

Nagy Beáta

Budapesti Corvinus Egyetem

Nők a vállalati vezetőtestületekben és irányításban Magyarországon

Magyarországon napjainkra többszörösen is paradox helyzet állt elő: egyrészt az utóbbi évtizedekben a fiatal női korosztályok képzettsége egyértelműen túlszárnyalja a férfiakét, mégsem tudják azt kamatoztatni a gazdasági élet vezető pozícióiban. Másrészt, míg húsz-huszonöt évvel ezelőtt európai összehasonlításban meglehetősen magas volt a női vezetők aránya Magyarországon, ez a viszonylagosan jó helyzet megszűnt. A tanulmány a nők útjában álló legfontosabb, összetett strukturális és kulturális tényezőket foglalja össze. A statisztikai és kvantitatív szociológiai adatgyűjtéseken túl a Szerző bemutatja a női vezetők elfogadottságára vonatkozó legfontosabb kvalitatív eredményeit. Ezek a magyar társadalom tradicionális nemi viszonyrendszeréről árulkodnak.

Miközben a rendszerváltást megelőző évtizedekben kiemelt közpolitikai cél volt a női munkaerő és a női vezetők számának növelése, ez a kezdeményezés teljesen elveszítette a támogatottságát a rendszerváltást követő időszakban. Többszörösen is paradox helyzet állt elő: egyrészt az utóbbi évtizedekben a fiatal női korosztályok képzettsége, emberi tőke beruházása egyértelműen túlszárnyalja a férfiakét, mégsem tudják azt kamatoztatni általában a munkaerőpiacon, és különösen a gazdasági élet vezető pozícióiban. Másrészt, míg húsz-huszonöt évvel ezelőtt európai összehasonlításban a női vezetők aránya Magyarországon meglehetősen magas volt, ez a viszonylagosan jó helyzet a nők növekvő képzettsége ellenére megszűnt, és Magyarország sereghajtóvá vált ezen a területen. A tanulmányban összefoglaljuk azokat az összetett strukturális és kulturális tényezőket, amelyek a nők útjában álló legfontosabb akadályokat jelentik. A statisztikai és kvantitatív szociológiai adatgyűjtéseken túl bemutatjuk a női vezetők elfogadottságára vonatkozó legfontosabb kvalitatív eredményeinket. Ezek rámutatnak a magyar társadalom tradicionális nemi viszonyrendszerére (*gender order*), amely folyamatos megerősítést nyer a társadalom különböző intézményrendszerei részéről.

Bevezetés

Magyarországon ma marginális közéleti és szakmai kérdés a nemek helyzetének vizsgálata. Az elmúlt évtizedekben igencsak hullámzóan – többnyire a külső politikai és gazdasági elvárások függvényében – az ország többé-kevésbé eleget tett a nemek egyenlőségére vonatkozó formális elvárásoknak, legalábbis ami a jogi és intézményi kereteket illeti. Ezek a lépések azonban nem váltak az emberek értékrendszerének fontos részévé, így mindig felemás módon zajlott a nemek egyenlőségéről szóló vita és az intézkedések meghozatala. Legyen szó a Szovjetunió vagy az Európai Unió követelményrendszeréről, az ország lakossága, sőt felelős vezetői is csak kipipálandó célként tekintettek rá, nem pedig úgy, mint aminek valódi, önmagában is fontos értéke van. A női politikai és gazdasági emancipáció üres lózunggá vált a szocializmus időszakában, amelyre sokan az erőltetett emancipáció időszakaként emlékeznek. Ezzel összefüggésben is tapasztalhattuk, hogy később a visszacsapás egyértelmű jeleit lehetett azonosítani a lakossági véleményekben és szociálpolitikai lépésekben (Křížková et al. 2010). Ennek következtében Magyarországon – sok közép-európai országhoz hasonlóan – még ma is feszültség tapasztalható az egyenlőségre vonatkozó elvek és a konkrét megvalósítási lehetőségek és szándékok között.

Az ország 2004-es európai uniós csatlakozása óta pedig - bár létrejöttek az esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód jogi feltételei, az esélyegyenlőség kérdése sematizálódott, kiürült, és lekerült a politikai napirendről (Juhász 2012). Különösen így történt ez a nemek esélyegyenlőségének kérdésében, hiszen a nők látszólag sokkal kevesebb diszkriminációt és hátrányt szenvednek el, mint más „védett” csoportok tagjai. Az utóbbi néhány évben pedig – az általános konzervatív fordulattól nem elválaszthatóan – relativizálódott a nők gazdasági, döntéshozatali problémáival foglalkozó kérdések fontossága. Ez a furcsa helyzet különösen érdekes szintet kapott Magyarországon EU-elnöksége idején, amikor a kérdés gyakorlatilag mint a *gender mainstreaming* (nemi diszkrimináció leküzdésének beemelése a szak- és közpolitikába) és a *family mainstreaming* (a család érdekeinek beemelése a szak- és közpolitikába) szembeállítására fogalmazódott meg (Juhász, 2012).

Nők a munkaerőpiacon és a menedzsmentben a rendszerváltás környékén

Mielőtt elemezzük a jelenlegi magyar helyzetet, tekintsünk vissza röviden az elmúlt húsz évre! Miközben a rendszerváltás időszakában szinte az egész

gazdaság összeomlott, és az ipar elveszítette legfőbb piacait, az átstrukturálódó gazdaság helyzete eltérően érintette a két nemet. Mivel azonban mindig is jelentős mértékű volt a munkaerőpiac nemek szerinti szegregációja, a nők kevesebb rövidtávú veszteséget szenvedtek 1989 után az ipari tevékenységek csődje miatt. A szegregáció tehát, miközben átmenetileg a nők egy részét megóvta a munkanélküliségtől, az alacsonyan fizetett, kevésbé perspektivikus foglalkozások (egészségügy, közigazgatás) gettójába zárta őket. Ugyanakkor a nők számára más irányú munkaerő-piaci kivonulási utat intézményesített, jelesül a hosszú ideig tartó gyermeknevelési szabadságot, amely legitímálta a nők munkaerő-piaci távollétét (Frey 1997). Ráadásul, a munkaerőpiac jelentős szerkezetváltása és a szocializmus nőpolitikája ellenére a vertikális szegregáció is fennmaradt, a férfiaknak fenntartva a legfontosabb és legjobban fizető vezetői pozíciókat (Nagy 2001).

Ha összehasonlítjuk tehát a mai helyzetet a húsz évvel ezelőtti állapottal, akkor azt mondhatjuk, hogy a rendszerváltás pillanatában a magyarországi nők és a női vezetők több szempontból és általában is előnyösebb helyzetben voltak, mint ma. A munkavállalási korú nők nagyobb aránya dolgozott, mint ma, a nők évről-évre növekvő arányban kerültek menedzseri pozíciókba, egyre inkább kiépítésre és elfogadásra kerültek a jóléti rendszerek (gyermekintézmények, szülési szabadság rendszere, közétkeztetés, egész napos gyermekfelügyelet), a dolgozó és gyermeket is nevelő nő figurája társadalmilag elfogadottá vált, bár hozzá kell tenni, hogy a férfiak, és különösen az apák szerepe kívül maradt a vizsgálatokon. A magasan képzett nők szakmai ismereteiknek és nyelvtudásuknak köszönhetően igen keresett munkaerővé váltak a Magyarországon megjelenő nemzetközi vállalatok körében. Ennek ragyogó példáját adta a kétszintű bankrendszerek fejlődése, és benne a női vezetők térhódítása (Nagy, 2001).

A nők rendszerváltozáskor elfoglalt vezető pozíciói azért voltak nemzetközileg nagyarányúak, nemzeti szinten pedig stabilak, mert a nők olyan nagymértékű emberi tőke beruházást hajtottak végre az azt megelőző évtizedekben, különösen a közgazdasági, pénzügyi és jogi képzésben, ami feljogosította őket a vezető állások elfoglalására, és egyszersmind nélkülözhetetlenné is váltak angol és német nyelvtudásuk miatt. A nők tehát igen jelentős részét képezték annak az utánpótlási bázisnak, ahonnan a vállalatok vezetőiket választhatták. A nemzetközi vállalatok éppen ezért magas pozíciókkal és gyors karrierrel „jutalmazták” azokat a nőket, akik korábban lényegesen kisebb szakmai előmenetelre számíthattak volna (Nagy, 2001). Ugyanakkor egyértelműen szegregáltak maradtak a vezető állások: a nők a vezetői hierarchia második, és annál lejjebb lévő szintjein tudtak pozícióhoz jutni, elsősorban a feminizálódott szektorokban lettek vezetők,

tehát ahol a beosztottak többsége nő volt, és így ritkán zavarták a társadalmi status quot. Ilyen volt például a pénzügy is, ahol Nyugat-Európában ebből az időszakban még alig volt női vezető. A vezetésen belül egyértelműen megfigyelhető vertikális és horizontális szegregáció éppen ezért a vezetői kereseti különbségeket is stabilizálta (Nagy 2001).

A későbbiekben majd bemutatjuk, hogy a magyar nők relatív előnyös helyzete már a múlté, és a jelenlegi időszakban már nemcsak stagnálásról, hanem visszaesésről is beszélhetünk. Bár a diplomások lényegesen nagyobb aránya nő, mint férfi, és a műszaki területtől eltekintve a női többség jelenléte megkérdőjelezhetetlen, ez a jelentős növekedés nem kamatozódik a munkaerő-piaci folyamatokban. Magyarországon 2012-ben a felsőoktatásban tanulók 56%-a, a vezető állásban lévők 40%-a, az igazgatótanács tagok 7%-a, a tanácsok vezetőinek pedig 0%-a volt nő (EC, 2012a; HCSO, 2013). Magyarországról is elmondható tehát, hogy igen erős „férfikvóta” létezik a gazdasági élet legbefolyásosabb pozícióit illetően. Ha tehát meritokratikus rendszerben gondolkodunk, egyáltalán nem lehetünk elégedettek a magyarországi helyzettel. De mielőtt a legfrissebb adatokat megnézzük, röviden összefoglaljuk, hogy általában milyen akadályok állnak a nők vezetővé válásának útjában.

Akadályok a nők vezetővé válásának útjában

Nem szándékom az akadályokat tartalmazó sokféle korábbi csoportosítás összefoglalása, de a helyzet összetettségének és a magyarországi szituáció megértésének megértéséhez a legnagyobb segítséget az alábbi modellek nyújthatják: Powell-féle GOS-módszer (1999), illetve az ugyancsak rendszerben gondolkodó, a társadalmi akadályokra fókuszáló Eagly-Carli-féle labirintus-modell (Eagly & Carli 2007). Míg a Powell-féle megközelítés legfontosabb jellemzője, hogy az egyénre, szervezetekre és a társadalom egészére egyaránt fókuszál, és annak eredőjeként határozza meg az akadályokat, addig Eagly és Carli elsősorban a társadalmi, makroszintű tényezőkből vezeti le a legfontosabb tényezőket. Mindkettőben közös ugyanakkor, hogy viszonylag kis jelentőséget tulajdonít az egyéni motivációk esetleges eltéréseinek, és a képességek, készséges egyenlő eloszlásából, a társadalom patriarchális berendezkedéséből indul ki. Powell (1999) a következő tényezőket azonosítja modelljében: nemiség/egyen-központú magyarázatok (pl. szocializáció, motiváció, karrier attitűdök, iskolázottság típusa, munka-pihenés aránya, családi háttér, demográfiai tényezők); szervezet/szituáció-központú magyarázatok (struktúrából adódó előléptetés, „díslet” pozíció, a hasonlók vonzásának paradigmája, flexibilis munkarend, képzés, szülői szabadság), társadalmi rendszer-központú magyarázatok

(patriarchátus, elvárások, nemi szerepek, szegregált munkaerő piac, a kapcsolati hálók teremtésének hiánya). Eagly és Carli (2007) ezzel szemben négy fő akadályt azonosít, amelyet folyamatosan kell legyőzniük a női munkavállalóknak, ha előre szeretnének jutni: előítéletek, ellenállás, vezetői stílus, családi elvárások, illetve az ezekből, legfőképp a legutolsó akadályból levezethető csekély mértékű kapcsolatépítő tevékenység. Az alábbiakban azt mutatjuk be, hogy itt felsorolt akadályok a magyar női vezetők életében is markánsan jelen vannak.

A piramisszerkezet stabilitása – a struktúra

A magyar munkaerőpiac is jellemezhető a vertikális szegregációval: miközben a szervezetek alsó szintjeire azonos arányban kerülnek be férfiak és nők, a felfelé emelkedés a nők számára sokkal nehezebb, mint a férfiak számára. Mint az alábbi adatok mutatják (1. táblázat), a különböző foglalkozási főcsoportok között nagyon egyenetlen a két nem eloszlása, és a szellemi foglalkozásúak körében a vezetői kategória az egyetlen, ahol a nők alulreprezentáltak. Figyelemre méltó ugyanakkor, hogy a 2008-as válság hatására jelentős változás történt az első foglalkozási főcsoport (Törvényhozók, igazgatási, érdekképviselői vezetők, gazdasági vezetők) nemek szerinti összetételében: a korábbi 35%-os női arány 40,2%-ra emelkedett. Ennek oka azonban nem abban keresendő, hogy 2007 és 2011 között nőtt a nők száma a csoporton belül, hanem abban, hogy a válság éveiben a kategóriában dolgozó férfiak száma több mint egyharmaddal csökkent. A nők tehát csak relatíve maradtak előnyösebb pozícióban. Ugyanakkor az összes többi szellemi foglalkozási csoportban csökkent a női arány. A nők arányának növekedése az első foglalkozási csoportban egyelőre semmilyen hatással nincs a magasabb szintű vezetői pozíciók betöltésének gyakoriságára.

1. táblázat: A foglalkoztatottak száma foglalkozási főcsoportok szerint, nemenként. Forrás: HCSO (2013, table 2.3.2).

Foglalkozási főcsoport	Női foglalkoztatottak (1000)		Férfi foglalkoztatottak (1000)		Nők aránya (%)	Nők aránya (%)
	2007	2011	2007	2011	2007	2011
1. Törvényhozók, igazgatási, érdekképviselési vezetők, gazdasági vezetők	99.7	88.2	183.4	130.5	35.3	40.2
2. Egyetemi, főiskolai képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások	297.8	324.2	232.4	281.4	56.2	53.5
3. Egyéb felsőfokú képzettséget igénylő foglalkozások	364.5	344.3	202.1	230.7	64.3	59.9
4. Irodai és ügyviteli (ügyfélforgalmi) jellegű foglalkozások	235.8	229.2	20.3	48.5	92.1	82,5
Szellemi foglalkozások összesen	997.8	985.9	638.2	691.1	61.0	58.8
5. Szolgáltatási jellegű foglalkozások	361.1	346.7	277.9	239.7	56.5	59.1
6. Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások	27.6	31.0	74.8	76.7	26.9	28.8
7. Ipari és építőipari foglalkozások	104.9	46.4	650.3	520.2	13.9	8.2
8. Gépközelők, összeszerelők, járművezetők	127.7	164.0	347.7	350.6	26.9	31.9
9. Szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozások	158.2	179.0	123.9	168.7	56.1	51.5
Fizikai foglalkozások összesen	779.5	767.1	1,474.6	1355.9	34.6	36.1
0. Fegyveres erők, fegyveres testületek foglalkozásai	5.9	1.7	30.2	10.4	16.3	14.0
Foglalkoztatottak összesen	1,783.2	1 754.6	2,143	2 057.4	45.4	

A rendszerváltás utáni időszakban azt láthattuk, hogy a felsőszintű vezetői pozíciók körülbelül egy hatodában voltak nők, azon belül is a második vonalban, tipikusan helyettesi pozícióban (Nagy, 2001). Az elitekre vonatkozó 2009-2010-es reprezentatív vizsgálatokból Czibere azt a következtetést vonta le, hogy a kulturális, politikai és gazdasági elit egészében 17%-os súlyt képviselnek a nők (Czibere 2011).

Mivel a témában alig voltak szisztematikus adatfelvételek Magyarországon, longitudinális adatfelvételek pedig különösen nem, ezért a tőzsdén bejegyzett vállalatok adataira támaszkodhatunk, mert ezek elérhetőek az Európai Bizottság honlapján (2. táblázat). Ezek az adatok arra utalnak, hogy Magyarországon csökkent a nők jelenléte az igazgatótanácsi pozíciókban (EC 2012a), tehát Magyarország nemcsak nemzetközi összehasonlításban áll rosszul, hanem saját korábbi eredményeit is rendre alulmúlja. Ugyanakkor az is világos, hogy a mintában szereplő vállalatok száma nagy ingadozást mutat: míg az időszak elején vélhetően az összes tőzsdei vállalat adatát számba vették, addig az utóbbi öt év adatai már csak a tőzsdén jegyzett vállalatok sokkal kisebb részéről szólnak.

2. táblázat: Legnagyobb jegyzett cégek. Forrás: EC (2012a; 2013a)

Legmagasabb szintű döntéshozó testület						
	Cégek száma	Adatolható	Elnök		Tagok	
			Nők (%)	Férfiak (%)	Nők (%)	Férfiak (%)
2003	35	35	4	96	11	89
2004	38	35	2	98	9	91
2005	39	29	5	95	10	90
2006	39	28	5	95	12	88
2007	39	0	0	100	11	89
2008	14	14	0	100	16	84
2009	13	13	0	100	13	87
2010	13	13	8	92	14	86
2011	5	5	0	100	6	94
2012	11	11	0	100	5	95
január						
2012	11	11	0	100	7	93
október						

Éppen ezért relevánsabb, noha csak egyetlen időpontra vonatkozó képet kaphatunk abból a szociológiai elemzésből, amely a 2009-es évre nézte meg a tőzsdén bejegyzett vállalatok adatait. A kutatásban a cégek publikus adatbázisaiból állítottuk össze az igazgatótanácsokra mint operatív irányítótestületekre vonatkozó információkat (3. táblázat). Ezek az adatok megkülönböztetik a Budapesti Értéktőzsde A és B kategóriába sorolt vállalatait. Az A kategóriában a likvidebb, és szélesebb befektetői körrel

rendelkező társaságok, a B kategóriában a közepes és kis kapitalizációjú cégek jelennek meg.¹ Az adatok világosan utalnak a nagyon alacsony női jelenlét további belső tagoltságára. A legszembetűnőbb különbséget abban láthatjuk, hogy míg a legnagyobb vállalatok körében (A kategória) mindössze 4.3% volt a női jelenlét, a kisebb vállalatok (B kategória) esetében minden korábbinál sokkal magasabb számokat találunk. A nők tehát nullához közelítő eséllyel rendelkeznek akkor, amikor a magyar tőzsdén bejegyzett legnagyobb, legbefolyásosabb cégek igazgatótanácsi pozícióiról van szó, és egyértelműen ez a helyzet, ha az igazgatótanács elnöki posztját nézzük.

A másik feltűnő jellemző az, hogy a nők elsősorban az végrehajtó (16.5%) és nem a független (2.4%) pozícióban vannak a vizsgált vállalatok esetében. Ez utalhat arra is, hogy a nőknek akkor van az átlagosnál nagyobb esélyük az igazgatótanácsokba való bekerülésre, ha az adott cégnél már bizonyították rátermettségüket, és korábban is cégen belüli felsőszintű vezető pozícióban dolgoztak. Ezzel szemben a más szervezetekből meghívottak között, a független pozícióban elhanyagolható a jelenlétük, ami többek között a társadalmi kapcsolataik ápolásának hiányára, a kevésbé intenzív kapcsolatépítő tevékenységre is visszavezethető.

3. táblázat: *A nők aránya az igazgatótanácsokban 2009-ben Magyarországon.*

Forrás: Nagy (2012, 238).

Összesen	9.5%
A kategória	4.3
B kategória	20
Független	2.4
A kategória	2.2
B kategória	3.3
Végrehajtó	16.5
A kategória	6.2
B kategória	30.0

¹ Néhány példa a 2009-ben az A kategóriába tartozó vállalatokra: Állami Nyomda, EGIS, FHB, Graphisoft, MOL, ORCO, OTP, Rába, Richter, Magyar Telekom, TVK, Zwack. A B kategóriában kevésbé ismert vállalatok szerepeltek: Bookline, Budapesti Elektromos Művek Nyrt., ÉMÁSZ, Externet, Csepel Holding, Kulcs-Soft, stb.

A társadalom értékrendszere: a nemi kultúra

Most pedig nézzük meg, milyen nemi kultúra, elfogadott társadalmi rend húzódik meg a struktúra alatt! A kvantitatív és kvalitatív vizsgálatok a női vezetők elfogadottságának ellentmondásosságára mutatnak rá. A nemek közötti egyenlőségre vagy éppen a családon belüli szerepek betöltésére vonatkozó kutatások rendre arról számolnak be, hogy a magyar társadalom hagyományos elvárás-rendszerrel rendelkezik. Még ha némiképp növekedett is a női keresőtevékenység elfogadottsága és a kisgyermekes nők munkaerőpiacra való visszatérésének támogatottsága, a vélemények változatlanul a hagyományos szerepmegosztást támogatják (Pongrácz & S. Molnár 2011).

Még inkább így van ez, ha a női vezetők társadalmi elfogadottságáról van szó. Az elmúlt években önkormányzati és profitorientált szervezetekben egyaránt végeztünk kutatásokat. Mindkét esetben megkérdeztük a munkavállalókat, hogy milyen képpel rendelkeznek a női és férfi vezetőkről, és kiket tartanak alkalmasnak a vezetői szerepek betöltésére. Az önkormányzatnál 2004-ben készült fókuszcsoporthoz tartozó beszélgetések során igen erős elutasításban részesültek a női menedzserek: karrieristának, férfiasnak, szinglinek jellemezték őket. Különösen a férfiak voltak elutasítók. A női vezetőkhez társított jelzők mindig negatívak voltak: kemények, kiszámíthatatlanok, befolyásolhatók, érzelmeik által vezéreltek. A vizsgált szervezetben elsősorban a hagyományos szerepmegosztást támogatták: a férfi legyen a vezető, a nő a beosztott (Nagy & Vicsek 2008).

Bár a profitorientált szervezetben 2011-ben árnyaltabb képet rajzoltak a nők menedzsmentben betöltött pozíciójáról, nem bizonyultak sokkal elfogadóbbnak itt sem (Vicsek & Nagy 2011). Különösen az alábbi eredményekre kell felhívni a figyelmet a kérdés szempontjából. A vizsgált vállalatnál a nők szakmai hozzáértését elismerték, sőt akár magasabb szintűnek is tartották, mint a férfiakét. A nők szakmai kompetenciáinak elismerése mellett ugyanakkor rendre megkérdőjelezték a vezetői képességüket. Különösen erősen támadták a női vezetőket két esetben. Egyrészt akkor, ha a gyermekük születése után néhány hónappal visszatértek dolgozni, ugyanis Magyarországon a szabályozások lehetővé teszik az akár három évig tartó, fizetett gyermeknevelési szabadságot. Ez akkor is támadás alapját képezte, ha a kisgyermekes nők a vállalat ösztönzésére tértek vissza dolgozni. Másrészt abban az esetben is nagyon éles kritika érte a női vezetőket, ha felsőszintű vezetői pozíciót töltöttek be. A magas szintű vezetői pozíciókban változatlanul a férfiakat látják szívesen, itt is erős tehát a „ha menedzser, akkor férfi” fogalompár elfogadottsága.

Ha ugyanakkor a szintén 2011-ben végzett Eurobarometer 376 (*Women in decision-making positions*) kutatást nézzük, nem látunk markáns eltérést az EU átlaga és a megkérdezett magyar lakosság véleménye között (EC 2012b). A lakosság 86%-a szerint azonos kompetenciát feltételezve azonos eséllyel kellene a nőknek is vezető pozícióba jutniuk. A magyar megkérdezettek a legjobban a vállalatok önszabályozásában bíznak, különösen a férfiak (39%), míg a törvényi előírás jelenti a második leggyakrabban elfogadott opciót. Az előnyben részesítés szabályozásának ötletét átlagosan több magyar fogadja el (83%), mint az európai minta egésze (75%), ami figyelemre méltó eredmény.

Ebben az esetben a (középkorú) nők voltak a legnagyobb támogatók (86%). A nők karrierjében álló leggyakoribb akadályként Magyarországon is két dolgot neveztek meg: a férfiakat és a családi feladatokat. Mindkét esetben messze többen jelezték ezt problémának, mint az Európai Unió átlaga. Az üzleti világot férfi dominancia jellemzi, akik nem bíznak eléggé a nőkben: EU: 76%; HU: 85%. A nőknek kevesebb a szabadsága a családi kötelezettségeik miatt: EU: 68%, HU: 83%.

Magyar válasz az európai kvótakedzdeményezésre

Nagyon ellentmondásos helyzetet láthatunk tehát: a közvélemény-kutatás adatai azt mutatják, hogy miközben a magyar társadalom nagyon hagyományos értékrendszerrel rendelkezik a családi feladatokra vonatkozóan, a válaszadók a vezetői pozíciókba való bejutás gátjaira érzékenyek és problematikusnak tartják azokat. A fókuszcsoportos szervezeti vizsgálatok viszont a női vezetők figurájának mélyen gyökerező elutasítását jelezték. Az ellentmondásos eredmények arra mutatnak rá, hogy a magyar lakoságnak nem feltétlenül van kiforrott és széles körben megvitatott álláspontja a kérdésről. Éppen ezért a véleményalkotás formálásában fontos szerepet játszanak a politikai üzenetek és a közpolitikai intézkedések.

Magyarországon nincsenek törvények vagy szabályozások a nők felsőszintű vezetésben való jelenlétéről. A Budapesti Értéktőzsde hírei között sem találunk erre vonatkozó információkat; a magyar kormány igyekezett biztosítani az Európai Bizottságot, hogy nem tudná támogatni a kvótajavaslatot. A magyarországi, tőzsdén bejegyzett cégek sem foglalkoztak az Európai Bizottság korábbi években megfogalmazott felvetéseivel. (Becslések szerint legfeljebb 20 magyar cég tartozna a kvótaszabályozás hatálya alá, tehát elsősorban szimbolikus jelentősége lenne az intézkedéseknek.)

Senki sem rajong a kvótáért – mondhatjuk bizonyosan, és ennek apró jeleit a magyar gazdasági sajtó híreiben érhetjük leginkább tetten. Az

ellenzők attól tartanak, hogy a pozíciók betöltésénél nem a rátermettség, hanem a pályázó neme számít majd, ezáltal diszfunkcionális rendszer alakulhatna ki. Nagyon sokan nem tartják helyénvalónak, hogy az állam vagy bármilyen más szervezet „felülről” utasítsa a vállalatokat, és egy nem piaci szereplő beavatkozzon a piaci viszonyokba. Ugyanakkor egyre többen hangoztatják, hogy méltánytalan az a férfiuralmi rendszer, amelyben háttérbe szorulnak a nők, és sem az egyenlő esélyek, sem a meritokrácia elve nem érvényesül.

Magyarország arról híresült el, hogy a nők szempontjait, támogatását látványosan figyelmen kívül hagyja, társadalmi párbeszédet nem folytat, a maskulin rendszer a nők és a szakmai szervezetek bevonása nélkül rutinból hárít, mintha tudná, mi felel meg a nőknek (és a férfiaknak). A külföldi tulajdonban álló vállalatok már mozgolódnak a kérdésben. Hogy mennyire lesznek eredményesek, az nemcsak rajtuk múlik, hanem a társadalom nyitottságán is. Ennek formálásában pedig hiba lenne lebecsülnünk a kormányzati üzenetek szerepét.

Felhasznált irodalom

- Czibere I. 2011. „Nők a kulturális, gazdasági és politikai elit tagjai között.” In Kovách Imre (szerk.) *Elíttek a válság korában. Magyarországi élíttek, kisebbségi magyar élíttek*. Budapest: Argumentum, 337-390.
- Eagly, A. H. & Carli, L. L. 2007. *Through the labyrinth. The truth about how women become leaders*. Boston: Harvard Business School Press.
- EC. 2012a. [*Progress on Equality between Women and Men in 2011*](#). Luxembourg: Publication Office of EU.
- EC. 2012. [*Women in decision-making positions. Report \(Special Eurobarometer 376\)*](#).
- EC. 2013a. [*Board members*](#). [Database of gender distribution among board members in the largest publicly listed companies]. *European Commission/Justice/Gender Equality*. Webpage. Letöltés: 2013. február 21.
- EC. 2013b. [*National Factsheet: Gender Balance in Boards. Country: Hungary \(January 2013\)*](#). Letöltés: 2013. február 23.
- Frey M. 1997. „Nők a munkaerőpiacon.” In Lévai K., & Tóth I. Gy. (szerk.) *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 1997*. Budapest: TÁRKI, Munkaügyi Minisztérium Egyenlő Esélyek Titkársága, 13–34.

- HCSO. 2013. „[A foglalkoztatottak száma foglalkozási főcsoportok szerint, nemenként – FEOR'08 \(ezer fő\).](#)” *A munkaerőpiac alakulása Magyarországon.* Budapest: Központi Statisztikai Hivatal (www.ksh.hu). Letöltés: 2013. január 25.
- Juhász, B. 2012. *Orbán's politics – a gender perspective* [kézirat]. Budapest: Friedrich Ebert Foundation.
- Křížková, A., Nagy, B. and Kanjuo Mrčela, A. 2010 „The gender implications of labour market policy during the economic transformation and EU accession. A comparison of the Czech Republic, Hungary, and Slovenia.” In Klenner, Ch. & Leiber, S. (eds.) *Welfare States and Gender in Central-Eastern Europe (CEE)*. Brussels: ETUI, 329-361.
- Nagy B. & Vicsek L. 2008 „The Evaluation of Male and Female Managers at a Local Municipality in Hungary.” *Gender in Management: An International Journal* 23:1, 36-50.
- Nagy B. 2001. *Női menedzserek.* Budapest: Aula.
- Nagy, B. 2012. „Women in management – the Hungarian case.” In Colette Fagan, María González Menéndez and Silvia Gómez Ansón (eds.) *Women on corporate boards and in top management: European trends and policy (Work and Welfare in Europe)*. Basingstoke – New York: Palgrave Macmillan, 221-244.
- Pongrácz T. & S. Molnár E. 2011. „Nemi szerepek és a közvélemény változásának kölcsönhatása.” In Nagy I. & Pongrácz T. (eds) *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2011.* Budapest: TÁRKI-NEFMI, 192-206.
- Powell, G. N. 1999. „Reflections on the Glass Ceiling: Recent Trends and Future Prospects.” In Powell, G. N. (ed.) *Handbook of Gender & Work*. Thousand Oaks, CA: Sage, 325–345.
- Vicsek, L. & Nagy, B. 2011. „[‘Nemek kultúrája’: előzetes eredmények egy multinacionális cég vizsgálatából.](#)” *TNTeF* 1:2, 39-70.