

A nemek közötti esélyegyenlőség feltérképezése Magyarország és Szlovákia határ menti térségében, valamint az esélyteremtő stratégiák fejlesztésének lehetőségei

Összefoglaló

A Magyar Zoltán Népfőiskolai Társaság EFOP-5.2.2-17-2017-00043 számú projektje keretében – melynek címe „A nemek közötti esélyteremtő stratégiák fejlesztése nemzetközi együttműködésben Tatán” – nemzetközi kutatás készült a nemek közötti esélyegyenlőség mértékéről és megítéléséről. A kutatás szükségességét az igazolja, hogy egyrészt összeurópai viszonylatban főleg Magyarország, de Szlovákia is sereghajtók a nemek közötti esélyegyenlőség tekintetében, másrészt több társadalmi tünet mutat arra, hogy a családokban nagy szerepet vállaló anyák terhei nem csökkennek.

A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete (EIGE) 2005 óta méri a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó mutatókat az Európai Unió összes országában. Az Európai Unió indexe 67,4, Magyarországé 51,9, ami a tagállamok között a második legalacsonyabb, csak Görögorszáégt előzi meg. Szlovákia 54,1-es indexszel előzi meg Magyarországot. Az indexek összesen 31 indikátorból állnak, és az alábbi hat fő területet vizsgálják: a hatalom, az idő, a tudás, az egészség, a pénz és a munka. Az adott pontérték a terület 100-hoz viszonyított értékelését mutatja, ahol 100 azt jelenti, hogy a két nem helyzete a területen teljesen megegyezik.

Prominencia kutatásunkkal arra kerestük a választ, hogyan észleli a kérdezett az egyenlőtlenségeket, milyen eszközök léteznek, és melyek lennének szükségesek ezek csökkentésére. Válaszadóink helyzetüknél fogva közvetlenül, vagy közvetve képesek befolyásolni a döntések, fejlesztések előkészítési folyamatait. Az adatgyűjtés kvalitatív és kvantitatív módszerrel, online és papír alapú kérdőívekkel, ill. interjúkkal zajlott Magyarországon és Szlovákia határtérségében, 2019 február-november között.

A kutatás eredményeit összegző tanulmány a kérdőíves adatgyűjtés elemzését ismerteti, és kiegészül az interjúk során összegyűjtött információkkal. Az elemzéshez a transznacionális együttműködési program követelményeihez igazodva 100 szlovákiai és 100 magyar szakértőt kérdeztünk meg. A kérdőíveinket munkahelyi környezetre terveztük, a kérdések az esélyegyenlőség objektív jellemzőin túl a válaszadó szubjektív megítéléseit is feltérképezte. Vizsgáltuk, hogyan biztosítja a kérdezett munkahelye a nemek közötti esélyegyenlőséget a gyakorlatban, pl. gyermeket nevelő nők számára előnyös rugalmas foglalkoztatási formák alkalmazása, és megkérdeztük, léteznek-e tervek ezek javítására. Vizsgáltuk azt, hogyan alakul a nők és a férfiak előmeneteli lehetősége, vezető beosztásúak nemek szerinti aránya, és bérezése az adott szervezetben.

SZÉCHENYI 2020



Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Magyarországon és Szlovákiában is elmaradnak az esélyegyenlőséget mérő indexek az európai átlagtól. Három szerepkör, és a mindennapi élet három terepe fontos ennek okainak feltárásában: a család, a háztartás és a fizetett munka világa. A családban és a háztartásban a nők hagyományosan nagyobb szerepet vállalnak, a fizetett munka, a tudomány, a karrier tekintetében pedig átlagosan még mindig alul maradnak a férfiakhoz képest. Ebben a tényben eleve ott rejlik az egyenlőtlenség egyik oka, mivel a háztartásban, a családban végzett munkáért nem jár anyagi juttatás, míg a munkaerőpiacon végzett munka fizetett. Ez a társadalmi konszenzus alapján női feladatként vállalt fizetetlen munka gátolja a nők előrelépését a professzionális életben. A társadalom nagyobb hányada pedig mindezt helyénvalónak tartja.

Adatfelvételünk során is számos példát találtunk arra, hogy fiatal nők is osztják azt a véleményt, hogy a nő főszerepe a családhoz, háztartáshoz kötődő feladatok ellátása, a férfié pedig a jövedelemszerzés. A tanult fiatal generáció azonban már mutat változtatásokat a családi szerepek megosztásának tekintetében, például az iskolázottabb fiatal apák ma már jobban kiveszik a részüket a gyermeknevelésből.

Méréseink eredményeinek érdekes paradoxona, hogy amíg a kérdezettek általában tudják a jó válaszokat az esélyegyenlőség elérésére, addig a hétköznapi gyakorlatban könnyen szemet hunynak az egyenlőtlenségek felett. Létezik egyfajta vakság az egyenlőtlenségek észlelése tekintetében. Konkrét példa erre, hogy a válaszadóink háromnegyede szerint az üvegplafon nem is létezik. Holott amikor számszerűsíteniük kellett a nők és a férfiak bérét, ők maguk számoltak be magasabb bérről a férfiak esetében.

A méréseink szerint Magyarország és Szlovákia vizsgált területei között nincsenek markáns különbségek az esélyegyenlőség mutatóit tekintve. A két ország válaszadói egyaránt kevés olyan munkahelyi intézkedésről tudtak beszámolni, amely az esélyegyenlőséget növelné. A néhány apróbb különbség között sorolható például, hogy az esélyegyenlőség szubjektív megítélése a szlovák válaszadók körében pozitívabb volt, míg a munkáltatóik konkrét esélyegyenlőséget elősegítő eljárás módjairól ők kevésbé számoltak be. Ezzel ellentmondásban áll az a tény, hogy kevesebb a nemek közötti egyenlőség fejlesztésére irányuló kezdeményezések említése a szlovák, mint a magyar kérdezettek között.

A kutatás **statisztikai leíró elemzése** szerint a válaszadók háromnegyede nő volt. A két ország között a válaszadók nemi megoszlását tekintve nem volt jelentős eltérés. A mintaválasztásban nem volt tudatos a nemek arányának megválasztása, a megkérdezettek válaszadása természetesen önkéntes volt. A válaszadók közel fele költségvetési szerv alkalmazottja, valamivel több, mint egyede különböző méretű vállalkozás és kevesebb, mint negyede a nonprofit szektort képviseli.

Magyarországon az esetek ötödében, Szlovákiában pedig az esetek közel negyedében 10 fő alatti létszámú szervezetek alkalmazottjai voltak a válaszadóink. A kérdezettek által

képviselt munkaadók Magyarországon 24%-a, Szlovákiában jóval több, 48%-a 10-nél nagyobb, de 50-nél kevesebb főt foglalkoztat. Magyarországon mintegy 29% az 50 és 200 fő közötti szervezetek száma, Szlovákiában ugyanez a létszám 19%-ban jellemző. Szlovákiában 7% a 200-1000 főt számláló szervezetek aránya, Magyarországon 14%. 1000 fő feletti alkalmazott Magyarországon 12, Szlovákiában pedig csak 2%-ban fordul elő.

Az Esélyegyenlőségi helyzetkép árnyaltabb feltérképezéséhez többféle eszközt használtunk kérdőívünkben, így nyitott kérdéseket is. Kértük a válaszadókat, hogy határozzák meg saját szavaikkal a nők és férfiak közti esélyegyenlőség fogalmát. A válaszok között a legtöbbit említett az egyenlő lehetőségek, majd az egyenlő elismerés, az egyenlő jogok, és az egyenlő bánásmód voltak.



A nők és férfiak közti esélyegyenlőség fogalmának saját szavakkal való meghatározása

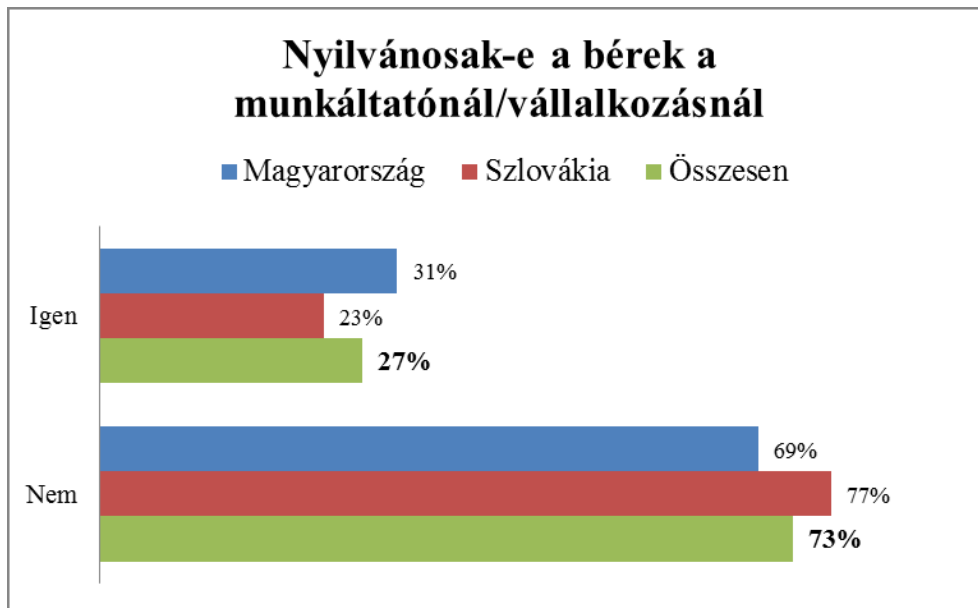
(nők és férfiak együttesen, N=200)

Adatgyűjtésünk kitért arra is, hogy felmérje, alkalmaz-e a munkáltató olyan eljárásmodokat, amelyek az esélyegyenlőséget elősegítik. Létezik-e esélyegyenlőségi referens, stratégia, terv, vagy esélyegyenlőségi munkacsoport, etikai kódex vagy zaklatásra vonatkozó eljárásrend. a munkáltatók fele nem rendelkezik semmilyen esélyegyenlőséget elősegítő eljárásmóddal.

Azok között, akik rendelkeznek ilyennel, legtöbbször az etikai kódexet (36 említés), és az esélyegyenlőségi tervet (31) említették. Magyarországon többen említették az esélyegyenlőségi referens, -terv és az etikai kódex meglétét, mint Szlovákiában.

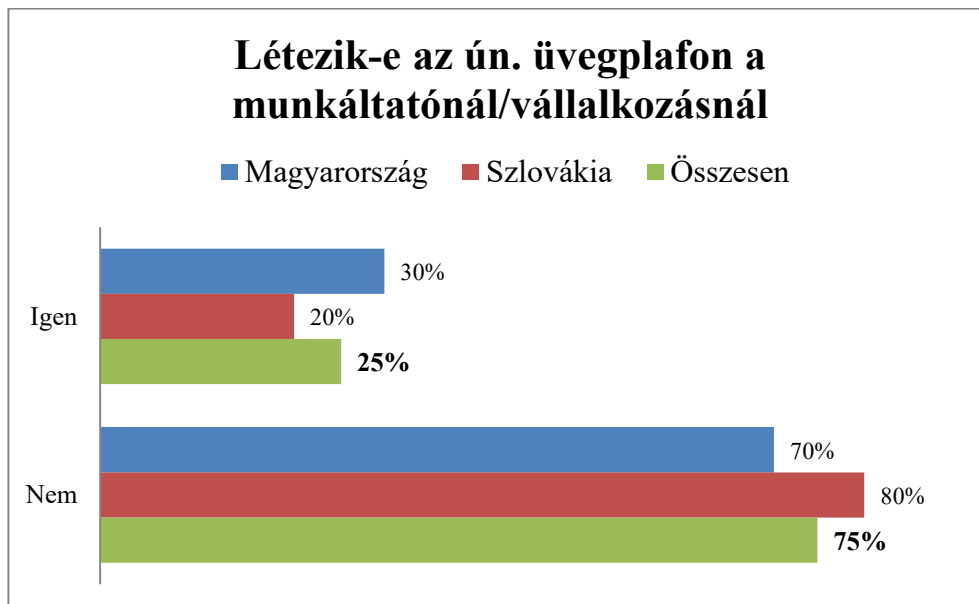
A munkaadók 81%-a nem is rendelkezik a nemek közötti esélyegyenlőséget támogató programmal, ebben az országok között nincs nagy eltérés. Program szinten csak mintegy a válaszadók munkáltatóinak ötödrésznél létezik az esélyegyenlőség kérdése.

A férfiak és nők között az egyenlő bérezés addig nehezen valósul meg, amíg nem nyilvánosak a munkabérek. Ezért kérdeztük a bérek láthatóságát is.



Nyilvánosak-e a bérek a munkáltatónál (N=200)

Látható, hogy a két országban együttvéve a munkahelyek háromnegyedében hivatalosan nem nyilvánosak a bérek. Összehasonlítva a két országot, Magyarországon a válaszadók 31%-a, Szlovákiában 23%-a válaszolta, hogy nyilvánosak a munkabérek.



Létezik-e az ún. üvegplafon a munkáltatónál? (N=200)

A fenti ábra tanulsága szerint nem eléggé tűntek a válaszadók kritikusnak e tekintetben, mivel az összes megkérdezett háromnegyede szerint munkahelyükön nem létezik az üvegplafon jelenség.

Összehasonlításban pedig a szlovák válaszadók kevesebb esetben számoltak be az üvegplafon érzékelhetőségéről, mint magyarországi társaik.

A szakemberekkel készített **interjúk** során jellemeztük a nemek közötti esélyegyenlő(tlen)séget meghatározó kultúrát és politikát. Kerestük választ a nők átlagosan magasabb képzettségi szintje és az alacsonyabb státuszok betöltése közötti ellentmondásra. Elemeztük a női-férfi munkabérek egyenlőtlenségének, a gyermekvállalás és női karrier kérdésének aspektusait az otthon végzett, láthatatlan, fizetetlen munka fényében. Jó gyakorlatokat, és változó tendenciákat is felsoroltunk az interjúk feldolgozása során.

A magyarországi véleményformáló szakemberekkel készített interjúk alapján elmondható, hogy hazánkban komoly törekvések vannak a nemek közötti esélyegyenlőség alapjait képező szemléletformálásra az akadémiai és civil szférákban. Példák ezekre a gender, vagy más néven a társadalmi nemek tudományának sokféle kutatásterületet érintő - habár a közelmúltban beszüntetett - egyetemi oktatása; vagy az a civil kezdeményezés, amely a fiatal lányokat olyan tudományterületekkel ismerteti meg, amelyeket többségükben férfiak művelnek. A szemléletformálás, a lehetőségek és a jogok ismerete a kulcskérdések abban, hogy javul-e az esélyegyenlőség a nemek között.

Az interjúk során felmerült a bérszakadék, a gyermekvállalás és egyéb női szerepek karrierrel való összeegyeztetése (karrier-alultervezés), valamint a „férfias” és „nőies” szakmák bérezésének különbségei. Ezek a körülmények mind az esélyegyenlőség mértékét határozzák meg.

A tanulmányban összefoglaltunk néhány fontos javaslatot a nemi esélyegyenlőség javításához. Ehhez a társadalmi klíma, a sztereotípiák változása is szükséges. Ezt pedig a férfi és női szerepeket érintő szemléletformálással lehet elérni.

Elengedhetetlen a jogok ismerete minden állampolgár számára. Kiemelten kell kezelni a sokszor elbagatellizált, elhallgatott, nők elleni erőszak kérdését, és a törvényalkotás szintjén is kiállni mellette.

Olyan családpolitika szükséges, amely a háztartásban végzett és a gyermekneveléshez kapcsolódó munka egyenlőtlen eloszlását a lehető legjobban egyenlíti ki valamennyi családmodell esetében.

Nemzetstratégiai Kutatóintézet, 2020. január 30.