen viselkedésről, de ebben az esetben számolnia kell azzal, hogy elveszítheti szakmai támogatásukat is. A másik lehetőség, hogy személyiségétől függően toleránsan viselkedik, és eközben érvényre juttathatja szakmai képességeit is. Ez utóbbi megoldás lehet, hogy mély visszatetszést vált ki feminista nőtársainkból, de az igazsághoz tartozik, hogy minden nő tudatában van női vonzerejének, és ezt ki is akarja próbálni férfi kollégáin. (Ez segít is az esetek döntő többségében!)

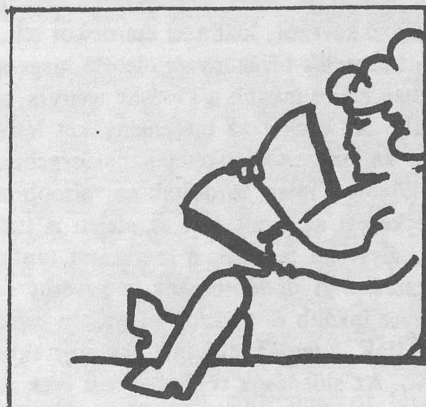
Az ilyenfajta gondok jó megoldását szolgálná egy fórum, vagy egy csoport alakítása, ahol a női vezetők találkozhatnak és megbeszélhetnek tapasztalataikat. Nagyon hiányzik egy olyan kalauz, amely hasznos információkkal szolgál a követendő magatartásra. Ha van is ilyen, inkább csak olyan részletkérdésekkel foglalkozik, mint például az öltözködés. A probléma ugyanis már a képzésben gyökerezik. A könyvtárvezetési ismereteket férfiak tanítják, akiknek attitűdje már eleve szemben áll a nőivel. A nők az előtt a dilemma előtt állnak, ha részt vesznek továbbra is a "férfias" képzésben, akkor a helyzet változatlan marad; ám ha megteremtik a "nőies" vezetőképzést (női oktatókkal, a női sajátosságokat figyelembe vevő tananyaggal stb.) képesek-e bebizonyítani, hogy meg tudnak birkózni a férfiak által felállított színvonallal?

*A munkamegosztás új módja.* A könyvtár – lévén meglehetősen konzervatív intézmény – nehezen ismeri fel a hasznát egy újfajta munkamegosztásnak, amit már számos területen bevezettek és sikeresen alkalmaznak, és csak lassan kezd elterjedni a könyvtárakban is. Ezt ismerteti Helen Sunderland. Gyakorlatilag ez semmi más, mint egy olyan, egy munkaerőre szabott munkakör, amelyen két ember osztozik. A teljes munkaidejű

álláson közös felelősséggel és időarányosan elosztott bérel és egyéb anyagi juttatásokkal látják el őket. Ez a fajta munkamegosztás a részidős munka egy fejlettebb változata. A részidős foglalkoztatás hosszú idő óta csak a szakképesítést nem igénylő munkakörökben volt megvalósítható. S mivel olyan nagy volt irántuk az érdeklődés a munkavállalók részéről, ezért alacsonyabb bérel és rosszabb feltételekkel alkalmaztak, gyakran magasabbban képzett személyeket is ezekre a munkákra. Ezzel szemben a munkamegosztás új formája kevésbé nyomasztó, mint a hagyományos részidős foglalkoztatás, s számos előnyét élvezhetik a dolgozók. Gyermeknevelés mellett vagy beteggondozás esetén ez az egyetlen módja a munkában maradásnak, de jelenthet fokozatos átmenetet a nyugdíjba vonulásra is. Félállás vállalása elég időt hagy másfajta tevékenységre, tanulásra, kutatásra, hobbira vagy a család számára. A munkáltató szempontjából is megmutatkoznak az előnyei: a beosztottak nagyobb energiával és lelkesedéssel dolgoznak; ha az egyik fél beteg vagy felmond, legalább részben folytatódik a munka; kisebb a valószínűsége annak, hogy tapasztalt, szakképzett munkaerők gyerekszülés után végleg elhagyják a pályát; egy munkakörben két ember tudása és tapasztalata párosul; az önművelésre vagy kutatásra jutó több magánidő hasznosan térül meg a munkában.

Gyakori kifogás, az ilyenfajta munkamegosztás ellen, hogy meglehetősen függ attól a két személytől, akik megosztják egymás között a munkát, vagyis annyira személyre szabott, hogy nem lehet újabb partnert találni, ha az egyik fél felmond. Ha azonban figyelembe vesszük, milyen sok jól képzett nő van, aki nincs alkalmazásban (gondoljunk csak a munkanélküliek magas arányára!), akkor ez az ellenérv azonnal megdől.

TEGLÁSI ÁGNES



A New Library World 1983. 1000. számának illusztrációjából