

2.3. NŐI ÉS FÉRFI VEZETŐK

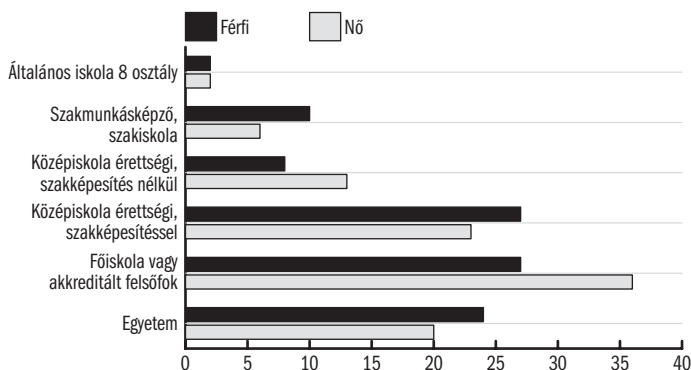
NAGY BEÁTA & SEBŐK ANNA

Férfi–női arányok a vezetésben

A KSH Munkaerő-felmérés adatai azt mutatják, hogy a nők aránya a vezetők kategóriáján belül egyre jelentősebb. A FEOR első főkategóriáján belül (Gazdasági, igazgatási, érdekképviseleti vezetők, törvényhozók) a női–férfi arány kiegyensúlyozott képet mutat, és a nők aránya a 2010-es években meghaladja a 41 százalékot. A magas arány mögött fontos magyarázatként említhető a fiatalabb generációkon belül a felsőoktatás elnöiesedése is, ami a női vezetők bázisát növeli.

A 41 százalékos arány azonban elfedi a kategória nagymértékű heterogenitását, hiszen minden vezetői kategória ide tartozik (legyen az miniszter, bölcsődevezető, egy vállalkozás vezetője vagy éppen vasúti állomásfőnök). Ezért láthatjuk azt, hogy a vezetők általános csoportjában a leggyakoribb iskolai végzettség a főiskolai, amelyet a középiskolai érettségi szakképesítéssel kategória követ, és az egyetemi végzettség csak a harmadik leggyakoribb végzettség mindkét nem esetében (2.3.1. ábra).

2.3.1. ábra: Legmagasabb befejezett iskolai végzettség alakulása a vezető kategóriákban, 2015–2017



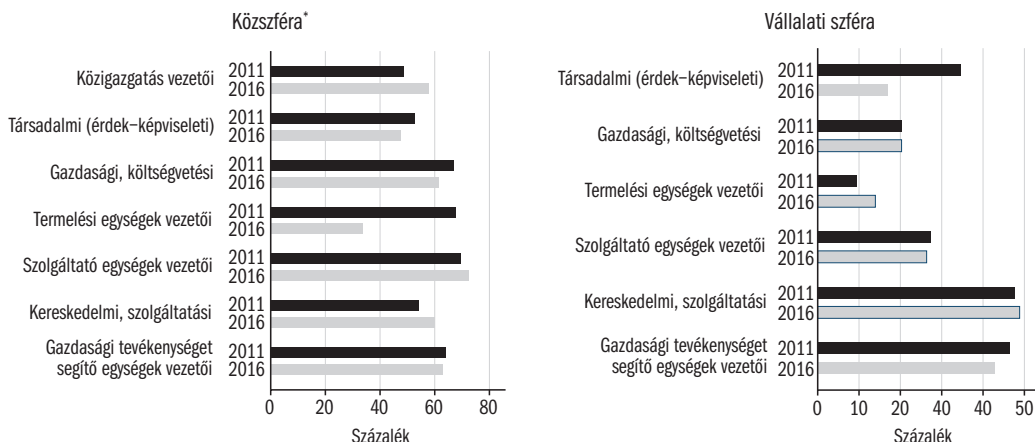
Forrás: KSH Munkaerő-felmérés.

Hol vezetnek a nők?

A nők sokkal gyakrabban töltenek be felsővezetői pozíciót a közszférában, mint a magánszférában (az adatokat lásd a *Zsebtükörben*). Ha tovább nézzük a horizontális szegregáció jelenségét, akkor gazdasági szektorok tekintetében is szembetűnő a nemek eltérő eloszlása: a nők elsősorban a költségvetésben, azt követően pedig az iparban dolgoznak vezetőként, a férfiak esetében éppen fordított a sorrend. Azt láthatjuk tehát, hogy a nők és a férfiak eltérő

szektorokban, és mint látni fogjuk, eltérő foglalkozási kategóriában töltenek be vezető szerepet (2.3.2. ábra).

2.3.2. ábra: Nők aránya az egyes vezetői kategóriákban (2011 és 2016)

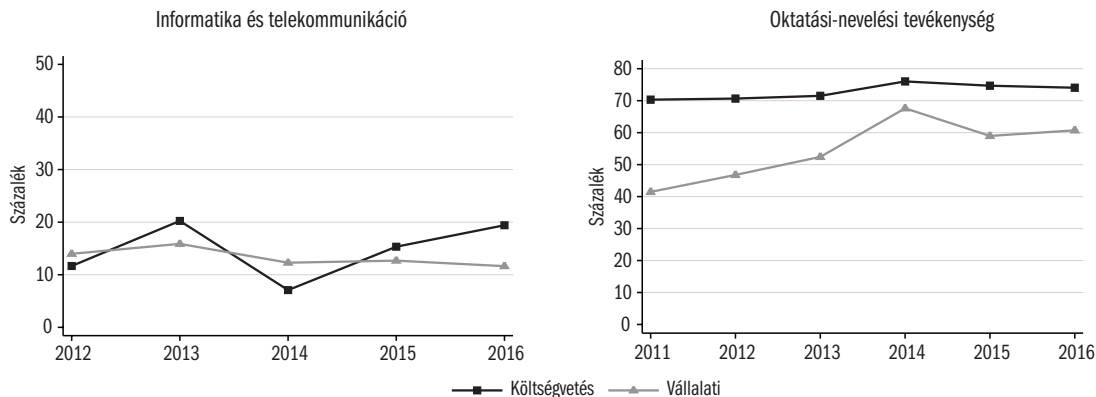


* A kis esetszám miatt ebben az ábrában nem szerepel a FEOR-111-es kategória: Törvényhozók, miniszterek, államtitkárok.

Forrás: NMH Bértarifa-felmérés.

Minél részletesebb kategorizálást nézünk, annál inkább szembetűnő a női és a férfi vezetők szektorok szerinti elkülönülése. A 2.3.3. ábra az informatikai és telekommunikációs vezetők, illetve az oktatási-nevelési tevékenységet folytató egység vezetőinek példáján mutatja be ezt a különbséget.

2.3.3. ábra: Női vezetők aránya az informatikai és telekommunikációs vezetők és az oktatási-nevelési tevékenységet folytató szervezetek vezetői körében

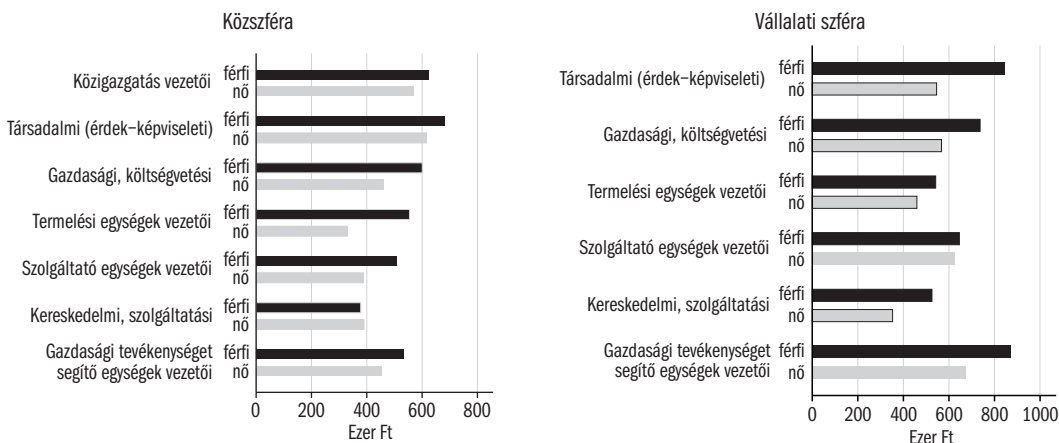


Forrás: NMH Bértarifa-felmérés.

Mennyit keresnek a vezetők?

A férfiak és nők keresetei közötti összesített különbség Magyarországon a Bértarifa-felmérés adatai alapján 2016-ban 16 százalékpont volt, aminek jelentős részét a szegregáció, továbbá a nők családdal kapcsolatos feladataival összefüggő kevesebb ledolgozott óraszám és kisebb munkatapasztalat magyarázza. A vezetőkre vonatkozó vizsgálatban azonban homogénebb női és férfi vezetőcsoportok összehasonlítását végezhetjük el. A 2.3.4. ábra a közszférában és a vállalati szférában külön mutatja a női és férfi vezetői keresetet.

2.3.4. ábra: Vezető nők és férfiak átlagkeresete, 2016



Forrás: NMH Bértarifa-felvétel.

A vizsgált időszakban, a *közszférában* dolgozó női és férfi vezetők egyaránt az érdekképviselői, az igazgatási, valamint a gazdasági, költségvetési vezetők csoportjaiban érték el a legmagasabb bért (2.3.4. ábra). Egyetlen kategória, a szolgáltatási egységek vezetése kivételével mindenhol jelentős a férfivezetők kereseti előnye. Ha csak ez utóbbi kategóriát, azaz a szolgáltatást nyújtó egységek vezetőit nézzük, ott a férfivezetők a jellemzően pénzügyi tevékenységet folytató egység vezetőiként kapták a legmagasabb keresetet, a nők ezzel szemben az egészségügyi és oktatási-nevelési tevékenységet folytató egység vezetőiként jutottak a legmagasabb keresethez.

A *vállalati* szektorban a férfiak keresetei a gazdasági tevékenységet segítő szervezetek vezetői esetében voltak a legmagasabbak, amit követett a társadalmi érdekképviselői vezetők, majd a gazdasági tevékenységet végző szervezetek vezetőinek keresete. Ez némi átfedésben volt a nők esetében tapasztaltakkal, akik szintén a gazdasági tevékenységet segítő egységek vezetőiként érték el a legmagasabb átlagos keresetet, amit szolgáltató egységek, majd a gazdasági szervezetek vezetőinek keresetei követtek. A női vezetők által elért keresetek minden kategória esetében alulmúlták a férfiak keresetét, többségében igen jelentősen.

Van-e családi élete a női vezetőknek?

Ismert összefüggés, hogy a vezetővé válás (minél magasabb szinten, annál inkább) nehezen egyeztethető össze a családi élettel. Míg a férfiak mögött házastárs (élettárs) és gyerekek erőforrást jelenthetnek, addig a nők esetében a „második műszak” erőforrást von el. A magyar adatok is azt mutatják, hogy a női vezetők ritkábban élnek élettárssal vagy házastárssal együtt: a 2010-es években a férfi vezetők 70 százaléka, a női vezetők 62 százaléka élt kapcsolatban a Munkaerő-felmérés adatai szerint.

A háztartásban/családban a nőket jobban terhelik az ellátásra szorulókkal kapcsolatos feladatok: a gyerekek és az idősek ellátása főleg a nőkre hárul. Ennek egyik jele, hogy a női vezetők veszik igénybe a gyerekneveléssel és idősgondozással kapcsolatos transzfereket. A Munkaerő-felmérés adatai arra utalnak, hogy míg a férfi vezetők körében 0 százalékos a gyed, gyes, gyet vagy az ápolási díj igénybevétele, addig a női vezetők körében a 2010-es években a ez az arány a 6–7 százalékot is elérte.

Miközben az adatok rendkívül magas (41 százalékos) női vezetői arányt mutatnak Magyarországon, a munkaerőpiaci szegregáció mintái a vezetők között is megjelennek. A társadalmi normák és szerepek benntartják a nőket az elnőiesedett szektorokban és foglalkozásokban, amelyek rosszabbul fizetettek, így magyarázhatják a férfi és női vezetők közötti kereseti rések egy részét. Ugyanakkor a női vezetők kereseti hátránya – egyetlen csoporttól eltekintve – akkor is markáns marad, ha a részletesebb összehasonlítást elvégezzük. A női vezetők hátrányát megerősíti és fenntartja, hogy a családban élő eltartottak gondozásáért is sokkal gyakrabban ők, és nem a férfiak felelősek.

K2.1. Nők a tudományban – az európai és magyarországi helyzet

PAKSI VERONIKA & GROÓ DÓRA

Az Európai Unió stratégiájával egyezően az évezred eleje óta folyamatosan emelkedik a nők aránya a kutatás-fejlesztésben (K + F), azonban a nemek közötti szakadék nagyon lassan csökken. Az európai K + F-szféra 2012-ben is csak a nők egyharmadát tudta bevonni vagy megtartani, a műszaki területeken pedig – a jelentős munkaerőhiány ellenére – még ennél is kisebb ez az arány (28 százalék). Az alacsony jelenlét egyik fő oka, hogy a kutatónők pályájuk során még mindig jelentős hátrányokkal szembesülnek férfi társaikhoz képest.

Kiseb arányban tudnak elhelyezkedni kutatói állásban vagy végzettségüknek megfelelő területen, és jóval nagyobb hányadukat foglalkoztatják bizonytalan munkaszerződésekkel, főként a felsőoktatásban. Noha a nemek közötti bérrés csökkent a K + F területén az ezredforduló óta, a nők ugyanazért a munkáért 2012-ben is még mindig 18 százalékkal kevesebb bért kaptak – ami nagyobb volt a teljes gazdaságban megfigyelhető bérrésnél. A vertikális szegregáció (üvegplafon-jelenség) erős maradt, főként a férfiak által dominált szakmák-