

**Férfiak és nők a munka világában.  
Nemi szerepek a munkahelyen**

Nguyen Luu Lan Anh cikkének ismertetés

Várkonyi Erika

2010

A tanulmány átfogó elemzést ad a nők munkahelyi szerepéről, lehetőségeiről. Megvizsgálja a nők karrierlehetőségeit, a nemi szerepből adódó fizetésbeli különbségeket és a vezető pozícióban betöltött szerepüket illetve annak lehetőségeit. A nembeli meghatározottság eleve eldönti a munkahelyi lehetőséget. A szerző ezt az aspektust először a horizontális és a vertikális szegregáció mentén vizsgálja. A horizontális szegregáció értelmében egyes foglalkozások, munkakörök kifejezetten nőkhöz vagy férfiakhoz köthetők. A magasabb presztízst jelentő vagy a hatalommal, kapcsolati tőkével járó foglalkozások hagyományosan a férfiakat illetik (Nguyen, 2005). Véleményem szerint ennél a kérdésnél érdemes azt is megvizsgálni, hogy melyik társadalomban melyik foglalkozás bír nagyobb presztízzsel. Eltérő földrészek különböző országaiban azonos foglalkozást betöltő személyre eltérően tekintenek – más a társadalmi megítélése egy női szociális munkásnak valamelyik afrikai gazdasági nehézségekkel küzdő országban, mint egy fejlett európai államban. Másik példaként a tanári pályát említeném, ami az utóbbi húsz évben köztudottan elnőiesedett és ezzel párhuzamosan elértéktelenedett. Vita tárgyát képezheti, hogy az elértéktelenedés vezetett az elnőiesedéshez vagy fordítva.

A fizetésben megmutatkozó különbségeket a szerző egyértelműen a nemi okokra vezeti vissza. Egy női munkaerő bizonyosan kevesebb bért kap, mint ugyanazt a munkát ellátó férfi kollégája. Az okok között érdekes magyarázatnak tartom azt az álláspontot, amely szerint a női munkaerő önmagát a hasonló munkát végző női társával veti össze, szinte beletörődve és elfogadva, hogy nőként kevesebbre értékeli munkáját, mint egy férfinak. Ugyanakkor, ha a nő saját érdekeit akarja érvényesíteni, a társadalmi elvárásokkal ütközik szembe, amely szerint a nő legyen visszahúzó, engedje maga elé férfi társait (Nguyen, 2005). Napi tapasztalatom is ezt igazolja – ha a női munkaerő előmenetelre vágyik és minden erőfeszítést megtesz ennek érvényesítésére, hamar rásütik a „karrierista” jelzőt, míg egy férfinél természetes elvárás a munkahelyi ívelő pálya produkálása.

A szociális dominancia elmélete a foglalkozási szegregációt a nemekben mutatkozó különbségekkel magyarázza. Az elmélet szerint az egyén szerepét a csoport alapú társadalmi hierarchiák határozzák meg. A csoportok patriarchális rendszer szerint épülnek fel. Az erre épülő kutatás a szociális dominancia orientáció (SDO) mértékét vizsgálta tíz országban. Az SDO lényege, hogy az egyének mennyire támogatják a domináns csoport fölényét az alárendelt csoporttal szemben. A kutatás eredménye szerint egyöntetűen magasabb férfi SDO-t kaptak. A szociális dominancia elmélete az SDO alakulásában látja annak okát, hogy a preferált foglalkozások nemek szerint meghatározott (Nguyen, 2005).

A vertikális szegregáció azt jelenti, hogy a férfiak és a nők eltérő pozícióban dolgoznak. Ennek értelmében, például a pedagógusi pályát tekintve, jóval több nővel találkozunk, az igazgatói pozíciót mégis inkább férfiak töltik be. Itt kell megemlíteni az „üvegplafon” jelenséget, amely arra utal, hogy a nők felső pozícióba emelkedése egy láthatatlan plafonba ütközik (Nguyen, 2005). A cikkben található adat szerint Magyarországon a gazdasági elit mindössze 1/6-át adják nők, annak ellenére, hogy a felsőoktatásban erősen női többség mutatkozik. Az okok között a nemek eltérő jellemzői szerepelnek – legfontosabbak a családban betöltött hagyományos szerep és elvárt kötelezettségekben lévő különbség, az eltérő teljesítménymotiváció, a vezetési stílus különbsége. Ismeretes, hogy a háztartásban betöltött „vezető” szerep hagyományosan a nőre hárul. Véleményem szerint ez az utóbbi évtizedben módosulni látszik, ma már nem ritka az otthon is feladatokat vállaló férfi, sőt, egyre gyakrabban találkozni GYES-re vonuló apával, amennyiben a feleségnek jövedelmezőbb és kevésbé feladható állása van. Tapasztalatom szerint a negyvenes év a választó vonal, azaz a mai harmincasok már jobban alkalmazkodnak a mai kor említett körülményéhez, míg egy negyvenes férfi (különösen az ennél is idősebb korosztály) még a klasszikus feladatmegosztáshoz ragaszkodik. A teljesítménymotiváció tekintetében megoszlanak a vélemények, ma már nem bizonyított a nők deficitje ebben a tekintetben. Erőteljesebb befolyással bírnak a még mindig tapasztalható nemi sztereotípiák (Nguyen, 2005). A társadalomban, társas viselkedésben ugyanaz a jelenség más elbírálás alá esik férfiak és nők esetében. A férfiak befolyásoló szerepköre természetes, a nőé éles kritikákat vált ki. Ha nem alkalmazza az elvárt női viselkedést, miközben befolyásoló helyzetben van, megsérti a társadalom által elvárt normatív viselkedést. A tanulmány szerint a férfi viselkedhet határozott, célratörő vezetőként, a nőtől elvárják a kedvesebb, megértőbb magatartást. Véleményem szerint ez teljesen igaz a mai magyar társadalomra is. Ha egy női vezető ugyanolyan, csak a feladatra orientált viselkedést mutat, mint egy férfi, „férfias” jelzővel illetik. A férfi vezetőnél ez természetes viselkedésnek minősül. Ugyanakkor meglátásom szerint a nők sokszor tényleg nehezen tudnak szakítani női mivoltukkal – találkoztam olyan női vezetővel, aki kizárólag azért favorizálta egy szintén női beosztottját, mert az minden nap előre megfőzött ebédet vitt neki. Más beosztott hiába produkált jobb üzleti eredményeket, az ebédrel való ellátottság nagyobb jelentőséggel bírt. Természetesen ez valószínűleg kirívó példa, egy mai Magyarországon működő multinacionális cégnél ezt elképzelhetetlennek tartom. Kérdés, hogy ennek oka nem a fejlettebb országból importált munkamorálban keresendő-e.

A vezetésben mutatkozó különbségek megléte vagy hiánya vita tárgyát képezik. A különböző szakértők szerint a nők eleve gyengébb vezetői képességekkel rendelkeznek. Vezetői stílusukra nem az egyszemélyes irányítás jellemző, inkább kollaboratív munkastílussal dolgoznak, ahol fontos szerep jut a mások meghallgatásának, a nőket egyébként is jellemző kommunikáció igénybevételének (Nguyen, 2005). A szerző szerint a sztereotíp nemi szerepek miatt a női vezető megítélése mindenképpen kedvezőtlen lehet – eleve alkalmatlannak ítélik női mivolta miatt, illetve ha mégis önérvényesítő jelleggel tudja feladatát ellátni, a társadalmi megítélés szerint nőietlenül viselkedik.

A hatékonyság tekintetében a tanulmányban szereplő kutatás eredménye szerint a nők hatékonyabb vezetési stílussal rendelkeznek (Eagly, Johannesen-Schmidt és van Engen, 2003; idézi Nguyen, 2005). Ennek oka, hogy a mai modern társadalomban a nőkre jellemző transzformációs vezetési stílus jobb eredményhez vezet, mint a férfiaké. Ez azonban nem változtatja meg a fennálló negatív megítélést a női vezetőkkel szemben.

A munkahelyi szerepek tekintetében legnagyobb szerepet véleményem szerint a tanulmány által is vizsgált nemi sztereotípiák játsszák. A szerző kihangsúlyozza, hogy a nem erősebb szereppel bír, mint a szintén hangsúlyosnak tartott borszín vagy életkor. A Sztereotípiák kialakulás már gyermekkorban megkezdődik és érett gondolkodású felnőttek is hatásuk alá kerülhetnek. Véleményem szerint már az is a sztereotípiát erősítő előítélet megjelenése, amikor valaki úgy nyilatkozik egy vezetőről, hogy „jó vezető, pedig nő”. A hangsúlyt itt a „pedig” szó bekerülésében látom, ezzel fejezve ki, hogy a nőt eleve alkalmatlannak ítéli meg a nyilatkozó. A tanulmányban a szerző említést tesz a nyílt és a rejtett nemi diszkriminációról. Ilyen például a sértő viccek közzájón forgása (nyílt) és a nők számára nehezebb feladat nyújtása, amit esetleg tényleg nem képes teljesíteni (rejtett). Leginkább az árnyalt megkülönböztetéssel találkozhatunk. Erre példa a dicséretnek tűnő leértékelés (Nguyen, 2005). A sértő viccek példáját kiemelve, ismert Magyarországon a „szőke” viccek népszerűsége. Szerintem, mint a legtöbb általánosításnak, valószínűleg ezeknek is lehet olyan alapja, hogy az általános tapasztalat szerint a szőkére hidrogénezett hajú nők viselkednek oly módon, ahogy az a viccekben is megjelenik. Ebből viszont nem lehet arra a következtetésre jutni, hogy a hajszín eleve meghatározza egy nő mentális képességeit.

Összegezve a tanulmányban olvasottakat, megállapítható, hogy a nemi megkülönböztetésnek számos oka lehet. A nőnek, hagyományos szerepe miatt nehéz összeegyeztetnie családi, szociális és munkahelyi szerepét, különös tekintettel a vezetésben

betöltött helyzetére. Társadalmunknak még sok átértékelni valója és feladata van, ha a női munkaerőt teljes értékében meg akarja becsülni.

### **Felhasznált irodalom**

Eagly, A. H., Johannesen-Schmidt, M. C., Van Engen, M. L. (2003). Transformational, transactional, and laissez-faire leadership styles: A meta-analysis comparing women and men. *Psychological Bulletin*, 129, 569-591.

Nguyen, L. L. A. Férfiak és nők a munka világában. Nemi szerepek a munkahelyen. *Magyar Pszichológiai Szemle*, 2005, LX. 1. 111-134.