

Karrier női és férfiszemmel

Borsos Eszter, a Szent István Egyetem tanársegédje előadásában a női és férfi munkaerő-piaci esélyegyenlőtlenségekről beszélt, amely a bérekben és az előrelépési lehetőségekben egyaránt megmutatkozik. Megállapíthatjuk, hogy mindkét társadalmi nem célja az érvényesülés. (A társadalmi nem az, amelyet szocializáció során sajátítunk el, és ami azt mutatja, ahogyan a társadalomban viselkedünk.) Ezután az előadó tisztázta az esélyegyenlőség és egyenjogúság közötti fogalmi különbségeket. Az Európai Tanács politikailag is definiálja az egyenlőség érvényesítést, és Magyarországon is egyenlő esélyekkel vagyunk jelen nők és férfiak jogi szempontból a munkaerő-piacon. A 2007-es Lisszaboni foglalkoztatási stratégia fő célja a teljes foglalkoztatás megteremtése. Érdekes tény azonban, hogy a világban az összes munka kétharmadát nők végzik, mégis az összjövedelem mindössze tíz százalékát kapják meg.

Magyarországon a nők foglalkoztatottsága kedvezőtlenebb az európai uniós átlagnál. Svédországban kimagaslóan jók az adatok: alig van különbség a férfi és a női foglalkoztatottság között, hazánkban azonban még nem ennyire szépek a mutatók. A társadalomtudósok szerint az eltérés egyik oka a nők életében a gyermekvállalás és az életkoruk lehet. A gyermekek vállalásáig közel azonos módon halad egy férfi és egy nő karrierje, ez azonban jelentősen megváltozik a harmadik gyermek születésénél. Magyarországon ugyanis átlagosan a gyermek 2-3 éves koráig maradnak otthon a nők, míg más európai országban ez pár hónap, vagy maximum egy év. Ha egy nő 2-3 gyereket vállal, 6-8 évig otthon marad, és erre az időre kiesik a munka világából. Bár ma már a férfiak is elmehetnek gyerekre Magyarországon, még mindig nagyobb a nők aránya. Egyéb alternatíva a részmunkaidő, otthoni munka, amelyek segíthetnek abban, hogy ne essen ki valaki ilyen hosszú időre a munkából.

1990-ben megszűnt a központi bérszabályozás, ma már csak a közszférában dolgozók számára létezik. A nők és férfiak közötti bérszakadék az EU-ban 16, Magyarországon ez 14,2 százalék. A nők aránya a vezető pozíciókban 39 százalék, amely Európán belül nem számít rossznak. Az „üvegplafon-elmélet” többek között azt állapítja meg, hogy a vállalati vezetésben egy bizonyos szint után kevés nő található. Ez közvetett diszkriminációt jelent, mely megakadályozza a nőket abban, hogy a középszintű vezetési szintről feljebb lépjenek. Mivel ez egy közvetett hátrányos megkülönböztetés, nehezen látható, észrevehető, de alkalmazása Magyarországon és az Európai Unióban is kifejezetten tilos.

Az egyetemi karrierutakkal kapcsolatban megtudtuk, hogy minél magasabb tudományos fokozatról beszélünk, annál kevesebb nőt találunk az egyetemi oktatók-kutatók között. A Magyar Tudományos Akadémián pedig a rendes tagok kevesebb, mint 10 százaléka a nő. A női rektorok aránya pedig Magyarországon szintén igen alacsony.

Végül az előadó felvetette, hogy lehetnek-e különbségek a férfi és női vezetői stílus között. A válasz diverzifikáltan körülírta, hogy a különbség az egyének vezetési stílusában figyelhető meg, nem feltétlen a nemek általi különbözőségek okozzák.

Pogány Emese