

Kevesebbet keresnek, nehezebben jutnak álláshoz a nők  
2009. március 6., péntek, 17:04

**A nőknek továbbra is sok akadállyal és előítélettel kell megküzdeniük a munkaerőpiacon. Tíz-husz százalékkal kevesebbet keresnek, mint férfi kollégáik és kisebb arányban is dolgoznak. Minél magasabb szintre megyünk a céges hierarchiában, annál kevesebb nőt találunk, a cégvezetőknek például alig 10 százaléka hölgy. Mindez nem hangzik jól a közelgő Nőnap kapcsán. Az előítéletektől függetlenül a "gyengébbik nem" képviselői is sokat tehetnek helyzetük javításáért. Többek között nagyobb önbizalommal, a szülési szabadság alatti önképzéssel javíthatnak helyzetükön.**

Minden nőt vigasztalhat az a tudat, hogy ükanyáink sem voltak sokkal könnyebb helyzetben. Egyetlen karrierlehetőségük a család ellátása és a háztartás vezetése volt, ami természetesen nem lebecsülendő feladat. Desingos csúcsmasinák hiányában megragadták a cirokseprűt, mángorlót, vajköpülőt, melyekhez nem kevés fizikai kondícióra volt szükség, így fitnesssterembe sem kellett járniuk karcsúságuk megőrzéséhez. A tréfát félretéve, a nők többsége a férfiaknál többet dolgozik. Egy munka után hazatérő nő még vacsorát készít, takarít, vasal, mosogat, rendet rak, mesél a gyerekeknek. Már persze, ha nincs munkamegosztás a háztartásban. Sok dolgozó anyuka bevallja: igazából a munkahelyén tudja kipihenni magát, ahol viszonylag zavartalanul és csöndben végezheti munkáját.

### 11 százalékos bérhátrány

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság tanulmánya szerint a nők mind bérezés, mind pedig munkahelyi előmenetel terén hátrányosabb helyzetben vannak. A Központi Statisztikai Hivatal kimutatásaiból kiderül, hogy a női munkavállalók többségben vannak az oktatás, az egészségügy, a közigazgatás, az adminisztráció, az ügyfélszolgálat és a könyvvitel területén. A bérezés tekintetében az állami munkáltató talán jobb példát mutat, igaz ez a szigorú jogszabályoknak köszönhető. Itt ugyanis iskolai végzettségtől, képesítéstől, és az eltöltött időtől teszik függővé az előmenetelt és az illetmény mértékét. Így tehát a közszférában elvileg kizárt lenne a különbségtétel, a szakemberek azonban mégis feltételezik, hogy vannak bérkülönbségek, noha nem akkorák talán, mint a piaci szférában. A becsült bérkülönbség minimum 10 százalékos a tanulmány alapján, de területe válogatja: pénzügyi területen akár 50 százalékos is lehet.

Az Európai Bizottság egy jelentése a témában hasonló eredményeket hozott: Magyarországon a nők 11 százalékkal keresnek kevesebbet, mint a férfiak (az EU-ban a különbség átlagosan 15 százalék), valamint a nők nehezebben jutnak feljebb a vállalati ranglétrán. Nálunk a női foglalkoztatottság eleve alacsonyabb az európai átlagnál, mert alig jellemző a rugalmas illetve a részmunkaidő, és ritka a távmunka. A részmunkaidőben foglalkoztatott nők aránya például 4,6 százalék, míg az EU-átlag 25,9 százalék. Pedig éppen ez a fő titka a sokat emlegetett dán, svéd vagy francia modellnek is. A skandináv cégek legtöbbször csak ideiglenes pozíciót hirdetnek, ha egy kolléganő szülni megy, még a szülési szabadság kezdete előtt leegyeztetik vele, hogy mennyi ideig kíván távol maradni, és utána egyértelműen visszavárják.

### Karrier vagy család: kecske és káposzta?

Abban, hogy egy nőnek mennyire sikerül összehangolnia szakmai előmenetelét és a gyermekvállalást, a munkája jellege mellett sokat számít, hogy mennyire támogatja partnere az ezirányú ambícióit, illetve van-e jó megoldás a gyerekek elhelyezésére. A nők karrieresélyeinek szinte minden munkaterületen útját állja a szakirodalomban üvegplafonként aposztrofált jelenség. Ahogy felfelé haladunk a ranglétrán, egyre kevésbé találni női vezetőket, legfőképpen pedig, az első számú vezetők - elnökök, vezérigazgatók - között elvétve akad hölgy.

A Magyar-Német Ipari és Kereskedelmi Kamara és a Kienbaum tanácsadó cég felmérése szerint az ügyvezetők 91 százaléka férfi és csak 9 százaléka nő. A nők alulprezentáltságát Ferenczi Andrea, a Magyar Női Karrierfejlesztési Szövetség elnöke árnyalja a képet. Az ok magukban a nőkben is keresendő, sokszor nem érznek elég önbizalmat, sokszor átengedik a vezetői pozíciót a férfi kollégának. És mivel a vezetői pozíciókért vívott verseny igen kemény, érthető, ha ezt egy nő ritkán vállalja föl...

### A női lét önmagában karrierbuktató

Ferenczi Andrea a nők dilemmájával kapcsolatos kérdésünkre elmondta, hogy a női lét maga egy "karrierbuktató" hiszen teljesen érthető, hogy a nő számára bizonyos életszakaszokban nem a karrier az első. Emiatt a munkaadók nagy része úgy gondolja, hogy a nő "megbízhatatlanabb" munkaerő, mint a férfi, hiszen nyilvánvalóan több családi teher nehezedik rá, ezért nem mindig tud úgy megfelelni a munkahelyén. Nagy probléma, ha munkaadó és munkavállaló között nem megfelelő a kommunikáció. "Nem értek egyet azzal, hogy a munkaadónak semmi köze a munkavállaló egyéni problémáihoz, családi kötelezettségeihez. Mindkét félnek előnyösebb, ha megbeszéljük, hogyan számíthatnak egymásra. A szorgalmas, karrierorientált nő akkor is nagyon jó munkaerő, ha esetleg családi feladatai miatt átmenetileg nem tud úgy tud megfelelni a munkahelyen, mint egy férfi. Érdemes a munkaadónak is alkalmazkodni nem pedig stresszhelyzeteknek kitenni a nőt" - állítja Ferenczi Andrea.

### Egy mintaadó női karrier

Inkább kivételesnek számít Zolnay Judit esete, aki jelenleg az Aviva Életbiztosító Zrt. vezérigazgató-helyettese. Ő háromgyermekes anyukaként is töretlenül lépdel a karrierlétrán, anélkül hogy egyik a másik rovására menne. Második és harmadik gyermeke születésekor nem ment szülési szabadságra, hanem főnökével megegyezett egy távmunka - irodai munka párosításban természetesen kisággal felszerelt irodában. Hasonló rugalmasság tapasztalható a Nokia magyarországi részlegénél is, ahol átlag feletti arányban képviseltetik magukat kisgyermekes anyukák mind az országos, mind a régiós topmenedzserek körében. Mindkét példa bizonyítja, hogy a munkáltató részéről is kell egy megértő hozzáállás ahhoz hogy a dolog működjön.

## Szülés után is van munkás élet

A szülés utáni visszatérést úgy lehet hatékonyá tenni, hogy a kismamák az otthonlét alatt sem szakadnak el a munkahelyüktől és a hivatásuktól. Egy nő számára általában nem nagy gond, hogy a gyermekével való törődés mellet a munkájával is foglalkozzon, legalább az ideje egy részében. Ezt azonban a munkaadóval is meg kell értetni, hogy a nő, még részmunkaidőben is óriási értéket jelent a cégnek, érdemes hozzá rugalmasan alkalmazkodni. Mik a lehetőségek tehát, ha egy nő a gyerekvállalás mellett teszi le a voksot? Hazánkban ugyan még kevésbé terjedtek el, de Európában bevett gyakorlatnak számítanak a hagyományos foglalkoztatáson kívüli alternatív karrierlehetőségek is, melyek jó megoldást kínálhatnak a kisgyermekes anyukák számára (részmunkaidő, távmunka, alkalmi munkavállalás).

## Tanulni is lehet szülési szabadság miatt

Több hazai szervezet tűzte zászlajára, hogy segítsen a nők mindkét szerepben való érvényesülésében, hogy ne kelljen lemondani egyikről se a másik javára, a kecske is jóllakjon és a káposzta is megmaradjon. A JÓL-LÉT Közhasznú Alapítvány egy kutatást indít el 2009-től, mely az anyabarát politikák létezését, minőségét és megvalósítását vizsgálja, hazai vállalatok vizsgálatán keresztül. Máig jellemző például, hogy kiaknázatlan marad az anyaságot vállaló nők munkaereje. Magyarországon az 5 év alatti gyereket nevelő nők 30 százaléka, a 3 gyermekesek 10 százaléka dolgozik, egyharmaduk tér vissza korábbi munkahelyére, több mint 50 százalékuk tartósan inaktív - ez pedig minden érintett számára veszteség. Pár éve regionális szinten uniós és állami finanszírozású program keretében elindult a gyeden, gyesen lévők át- illetve utánpótlása. Itt a kismamák egy éven át gazdasági, informatikai, kommunikációs és nyelvi képzést kaptak, vagyis olyan naprakész, gyakorlati ismereteket, melyek segítségével versenyképesek lehetnek a munkaerőpiacon, illetve saját vállalkozást indíthatnak. Ha egy anyuka nem akar beszűkülni és az otthonlét ideje alatt csak a pelenkázás rejtelmében elmerülni, még nyertese is lehet annak a pár évnek. Elmehet egy főiskolára, vagy nyelvtanfolyamra és akár egy diplomával vagy nyelvvizsgával gazdagíthatja fegyvertárát. Mindez alapvetően céltudatosság és szervezés kérdése.

## Nők és a vállalkozás

Mitévő legyen egy nő, ha ki szeretné kerülni a munkahelyi megkülönböztetéseket, nem feltétlen vágyik csúcspozícióra, de mégis többet érez magában a hagyományos szerepek betöltésénél? Indítson saját vállalkozást! Egy amerikai felmérésből kiderült, hogy a nők sokkal szívesebben orientálódnak a szolgáltató szektor felé, szívesebben foglalkoznak ún. ügyfélszolgálati területekkel, mint a férfiak. Talán a hölgyek által kedvelt "kis csevelynek" köszönhető, hogy ezen a területen sokszor sikeresebbek mint a magvas, tömör fogalmazásmódot jobban kedvelő férfiak. Egy szépségszalomban, fodrászatban ugyanis nem kizárólag a szolgáltatást igénylik a kuncsaftok, hanem az oldott légkört is, ahol meg tudják beszélni az aktuális témákat. A munkahelyről elbocsátott, negyvenes- ötvenes éveikben járó nők elhelyezkedése is nagy kihívás. Nekik is érdemes elgondolkodni: ne indítsanak-e önálló vállalkozást, hiszen a hosszú évek alatt sok értékes szakmai tapasztalatot szereztek.

## Szobota Orsolya

([jobpilot.hu](http://jobpilot.hu))

**A cikket az alábbi címen találja az [origo]-ban:**

<http://origo.hu/allas/tipp/20090306-kevesebbet-keresnek-nehezebben-jutnak-allashoz-a-nok.html>