

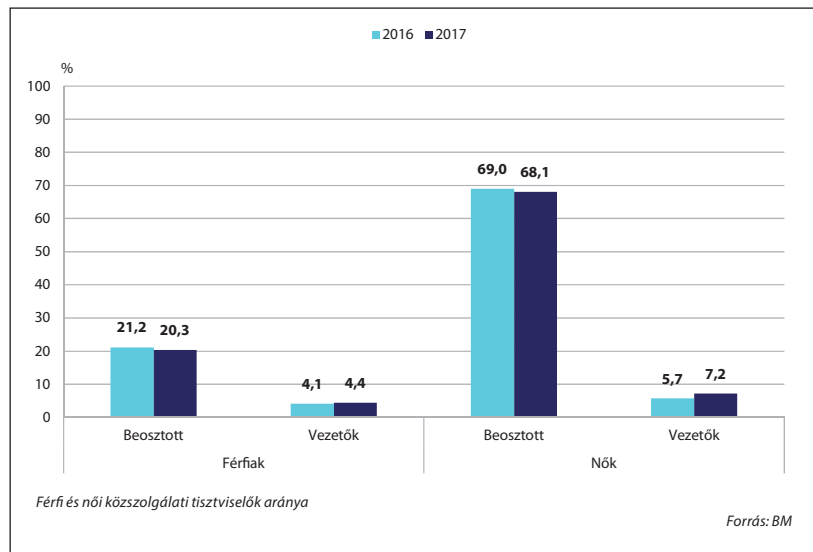
H.4.3. A nők aránya a közigazgatásban

A közigazgatás személyi állományának összetétel-vizsgálata az életkori szempontú elemzésen túl (lásd H.4.1. mutató) további – a közigazgatás minőségét befolyásoló – összefüggések feltárására ad lehetőséget. Bár a nyílt-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 programnál markánsabban fogalmazza meg a közszolgálati életpályamodell teljes körű bevezetésének igényét. Az életpályamodell segítségével kívánja a közigazgatás 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 vezető pozícióba jutniuk. Ha a két arányszám divergál, akkor ez utalhat a vezető kiválasztás – jelen esetünkben nőket – hátrányosan megkülönböztető jellegére. Ennek magyarázata azonban korántsem szűkíthető le a vezető 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) nem foglalkozik a genderparitás kérdésével, aminek okai a következők lehetnek:

- Magyarországon évtizedek óta a nők aránya a teljes tisztviselői létszám mintegy háromnegyedét teszi ki (2016-ban és 2017-ben is 76% körüli érték), ami nemzetközi viszonylatban is kiemelkedően magas. Az OECD-országok közül nálunk az egyik legmagasabb a közigazgatásban dolgozó nők aránya, az OECD-országokban a női beosztottak aránya átlagban 58%.



- Ennek a többletnek köszönhetően a női vezetők száma meghaladja a férfi vezetők számát a közigazgatási szervezetekben (2017-ben 62% a női vezetők aránya). Az OECD-országokban a női vezetők aránya vegyes képet mutat, minél magasabb pozícióról van szó, annál kisebb a nők aránya, amely 3% (Japán) és 54% (Lettország) között mozog.

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 nőkéét, addig az adatok azt tükrözik, hogy a magyar közszolgálat a nemzetközi összehasonlításban az átlagnál 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 – nem volt nő a kormánytagok között. Ez az arány a 2018-as választásokkal változik, az új kormányban már női miniszter is helyet kapott. Csekély, de biztató javulást jelent, hogy a női beosztottak és a női vezetők arányszámai közötti különbség csökkent. Azaz míg a női beosztottak aránya a közigazgatásban az elmúlt két évben stagnált, vezetővé 5 százalékponttal több nő vált 2017-ben, mint az előző évben.

Bár a közigazgatásban kiemelkedően magas a női dolgozók aránya, és csupán minden negyedik beosztott tisztviselő férfi, addig a vezetői pozíciókat gyakrabban töltik be férfiak, minden harmadik vezető férfi.