

Nők helyzete a munkaerőpiacon - Csernus Fannival beszélgettünk

Miklovicz-Nyikos Mónika - 2023-07-31 13:41:03

Sokak tapasztalata még mindig, hogy amikor belépnek a munkaerőpiacra, az alkalmazásuk előtti elbeszélgetéseken megkérdezik tőlük, terveznek-e gyereket, ha igen, akkor mikor, van-e tartós párkapcsolatuk... Utánajártunk annak, hogy milyen helyzetbe csöppen egy nő, ha dolgozni szeretne, milyen diszkriminációkkal találkozik munkahelyén. [Csernus Fanni](#) az [Amnesty International Magyarország](#) nemek közötti egyenlőség szakértője segített tisztán látni abban a kérdésben, hogy munkaerőpiac mely szakaszain érheti hátrány a nőket.



Csernus Fanni fotó: Salló Krisztina

Miben nyilvánul meg a nők hátrányos megkülönböztetése?

Ez egy nagyon szerteágazó probléma, hiszen olyan társadalmi helyzetben élünk, amelyben a nők hátrányosan vannak megkülönböztetve az élet különböző területein, például: család, tudomány, politikai döntéshozatal és a munkaerőpiac. Ez rendszerszintű probléma, ami már gyermekkorban elkezdődik, hiszen már ekkor elsajátítunk nemi szerepmodelleket és sztereotípiákat. Mindezek erőteljesen befolyásolják a jövőbeni terveinket, cselekvési lehetőségeinket és döntéseinket. Egy 2017-es tanulmány szerint a magyarok közel 80 százaléka gondolja úgy, hogy a nők elsődleges feladata a családhoz és az otthonhoz kötődik. Ez a fajta gondolkodásmód hatással van a fizetett munka területére is, megnyilvánul a pályaválasztásban, és később a szakmai életút során is, kezdve egy állásinterjútól, a teljesítményértékelésen és előléptetésen át egészen odáig, hogy a nők átlagos bére még napjainkban is jelentősen elmarad a férfiakétól. Ezeket a sztereotípiákat és a nők rendszerszintű hátrányos megkülönböztetését tükrözik azok az utalások is, amikor egy állásinterjún a női jelöltet a gyermekvállalásról vagy gyermeknevelésről kérdezik, ami bár jogszabályba ütközik, mégis számtalanszor hallunk ilyen tapasztalatokról. Azonban nem az állásinterjún találkozunk

először ilyen sztereotípiákkal, gyakran már az álláskiírásnál is vannak olyan pozíciók, amelyeket nemekhez kötnek. Ez nem feltétlenül a munkakör megnevezésében látható, gyakran az állás betöltéséhez szükséges kompetenciák bújtatva irányítanak minket az elsajátított sztereotípiákon keresztül. Később pedig akár a bértárgyalásnál is megmutatkoznak a nemi sztereotípiák, a férfi jelölteknek tett magasabb fizetési ajánlatok során.

Vannak olyan munkakörök, amelyek alulértékelttek, ezeket valóban nagyobb arányban töltik be nők?

Fontos megjegyezni, jól látható, hogy azokban az állásokban, amelyek társadalmilag és anyagilag alulértékelttek, a nők magasabb arányban dolgoznak: például a tanári pálya – a tanárok több mint 80 százaléka nő. Egészségügyi dolgozók esetében is hasonló az arány. Ugyanakkor ezekben a szakmákban is a magasabb pozíciókat már jellemzően férfiak töltik be. Mivel a probléma alapvetően a nők rendszerszintű hátrányos megkülönböztetéséből eredeztethető, ezért a munkaerőpiacon is az tapasztalható, ha egy pályán egyre több nő jelenik meg, akkor annak a szakmának a társadalmi megbecsülése csökkenni kezd. Ezzel egyidejűleg a jobban fizető területekről kiszorulnak a nők, erre nagyon jó példa az IT-szektor.

Milyen eltérések láthatók az adott szakmákban vagy pozíciókban a férfiak és nők fizetése között?

A nők napjainkban még mindig átlagosan több mint 17 százalékkal kevesebbet keresnek, mint a férfiak. Emellett azonos szakmákban, annak ellenére, hogy a bérdiszkriminációt törvény tiltja, azonos pozíciókban is meg lehet figyelni a fizetésbeli eltéréseket, olyan területeken vehető ez észre, mint a plusz juttatások, képzési lehetőségek (például: továbbképzések, fizetett túlóra). A teljesítményértékelések nemzetközi vizsgálataiból is az látható, hogy a nők gyakran rosszabb értékelést kapnak, így a magasabb pozíciót is nehezebben tudják elérni. Abban is megjelenik a hátrány, hogy azokat a szakmai, kapcsolatépítési lehetőségeket, amelyek hozzájárulnának ahhoz, hogy valaki magasabb pozícióban dolgozhasson, sokszor olyan időpontokra rakják, amit egy anya (a Magyarországon vele szemben támasztott elvárások miatt) nem mindig tud vállalni: például munkaidő után vannak. Ez már önmagában elvágja a lehetőségeket, ezt tovább tetézi az a sztereotípia is, hogy egy nő kevésbé jó döntéshozó.

A nők mennyire jelennek meg a munkaerőpiacon, mint vezetők? Számukra is inkább az anyaság fontos a megtanult szerepminták miatt?

A nemek közötti egyenlőség EU-s mutatói alapján nálunk töltenek be az egyik legalacsonyabb arányban nők vezetői pozíciót. Ezt a kormány narratíva is folyamatosan erősíti, arra törekszik, hogy az anyaság legyen az elsődleges a nők számára, ezt mutatja a [babaváró hitel módosítása](#) is (jövő évtől 30 évnél fiatalabb nők vehetik ezt igénybe). Ez amellelt, hogy rettenetesen diszkriminatív, tovább csökkenti annak az esélyét, hogy egy nő stabilabb szakmai alapokat építsen a gyermekvállalás előtt. Ezeket az elvárásokat tehát amellelt, hogy gyermekkorától kezdve elsajátítja egy nő, a családtámogatási rendszer is, csakúgy, mint a munkaerőpiac tovább erősíti. Egy nő extrém nehezített pályát kap, ha vezető szeretne lenni. Szembe kell néznie a nemi sztereotípiákkal, magasabban kell teljesítenie, be kell bizonyítania, hogy valóban alkalmas vezetőnek.

Érik-e zaklatások a nőket a munkahelyen? Hogyan nyilvánulnak ezek meg, ha igen?

Igen, az EU-s statisztikák szerint minden második nő legalább egyszer tapasztalt már szexuális zaklatást. Ezekből minden harmadik esetben az elkövető a munkahelyhez köthető személy volt (például főnök, kolléga, ügyfél). A zaklatás számtalan formában megjelenik nap mint nap, például fizikai formái közé tartoznak a nemkívánt érintések és közeledések, szóbeli formája magában foglalja a sértéseket, szexista és tolakodó megjegyzéseket, utalásokat, szexista „vicceket”, valamint nonverbális megjelenése többek között a bámulás, szuggerálás is. Az online térben megnyilvánuló formái közé tartoznak például a nemkívánt üzenetek és szexuális tartalmú képek, videók, valamint a megalázó posztok vagy kommentek. Mindezen viselkedések megfélemlítő, megszegényítő és fenyegető hatással vannak a zaklatás elszenvedőjére. A zaklatás emellett könnyen vezethet fizikai vagy szexuális erőszakhoz is.

Fontos téma, hogy mi számít zaklatásnak? Mikortól beszélhetünk konkrét sérelemről?

A törvény szerint a zaklatás rendszeres vagy tartós, időben elhúzódó „háborgatás”, ami bár nem feltétlenül szexuális jellegű, de az elkövető célja, hogy más magánéletébe, illetve mindennapi életvitelébe önkényesen beavatkozzon, valamint annak elszenvedőjét megfélemlítse. Mindezek tükrében nem kizárólag fizikai formájában jelent jogsértést.

Mi a helyzet, ha közvetlen felettestől, felső vezetőtől jönnek ezek a sérelmek?

A zaklatás tényállását tovább súlyosbítja, ha az elkövető a hatalmával is visszaél. Az elkövetők túlnyomó többsége férfi, emellett azt is láthatjuk, hogy Magyarországon a magasabb pozíciókat is elsősorban férfiak töltik be. A munkahelyi zaklatások esetében nem ritka, hogy ez a fajta hatalmi egyenlőtlenség is megjelenik. Ez különösen fenyegető az áldozat számára, a kiszolgáltatottság érzése gyakran tovább csökkenti annak a valószínűségét, hogy az eset kiderül és az elkövetőt felelősségre vonják.

Be szokták ezeket az eseteket jelenteni? Mit tehet a munkavállaló?

Az EU-s adatokból az látható, hogy a zaklatásos esetek 35 százaléka nem derül ki. Amikor beszélnek róla az érintettek, akkor is elsősorban a barátaikkal, közeli hozzátartozóikkal osztják meg tapasztalataikat.

Ha jelentik ezeket az eseteket, akkor hogyan reagál a munkáltató? Inkább eltussolják, vagy van azért olyan is, ahol segíteni próbálnak? A munkahelyeken vannak képzések erre?

A korábban említett nemi sztereotípiák áthatják a társadalom szinte minden területét, az intézményi rendszert is csakúgy, mint a munkahelyeket. Igazolásuk könnyen áldozathibáztatáshoz vezethet, amikor a zaklatás áldozatát okolják annak elszenvedéséért. Ez rettenetesen káros, hozzájárul ahhoz, hogy a környezet reakciójától való félelem miatt számtalan eset soha ne kerüljön napvilágra. Emellett megerősíti az elkövetőket abban, hogy amit tettek, az rendben van, ezáltal hosszú távon fenntartja és tovább súlyosbítja a helyzetet és az egyenlőtlen rendszert.

Annak érdekében, hogy ennek a valószínűségét csökkentsük fontos a tudatosítás a munkavállalók és a munkáltatók esetében is. Ebben nagyon fontos szerepe lenne az államnak, ha lenne politikai akarat arra, hogy országos szinten csökkentsék a nők hátrányos megkülönböztetését. Azt azonban az [Isztambuli Egyezmény](#) ratifikálásának magyar elutasításából is jól láthatjuk, hogy ez nincs meg.

Ugyanakkor az is látható, hogy egyes cégek már felismerték a problémát, ahogyan saját szerepüket is annak felszámolásában, így például átlátható és következetes szabályozásokkal és képzésekkel lépnek fel a munkahelyi zaklatás ellen, valamint a nemek közötti munkaerőpiaci egyenlőség tágabban értelmezett megteremtéséért. Mi az Amnestynél például a [Lépéselőny Tréning](#) keretében egy olyan képzést dolgoztunk ki, ami amellett, hogy rámutat a nők munkaerőpiaci hátrányos megkülönböztetésének komplex problémájára, megküzdési stratégiákat is ad. Például a résztvevők megtudhatják, hogyan működik egy egyenlőségen alapuló felvételi és teljesítményértékelési rendszer, hogyan léphetünk fel a hétköznapi szexizmus ellen, szituációs gyakorlatokon keresztül rámutatunk arra, hogy mit tehetünk egy megbeszélés során, ha azt érezzük, hogy a női kollégánktól elveszik a szót, mindezek mellett a kisgyermekes és várandós munkavállalók jogtudatosítását is magában foglalja a tréning. Emellett az [Egy Lépéssel Közelebb](#) kampányunk keretében azok a cégek, amelyek szeretnének fellépni a nemek közötti bérszakadék felszámolásáért, csatlakozhatnak egy olyan munkáltatói körhöz, amelyek már látják, hogy a változásban nekik is szerepük van.

Mivel a nők munkaerőpiaci hátrányos megkülönböztetése összetett okokhoz vezethető vissza, így fontos, hogy annak felszámolása is akkor tud igazán hatékony lenni, ha minél többen minél több területen teszünk egy lépést a nemek közötti egyenlőség elérése felé.