

H.4.3. Nők aránya a közigazgatásban

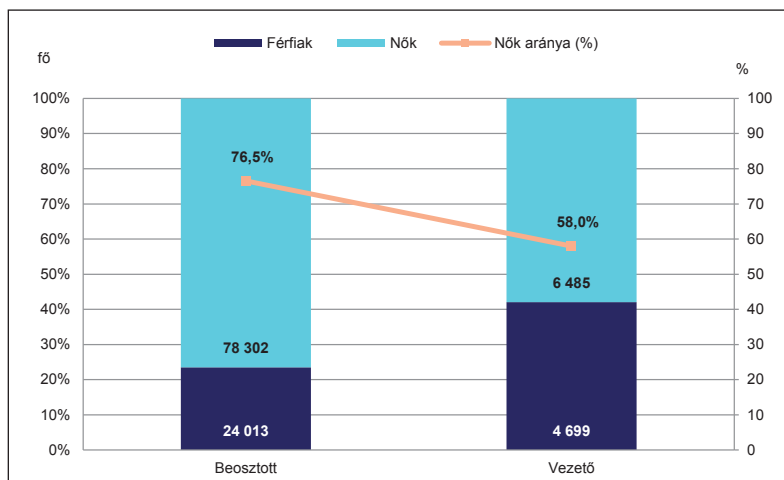
A közigazgatás személyi állománya összetételének az életkoron túlmenő, további vizsgálata a közigazgatás minőségét befolyásoló összefüggések feltárására adhat lehetőséget. Bár a nyílt és zárt közszolgálati rendszerekre épülő paradigmákat a gyakorlat meghaladta, a közigazgatási karriermenedzsment a kiválasztástól a teljesítményértékelésen és képzésen át a vezetővé válásig továbbra is kiemelt szerepet kap az állami személyzeti rendszerekben. Ennek fontosságát ismeri fel a *Közigazgatás- és Közszolgáltatás-fejlesztési Stratégia* is, amely talán minden korábbi korszerűsítési programhoz képest markánsabban fogalmazza meg a közszolgálati életpályamodell

teljes körű bevezetésének igényét. A közigazgatás az életpályamodell segítségével kívánja a munkaerő vonzását és a professzionális munkaerő megtartását biztosítani.

A közigazgatás teljesítőképessége szempontjából kulcsfontosságú, hogy mind az alkalmazotti, mind a vezetői pozíciókba az adott munkakörre legalkalmasabb munkaerőt sikerüljön megtalálni és kiválasztani. Ennek eredményességére közvetetten következtethetünk akkor, ha a beosztottak és a vezetők nemek szerinti megoszlását összehasonlítjuk. Feltevésünk szerint – azonos kompetenciát feltételezve – azonos eséllyel kellene a nőknek is vezetői pozícióba jutniuk. Ha a két arányszám divergál, akkor ez utalhat a vezetői kiválasztás nőket hátrányosan megkülönböztető jellegére. Ennek magyarázata azonban korántsem szűkíthető le a vezetői kiválasztás elfogultságára, az okok között markánsan megjelennek a nemekre jellemző egyéni motivációkon alapuló, eltérő karrierattitűdök. Az EU-ban 15 országban nevesítettek ún. „diverzitásstratégiákat”, amelyek keretében például rugalmas munkarenddel, szülői szabadsággal, kvótacélértékekkel igyekeznek a nők számára egyenlő esélyeket biztosítani a szakmai előmenetel terén.

A fent említett hazai stratégia (és a szakmai diskurzus) sem foglalkozik a genderparitás kérdésével, amelynek okai a következők lehetnek:

- Magyarországon évtizedek óta a nők aránya a teljes tisztviselői létszám mintegy háromnegyedét teszi ki (2016-ban 74,7%), ami nemzetközi viszonylatban is kiemelkedően magas. Az OECD-országok körében nálunk a legmagasabb az államigazgatásban dolgozó nők aránya.
- Ennek a többletnek köszönhetően a női vezetők száma meghaladja a férfi vezetők számát a közigazgatási szervezetekben (56%).



Forrás: Belügyminisztérium

- A civil közszolgálatra vonatkozó adatok jelentősen kiegyensúlyozottabb képet mutatnak a gazdasági szektor vezetőinek nemi megoszlásához képest: a munkaerőpiaci felmérések foglalkoztatási főcsoportok szerinti bontását vizsgálva, a törvényhozók, igazgatási, érdekképviseleti vezetők, gazdasági vezetők csoportját az összes szellemi dolgozóhoz viszonyítva azt láthatjuk, hogy míg a férfiak 16%-a (123 000 fő), a nők mintegy 7%-a (79 600 fő) töltött be 2016 végén valamilyen vezetői állást. A hazai vezetői állások 39%-os női aránya ugyanakkor az EU átlagát (35%) meghaladja.

A statisztika azonban nem fedheti el, hogy miközben a szervezetek alsó szintjeire háromszoros arányban kerülnek be a nők, a felfelé emelkedés számukra nehezebb, mint a férfiak számára. Míg a férfiak vezetővé válási esélye a nemzetgazdasági átlagban jóval meghaladja a nőét, addig az adatok azt tükrözik, hogy a magyar közszolgálat a nemzetközi összehasonlításban az átlagosnál nagyobb – bár a férfiakéval még mindig nem azonos – mértékben ad esélyt a nőknek is a vezetővé válásra. Minél magasabbra jutunk a hierarchiában, a legmagasabb presztízsű vezetői beosztásokban egyre alacsonyabb a nők aránya, a politikusi pozíciókban pedig kivételes: 2017-ben a helyettes államtitkárok közül 83 férfi és 31 nő, a 47 államtitkárból csupán 5 nő, 2014 óta pedig – az OECD-országok közül egyedül Szlovákiához hasonlóan – nincs nő a kormánytagok között. A 18,5 százalékpontos különbség a nők beosztotti (76,5%) és vezetői (58%) arányszáma között felvetheti speciális HR-intézkedések bevezetését a kiegyensúlyozott előmeneteli perspektívák biztosítása érdekében.

A magyar közigazgatásban kiemelkedően magas a női dolgozók aránya: csak minden negyedik beosztott tisztviselő férfi, a vezetői pozíciókban viszont minden második.