

Jelige:
Az érem másik oldala

A nőket érő munkaerő-piaci diszkrimináció és a feminista jogelmélet

A dolgozat lezárásának időpontja:
2014. november 2.

Tartalomjegyzék

1. Bevezetés	3
2. A nők társadalmi helyzetének átalakulása.....	4
2.1. Családszerkezeti változások.....	4
2.2. A nők és az oktatás.....	6
2.3. Gazdasági függetlenedés	8
2.4. A nemi sztereotípiák szerepe.....	10
2.5. A nemi szerepekkel kapcsolatos társadalmi elvárások.....	11
3. A nemi diszkrimináció megnyilvánulási területei a munkaerő-piacon	14
3.1. A nők munkaerő-piaci helyzete.....	14
3.2. A munkaerőpiac nemek szerinti szegregációjának jellege.....	18
3.3. A munkához jutás nehézségei	19
3.4. Ragadós padló és üvegplafon	22
3.5. Béregyenlőtlenségek	25
3.6. A munkahelyi zaklatás	26
4. Gender mainstreaming és a feminista jogelmélet.....	27
4.1. A feminizmus története	28
4.2. A gender mainstreaming	29
4.3. A feminista jogelmélet	32
4.4. A dominancia-szemlélet.....	34
5. Összegzés.....	36
6. Felhasznált irodalom.....	38

1. Bevezetés

Minden társadalom eltérő történelmi és kulturális hagyományokkal rendelkezik, de ha napjainkban a világ országainak ilyen irányú tendenciáit szemléljük, a nemi alapú hátrányos megkülönböztetés kivétel nélkül fellelhető valamennyiben.

Lassan pályakezdő fiatal nőként és joghallgatóként különösen érdekes számomra, hogy hazánkban, amely Európa szerte az egyik legkonzervatívabb értékrendet magáénak valló társadalom¹, miként jelenik meg a nőket érő diszkrimináció, s hogyan tudunk (és akarunk-e) tenni ellene. Azért választottam ezt a témát, mert a személyes érintettségem mellett érdekelnek a jelenség háttérében álló folyamatok, okozati összefüggések.

Először a nők társadalomban betöltött szerepének változásáról írok. Az oktatás és a gazdasági függetlenedés véleményem szerint két olyan területe az elmúlt évszázadokban végbement gyökeres változásoknak, amelyek nem kerülhetők meg a nők mai társadalomban betöltött helyzetének megértésekor. A nemi sztereotípiákkal és a nemi szerepekkel kapcsolatos társadalmi elvárásokkal azért foglalkozom külön-külön alfejezetekben, mert a nőket sújtó hátrányos megkülönböztetésben mindkettő meghatározó szerepet játszik.

A dolgozat második nagy fejezete a nemi diszkrimináció megnyilvánulási területeivel foglalkozik, a munkaerő-piacra fókuszálva. Először a nők munkaerő-piaci helyzetének általános jellemzésére, a gazdasági aktivitást befolyásoló tényezőkre koncentrálok, majd a munkaerőpiac nemek szerinti szegregációjának jellegét mutatom be.

Ezután egy újabb fejezetben külön-külön is ismertetem azokat a területeket, amelyek jellemzően a nemi diszkriminációhoz tartoznak, s tipikusan a nőket sújtják. Ezek a munkához jutás nehézségei, az üvegplafon és a ragadós padló jelenség, a béregyenlőtlenség és a munkahelyi zaklatás problémaköre.

Mindezek után a feminizmus kialakulásának és hullámainak ismertetését követően, bemutatom a fent tárgyalt nemi alapú hátrányos megkülönböztetés Európai Unióban elfogadott megoldási stratégiáját, a gender mainstreaming megközelítést.

A negyedik fejezetben a feminista jogelméletről, a kritikai jogi gondolkodás egyik irányzatáról írok. Teszem ezt annak tudatában, hogy a feminizmushoz a mai napig nagyon erős, negatív sztereotípiák tapadnak, s hogy meglehetősen megosztó területre lépek.

Dolgozatom egészében igyekszem objektív álláspontból vizsgálni a nőket érő hátrányos megkülönböztetést. Feladatomnak tartom azonban, hogy rávilágítsak a probléma jelentőségére.

¹A magyar értékrend konzervativizmusáról a 2.5. alfejezetben beszélek bővebben.

2. A nők társadalmi helyzetének átalakulása

A nők helyzetéről nehéz jól körül rajzolt, átfogó képet festeni, mivel a más-más társadalmi rétegekhez, osztályokhoz tartozó nők helyzete eltérően alakult a történelem folyamán. A változást meghatározták a különböző kulturális sajátosságok és a társadalmi berendezkedés is. Most eltekintve a felső, és felső-közép osztály gazdag, kiváltságos helyzetben lévő rétegétől, igyekszem általánosan bemutatni a nők helyzetének átalakulását hazánkban.

2.1. Családszerkezeti változások

Fontosnak tartom felvázolni, hogyan változott az elmúlt évszázadokban a család szerkezete. Erre azért fordítok figyelmet, mert a nők társadalomban és a családban betöltött szerepe egymásra hatva, egymást erősítve változott meg az elmúlt évszázadok folyamán. Ennek háttérében a családszerkezetben és a nemi szerepekben végbemenő szerkezeti és funkcionális átalakulások állnak.

Először két, általam relevánsnak tartott elméletet ismertetek röviden a család történelem folyamán bekövetkezett funkcióinak és szerepének változásáról, általánosságban. Ezután változások háttérében húzódó főbb meghatározó okokat sorolom fel.

Lawrence Stone történész a családi életben 1500 és 1800 között, azaz a középkortól a modern korig végbement legmarkánsabb változásokat három fő szakaszra osztotta. Ezek a nyitott ágazati család, a korlátozott patriarchális család, és a zárt, otthonközpontú nukleáris család².

Nyitott ágazati családnak nevezte azt a nukleáris családtípust, amelyik még mintegy a közösségi és rokoni kapcsolatokba beágyazódva létezett. A családhoz nem kapcsolódtak pozitív, intim érzelmek, nem létezett szabad párválasztás, valamint a családi élet a közösség érdekeinek volt alárendelve.

A XVI. század elejétől kezdett elterjedni a korlátozott patriarchális család, amely átmeneti típust képezett e fejlődési folyamatban. Stone feltételezései szerint először a társadalom felső rétegei között jelent meg. A nukleáris család elkülönült a közösségi és rokoni kapcsolatoktól, zártabbá vált, megjelent a családon belüli érzelmi kötődés, de az apa (ókor óta ismert) tekintélyelvű hatalma fennmaradt. Ekkor jelennek meg a gyermekkel kapcsolatos ünnepek, mint például a születésnap³.

²Giddens 2003:382

³Magyar 2006:7

A XVIII-XIX. század során az érzelmek térnyerésével lassan kialakult a zárt, „otthon központú” nukleáris család. Megjelent az érzelmi individualizmus, a házasság alapjává a romantikus szerelem és a szabad párválasztás vált. Ezzel együtt kialakult a „mi tudat”, és előtérbe került a gyermekek szerepe, nevelése, gondozása⁴. Ahogy láthatjuk, tovább alakulva a modern világ igényeihez, alapvetően ez a családtípus maradt fenn napjainkig.

Parsons megállapítása összhangban áll Stone elméletével, szerinte ugyanis a modern gazdaság és társadalom számára a nukleáris család tagjaira korlátozódó háztartásforma felel meg. Véleménye szerint az alacsony létszámú családtípus nagyobb mobilitást eredményez a család tagjaira nézve külön-külön és együtt is, illetve a nagyszülők nélküli, csak két generáció (szülők és gyermekeik) együttélésének köszönhetően kevésbé érvényesül a családtagokban az idősebb generáció konzervativizmusa⁵.

E két elmélet után rátérek arra, hogy szerintem melyek voltak azok a meghatározó események a történelem folyamán, amelyek a család szerkezeti változásainak hátterében álltak.

Az első ipari forradalom előtt a család – földműves vagy kézműves – zárt termelési egységként működött⁶. Az otthon és a munkahely nem vált el egymástól, a mindennapi élethez szükséges javakat a család maga termelte meg, s csak a felesleget vitte piacra. Bár később a tradicionális családmódel szerint a nők legfőbb feladatává a gyermeknevelés és a háztartás körüli teendők ellátása vált (azaz a gyermekek felügyelete a nők „hatáskörén” belül maradt és nem okozott problémákat), ekkor még jelentős szerepet töltöttek be a családi gazdaság működtetésében: a konyhakerti veteményes művelése és a háziállatok ellátása mind az asszonyok feladataihoz tartozott⁷.

A házasságkötést gazdasági és társadalmi érdekek határozták meg, érzelmek nem játszottak szerepet a társ megválasztásában. Ebből következően nem alakult ki családi intim szféra, s a gyereknemzés is csak a reprodukciót szolgálta. Az alacsonyabb átlagéletkor miatt (35-40 év) a házasságok időtartama 10-20 év körül mozgott, de a gyakori járványok és betegségek, szülés közben bekövetkezett halál, és háborús veszteségek miatt előfordult, hogy csak néhány évig tartott a házasság, s az egyedül maradt fél gyakran kötött új törvényes kapcsolatot.

Szintén hiányzott a ma ismert érzelmi kötődés a gyermekekhez fűződő kapcsolatokról: a gyerekek sokkal inkább „kis felnőttnek”, munkaerőnek számított, mint egy

⁴Giddens 2003:382

⁵Andorka 2001:357

⁶Giddens 2003:383

⁷Giddens 2003:383

kapcsolat várva várt „gyümölcsének”. 7-8 éves korára – nemtől függetlenül – vagy a családi gazdaságon belül vagy máshol, akár más településen, de munkába kellett állnia. Gyakran előfordult, hogy a gyermek már ebben az életkorában arra kényszerült, hogy elhagyja családját. Ezen kívül a magas gyermekhalandóság miatt sem alakult ki szoros szülő-gyerek kapcsolat. Mivel a csecsemők 25 százaléka még egy éves kora előtt meghalt, a szülőknek rettenetesen nagy érzelmi megterhelést jelentett volna az – akár többszörösen bekövetkező – veszteség⁸.

Az ipari forradalom nagy hatással volt a családszerkezet átalakulására. A család önellátó termelési funkciója megszűnt, a munkahely és az otthon szétvált. A gépek megjelenésével létrejöttek a gyárak, megsokszorozódott a termelhető javak mennyisége, kiszélesedett a piac, többszörösére nőtt az iparban foglalkoztatottak száma, és megjelent a szakképzett munkaerő iránti igény.

A nyitott ágazati család felbomlásával elterjedt a korlátozott patriarchális család, s az otthon a személyes kapcsolatok színterévé, a család a magánélet részévé vált⁹. Idővel megjelent a családi intim szféra, a szeretet, a kölcsönös megbecsülés eszménye, amely teret adott az érzelmi individualizmus kibontakozásának¹⁰.

Ez az elsöprő gazdasági és társadalmi átalakulás a férfiak, a nők és a gyerekek családon belüli szerepére is egyaránt hatással volt. Kialakult a tradicionális családmodell, amelyben a férj feladata családja eltartása, s megjelent a háztartásbeli nő szerepe. Így a korábban a család fenntartásában aktívan résztvevő nő (háziállatok, veteményes, mezei munkák) passzív, fizetés nélküli munkavégzésre köteleződött¹¹.

A családtípusok változásában az ipari forradalom és a szekularizáció¹² hatásán túl a nők szerepében végment gyökeres változás játszott a legmeghatározóbb szerepet.

2.2. A nők és az oktatás

A XIX. század végéig a nők iskolázottsága jelentősen elmaradt a férfiakétól, majd a XX. századtól lassan a nők iskolai végzettsége a férfiakéval megegyező szintre emelkedett. A

⁸Giddens 2003:381

⁹Magyar 2006:7

¹⁰Magyar 2006:8

¹¹Giddens 2003:383

¹²A vallásgyakorlás formáinak átalakulásának, a vallásnak a magánélet terébe való visszaszorulásának vizsgálata, a szekularizáció tézise a szociológia kezdeteinél alapvető összefüggésnek számított a modernitás “nagy átalakulásának” értelmezésében. A jelen dolgozatban terjedelmi okból nem elemzem azt, hogy a vallás szociológiai vizsgálata később milyen ismeretekkel gazdagította az erről való tudásunkat, és jutott el a szekularizációs tézis meghaladásáig. A jelen dolgozat céljaira elegendő annak jelzése, hogy a vallásgyakorlás átalakuló formái alapvetően érintették a családot mint társadalmi intézményt is. Ehhez ld. Davie 2010.

különbség egyik oka a már említett házasság-alternatíva volt: amíg egy nő számára a házasságkötés volt az egyetlen aspiráció, legfőbb tanulnivalója a jó háziasszonyra jellemző tulajdonságok elsajátítása volt, addig a férfinak tanulni, művelni kellett lennie a társadalmi elvárások szerint.

Hazánkban a Kiegyezés előtt, a XIX. század második harmadában a tanköteles fiúk 52 százaléka nem járt iskolába, és száz menyasszonyból nyolcvanöt nem tudta leírni a nevét. A századfordulóra már 79 százalék az iskolát látogató gyermekek száma, de az analfabetizmus még mindig 38 százalékos volt a 7 éven felüli gyermekek között¹³.

Anélkül, hogy hosszasan bemutatnám az köz- és felsőoktatás fejlődéstörténetét Magyarországon, H. Sas Judit *„A nőiességet, férfiasságot szabályozó szokások, jogszabályok, ideológiák és a nemek szerint eltérő lehetőségek a felszabadulás előtt Magyarországon”* című írásának segítségével felsorolom, mikor nyitották meg kapuit a lányok előtt a különböző oktatási intézmények hazánkban: az elemi iskolák és polgári iskolák 1873–74-ben, a kisdédóvók 1893–94-ben, az iparostanonc-iskolák 1909–10-ben, a kereskedelmi tanonc-iskolák 1913–14-ben, a gimnáziumok 1912-ben, az iparrajziskolák 1917–18-ban.

A XIX. század végén hazánkban a nők fiúgimnáziumokban magántanulóként tehettek érettségi vizsgát. Bár 1892-ben elfogadták a leánygimnáziumokról szóló törvénytervet, 1912-ig nem jöttek létre ezek az intézmények, s még az 1931–32-es tanévben is 78,8- 21,2 százalékos megoszlásban többségében fiúk tettek érettségi vizsgát.

A nők egyetemre jutása Wlassics Gyula kultuszminiszter 1895-ben tett rendeletével¹⁴ vált lehetővé: jeles érettségivel, ha a lány felvételi kérelmét az egyetem támogatta és az oktatási miniszter engedélyezte, bölcsészstudományi, orvosi és gyógyszerész karokon tanulhattak tovább. A nők a két világháború között a bölcsészkarokon és gyógyszerészkarokon már a férfiakéval azonos arányban tanultak, 18 százalékos volt arányuk a közgazdasági szakokon, míg a műszaki karokra csak elvétve jutottak be, s jogi karra egyáltalán nem járhattak¹⁵.

A második világháború után megkezdődött a magyar oktatási rendszer átalakítása. 1945 augusztusában rendeleti úton¹⁶ tették kötelezővé mindkét nem számára a nyolcosztályos általános iskolát, s 1960-ra 38,7 százalékra nőtt az alapfokú végzettséggel rendelkező nők

¹³Pukánszky-Németh 1996, <http://mek.oszk.hu/01800/01893/html/>

¹⁴A vallás- és közoktatásügyi m. kir. miniszternek 1895. évi 65.719. szám alatt a budapesti és kolozsvári egyetem tanácsához intézett rendelete, a nőknek a bölcsészeti, orvosi és gyógyszerészeti pályára léphetése tárgyában

¹⁵H. Sas 2000

¹⁶6650/1945. ME. számú rendelet a 8 osztályos általános iskolák szervezéséről (aug. 18.)

aránya¹⁷. Szintén 1945-től az addig nyolcosztályos gimnáziumok négyosztályos gimnáziumokká alakultak át. 1948-ban államosították az iskolákat, így 1949-re valamennyi középiskola gimnáziummá alakult át, s a koedukáció 1950-ben történő bevezetése után szűnni kezdtek a fiú- és leányiskolák közötti különbségek¹⁸. Mindemellett ahogy a nők is fizető állásban kezdtek dolgozni, megjelent a képzésük iránti igény is.

A felsőoktatás szintén a második világháború után vált elérhetővé a nők széles rétegei számára, mivel az 1946-ban kiadott törvény¹⁹ kimondta, hogy a nők minden egyetemre és főiskolára korlátozás nélkül felvehetők, a férfiakkal azonos feltételek mellett. Innentől kezdve a nők aránya a felsőoktatásban folyamatosan növekedni kezdett, az 1980-as évek közepén már meghaladta az 50 százaléket, s napjainkban 58 százalék körül mozog²⁰.

2.3. Gazdasági függetlenedés

Peter Laslett az angol férjes asszonyok szerepeit a tradicionális családmódelben az alábbiak szerint különböztette meg egymástól: a férjes asszony elsődleges szerepe férje igényeinek kielégítése és a gyermekszülés. A második, hogy részt vegyen a családi vállalkozásban; a harmadik az étel beszerzése, az étkezéssel kapcsolatos feladatok megszervezése; a negyedik a ruházkodással kapcsolatos feladatok ellátása; az ötödik az úgynevezett „pénzfonás” (gyapjúfonás, kosárfonás, csipkeverés, piacon árusítás), tehát a pénzkereső munka ellátása; és végül, de nem utolsósorban a gyermeknevelés²¹. Bár ezeket elsősorban az angol társadalomra vonatkozóan írta, mégis belátható, hogy a nők már egészen régen, a hagyományos családban is mennyi feladatot láttak el, s fizető munkát is végeztek.

Hazánkban a Kiegyezést követően a bővülő ipari termelés és a szélesedő szolgáltatói szektor egyre több női munkaerőt igényelt, s a fizetett, rendszeres munkát végző nők száma tovább növekedett²².

Az 1920-as és 1930-as években kezdődött meg ennek következtében az a folyamat, amely során a munka világa „kettészakadt”, s kialakultak a „feminizált” munkakörök. Ezek azok a – gyakran még ma is – tipikusan női foglalkozások (hivatali munkakörök, tanítói-tanári

¹⁷Pukánszky 2007:557

¹⁸Kéri 2002:15

¹⁹1946. évi XXII. törvény a nőknek az egyetemre és főiskolákra való felvétele tárgyában

²⁰Oktatási Hivatal statisztikái: http://www.oktatas.hu/felsooktatas/felsooktatasi_statistikak ; Központi Statisztikai Hivatal statisztikái: <http://www.ksh.hu/oktatas> ; Felvi.hu statisztikái: http://www.felvi.hu/felveteli/ponthatarok_rangsorok/statok_karto3

²¹Faragó 2011:48

²²Palasik 2005:83

pálya, a szolgáltatóipar egyes szektorai), amelyektől a férfiak a két világháború között fokozatosan eltávolodtak²³.

A világháborúk során az addig betöltött „női” munkakörök mellett a kieső munkaerő pótlására, férfi munkaerő helyére is nők kerültek. Az azonban, hogy a nők egyre nagyobb mértékű munkavállalása milyen ütembe ment végbe a világban, nagyban függött az adott ország társadalmi és politikai berendezkedéséről.

Magyarországon az úgynevezett „szocialista iparosítás időszakában”, átfogó társadalmi egyenlőséget hirdetve, általános irányelvvé vált, hogy a nőket minden munkakörben alkalmazni kell azokon kívül, amelyekre testfelépítésük miatt nem alkalmasak²⁴. Az eszmének megfelelően kialakult az ötvenes évek új nőideálja, a „traktoros lány”, akikre mintegy a nemi egyenlőséget megteremtő példákra tekintett a rendszer²⁵. Bár ez az eszménykép idővel módosult, az ideológia és a gazdasági kényszer (alacsony bérszínvonal) alapjaiban megváltoztatta a nők életmódját²⁶. Tulajdonképpen az ötvenes évektől terjedt el, és vált általánossá a kétkeresős családmódel.

A női foglalkoztatottság rohamos emelkedését segítette, hogy a háztartással és gyermekgondozással kapcsolatos feladatok egy részét átvállalta az állam²⁷. A csecsemőotthonok, bölcsődék, óvodák, létrehozása és kibővítése, a széleskörű szociális gyermekellátási rendszer kiépítése mind a dolgozó nők tehermentesítését szolgálták. Ily módon a gyermekvállalás, gyermeknevelés a munkavállalás mellett is lehetséges volt. Sajnálatos módon az akkor kiépített intézményrendszer a rendszerváltás után fokozatosan leépült, s napjainkra továbbra is problémát okoz a nők számára (kis)gyermekük elhelyezése a munkaidő alatt.

Azáltal, hogy általánossá vált a női fizetett munka, és saját jövedelemre tettek szert, megteremtődött gazdasági függetlenedésük lehetősége. Míg korábban egy nő számára szinte kizárólag a házasságkötés jelentett létbiztonságot, addig a női munkavállalás hatására elkezdődött a nők gazdasági emancipációja, és a házassági kényszer veszíteni kezdett jelentőségéből a fiatal lányok körében. A női munkavállalás tömegessé válása azonban mást is magával hozott: saját elképzeléseik, életcéljaik és ambícióik átalakultak, megjelentek

²³Pukánszky 2007:551

²⁴Palasik 2005:85

²⁵Schadt 2003:56

²⁶Palasik 2005:87

²⁷Ezt nevezik defamilizációs politikának.

személyes aspirációik, a korábban elsősorban a gyermekvállalás által kiteljesedett nő képe mellett megjelent a karrierjét előtérbe helyező modern nő szerepe is²⁸.

2.4. A nemi sztereotípiák szerepe

Az esélyegyenlőségi politikák nagy hangsúlyt fektetnek a nők társadalmi helyzetének javítására, hátrányos megkülönböztetésük megszüntetésére. Ennek egyik eszköze a nemi sztereotípiák (szőke nő, női sofőr, stb.) kiirtása a köztudatból.

Ahhoz, hogy jobban megértsük a nemi sztereotípiák problematikáját, nélkülözhetetlen ismernünk néhány alapvető szociológiai fogalmat, amelyek a dolgozat további részében is hasznunkra lesznek.

Elsőként meg kell különböztetnünk a biológiai nemet a társadalmi nem jelentésétől, és tudnunk kell mit értünk pontosan nemi sztereotípiákon.

Biológiai nem, vagy szexuális jelleg alatt a nőket és a férfiakat biológiailag és anatómiailag megkülönböztető jegyeket értjük²⁹. Ezek a férfiak és a nők testi jellegzetességei, amelyeken az orvostudomány segítségével nem változtathatunk.

Társadalmi nemnek, társadalmi jellegnek, illetve társadalom által konstruált nemnek fordítják legtöbbször az angol „gender” kifejezést, mivel a magyar nyelvben nincs pontos megfelelője. A gender a férfiak és a nők esetében megfelelőnek tartott viselkedéssel kapcsolatos társadalmi elvárásokat jelöli. Tehát nem az előzőekben tárgyalt fizikai tulajdonságokra, hanem a férfiasság és a nőiség társadalmilag kialakított jellemzőire, a férfiak és a nők közötti pszichológiai, társadalmi és kulturális eltérésekre utal³⁰. Fontos megjegyeznem, hogy a gender fogalma nemcsak a nőkre, a férfiakra, de a két nem egymáshoz viszonyított relatív státuszára is reflektál³¹.

A sztereotip gondolkodáson merev és rugalmatlan kategóriákban való gondolkodást értünk³². Ebből kiindulva a nemi sztereotípiák magukba foglalják az adott csoport (nő, férfi) tagjára jellemzőnek vélt személyiségvonásait, kognitív jellemzőket, „szerepekre és szexuális viselkedésre vonatkozó elvárásokat, fizikai külső vélt jellemzőit”³³. Eszerint a férfiak racionálisak, függetlenek, erősek, agresszívek, míg a nők gondoskodók, gyengék, függők,

²⁸Tomka 2006:52

²⁹Giddens 2003:179

³⁰Giddens 2003:179

³¹Nagy I. 2005:194

³²Giddens 2003:715

³³Kovács 2007:101

érzékenyek. A társadalmiszerep-elmélet szerint elsősorban a társadalmi munkamegosztás hatására alakultak ki és maradtak fenn a nemi sztereotípiák.

Az anya-gyermek interakciót vizsgáló tanulmányok szerint különbség van aközött, hogy a kezdetektől fogva hogyan foglalkoznak egy fiúval és hogyan foglalkoznak egy lánnyal szüleik és később a gondozók, tanítók, oktatók is. Ebben azt kell látnunk, hogy a felnőttek attól függően tulajdonítanak jellemvonásokat egy csecsemőnek, hogy kisfiúnak vagy kislánynak tekintik őt³⁴. Öltöztetésükben, frizurájukban, a nekik válogatott játékokban, a rájuk vonatkozó eltérő jelzőkben mind-mind különbséget tapasztalhatunk a gyerekek esetén, akik kétéves korukra tudják magukról, hogy kisfiúk vagy kislányok, és másokat is kategorizálni tudnak eszerint. A nemi sztereotípiák így generációról generációra újratermelődnek, azok minden káros hatásával együtt.

Az egyik jellemző példa minderre a kisgyermekes anyukákhoz tapadó sztereotípiák, amelyek megnehezítik számukra az újbóli elhelyezkedést. A gyermek miatti „gyakori hiányzás” félelme tipikusan olyan jellemző, amely miatt az állásinterjún hátrányba kerül egy nő férfi vetélytársával szemben. A gyermek betegségének lehetősége a társadalomban szintén a hagyományos szülői szerepekből alapoz: a kisgyermekes női munkavállaló esetén fel sem merül annak a lehetősége, hogy nem az ismét munkába álló szülő (vagyis = az anya), hanem a töretlen gazdasági aktivitású apa gondoskodjon a közösen nevelt gyermekükről annak megbetegedése esetén.

Magyarországon különösen erős lábakon áll a tradicionális családmodell, így a nők esélyegyenlőségének megteremtéséhez, a társadalmi gondolkodás változásához, a nemi sztereotípiák levetkezéséhez olyan hosszú távú, jól átgondolt program szükséges, amely gyökeresen képes az újabb generációk szemléletváltásának megteremtésére.

Amíg fel sem figyel a társadalom a sztereotip „vicceinek”, megjegyzéseinek káros hatására, és nem érzékeny erre a problémahalmazra, nem lesz eredményes a különböző esélyegyenlőséget hangsúlyozó csoportok törekvése, – bármilyen szintű is az, annak ellenére sem, hogy ezen megjegyzések különösen jelentős szerepet játszanak a nők hátrányos társadalmi helyzetében.

2.5. A nemi szerepekkel kapcsolatos társadalmi elvárások

Egy 1974-ben készült közvélemény-kutatásban még a megkérdezettek kétharmada egyetértett azzal, hogy a nő legfontosabb feladata a gyermeknevelés, és a háztartással

³⁴Giddens 2003:182

kapcsolatos teendők ellátása, a családi tűzhely őrzése. Négy évvel később, egy csak nők körében készült adatfelvétel során a megkérdezettek között, azok aránya, akik teljesen elvették a nők munkavállalását 37 százalék volt, és azoké, akik a részmunkaidőt támogatták 35 százalék³⁵. Mindebből belátható, hogy a rendszerváltás előtt – a szocialista ideológia mellett, annak ellenére – a magyar társadalom nem támogatta a nők munkavállalását, azt inkább gazdasági (és ideológiai) kényszerként ítélte meg.

A társadalmi szerep elmélete szerint a társas befolyásolásban és az egyéb viselkedésekben mutatkozó nemi különbségek a nemek közötti társadalmi munkamegosztásra vezethetők vissza. Tehát a társadalom tagjainak várakozásai nem csak a szerepekre vonatkoznak, hanem a szerepeket övező normákra is (már-már elvárásként). Tipikusan más viselkedési elvárások érintenek egy nőt (törődő, gondoskodó) és egy férfit (cselekvő), és a szerepek viselkedésre gyakorolt hatását társadalmi folyamatok közvetítik³⁶.

Catharine MacKinnon elemzéseinek gondolatmenetét követve, az azonosság-tétel szerint a nőket aszerint értékelik, amennyiben a férfiakkal azonosak, vagyis a nők egyenlőségének, társadalmi elfogadottságának, sikerének mértéke attól függ, miben és mennyire hasonlítanak a férfiakhoz, mennyire tudnak beilleszkedni egy férfiak által uralt világba³⁷. Ez a tétel nem reflektál arra, hogy amennyire a nők különböznek a férfiaktól, annyira a férfiak is különböznek a nőktől. A különbözőség-tétel ezzel ellentétesen éppen arra helyezi a hangsúlyt, hogy a nők miben *nem* hasonlítanak a férfiakra.

MacKinnon elemzése szerint a különbözőség-tételre alapozott antidiszkriminációs és emancipatórikus politikák eleve kudarcra vannak ítélve amiatt a belső ellentmondás miatt, amit a különbözőség elismerése mellett az azonos bánásmód követelése jelent. Ezeknek a korlátos nézeteknek, és az ezekből fakadó korlátos stratégiáknak a meghaladására teljes nézőpontváltást javasol, és bevezeti a dominancia fogalmát, amint a nemek viszonyának értelmezésében kulcsfontosságúnak tart. A dominancia hangsúlyozása arra hívja fel a figyelmet, hogy bár a nőket a férfiakhoz képest illetik meg jogok, de a férfi alapul vételét semmi nem indokolja a fennálló férfiuralmon kívül. A nemi szerep-semlegesség és a különös védelem elve egyaránt a férfiasságot veszi alapul, így a nők alávetettsége nem enyhül, hanem folyamatosan újratermelődik³⁸.

A nemi szerepekkel kapcsolatban támasztott társadalmi elvárások részletes elemzését elkerülve röviden bemutatom a társadalmi munkamegosztással kapcsolatos attitűdök két

³⁵Pongrácz 2001: 31

³⁶Carli-Eagly 2007a:54

³⁷MacKinnon 1984:32

³⁸MacKinnon 1984:32

irányát. A hagyományos vagy tradicionális családmódel szerint a család munkamegosztás a következő sémaként képzelhető el: a férfi feladata a jövedelemszerzés, a család eltartása és fenntartása. Mindez a fizetett munka világában történik, s a gyermekneveléssel és háztartással kapcsolatos feladatok teljes köre a nőkre tartozik. Az, hogy ők e mellett dolgoznak, nem változtatja meg a munkamegosztást. A másik irány,- amelyet Pongrácz Tiborné 2001-es tanulmányában³⁹ emancipációs ideológiának nevez, a munkaerőpiacon, illetve a gyermeknevelési és háztartási feladatokban való azonos részvételt, tényleges munkamegosztást hangsúlyozza. Ez felfogható egyfajta modern családmódelként is.

A domináns – hagyományos – család munkamegosztás alapján a férfiak több időt szentelnek a piaci jövedelemszerző tevékenységre, mint a nők, akik a háztartással és gyermekneveléssel, ellátással kapcsolatos feladatok java részét is magukénak tudhatják⁴⁰. Egy 2004-es időmérleg-vizsgálat szerint, amelyet az EUROSTAT⁴¹ készített, 10 évvel ezelőtt a magyar nők töltötték a legtöbb időt házimunkával Európában. Ilyen összehasonlító vizsgálat azóta nem készült, de általánosságban kijelenthető, hogy a „magyar nők az átlagosnál nagyobb szerepet vállálnak a család működtetésében, a családi élet megszervezésében”⁴².

Egyre több a magasan kvalifikált nő, aki a férfiakéhoz hasonló munkaerő-piaci karriert akar befutni: ez a folyamat hosszútávon magával hozhatta volna a családon belüli munkamegosztás szerkezetének változását⁴³. A nők beáramlása a magasabb képzettséget igénylő és jó kereseti lehetőséget nyújtó foglalkozási pozíciókba azonban automatikusan mégsem hozta magával a családi munkamegosztás átalakulását. Ebből kifolyólag a nőkre komoly kettős teher nehezedik az otthoni, háztartásbeli szerepek és a munkahelyi elvárások minél szélesebb körű teljesítése miatt. Újabbán gyakran felmerül egy harmadik teher nyomása is: a szépségipar és a társadalom által elvárt nőképnek való megfelelés. Mindennek kifejtése azonban nem képezi e dolgozat részét.

A rendszerváltás óta a magyar társadalom értékrendje modernizálódott, a nemi szerepekkel kapcsolatos attitűdök sokat változtak⁴⁴. A családközpontú értékrend lazulása mellett elfogadottabbá vált a női munka, s a kétkeresős családmódel gazdasági kényszerkénti megélése halványulni látszik.

³⁹Pongrácz 2001: 32

⁴⁰Bukodi 2005:36

⁴¹European Commission 2004

⁴²Pongrácz-Murinkó 2009:116

⁴³Bukodi 2005:15

⁴⁴Pongrácz - S. Molnár 2011:205

3. A nemi diszkrimináció megnyilvánulási területei a munkaerő-piacon

Továbbra is Magyarországra koncentrálva, az alábbiakban a nők munkaerő-piaci helyzetét, a munkaerőpiacon megfigyelhető trendeket mutatom be.

3.1. A nők munkaerő-piaci helyzete

A rendszerváltást megelőző időkben Magyarországon a nők gazdasági aktivitása magasabb volt, mint a fejlett nyugati országokban⁴⁵. Ez azonban, – ahogy már utaltam rá, és később a nemi szerepek változásával kapcsolatban még kifejtem, – a szocializmus ideológiájának volt köszönhető, s nem a nők személyes aspirációinak tömeges „felszínre törése” okozta.

A rendszerváltás politikai, gazdasági és társadalmi változást hozott, s ezek jelentős hatást gyakoroltak a munkaerőpiac átalakulására is: drasztikusan visszaesett a foglalkoztatottak száma, és megjelent a regisztrált munkanélküliség, amely a kilencvenes évek közepéig folyamatosan növekedett. Míg 1991-ben a munkanélküliségi ráta 1,9 százalékos volt, egy évvel később már 7,8 százalékra növekedett. 1993 és 1994 során érte el a legmagasabb arányt, ezekben az években 13 százalék körüli értéken volt. A KSH 2014. III. negyedévének adatai szerint jelenleg 7,4 százalékos a munkanélküliségi ráta hazánkban. A tömeges munkanélküliség megjelenése mellett a gazdaságilag inaktívak száma is rohamosan nőni kezdett⁴⁶.

A férfiak és a nők munkanélkülisége nem azonosan alakult az említett időszakban: a munkanélküliség a nőket kevésbé sújtotta, mint a férfiakat⁴⁷. Ennek magyarázata az, hogy a nők jelentős része – a máig fennálló munkaerő-piaci szegregáció miatt – főként olyan ágazatokban dolgozott, amelyeket kevésbé érintettek a piacgazdaságra való áttérés következményei⁴⁸. Ilyen például az oktatás, az egészségügy, vagy a szolgáltatási szektor. A nehézipar és a bányászat dolgozói, akik szinte kizárólag férfiak voltak, a gazdasági átalakulás során elveszítették munkájukat, s mivel képzettségüknek, szakmájuknak megfelelő új munkahelyek nem születtek, a munkanélküliség maradt számukra.

A nők gazdasági aktivitása azonban nagyobb mértékben esett vissza, mint a férfiaké: a rendszerváltással egyidejűleg begyűrűzött hazánkba az oktatási expanzió, ekkor indult meg jelentősen a hallgatói létszámnövekedés, amely a közép- és a felsőfokú oktatást egyaránt

⁴⁵Nagy Gy. 2000:37

⁴⁶Sági 2003:11, 24

⁴⁷Sági 2003:25; Nagy Gy. 2000:35

⁴⁸Sági 2003:25

érintette⁴⁹. 1990 és 2000 között a nappali tagozatos hallgatók létszáma közel 2,5-szeresére növekedett. A gazdasági aktivitás visszaesésének egyik oka tehát az, hogy a nők nappali oktatásban való részvétele nagyobb iramban bővült, mint a férfiaké, másrészt a nemek közötti béregyenlőtlenség, továbbá a gyermekgondozási rendszer leépítése ekkor olyan mértékű volt, hogy a nőknek az otthon maradás, háztartásbelivé válás racionális lehetőséget jelentett⁵⁰.

A nők gazdasági aktivitását több tényező is befolyásolja, ezek közül két fontos területet emelnék ki. Egyrészt a továbbtanulás, kitolódó felnőtté válás (posztadoleszcencia) miatt a fiatal nők körében is magas az inaktivitás. A húsz év körüli fiatalok jó része nappali tagozatos képzésben vesz részt⁵¹. Másrészt az aktivitásban meghatározó szerepet játszik a gyermekvállalás, amely bármikor is történjék az egyéni életút tekintetében, akár több évre is inaktívvá teheti az anyát. Ebből kifolyólag a nők a munkába lépés pillanatától férfiakénál kedvezőtlenebb munkaerő-piaci pozíciókba kényszerülnek, s ez a hátrányuk végig fennmarad a foglalkozási életpálya során⁵². Napjainkban egyre inkább növekszik azon nőknek az aránya, akik első gyermekük születése előtt egyáltalán nem, vagy csak minimális szintű munkatapasztalattal rendelkeznek⁵³. Egy 2010-es adatfelvétel eredménye szerint a 8 évnél fiatalabb gyereket nevelő nők 29 százaléka olyan, aki a gyermek születése előtti egy évtől a megkérdezés időpontjáig (2010) nem dolgozott⁵⁴. Ez a tendencia szintén felveti a családon belüli munkamegosztás, szerepvállalások kérdését és döntő befolyást gyakorol arra is, hány gyermeket vállal egy nő.

A családban élő gyermekek száma és életkora tehát meghatározza a nők munkaerő-piaci jelenlétét és a gyermekvállalás utáni munkaerő-piaci visszatérését. Az óvodás korú gyerek(ek)et nevelő nők nagyobb valószínűséggel válnak inaktívvá, és egyúttal kisebb eséllyel térnek vissza a fizetett munka világába, mint az idősebb gyerekeket nevelő vagy gyermektelen társaik⁵⁵. Ugyanakkor a férfiak gazdasági aktivitásában nem mutatható ki kapcsolat a gyermekek kora szerint. Ez is alátámasztja azt a közismert tényt, hogy a gyermekneveléssel járó feladatok ellátása továbbra is a nők feladatát képezik, s a férfiak legfontosabb szerepe még mindig a család eltartása. A nők gazdasági aktivitása koruk előre haladtával nő ugyan, de nem szabad megfeledkeznünk arról, hogy ennek hátterében a kisgyermek napközbeni elhelyezésének kérdésköre is szerepet játszik. A gyermekgondozási

⁴⁹Husz 2006:47

⁵⁰Nagy Gy. 2000:45

⁵¹Bukodi 2005:15

⁵²Koncz 2010:651

⁵³KSH 2011:3

⁵⁴KSH 2011:7

⁵⁵Bukodi 2005:37

intézményrendszer fokozatos lebontása tehát tovább nehezíti a nők munkaerő-piaci reintegrációjának lehetőségét, pedig a gyermekekről történő intézményesített és széles körben hozzáférhető gyermekellátó és családtámogatási rendszer elengedhetetlen eszköze a női munkavállalás ösztönzésének.

A statisztikák szerint a három vagy annál több gyermeket nevelő anyák esélyei a legrosszabbak a fizetett munka világába történő visszatérésre⁵⁶.

További kockázat, hogy a lefelé irányuló karriermozgás veszélye szintén a kisgyermekes nőket érinti leginkább, vagyis a nők munkahelyi előmenetelének esélye szintén „gyermekfüggő”. A 6 éves kor alatti gyerekek anyukái körében a legkisebb a valószínűsége annak, hogy javulna a foglalkoztatási státuszuk, azaz előre lépnének a ranglétrán. Mindez bele illeszkedik a korábban említett gondolatmenetbe: amíg egy nő gyermeke idősebb nem lesz, folyamatosan kiszolgáltatott és hátrányos helyzetben van a munkaerő-piacon. Minden országban kimutatható tendencia, hogy minél több gyereket nevel egy anya, annál kisebb valószínűséggel van jelen a fizetett munka világában, ez az összefüggés azonban Magyarországon a legerősebb⁵⁷. Mindezekkel ellentétesen, a férfiak munkaerő-piaci részvétele és a gyermekek száma közötti összefüggés fordított irányú: a gyermeket nevelő apák többet dolgoznak, mint gyermektelen társaik⁵⁸. Ez az összefüggés a három vagy több gyermekes apáknál fordul meg. Összességében elmondható, hogy a férfiak közül a gyermekkel rendelkezők, míg a nők közül a gyermektelenek dolgoznak a legtöbbet.

Ahogy azt már korábban említettem, a kisgyermekes nők reintegrációját gátolja az is, hogy a bevett sztereotípiák alapján kedvezőtlen munkavállalói jellemzőkkel bíró csoportba tartoznak⁵⁹. Ez az összefüggés elvezet a statisztikai és ízlés alapú diszkrimináció jól ismert megkülönböztetéséhez. A kérdésnek kiterjedt irodalma van, amelyre a jelen dolgozatban terjedelmi okokból nem térek ki.

Segítené a nők helyzetét a kötetlen, rugalmas munkaidő, illetve az atipikus foglalkoztatás támogatása és terjedése, azonban hazánkban egyelőre mindez alig jellemző. A KSH 2010-ben készült jelentése szerint 2010-ben a férfiak 92,1, a nők 93,5 százaléka dolgozott kötött munkaidőben⁶⁰. A munkaerő-piac rugalmatlansága erősíti a nőkre háruló kettős teher mértékét.

⁵⁶KSH 2011:7

⁵⁷Bukodi 2005:37

⁵⁸Bukodi 2005:38

⁵⁹KSH 2011:7

⁶⁰KSH 2011:11

A nők gazdasági aktivitásának további gátló tényezője a kisgyermek gondozása mellett az, hogy az öregedő társadalommal járó feladatok, vagyis az idősgondozás is többnyire rájuk marad⁶¹.

A munkaerő-piaci diszkrimináció mérésére egyelőre nem dolgoztak ki egységes módszertant Európában, s az ilyen irányú adatgyűjtés egyelőre gyerek cipőben jár. Hazánkban először 2007-ben képezte lakossági felmérés részét diszkriminációs kérdésblokk⁶². Ezt később 2010-ben és 2012-ben ismételték meg, az alábbi táblázat már ezek adatait hasonlítja össze.

1. ábra: Az álláskeresésnél megélt hátrányos megkülönböztetési esetek száma és megoszlása nemek szerint

Hátrányos megkülönböztetés oka	Összesen			Férfi			Nő		
	esetszám	%		esetszám	%		esetszám	%	
	2012	2010		2012	2010		2012	2010	
Származás	124 034	9,3	9,6	65 842	12,3	13,1	58 192	7,3	7,5
Iskolai végzettség	391 631	29,3	28,0	192 582	36,0	34,9	199 049	24,8	23,7
Egészségi állapot	171 690	12,8	13,3	78 502	14,7	15,8	93 188	11,6	11,7
Nem	86 499	6,5	6,7	8 374	1,6	1,6	78 125	9,7	9,8
Életkor	340 703	25,5	24,1	147 214	27,5	25,4	193 489	24,1	23,3
Családi körülmények (pl. kisgyermek)	166 348	12,4	13,4	16 366	3,1	3,2	149 982	18,7	19,7
Egyéb ok	57 064	4,3	4,9	26 787	5,0	6,0	30 277	3,8	4,2
Összesen	1 337 969	100,0	100,0	535 667	100,0	100,0	802 302	100,0	100,00

Forrás: KSH 2010:3

A táblázatból jól látszik, hogy a nőket nagyobb arányban éri diszkrimináció a munkahelyükön, mint a férfiakat. A nem mellett a családi körülmények külön változót képeznek a vizsgálatban, de látható, hogy ebből kifolyólag is jellemzően a nőket éri hátrányos megkülönböztetés.

Többször említettem már, hogy a nők felülreprezentáltsága bizonyos munkakörökben nagy. Általában minden országban érvényesül az a tendencia, amely szerint a nők „elnőiesedett” (nő-domináns) foglalkozásokban vannak jelen⁶³. Itt kell szólnom a munkaerő-piaci szegregáció jellegzetességéről. Eltávolodva tehát a gazdasági aktivitás problémakörétől, a következőkben rátérek a munkaerő-piaci diszkrimináció különböző megjelenési formáira.

⁶¹KSH 2011:2

⁶²KSH 2010:1

⁶³Nagy I. 2005:197; Koncz 2010:1095

3.2. A munkaerőpiac nemek szerinti szegregációjának jellege

A munkaerőpiac nemek szerinti szegregáltsága Koncz Katalin 2010-ben írt tanulmánya szerint a női és férfi foglalkoztatás megkerülhetetlen jellemzője⁶⁴. Alapvetően kétféle szegregációs formát különböztethetünk meg: ezek a vertikális és a horizontális munkahelyi szegregációk.

„A vertikális szegregáció a foglalkozási hierarchiában való előrejutási lehetőségeket foglalja magában, azt a jelenséget, hogy a beosztási szinteken egyre feljebb haladva, akkor is jelentősen csökken a nők aránya, ha megfelelő formális képzettséggel rendelkeznek, és a pozíció betöltésére formálisan megfelelő szakemberek között sem kisebb az arányuk, mint a férfiaké”⁶⁵. Erről egy későbbi alfejezetben még bővebben lesz szó.

A horizontális szegregáció a férfiak és a nők részvételét méri az egyes foglalkozásokban, ágazatokban, munkakörökben⁶⁶. Ez vizsgálja tehát azt a jelenséget, amely szerint a nők inkább a tipikusan nőinek tartott (nő-domináns, feminizált) munkaköröket, míg a férfiak a társadalom által férfiasnak tekintett foglalkozásokat választják nagy valószínűséggel. Ebben szerepet játszik a nemi szocializáció és a nemi sztereotípiák is. A gyerekek a pályaválasztáshoz jutva már maguk is birtokolják azokat a társadalmi elvárásokat, amelyek a lányok és fiúk nemi szerepeihez kapcsolódnak, így mindkét nem a hagyományosan nőiesnek vagy férfiasnak tartott foglalkozások felé fordul a pályaaorientáció során. Az, hogy mindkét nem a saját neme által dominált foglalkozásokban dolgozik szívesen, fenntartja és újratermeli a nemekkel kapcsolatos sztereotípiákat⁶⁷.

A horizontális szegregáció magyarázataiból két irányt ismertetek: az egyik szerint – amely a fejlett országokban jellemző- a nők viszonylag könnyen tudnak munkát szerezni, de ezek főleg alacsony fizetéssel járó és/vagy képzettséget nem igénylő munkakörök, ahonnan a feljebb jutás nem reális⁶⁸. Ezen munkakörök a férfiak számára alacsony presztízsük miatt amúgy sem vonzóak, így „átengedik” a nők számára, és az adott foglalkozás elnőiesedik. A másik irány szerint maguk a nők „nyomulnak be” egyes foglalkozásokba, ami a keresetek csökkenéséhez vezet, és ez okozza azt, hogy a férfiak elhagyják az adott munkaköröket⁶⁹. Mindenesetre a szegregáció mindkét formája tovább erősíti a nők munkaerő-piaci kiszolgáltatottságát, és foglalkozási szegregációval szorosan összefügg a női szegénység is.

⁶⁴Koncz 2010

⁶⁵Nagy B. 1997:37

⁶⁶Koncz 2010:1084

⁶⁷Koncz 2010:1083

⁶⁸Nagy I. 2005:198

⁶⁹Nagy B. 1997:37

A nemzetközi vizsgálatok eredményei szerint a nők és férfiak munkaerő-piaci jelenlétének egyik legjellemzőbb vonása az ágazatok, foglalkozások, munkakörök nemek szerinti elkülönülése, és mindez széles körben megtalálható a világ országaiban annak ellenére, hogy a nemek eltérő foglalkozási jellemzői és az iskolázottság szempontjából csökken az eltérés mértéke. Ez a jelenség független a gazdasági fejlettségtől, a politikai vagy vallási rendszertől, és még a társadalmi, kulturális környezettől is⁷⁰.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság *„A férfiak és nők közötti jövedelemegyenlőtlenség és a nemi szegregáció a mai Magyarországon”* 2011-ben készült kutatásának eredményei szerint „a munkahelyek körülbelül harmadában (szinte) csak férfiak, negyedében (szinte) csak nők dolgoznak, vagyis a munkahelyek közel 60 százaléka nemileg szegregálnak tűnik a mai magyar munkavállalók számára”⁷¹.

A munkaerőpiac nemek szerinti szegregációjának jelensége és mérése című munkájában Koncz Katalin arra a megállapításra jut, hogy a nemek szerinti szegregáció a munkaerőpiac működésének része és következménye is. Véleménye szerint mind a szakirodalom, mind az állami beavatkozás figyelmen kívül hagyja azt az alapvető tényt, hogy a nemek szerinti foglalkozási szegregáció természetes és szükségszerű jelenség. Ennek következtében téves az a megközelítés, amely szerint a nők társadalmi helyzete szempontjából a munkaerő-piaci elkülönülés ténye okoz problémát: azokra a mechanizmusokra kellene fókuszálni, amelyek társadalmi hátránnyá formálják a foglalkoztatási jellemzőket. Nem szabad szem elől téveszteni azt a tényt, hogy a nők és a férfiak (azonos nemű személyek között is) eltérő képességekkel, fiziológiai adottságokkal rendelkeznek. Ahogy azt is be kell látni, hogy a szocializmus nőképe (a „traktoros lány”) már megpróbálta figyelmen kívül hagyni a nemek eltérő adottságait, és a foglalkoztatási szegregáció mégsem szűnt meg ezáltal⁷². A munkaerő-piaci diszkrimináció megértéséhez és felszámolásához tehát azt kell felderíteni, hogy melyek azok a munkaerő-piaci folyamatok, amik a nőket hátrányos helyzetbe hozzák.

3.3. A munkához jutás nehézségei

Az Alaptörvény XII. cikke kimondja, hogy „mindenkinek joga van a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, valamint a vállalkozáshoz”.

⁷⁰Koncz 2010:1083

⁷¹EBH 2011a:9

⁷²Koncz 2010:1085

A munkaerő-piaci diszkriminációt több törvényünk is tiltja. Egyrészt az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (továbbiakban Ebktv.) tiltja a foglalkoztatási jogviszonnyal összefüggésben elkövetett hátrányos megkülönböztetés különböző formáit, és a védett tulajdonságok körében elsőként sorolja fel a nemet.

Továbbá az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 1/2007. TT. számú állásfoglalása az állásinterjú feltehető munkáltatói kérdésekről kimondja, hogy

[...] – „az Ebktv. kifejezetten tiltja a közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés alkalmazását a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését megelőző, azt elősegítő eljárással összefüggő rendelkezések meghatározásakor, valamint azok alkalmazásakor. Az állásinterjú a foglalkoztatási vagy munkavégzésre irányuló jogviszony létesítését megelőző beszélgetés, amely segíti a munkáltatót, illetve az utasításadásra jogosult személyt (továbbiakban: munkáltató) a megfelelő munkavállaló kiválasztásában. Ebből következik, hogy a közvetlen és a közvetett hátrányos megkülönböztetés tilalma kiterjed az állásinterjúra is”⁷³.

Másrészt a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban Mt.) is megerősíti, hogy a munkaviszonnyal kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani (Mt., 12. § (1) bekezdés)⁷⁴. A korábbi Mt. hasonló szabályával kapcsolatban az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 1/2007. TT. számú állásfoglalása kimondta, hogy az nem vonatkozik a munkaviszony létesítését megelőző eljárásokra, mert az Mt. hatálya a munkaviszonyra terjed ki, ami az állásinterjú folyamán még nem jön létre. Az egyenlő bánásmód követelményét az állásinterjú során az Ebktv. alapján azonban meg kell tartani.

Ezek azok a legfontosabb normák, amelyek rendeltetése az lenne, hogy a nemüktől függetlenül, személyes kvalitásaik alapján dőljön el adott állásinterjú, hogy melyik jelentkezőt találják alkalmasnak egy pozíció betöltésére.

2011-ben készült el az Egyenlő Bánásmód Hatóság kutatása, amely „*A munkáltatók munkavállalói kiválasztási gyakorlata a diszkrimináció tükrében*” címmel jelent meg. A kutatás célja éppen az volt, hogy felderítse a hátrányos megkülönböztetés gyakorlatának okait és összefüggéseit. A kutatás részletes ismertetése nélkül ismertetem a témával kapcsolatos eredményeket.

⁷³EBTT 2007:2

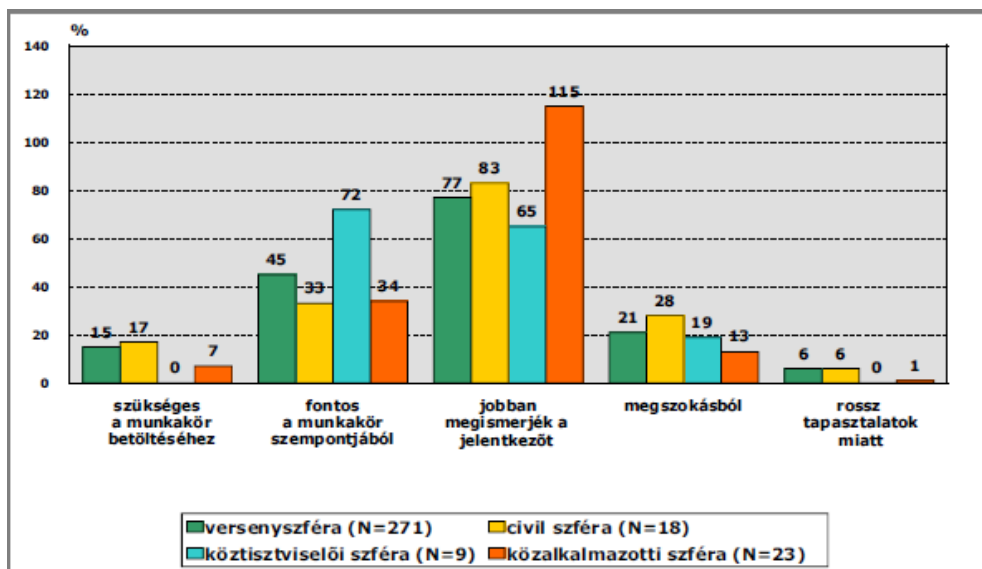
⁷⁴Az Mt. 10. § (1) bekezdése szerint „a munkavállalótól csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adat közlése kérhető, amely személyiségi jogát nem sérti, és a munkaviszony létesítése, teljesítése vagy megszűnése szempontjából lényeges. A munkavállalóval szemben csak olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amelyet munkaviszonyra vonatkozó szabály ír elő, vagy amely munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott jog gyakorlása, kötelezettség teljesítése érdekében szükséges.”

A munkához jutással kapcsolatban közismert tény, hogy a nőket a gyermekvállalás akadályozza a leginkább. Egy 2007-es kutatás eredménye szerint a gyermekvállalás a nők foglalkoztatási esélyét 37 százalékkal rontja, míg a férfiakét éppen ellenkezőleg, 8 százalékkal növeli⁷⁵. A korábbiakban már részletesen foglalkoztam a magyar nők munkaerő-piaci helyzetének jellemzésével, most a munkához jutás nehézségeire fókuszálok.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság kutatásának szerves részét képezte az állásinterjúkon elhangzó tiltott kérdések témaköre. Ezek a tiltott kérdések azok, amelyek a munkavállaló családi állapotára, korára, gyermekvállalási terveire, gyermekeinek számára és korára vonatkoznak. Eredményeik szerint ezek a kérdések jellemzően a köz- és versenyszférában képezik az interjú részét, míg a civil szervezeteknél kevésbé. Számomra meglepő eredmény, hogy a gyermekek számára vonatkozó kérdést legnagyobb arányban (57 %) a közalkalmazottnak jelentkezők esetében tették fel. A versenyszférában „mindössze” a szervezetek egyharmada kíváncsi erre. Szintén a közalkalmazottak vezetői körében jellemző a gyermekvállalási tervek megismerésére irányuló kérdés, a versenyszférában a vezetők ötöde teszi fel a kérdést a jelöltnek⁷⁶.

Az alábbi táblázatban foglalták össze a kutatásban részt vevők magyarázatát a gyermekek számára vonatkozó kérdés okairól.

2. ábra: A gyermek számára vonatkozó kérdés feltevésének okai az egyes szférákban



Forrás: EBH:2011: 24

⁷⁵Grosch- Horváth- Keveházi- Koltai- Komka- Rabi- Sáfrány- Vucskó 2007:4

⁷⁶EBH 2011b

Azért tartom fontosnak ezt a táblázatot, mert láthatóvá teszi: a jelentkező alaposabb megismerése az állítólagos leggyakoribb oka ennek a tiltott kérdésnek feltevésére, pedig belátható, hogy egy állásinterjún pusztán az, hogy valakinek van-e már gyereke nem jelent érdemi információt a személyes jellemzőivel kapcsolatban, de könnyen okot szolgáltathat arra, hogy a jelentkező elessen a megpályázott pozíciótól.

Ugyan a kutatás nem tér ki rá, és sajnos egyelőre más társadalomtudományi kutatások sem készültek ilyen irányban, de véleményem szerint a tiltott kérdések jelentős hányada a nőket érinti hátrányosan az állásinterjűk során. A munkaerő-piaci helyzetükről eddig leírtak alapján úgy gondolom, hogy a munkához jutásban a nők eleve hátrányos helyzetből indulnak, s ennek a hátránynak a legmeghatározóbb oka a gyermekvállalás kérdésköre. Fontosnak tartom megjegyezni, hogy az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 1/2007. TT. számú állásfoglalása hangsúlyozza: nem önmagában a tiltott kérdések feltevése alapozza meg a közvetlen diszkriminációt. Ez akkor valósul meg, ha a munkáltató az interjú során vagy után nem tudja bizonyítani, hogy nem az ilyen kérdésekre adott válasz alapján döntött a jelentkező elutasításáról.

3.4. Ragadós padló és üvegplafon⁷⁷

A női munkaerő-piaci diszkrimináció másik területe a nők vezetővé válásával, munkahelyi mobilitásával kapcsolatos hátrányos helyzet, amelyek az amerikai szakirodalomból üvegplafon és ragadós padló néven átvett jelenségek. Tulajdonképpen a már korábban kifejtett munkaerő-piaci szegregáció megjelenési formáival kapcsolható össze a két fogalom, egy-egy párt alkotva ezen jelenségekkel.

A ragadós padló jelenség a horizontális szegregációhoz kapcsolódik. Az elnevezés azt a tendenciát ragadja meg, amely szerint a gazdaságilag aktív nők többsége az alacsony presztízsű, kevés fizetéssel járó munkahelyeken kényszerül elhelyezkedni, amelyeket alacsony mobilitás jellemez. Az előre lépési lehetőség hiánya, illetve elenyésző mértéke miatt a nők beleragadnak ezekbe a foglalkozásokba. Azok, akik valahogyan mégis képesek kiszakadni ebből a környezetből, üvegplafonba ütköznek.

Az üvegplafon elmélet párja a vertikális szegregáció. A vertikális szegregáció a nők munkahelyi hierarchiában elfoglalt szerepéről szól. Egy adott szervezet vezető pozícióit betöltők nemi összetételének vizsgálatakor általában azt láthatjuk, hogy a nők jelenléte

⁷⁷Az angol irodalomban ismert *sticky floor* és *glass ceiling* metaforák magyar fordításban ragadós padlóként és üvegplafon jelenségeként szerepelnek. Ezekre utal a cím.

elmarad a férfiakétól. Az üvegplafon jelenség lényege az, hogy a nőket egy láthatatlan, de áttörhetetlen fal akadályozza a karrierben. Az elnevezés egy kísérletről kapta nevét: halak akváriumába üveglemezt tettek. A halak úgy megszokták, hogy csak az akadályig tudnak úszni az akváriumban, hogy amikor kivették az üveglemezt, a halak akkor sem úsztak tovább a korábbi akadály vonalánál⁷⁸. Az üvegplafon tehát olyan akadály, amelyet a nők interiorizálnak, meggátolva saját előrelépésüket⁷⁹.

A horizontális szegregációt kiegészíthetjük az üvegfal metaforával is, ami a különböző nemek által uralt foglalkozások, ágazatok közötti átjárás lehetőségét gátolja meg⁸⁰.

Mind a négy fogalom megjelenik a következő ábrázolásban: a nők foglalkoztatása piramis alakú. Az alacsonyabb társadalmi megbecsültségű, presztízsű és kevesebb jövedelemmel járó munkakörökben a nők felülreprezentáltak. Ahogy egyre feljebb megyünk a ranglétrán, a nők egyre szűkebb rétege képes felkapaszkodni, s képzettségük, ambícióik ellenére sem tudnak a férfiakéval azonos karriert befutni.

Egy amerikai szerzőpáros az üvegplafon helyett labirintusként tekint a nők munkaerő-piaci életútjára. Carli és Eagly meglátása szerint a nemek között a munkaerő-piacra lépéskor nincsen különbség, azonos esélyekkel indulnak neki az útnak, és a vezetői pozíciók is azonos – elérhető – távolságra helyezkednek el tőlük. A két nem karrierútja között az a különbség, hogy út közben, vagyis a munkaerő-piaci megjelenés után a nőknek fokozatosan egyre több akadályt kell leküzdeniük ahhoz, hogy vezetői pozícióhoz jussanak, amely a férfiak karrierútjában valóban nem jelenik meg. A szerzők az akadályok négy fázisát említik meg: a labirintus a nőkkel szembeni előítéletekkel kezdődik, majd a nők vezetővé válásával szembeni ellenállással folytatódik, a vezetési stílussal kapcsolatos akadályok a nőkhöz és az ideális, illetve kompetens vezetőkhöz kapcsolódó tulajdonságok közötti lavírozás problematikájára utal, s végül a munka-magánélet összeegyeztetése a nők karrierjét végig kísérő akadályként van jelen⁸¹. A megközelítés lényege, hogy a női vezetők előre jutása nem lineáris folyamat, amelynek csúcsa vezetővé válás, hanem olyan labirintus, amelyben folyamatosan problémákba ütköznek⁸².

A nemzetközi felmérések eredményei szerint az Amerikai Egyesült Államokban a legmagasabb a női vezetők aránya, az Európai Unió országainak átlaga ettől jelentősen

⁷⁸Debreceni-Komka 2004:13

⁷⁹Nagy B. 2009:60

⁸⁰Nagy B. 2009:60

⁸¹Eagly-Carli 2007c

⁸²Eagly-Carli 2007c; Nagy B. 2009:63

elmarad⁸³. A nők döntéshozatalban való részvételét három területre bontva szokták vizsgálni: a politikai, a gazdasági, illetve a közszolgálati szféra szerint. Anélkül, hogy mindegyik részterület statisztikáit elemezném, a dolgozatban leírt tendenciákhoz rendelek néhány számadatot.

A magyar nők politikai részvétele hazánkban a rendszerváltás óta 10 százalék körül mozog, a parlamenti képviselő ennel kicsivel alacsonyabb, amivel nemcsak az Unión belül vagyunk sereghajtók, de a kontinensről kilépve is elmaradunk az átlagtól.

A gazdasági életben egyre magasabb a női vezetők aránya, de a felső vezetői szinteken továbbra sem sikerül áttörni az üvegplafont. 2007-ben ebben a szférában a magyar női vezetők aránya 32 százalék volt, amely az akkor Uniós átlagot (28 %) megelőzte, de a kitűzött EU-s céloktól (40%) elmaradt⁸⁴.

A közszolgálati szférában dolgozó magyar nők arányával kapcsolatban az alábbi adatokat találtam. A közszférában alkalmazottak között többségében (66%-ban) nőket találunk, s a KSH munkaerőpiacról szóló statisztikái⁸⁵ a foglalkoztatottak számának nemzetgazdasági ágak szerinti megoszlásáról szintén alátámasztják azt, hogy a közszolgálati szféra munkavállalói többségében nőkből áll.

Mindhárom területről általánosan elmondható, hogy a különböző országok között vannak ugyan különbségek, a nők a vezető pozíciókban (menedzseri pozíciókban) alulreprezentáltak⁸⁶.

A nők vezető pozícióba kerülésének nehézségeivel kapcsolatosan több magyarázat született. Ezek egyike a kettős kötésnek nevezett, a szociálpszichológia területéről eredő megközelítés. A kettős kötés egy paradox helyzetet jelöl: ha egy nő feladatorientált csoportban a nőknek tulajdonított nemi sztereotípiáknak megfelelően viselkedik, azaz szelíd, barátságos, csapatjátékos, engedelmes, a társadalom alkalmatlannak tartja vezető pozíció betöltésére. Ellenben, ha a vezető szerephez kapcsolódó sztereotípiáknak megfelelő magatartást tanúsít, vagyis határozott, önálló, kezdeményező, akkor a közvélemény szerint elveszti nőiességét, azaz túl férfiasan viselkedik⁸⁷.

A státuszjellemzők elmélete szerint a feladatorientált csoportok tagjai várakozásokat alakítanak ki társaik jövőbeli teljesítményére vonatkozóan a múltbeli tapasztalataik és/vagy diffúz státuszjellemzők alapján. Ilyen diffúz státuszjellemző a nemi hovatartozás is, s ez érinti a

⁸³Nagy B. 2009:56

⁸⁴Nagy B. 2009:58

⁸⁵<http://www.ksh.hu/munkaeropiac>

⁸⁶Nagy B. 2009:57

⁸⁷Nguyen 2005:119

teljesítményre vonatkozó várakozásokat. Ez fennáll akkor is, ha a nem a feladat szempontjából közömbös, mivel a férfiakat általában magasabb megbecsültség, több tisztelet, nagyobb fontosság, kompetencia övezi. Ezért a nők eleve hátrányos helyzetből indulnak⁸⁸.

Ha egy nő el is jut a vezető pozícióba, könnyen megvalósítja az úgynevezett méhkirálynő szindrómát. A metafora arra utal, hogy a vezető pozícióba kerülő nők a méhkirálynőkhöz hasonlóan nem túrnak meg a környezetükben más nőket, nem segítik nőtársaikat a munkahelyi előmenetelben, hiányzik belőlük a szolidaritás. Ez az attitűd szintén gátolja a nők munkahelyi mobilitását.

A kompetencia tehát nem elég: átlagon felülinek és kiemelkedőnek kell lenni, mert le kell küzdeni azt a társadalom által létrehozott hátrányt, amely azokból a sztereotípiákból adódik, amelyek szerint a nők alkalmatlanok vezető pozíció betöltésére, vagy ha alkalmasak is, nem annyira azok, mint férfi társaik⁸⁹. Kettős teher, kettős kötés és kettős mérce is sújtja tehát a női munkavállalókat.

3.5. Béregyenlőtlenségek

A nőket a munkaerőpiacon érő hátrányos megkülönböztetés részét képezi a két nem közötti béregyenlőtlenség is.

A nők férfiakénál alacsonyabb bérezése azóta létezik, amióta a nők megjelentek a fizetett munka világában. Véleményem szerint ez az alábbi folyamat miatt alakulhatott ki. A női esélyegyenlőségért küzdő mozgalmak előtt a társadalomban betöltött szerepükből kifolyóan teljesítményük nem érhetett annyit, mint a férfiaké. Azok a munkakörök, amelyeket a nők betöltöttek jellemzően alacsony presztízsű, alacsony bérezésűek voltak, amelyek társadalmi megbecsültsége a fizetés mennyiségében csapódott le. A szellemi munkát igénylő területek terjedésekor a bérkülönbség magyarázójának tartom, hogy a női munkát „hobbinak” tekintették, mivel feltételezték, hogy a nők házasságkötésük után kilépnek a munkaerőpiacról, és folytatják női szerepeikhez tapadó feladatköreiket (gyermeknevelés, háztartásvezetés), amelyeket a társadalom elvár tőlük. Végül a világháborúk utáni munkaerőhiányhoz kapcsolódó női munkát átmeneti jelenségnek tekinthették, s a már fennálló béregyenlőtlenséget nem érezték (megoldandó) problémának.

A továbbiakban az Egyenlő Bánásmód Hatóság (továbbiakban EBH) 2011-ben készült *„A férfiak és nők közötti jövedelemegyenlőtlenség és a nemi szegregáció a mai*

⁸⁸Eagly-Carli 2007b

⁸⁹Eagly-Carli, 2007a:61

Magyarországon” című kutatásának eredményeire koncentrálni ismertetem a jelenlegi bérkülönbségekkel kapcsolatos hazai adatokat⁹⁰.

Magyarországon a nők férfiakhoz képesti jövedelemhátránya 2011-re a 2001-ben mért 20 százalék körüli értékről 13-18 százalék körülire csökkent. Ez az arány az Európai Unió országainak átlagához viszonyítva a középmezőnyhöz tartozik. Az azóta eltelt évek során jelentős változás nem történt.

Az EBH eredményei szerint az átlagosan mért női jövedelemhátrányhoz képest (16 %) a versenyszférában egy százalékkal magasabb a nők bérhátránya a férfiak bérehez képest (17 %). A legmagasabb eltérés (24 %) meglepő módon a köztisztviselők fizetésében mutatkozott, a civil szférában (6 %) és a közalkalmazottak körében (10 %) pedig az átlagos értéknél (16 %) alacsonyabb.

A kutatás eredményei szerint a nemek bérezése a kor függvényében eltérő mintát mutat: a pályakezdés idején közel azonos jövedelemszint után a férfiak bére gyorsan növekedni kezd, majd egy szinten stagnál, míg a nőké folyamatosan csökken, s idővel a nemek közötti béregyenlőtlenség stabilizálódik.

Képzettség tekintetében a nők fizetése minden szinten alacsonyabb a férfiakénál. A legnagyobb különbség a felsőfokú végzettséggel rendelkező férfiak és nők között van (24, 28 %). Az adatok szerint minél magasabb a munkaerő-piacon betöltött pozíció, annál nagyobb a nők jövedelemhátránya. Ezzel ellentétesen, az alacsony keresetű munkavállalók között a nemek közötti különbség 2007 után megszűnt⁹¹.

3.6. A munkahelyi zaklatás

A nőket érő hátrányos megkülönböztetés részét képezi a nőket érő (szexuális) zaklatás a munkahelyen⁹².

A Nők a Nőkért Együtt az Erőszak Ellen (NANE) és a Patent Egyesület 2010 óta működtet egy segítő honlapot az Open Society Institute támogatásával. Ezen minden olyan információ, tájékoztató megtalálható, amely a nők elleni erőszakkal kapcsolatos- az alapinformációktól kezdve, az iratmintákon keresztül, a segítségnyújtáson át, a

⁹⁰EBH:2011a

⁹¹EBH:2011a

⁹²Az Ebtv. definiálja, mit jelent a zaklatás. E szerint „zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek a nemével függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítása (10.§ (1) bek.).”

kiadványokig⁹³. A szexuális zaklatásról Wirth Judit foglalja össze a tudni valókat. Két formát különböztet meg: a nőket az utcán, tömegközlekedési eszközökön, nyilvános tereken érő zaklatást (pl. füttyögés, beszólogatás, tapizás), és a munkahelyi szexuális zaklatást. Mindkettő - de főleg az utóbbi, amely általában hosszabb ideig fennáll, - súlyos személyes és társadalmi kárt okoz.

1992-ben a Nőkkel szembeni megkülönböztetés minden formájának eltörléséről szóló ENSZ egyezmény (CEDAW Egyezmény 1979) alapján létrehozott ENSZ Bizottság (CEDAW Bizottság) alkotta meg a szexuális zaklatás definícióját, amelyet máig széles körben használnak a világban. E szerint a szexuális zaklatás "magában foglalja az olyan szexuálisan meghatározott nemkívánatos viselkedést, mint pl. a testi kontaktus és közeledés, a szexuális színezetű megjegyzések, pornográf képek mutatása, szexuális jellegű követelések akár szóban, akár tettekkel. Az ilyen viselkedés megalázó lehet, egészségügyi problémákat okozhat és a biztonságérzet megrendüléséhez vezethet; diszkriminatív, amennyiben a nő okkal feltételezheti, hogy ha visszautasítja, akkor hátrányos helyzetbe kerül foglalkoztatása, felvétele, vagy előmenetele szempontjából, vagy, hogy emiatt ellenséges munkahelyi légkör alakul ki körülötte⁹⁴".

A nagy látencia ellenére, már 1998-ban arról számolt be egy Európai Unió kutatás⁹⁵, hogy a nőknek 30-50 százalékát, a férfiak 10 százalékát érte szexuális zaklatás a munkahelyén. Az egyes országok között nyilvánvalóan vannak – akár több tíz százalékot meghaladó – eltérések, de a 16 évvel ezelőtti adatok megmutatják a zaklatás gyakoriságát és súlyosságát. A munkahelyi zaklatást az esetek többségében nem követi sem kivizsgálás, és elenyésző esetben fordulnak az elszenvedők bírósághoz az ügyben.

4. Gender mainstreaming és a feminista jogelmélet

Az alábbi fejezetet a feminizmus kialakulásának történetével, a három hullám ismertetésével kezdem. Ez elengedhetetlen a fejezet másik két alpontjának megértéséhez. A *gender mainstreaming* a feminista elméletek és gyakorlat megállapításaiból és reflexióiból született meg, míg a feminista jogelmélet szintén a feminizmusban gyökerezve, a *gender mainstreaming* megközelítésére is érvényes kritikai szemléletet ad. Ezért tárgyalom e három területet együttesen.

⁹³www.nokjoga.hu

⁹⁴Wirth Judit fordítása az ENSZ Női Jogi Bizottságának 19. sz. általános ajánlása 18. pontjáról. Elérhető: http://www.nane.hu/eroszak/vaw/szexualis_zaklatas.html

⁹⁵ European Commission 1998

4.1. A feminizmus története

Feminizmusról a francia forradalom óta beszélhetünk, s kezdetben a nők politikai jogaiért harcoló polgári mozgalom volt. 1792-ben jelent meg Mary Wollstonecraft nagy port kavaráó „*Vindication of the Rights of Woman*”⁹⁶ című munkája⁹⁷, amelyben éles társadalomkritika mellett a nemek egyenjogúságát hirdette. A könyv máig a feminista irodalom egyik alapműve, Wollstonecraft a modern feminista mozgalmak előfutára lett. A feminizmus idővel a politikai jogok mellett a nők gazdasági és egyéb érdekeit, a női egyenjogúságot tűzte zászlajára. Ennek folyamatát a szakirodalom három hullámra bontja. Most ezeket ismertetem röviden.

Európában a XIX-XX. század szüfrazsett mozgalmi célul tűzték ki a nők nagyobb közéleti szerepvállalását, és a nők szavazati jogát követelték. A feminizmus első hulláma a XIX. század közepétől a 20-as évekig datálódik, s kialakulásában szerepet játszott az ipari társadalom, a liberális politikai gondolkodás megjelenése, és egyes szerzőire hatással volt a marxista társadalomelmélet és a munkásmozgalom gyakorlata, amely a nőknek a férfiakéval azonos szerepet szánt a társadalom átfarmálásában. Mindezek eredményeként az I. világháború után a nők választójoga⁹⁸ politikai alapjoggá vált⁹⁹.

A második hulláma az 1960-as és 1970-es években indult meg, s gyakran nevezik női felszabadítási mozgalomnak is. Célja továbbra is a nagyobb politikai részvétel elérése, valamint a nők függetlenségének előmozdítása. Ekkor már az Amerikai Egyesült Államokban is jelentős társadalmi megmozdulások támogatják. 1963-ban jelent meg Betty Friedan, amerikai polgárjogi aktivista, a második hullám meghatározó alakja, „*The Feminine Mystique*”¹⁰⁰ című könyve¹⁰¹, amely a feminista irodalom újabb mérföldköve lett. Friedan arról ír, hogy habár az amerikai nők az első világháború utáni gazdasági helyzet haszonélvezői, mégsem érzik jól magukat. Ennek okának azt tartja, hogy bár a szavazati jog kiterjesztése megtörtént, a nők hátrányai megmaradtak, társadalmi helyzetük és megítélésük nem sokat változott. A gazdasági egyenlőtlenségek mellett a nőket sújtó kettős teherre (munka és háztartási, gyermeknevelési feladatok), és szexuális jogaikra is kitér művében. A második hullám törekvései között tehát megjelentek azok a területek is – például ilyen az egyenlő munkáért egyenlő bér elve, vagy a nemi szerepek kötöttségéktől való felszabadulás igénye –, amelyekért a mai napig tart a küzdelem. A feminizmus égisze alatt ekkor kezdtek megjelenni

⁹⁶A nők jogainak követelése

⁹⁷Wollstonecraft 1792

⁹⁸Először 1893-ban Új-Zéland terjesztette ki a választójogot a nőkre.

⁹⁹Názer 2007

¹⁰⁰A nőiesség mítosza

¹⁰¹Friedan 1963

különböző irányzatai (liberális feminizmus, radikális feminizmus, szocialista feminizmus, stb.), amelyek végső célja összefoglalóan a nők hátrányos társadalmi helyzetének megszüntetése. A második hullám részeként jelentek meg a women's studies tanszékek az egyetemeken, amelyek női tanulmányokra helyezték a hangsúlyt, s később a gender studies kialakulásához vezettek.

Ahogy a feminizmus első hullámát, úgy a második hullám célkitűzéseit sem fogadta el és támogatta a férfi társadalom java része. A hagyományos attitűdök máig fennálló szerep felfogásaiból és a feminizmushoz mint eszmerendszerhez tapadó negatív sztereotípiákból is látható, hogy a nők emancipációjáért küzdő mozgalmak összekapcsolódtak azzal a véleménnyel, amely szerint a nők jogainak kiterjesztése a hagyományos családi munkamegosztás status quojának felrúgását jelentené, és a férfiakat, s otthonukat elhagyó nők tömeges megjelenéséhez vezetne.

A feminizmus harmadik hulláma a XX. század végén, 1990 körül indult, s az első két hullám tapasztalatait, tudását felhasználva, azok hiányosságait is felmérve új területekkel bővült. Az európai és észak-amerikai fehér, középosztálybeli nő társadalmi szerepe mellett fókuszába kerülnek az osztálykülönbségek, az elérő kultúrák és társadalmi berendezkedések, a harmadik világ országai problémái is. Az így kialakult gender studies irányzat a társadalmi nem kutatásával foglalkozik, amelynek középpontjában a társadalom által konstruált nem és nemi szerepek állnak. 1995-ben Pekingben került sor a Nők IV. Világkonferenciájára, ahol már gender mainstreaming-ről, azaz a nemek közötti egyenlőség érvényesítéséről beszélnek, s amely az 1997-es Amszterdami Szerződésben már alapelveként jelenik meg Európában¹⁰².

4.2. A gender mainstreaming

A *„Nemre való tekintettel. Kézikönyv a nők és a férfiak társadalmi egyenlőség érvényesítésének elméletéről és gyakorlatáról”* egy 2008-ban megjelent hiánypótló munka, amelynek célja, hogy a döntéshozók és a vezetők megismerjék a gender mainstreaminget, és segítse őket abban, hogy munkájuk során kialakítsák és alkalmazzák a gender szempontokat. Most ennek segítségével mutatom be a gender mainstreaming elméletét, és gyakorlatba történő átültetésének „módszertanát”.

A gender mainstreaming jelentése a nemek közötti egyenlőség érvényesítése, az Európai Unió alapelve és stratégiája.

¹⁰²Lestál 2008:14

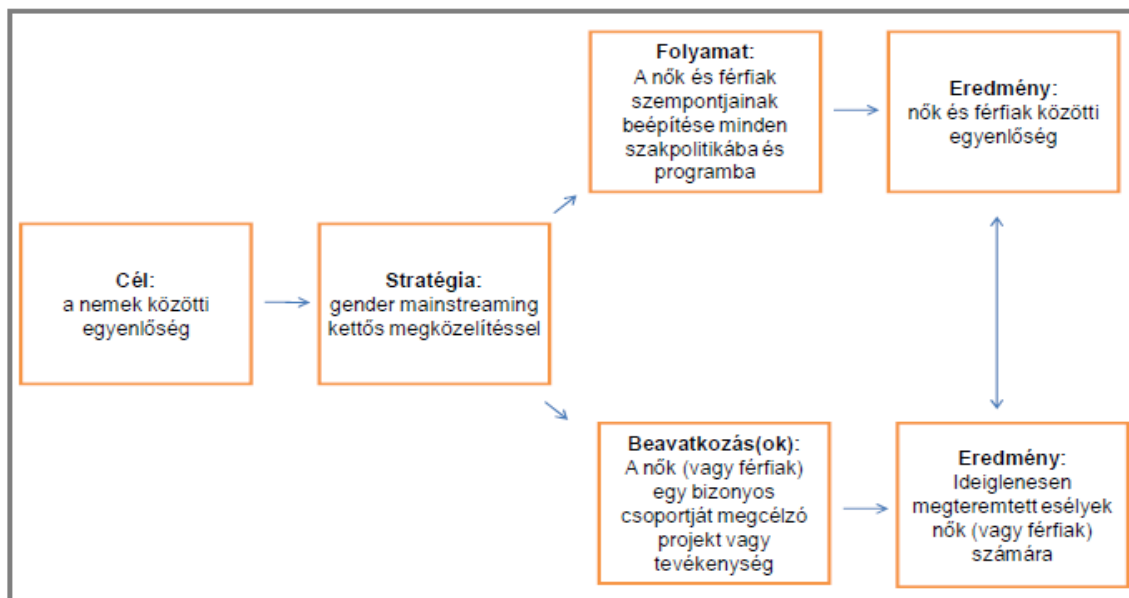
Az Európai Tanács megfogalmazása szerint „a gender mainstreaming a döntéshozatali folyamatok oly módon történő (át)szervezése, tökéletesítése, fejlesztése és értékelése, hogy a nemek társadalmi egyenlőségének szempontjait a (szak) politikai folyamatok kialakításában részt vevő szereplők minden szinten és szakaszban integrálják valamennyi intézkedésbe”¹⁰³.

Az Európai Unió Bizottsága szerint „az egyenlőség érvényesítése azt jelenti, hogy minden általános szakpolitikát és intézkedést az egyenlőség megteremtésének konkrét célja megvalósításának érdekében kell kialakítani oly módon, hogy már a tervezési szakaszban aktívan és nyitottan figyelembe vesszük ezek lehetséges hatását a férfiak, illetve a nők helyzetére (a társadalmi nemek szempontja)”¹⁰⁴.

Mindezek tehát azt írják le, hogy a nemek közötti egyenlőség érvényesítése azt jelenti, hogy a döntéshozók, s vezetők tudatosan és érdemben figyelembe veszik a nők és a férfiak társadalmi helyzetét, valamint az intézkedéseik meghozatalakor arra is tekintettel vannak, hogy azok milyen hatást gyakorolnak a nemek egymáshoz viszonyított helyzetére.

A fentiekből kitűnik, hogy a gender mainstreamingben mindkét nem benne foglaltatik, tehát az olyan speciális programok és projektek, amelyek célzottan csak az egyik nem helyzetére koncentrálnak, nem képezik e terület részét. A Kézikönyv az alábbi ábrán szemlélteti a gender mainstreaming és az egyik nemre koncentráló programok viszonyát.

3. ábra: A gender mainstreaming és a célzottan valamelyik nemet segítő projektek



Forrás: Lestál 2008:11

¹⁰³Lestál 2008:10

¹⁰⁴Lestál 2008:10

1995-ben, a Pekingben rendezett Negyedik Női Világkonferencián a nemek szerinti egyenlőség mint koncepció és stratégia már felütötte fejét, s a konferencián elfogadott Cselekvési Terv már a gender mainstreaming előmozdítását tűzi célul.

„A kormányok és egyéb szereplők támogassák az aktív és látható egyenlőségérvényesítési politikát, a nemek közötti egyenlőség szempontját minden szakpolitikában és programban oly módon, hogy a döntéseknek a nőkre, illetve a férfiakra gyakorolt hatását már a döntés meghozatala előtt elemezzék”¹⁰⁵.

Ezek után kezdődtek meg és épültek be a statisztika látókörébe a nemek szerinti adatfelvételek, s a Cselekvési Terv iránymutatása szerint a továbbiakban az ilyen statisztikák eredményeinek figyelembe vételével kell a nemi szempontok szerinti hatáselemzéseket készíteni, amelyeknek a (társadalom)politika kidolgozásának alapját kell jelenteniük.

Az Európai Bizottság az 1990-es években bevette a gender mainstreaming elveit a szakpolitikába és a programfinanszírozásba is. A Harmadik (1991–95) és Negyedik (1996–2000) Esélyegyenlőségi Közösségi Akcióprogram célja a nemek közötti egyenlőség beépítése minden szakpolitikába az európai egységes piacon.

Az 1997-es Amszterdami Szerződés a nők és a férfiak közötti egyenlőség érvényesítésének elveit a diszkrimináció további dimenzióira (különbféle társadalmi csoportok) is kiterjesztette.

A Kézikönyv megemlíti még az 1996-os Római Kartát, amelyet az EU tagállamok női miniszterei fogadtak el, s amely kijelenti:

„A nők egyenlő részvétele szükséges a különféle gazdasági, társadalmi és kulturális struktúrákban a döntéshozatal minden szintjen ahhoz, hogy a nők és férfiak szükségleteit minden szakpolitika, program és tevékenység figyelembe vegye”¹⁰⁶.

Az Európa Tanács a nemek közötti egyenlőség érvényesítésének eszközeit három csoportra bontja. Az első az elemző, előkészítő, és megalapító eszközök kategóriája. Ezek a problémák feltárását és megismerését jelentik. A második csoportba a felvilágosító és érzékenyítő eszközök tartoznak, amelyek a tudatosság növelésére hivatottak. Az utolsó kategóriába a konzultációt és részvételt segítő eszközöket sorolták. Ez a szakpolitikák minőségi javítására és a demokrácia mélyítésére szolgál.

A Kézikönyv nem álságos, a gyakorlati megvalósítás akadályairól is beszámol. Természetesen a szemlélet kialakítása hosszú, időigényes és nehézkes folyamat. Nehézséget okoz a (társadalmi) kollektív tudás és szervezeti kultúra részévé tenni – mind a vezetők és

¹⁰⁵Lestál 2008:14

¹⁰⁶Lestál 2008:15

döntéshozók, mind a munkavállalók, illetve állampolgárok részéről, – és lebontani a társadalomban meglévő téma iránti érzéketlenséget és ellenállást.

A gender mainstreaming tehát a nemek közötti egyenlőség érvényesítése. Az e témakört érintő kutatások mindegyike (szociológia, közgazdaságtan, jog, stb.) hangsúlyozza, hogy ennek megvalósításából több előny származik, növeli a szervezetek hatékonyságát, de ami a legfontosabb: egy élhetőbb és egészségesebb társadalom felé mutat.

4.3. A feminista jogelmélet

A feminista jogelmélet megjelenése a korábban kifejtett feminista mozgalmakhoz kapcsolódik, s a kritikai jogi gondolkodás kialakulásában gyökerezik. A kritikai jogi gondolkodás tárgya a modern polgári jogrendszer alapját képező, a XIX-XX. század folyamán kialakult és megszilárdult klasszikus liberális –vagy tradicionális- jogszemlélet kritikai megközelítése¹⁰⁷.

A Critical Legal Studies mozgalom (a továbbiakban CLS) ennek egyik területe. Az 1970-es években, Amerikában kialakult radikális mozgalom a tradicionális jogtudomány és joggyakorlat kritikája által törekszik a társadalmi viszonyokat befolyásoló érdekrendszer láthatóvá tételére, ezáltal elősegítené egy harmonikusabb társadalom létrejöttét¹⁰⁸. A CLS képviselői szerint a hagyományos jogtudomány figyelmen kívül hagyja a jogi jelenségek mögött húzódó tényleges folyamatok felderítését, s ellenáll a változásnak. Erősen kritizálja a jogászképzést, mondván, hogy az „a fennálló társadalmi viszonyok elfogadására és működtetésére irányuló szocializációs folyamat, amely jelenlegi formájában a hierarchizált társadalmi viszonyok továbbélését szolgálja”¹⁰⁹. A CLS mozgalom az 1980-as évekre széttöredezett, és olyan irányzatokban él tovább, mint a critical race studies, vagy a témánk szempontjából jelentős feminista jogelmélet.

A feminista jogelmélet szerint a tradicionális jogrendszer mögött egy patriarchális hatalom áll, amely a férfiuralom, férfi dominancia megtestesítője, ezáltal a nők elnyomásának felelőse. A jog és a jogintézmények is a férfiakat alapul véve, nekik kedvezve alakultak ki. A feminista jogelmélet egyik meghatározó képviselője, Catharine A. MacKinnon szerint „az állam feminista értelemben hímnemű”, mivel a jogalkotásban, a jogalkalmazásban, a döntéshozásban jórészt férfiak vesznek részt, akik szocializációjuk során megtanulták, hogy

¹⁰⁷Szabadsfalvi 1998:245

¹⁰⁸Szabadsfalvi 1998:253

¹⁰⁹Szabadsfalvi 1998:254

ők a társadalom „vonatkoztatási pontja”¹¹⁰. Ebből MacKinnon arra a következtetésre jut, hogy a jog úgy bánik a nőkkel, ahogy a férfiak bánnak velük, és ez a fennálló jogrendszer tekintetében nem csak azt jelenti, hogy a társadalomban a férfiaké a hatalom, ők uralkodnak, hanem azzal is, hogy „férfi módra” teszik ezt¹¹¹.

Nem tartozik a feminista jogelmélethez, de MacKinnon és más radikális feminista jogászok álláspontjának előfutáraként érdemes megemlíteni Simone de Beauvoir-t. 1949-ben jelent meg a francia feminista író, filozófus „*A második nem*” című műve¹¹², amelyben alaposan körbejárta a nők történetét, helyzetét. Később sokat bírált álláspontja szerint a női a nem egyfajta második, másodlagos nem a férfi után, ahhoz képest, és a társadalom- illetve családszerkezet, a nyelv, a vallás, környezetünk majd minden területe azon alapszik, hogy a világ hím nemű, s így a jog, a jogrendszer is az¹¹³. A francia írónőt többen felelőssé tették abban, hogy éles társadalomkritikája a nemi szerepekről és a férfi elnyomásról szerepet játszott abban, hogy a feminizmus második hullámaához néhányan a férfiellenes, férfigyűlölő és családjától elforduló nő képzetét kapcsolták¹¹⁴.

A tradicionális jogtudomány és jogi gondolkodás felfogása szerint nem-semleges. A feminista jogtudomány – ahogy a korábbiakból is kirajzolódik – ezzel nem ért egyet. Melissa Burchard feminista jogelméletéről szóló munkájában – az ítélethozással kapcsolatosan – hasonló álláspontot képvisel¹¹⁵. Véleménye szerint az ítélkezési eljárás „semlegessége” és „pártatlansága” már önmagában a férfi nézőpontot, szempontot jelenti, mert a semleges nézőpont, a teljesen neutrális objektivitás nem lehetséges. Saját tapasztalataink, véleményünk befolyásolják döntéseinket. A jogalkotók, joggyakorlók szintén saját személyes meggyőződésük szerint cselekednek, így munkájuk során akaratlanul is megnyilvánul ideológiai elfogultságuk. Amennyiben elfogadjuk ezt a gondolatmenetet, és hozzá tesszük a nők alacsony reprezentáltságát a hatalmi pozíciókban, beláthatjuk, hogy a semleges nézőpont a férfi nézőpontot leplezi. Burchard rávilágít arra, hogy, ha tudatosítjuk elfogultságainkat, képesek lehetünk korlátozni azok ránk gyakorolt hatását, ily módon közelebb kerülünk a „nagyobb, de nem tökéletes objektivitáshoz” (Burchard, 2004).

Martha Minow, amerikai jogász, szintén a feminista jogelmélet kutatója, felhívja figyelmünket egy fontos veszélyre, az egyoldalú szemléletmódra. Bár Minow a feminista nézőpont egyoldalúságának fenyegetéséről beszél, véleményem szerint közel harminc évvel

¹¹⁰MacKinnon 1996:136

¹¹¹MacKinnon 1996:137

¹¹²Beauvoir 1969

¹¹³Monori 2011:16

¹¹⁴Joó 2003

¹¹⁵Burchard 2004

ezen tanulmánya¹¹⁶ után érdemes kiterjeszteni azt az egész társadalomra, benne a férfi nézőpont szerepére. Álláspontja szerint óvakodni kell attól, hogy egyfajta női nézőpontot univerzálisnak tekintsünk. A feminista mozgalmak – bár idővel megjelentek különböző irányzatai – még mindig hajlamosak alapul venni az amerikai, középosztálybeli, fehér, keresztény, heteroszexuális nő helyzetét, tapasztalatait, nem fordítva figyelmet a nők sokszínűségére, eltérő társadalmi helyzetére, vallására, szexuális orientációjára, testi- és szellemi állapotára, és egyéb jellemzőire¹¹⁷. Ez a szemléletmód így azonban ugyanolyan eredménnyel jár, mint a férfi nézőpont alapul vétele: önkényesen kijelöl egy normát, s a többi lehetséges nézőpontot háttérbe szorítja, kizárja mások érdekeinek érvényesülését.

A fent említett szerzők mindegyike úgy gondolja, hogy a társadalom, s általa a jog is, a nőket a férfihoz képest határozzák meg, semmilyen tekintetben, még azokban az esetekben sem a nőt véve alapul, amikor ez pedig magától értetődő kíváncsi lenne a joggal szemben. Ellenben amíg MacKinnon, Beauvoir és Burchard a fennálló jogrendet, jogi gondolkodást általánosan a férfiuralom miatt kritizálja, Minow rávilágít a feminista jogelmélet egyoldalú látásmódjára is és arra szólít fel, hogy a nőket se tekintsük homogén csoportnak, mert ez totalizáló és kirekesztő számos női csoport esetében.

A feminista jogelmélet szorosan összekapcsolódik a gyakorlattal, mindkettő célja az intézményes férfiuralom, férfi-dominancia lerombolása, a hagyományos jogtudomány kritikája, amely által társadalmi változást akar elérni. Természetesen maga az irányzat szerteágazó, képviselői nem fogalmaztak meg egységes álláspontot.

4.4. A dominancia-szemlélet

A következőkben, visszatérve Catharine A. MacKinnon munkásságához, az 1984-es „*Különbözőség és dominancia: a nemi diszkriminációról*” című előadása¹¹⁸ segítségével mutatom be az általa dominancia-szemléletnek nevezett elméletet.

MacKinnon szerint

[...]„leginkább a jog egyik sarkalatos, a nemi diszkriminációra vonatkozó tétele okolható amiatt, hogy a nők jogi egyenjogúsága semmi lényegeset nem tehetett azért, hogy a nőknek jogokat szerezzen arra, amire szükségük van, és amit a társadalom születésüktől fogva megtagad tőlük: a megfelelő fizikai biztonságot, az önkifejezés és az egyedivé válás lehetőségét, a minimális tiszteletet és az emberi méltóságot biztosító produktív élet esélyét”¹¹⁹.

¹¹⁶Minow 1988

¹¹⁷Minow 1988:359

¹¹⁸MacKinnon 2001

¹¹⁹MacKinnon 2001:30

Ennek magyarázatára mutatja be a már említett azonosság és különbözőség tételt.

Ahogy korábban mondtam, az azonosság-tétel megközelítésében a nők értékelése attól függ, hogy miben és mennyire azonosak a férfiakkal. E szerint, ha a jogi normákat az empirikus valóság alapján alkotják meg, és a nők nem különböznek a férfiaktól (mert azonosak velük), a nőket minden olyan jog megilleti, amivel a férfiak rendelkeznek. Így tehát a nemi szerepeket semmilyen módon nem lehetne figyelembe venni a jogalkotás során. Ez természetesen magával hozza a pozitív diszkrimináció tilalmát is, mivel minden jellegű diszkriminációt diszkriminációnak tart, s az azonosság-tétel éppen a megkülönböztetést kívánja törölni a jogalkotás rendszeréből.

A különbözőség-tétel szerint a nők értékelése attól függ, hogy miben és mennyire nem hasonlítanak a férfiakra.

MacKinnon szerint, ha a nemek eltérő helyzetét az azonosság és különbözőség kérdéskörében próbáljuk meg értelmezni, „eleve egy bizonyos szemléletet fogadunk el”¹²⁰. Tehát, ha a korábbi fogalompárokat alkalmazzuk, a nemek egyenlőségét máris aszerint a nézőpont szerint vizsgáljuk, hogy elfogadjuk, a „férfi vált mindenek mértékévé”, azaz a férfi nézőpont érvényesül a semleges nézőpont helyett¹²¹. Bár az azonosság-tétel kedvezőnek tűnhet a nők hátrányos helyzetének javításában, minkét tétel alapja a férfi norma, vagyis a férfiuralom.

A dominancia-szemlélet¹²² újdonsága abban rejlik, hogy a korábbi elméletekkel szemben a nemek közötti egyenlőtlenséget a hatalomelosztás, hatalomhoz való hozzáférés problémájaként értelmezi¹²³. A dolgozatom korábbi fejezetiben ismertetett munkaerő-piaci diszkrimináció megjelenési formái mellett, a női szegénység, a prostitúció, a nőket érő (szexuális) erőszak mind olyan jellemzői a női létnek, amelyek megfelelő értelmezése a fenti két tétel vonatkoztatási keretében nem lehetséges.

Ennek az az oka, hogy ezeket szinte kizárólag a nők élik át, ezek a nők tapasztalatai, a nőiség sajátja, és nem az egyenlőtlenségekhez kapcsolódnak. A nők nem a férfiakhoz képest

¹²⁰MacKinnon 2001:31

¹²¹MacKinnon 2001:32

¹²²A dominancia-szemlélet az amerikai feketék diszkriminációjával kapcsolatosan született meg, s e példán keresztül könnyebben is megérthető lényege: a faji alapú hátrányos megkülönböztetés alapvetően nem ad magyarázatot a feketék társadalomban betöltött helyzetére. Azért nem ad rá magyarázatot, mert önmagában a megkülönböztetés nem értelmezhető. A diszkrimináció oka a fehérek dominanciájában, a fehérek hatalmában rejtőzött (rejtőzik), s azért vált meghatározóvá. Ha ezt a gondolatmenetet rávetítjük a nemek helyzetére, azt mondhatjuk, hogy hiába különböznek a nők éppen annyira a férfiaktól, mint a férfiak a nőktől, társadalmi helyzetük eltér, mert hatalmuk eltérő, s ennek okát a nemek kontextusában a férfiak dominanciájában kell keresnünk (MacKinnon 2001:38). Ez a szemlélet tehát a nemek szerinti egyenlőtlenségeket a nők alárendelt társadalmi helyzetének szemszögéből vizsgálja.

¹²³MacKinnon 2001:37

tapasztalják meg ezeket, jellemzően a nőket érintő problémákról van szó. MacKinnon szerint a nők társadalmi alárendeltségéért a politika felelős, mivel az alakítja ki a társadalom struktúráját, s „a társadalom a férfiakat a nőktől megkülönböztető minden sajátosságot jóváhagy”¹²⁴.

MacKinnon szerint a problémát tehát nem lehet csupán a különbözőség alapján megmagyarázni: akkor ugyanis a nemi diszkrimináció csupán szexizmus lenne. Azonban, ha a nemi szerepet nem különbözőségnek, hanem olyan egyenlőtlenségként értelmezzük, amely társadalmilag konstruált különbségtétel eredménye, akkor mindez rávilágít a „szisztematikus férfiuralomra”. A szerző szerint az egyenlőtlenség rendszere szándékos diszkrimináció nélkül is fennmarad. A dominancia-szemlélet szerint a nőket érő hátrányos megkülönböztetés tehát „nem morális, hanem politikai probléma”¹²⁵.

5. Összegzés

Közismert tény, hogy a munkaerő-piacon a nők férfiaknál több akadállyal néznek szembe, s hogy karrier esélyeik a másik nemhez képest rosszabbak.

Dolgozatomban igyekeztem a szakirodalmak segítségével bemutatni, hogyan és miért alakult át a nők társadalomban betöltött szerepe, s hogy ezzel a nemi sztereotípiák és a társadalom nemi szerepekkel kapcsolatos elvárásai hogyan kapcsolódnak össze a mai magyar gondolkodásban.

A leírtak jól mutatják, hogy az elmúlt néhány évtized során modernizálódott ugyan a társadalom értékrendje, a hagyományos női szerepek támogatása még mindig erősen jelen van hazánkban. Mindez – más okok mellett – szerepet játszik a munkaerő-piacon tapasztalható nemi diszkrimináció fennmaradásában.

A diszkrimináció megnyilvánulási területeinek bemutatása rávilágított arra, hogy a nők hátrányos megkülönböztetése komplex problémacsoport, amelynek megoldására így szintén sokrétű reakcióra, stratégiára van szükség.

A gender mainstreaming elmélete azt mutatja, az Európai Unió törekszik érdemi megoldást találni a nemek szerinti diszkrimináció megfékezésére és felszámolására, de a feminista jogelmélet szemüvegén keresztül láthatóvá vált, hogy a nemek közötti egyenlőség érvényesítése is kritizálható.

¹²⁴MacKinnon 2001:33

¹²⁵MacKinnon 2001:38, 40

A felvetett probléma alapos megismerése érdekében igyekeztem a lehető legtöbb magyar és nemzetközi szakirodalmat felkutatni és elolvasni, amely a témámhoz kapcsolódik. Ezek alapján arra a következtetésre jutottam, hogy a nők munkaerő-piaci diszkriminációját a tudományos diskurzusban helyzetként, s kevésbé megoldandó problémaként kezelik. A szakirodalom jó része leíró módszerrel mutatja be a tendenciákat, de figyelmen kívül hagyja az érdemi megoldások keresését. Koncz Katalin gondolatmenetét átvéve egyetértek azzal, hogy a diszkrimináció megszüntetésének vizsgálatakor nem a lényegre koncentrálunk: a nemek közötti különbség nem szüntethető meg. Nem is a különbséget kell felszámolni, hanem a női nem alapvető alárendeltségi pozícióját, illetve azokat a mechanizmusokat, amelyek a nők hátrányává formálják különbözőségeket.

Nem rendelkezem elég tudással hozzá és nem is kívánok messzemenő következtetéseket levonni dolgozatom alapján. Egy dolgot azonban bizonyítottan látok az olvasmányaim és tapasztalataim alapján: a nemi diszkrimináció nem szüntethető meg a két nem együttműködése nélkül.

A feminista jogelmélet körében megfogalmazott sokrétű kritikai észrevételek segítségünkre lehetnek abban, hogy a jogrendszerünk vizsgálata során megismerjük, és jobban megértsük, miért nem tud érvényesülni a gender mainstreaming a gyakorlatban. Eszközként szolgálhat arra, hogy a gazdag szociológiai, jogi, közgazdaságtani, stb. irodalommal rendelkező női diszkrimináció kérdését olyan nézőpontból lássuk, amely segít nyitottá válnunk erre a társadalmi jelenségre, és ez hosszú távon változást hozhat.

A jog, a jogalkotók feladata mindehhez megteremteni a feltételeket, míg érthető és követhető mintákat a szociológusok, társadalomtudósok adhatnak a társadalom számára. Amennyiben pedig elfogadjuk Catharine A. MacKinnon megállapítását, amely szerint a nemek egyenlőségének kérdése nem morális, hanem politikai probléma, érdemes lenne ilyen irányból újra megvizsgálni a női kvóta kérdését.

6. Felhasznált irodalom

- **Andorka Rudolf** (2001) *Bevezetés a szociológiába*. Budapest: Osiris Kiadó
- **Belinszki Eszter** (1997) A munka nemesít? Elméleti magyarázatok a nők munkaerő-piaci helyzetéről. *Szociológiai Szemle*, I., p.133–153.
- **Blaskó Zsuzsanna** (2005) Dolgozzanak-e a nők? A magyar lakosság nemi szerepekkel kapcsolatos véleményének változásai 1988, 1994, 2002. *Demográfia*, 2-3. p.159–186.
- **Beauvoir, Simone de** (1969): *A második nem*. Budapest: Gondolat Kiadó
- **Bodonyi Edit–Busi Etelka–Hegedűs Judit–Magyar Erzsébet–Vizelyi Ágnes** (2006). *Család, gyermek, társadalom*. Budapest: Bölcsész Konzorcium
- **Borbély Szilvia** (2011) Nők és férfiak béregyenlőtlensége Magyarországon. In: Nagy Ildikó–Pongrácz Tiborné (szerk.) *Szerepváltozások 2011, Jelentés a nők és férfiak helyzetéről*. TÁRKI, Bp.
- **Bukodi Erzsébet** (2005) Női munkavállalás és munkaidő-felhasználás. In: *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről, 2005*. Nagy Ildikó–Pongrácz Tiborné–Tóth István György (szerk.) Budapest: TÁRKI, Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium, p.15–43.
- **Burchard, Melissa** (2004): Feminist Jurisprudence. *Internet Encyclopedia of Philosophy* <http://www.iep.utm.edu/jurisfem/> (A letöltés időpontja: 2014. október 22.)
- **Carli, L. L.–Eagly, A. H.** (2007a) A társas befolyásban és a vezetővé válásban mutatkozó nemi eltérések. In.: Nagy Beáta (szerk.) *Szervezet, menedzsment, nemek*. Budapest: Aula Kiadó, p.50–68.
- **Carli, L. L.–Eagly, A. H.** (2007b) *Through the labyrinth. The truth about how women become leaders*. Boston: Harvard Business School Press
- **Carli, L. L.–Eagly, A. H.** (2007c) *Women and the labyrinth of leadership*. Harvard Business Review, 2007. Sept <https://hbr.org/2007/09/women-and-the-labyrinth-of-leadership> (A letöltés időpontja: 2014. október 20.)
- **Davie, Grace** (2010) *A vallás szociológiája*. Pannonhalma: Bencés Kiadó
- **Debreceni Erzsébet–Komka Norbert** (2004) *A nők foglalkoztatási helyzete és a nők foglalkoztatási esélyegyenlőségét célzó aktivitások a fővárosban*. Budapest: Fővárosi Esélyegyenlőségi Módszertani Iroda Műhely

- **Egyenlő Bánásmód Hatóság** (2011a) *A férfiak és nők közötti jövedelemegyenlőtlenség és a nemi szegregáció a mai Magyarországon*. EBH TÁMOP-5.5.5 projekt társadalomtudományi kutatásai, 1. tanulmány, 2011
http://www.egyenlobanasmod.hu/tamop/data/TAMOP_EBH_1_szakertoi.pdf (A letöltés időpontja: 2014. október 16.)
- **Egyenlő Bánásmód Hatóság** (2011b) *A munkáltatók munkavállalói kiválasztási gyakorlata a diszkrimináció tükrében*. EBH TÁMOP-5.5.5 projekt társadalomtudományi kutatásai, 2. tanulmány, 2011
http://www.egyenlobanasmod.hu/tamop/data/2.2_kivalgyak_majus18.pdf (A letöltés időpontja: 2014. október 16.)
- **Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület** (2007) 1/2007. TT. sz. állásfoglalás az állásinterjún feltehető munkáltatói kérdésekről
<http://www.egyenlobanasmod.hu/article/view/a-tan%C3%A1csad%C3%B3-test%C3%BClet-2007-febru%C3%A1ri-%C3%A1ll%C3%A1sfogl%C3%A1sa-az-%C3%A1ll%C3%A1sinterj%C3%BAn-feltehet%C3%B5-munk%C3%A1ltat%C3%B3i-k%C3%A9rd%C3%A9sek%C3%B5l> (A letöltés időpontja: 2014. október 18.)
- **European Commission** (1998) *Sexual harassment in the workplace in the European Union*.
<http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/shworkpl.pdf> (A letöltés időpontja: 2014. október 20.)
- **European Communities** (2004) *How Europeans spend their time? Everyday life of women and men*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-58-04-998/EN/KS-58-04-998-EN.PDF (A letöltés időpontja: 2014. október 20.)
- **Faragó Tamás** (2011) Bevezetés a történeti demográfiába. In: “Digitális tananyag fejlesztése a Szociológia Mesterképzéshez (SZOCMEST)” című, TÁMOP 4.1.2-08/2/A/KMR-2009-0010 számú projekt megvalósítása során készítendő tananyagok elektronikus publikációja. Budapest: Budapesti Corvinus Egyetem
<http://publikaciok.lib.uni-corvinus.hu/publikus/648023.pdf> (A letöltés időpontja: 2014. október 12.)

- **Frey Mária** (2009) Nők és férfiak a munkaerő-piacon – a Lisszaboni Növekedési és Foglalkoztatási Stratégia céljainak a tükrében. In: Nagy Ildikó–Pongrácz Tiborné (szerk.) *Szerepváltozások, Jelentés a nők és férfiak helyzetéről*. TÁRKI, Budapest, p.27–51.
- **Frey Mária** (2011) Nők és férfiak a munkaerőpiacon, különös tekintettel a válságkezelés hatásaira. In: Nagy Ildikó–Pongrácz Tiborné (szerk.) *Szerepváltozások, Jelentés a nők és férfiak helyzetéről*. TÁRKI, Budapest, p.17–48.
- **Giddens, Anthony** (2003) *Szociológia*. Budapest: Osiris Kiadó
- **Grosch–Horváth–Keveházi–Koltai–Komka–Rabi–Sáfrány–Vucskó** (2007) *A munka - magánélet összeegyeztetését segítő és gátló tényezők Magyarországon*. Budapest: Fővárosi Esélyegyenlőség Módszertani Iroda Műhely
- **Gurmai Zita–Benedek Attila** (2009) Egyenlő munkáért egyenlő bért? Egy aktuális kérdés európai vizsgálata. *Európai Tükör*, 2009/4. p.65–70.
- **H. Sas Judit** (1996) A nőiességet, férfiasságot szabályozó szokások, jogszabályok, ideológiák és a nemek szerint eltérő lehetőségek a felszabadulás előtt Magyarországon. In: Schadt Mária (szerk.) *Családszociológia*. Pécs: JPTE Tanárképző Intézed Pedagógiai Tanszék, p.94–111.
- **Husz Ildikó** (2006) Iskolázottság és a gyermekvállalás időzítése. *Demográfia* 49. (1) p.46–67.
- **ILO** (2004) *Breaking through the glass ceiling. Women In management*. International Geneva: Labour Office
- **Joó Mária** (2003) Simone de Beauvoir filozófiája és a Második nem. In: *Pro Philosophia Füzetek*, 2003. 35. sz. p.35–55.
- **Kéri Katalin** (2002) Nőkép és lánynevelés az 1960-as évek Magyarországon - a tantervek tükrében. *Acta Paedagogica*, 2002/4, p.14–21.
- **Koncz Katalin** (2008) Nők a munkaerő-piacon. Számvetés a rendszerváltástól napjainkig az Európai Unióban érvényesülő tendenciák és követelmények fényében. Budapesti Corvinus Egyetem Women's Studies Központ, Budapest
- **Koncz Katalin** (2010) A munkaerőpiac nemek szerinti szegregációjának jelensége és mérése. *Statisztikai Szemle*, 88. (10-11) p.1082–1105.
- **Kovács Mónika** (2007) Nemi sztereotípiák, nemi ideológiák és karrier aspirációk. *Educatio* 16: (1) p. 99–114.

- **Központi Statisztikai Hivatal** (2010): Munkaerő-piaci diszkrimináció <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/merodiszk12.pdf> (A letöltés időpontja: 2014. október 12.)
- **Központi Statisztikai Hivatal** (2011): Munkavégzés és családi kötöttségek, 2010 <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/munkavegzescsalad.pdf> (A letöltés időpontja: 2014. október 22.)
- **Lestál Zsuzsanna** (2008) *Nemre való tekintettel. Kézikönyv a nők és a férfiak társadalmi egyenlőség érvényesítésének elméletéről és gyakorlatáról*. Budapest: EQUAL Közösségi Kezdeményezés <http://www.berbarometer.hu/main/karrier/nok/Nemre-valo-vegleges.pdf> (A letöltés időpontja: 2014. október 18.)
- **MacKinnon, Catharine A.** (1996) Feminizmus, marxizmus, módszer és az állam: úton a feminista jogelmélet felé. (ford. Péter Orsolya) In: Szabadsfalvi József (szerk.) *Mai angol-amerikai jogelméleti törekvések*. Miskolc: Bíbor Kiadó p.127-153.
- **MacKinnon, Catharine A.** (2001) Különbözőség és dominancia. A nemi diszkriminációról (1984) In: *A feminizmus változásai. Előadások életről és jogról*. Budapest: Pont Kiadó, 2001, p.30–41.
- **Minow, Martha** (1988) Feminist Reason: Getting it and losing it. *Journal of Legal Education*, 47. p.357-359.
- **Monori Gábor** (2011) *Esélyegyenlőség és feminista jog – a női jogok pragmatikus érvényesülése*. Doktori értekezés. 2011, Pécs <http://ajk.pte.hu/files/file/doktori-iskola/monori-gabor/monori-gabor-vedes-ertekezes.pdf> (A letöltés időpontja: 2014. október 19.)
- **Nagy Beáta** (1997) Karrier női módra. In: Lévai Katalin – Tóth István György (szerk.) *Szerepváltozások – Jelentés a nők helyzetéről, 1997*. TÁRKI–Munkaügyi Minisztérium, Budapest. p. 35–51.
- **Nagy Beáta** (2009) Női vezetők. In: Nagy Ildikó–Pongrácz Tiborné (szerk.) *Szerepváltozások 2009*. TáRKi- SzMM, Budapest p.52–64.
- **Nagy Gyula** (2000) A nők gazdasági aktivitása és foglalkoztatottsága. Az Országos Munkaügyi Kutató és Módszertani Központ számára az Európai Közösség „Nők és férfiak esélyegyenlősége” című programjának keretében „A nők munkaerő-piaci helyzete Magyarországon” címmel megjelent (Budapest, 2000. 61 old.) tanulmány átdolgozott változata

- **Nagy Ildikó** (2005) A nők és férfiak közötti esélyegyenlőség mértéke a világ országaiban. In: *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről, 2005.* Nagy Ildikó, Pongrácz Tiborné, Tóth István György (szerk.). Budapest: TÁRKI, Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium, p.194–207.
- **Názer Ádám** (2007): Harc a női jogokért. Szüfrazsettek. Rubicon, 2007:8 http://www.rubicon.hu/magyar/oldalak/harc_a_noi_jogokert_szufrazsettek/ (A letöltés időpontja: 2014. október 24.)
- **Nguyen Luu Lan Anh** (2005) Férfiak és nők a munka világában. Nemi szerepek a munkahelyen. *Magyar Pszichológiai Szemle*, (LX): I p.111–134.
- **Palasik Mária** (2005) A nők tömeges munkába állítása az iparban az 1950-es évek elején. In Palasik Mária–Sipos Balázs (szerk.) *Házastárs? Munkatárs? Vetélytárs? A női szerepek változása a 20. századi Magyarországon.* Budapest: Napvilág Kiadó, p.78–114.
- **Passerini, Luisa** (2003) *A nők és a feministák története.* Budapest: Balassi Kiadó
- **Pongrácz Tiborné** (2001) A család és a munka szerepe a nők életében. In: Nagy Ildikó–Pongrácz Tiborné–Tóth István György (szerk.) *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2001.* TÁRKI, Bp.
- **Pongrácz Tiborné–Murinkó Livia** (2009) Háztartási munkamegosztás: Azonosságok és különbségek. In: Nagy Ildikó–Pongrácz Tiborné (szerk.) *Szerepváltozások 2009. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről.* Budapest: TÁRKI, Szociális és Munkaügyi Minisztérium, p.95–116.
- **Pongrácz Tiborné–S. Molnár Edit** (2011) Nemi szerepek és a közvélemény változásának kölcsönhatása. In: Nagy Ildikó–Pongrácz Tiborné (szerk.) *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről.* TÁRKI, Bp.
- **Pukánszky Béla** (2007) Nőkép, női szerepek és iskoláztatás a második világháború után. *Educatio* (16): 4 p.551–564.
- **Pukánszky Béla–Németh András** (1996) *Neveléstörténet.* Budapest: Nemzeti Tankönyvkiadó
- **Sági Matild** (2003) A társadalmi szerkezet változása és az Európai Unió csatlakozás. In: *A gazdasági döntések hatásai a társadalmi szerkezetre középtávon, különös tekintettel az EU-csatlakozás folyamatára.* Budapest: Társadalomkutatási Intézet Rt.
- **Schadt Mária** (2003) „Feltörekvő dolgozó nő”: Nők az ötvenes években. Pécs: Pro Pannonia Kiadói Alapítvány

- **Szabadsfalvi József** (1998) Tradíció és kritika. A kritikai jogi gondolkodás múltja és jelene. In: Szabadsfalvi József (szerk.) *Jogbölcseleti előadások*. Miskolc: Bíbor Kiadó, p.245-264.
- **Tomka Béla** (2006) *Bevezetés Európa újabbkori társadalom- és gazdaságtörténetébe*. Szeged: Szegedi Tudományegyetem, Történeti Intézet
- **Tóth Olga** (1995) Attitűdváltozások a női munkaerő megítélésében. *Szociológiai Szemle*, 1995/1. p.71–86.
- **Utasi Ágnes** (2004) *Feláldozott kapcsolatok – A magyar szingli*. Budapest: MTA Politikai Tudományok Intézete
- **Wakins, Susan** (1996) *Nesze neked feminizmus*. Budapest: Ikon Kiadó
- **Wollstonecraft, Mary** (1792): *A Vindication of the Rights of Woman: With Strictures on Political and Moral Subjects*. New York: BARTLEBY.COM, 1999 <http://www.bartleby.com/144/> (A letöltés időpontja: 2014. október 20.)