

KONCZ KATALIN

Női karrieresélyek, karriertípusok és karrierjellemzők

A női karrier még napjainkban is pejoratív élű fogalom, a nemi szerepekről vallott hagyományos nézetek mélyen a társadalom sejtjeibe ivódta. A Népeségstudományi Kutatóintézet több felmérése szerint a magyar lakosság szerepfelfogása a nemek tekintetében meglehetősen konzervatív (Pongrácz, 2005). A családon belüli feladatok megosztása szempontjából a legkonzervatívabb a régióban. A nemekre vonatkozó nézetegyüttes kedvező eleme a több gyermek vállalásával kapcsolatos igenlő felfogás, amelyre a kedvezőtlen demográfiai folyamatok megállítása érdekében építeni lehetne; összehangolt népesedéspolitikai intézkedések kedvező táptalajra lennének.

A karriert építő nő ebben a kulturális környezetben még meglehetősen gyanús, aki vélhetően elhanyagolja „eredeti” hivatását, az anyaságot. Ez a nézet a konzervatív beállítódáson túl a karrier hétköznapi, a tudományos kutatások eredményeinek ismeretét nélkülöző felfogásából is ered. Hétköznapi értelemben – akár pejoratív, akár pozitív kicsengéssel – ha valaki „karriert futott be”, azt jelenti, hogy „vitte valamire”, elért valamilyen társadalmilag magasra értékelt pozíciót. Ettől az értelmezéstől eltér a karrier tudományos megközelítése, miszerint a karrier gyakorlati tapasztalatok sora (Hall, 1976:15), még pontosabban *munkatapasztalatok sora* (Greenhaus, 1987:25). Ez a karrierfogalom semleges, nem tapad hozzá sem pozitív, sem negatív értékítélet. Mindenki, aki bármilyen típusú

munkát végez, egyúttal karriert épít.

Az életpálya során felhalmozott munkatapasztalatot a *társadalom és az egyén minősíti*, ruházza fel pozitív vagy negatív jelzőkkel. A társadalmi értékítéletet árutermelő társadalmakban a piac, közelebből a munkaerőpiac közvetíti. A munkaerőpiac rangsorolja a tevékenységeket és ruházza fel értékkel, anyagi és nem anyagi presztízsszimbólumokkal. Az egyén szükségletek, érzések, aspirációk formájában értékelni életpályája történéseinek, munkatapasztalatainak sorát. A végzett tevékenység társadalmi értékelése és szubjektív interpretálása eltérhet, s mint a későbbiekben látni fogjuk, a nők meghatározott rétege esetében el is tér.

A karrier társadalmi értékelése hátrányos helyzetbe hozza a nőket. A hátrány két vetülete:

a) a társadalom a karriert csak a társadalmilag szervezett (kereső) munkára értelmezi, azt értékeli, és ruházza fel presztízsjavakkal (címek, rangok, előmenetel, anyagi és nem anyagi ellenszolgáltatás), amelyből a nők jelentős tömegei kiszorulnak.

b) A karrier társadalmi és egyéni értékelése a férfiak esetében többnyire azonos, a nők nagy csoportja esetében különbözik. A férfiak társadalmi szerepüknek és a szocializációs mintáknak megfelelően azonosulnak a családfenntartó szereppel, a kereső munka elsődlegességét vallják, anyagi értekeknek elkötelezettek, szívesen versengnek, általában kedvelik a hatalmat, és mobilak. A munkaerőpiac (a társadalom) ezt a ma-

gatartást értékeli magasra, visszacsatolási rendszerével ezeket a normákat erősíti meg. A nők jelentős hányada a gyermekszülést, gyermekgondozást a kereső munkával azonos értékűnek, vagy fontosabbnak tarja. A háztartás kereteiben kifejtett hatalmas – az iparban végzett munkaórákkal azonos nagyságrendű vagy kiterjedtebb – mennyiségű munkát a társadalom semmilyen módon nem honorálja. A nők által végzett munkák legalább felét (a 20-74 éves női népesség munkatevékenységének 59,7%-át, a foglalkoztatott nők munkatevékenységének 41,5%-át¹) a társadalom nem értékeli². Az elismerés hiánya gyengíti az egyéni pozitív életérzést, fontosságtudatot, megelégedettséget, jóllét érzetet. Rontja az önismerttet és az önértékelést, leépíti az önbizalmat. Következésképpen korlátozza a női karriertörekvéseket, vezetői előmeneteli igényeket, és a képességek kifejtésének és fejlesztésének igényét.

Nők és férfiak *karrieraspirációja és karrieresélyei* lényeges eltérést mutatnak. Életpálya szakaszaik és a szakaszokon belüli súlypontok különbözőek. A nők másképpen konstruálják meg önképüket, életüket és környezetüket, mint a férfiak (Gallos, 1989:110), ezért előmeneteli igényük és lehetőségük is különbözik. Más értékek köré szervezik életpályájukat. A nők karrierfejlődésének sajátosságait vizsgáló elméletek három irányzatba sorolhatók. A strukturális – szociológiai – közelítések az előmenetel alakulásában az intézményi és társadalmi faktorok-

Koncz Katalin egyetemi tanár, Budapesti Corvinus Egyetem.

¹ A 20-74 éves férfi népesség munkatevékenységének 26,4%-át, a foglalkoztatott férfiak munkatevékenységének 19,4%-át.

² A számítást az időmérleg alapján végeztem. Munkának tekintem a kereső-termelő munkát, a bázismunkát, az építő, javító, szerelő, bázis körüli munkákat, a vásárlást és a gyermekek ellátását (KSH, 2005a:75-78. l. alapján).

Ez a rovat a „Közösen a jövő munkabelyeiért” Alapítvány támogatásával jött létre.

nak szánnak meghatározó szerepet. A kulturális – antropológiai és társadalompszichológiai – felfogás szerint a nemi szerepekről alkotott kulturális kép alakítja elsősorban a nők viselkedését és aspirációit a családban és a munkahelyen. A pszichológiai szakirodalom az egyén mikrovilágában lel magyarázatot a karrieresélyek és indítékok különbségeire (Gallos, 1989: 111).

Női karriertípusok és jellemzőik

A karrier munkatapasztalati felfogására alapozva, a nőket a társadalmi munkamegosztásban elfoglalt helyüknek és szerepüknek megfelelően háromféle karriertípusba sorolom.

- A „*családi karrier*” a családgondozásra, háztartásra berendezkedett nők munkatapasztalatainak sorával jellemezhető.

- A „*munkaerő-piaci karrier*” elsődlegességét preferáló karrier esetében a kereső munka kap prioritást az egyéni életpálya teljes hosszán. Az e rétegbe tartozó nőket a szakirodalom általában „karrierorientált” nőknek nevezi („*career-primary*” women, Belcourt és mtsai, 1996:312).

- A „*kettős kötődésű*” karrier a családi karrier és a munkaerő-piaci karrier összehangolására törekvő nőket jellemzi („*career and family*” women – Belcourt és mtsai, 1996:312). Ők a kereső munka és a családi feladatok összehangolását tekintik életpálya célnak.

Vizsgálataim szerint e három karriertípus jelen van a gazdasági fejlettség minden szintjén és az ipari forradalmak korától kezdve a történelmi fejlődés minden fázisában társadalmi berendezkedéstől függetlenül. A három karriertípus jelenléte

és súlya, az egyes típusokhoz tartozó nők aránya és annak változása történelmi korok, a gazdasági fejlettség különböző szakaszai és az iskolázottság különböző szintjei szerint eltérő. Az egyes típusokhoz tartozó nőtömegek aránya jól jellemzi az adott országban a nők társadalmi helyzetének egyik fontos vetületét: a kereső munkához való viszonyt³. A társadalmi-gazdasági fejlődéssel párhuzamosan a „kettős kötődésű” karrierpályát választó nők aránya minden országban emelkedik. Mindhárom karriertípus kínál előnyöket és rendelkezik különféle kockázatokkal.

A családi karrier jellemzői

Ebben a hagyományos egykeresős családmódelben a nők a családi feladatot látják el, a férfiak a családfenntartó szerepére vállalkoznak. Sekaran és Hall (1989) családi munkamegosztási tipológiájában ők az „alkalmazkodók”, akik megosztják a feladatokat: az egyik fél inkább a családi feladatokat, a másik inkább a kereső munkát végzi. A „családi karrier” berendezkedett nők számára előnyt jelent, hogy az otthon falai védelmet nyújtanak a versenyszféra követelményeitől, stresszeitől. Időkorlát nem nehezíti a családgondozási-háztartási feladatok ellátását. A „családi karrier” hátránya a gyenge társadalmi elismerés és az önálló jövedelem hiányával összefüggő kiszolgáltatottság, amelyről a hatvanas-hetvenes években sokat cikkezett a szakirodalom és a szakirodalom. Evidencia, hogy a társadalom periferiájára sodródás, a szegények közé kerülés esélye a kereső munkával nem rendelkezők között a legmagasabb, főként ha gyermekek eltartásáról is gondoskodik a család. (Koncz, 2002).

A társadalmi kapcsolatok beszűkülésének, a négy fal közé szorítottság neurotizáló hatását „gyeszindrómaként” írták le a témával foglalkozó kutatók a hetvenes évek elején. A munkaerő-piaci ki-rekesztettség az információs társadalomban különösen nagy veszélyt jelent, ahol a megszerzett ismeretek elavulása a korábbiaknál gyorsabb, ahol a társadalmi integrációhoz szükséges új ismeretek rohamosan bővülnek. A háztartásbeliek újratermelődésével fel kell figyelni az új-régi jelenségre: az egyedül maradt, a társadalmi-munkaerő-piaci integrációra nem képes, megélhetési forrással, nyugdíjjal nem rendelkező nők veszélyeztetettségére. A csökkenő állami gondoskodás és a másokért felelősséget nem vállaló hedonista életvezetés miatt e réteg magára maradása és ellehetetlenülésének veszélye ma nagyobb, mint a korábbi évtizedekben.

A nők választani kényszerülnek a munkahelyi karrier és a családi karrier kizárólagossága között, ami a férfiakra nem jellemző. Mind az otthonon kívüli karrierre koncentrálnak, mind a családi élet szervezését vállaló nők a férfiaknál gyakrabban élnek át *stagnáló karrierszakaszt* (the „*Plateau Trap*” Judith Bardwick⁴), amikor egyéni vagy szervezeti okból a fejlődés minimális. Ennek egyik változata az *életstílusbeli holtpontra*, amely egy mély, komplex krízishelyzet. Akkor áll elő, ha az egyén a társadalmi és magánszerepei közül valamelyiknek döntő, megkülönböztetett jelentőséget tulajdonít, kizárólagosan erre építi fel életét és ez a fix pont megbillen. A súlyponti területen a sikertelenség teljes összeomláshoz vezethet, identitás-zavarokat és önbecsülési problémákat okoz (Belcourt, 1996:321).⁵

³ Korábbi munkáimban a női foglalkoztatás történelmileg kialakult típusait az iparosítás előtti társadalmi viszonyok, az iparosítás gyakorlata és a társadalmi berendezkedés függvényében mutattam be. Ezen tényezők rendszerében a foglalkoztatás négy típusa különült el egymástól: a naturálgazdálkodást folytató harmadik világ, a tőkés országok egy- és kétmaximumpontos-, és a korábbi szocialista országok folyamatos foglalkoztatási gyakorlata (Koncz, 1982, 1987).

⁴ Judith Bardwick (1986): *The Plateauing Trap*. New York, AMACOM, 1986. Idézi: Belcourt, 1996:321.

⁵ Ezért is hasznos a kereső nők kétpillértű életmódja (a kereső munka és a családi feladatok), amely lebetővé teszi, hogy a munkahelyi kudarcot, munkanélküliséget könnyebben viseljék el, mint a férfiak. Egyéb jellegzetességek mellett a szerepváltás lebetőse is bozzájárul a nők kedvezőbb mortalitási mutatóiboz. Részletesebben lásd Koncz Katalin (szerk.) (1985): *Nők és férfiak. Hiedelmek - tények*. Kossuth Könyvtadó, Budapest, 260 l.

A munkaerő-piaci karrier jellemzői

A „munkaerő-piaci karrier” elsődlegességét vallókra a folyamatos (megszakítás nélküli) munkaviszony jellemző az életpálya teljes hosszán. Élénk munkaerő-kereslet mellett az iskolázott, főként a felsőfokú végzettségű és/vagy magas beosztású nők vállalják nagyobb arányban ezt az életformát. Ők vagy gyermektelenek, illetve egyedülálló, vagy gyermekszülés esetén sem szakítják meg kereső munkájukat. Társadalmi jelenséggé vált a „singly életforma”, a karriert előnyben részesítő, magas beosztású egyedülálló nők és férfiak rétege ma már fontos fogvasztói célcsoporttá vált⁶. A karrierorientált nők számára előnyt kínál az önálló (gyakran átlagot meghaladó) jövedelem, a munka nyújtotta belső jutalom, az önmegvalósítás lehetősége, az előmenetel a szakértői és vezetői ranglétrán, a társadalmi kapcsolatok széles köre, a presztízsszimbólumok birtoklása. Hátránya – kedvezőtlen munkaerő-piaci viszonyok mellett – az elhelyezkedési nehézség, a munkanélküliség fenyegetettsége, a munka túlhajtásának kedvezőtlen következményei (munka alkoholizmus, stressz, kiégés). A munkaerő-piaci karriert választó gyermekes nők esetében gondot jelent a családi szerep zavartalan ellátása. Esetükben a hatékony társadalmi integráció feltétele a gyermekelhelyezés megoldása magán jelleggel vagy intézményi keretekben.

A nők (és férfiak) munkaerő-piaci karrierdöntéseik során különféle stratégiákat követnek. Rövid és hosszú távú célok mellett kötelezik el magukat, és azokat ütemezik. Döntenek a felhalmozni kívánt tu-

dástőke jellegéről. Foglalkozást és munkahelyet választanak. Kis szervezetek mellett döntenek, ahol generális tudásra tehetnek szert, vagy nagy szervezetet preferálnak, ahol specialistává fejlődhetnek. „Életportfóliójuk” összeállításában⁷ (Kriston, 2001) törekedhetnek márkanévek gyűjtésére, és/vagy további befektetésekkel növelhetik tudástőkéjüket. Választhatnak magas fizetés és tartós parkolóhely, vagy kezdeti alacsonyabb fizetés és gyors előmenetel között. Érdekeiktől és értékeiktől függően élnek a szervezet által felkínált lehetőségekkel. Ezekben a döntésekben világosan kitapinthatók a női alkalmazottak jellegzetességei. A munkaerő-piaci karrierre koncentrálnak a nők fő konfliktusa: az esélyegyenlőség hiánya a munkaerő-piacon, amely a foglalkoztatáshoz jutás nehézségeiben és a férfiakénál gyengébb munkaerő-piaci pozícióban jut kifejezésre. A munkahelyi diszkriminációs ügyek jó része azonban rejtve marad, az érintettek nem adják nevüket, arcukat a panaszhoz⁸. A munkavállalók kiszolgáltatottsága akadályozza a diszkrimináció nyílt vállalását, a retorziókkal szemben a munkavállalók védte-
lenek⁹.

A nők foglalkoztatottsági szintje a férfiakénál alacsonyabb és kedvezőtlenebb az Európai Unió átlagánál

Míg a 15-64 éves férfiak foglalkoztatottsági szintje 63,1% volt 2004-ben a nőké csak 50,7%. Ez a foglalkoztatási ráta az Európai Unió átlagánál (55,7%) kisebb. A 25 tagállam közül hatban¹⁰ volt csak a hazainál alacsonyabb a női foglalkoztatás. Az elmúlt öt évben nem javult a nők foglalkoztatási esélye. Európai uniós összehasonlítható adatbázison¹¹ 2001 és 2004 között 1,8%-kal bővült

a nők foglalkoztatottsága (49,8%-ról 50,7%-ra), ami nagy részben a női nyugdíjkorhatár két évenkénti emelkedése miatti továbbfoglalkoztatás, valamint a korhatár előtti- és rokkant nyugdíjazás feltételeit szigorító intézkedéseknek a következménye. A munkaképes kor gerincét képező korcsoportban ugyanis a foglalkoztatás stagnált, 2001-ben és 2004-ben egyaránt 67,0% volt (European Communities, 2005:276). A területi különbségek továbbra is jelentősek a női foglalkoztatásban, a területi mobilitási hajlandóság a vizsgált időszakban sem javult.

A női foglalkoztatás különösen a szélső korcsoportokban marad el az Európai Unió 25 országának átlagától. 2004-ben a 15-24 éves nők foglalkoztatási rátája 20,8% volt, az 55-64 éves nőké 25,0%. Az eltérés az Unió átlagától a fiatal nők korcsoportjában 13% pont, az idősek korcsoportjában 6,7% pont (European Communities, 2005: 260., 276). A fiatalok nagymértékű lemaradását a változás ellentétes iránya magyarázza a szélső korcsoportokban: az időskori foglalkoztatási ráta több mint másfélszeres (167,8%) növekedése 2001 és 2004 között a fiatalok foglalkoztatottságának lényeges romlásával párosult (77,3% – European Communities, 2005: 276). Az időskori foglalkoztatás bővülése főként a nyugdíjkorhatár növekedésével van összefüggésben. A fiatal korcsoportok foglalkoztatási rátájának esésében részben az iskolázottság kiterjesztése jut kifejezésre, nagyobb részt azonban foglalkoztatási esélyeik romlása, amely a női foglalkoztatás egyik fő jellemzője a vizsgált periódusban.

A globalizáció térnyerésével nálunk is megnőtt a munkaerőpiac rugalmassága iránti igény, amely a

⁶ Hogy milyen széles kört érintő társadalmi jelenségről van szó, igazolja, hogy pillanatok alatt bestseller-ré vált Rác Zsuzsa „Állítsátok meg Terézanyut” című könyve. Édesvíz Kiadó, Budapest, 289 l. Országszerte klubok alakultak és alakulnak folyamatosan.

⁷ A karriert a jövőben az minősíti, hogy az egyén az életpályája során milyen „életportfóliót” állít össze, azaz milyen „márkanévekből és projektekből” épül fel az önéletrajza (Kriston, 2001: 25).

⁸ Gádor, 2005; Koncz, 2006a; Körte, 2005.

⁹ „Az emberek kiszolgáltatottnak érzik magukat. Félnek az esetleges elbocsátástól, ráadásul ha bíre meg, hogy beperelték alkalmazójukat, nem sok esélyük marad a munkaerőpiacon.” (Gádor, 2005:1).

¹⁰ Málta (32,7%), Görögország és Olaszország (45,2%), Lengyelország (46,2%), Spanyolország (48,3%), Luxemburg (50,6%). European Communities, 2005.

¹¹ Az adatok a 15-64 éves népességre vonatkoznak.

rugalmas foglalkoztatási formák bővülő alkalmazásában is kifejezésre jut. A részmunkaidőben foglalkoztatott nők aránya jelentősen (21,2%-kal) nőtt 2001 és 2004 között¹² (European Communities, 2005:276). A hazai női foglalkoztatás – nemzetközi összehasonlításban kirívó – sajátossága a foglalkoztatás rugalmatlan rendszere. A foglalkoztatás kettős értelemben is rugalmatlan: nem teszi lehetővé a különböző munkavállalói stratégiák érvényesítését sem rövidebb, sem hosszabb távon, és továbbra is érvényesül a teljes munkaidős foglalkoztatás kényszere.

A nők munkaerő-piaci pozíciója a férfiakénál rosszabb

A nők férfiakénál kedvezőtlenebb munkaerő-piaci pozíciója a munkába lépés pillanatától megnyilvánul és végigkíséri a foglalkozási életpálya egészét. A törvényi szabályozás¹³ ellenére a gyakorlatban ma még szinte korlátok nélkül *érvényesül a megkülönböztetés a nők hátrányára életpályájuk teljes hosszán*. Nemzetgazdasági szinten ez kifejezésre jut a nők szűk körű lehetőségeiben a hatalomgyakorlás szintjén, a foglalkoztatáshoz való egyenlőtlen hozzáférésben, a munkaerő-piaci integráció, reintegráció nehézségeiben, a munkaerő-piaci szegregáció újratemelődéseiben. Szervezeti szinten elsősorban a felvételi korlátok működésében, az előmeneteli esélykülönbségben, a munkakörök nőkre hátrányos rangsorolásában és értékelésében, a keresetek terén érvényesülő egyenlő bánásmód követelményének a hiányában érvényesül. A nők munkaerő-piaci hátrányának megnyilvánulásaként tudástőkéjük és kompetencia készletük nem konvertálódik a férfiakéval azonos eredményességgel munkaerő-piaci tőkévé.

Gyakorlati tapasztalatok szerint a szervezetek *a férfiakat részesítik*

előnyben a felvétel során. A diszkriminációs gyakorlat ellen azonban eljárás nem indul, eddig egyetlen próbaper kapcsán történt 1997-ben – következmények nélküli fellépés a nyílt diszkrimináció ellen¹⁴. Nők esetében a felvételi interjúk során szinte kivétel nélkül rákérdeznek jövőbeni családi, gyermekvállalási terveikre. Szakirodalmi források és gyakorlati tapasztalatok szerint a nők karrieresélyei a férfiakénál rosszabbak, karrieraspirációik visszafogottabbak. Működik az „üvegplafon” miszerint a nők előmenetelük során egy láthatatlan korlátba ütköznek. Általában megrekednek a középszevetői szinteken, a legfelsőbb vezetői körökbe kevés nő jut el. A női foglalkoztatás, a női jövedelem szerkezete „piramissal” szemléltethető: a nők a foglalkozási és a kereseti hierarchia alján helyezkednek el nagyobb számban és arányban, a hierarchia felsőbb régióiban arányuk csökkenő. 2001-ben például a férfiak 4,2%, a nők 2,4% volt felső és középszintű vezető, nagy- és középvállalkozó (KSH, 2005a:85). A különbségekben a nemek eltérő társadalmi szerepei, és – ezzel összefüggésben – a nők gyengébb érdekérvényesítő képességének, gyengébb munkaerő-piaci pozíciójának hatása jut kifejezésre.

A nők kapcsolati tőkéje és a hatalmi hálózatban való elhelyezkedése határozza meg, hogy miként tudják a szervezet nyújtotta lehetőségeket a maguk javára fordítani. A nők kapcsolati tőkéje a férfiakénál korlátozottabb, hatalomforrásai (szakképzettség, szervezet-specifikus tudás, gyakorlat, informáltság, rugalmasság stb.) szűkebb körűek. A hatalomforrás „értéke” egyébként is függ a szervezeti értékítéllettől (szervezeti kultúrától): a női értékeket preferáló szervezetekben – amely meglehetősen ritka¹⁵ – a nők értéke-

sebb hatalomforrásokat tudnak felhalmozni. A szervezeti kultúra szerepe meghatározó a munkahelyi karrier támogatásában. A sikeres karrier az egyéni képességek és a szervezeti követelmények összhangjának talaján jön létre. Az egyéni igények és a szervezeti kultúra összhangja, a szervezeti és egyén összeillesztése-illeszkedése a munkaerő stabilizálása és szervezeti előmenetele szempontjából a legfontosabb feltétel, amit John Holland kongruenciának nevez (Holland, 1997). A nők beilleszkedési folyamatának sikere függ attól, hogy a szervezeti kultúra miként integrálja és támogatja a női sajátosságokat, ismeri el a sokszínűséget értékékként.

A nők a férfiaknál gyakrabban jutnak el karrierjük stagnáló szakaszába. Az aktív életpálya ugyanis ritkán lineáris, sikeres és kevésbé sikeres, esetleg sikertelen vagy stagnáló szakaszok váltják egymást. Az egyén felkészültségét, érettségét jelzi, hogy miként tud felülemelkedni a sikertelen szakaszokon, s hogy milyen stratégiát választ életpályája minőségének javítására. A munkahelyi életpálya megszakítotttsága miatt és a gyengébb mobilitási késztetés és hajlam miatt a nők nagyobb tömegei (pl. az alsó és középszintű női vezetők nagy része) gyakrabban élnek át stagnáló karrierszakaszt. Az elakadás/megrekedés bekövetkezhet a szervezeti feltételek hiánya miatt és az egyéni feltételek változásának következtében. Mivel a nők ritkábban változtatnak munkahelyet, gyakrabban jutnak el *szervezeti holtpontra* (Bardwick, 1986¹⁶). A szervezeti holtpont az előmenetel végét jelenti az adott szervezetben, mivel a szervezet strukturális okok miatt nem tud előmeneteli lehetőséget biztosítani. A szakirodalomban ez a karrier holtpont a nők esetében „üvegplafon” jelenségként ismert.

¹² Nem lehet tudni, csak korábbi felmérések alapján sejthető, hogy a részmunkaidős munkalehetőségek bővülése inkább a kényszerű foglalkoztatás, semmint kívánt választás következménye. A részmunkaidős vállalása anyagi megfontolásokban a családok többségében nem versenyképes foglalkoztatási alternatíva.

¹³ Alkotmány, Munka Törvénykönyv, a „2003. évi CXXV. Törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról”.

¹⁴ 3.P.21.321/1997. számú per.

¹⁵ Ilyen például a Procter Gamble, amelynek bemutatását lásd Koncz, 2006b.

¹⁶ Idézi Belcourt és mtsai, 1996:321.

A nők a *kisebb presztízsű pályákon* tömörülnek, a pályák elnöiesedését fenntartó kontraszelektív mechanizmus következtében a nők előtt a presztízst veszítő pályák nyílnak meg tömegesen és fordítva, a nők tömeges beáramlásával a pálya presztízse csökken. A feminizálódás mechanizmusa (Koncz, 1994) a foglalkozási hierarchia alsó szféráiba szorítja ki a nőket, ahol az előmeneteli lehetőség, az elérhető jövedelem, az állásbiztonság az átlagosnál rosszabb, a szegénységkockázat nagyobb. A foglalkozások nemek szerinti elkülönülése hozzájárul a keresetkülönbségek fennmaradásához, a patriarchális családi hatalmi viszonyok konzerválásához. A munkaerőpiac szegregáltsága az elmúlt években sem enyhült. Az ágazati szinten mért¹⁷ *szegregáció mértéke* 2000 és 2004 között 1,6% ponttal nőtt. 2000-ben a nők 48,3%-a dolgozott olyan ágazatban, ahol többségben voltak a női foglalkoztatottak, 2004-ben 49,9%-a. Számításaim szerint a foglalkozások szerinti szegregáció mértéke az ágazatinál nagyobb, a változás tendenciája azonban hasonló.

Keresetek nemek szerinti különbségei a nők rovására

Bár jogszabályok rendelkeznek az *egyenlő értékű munkáért egyenlő bér* elvének érvényesítéséről, a gyakorlatban ez továbbra sem valósul meg. 2001-ben 19% volt a férfi és női keresetek különbsége a férfi keresetek százalékában (KSH, 2005c:246). Az Európai Unió 25 tagállama közül hétben¹⁸ volt ennél nagyobb a keresetkülönbség a nők rovására.

Bár 2001 és 2004 között javult a nők kereseti pozíciója a fizikai és szellemi munkakörökben egyaránt, 2004-ben a nők a férfiak bruttó keresetének 83,5%-át, nettó keresetének 89,5%-át kapták. A nők lé-

nyegesen kisebb aránya keres kiemelkedően jól. 2003-ban a 300 és 500 ezer forint közötti keresettel rendelkező 4,1% foglalkoztatottból a nők 1,5, a férfiak 2,6% pontot képviseltek; az 500 ezer forintot keresők között 1,5%-ból 0,4% pont és 1,1% pont a megfelelő arány¹⁹. A nemek szerinti keresetkülönbség nagyobb azokon a területeken, ahol a végzett munka, vagy annak eredménye kevésbé jól mérhető. A szellemi munkakörökben a nők a férfiak bruttó keresetének 65,5%-át, a fizikai munkakörökben 76,8%-át kapták 2004-ben. Az alpbérek tekintetében általában kisebbek a különbségek, mint a keresetekben²⁰. Jelentősek a területi különbségek a női és a férfi keresetek elterjedésében.

Nem állnak rendelkezésre elegendő és megfelelő bontású adatok a bér- és jövedelem különbségeket magyarázó okokra, amelyek három dimenzió mentén nyilvánulnak meg: szerkezeti, értékelésbeli²¹ és diszkriminációs eredetűek. A kormányzati politika nem foglalkozik kiemelten az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elve érvényesítésének szükségességével, annak gyakorlati megvalósításával. Nem terjedtek el olyan munkakör-értékelési rendszerek, amelyek a különféle természetű munkák értékének az összehasonlítását a nemek közötti esélyegyenlőség szempontjából lehetővé tennék²². A munkakör-értékelésen alapuló javadalmazási, jutalmazási rendszerek egyébként is csak a közszférában működtethetők, a versenyszférában a beralakító mechanizmusokban elsősorban munkaerő-piaci hatások jutnak kifejezésre. A közszférában a nemek szerinti bérkülönbségek terjedelme a törvényi előírás (besorolási rendszer) következtében szűkebb, mint a ver-

senyszférában. A törvény azonban csak az alsó korlátot (bérminimumot) írja elő kötelező jelleggel, a felső határ nem korlátos, attól a munkáltató – mérlegelési jogkörén belül – eltérhet.

A nők férfiakénál kedvezőtlenebb munkaerő-piaci pozíciójának alakító tényezői a munkaerőpiacon jól értékesíthető szak-képzettség hiánya, a képzési területek szerinti koncentráltsága, a kedvező szintű iskolázottság munkaerő-piaci tőkévé konvertálásának gyengéi. Mindezek hátterében a nők erőtlenebb versenyképessége, kisebb rugalmassága, szűkebb informáltsága, gyengébb kapcsolati tőkéje játszik szerepet, amik szorosan összefüggnek a nők társadalmi szerepeivel és családon belüli elfoglaltságával.

A „kettős kötődésű karrier” jellemzői

A „kettős kötődésű karrier” előnye az előbbi két karrierút egyoldalságának feloldása, mivel a nők mindkét szerepe iránti igényt kielégíti. A karrierstratégia előnye a szerepek közötti váltás lehetősége. A munkanélküliségi fenyegetettség nem annyira erőteljes, mint a kizárólag kereső munkára építő nők, vagy a férfiak esetében. A munkanélküliség ellen biztonságos hátteret nyújtanak a családi-háztartási keretek.

A női munkanélküliség tekintetében Magyarország az Európai Unió átlagánál lényegesen kedvezőbb helyzetben van, a relatív előny azonban 2001 és 2004 között romlott. 2001-ben a nők munkanélküliségi rátája nem érte el az európai uniós átlag felét (49,5%), 2004-ben már 58,8%-át (European Communities, 2005: 260., 276). A kedvező jelenségben az európai uniós országokra jellemzőnél ala-

¹⁷ A vizsgált időszakra nem álltak rendelkezésre a foglalkoztatottak foglalkozások és nemek szerinti bontásában.

¹⁸ Ciprus és Csehország (26%), Észtország (24%), Németország és Nagy-Britannia (21%), Ausztria és Szlovákia (20%). Központi Statisztikai Hivatal, 2005d:246. l.

¹⁹ Számítás a Központi Statisztikai Hivatal, 2005c:214. l. alapján.

²⁰ http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=afsz_stat_egyeni_berek_2004.

²¹ Az Általános Ajánlás (nyolcadik ülés, 1989) javaslata ellenére (Esélyegyenlőségi Kormányhivatal (é.n.) 22. l.) a munkakör értékelés hazai gyakorlatában nem jut szerephez az esélyegyenlőségi szempont.

²² Általános Ajánlás (nyolcadik ülés, 1989). Uoitt. 24. l.

csonyabb nyugdíjkorhatár, a nyugdíjazás hazai gyakorlata és a fizetett gyermekgondozás igénybevételének hatása jut kifejezésre. A vizsgált időszakban romlott a magyar nők relatív pozíciója az európai térségben a munkanélküliség egésze és különösen a fiatal nők (15-24 évesek) körében, és némileg javult a tartós munkanélküliek tekintetében. A magyar nők a periódus végére elvesztették azt a korábbi előnyüket is, miszerint azon kevés országok közé tartoztak, ahol munkanélküliségi rátájuk a férfiaké alatt maradt²³. A nők munkanélküliségi rátája a férfiakénál kisebb volt 2003-ig²⁴, 2004-ben azonban már meghaladta a férfiak 5,8-os rátáját (6,0%).

A „kettős kötődésű karriert” választó nőkre a munkahelyi karrier megszakítottasága jellemző. A családos nők rövidebb-hosszabb ideig felfüggesztik, vagy véglegesen megszakítják munkahelyi életpályájukat a gyermekszülés, gyermekgondozás miatt. A munkahelyi életpálya folytonosságának hiánya korlátozza a nők előmenetelét és hozzájárul a keresetkülönbség állandósulásához.

A „kettős kötődésű karriert” nők esetében a karrier és a családi teendők összehangolása az életpálya menedzselésének legkritikusabb eleme. Az e csoportba tartozó nők az „akrobaták”, akik a kereső munka és az otthoni feladatok összehangolását művészi fokon végzik (Sekaran – Hall, 1989:162). Némileg tükrözik a nők és a férfiak közötti felelősségi különbségeket a háztartási, család gondozási feladatok ellátásáért az időmérleg adatok. Eszerint 2000-ben a foglalkoztatott nők a háztartás ellátására a férfiak idejének 2,4 szeresét fordították (213 percet), gyermekellátásra 1,4 szeresét (25 percet – KSH, 2005a:76). Vizsgálatok rámutatnak, hogy a ráfordított idő és annak nemek szerinti különbsége

hosszú távon is alig változik. A kettős kötődésű karrier örök dilemmája a túlterheltség, a kevés szabadidő, ezzel összefüggésben a képzésben való részvétel, a kapcsolatépítés korlátozottsága, amely az élethosszig tartó képzés követelménye közepette újabb hátrány forrása. Főként a kisgyermek nevelésének követelménye ütközik a kereső munkával, amely sokszor a munkahelyi karrier átmeneti vagy végleges feladásával jár. A kereső munka megszakításával e réteg jelentős része átmenetileg vagy véglegesen a szegények közé kerül (Koncz, 2002). Hogy sikerül-e kiemelkedniük a szegénységből, az a munkaerő-piaci reintegráció esélyétől függ. Újabb tendencia – amely elsősorban az Egyesült Államokban jelent meg – hogy a kettős kötődésű karrierre igényt tartó magasan képzett nők életpálya stratégiájában időben előbbre kerül a munkahelyi karrier, s ezt követően alapítanak családot és szülnék gyermeke/ke/t, sokszor a szülőképes kor végső határán.

A kettős kötődésű karriert vállaló nők másik nagy kockázata a *munkaerő-piaci reintegráció* nehézsége. A munkaerőpiacról rövidebb-hosszabb időre kiszorulókká visszaküldési esélye az információs társadalomban rosszabb, mint korábban volt. A 40-45 éven felüli nők érdekérvényesítési esélye és munkaerő-pozíciója egyébként is gyenge, és elhelyezkedésük még akkor is majdnem lehetetlen, ha folyamatos munkaviszony mellett veszítik el állásukat. De lényegesen nehezebb a munkaerőpiacról hosszú időre kivált nők reintegrációja, vagy azok integrációja, akiknek soha nem volt állásuk. A 15-25 évre a háztartás falai közé zárt, családgondozásra berendezkedett nők reintegrációs kockázatát növeli, hogy megszerzett ismereteik elavulnak²⁵.

Az iskolázottság kiterjedésével emelkedik a *kettős karriert* család-

dok száma és aránya. A kettős karriert családokban mindkét fél sikerének elsődleges feltétele a családtagok kölcsönös támogatása a kereső munkában és az otthoni feladatok megosztásában. A kettős karriert családokban a házaspárok karrierje általában aszinkronitás jellemző (couple asynchronism), azaz valamelyik fél később kezd, vagy valamelyikük karrierje lassúbb, mint a másiké. Gyakori, hogy a férj karrierje meredeken emelkedik, majd 45 év felett lassul és esik, míg a feleség karrierje lassabban emelkedik és 45 év után meredeken ível felfelé (Sekaran és Hall, 1989:166) – nyilván amerikai példák alapján.

A fejlett piacgazdaságokban – az Európai Unióban – a kilencvenes években előtérbe került a *teljes élet iránti igény* (life style), és nem csupán a nőkre vonatkozóan. Ez az életminőség javítására összpontosít, ami több szabadidővel, hobbik üzésével érhető el, és ami kellemes szubjektív életerzésben jelenik meg. A teljességre törekvés egyik vetületeként nőtt a családi élet fontossága, valamint a *kereső munka és a családi élet összehangolására irányuló szándék* (Sturges, 1998: 113-114). A kettős szerep összehangolására az Európai Unió foglalkoztatási stratégiája is megkülönböztetett figyelmet fordít, a foglalkoztatási irányelvek kiemelik a családi és munkahelyi feladatok összehangolásának igényét. Ezek a tendenciák megerősítik Judi Marshall (1989) kérdésselvetésének jogosságát és aktualitását, aki a karrierelméletek *feminista felülvizsgálatát* sürgeti már másfél évtizede, mondván, azok kizárólag a férfiak igényeire, értékeire és pszichológiai adottságaira épülnek. A korszerű karrier elmélet nem nélkülözheti a női szemlélet, érdekek és értékek integrálását – erősíti meg Marshall (1989).

²³ 2004-ben csupán az Egyesült Királyságban, Horvátországban, Írországban és Svédországban kisebb a nők munkanélküliség rátája, mint a férfiaké.

²⁴ 2003-ban az OECD nyilvántartás szerint („aktívan munkát keresők”) a nők munkanélküliségi rátája 5,5% volt, szemben a férfiak 6,0%-os rátájával.

²⁵ Ezért előremutató az a kormányzati döntés, amely a gyesein és gyedeken levők képzését, átképzését segíti.

Az elmozdulás lehetséges irányai, az Európai Unió elvárásai

Az Alkotmány és a Munka Törvénykönyv rendelkezései szerint *a nőknek a férfiakkal azonos joguk van a munkához, a munka és foglalkozás szabad megválasztásához, az egyenlő értékű munkáért járó egyenlő bérhez.* A „2003. évi CXXV. Törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról” tilt mindennemű diszkriminációt a foglalkoztatásban is. A törvényi szabályozás ellenére a nők munkaerő-piaci helyzetét továbbra is többdimenziós hátrány jellemzi, a nők de facto munkaerő-piaci esélyegyenlősége nem valósult meg a vizsgált periódusban²⁶.

Az Európai Unió országaiiban – elsősorban a skandináv államokban – kiterjedt intézkedések segítik a nők hátrányos helyzetének felszámolását, a nők karrieresélyének javítását, a nemek esélyegyenlőségének megteremtését. Megkülönböztetett figyelmet fordítanak a nők arányának növelésére a politikai döntéshozatali folyamatokban és az egyenlő esélyek biztosítására a foglalkoztatásban.

A foglalkoztatás bővítését és a foglalkoztatási egyensúlyt közép-pontba állító „foglalkoztatásbarát munkaerőpiac” megteremtésének követelményét és irányelveit az 1997-ben megfogalmazott „Új Foglalkoztatási Stratégia” összegzi az európai uniós országokra. A stratégia hangsúlyos szerepet szán a nemek esélyegyenlősége követelményének. A hazai kormányzat az uniós követelmények ellenére nem fordít kellő figyelmet a foglalkoztatási stratégiában megfogalmazott esélyegyenlőség megteremtésének követelményeire, a gender main-

streaming²⁷ alkalmazására. A kormányzat esélyegyenlőségi szemléletének formálására nem történtek hatékony intézkedések. A női esélyegyenlőség kérdése nem tartozik a döntéshozói és kormányzati prioritások közé, súlyosabbnak vélt problémák kezelése előzi meg a nők felzárkóztatási esélyének javítását célzó intézkedéseket. Az új kormány programjában a nemek közötti esélyegyenlőség követelménye nem jelenik meg. A kormányzati szerkezetből eltűnt az esélyegyenlőséget nevében is megjelenítő minisztérium.

Az Európai Unió fejlett országaiiban makro és mikroszinten, a politikában, a gazdaságban, a kultúrában egyaránt jelen van az esélyegyenlőség követelménye. Nincs olyan emberi erőforrás menedzsment tárgykörben írott könyv, amely ne szentelne külön fejezetet a nők karrier-gondozásának, a nőket megszólító vezetőfejlesztési programoknak. A nagy cégek társadalmi elkötelezettségük bizonyítására *esélyegyenlőségi/sokszínűségi (diversity) programokat* dolgoznak ki, amelyek rétegkarriergondozási programokban öltenek testet. Segítik a nők tapasztalati tudását segítő hálózatok létrehozását és működtetését. Mentor és coaching rendszert építenek ki. A keresetkülönbséget „nemsemleges” értékelési rendszerek (gender-neutral work evaluation) kidolgozásával és alkalmazásával mérséklék.

Közösségi projektek sokasága foglalkozik a karrier és a család összehangolásának lehetőségeivel és módszereivel. A munkakörfejlesztés különböző eljárásait ajánlják:

- a szűkre szabott munkaköri feladatok gazdagítását horizontálisan és vertikálisan
- a dolgozók önrendelkezési, önszervezési, felelősségi határainak kiszélesítését (empowerment)
- a helyhez- és időben kötött munkakörök alternatíváit: rugal-

mas munkaidőt, munkakörmegosztást, részmunkaidőt, rövidített munkahetet, otthoni munkavégzést, távmunkát.

A *szemléletformálás* megkülönböztetett figyelmet kap az Európai Unió élenjáró országaiiban. A közvélemény támogatása teremti meg ugyanis azt a társadalmi nyomást, amelynek hatására – ha lassan is – módosul a társadalmi szerepfelfogás, és a szervezeti kultúrába beépül az esélyegyenlőség, a sokszínűség kihasználásának követelménye.

Az Európai Unió irányelveinek maradéktalan alkalmazása, az uniós országokban bevált eljárások, módszerek követése segítheti az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség terén meglévő hazai hiányosságok felszámolási folyamatának meggyorsítását. Az előrelépés feltétele a komplex kormányzati nőpolitika megfogalmazása, amely keretet ad és irányt mutat az esélyegyenlőség megteremtése számára.

Hivatkozások

- Arthur, Michael B. – Hall, Douglas T. – Lawrence, Barbara S. (1989): *Handbook of Career Theory*. Cambridge University Press, Cambridge, 549 l.
- Belcourt, Monica – Sherman, Arthur W. JR. – Bohlander, Georg W. – Snell, Scott A. (1996): *Managing Human Resources*. Canadian Edition. Nelson Canada, 707 l.
- Esélyegyenlőségi Kormányhivatal (é.n./b): *A Nőkkel Szembeni Hátrányos Megkülönböztetés Kiküszöbölésével Foglalkozó Bizottság általános ajánlása az Egyezmény Résztes Államaihoz*. In: *Esélyegyenlőségi Kormányhivatal (é.n./a) 19-58. l.*
- European Communities (2005): *Employment in Europe 2005*. Office for Official Publication of the European Communities, Luxemburg, 301 l.
- Hall, Douglas T. (1996): *Protean Careers of the 11st Century*. Academy of Management Executive. Vol. 10. 4. sz. 8-16. l.

²⁶ A Nőkkel Szembeni Hátrányos Megkülönböztetés Kiküszöbölésével Foglalkozó Bizottság Általános Ajánlása 1998-ban (betedik ülés, 1998), ismételten felhív arra, hogy a Résztes Államok tegyenek hatékony intézkedéseket a nők de jure és de facto egyenlősége közötti különbség előmozdítására *Esélyegyenlőségi Kormányhivatal (é.n.)*, 20. l.

²⁷ A mainstreaming politika azt a követelményt fogalmazza meg, hogy minden döntés során a nemek esélyegyenlőségének követelményét érvényesítsék a döntéshozók.

- Holland, John I. (1997): Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environment. 3rd edition. Psychological Assessment Resources, Inc. 303 l.
- Gallos, Joan V. (1989) : Exploring women 's development : implications for career theory, practice, and research. In: Arthur, Michael B. – Hall, Douglas T. – Lawrence, Barbara S. (1989) 110- 132. l.
- Gádor Krisztina (2005): Alig csökken a nők hátrányos helyzete a munkaerőpiacon. Menedzsment Fórum, 2005. január 7. <http://www.mfor.hu/cikk.php?article=17734&page=4>. Letöltés: 2006. február 2.
- Greenhaus, J. H. (1987): Career Management. Dryden Press, Chicago, 468 l.
- Koncz Katalin (1982): Nők a munka világában. Kossuth Könyvkiadó. Budapest, 1982. 164 l. 16 t.
- Koncz Katalin (1987): Nők a munkaerőpiacon. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó. Budapest, 1987. 392 p.
- Koncz Katalin (1996): A bővülő foglalkoztatás ára, a pályák elnöiesedése. Társadalmi Szemle, 1994. 8-9 sz. 122-132. l.
- Koncz Katalin (2002): A társadalmi kirekesztettség és a szegénységkockázat nemek szerinti különbségei. Esély, 2002. 1. sz. 59-86. l.
- Koncz Katalin (2006a): Munkahelyi diszkrimináció. Munkaügyi Szemle, 50. évfolyam, I. rész. 1. sz. 11-15. l., II. rész: 2. sz.
- Koncz Katalin (2006b): Karriergondozás a nők előmenetelének szolgálatában: sikeres európai és hazai megoldások. Vezetéstudomány, (megjelenés folyamatban)
- Körte Ildikó (2005): Munkahelyi diszkrimináció: velünk vagy ellenünk. Menedzsment Fórum, 2005. május 2. <http://www.mfor.hu/cikk.php?article=19216&page=5>. Letöltés: 2006. február 2.
- Központi Statisztikai Hivatal (2005a): Nők és férfiak Magyarországon, 2004. Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium, Budapest, 161 l.
- Központi Statisztikai Hivatal (2005b): A nemzetgazdaság munkaerőmérlege 1990-2005. január 1. Budapest, 27 l.
- Központi Statisztikai Hivatal (2005c): Foglalkoztatottság és kereseti arányok 1998-2003 (Munkaügyi adattár) Budapest, 279 l.
- Kriston László (2001): Életportfólió. Paradigmaváltás a munkában. Piac és profit. 12. sz. 24-27. l.
- Marshall, Judi (1989): Re-visioning career concept: a feminist invitation. In: Arthur, Michael B. – Hall, Douglas T. – Lawrence, Barbara S. (1989) 275-290. l.
- Pongrácz Tiborné (2005): Nemi szerepek társadalmi megítélése. Egy nemzetközi összehasonlító vizsgálat tapasztalatai. 73-86.l. In: Nagy Ildikó – Pongrácz Tiborné – Tóth István György (2005): Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2005. TÁRKI, Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium, Budapest, 255 l.
- Sekaran, Uma – Hall, Douglas T. (1989): Asynchronism in dual-career and family linkages. In: Arthur, Michael B. – Hall, Douglas T. – Lawrence, Barbara S. (1989) 159-180. l.
- Sturges, Jane (1998): What it means to succeed? Managers' conceptions of career success. Vezetéstudomány, XXIX. évf. 7-8. sz. 111-119. l.

„Kalandozás a stresszmentes energiák világában”

Fénytest felébresztése

(Awakening Your Lightbody, Orin-Daben módszer)

„Egy problémát sosem lehet azon a rezgésszinten megoldani, amelyen létrehoztuk”

Energetikai meditációs tanfolyam magasabb erőközpontjaink felébresztéséről,
a módszer egyetlen magyarországi tanárával

Somfai Gábor (gsomfai@freemail.hu, 06-20-2098897)
www.somfaigabor.hu