

KONCZ Katalin

A női karriertípusok és jellemzőik

Bevezető

BA *női karrier* még napjainkban is pejoratív fogalom a köznapi gondolkodásban. Nem csupán a nemi szerepekről vallott tradicionális nézetek, hanem a jelenségnek a tudományos kutatások eredményeit nélkülöző értelmezése miatt is. A karriert építő nő a közvélekedés szerint meglehetősen gyanús, aki vélhetően elhanyagolja „eredeti” hivatását, az anyaságot. A köznapi karrier fogalom szerint – akár pejoratív, akár pozitív kicsengéssel – ha valaki „karriert futott be”, azt jelenti, hogy „vitte valamire”, elért valamilyen társadalmilag magasra értékelt pozíciót. Ettől eltérően, a karrier tudományos megközelítésben gyakorlati tapasztalatok sora (Hall, 1976:15), még pontosabban *munkatapasztalatok sora* (Greenhaus, 1987:25) akár a köz- akár a magánszférában végzik. Mindenki, aki bármilyen típusú munkát ellát, akár háztartási keretekben is, egyúttal karriert épít.

A karrier értékelése, nemek szerinti különbségek

A tudományos karrierfogalom semleges, nem tapad hozzá sem pozitív, sem negatív értékítélet. Az életpálya során felhalmozott munkatapasztalatot *az egyén és a társadalom értékeli*, ruházza fel pozitív vagy negatív jelzőkkel. Az egyén szükségletek, érzések, értékek mentén, aspirációk teljesülése alapján minősíti életpályája történéseinek, munkatapasztalatainak sorát egyedi, szubjektív módon. Ami a későbbiekben meghatározza motivációját, a társadalomhoz és szűkebb közösségeihez való viszonyát.

A társadalmi értékítéletet árutermelő társadalmakban a piac, közelebbről a *munkaerőpiac közvetíti*. Nincs köze az emberi szükségletek életet fenntartó és újratermelő kielégítéséhez, sem annak minőségéhez. A piac/munkaerőpiac rangsorolja a tevékenységeket és ruházza fel értékkel, anyagi és nem anyagi presztízsszimbólumokkal. Csak ezen a szemüvegen keresztül érthető meg a pénzügyi szféra és az ember újratermelésében alapvető szerepet játszó egészségügyi és oktatási tevékenységek közötti értékelésbeli különbség az előbbi javára. A végzett tevékenység társadalmi értékelése és szubjektív interpretálása eltérhet, s mint a későbbiekben látni fogjuk, a nők meghatározott rétege esetében el is tér egymástól.

A karrier társadalmi minősítése eltérően hat a nők és férfiak helyzetére.

- Leértékeli a nők által végzett munkát. Karrierként *csak a társadalmilag szervezett (kereső) munkát* értelmezi, azt értékeli, és ruházza fel presztízszavakkal (címek, rangok, előmenetel, anyagi és nem anyagi ellenszolgáltatás), amelyből a nők jelentős tömegei kiszorulnak. A háztartás kereteiben kifejtett hatalmas – az iparban végzett munkaórákkal azonos nagyságrendű vagy kiterjedtebb – mennyiségű munkát a társadalom semmilyen módon nem honorálja. Hazai szintéren számításom szerint a nők által végzett munkák legalább egyharmadát (34,2%), a férfiak munkatevékenységének 15,5%-át a társadalom nem fizeti meg. Az elismerés hiánya gyengíti az egyéni pozitív életérzést, fontosságtudatot, megelégedettséget. Rontja az önismeretet és az önértékelést, leépíti az önbizalmat. Következésképpen korlátozza a karrierutak közötti választás szabadságát. A háztartás keretében végzett munkát értelmetlen, időrabló, felesleges tevékenységként közvetíti a jövő generációk felé. Ezzel rombolja a családi kereteket, rontja a népesség újratermelésének feltételrendszerét, a szülői feladatokra felkészítő szocializációs folyamat hatékonyságát.
- A *karrier társadalmi és az egyéni értékelése* a férfiak esetében többnyire összhangban van, 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 értékeknek elkötelezettek, szívesen versengnek, általában kedvelik a hatalmat, és mobilak. A munkaerőpiac (a társadalom) ezt a magatartást értékeli nagyra, visszacsatolási rendszerével ezeket a normákat erősíti meg. A nők jelentős hányada azonban a gyermekszülést, gyermekgondozást a kereső munkával azonos értékűnek, vagy fontosabbnak tarja. Ezt a társadalom – lévén piacgazdaság – nem jutalmazza az áruvilágéval egyenértékű szimbólumokkal, ami a családalapítási, gyermeknevelési kedv lanyhulásához vezet, végeredményében a népesség egészséges újratermelését korlátozza.

Női karriertípusok a munka-erőpiaci integráció szemszögéből

Nők és férfiak *karrieraspirációja és karrieresélyei* lényeges eltérést mutatnak. A nők másképpen konstruálják meg önképüket, életüket és környezetüket, mint a férfiak, ezért előmeneteli igényük és lehetőségük is különbözik. Karrierválasztásukban az értékek, és az érzelem inkább dominál, a férfiak karriermotiváltsága az érdek körül sűrűsödik. Más értékek köré szervezik életpályájukat. Életpálya szakaszaik és a szakaszokon belüli súlypontok különbözőek.

A nők karrierfejlődésének sajátosságait vizsgáló elméletek három irányzatba sorolhatók. A *strukturális* (szociológiai) közelítések az előmenetel alakulásában az intézményi és társadalmi faktoroknak szánják meghatározó szerepet. A *kulturális* (antropológiai és társadalompszichológiai) felfogás szerint a nemi szerepekről alkotott kulturális kép alakítja a nők viselkedését és aspirációit a családban, valamint a munkahelyen. A *pszichológiai* szakirodalom az egyén mikrovilágában lel magyarázatot a karrieresélyek és indítékok különbségeire (Gallos, 1989).

A munkaerőpiachoz való viszony szempontjából a nők *háromféle karriertípusba* sorolhatók.

- A „*családi karrier*” a családgyondozásra, háztartásra berendezkedett nők munkatapasztalatainak sorával jellemezhető. A politikai hatalomban való részvétel iránt nem támasztanak igényt. A férfiak számára ez a karriertípus csak csekély mértékben és átmenetileg jellemző, amikor a gyermekgondozás fizetett formáját választják.
- 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. A szülést követően nem, vagy rövid ideig veszik igénybe a fizetett gyermekgondozási rendszereket. Körükben található nagyobb arányban azok a nők, akik karrierjüket a politikai és gazdasági vezetésben teljesítik ki.
- A „*kettős kötődésű*” karrier a családi karriert és a munkaerő-piaci karriert egyaránt preferáló nőket jellemzi. Ők a kereső munka és a családi feladatok párhuzamos teljesítését tekintik életpálya céljának. A kétfajta feladat fontossága társadalmi-foglalkozási rétegenként eltérő. A kettős szerep összehangolása munkaköri feladatoktól függően különböző nehézséget okoz. Ezért vállalják szívesen az e réteghez tartozó nők a kötetlen munkaidőt, a hosszú nyári szabadságot, a rugalmas munkaidőt. A kisgyermekkel rendelkező nőket állítja különösen nehéz feladat elé a vezető pozíció ellátásának korlátlan idő- és feladatnéhsége.

Vizsgálataim szerint *e három karriertípus jelen van a gazdasági fejlettség minden szintjén és az ipari forradalmak korától kezdve a történelmi fejlődés minden fázisában*, a 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 nők aránya jól jellemzi az adott

országban a nők társadalmi helyzetének egyik fontos vetületét: a kereső munkához való viszonyt.¹ A társadalmi-gazdasági fejlődéssel párhuzamosan a „kettős kötődésű” karrierpályát választó nők aránya minden országban emelkedik.

Hakim (2011) hat ország² 1998-2005 közötti időszakra végzett felmérésére alapozva hasonló eredményre jutott. Háromféle karriertípus (családorientált, adaptív, munkaorientált) nemek szerinti különbségeit vizsgálta. Egyértelműen igazolta a gyakorlatból ismert jelenséget, miszerint a férfiak körében lényegesen magasabb a munkaorientált karriertípus, mint a nők körében. (Evidencia, ami a nemek társadalmi szerepeiből következik.) A vizsgálatból az is kiderült, hogy a részmunkaidőben dolgozó nők körében magasabb az adaptív karriert követők, és alacsonyabb a munkaorientált karrierben gondolkodók aránya, mint a teljes munkaidőben dolgozó nők soraiban (Hakim, 2011:23).

Nők és férfiak esetében egyaránt tapasztalható, hogy az aktív életpálya ritkán lineáris, sikeres és kevésbé sikeres, esetleg sikertelen vagy stagnáló szakaszok váltják egymást. Sveiby a karriert válságokkal terhelt „páternoszterszerű életciklusokként” írja le (Sveiby, 2001:133). *A nők a férfiaknál gyakrabban jutnak el karrierjük stagnáló szakaszába.* Az egyén felkészültségét, érettségét jelzi, hogy miként tud felülemelkedni a sikertelen szakaszokon, s hogy milyen stratégiát választ életpályája minőségének javítására. Mind az otthonon kívüli karrierre koncentráló, mind a családi élet szervezését vállaló nők a férfiaknál gyakrabban élnek át *stagnáló karrierszakaszf*, amikor egyéni vagy szervezeti okból a fejlődés megtorpan. A munkahelyi életpálya megszakítottasága miatt, valamint 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 *szerkezeti holtpontra*. A szerkezeti 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” jelenséggént ismert. A karrierstagnálás egyik változata az *életstílusbeli holtpont*, 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 (Bohlander et al., 2001:321).⁴ Ezért is hasznos a kereső nők kétpillérű életmódja (a kereső munka és a családi feladatok), amely lehetővé teszi, hogy a munkahelyi kudarcot, munkanélküliséget könnyebben viseljék el, mint a férfiak. Egyéb jellegzetességek mellett a szerepváltás lehetősége is hozzájárul a nők kedvezőbb mortalitási mutatóihoz.

A családi karrier jellemzői

A hagyományos egykeresős családmódban a nők a családi feladatokat látják el, a férfiak a családfenntartó szerepére vállalkoznak. A háztartás ellátására, családgondozásra berendezkedett nők egy része megszünteti korábbi munkaviszonyát, más része eleve nem is létesített

¹ 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 típusát különböztettem meg: a naturálgazdálkodást folytató harmadik világ, a tőkés országok egy- és kétmaximum pontos, valamint a korábbi szocialista országok folyamatos foglalkoztatási gyakorlatát (Koncz, 1984, 1987).

² Belgium (flamand), Cseh Köztársaság, Egyesült Királyság, Németország, Spanyolország, Svédország.

³ Judith Bardwick (1986): *The Plateauing Trap*. New York, AMACOM, 1986. Idézi: Bohlander, 2001:321.

⁴ Részletesebben lásd Koncz (1985).

munkaviszonyt, semmilyen kereső munkatapasztalattal nem rendelkezik. A férfiakra a családi karrier kizárólagossága csak ritkán jellemző, és többnyire csak átmeneti jelleggel, például, amikor ők élnek a fizetett gyermekgondozás valamelyik formájával. Sekaran és Hall (1989) családi munkamegosztási tipológiájában ők az „*alkalmazkodók*”, akik akként osztják meg a családi közösségre háruló feladatokat, hogy az egyik fél inkább a családi feladatokat látja el, 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 férfiak e szerepvállalásának megéléséről nincsenek tudományos vizsgálatok, vagy legalábbis nem tudok róla.

A „*családi karrier*” *bátránya* a gyenge társadalmi elismerés és az önálló jövedelem hiányával összefüggő kiszolgáltatottság, amelyről a hatvanas-hetvenes években sokat cikkezett a szépirodalom és a szakirodalom. Evidencia, hogy a társadalom perifériájára sodródás, a szegények közé kerülés esélye a kereső munkával nem rendelkezők soraiban a legnagyobb, főként ha gyermekek eltartásáról is gondoskodik a család (Koncz, 2002). A fogyasztói társadalomban, ahol a pénz „szentség”, ahol a létfenntartás kényszerén túl mindent, beleértve az emberi kapcsolatokat is, átsző a pénz mindenhatósága, ennek a karriernek kicsi a társadalmi presztízse. Munka alatt még az Eurostat és a Központi Statisztikai Hivatal felméréseiben is a kereső munkát értik, a „dolgozik” kifejezés a kereső világra fenntartott kategória. De ekként fogalmazzuk a politikai pártok, a kutatók, és a közbeszéd is ezt használja. Pedig a társadalom számára legfontosabb tevékenység folyik a családi-háztartási keretek között, a jövő generációk fizikai, szellemi állapota formálódik az itt kifejtett munka révén. Szűk látókörű megközelítéssel a jelen generációk tagjainak jövőbeli eltartói készülnek fel a munkaerő-piaci karrierre.

A kizárólagos otthoni lét természetesen nem mindenki számára követendő alternatíva. A társadalmi kapcsolatok beszűkülésének, a négy fal közé szorítottság neurotizáló hatását „*gyeszindrómaként*” írták le a témával foglalkozó kutatók a hetvenes évek elején.⁵ A munkaerő-piaci kirekesztettség 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 jelenségekre: 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 munkaerő-piaci karrier jellemzői

A „*munkaerő-piaci karrier*” választókra 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 egyedülállók, vagy gyermekszülés esetén sem szakítják meg kereső munkájukat. Társadalmi jelenséggé vált a „*szingli életforma*”. A kereső munkára épülő karriert előnyben részesítő, magas beosztású egyedülálló nők és férfiak rétege ma már fontos fogyasztói célcsoporttá vált.⁶ A munka-erőpiaci karriert preferáló nők számára *előnyt* kínál az önálló (gyakran

⁵ A kutatók hibája, hogy nem voltak tekintettel a minta sajátosságaira. A minta nem volt reprezentatív. Lakótelepek kis lakásaiba zárt, alacsony iskolai végzettségű nők körben végezték a kutatást, akiknek az édesanyja is kereső munkát végzett, a kereső munka mellett nevelte fel gyermekeit. Nem tanulhatták meg az édesanyjuktól, hogyan gazdálkodjanak a megnövekedett szabadidejükkel, hogyan szervezzék a háztartást, hogyan leljék örömeiket a háztartási tevékenységekben.

⁶ Hogy milyen széles kört érintő társadalmi jelenségről van szó, igazolja, hogy pillanatok alatt bestsellerré vált külföldön és itthon a Bridget Jones naplója című könyv (Helen Fielding) és az ebből készült film, valamint az ennek mintájára írott könyv: Rácz Zsuzsa „Állítsátok meg Terézanyut”. Édesvíz Kiadó, Budapest, 289 l. Folyamatosan alakultak és alakulnak klubok országsszerte.

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. A kereső munka jelentősége az anyagi biztonság mellett a társadalmi integráció szempontjából is elsődleges fontosságú, mivel a társadalmi kapcsolatok alapvető színtere.

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 tudástőke 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 parkoló pálya, 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 „kettős kötődésű karrier” jellemzői

A „kettős kötődésű karriert” választó nőkre a *munkahelyi karrier megszakítottsága* jellemző. A családos nők rövidebb-hosszabb ideig felfüggesztik munkahelyi életpályájukat a gyermekszülés, gyermekgondozás miatt. A munkahelyi életpálya folytonosságának hiánya korlátozza előmenetelüket és hozzájárul a keresetkülönbség állandósulásához. A kettős kötődésű karrier jellemzésére újabban terjed a „Patchwork-Bibliográfia”⁸ kifejezés. Ezt a terminológiát, az egyes életszakaszokat átfedő modell megnevezésére alkalmazzák, amely a hagyományos két maximumpontos női karriermoddell⁹ váltja fel. Az új típusú „patchwork” foglalkoztatásra a kiskori gyermekgondozás mellett párhuzamosan végzett kereső munka jellemző, amire nálunk példát a fizetett gyermekgondozás melletti munkavállalás kínálja.

A „kettős kötődésű karrier” *előnye* az előbbi két karrierút egyoldalúságának feloldása, mivel a nők mindkét szerepe iránti igényt kielégíti (amennyiben nem kényszer, hanem szabad választás eredménye). A keresőmunka biztosítása meghatározó a szegénység leküzdésében. Lehetőséget teremt a szerepek közötti váltásra. A munkanélküliségi fenyegetettség nem annyira erőteljes, mint a kizárólag kereső munkára építő nők, vagy a férfiak esetében. A munkanélküliség ellen biztonságos háttérrel nyújtanak a családi-háztartási keretek.

A „kettős kötődésű karrierű” 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). A kettős kötődésű karrier örök dilemmája a túlterheltség, a kevés szabadidő, ezzel

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 A német Annette Münnich-Wienes műhelymegbeszélésen elhangzott tájékoztatása szerint (Szociális és Családügyi Minisztérium Nőképviseleti Titkársága: Foglalkoztatás – szociális biztonság – rugalmas munkaidő. Műhelymegbeszélés. 1999. július 7.)

⁹ A „kétféle maximum-pontos” foglalkoztatásban a munkaerő-piaci szerepet felváltja a családi szerep dominanciája, majd az ismételt munkaerő-piaci reintegráció.

összefüggésben, a képzésben való részvétel, a kapcsolatépítés korlátozottsága, amely az élethosszig tartó képzés követelménye közepette a szakmai lemaradás veszélyével jár. Főként a kisgyermek nevelésének követelménye ütközik a kereső munkával, amely sokszor a *munkahelyi előmenetel átmeneti vagy végleges feladását eredményezi*. 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 elsőként az Egyesült Államokban jelent meg –, hogy a kettős kötődésű karrierre igényt tartó, magasan képzett nők időben előbbre hozzák a munkahelyi karriert, majd ezt követően alapítanak családot és szülnék gyermeke/ke/t, sokszor a szülőképes kor végső határán. Ez hozzájárul a tervezett gyermekvállalás teljesítésének elmaradásához, a kedvezőtlen népesedési tendenciák erősödéséhez.

A kettős kötődésű karriert vállaló nők másik nagy kockázata a *munkaerő-piaci reintegráció* nehézsége. A munkaerő-piacról rövidebb-hosszabb időre kiszorulókká visszakérülési esélye napjainkban rosszabb, mint korábban volt. A TÁRKI felmérése szerint a GYES-en, GYED-en levő nők több mint a felének (51%-ának) nincs munkahelye, ahová visszamehet dolgozni (Gregor, 2013:109). A 40-45 éven felüli nők érdekérvényesítési esélye és munkaerő-piaci pozíciója egyébként is gyenge, és elhelyezkedésük még akkor is majdnem lehetetlen, ha folyamatos munkaviszony mellett veszítik el állásukat. Lényegesen nehezebb a munkaerő-piacról hosszú időre kivált nők reintegrációja, vagy azok integrációja, akiknek soha nem volt állásuk. A 15-25 évre a háztartás szervezésére, családgondozásra berendezkedett nők reintegrációs kockázatát növeli, hogy megszerzett ismereteik elavulnak. Az újbóli munkavállalás során a nők veszítenek munkaerő-piaci pozíciójukból. Amerikai vizsgálat szerint három év kihagyása után a nők 37%-kal keresnek kevesebbet (Women in bussiness, 2005:10).

A női foglalkoztatás jellemzői, és a nők szükséglete az országok többségében eltér egymástól. Van, ahol a gyermekintézményi ellátottság hiányosságai korlátozzák a nők foglalkoztatási igényének realizálását, van ahol az anyagi kényszer miatt lépnek a munkaerő-piacra azok a nők is, akik egyébként szívesebben maradnának az otthonon. A *munkavállalás fő motívuma* a nők (és a férfiak) többségénél a világon mindenütt a pénzkeresés, mivel a családok többsége nem engedheti meg magának, hogy lemondjon a második keresetről. Egy szűk réteg szükségleteit jellemzi csupán a Maslow piramis¹⁰ legfelső régiója, az önmegvalósítás igénye. Az anyagi kényszer a fejlettebb országokban kisebb, ezért (is) kiterjedtebb a részmunkaidős foglalkoztatás.

A munkaerő-piaci karrierre koncentrálnak és a kettős kötődésű karriert megélő nőkre egyaránt jellemző az *esélyegyenlőség hiánya a munkaerő-piacon*, amely a foglalkoztatáshoz jutás nehézségeiben és a férfiakénál gyengébb munkaerő-piaci pozícióban jut kifejezésre. A pozicionális különbség ismert jele az előmeneteli korlátok működése és a bérkülönbség megnyilvánulása.

A nők *munkaerő-piaci pozíciója* a férfiakénál gyengébb. Iskolázottságuk, szakképzettségük, munkahelyi gyakorlatuk, valamint kapcsolati tőkájük és a hatalmi hálózatban való elhelyezkedésük határozza meg, hogy miként tudják a szervezet nyújtotta lehetőségeket a maguk javára fordítani. A nők, jóllehet iskolázottabbak, mint a férfiak, iskolázottsági előnyüket tompítja, hogy a munkaerő-piaci érdekérvényesítési képességet a szakképzettség – amivel kisebb részük rendelkezik – az iskolázottságnál jobban befolyásolja. A férfiakénál gyengébb kapcsolati tőkájük, és hatalomforrásaik (szervezet-specifikus tudás, gyakorlat, informáltság, rugalmasság stb.) korlátozzák előmenetelüket. A szervezeti kultúra szerepe meghatározó a munkahelyi karrier

¹⁰ Maslow ismert szükséglet-hierarchia elméletében a motiváció alapja az alapvető emberi szükséglet öt csoportja (fiziológiai, biztonság, szeretet, tisztelet, önmegvalósítás). A szükségletek hierarchikusan sorba rendezhetők. A kielégítetlen szükséglet motivál, a magasabb szükségleti szint csak az alacsonyabb rendű szükséglet kielégítése után jelenik meg (Maslow, 1966).

támogatásában. A hatalomforrás „értéke” a szervezeti értékítélettől (szervezeti kultúrától) függ: a női értékeket preferáló szervezetekben a női hatalomforrások nagyobb értéket képviselnek, mint a maskulin kultúrára épülő szervezetekben. A sikeres karrier az *egyéni képességek, és a szervezeti követelmények összhangjának* talaján jön létre. Az egyéni igények és a szervezeti kultúra összhangja, a szervezet és egyén összeillesztése-illeszkedése a munkaerő stabilizálása és szervezeti előmenetel szempontjából a legfontosabb feltétel. A nők beilleszkedési folyamatának sikere függ attól, hogy a szervezeti kultúra miként integrálja és támogatja a női sajátosságokat, ismeri el a sokszínűséget értéként.

A *bér- és keresetkülönbség* kettős vetülete érvényesül a gyakorlatban. Egyrészt a nők a kereseti piramis alján helyezkednek el. Azokban a foglalkozásokban tömörülnek nagy számban, amelyek alacsony keresetet biztosítanak. Másrészt ugyanazon foglalkozásban keresetük az esetek nagyobb hányadában a férfiak keresete alatt marad. Ennek számos oka közül a nemek szerinti diszkrimináció csak kis hányadot képvisel. Nagyobb szerepet játszik, hogy a nők nem végeznek a férfiakkal azonos mennyiségű kereső munkát, nagyobb arányban végeznek szakképzettséget nem igénylő munkát, foglalkozási összetételük a keresetek szempontjából a férfiakénál kedvezőtlenebb, a nők által végzett munkákat a munkaerő-piac leértékeli (kontraszelektív mechanizmus), a munkakör-értékelési rendszereket szűk körben alkalmazzák a szervezetek. A nők keresethátránya az életpálya egészében fennáll, és az idő előrehaladásával az olló nyílik. Életjövödelmük összege azonban a férfiakénál nagyobb, mivel átlagosan hosszabb ideig élvezik a nyugdíjat, még ha az alacsonyabb is, mint a férfiaké. A társadalmi javakból (betegellátás, gyógykezelések, gyógyfürdők igénybevétele, családgondozási díjak) átlagosan nagyobb arányban részesednek. A még felszínen egyensúlyozó középréteg nőtagjai a családi költségvetésből is nagyobb részt tudnak magukra áldozni (öltözködés, fodrász, kozmetika, stb.), mint a férfiak.

Különösen küzdelmes a női családfenntartók élete, bár helyzetük a férfiakéhoz képest némileg javult az elmúlt évtizedben. A korábbi években a női háztartásfővel élők között volt nagyobb arányú a relatív jövedelmi szegénység, 2012-ben már a férfiak kerültek rosszabb pozícióba (17%, nők: 16%). A szegénység mélysége is enyhébb a női háztartásfők családjában (23%), mint a férfiakéban (27%). Az anyagi depriváció mértéke azonban a nők esetében a férfiakénál magasabb (2012-ben 44% és 36%). Szintén kedvezőtlenebb a nagyon alacsony munkaintenzitás a női háztartásfők körében (37%) szemben a férfiakéval (17%). 2000 és 2012 között 4%-ponttal nőtt a relatív jövedelmi szegénységben élők aránya a férfi családfők családjukban, a női családfők esetében 2%-ponttal – 16%-ra. A relatíve jobb pozíció ellenére a női családfők háztartásainak helyzete kedvezőtlen, családtagjaik 58%-a szegénységben és társadalmi kirekesztettségben él, míg a férfi háztartásfők családtagjai körében az arány 44% (Gábos et al., 2013: 58, 60, 53, 48).

Egyéni igények és a változás tendenciája

A rendszerváltást követően Magyarországon *mindhárom karrierút* iránti igény jelen van, az iskolai végzettségtől, a családi állapot jellemzőitől, és korcsoportoktól függően, eltérő arányban. 1991-ben öt országra kiterjedő nemzetközi kutatás szerint a kisgyermeket nevelő fiatal anyák nagy hányada a kereső munkát másodlagosnak tekintette. Négyötödük a családot tartotta fontosabbnak, a kereső munkának senki nem szánt prioritást, mindkettőt egyformán fontosnak a megkérdezettek 19%-a vélte (Pongrácz, 2002:34). Elégedettek a családi és a munkahelyi feladatok összehangolásával, azért is, mert többségük nem vágyik munkahelyi előmenetelre. Ezek a vélekedések a kutatók szerint összefüggnek „a magyar társadalom erőteljes család és gyermekcentrikus beállítódásával”, amely meglehetősen „értékrendi stabilitást” mutat. (U.ott:35). A 2000 és 2009 között végzett kutatás már jelentős változásról ad számot. A kereső munka fontosságának erősödését, a családközpontúság visszaszorulását jelzi. 2009-ben a megkérdezettek négyötöde úgy véli, hogy „a dolgozó nő is lehet jó anya”. Azt a véleményt, hogy „a család

fontosabb, mint a munka”, a megkérdezettek csökkenő arányban vallják (2000-ben a nők 74,4%-a, 2009-ben 59,8%-a – Pongrácz - S. Molnár, 2011:196). Ebben véleményem szerint szerepet játszik a romló életkörülmények között a kereset növekvő jelentősége, amit jelez a megkérdezettek véleménye, miszerint négyötödük szükségesnek tartja a családban a két keresetet (U.o.).

A gyerekes anyák 1991-ben a *konzervatív családmódel* mellett tették le voksukat. Az idézett felmérés szerint a megkérdezettek egyharmada (33,0%) otthon maradna, ha a férj el tudná tartani a családot, több mint felük (51,1%) részmunkaidőt vállalna, és csak egytizedük (13,6%) preferálná a teljes idős állást (Pongrácz, 2002:34). A többség 2000-ben is a hagyományos családmódel választaná, szemben a kétkeresős családmódelel. A megkérdezett nők többsége a tradicionális munkamegosztást vallotta: 100-as skálán 70-re értékelték azt a megállapítást, hogy „A férj feladata, hogy keresetével biztosítsa a család megélhetését; a feleség feladata, hogy ellássa az otthoni feladatokat” (Pongrácz, 2002:39). A megkérdezettek szerint a család életét megviseli, ha a nő teljes munkaidős munkát vállal, 67 és 68 értékkel (U.ott:39). 1991-2000 között lényegesen javult a háziasszonyi szerep megítélése, ami összefügg a foglalkoztatási lehetőségek beszűkülésével is. Az újabb felmérés a vélemények változásáról tájékoztat e tekintetben is. A nők csökkenő mértékben vallják, hogy „a férfi keresse meg a pénzt, a nő lássa el a családot (2000-ben 55,9%, 2009-ben 53,7%). A megkérdezettek több mint a fele (51,3%), a korábbiakhoz képest növekvő arányban, azonban úgy véli, hogy „háziasszornak lenni kielégítő”. Csökkenő mértékben vélelmezik, hogy „a hat éven aluli gyermek megsínyli, ha az anyja dolgozik” (Pongrácz-S. Molnár, 2011:196).¹¹ A nemi szerepekkel kapcsolatos vélemények is változtak 2000 és 2009 között: emelkedett a „modern”, csökkent a „tradicionális” és a „kevert” beállítódásúak aránya. Ez utóbbiakat vallja a megkérdezett nők háromnegyede, a férfiak négyötöde, ami a két szélső pólus között helyezkedik el, és a kutatók ambivalensnek minősítenek (Pongrácz - S. Molnár, 2011:201).

Az iskolázottság kiterjedésével emelkedik a *kettős karrierű családok* száma és aránya. A kettős karrierű családokban mindkét fél sikerének elsődleges feltétele a családtagok egymás támogatása a kereső munkában és az otthoni feladatok megosztásában. A kettős karrierű családokban a házaspárok karrierjére általában aszinkronitás jellemző (couple asynchronism), azaz valamelyik fél később kezdi a karrierjét építeni, 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 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 űzésével érhető el, és ami kellemes szubjektív életérzésben 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.

A karrierstratégiák megismerésének gyakorlati jelentősége

A nők karrierorientációjának megismerése számtalan politikai és egyéni döntés megalapozásánál nélkülözhetetlen. A nők társadalma nem homogén, számtalan dimenzió mentén strukturált, az egyes nőrétegek érdekei jelentősen különböznek egymástól. A különféle stratégiák megismerése a

¹¹ Mint látható még a kutatók is a munka, a dolgozás alatt csak a kereső munkát tekintik.

foglalkoztatáspolitikai döntések megalapozása szempontjából nem elhanyagolható. A női foglalkoztatás bővítésének lehetőségei (amit mind az Európai Unió, mind a hazai foglalkoztatáspolitikai szorgalmaz), nem csupán a munkaerő-piaci kereslettől függ, hanem a női karrieraspirációktól, egyéni élethelyzetük által is meghatározott kínálatuktól.

A nők rétegződése a munkaerőpiachoz való viszony szempontjából fontos információk szolgáltató a *szociális ellátó rendszerek* és a gyermekintézmények kiépítéséhez, a nőpolitika és a családpolitika összehangolásához. Az egyes rétegek eltérő egészségügyi veszélyeztetettsége miatt nélkülözhetetlen információkat nyújt az egészségügyi rendszer kialakításához és fejlesztéséhez. A szegénység elleni küzdelem súlypontjainak megjelölése feltételezi az eltérő karrierorientációjú nők helyzetének megismerését.

A *pártpolitikák* nem nélkülözhetik a női rétegződés megismerését, mert merítési bázisuk a jelöltállításnál nem az egész nőtársadalom, hanem a politikai pozíciókra aspiráló, azt karriercélként tételező nők rétege. A nők karrieraspirációjának ismeretében körülhatárolhatók azoknak a köre, akik egyáltalán szóba jöhetnek, mint a hatalom jelöltjei. Akik rendelkeznek a politika eredményes gyakorlásához szükséges kompetenciákkal. Tapasztalatok szerint ezt általában a kereső munka során szerzik meg alsó- és középszintű pozíciókban. Családi karrieraspiráció alapján nem kerülnek be a politika felsőbb szféráiba, legfeljebb önkéntesek a civil szektorban.

A nők társadalmi rétegződésének ismerete támpontot nyújt a *nőpolitika* megújításához. A mainstream nőpolitika ugyanis sikertelen. Sikertelenségének okai között szerepel, hogy csak a kereső nők érdekvédelmére koncentrálnak. Hogy munkának csak a kereső munkát tekinti. Hogy figyelmen kívül hagyja a piaci mechanizmusok működésének követelményét és hatásait.

Szervezeti szinten a nők karrierigényének megismerése alapot nyújt a *teljes HR rendszer* eredményes kiépítéséhez és korszerűsítéséhez. A jól teljesítő munkaerő stabilizálásához, az ösztönzési-érdekeltségi rendszer kialakításához, a munkaerő fejlesztésének kívánatos módszereihez és ütemezéséhez, a karrierutak kiépítéséhez, a kereső munka és a családi feladatok összehangolásához szükséges intézkedések megtételéhez.

A nők társadalmi rétegződésének figyelembe vételével elkerülhetők azok a zsákutcák, amelybe a jelenlegi foglalkoztatáspolitikai, nőpolitikai, szociálpolitika, egészségügy politika került. Persze csak akkor, ha a döntésre jogosultak ezt felismerik és az elkerülésben érdekelték.

Felhasznált irodalom

- Arthur, Michael B. - Hall, Douglas T. - Lawrence, Barbara S. (1989): Handbook of Career Theory. Cambridge University Press, Cambridge, 549 l.
- Bohlander, Georg W. – Snell, Scott A. – Sherman, Arthur W. Jr. (2001): Managing Human Resources. South-Western, Cincinnati, 707 l.
- Greenhaus, J. H. (1987): Career Management. Dryden Press, Chicago, 468 l.
- Gregor Anikó (2013): Vissza, de hová? Kisgyermekes nők visszatérési esélyei a magyar munkaerőpiacra. In: Szívós-Tóth (szerk)(2013) 106-110. 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.
- Gábos András – Szívós Péter – Tátrai Annamária (2013): Szegénység és társadalmi kirekesztettség Magyarországon, 2000-2012. In: Szívós-Tóth (szerk) (2013) 9-36. l.
- Hakim, Catherine (2011): Feminist Myths and Magic Medicine. Institut for Policy Research, 52 l.

- Hall, Douglas T. (1996): Protean Careers of the 11st Century. *Academy of Management Executive*. Vol. 10. 4. sz. 8-16. l.
- Koncz Katalin (1984): A feminizálódás jelensége és történelmi folyamata. *Magyar Tudomány*, XCI. évf. 2. sz. 130-136. l.
- Koncz Katalin (1985) (szerk.): *Nők és férfiak. Hiedelmek tények*. Kossuth Könyvkiadó, Budapest, 271 l.
- Koncz Katalin (1987): *Nők a munkaerőpiacon*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó. Budapest, 1987. 392 l.
- Koncz Katalin (2002): A társadalmi kirekesztettség és a szegénységkockázat nemek szerinti különbségei. *Esély*, 12. évf. 1. sz. 59-86. l.
- Kriston László (2001): Életportfólió. Paradigmaváltás a munkában. *Piac és profit*. 12. sz. 24-27. l.
- Maslow, A. H. (1966): Elmélet az emberi motivációról. In: Sutermeister, Robert A. (1996) 85–106. l.
- Nagy Ildikó – Pongrácz Tiborné (szerk.) (2011): *Szerepváltozások. Jelentés a nők és a férfiak helyzetéről 2011*. TÁRKI, Nemzeti Erőforrás Minisztérium, Budapest, 333 l.
- Nagy Ildikó – Pongrácz Tiborné – Tóth István György (szerk.) (2002): *Szerepváltozások. Jelentés a nők és a férfiak helyzetéről 2001*. TÁRKI, Szociális és Családügyi Minisztérium, Budapest, 281 l.
- Pongrácz Tiborné (2002): A család és a munka szerepe a nők életében. In: Nagy Ildikó – Pongrácz Tiborné – Tóth István György (szerk.) (2002) 30-45. l.
- Pongrácz – S. Molnár (2011): Nemi szerepek és a közvélemény változásának kölcsönhatása. In: Nagy Ildikó – Pongrácz Tiborné (szerk.) (2011) 192-206. 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.
- Sutermeister, Robert A. (1996): *Ember és termelékenység*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 428 l.
- Sveiby, Karl Erik (2001): *Szervezetek új gazdasága: a menedzselt tudás*. KJK KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft. 291 o.
- Women in business. The conundrum of the glass ceiling. Why are women so persistently absent from top corporate jobs? *The Economist*, 2005. július 21.
http://www.economist.com/displaystory.cfm?story_id=4197626. Letöltés: 2015-09-15.