

NEMI SZEREPEK A MUNKAERŐPIACON ÉS A SZERVEZETEK BEN A TRANSZNEMŰ EMBEREK SZEMSZÖGÉBŐL – EGY INTERJÚS KVALITATÍV KUTATÁS

GENDER ROLES IN THE LABOUR MARKET AND ORGANIZATIONS FROM THE PERSPECTIVE OF TRANSGENDER PEOPLE – AN INTERVIEW-BASED QUALITATIVE STUDY

A legtöbb ember egyoldalú tapasztalatot szerez a munkaerőpiacon és a szervezetekben a nemi szerepekről. A transznemű emberek azonban megélhetik a nemi szerepeket a munkahelyükön és a munkaerőpiacon akár mindkét nem szempontjából, amennyiben a tranzíció előtt és után is dolgoztak, illetve a velük kapcsolatba lépő személyek, munkatársak eltérő identitásokkal azonosítják őket. A jelen cikkben a nemi szerepeket vizsgálják meg a szerzők, úgy, ahogy azt a transznemű munkavállalók megélték az egyik, illetve a másik nemben. A szerzők az empirikus kutatás során magukat transznemű nőként vagy transznemű férfiként meghatározó személyekkel készült félig strukturált mélyinterjúkat foglalták össze, amelyek fókuszában a személyesen megélt tapasztalatok álltak. Az eredmények szerint az interjúalanyok jól elkülöníthető bánásmóddal és elvárásrendszerrel találkoznak abban az esetben, ha a környezetük nőként, illetve férfiként definiálja társadalmi nemüket. Emellett a transznemű személyek gyakran találják magukat szembe homofób és transzfób munkahelyi környezettel, amely a mentális egészségükre is jelentős hatással van.

Kulcsszavak: nemi szerepek, transznemű emberek, munkaerőpiac, munkahely

Most people only have a one-sided experience of gender roles in the labour market and organizations; however, transgender people have a chance to experience gender roles in their workplace and the wider labour market from different viewpoints if they worked before and after their transition. In the article, the authors thus examine transgender employees' experiences of gender roles. In the empirical research, they summarize semi-structured in-depth interviews with individuals who identify themselves as transgender women or transgender men, focusing on personal experiences. The results show that interviewees encounter varied treatments and systems of expectation when their environment defines their gender as women or men. In addition, transgender people often encounter homophobic and transphobic work environments that also have a significant impact on their mental health.

Keywords: gender roles, transgender people, labour market, workplace

Finanszírozás/Funding:

A szerzők a tanulmány elkészítésével összefüggésben nem részesültek pályázati vagy intézményi támogatásban. The authors did not receive any grant or institutional support in relation with the preparation of the study.

Szerzők/Authors:

Pelyhe Valéria^a (valeria.pelyhe@uni-corvinus.hu) Ph.D.-hallgató; Dr. Primecz Henriett^a (henriett.primecz@uni-corvinus.hu) egyetemi tanár

^aBudapesti Corvinus Egyetem (Corvinus University of Budapest) Magyarország (Hungary)

A cikk beérkezett: 2021. 06. 23-án, javítva: 2022. 02. 25-én és 2022. 04. 22-én, elfogadva: 2022. 07. 01-én.
The article was received: 23. 06. 2021, revised: 25. 02. 2022 and 22. 04. 2022, accepted: 01. 07. 2022.

A társadalmi és biológiai nemek olyan tényezők, amelyek meghatározóknak tekinthetők a társadalmi életben, ezért a munkaerőpiacon és munkahelyen is. A transzneműek olyan személyek, akiknek a születésükkor

a biológiai nemi jellegeik alapján meghatározott társadalmi nemük (gender) eltér az általuk érzett nemi identitástól. Ezt figyelembe véve feltételezhető, hogy mind a nemi szocializáció, mind a társadalmi interakciók során külön-

böző nemi szerepeket tapasztalhatnak meg, amelyek adott esetben a valós nemi identitásukkal azonosak vagy eltérőek lehetnek. A nemi szerepekhez kapcsolódó sztereotípiák és elvárások fellelhetők az élet bármely pontján, így a munkaerőpiacon és a szervezetekben is (Nagy & Primecz, 2010; Darr & Kibbey, 2016). A kutatás célja, hogy transz-nemű emberek nézőpontján keresztül feltárja a munkaerőpiacon és a szervezetekben megfigyelhető, a nőkhöz és a férfiakhoz kapcsolódó nemi szerepet és a nemek szerinti különbségeit, illetve megvizsgálja azok hatását a munkavégzés folyamatára. A nemi szerepek olyan társadalmi normák, amelyeket a nem transz-nemű (cisznemű) nők és férfiak, illetve nem bináris identitású személyek is tapasztalnak, ezért a kutatás nem csak a transz-nemű személyek helyzetéből tekinthető relevánsnak. A kutatás további célja, hogy megvilágítsa a nemi szerepeken alapuló munkaerőpiaci és munkahelyi problémákat, amelyekkel napjainkban a transz-nemű emberek találkozhatnak a munkájuk kapcsán Magyarországon. A cikk további céljaként meg kívánja alapozni a későbbi kutatásokat arra vonatkozóan, hogy milyen módon kerülhető el a nemi sztereotípiák korlátozó szerepe és az általuk okozott diszkrimináció. Ezzel közelebb lehet jutni olyan kérdések megválaszolásához is, mint az általános nemi alapú megkülönböztetés csökkentése vagy a transzközösség munkaerőpiaci életkörülményeinek javítása. A korábbi kutatások számos hátrányos helyzetű csoport munkaerőpiaci nehézségeire mutattak rá (Csillag, Primecz & Toarniczky, 2018; Györi & Csillag, 2019a, 2019b; Csillag, Györi, Svastics, 2020; Primecz, Kiss & Toarniczky, 2019), azonban transz-nemű emberek ehhez hasonló hazai vizsgálatára idáig nem került sor.

A magyarországi transz-nemű emberek életében lényeges szerepet kap a jogi és politikai kontextus. 2018 júliusában az Emberi Erőforrások Minisztériuma (a továbbiakban: EMMI) felfüggesztette a transz-nemű emberek nem- és névváltoztatási kérelmeinek elbírálását azzal az indokkal, hogy az EU adatvédelmi reformjával összefüggő hazai törvénymódosítást követően nincs hatáskörük a személyes adatok feldolgozására. Mindeközben jogilag lehetséges lett volna a nem- és névváltoztatás 2020. május 18-ig, azaz mindaddig, amíg az Országgyűlés elfogadta azt a törvénymódosítást, amelynek 33.§-a szerint nem változtatható meg a születési nem az anyakönyvi kivonatban. Ez a törvénymódosítás megakadályozza, hogy a transz-nemű személyek a születéskor meghatározott nemüktől eltérő, identitásuknak megfelelő nemük szerinti anyakönyvi kivonatot állíttassanak ki. A hatályos hazai szabályozás alapján csak olyan nemű keresztnév választható, amely megfelel az anyakönyvezett nemnek. Ez a jogi környezet nem egyeztethető össze az Alkotmánybíróság azon megállapításával, amely szerint a nem- és névváltoztatás alapvető emberi jog. A tranzíció viszont a törvényi szabályozás szerint pszichológusi, pszichiáteri és urológus vagy nőgyógyász szakvéleményhez kötött, de nem szükséges feltétel az anyakönyvi kivonatban szereplő nem megváltoztatása. Az orvosi szakvélemények birtokában bármely transz-nemű személy megkezdheti a hormonterápiát és a nemi megerősítő műtéteket, ha akarja. A transzközösség egy olyan elnyomott kisebbségi

csoport, amelynél szükség van a csoport láthatóságának növelésére annak érdekében, hogy javulást következzen be a transz-nemű emberek életére vonatkozóan (Beauregard et al., 2018). Ugyan a leszbikus, meleg, biszexuális és transz-nemű emberek közössége (továbbiakban: LMBT-közösség) és azon belül is a transz-nemű emberek a társadalom egy kis részét teszik ki – a csoport munkaerőpiaci vizsgálata azonban nem csak a csoport tagjai számára jelenthet új eredményeket: a társadalom többségét alkotó cisznemű emberek nemi szerepeit is jobban megérthetjük a transz-nemű emberek tapasztalatain keresztül. Tatli & Özbilgin (2011) állítja, minél több identitást vizsgálunk, annál árnyaltabb képet kaphatunk a szervezetben működő befogadó és kirekesztő dinamikák egészéről. Ezért az LMBT-közösség helyzetének megismerésével és a társadalmi, illetve közösségi hierarchiákban való elhelyezésével arról is információ szerezhető, hogy más kisebbségi csoportok a közösséghez viszonyítva milyen tényezők mentén működnek – e kontextusban lehet értelmezni (Tatli & Özbilgin, 2011).

Elméleti megfontolások: Transz-nemű emberek és nemi szerepek a társadalomban és a munkaerőpiacon

Az LMBT-közösség munkaerőpiaci kontextusban az egyik legkevésbé reprezentált kisebbségi csoport a szakirodalomban (Trappolin et al., 2011), különös tekintettel a magyar nyelvű vagy a Magyarországot is érintő kutatásokra (Takács, 2016). A transz-neműek közössége gyakran azért hiányzik az LMBT-fókuszú vizsgálatokból, mert kutatási szempontból nehéz hozzáférni az információkhoz. Ezt egyrészt az okozza, hogy a transz-nemű személyek viszonylag alacsony számban élnek a társadalomban, a szakirodalom szerint a világon mindössze 0,5-2 százaléknyi ember transz-nemű (Gates, 2011). Ez Magyarország népességéhez viszonyítva a legutóbbi népszámlálás eredményei alapján maximum 200 ezer embert jelenthet (saját számítás a népszámlálási adatok alapján, KSH, 2020), de nagyon szétszórtan vannak jelen a társadalomban (nem koncentrálnak például sem földrajzi, sem munkaerőpiaci területre). Nagyon sokszínű, gyakran rejtőzködő közösségről van szó, ezért valószínűtlen, hogy a kutatások alapjául szolgáló véletlen minta segítségével vizsgálható a csoport (Beauregard et al., 2018; Anteby & Anderson, 2014).

A szervezetkutatások egy része – kimondva vagy ki mondatlanul – arra az alapfeltételezésre épít, hogy a szervezetekben nincs jelen, vagy nincs jelentősége a szexualitásnak, ezért irreleváns terület, ebből következően a kutatásban megjelenő egyént aszexuálisnak feltételezik (Schutz, 2003), annak ellenére, hogy a szexualitás is része az identitásnak. Emiatt a kutatások egy része figyelmen kívül hagy olyan természetesnek tartott jelenséget, mint a heteroszexualitás. A heteroszexizmus miatt láthatatlanná válik a szervezetekben megnyilvánuló szexualitás, ezért gyakran csak akkor lesz szembeűnő, ha az az „átlagostól eltérő”, azaz nem heteroszexuálisról beszélünk (Pringle, 2008), vagy a megjelenése kirí-

vó esethez, például szexuális zaklatáshoz kötődik. Ez a megközelítés viszont a heteroszexualitás privilégiumát erősíti (Williams & Giuffre, 2011). Hasonlóan, a diverzitásmenedzsment szervezeti gyakorlata is gyakran figyelmen kívül hagyja a szexualitás és a szexuális orientáció kérdéseit, illetve gendersemlegességet tételez fel, amely szintén a kirekesztő minták megerősítésében játszik szerepet, emellett magánügynek tekinti a diszkrimináció egyes formáit, nem pedig strukturális problémáknak. A diverzitásmenedzsment további problémája, hogy nem tekinti interszekcionális tényezőkné, hanem önmagában próbálja értelmezni az egyes diverzitáskategória-fókuszokat, így például a társadalmi nemet is (Bendl & Hofmann, 2016).

A társadalmi nemek tudományágának interdiszciplinaritásából adódóan a szexuális orientációt, biológiai nemet és társadalmi nemet (gendert) vizsgáló queerelméletek a kritikai vezetési és szervezéstudományokban is megjelentek (Kelemen & Rumens, 2008). A kritikai menedzsmentelméletek társadalomkritikai irányvonalak, amelyeknek egy része a szervezeti gyakorlat problémáira keresi a választ – ennek része a queerelmélet is (Hidegh, 2015). A queer egy radikális elmélet, amely a (biológiai) nem, a társadalmi nem és a szexuális orientáció esszencializálásának kritikájaként határozható meg, illetve a szexuális irányultságuk, nemük vagy nemi identitásuk miatt a társadalomból kirekesztett csoportokkal foglalkozik. Fő állításai közé tartozik, hogy a társadalmilag létrehozott nemi és gender dichotómia (férfi-nő, maskulin-feminin), továbbá az ezekre alapozódó heteronormativitás strukturális hatalmi hierarchiát hoz létre a társadalomban és a szervezeti folyamatokban. Ehhez az élesen kettéválasztott konstrukcióhoz adódik hozzá a feltételezett ciszneműség, azaz a születésekor nőként meghatározottaktól elvárt a feminin viselkedési forma, a férfiként meghatározottaktól a maskulin (Bendl & Hofmann, 2016).

Williams & Giuffre (2011) cikkében négy jelenséget azonosít, amelyek során a heteronormativitás intézményesül a szervezetekben:

- a családhoz kötődő kiváltságok által,
- a heteroszexuális normák ritualizálásával (például eljegyzések megünneplése),
- a heteroszexuálistól eltérő személyekről való viccelődés és pletykálás révén, illetve
- a nemi szerepeket és az azokhoz kötődő sztereotípiákat megerősítő munkamegosztással.

A melegbarát szervezetek divattá válása egyértelműen jobb alternatíva, mint a homofób szervezeti kultúra, viszont megkérdőjelezhető, hogy milyen dinamikákat hoz létre. A „melegbarát szervezet” fogalma többnyire csak a lesbikus és meleg orientációk elfogadását foglalja magába, és azokat is normalizálja. Azt a látszatot kelti, hogy a szervezet elfogadó a különböző és sokszínű identitásokkal szemben és nem szükséges tovább az LMBT-közösséggel foglalkozni. Viszont ez egyrészt a lesbikus és meleg identitások mellett nem legitimálja a közösség ezektől eltérő identitású és orientációjú tagjait, másrészt csak a sztereotípiákkal összefüggésbe hozható lesbikusok és

melegek létjogosultságát ismeri el, ezzel normalizálva a két orientációt (Williams & Giuffre, 2011).

A melegbarát szervezetek megjelenése változatos – gyakori, hogy a szervezeti szabályzatokba foglalják az LMBT-személyekkel szembeni megkülönböztetés tiltását. Viszont, a kisebbségi csoportok közösségből való kiemelésével az egyén számára jelentheti azt is, hogy identitásával eltér az átlagostól, ezért marginalizálódik, emellett ezzel a csoporthoz való tartozása kerül az identitása fókuszába, a szakmai hitelességével és szaktudásával szemben. Ennek elkerülésére a kutatások szerint a melegek és lesbikusok inkább elkerülik a szexuális orientációjuk mások tudtára adását a munkahelyükön – ezzel viszont szintén a heteronormativitás erősödik, hiszen a hegemon heteronormativitás alternatívái nem látszanak, tehát végsősoron egy paradoxont okoz (Williams & Giuffre, 2011). Emellett a meleg és lesbikus szexuális orientáció felfedése biztonságos lehet egyes melegbarát szervezeteknél, azonban a transzneműséget gyakran tévesen olyan mentális anomáliának tartják, ami az érintettek számára további kockázatot rejt, hogy a transzidentitásukat fel merjék tárni (Jones, 2021). A queer kifejezés viszont éppen a meghatározhatatlansága miatt küszöböli ki ezt a normalizálhatóságot, ezért szerencsésebb a használata a szervezetek kontextusában is (Williams & Giuffre, 2011).

A (biológiai) nem, a társadalmi nem és a heteronormativitás létrehozta azokat a struktúrákat, amelyek a nemek közötti egyenlőtlen viszonyért felelősek és amelyekben implicit vagy explicit elvárások fogalmazódnak meg a nőkkel kapcsolatban. Gregor (2018) rámutatott arra, hogy a magyar társadalomra ugyanúgy igaz, mint számos más társadalomra, hogy a nők felé, nemükből adódóan társadalmi elvárás a reprodukív és gondoskodó munka, amely legtöbbször fizetetlen munka vagy alulfizetett foglalkozás. Így a nők munkájával a férfiak szabadabban és könnyebben érvényesülhetnek a munkaerőpiacon és a szervezetekben. Ezt a nemi hierarchiát a kapitalista termelési mód még inkább felerősíti, így a nők alávetettsége még nagyobb (Gregor, 2018). Ezek az egyenlőtlenségi rendszerek a szervezetekben reprodukálódnak, például úgy, hogy a szervezeti hierarchiában magasabban inkább férfiak, illetve férfinak tartott munkavállalók (pl. menedzserek), míg az alacsonyabb hierarchikus szinten nők, illetve nőnek tartott munkavállalók dolgoznak (pl. titkárnők) (Acker, 2006). Emellett a nyelv is tükrözi a társadalmakban előforduló nemek közti hierarchiát, pl. kimutatható, hogy szakmai környezetben a nők kevesebbet beszélnek, mint a férfiak, illetve a férfiak többször közbevágnak mások beszédébe (Huszár, 2009).

Risman et al. (2018) hangsúlyozza, hogy a kapitalizmus jelen formája széleskörben épít a „szabad választás” diskurzusára, azonban, ha a strukturális egyenlőtlenségeket és a hatalmi viszonyokat figyelmen kívül hagyjuk, akkor végsősoron a nemek esszencializálásához jutunk, és a hierarchiát, akár tudunkon és akarattunk kívül, fenntartjuk. Így marad fenn a társadalmi nemek közötti hierarchikus munkamegosztás. Ez a munkamegosztás a szervezetekben is kialakul (Acker, 2006). Nagy (2014) rámutat arra, hogy bár sokszor a biológiát teszik felelőssé a nemek közötti munkamegosztásnak, ez sokkal inkább társadalmi

kényszerek és szokások eredménye, mint biológiai determinizmusé. Ugyanakkor a társadalmi nemi szerepek a munkaerőpiacon is megjelennek és a nők nagy arányban végzik a reprodukcióhoz, gondoskodáshoz köthető munkákat (például takarító, óvodapedagógus, szociális munkás), amelyek tipikusan alacsonyabb presztízzsel bírnak és jelentősen alulfizettek más munkákhoz képest, és a családon és közösségen belül is a nőkhöz kötődnek a gondoskodó és (ki)szolgáltató feladatok. A gazdasági szektorok ezen részében a munkakörülmények is alulmaradnak, különösképpen az egészségügyben és az oktatásban, ahol nagyon magas a nők aránya (Gregor, 2018).

A nemek közötti hierarchiát tovább erősíti a különböző gazdasági helyzetek viszonya, amelyből adódóan nem csak a férfiakra, hanem a nőkre hárul a házimunka elvégzése, hanem a nők egymást is hierarchikus viszonyban tartják a gazdasági helyzet alapján, például azok a nők, akik anyagiilag megengedhetik maguknak, fizetésért cserébe átadják a házimunka és gondoskodás feladatait más, alacsonyabb osztálybeli, vagy a családon belül más pozícióban lévő személyeknek, többnyire nőknek (Gregor, 2018). Tehát végső soron olyan egyenlőtlenségi rendszerek alakulnak ki, amelyek egymást erősítik (Tatli & Özbilgin, 2012).

Nagy (2014) rámutat azokra az utóbbi időben a női és férfi nemi szerepekben bekövetkezett változásokra, amelyek azt a családmodellekben bekövetkező változást takarják, amelynek következtében a férfira nem csak, mint kenyérkeresőre és a nőre nem csak, mint a házimunka elvégzőjére lehet tekinteni. Az utóbbi években e helyett jellemzőbbé vált a kétkeresős család és az egykeresős, gyermekét egyedül nevelő nő. Ez a jelenség, szintén a nők munkaerőpiacon megjelenő arányának növekedését indukálja, azaz a nők életére nagyobb hatással voltak az utóbbi időszak társadalmi változásai (Nagy, 2014). Ezek a változások elsősorban arra vezethetők vissza, hogy a nők iskolázottsága jelentősen nőtt, így a munkaerőpiaci jelenlétük megerősödött. Emellett azonban van jelentősége a társadalompolitikai és attitűdváltozásoknak is. Az iskolázottság következményeként jelentkezik, hogy egyre több nő tart igényt a munkaerőpiac adta lehetőségekre, viszont ez befolyásolja a férfiaknak a hierarchiában betöltött fent ismertetett pozícióit is – közelít egymáshoz a két nem pozíciója. Ezzel szemben viszont a munkaerőpiacon a nőktől továbbra is elvárt a reprodukív és támogató munka elvégzése, abban az esetben is, ha egyébként nincs összefüggésben a munkájával, illetve a férfiaktól azt, hogy ne végezzen reprodukív, csak fizetett munkát. Ez összességében azt jelenti, hogy a férfiak és nők lehetőségei a munkaerőpiacon akár egyenlőek is lehetnének, viszont a reprodukív és (ki)szolgáltató munka jelenléte továbbra is egyenlőtlen és igazságtalan helyzetben tartja a társadalmi nemeket, abból adódóan, hogy a feladatmegosztás aránytalanul kedvezőtlen a nők számára. Ugyanakkor a munkaerőpiaci szexizmus a férfiakat is kizárja bizonyos munkakörökből (Nagy, 2014).

McFadden (2015) rámutat, hogy a transzneműség egy fontos specialitása, hogy a tranzíció több lépéses, akár időben jelentősen elnyúló folyamat lehet, ami akár a transznemű személy foglalkoztatását is befolyásolhatja. Emellett az is problémát okozhat, hogy korábbi tapasztalatokat, végzettségeket más néven tudja az egyén prezentálni, és emiatt döntenie kell, hogy felfedi-e a transzidentitását vagy inkább a korábbi tapasztalatait és végzettségeit elrejt, ez utóbbi esetben komoly karrierelőnytől és kompenzációtól eshet el. Továbbá statisztikailag kimutatható különbség van a transznemű és cisznemű tanulók között abban, hogy mennyit hiányoztak az iskolából. A transznemű tanulók sokszor a zaklatástól való félelem miatt hiányoztak iskoláikból. Ráadásul a transzneműség néhány munkaadóban azt a képzetet kelti, hogy a potenciális transznemű munkavállaló mentális problémákkal küzd (Collins et al., 2015; McFadden, 2020), így e munkavállalók kerülnek a munkahelyváltást, hogy ne kockáztassák az ezzel kapcsolatos előítéleteknek kitétségüket, illetve kerülnek az olyan munkákat, ahol sok emberrel találkoznak, akiknél a transzfőb viselkedés kiszámíthatatlan, igyekeznek önálló, akár vállalkozói munkát választani (Bates et al., 2021; McFadden & Crowley-Henry, 2016). Jones (2021) rámutat arra, hogy a transznemű személyek munkanélkülisége háromszorosa a cisznemű személyekéhez képest, és közel 25%-a a transznemű munkavállalóknak transzidentitással összefüggésben került ki a munkahelyéről, emellett jelentős fizetési különbségeket is lehet mérni cisznemű és transznemű munkavállalók között. Ezen túl, a transznemű munkavállalók felénél megfigyelhető valamilyen munkahelyi hátrány kialakulása (Davidson, 2016).

A transzidentitás feltárása komoly dilemmát okoz, mivel a társasidentitás kohézióját is bonthatja egy munkahelyi közösségben a kibújás, és sokszor ezt nem akarják a transznemű munkavállalók magukra húzni, ugyanakkor a rejtőzködésnek hasonlóan súlyos következményei vannak mind a munkahelyi hatékonyságban, mind a társas viszonyokban, ahol az autentikus ént elrejt a munkavállaló (Jones, 2021). A cisznormativitás hegemoniája miatt az autentikus identitás teljes feltárása komoly feladat a transzneműek életében (Jones, 2021), amit tovább komplikál a nembináris identitás, ami ugyanúgy jelen van a transzgender identitások között harmadikként. Nembináris identitásúnak tekinthetők azok a személyek, akik a férfi-nő bináris lehetőségeket mindegyikét elutasítják, és magukat a bináris kategóriákon kívülre definiálják (Davidson, 2016; Darwin, 2020).

Ezeket a kérdéseket különösen érdekes megvizsgálni transznemű személyek szemszögéből, akik mind női, mind férfi szerepben vállaltak munkát. Ezért a kutatási kérdésünk egyrészt az, hogy milyen női és férfi szerepek jelennek meg a munkaerőpiacon és a szervezetekben a transznemű munkavállalók tapasztalatai szerint, másrészt érzékelnek-e különbségeket a nemek szempontjából a transznemű személyek az egyes munkakörökben. Az egyedi tapasztalatok megismerése kvalitatív adatgyűjtési technikát igényelt, így személyes, félig strukturált interjúk segítenek a probléma feltárásában.

Ezeket a kérdéseket különösen érdekes megvizsgálni transznemű személyek szemszögéből, akik mind női, mind férfi szerepben vállaltak munkát. Ezért a kutatási kérdésünk egyrészt az, hogy milyen női és férfi szerepek jelennek meg a munkaerőpiacon és a szervezetekben a transznemű munkavállalók tapasztalatai szerint, másrészt érzékelnek-e különbségeket a nemek szempontjából a transznemű személyek az egyes munkakörökben. Az egyedi tapasztalatok megismerése kvalitatív adatgyűjtési technikát igényelt, így személyes, félig strukturált interjúk segítenek a probléma feltárásában.

Kutatási módszer

Az első szerző az empirikus kutatás során félig strukturált mélyinterjúkat készített a magukat transznemű nőként vagy transznemű férfiként identifikáló személyekkel. E

kutatási formával egy kevésbé feltárt probléma vizsgálata vált lehetővé, ezért a mélyinterjúk segítették legjobban a téma mélyebb megértését. Az interjúk semleges környezetben (például kávézó) zajlottak vagy online videochaten, még a 2020. márciusi járványügyi intézkedések megtétele és pandémiát övező bezárások előtt. Az interjúkról hangfelvétel készült, amelyeket az utolsó interjú lefolytatását követően legépelte az első szerző.

Az interjúalanyok egy transznemű szervezet közösségi médiabeli online csoportjából lettek kiválasztva, akik önként jelentkezéssel vállalták a részvételt. Ahogy a cikk első részében utalás történt rá, a közösséggel kapcsolatos adatokhoz való hozzáférést megnehezíti a csoport rejtőkódése, viszont ebben a formában a csoport tagjai nyitottan álltak a megkereséshez. Ezt a nyitottságot valószínűleg az is befolyásolta, hogy kutatóként nem mint teljesen kívülálló személyként, hanem mint közösségi tagként tekintettek a kutatást végző interjúkészítőre a közösséghez tartozásából adódóan és korábbi csoporttagsága miatt, ugyanakkor az interjúalanyokkal semmilyen korábbi személyes kapcsolata nem volt. Ez azt a közös célt erősítette meg az interjúalanyokban, hogy a transzneműek helyzete érdekében zajlik a kutatás. Erre utalnak az interjúk során elhangzott megjegyzések, mint például: „*biztos neked sem könnyű ez a helyzet [az LMBT-személyekkel szembeni társadalmi intolerancia]*” (transznemű nő) vagy „*gondolom azért érdekel [a transzneműek munkaerőpiaci helyzete], mert téged is érint*” (transznemű nő).

Az interjúalanyok felkutatásánál fontos szempont volt, hogy olyan személyek jelentkezzenek, akik már rendelkeznek legalább néhány éves munkaerőpiaci tapasztalattal. A jelentkezők többsége a 23-30 éves korosztályból került ki, amely viszonylag alacsony átlagéletkornak tekinthető, azonban több éves munkaerőpiaci, illetve több munkahelyről származó tapasztalattal rendelkezett a legfiatalabb interjúalany is. A jelentkezők között azonban voltak olyan transznemű személyek is, akiknek egy évnél kevesebb tapasztalatuk volt, vagy kizárólag diákmunkásként dolgoztak az interjúkészítés időszakában, illetve előtt – ezen jelentkezőkkel nem készítettünk interjút.

lésre, amelyek elengedhetetlenek az empirikus kutatás releváns feldolgozásához.

Szexuális irányultságukat tekintve az interjúalanyok között szerepelt meleg, heteroszexuális és biszexuális. A nemi identitásuk, a szakirodalomnak megfelelően, független volt a szexuális orientációjuktól.

Négy személy az interjú időszakában vidéken vállalt munkát, a többiek Budapesten, viszont közülük már többen dolgoztak a fővároson kívül. Foglalkozásukat tekintve nagyon széles skálán mozognak, a munkakörök a nehéz fizikai munkától a szellemi munkáig például CNC-forgácsoló, stylist, pénzügyi tanácsadó, magántanár, személyi segítő, szoftverfejlesztő. Két személy két munkakörben is dolgozik, különböző területen, egyikük mindkettőben egyéni vállalkozóként. A munkában eltöltött idő mennyiségét és átlagát az olyan körülmények miatt nem lehet egyértelműen meghatározni, mint például a két vagy több párhuzamos időben végzett munka, a bejelentetlen állások vagy a diákmunka jelentősége.

Négy interjúalany a hivatalos irataiban már megváltoztatta a nevét és nemét a születésekor anyakönyvezettől eltérőre, ketten még valamilyen okból kifolyólag nem adtak be nem- és névváltoztatási kérelmet, de tervezik a későbbiekben, öten már benyújtották a kérvényt, viszont még nem kaptak választ. Az interjúalanyok kutatási szempontból releváns adatait az 1. táblázatban foglaljuk össze.

A legépelte szövegeket manuálisan elemeztük. Első lépésként jelentéskondenzáció után jelentéskategorizációt végeztünk (Kvale, 1996), majd strukturáltuk és az interjúk során elindult interpretációkat továbbfejlesztettük vagy éppen elvetettük. A kutatási kérdések szempontjából releváns válaszokat (emerging concepts) kiemelten kezeltük, és a szakirodalommal összevetve arra törekedtünk, hogy megtaláljuk azokat a tartalmakat, amelyek az eddigi publikációkhoz képest újdonságnak számítanak. Végül témák szerint rendeztük az eredményeket, értelmeztük (Gehman et al., 2018) és összevetettük a szakirodalommal, és az alábbiakban bemutatjuk.

1. táblázat

Az interjúalanyok kutatási szempontból lényeges adatainak összesítése

Születéskor anyakönyvezett adatait megváltoztatta (4 fő)		Beadott nem- és névváltoztatási kérelmet (eredménytelenül) (5 fő)		Nem adott be nem- és névváltoztatási kérelmet (2 fő)		Összesen
2 nő	2 férfi	1 nő	4 férfi	0 nő	2 férfi	11 fő
Folyamatban lévő hormonterápia (9 fő)		Nincs folyamatban hormonterápia (2 fő)		Összesen		
3 nő	6 férfi	0 nő	2 férfi	11 fő		

Forrás: saját szerkesztés

A legrövidebb interjú 36 perces, a leghosszabb 102 perces, az interjúk átlagos időtartama 79 perc volt. Az interjúkon három transznemű nő és nyolc transznemű férfi vett részt, azaz összesen tizenegy interjúalany volt.

Az interjúalanyok egy viszonylag alacsony létszámú és zárt közösség köréből kerültek ki, ezért a beazonosíthatóság érdekében csak olyan információk kerülnek köz-

Empirikus eredmények

Az empirikus kutatás eredményei szerint (1) a munkaerőpiac szereplői a nőket és a férfiakat eltérően ítélik meg, (2) a megkérdezettek személyesen elutasítják a nemek bináris rendszerét, és a saját tapasztalataik alapján a munkaköröket nemsemlegesnek (gendersemlegesnek) tartják. Ezen

két fő téma mentén – melyen belül kilenc kisebb, specifikusabb jelenség rajzolódott ki – mutatjuk be a mélyinterjúk és a szakirodalom összevetését. Az interjúk során felmerült témákat a 2. táblázat foglalja össze.

nem volt probléma, mások számára nem derült ki” (transznenű férfi).

Az interjúalanyok többségének pozitív tapasztalata (is) van a jelenlegi vagy régebbi munkahelyen

2. táblázat

Az interjúk során felmerült témák

A munkaerőpiac szereplői által a nők és férfiak eltérő megítélése	<ul style="list-style-type: none"> • megszólítás • köszönés, kommunikáció, viselkedés • potenciális szexuális partnerként kezelés
Személyes viszonyulás a nemi szerepekhez – a nemek bináris rendszerének megkérdőjelezése, a megtapasztalt munkakörök gendersemlegesnek észlése	<ul style="list-style-type: none"> • genderspektrum • LMBT-munkakörök • gendersemleges munkakörök • nemek szerint meghatározott munkakörök • akadályozó tényezők • érdeklődési körök

Forrás: saját szerkesztés

A munkaerőpiac szereplői által a nők és férfiak eltérő megítélése

Az interjúk alapján a transznenűek leginkább a személyes interakciók alapján érzékelik, hogy nőként és férfiként eltérő normákat alkalmaznak velük szemben a munkakörnyezetükben jelenlévők. Más megnyilvánulásokat tapasztaltak kollégáik részéről abban az esetben, ha nőként, és mást akkor, ha férfiként azonosítják őket, mely érzékelhető (1) megszólításkor, (2) köszönéskor, a kommunikáció módjában és a viselkedésben. A különböző nemek felé mutatott viselkedésben az is kitűnik, hogy a női kollégákhoz nem csak a munkatársi kapcsolat kötődhet, hanem gyakran (3) potenciális szexuális partnerként tekintenek rájuk.

- (1) A legszembetűnőbb megnyilvánulása, hogy milyen nemüként viszonyulnak a transznenűekhez a munkahelyükön, hogy milyen néven szólítják a munkakörnyezetében. Ez azért is lényeges szempont, mert a nem- és névváltoztatási kérelmek elbírálásának felfüggesztése miatt nyolc interjúalany még nem tudta megváltoztatni a hivatalos irataiban szereplő nevét és nemét (viszont tervezi és fontos számára ez a tényező), ezért arra is utalhat a megszólítás, hogy a transznenűséggel szemben toleránsak a szervezet tagjai és elfogadják a választott nevet vagy elutasítók és csak a hivatalos iratokban szereplő nevet használják. A legtöbb interjúalany még nem tudta az irataiban megváltoztatni a nevét, viszont ennek ellenére többeket a választott néven szólítanak a munkakörnyezetükben. Valamennyiük szerint megoldható lenne, hogy egy munkahelyen ne derüljön ki a transznenű személyek születéskor anyakönyvezett neve – azokon a munkatársakon kívül, akik a munkaviszonyhoz szükséges iratok ügyintézésében részt vesznek: „*a HR-nek bizalmasan kellene kezelnie, csak valószínűleg kevés ilyen hely van*” (transz nő). Több tapasztalat is volt azzal kapcsolatban, hogy ez megvalósítható: „*elkérték a középiskolai bizonyítványom; abban az eredeti nevem van, de*

a megszólítással kapcsolatban: „*volt olyan is, aki magától kezdett el így [a választott néven] hívni, meg sem kértem rá*” (transzférfi). Azonban ez általában inkább azokban az esetekben valósult meg, amikor a munkahelyen már belépéskor tudtak a transznenűség tényéről: „*már az interjún is a választott nevemen szólítottak, azt mondták, az a név lesz, amit kérek*” (transznenű férfi). Viszont amikor már fennálló munkaviszony alatt kérték, hogy szólítsák más néven, mint amit eddig használtak, megoszlottak a tapasztalatok: „*azt mondták, persze, átírják, még meg is kérdezték, hogy miért nem szóltam hamarabb*” (transznenű férfi), „*mondta is [a műszakvezető], hogy csak akkor fog úgy szólítani, ha hivatalosan is megváltoztatom*” (transz férfi). Leggyakrabban egyfajta folyamatként írták le az áttérést a választott névre, melynek az elején voltak problémák, nézeteltérések, „*eleinte, mintha elfelejtették volna*” (transznenű férfi). Ezzel párhuzamosan arra is történtek utalások, hogy a munkahelyen kívül is hasonló a helyzet: „*a régi ismerősök kevésbé toleránsak, akik végignézték az életed, mint akik már így ismernek meg*” (transznenű nő). Két transznenű férfi arról számolt be, hogy munkatársaik kerülték a konkrét névhasználatot – megszólításként használták például a „*Figyelj már!*” vagy „*Hahó!*” kifejezéseket, illetve megszólítás helyett csak szemkontaktust próbáltak létesíteni vagy valamilyen gendersemleges beceneven vagy vezetékneven szólították a transznenű munkatársukat.

Egy transz nőnek volt már tapasztalata a munkája során, amikor „*she*”-ként utaltak rá kollégái. Ezzel kapcsolatban érdemes megemlíteni, hogy például a magyar nyelvben előfordulhat (több interjúalany elmondása alapján), hogy a „*párom*” szóval utalnak a munkahelyükön az azonos nemű partnerek egymásra vagy a transz partnerekre.

- (2) A második leggyakoribb megjelenése annak, hogy milyen nemüként viszonyulnak az interjúalanyokhoz, a köszönés, a munkához nem feltétlenül kö-

tődő kommunikáció és a transz nemű személy felé közvetített viselkedés. A kézfogással történő köszönés a kultúránkban, egyértelmű jelölése, hogy a személyt férfiként identifikálják – eltekintve például a bemutatkozástól. Néhány férfi interjúalany azt is észrevette, hogy például a férfiak általában az egy helyiségben dolgozó nőknek kollektíven („*Sziasztok!*”), viszont férfitársaiknak külön-külön köszönnek, illetve kezét fogják velük.

A munkahelyi, de a munkavégzéshez nem közvetlenül kapcsolódó kommunikáció és viselkedés jellemzőit úgy írták körül, ahogy azok a férfiak (és néhány esetben a nők) nőkhöz való hozzáállásában általánosságban megfigyelhetők. Azaz, nem csak saját maguk tapasztalták, illetve tapasztalták, amikor nőként viszonyulnak hozzájuk, hanem általában, más nőkre külső szemlélőként tekintve is hasonló a tapasztalatuk. A másik fél által férfinek tekintett transz nemű férfiakkal való kommunikációban a beszélgetést „*tárgyilagossabbnak*”, „*lényegretörőbbnek*” érezték az interjúalanyok. Viszont ugyanazok az interjúalanyok női szerepben úgy érezték, hogy „*a férfiak alacsonyabbrendűként kezelik a nőket*”, „*lekezelően viselkednek*” velük (transz férfiak). Szintén főként a transz férfiak érezték úgy, hogy ha munkahelyükön férfi szerepet töltenek be, akkor jobban figyelnek rájuk beszéd közben – szemkontaktust teremtenek velük, kevésbé vágnak a szavukba, nagyobb hatása van a véleményüknek, gyakrabban fogadják meg tanácsikat, elismerik a véleményüket, illetve kevesebbet „*csevegnek*” velük, mintha nőknek tekintik őket.

Az interjúk elmondása szerint a munkahelyi általános, nőkkel viselkedés alapján a nőknek „*nem adnak elég teret megnyilvánulni*”, illetve a nők „*nem tudnak annyira érvényesülni*” (transz nemű férfiak női kollégáikról). Lényeges szempontként merült fel szinte minden interjúalanyánál, hogy nőként elvárták tőlük olyan feladatok teljesítését is, ami nem tartozott a munkakörükbe: „*elvárták, hogy kiszolgáljam a férfiakat*” (transz férfi), „*következetesen én hordtam ki az üdítőket*” (transz nemű nő), ezzel szemben „*a férfiak több szünetet tarthatnak*”, „*ugyanannyi munkáért a férfiakat megbecsülik*” (transz férfiak).

- (3) Transz férfiak arról számoltak be, hogy a munkahelyükön (is) inkább „*potenciális szexuális partnerként*” tekintettek rájuk férfi kollégáik, mint munkatársként vagy barátként, amikor nem tudtak transz neműségükről és nőként viszonyultak hozzájuk. Azonban minél maszkulinabbá vált a megjelenésük, annál kevesebb férfi munkatársuk maradt velük közelebbi, baráti viszonyban: „*nem kezdeményeznek beszélgetést, viszont aki tényleg csak barátoknak tekintett, az továbbra is a barátom*” (transz férfi). Ez azokban az esetekben is megfigyelhető volt, amikor nem feltétlenül tudtak a transz neműségükről, csak a külső megjelenésük alapján maszkulinnak tartották az érintett személyt. Néhány

transz nemű férfi interjúalany úgy érzi, munkatársainak nehézséget okoz nőként vagy férfiként viszonyulni hozzá, „*nem tudják eldönteni*” melyik nem szerint kezeljék, ezért gyakran, hogy elkerüljék a férfi vagy nő jelzőket, az identitásukat valamilyen kiegészítő jelzővel nevezik meg: „*leszbikus nőnek*”, „*lányokkal barátkozó meleg srácnak*” vagy „*nem férfinak, hanem kisfiúnak*” sorolják be őket. Azaz, a szexuális irányultással vagy életkorral magyarázzák az átlagostól eltérő nemi identitást, mely nem ritka jelenség: gyakran összemosódik a szexuális irányultság és nemi identitás meghatározása annak ellenére, hogy a nem feltétlenül van összefüggés a két tényező között.

Személyes viszonyulás a nemi szerepekhez – a nemek bináris rendszerének megkérdőjelezése, a megtapasztalt munkakörök gendersemlegesnek észlelése

Az interjúk során felmerült egyrészt a saját identitás, másrészt a munkakörök és a hobbik társadalmi szintű „*férfiasnak*” és „*nőiesnek*” definiálása. Emellett a maszkulin és feminin identitást nem férfiak és nők csoportjára osztva jellemezték, hanem egy (4) spektrummal leírhatóként. Az (5) „*LMBT-barátnak vélt*” munkakörök a kutatás interjúalanyaival nem hozhatók összefüggésbe. Emellett saját munkaköreiket (6) inkább gendersemlegesnek tartják és ehhez köthetően (7) munkakörök nemek szerinti felosztásáról egybehangzó erős egyet nem értés tükröződött a válaszokból. A munkához köthetően két esetben (8) akadályok is megjelentek a tranzíció hatásaként. A nemi szerepekhez való viszonyulásban érdekes eredmény, hogy a saját munkaköröket nem, viszont a (9) saját hobbikat és érdeklődési köröket a nemi identitásuknak megfelelőnek ítélték meg az interjúalanyok.

- (4) A nemi szerepekhez való viszonyulásban fontos tényező, hogy magukat az interjúalanyok milyen nemi szerepben képzelik el, nőnek vagy férfinak azonosítják magukat. Az interjúalanyok, akik magukat transz nemű nőként vagy transz nemű férfiként azonosítják, elvetették a bináris kategóriákat, hanem inkább spektrumként határozzák meg, melynek valamelyik végéhez közelebb állnak, viszont nem a két végpont valamelyikén helyezkednek el: „*teljesen úgysem leszek nő*” (transz nő), „*sosem leszek igazi férfi, megváltoztathatatlan különbségek vannak*” (transz nemű férfi). A történelem során alakult ki a társadalmi nem dichotóm változóként való értelmezése nem jellemző közöttük. A bináris rendszer két végétől való eltérést különbözően élik meg a férfiak, mint a nők – a transz férfiak esetében inkább pozitívként jelent meg az eltérés: „*sokkal empatikusabb vagyok, mint egy átlag férfi*”, „*jobban megértem a nőket, szokták is mondani, hogy bárcsak minden férfi ilyen lenne*”. A transz nemű nők többségében nehézségként tapasztalták ezt az eltérést: „*a transz srácoknak sokkal könnyebb, mint nekünk, nálunk a hormon sem tud olyan eredményt elérni, mert valamit már nem*

lehet visszacsinálni”. Ez az állítás nem alaptalan, a szakirodalom is megemlíti, hogy a transznemű nők rendelkezhetnek olyan másodlagos nemi jellemzőkkel, melyet a hormonterápia nem minden esetben tud befolyásolni, például a hangmagasságot vagy ádámcsutka jelenlétét. Ahogy az egyik transznemű nő is megemlítette: „az, hogy így nézek ki, két dolgon múlik: jók az adottságaim és tele vagyok pénzzel” – utalva ezzel arra, hogy magát passingnek tartja, amely kifejezés azokat transzneműeket takarja, akik a külső megítélők szerint megjelenésükben a nemi identitásuk szerinti nemre hasonlítanak jobban, tehát az interjúalany esetében inkább nőnek feltételezik. Fontos szempont az anyagi helyzet, mivel a különböző pénzért megvásárolható kezelések tudják befolyásolni a külső megjelenést, viszont ez nem mindenki számára hozzáférhető pénzügyi szempontból.

- (5) Az a társadalmi megítélés, hogy mi tekinthető feminin vagy maskulin munkakörnek, néhány esetben a pályaválasztást is befolyásolta: „ha nem fiúnak lát a közösségem, akkor nem lenne az, hogy eljutok idáig [egy férfiasnak tartott munkakör magas pozíciójába]” (transz nő), „szívesen tanulnék hegesztőnek, még „nőként” [műtét, nem- és névváltoztatás előtt] is tanultam volna, csak abban az időben nem így működött”, szakma helyett ezért az érettségit választotta a transznemű férfi interjúalany. A szakirodalmak szerint az LGBT-emberek pályaválasztását gyakran befolyásolja identitásuk: akár abban is, hogy inkább olyan pályát választanak, amely megfelel a homofób és szexista sztereotípiáknak. Kutatások szerint valóban nyitottabban fogadják egyes munkakörökben az LGBT-személyeket, például a meleg férfiakat a művészettel kapcsolatos munkakörökben, illetve a fodrász szakmában. Az olyan munkaköröket biztonságosabbnak ítélik meg saját maguk számára, amelyekben vélhetően több queer identitású személy dolgozik. Az is előfordul, hogy szexuális irányultságuk vagy nemi identitásuk miatt a cisznemű, heteroszexuális emberek alkalmatlannak találják az LGBT-eket, vagy akár az LGBT-emberek önmagukat bizonyos munkakörök betöltésére – különösen a gyerekekkel kapcsolatba hozható munkakörökben. Ennek ellenére a kutatásban részt vevő interjúalanyok munkakörei rendkívül széles körben oszlanak el, nem koncentrálnak hasonló foglalkozások köré.
- (6) Az interjúalanyok munkakörei két csoportba sorolhatók: az egyik típus, amely munkakörökben megközelítőleg egyenlő a nők és férfiak aránya, a másik pedig, ahol jelentősen nagyobb valamelyik nem képviselőinek száma. Ez azért lényeges szempont, mert minden interjúalany, köztük az olyan munkahelyen, munkakörben vagy szektorban dolgozók is, ahol túlnyomó többségben dolgoznak nők vagy férfiak, úgy ítélték meg saját munkakörüket, hogy az gendersemleges: „nőiesnek számít (az asszisztensi munkakör), de ez hülyeség” (transz férfi),

„bullshit, hogy a nőknek kevésbé van igénye erre az absztrakt gondolkodásra (ami szükséges a programozói munkakörhöz)” (transznemű nő). Abban is egyértelmű eredményt mutatott a kutatás, hogy negatív hatással van a nemek szerinti megkülönböztetés, ezért inkább az egyén kompetenciáit kellene figyelembe venni, nem pedig a neméhez társított feltételezéseket az interjúalanyok elmondása szerint: „emberként várjanak el valamit, ne férfiként vagy nőként” (transz férfi), viszont jelenleg még „a magánélet jobban meghatároz, mint a termelékenység” (transznemű férfi), hangsúlyozva, hogy a munka szerinte gendersemleges.

- (7) Valószínűleg számításba kerülnek a genderszerepekhez társított tulajdonságok alapján női vagy férfimunkáknak tekintett feladatkörök abban, hogy az interjúalanyok úgy érzékelik, nem a nemük szerint kellene meghatározni az egyes munkaköröket. Ennek ellenére mindenki tapasztalt arra utaló jelenséget, hogy bizonyos szakmák és munkakörök társadalmi megítélés alapján nőiesnek vagy férfiasnak tekinthető – nemi szerepekhez köthető. Az egyik női interjúalany szerint a marketing befolyásolja, hogy mit tart a társadalom férfiasnak, illetve nőiesnek: „történelmi okai vannak, hogy ez férfi terület lett: eldöntötték, utána az ipar arra állt rá, hogy férfias legyen”.
- (8) A tranzíció folyamatának vannak fizikai, pszichológiai és érzelmi vonatkozásai is akár pozitív, akár negatív értelemben, amelyek hatással lehetnek közvetlenül a munkavégzésre vagy a pedig magánéletre, mely közvetetten van hatással a munkára. Két transznemű nő említette, hogy a hormonterápia miatt érezte magán olyan változást, amely a munkájára is hatással van, a többi interjúalany úgy érzi, nem változott az elvégzett munkájának minősége a tranzíció során. Egyik esetben a nehéz fizikai munkát végző személy a fizikai erejének csökkenése miatt: „jelentős izomtömeget vesztettem a HRT hatására” – mindemellett saját meglátása szerint ugyanolyan jól el tudja látni a munkáját, mint férfi kollégái. A másik személynek pedig nagyobb érzelmi megterhelést jelentenek a vezetői feladatok ellátása, ezért kevesebbet is vállal.
- (9) Bár a munkák esetében egyértelmű konszenzus volt abban, hogy nem tekintik a munkakörüket nőiesnek vagy férfiasnak, a hobbik tekintetében megjelentek olyan vélemények, hogy azt nőiesnek vagy férfiasnak tartják. Többségében arról számoltak be az interjúalanyok, hogy jobban érdeklik a társadalmilag a nemi identitásához köthető hobbik, tehát a transznemű nőket a nőiesnek vélt (például a romantikus filmek, szépségápolás), a transznemű férfiakat a férfiasnak ítélt tevékenységek (például a küzdősportok, motorok). Emellett komfortosabban is érzik magukat ezekben, illetve a férfiak úgy gondolják, transznemű férfiként jobban teljesítenek a férfiasnak tartott szerepekben, mint a cisznemű nők „dzsúdóztam abban elég jó voltam, nem lett

volna fair, ha nők ellen állítanak ki” (transz nemű férfi). Viszont a munkakörök nemek szerinti kategorizálásához hasonlóan többen megjegyezték, hogy saját maguk nem tartják valamelyik nem számára megfelelőbbnek az általuk kedvelt és komfortosnak érzett hobbikat: „gyerekkorom óta odavagyok az autókért, erre mindenki azt mondaná, hogy férfias, de ettől nem leszek kevésbé nő” (transz nő).

Diszkusszió és konklúzió

Összességében az interjúk alapján elmondható, hogy a transz nemű nők és transz nemű férfiak az életük különböző szakaszaiban (a tranzíció folyamatától és szakaszaitól függően) megtapasztalhatják a női és a férfi munkaerőpiaci nemi szerepeket is. Ugyanaz a személy ugyanabban, vagy más munkakörben eltérő elvárásokkal találkozik nőként és másokkal férfiként. A két szerep jól elkülöníthető – az interjúalanyok érzékelik például a kommunikáció alapján, hogy éppen nőként vagy férfiként (vagy esetenként más genderként) viszonyulnak hozzájuk a munkaerőpiac szereplői (Huszár, 2008).

Az interjúkból jól látható, hogy a nők felé támasztott elvárások sok esetben nem csak a munkakörből erednek vagy munkaviszonyhoz kapcsolódnak, hanem a biológiai nemhez társított társadalmi nemi szerephez kötött elvárásokhoz, amelyek többségében a fizetetlen reprodukzív munka elvégzését jelentik (Gregor, 2018; Nagy, 2014). Ez az eredmény arra utal, hogy a nemek tekintetében jelentős egyenlőtlenség tapasztalható a munkaerőpiacon, mely nem csak a transz neműekkel szemben jelenhet meg, hanem a cisz nemű nők és férfiak is érintettek lehetnek benne, viszont a cisz neműeknek általában nincs lehetőségük személyes tapasztalataik alapján az összehasonlításra. Összességében tehát, az elméleti keretben bemutatott nemek felé irányuló elvárásrendszer, amely a férfiakat általában kedvezőbb, a nőket kedvezőtlenebb helyzetbe sodorja (Gregor, 2018; Nagy, 2014), megfigyelhető az empirikus kutatási eredményekben is.

A társadalmi nemekhez kötött normák a biológiai nemet veszik alapul, mint különbséget és arra alapozzák az eltérő szerepeket. A kutatás fókuszában viszont egy olyan közösség áll, akinek a társadalmi és a biológiai neme eltér egymástól, ezért az eredmények jól mutatják, hogy a biológiai nemet nem tekinthetjük meghatározó tényezőnek az egyéntől elvárt tulajdonságokban. Azok a transz nemű nők, akik biológiai nemük szerint férfiként születtek, de nőként élnek, tapasztalják a női genderszerepeket és azokhoz a transz nemű férfiakhoz, akiket születésükkor nőként anyakönyveztek, a férfi nemi szerepekkel azonos tulajdonságokat társítanak a környezetükben élők. Ez azt mutatja, hogy a biológiai nemhez kötött tulajdonságok nem feltétlenül a biológiai nemből adódnak, sokkal inkább társadalmilag konstruált nemi szerepekből. A szakirodalom szerint a nemekhez kötést tekinthetjük társadalmi konstrukciónak, ezért egyénileg eltérő, hogy mik a személyes érdeklődési körök és mik az egyéni kompetenciák, amelyek nem függenek a társadalmi nemtől. Ehhez kapcsolódóan, a szakirodalom azt is megemlíti a nőiesnek tartott

munkák alacsony bérszínvonalára (Gregor, 2018) mellett, hogy az LMFT-személyek cisz nemű és heteroszexuálisokhoz viszonyított fizetése is alacsonyabb lehet (Ozeren, 2014).

Főként a transz nemű férfiak meglátásaiból vonható le a következtetés, hogy a nők vagy adott esetben a nőnek vélt transz férfiak, a munkahelyükön szexuálisan kiszolgáltatott helyzetben vannak férfi munkatársaik által a tekintetben, hogy (nem feltétlenül explicit) szexuális közeledést tapasztalhatnak. Az egyenlőtlenségi rendszerek egyértelműen megjelennek a szervezetekben: a nők sok szempontból alárendeltnek a férfiakhoz képest (Acker, 2006). Gregor (2018) és Nagy (2014) is egyetért abban, hogy a munkaerőpiaci és társadalmi struktúrák egyenlőtlenek a nemekkel szemben, ezért kialakultak olyan munkakörök, melyeket a társadalom nőiesnek vagy férfiasnak tart. Bár a kutatás nem érinti a pénzügyi szempontokat, a szakirodalom arra is rámutat, hogy a nőiesnek vélt munkakörök a legtöbb esetben alacsony presztízzsel járnak és rosszabb munkakörülményeket foglalnak magukba (Gregor, 2018; Nagy, 2014).

Korábbi kutatások szerint a transz neműek körében az is okozhat munkaerőpiaci nehézségeket, hogy az érintett személyek tapasztalatlanok tűnnek amiatt, hogy nem vállalnak fel bizonyos nőiesnek vagy férfiasnak ítélt munkatapasztalatokat annak érdekében, hogy ne derüljön ki transz neműségük: például egy transz nemű férfi a nőiesnek vélt korábbi munkaköreit nem tünteti fel az önéletrajzában, ezáltal nem feltételezhetik róla, hogy korábban „nőként élt”, viszont ezzel a módszerrel kevesebb tapasztalatot tud felmutatni (Beauregard et al., 2018).

Amellett, hogy a transz nemű munkavállalók érzékelik a nemek alapján megkülönböztetett normarendszereket, munkaköreiket nem tekintik nőiesnek vagy férfiasnak – inkább gendersemlegesnek, akkor sem, ha azokban szignifikánsan magasabb a férfiak vagy a nők aránya. Abban a tekintetben, hogy az interjúalanyok munkaköreit többségükben nőiesnek vagy férfiasnak nevezhetjük, arra enged következtetni, hogy a munkakörök nemek szerinti felosztása rendkívül korlátozó. A nemek spektrumként való leírását a szakirodalom is ismerteti, amelyre példa a *gender continuum theory*, emellett a transz neműek identitásának jellemzésére más modell is alkalmazható (Monro, 2005), illetve a kettős felosztáson kívül eső identitások is megfigyelhetők (Richards et al., 2016). Mindössze két esetben tapasztalták interjúalanyok, hogy a születésükkel ellenkező nem képviselőjeként akadályokba ütköznek a munkavégzés során, amelyet korábban, a nemváltás előtt nem tapasztaltak: transz nők esetében a fizikai teherbírási és állóképesség csökkent a hormonterápia hatására. Az interjúalanyok munkaköreik nem (vagy csak nagyon alacsony számban) tekinthetőek a szakirodalom által LMFT-barátnak tartott pozícióknak. Ez jelezheti azt, hogy ugyanolyan korlátozó lehet LMFT-munkakörnek nevezni egy foglalkozást, mint női vagy férfimunkának, hiszen az LMFT-közösség, akárcsak a nők vagy a férfiak csoportja, jóval sokszínűbb annál, mint hogy a biológiai nem, a társadalmi nem vagy a szexuális orientáció alapján az egyénekhez kössük az egyes munkaköröket.

A transznemű személyek saját identitásukat az „átlagos” férfitől és az „átlagos” nőtől valamennyire eltérőnek határozzák meg, mely összhangban áll a queerelmélet azon kijelentésével, hogy a társadalmi nem és identitás sokkal fluidabb, mint azt a bináris rendszer mutatná és ki tudná fejezni (Jagose, 2003). Az átlagostól eltérést a munkaerőpiaci kilátásokban inkább nehézségként, viszont a személyiségben és a magánéletben inkább pozitívumként tekintik. A nehézséget az okozza, hogy a társadalom, a nemi binaritása miatt, a nőtől és férfitől valamennyire eltérő identitásokra devianciaként tekint. Ez cisznormativitásából adódóan egyrészt kirekesztő, másrészt korlátozza a különböző identitások láthatóságát.

A közösség rossz társadalmi helyzetére utal az is, hogy többen inkább a rejtőzködést (Beauregard et al., 2018) és annak nehézségeit (például tabutémák és hazugságok) választanák (azaz úgy élnék szívesebben, hogy a környezetük ciszneműnek felételezi őket), ahelyett, hogy az identitásukat (többnyire) nyíltan kommunikálják a külvilág felé.

Szinte mindenki a bevezetésben felvázolt jelenlegi helyzetet, a nem- és névváltoztatási kérelmek elbírálásának felfüggesztését nevezte meg a transzneműek legátfogóbb problémájának. Az interjúk készítése óta viszont további korlátozó törvényt fogadtak el, azaz a jogszabályok kifejezetten korlátozzák, hogy a transzneműek számára a nemi identitásuknak megfelelő okmányokat állítsanak ki. Ez a diszkriminatív lépés a gyakorlatban azt jelenti, hogy transznemű személyeknek az identitásnak megfelelő megjelenés mellett egyáltalán nem lesz lehetőségük arra, hogy azzal összhangban lévő személyes okmányokkal rendelkezzenek, ezért saját döntésükön kívül kényszerítve vannak arra, hogy látható transzként éljenek. Ez nem csak a munkaerőpiacon, de például az egészségügyi ellátások vagy az igazságszolgáltatás esetében is előre beláthatatlan problémákat fog okozni.

Bár a transzneműeknek, mint a többségtől eltérő identitású emberek közösségének, hátrányos helyzetük egy mélyebb, strukturális problémából adódik, nem önmagában a társadalmi szinten megjelenő transzfóbiából. Viszont, mint munkaerőpiacra vonatkozó és azon belül az egyes munkahelyeket érintő kutatásokból kiemelhető néhány példa azokra a fejlesztendő területekre, melyek a szervezeteket érintik, és amelyek a szervezetek feladatai lehetnek, hogy az LMBT-emberek érdekeit képviseljék. Ezzel hangot és láthatóságot adhatnak a közösség számára, ami javítja a munkaerőpiaci esélyeiket és életkörülményeiket (Beauregard et al., 2018; McFadden, 2015).

A transzneműek gyakran a rejtőzködést választják inkább, viszont jelentős hatása van annak, ha egy kisebbségi közösség látható a kutatások számára (Beauregard et al., 2018). Sokan nem igényelnék az intolerancia okozta problémák megkönnyítésére, hogy a munkahelyük kifejezetten transzbarátnak tüntesse fel magát a külvilág felé (Williams & Giuffre, 2011), ugyanakkor az interjúalanyok megfogalmaztak néhány fejlesztési javaslatot a szervezetek számára, melyek javítanának a transz munkavállalók munkahelyi tapasztalatain. Ilyenek például a telephelyre kihelyezett szivárványzászló, vagy az üzlet ajtajára ra-

gasztott LMBT-barát helyet jelölő matrica. Javasolják továbbá az álláshirdetéseknél feltüntetni, hogy az állásokra nemi identitástól (esetleg szexuális orientációtól) függetlenül bárkit szívesen fogad a szervezet. Az egyik, hogy a szervezeti kultúrából adódóan legyen lehetőség arra, hogy még a hivatalos névváltás előtt a választott néven szólítsák a munkakörnyezet tagjai. Amint a szakirodalom is bemutatta, a transzneműek munkahelyi körülményeiben az egyik legnehezebb tényező az öltöző- és mosdóhasználat, melyek nemek szerint vannak felosztva. Alapesetben az interjúalanyok számára az lenne a megfelelő, ha a nemi identitásuknak megfelelő helyet tudják használni, viszont vannak olyan helyzetek, amikor egyik jelölés sem komfortos vagy az érintett személy, vagy a munkatársak számára. Ilyenkor a gendersemleges vagy egy harmadik jelölés szerinti helyiségeket gondolják megoldásnak.

Bár a kutatás korlátai között említhető, hogy a mintát nem tekinthetjük reprezentatívnak a Magyarországon foglalkoztatott transzneműek közösségére nézve, illetve fiatalabb munkavállalók dominanciája a mintában, a válaszadók nagyobb aránya azonosította magát transznemű férfinek, továbbá nem szerepelt magát *non-binary*-nek definiáló egyén (Darwin, 2020), és foglalkozásokra nézve sem egyenletes az eloszlás, a fizikai munkát végzők jelentős kisebbségben voltak a válaszadók között, ezzel együtt gazdag és szerteágazó empirikus eredmények születtek, amit későbbi kutatásokkal tovább lehet árnyalni. Például az LMBT-közösség diverzitása miatt több jövőbeli kutatás témáját adhatják a cisznemű és heteroszexuálistól eltérő emberek egyes csoportjai. További LMBT-személyeket érintő, identitást alapul vevő kutatásokban érdemes lehet külön vizsgálni a férfiakat és a nőket, a nemeket illető sztereotípiák és előítéletek tekintetében – tekintve például, hogy a leszbikus és biszexuális nők a nemükkel és a szexuális irányultságukkal kapcsolatos sztereotípiák miatt is hátrányban szenvednek (Gedro, 2010) –, illetve a nemek bináris rendszerén kívüli identitással azonosuló személyekre is figyelmet fordítani, mely szintén kevésbé vizsgált téma, a bináris rendszer elterjedtségéből adódóan (Darwin, 2020). Szexuális irányultság szempontjából is több kérdés merülhet fel, például a biszexualitás megkérdőjelezéséből eredő diszkrimináció, mely az LMBT-közösségen belül is gyakori jelenség (McFadden, 2015).

Felhasznált irodalom

- Acker J. (2006). Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441-464.
<https://doi.org/10.1177/0891243206289499>
- Anteby, M. & Anderson, C. (2014). The shifting landscape of LGBT organizational research. *Research in Organizational Behaviour*, 34, 3-25.
<https://doi.org/10.1016/j.riob.2014.08.001>
- Beauregard, T. A., Arevshatian, L., Booth, J. E. & Whittle, S. (2018). Listen carefully: transgender voices in the workplace. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(5), 857-884.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1234503>

- Bendl, R., Hofmann, R. (2016). Queer Perspectives Fueling Diversity Management Discourse: Theoretical and Empirical-Based Reflections. In *The Oxford Handbook of Diversity in Organizations* (pp. 1-30). Oxford: OUP. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199679805.013.4>
- Blackman, L. (2009). The Re-Making of Sexual Kinds: Queer Subjects and the Limits of Representation. *Journal of Lesbian Studies*, 13(2), 122-135. <https://doi.org/10.1080/10894160802695312>
- Collins, J. C., McFadden, C., Rocco, T. S., & Mathis, M. K. (2015). The problem of transgender marginalization and exclusion: Critical actions for human resource development. *Human Resource Development Review*, 14(2), 205–226. <https://doi.org/10.1177/1534484315581755>
- Connell, C. (2010). Doing, undoing, or redoing gender? Learning from the workplace experiences of transpeople. *Gender & Society*, 24(1), 31–55. <https://doi.org/10.1177/0891243209356429>
- Csányi, G., Gagyí, Á. & Kerékgyártó, Á. (2018). Társadalmi reprodukció. Az élet újratermelése a kapitalizmusban. *Fordulat: Társadalomelméleti Folyóirat*, 24(2), 5-29. http://fordulat.net/pdf/24/FORDULAT24_T%C3%81RSADALMI%20REPRODUKCI%C3%93%20AZ%20%C3%89LET%20%C3%9AJRATERMEL%C3%89SE%20A%20KAPITALIZMUSBAN_CS%C3%81NYI_GAGYI_KER%C3%89KGY%C3%81RT%C3%93.pdf
- Csillag, S., Györi, Zs., Svastics, C. (2020). Vaktában vállalkozni? – Fogyatékosággal élő vállalkozók a hazai munkaerőpiacon. *Vezetéstudomány*, 51(3), 26-39. <https://doi.org/10.14267/veztud.2020.04.03>
- Csillag, S., Toarniczky A. & Primecz H. (2018). Dolgozánk, ha hagynátok... Megváltozott munkaképességű emberek és a HR-rendszerek *Vezetéstudomány*, 49(6), 33-45. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2018.06.04>
- Darr, B. & Kibbey, T. (2016). Pronouns and Thoughts on Neutrality: Gender Concerns in Modern Grammar. *Pursuit: The Journal of Undergraduate Research*, 7(1), 71-84. <https://trace.tennessee.edu/pursuit/vol7/iss1/10>
- Darwin, H. (2020). Challenging the cisgender/transgender binary. Nonbinary People and the Transgender Label. *Gender & Society*, 34(3), 357-380. <https://doi.org/10.1177/0891243220912256>
- Davidson, S. (2016). Gender inequality: Nonbinary transgender people in the workplace. *Cogent Social Sciences*, 2(1), 1236511. <https://doi.org/10.1080/23311886.2016.1236511>
- Gates, G. J. (2011). *How many people are lesbian, gay, bisexual and transgender?* Los Angeles: Williams Institute, UCLA. <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/publications/how-many-people-lgbt/>
- Gedro, J. (2010). The Lavender Ceiling: A top the Global Closet: Human Resource Development and Lesbian Expatriates. *Human Resource Development Review*, 9(4), 385–404. <https://doi.org/10.1177/1534484310380242>
- Gehman, J., Glaser, LV, Eisenhardt, KM, Gioia, D., Langley, A. & Corley, KG (2018). Finding Theory-Method Fit: A Comparison of Three Qualitative Approaches to Theory Building. *Journal of Management Inquiry*, 27(3), 284–300. <https://doi.org/10.1177/1056492617706029>
- Gregor, A. (2018). Nem vész el, csak átalakul? Kísérlet a neoliberais neopatriarchátus fogalmának magyarországi alkalmazására. *Fordulat: Társadalomelméleti Folyóirat*, 24(2), 109-133. http://fordulat.net/pdf/24/FORDULAT24_NEM%20V%C3%89SZ%20EL,%20CSAK%20%C3%81TALAKUL%20K%C3%8DS%C3%89RLET%20A%20NEOLIBER%C3%81LIS%20NEOPATRIARCH%C3%81TUS%20FOGALM%C3%81NAK%20MAGYARORSZ%C3%81GI%20ALKALMAZ%C3%81S%C3%81RA_GREGOR.pdf
- Györi, Zs. & Csillag, S. (2019a). Vállalati felelősségvállalás és fogyatékosággal élő személyek foglalkoztatása: külön múlt – közös jövő? 1. rész. A kapcsolódó politikák fejlődése az EU-ban és Magyarországon. *Vezetéstudomány*, 50(6), 14-23. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2019.06.02>
- Györi, Zs. & Csillag, S. (2019b). Vállalati felelősségvállalás és fogyatékosággal élő személyek foglalkoztatása: külön múlt – közös jövő? 2. rész A fogyatékosággal élő személyek foglalkoztatása a CSR-szakirodalomban, *Vezetéstudomány*, 50(7-8), 16-30. <https://doi.org/10.14267/veztud.2019.07.02>
- Hidegh, A. L. (2015). Kritikai menedzsmentelméletek – Irányzatok és törésvonalak. *Vezetéstudomány*, 46(12), 2-12. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2015.12.01>
- Huszár, Á. (2009). Férfi nyelv? Női nyelv? A gendernyelvészet Magyarországon. *Magyar Tudomány*, 170(3), 276-285. <http://epa.oszk.hu/00600/00691/00063/pdf/276-285.pdf>
- Jagose, A. (2003). *Bevezetés a queer-elméletbe*. Budapest: Új Mandátum Könyvkiadó.
- Jones SE. (2020). Negotiating Transgender Identity at Work: A Movement to Theorize a Transgender Standpoint Epistemology. *Management Communication Quarterly*, 34(2), 251-278. <https://doi.org/10.1177/0893318919898170>;
- Kelemen, M. & Rumens, N. (2008). Queer Theory. In *An Introduction to Critical Management Research* (pp. 103-120). London: SAGE Publications.
- KSH (2020). *Népszámlálás*. http://www.ksh.hu/js/nepszamlalas/grafikonok/03_kotet/index.html
- McFadden, C. (2015). Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Careers and Human Resource Development: A Systematic Literature Review. *Human Resource Development Review*, 14(2), 125-162. <https://doi.org/10.1177/1534484314549456>
- McFadden, C. (2020). Hiring discrimination against transgender job applicants—considerations when designing a study. *International Journal of Manpower*, 41(6), 731–752. <https://doi.org/10.1108/ijm-04-2019-0201>
- McFadden, C. & Crowley-Henry, M. (2016). A systematic literature review on trans* careers and workplace

- experiences. In *Sexual orientation and transgender issues in organizations* (pp. 63–81). Cham: Springer International Publishing.
- Monro, S. (2005). Beyond Male and Female: Poststructuralism and the Spectrum of Gender. *International Journal of Transgenderism*, 8(1), 3-22. https://doi.org/10.1300/J485v08n01_02
- Morandini, J. S., Blaszczyński A. & Dar-Nimrod, I. (2017). Who Adopts Queer and Pansexual Sexual Identities? *The Journal of Sex Research*, 54(7), 911-922. <https://doi.org/10.1080/00224499.2016.1249332>
- Nagy, B. (2014). Nemek forradalma? Közeledés a nemek helyzetében. *Replika*, 85–86, 177–191. <https://www.replika.hu/node/4736>
- Nagy, B. & Primecz, H. (2010). Nők és férfiak a szervezetekben. Kísérlet a mítoszok eloszlatására. *Vezetéstudomány*, 41(1), 2-17. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2010.01.01>
- O’Neil, M. E., McWhirter, E. H. & Cerezo, A. (2008). Transgender Identities and Gender Variance in Vocational Psychology: Recommendations for Practice, Social Advocacy, and Research. *Journal of Career Development*, 34(3), 286-308. <https://doi.org/10.1177/0894845307311251>
- Ozeren, E. (2014). Sexual Orientation Discrimination in the Workplace: A Systematic Review of Literature. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 109, 1203 – 1215. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.613>
- Primecz, H., Kiss, J. & Toarniczky, A. (2019). Diverzitáskategóriák és társadalmi vállalkozások: Nemzetközi kitekintés. *Vezetéstudomány*, 50(10), 61-73. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2019.10.06>
- Pringle, J. K. (2008). Gender in management: Theorizing gender as heterogender. *British Journal of Management*, 19, S110–S119. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2008.00576.x>
- Richards, C., Bouman, W. P., Seal, L., Barker, M. J., Nieder, T. O & T’Sjoen, G. (2016). Non-binary or gender-queer genders. *International Review of Psychiatry*, 28(1), 95-102. <https://doi.org/10.3109/09540261.2015.1106446>
- Takács, J. (2016). LGBT employees in the Hungarian labor market. In T. Köllen (Ed.), *Sexual orientation and transgender issues in organizations: Global perspectives on LGBT workforce diversity* (pp. 233–252). Cham: Springer International Publishing.
- Tatli, A. & Özbilgin, M. F. (2011). An Emic Approach to Intersectional Study of Diversity at Work: A Bourdieuan Framing. *International Journal of Management Reviews*, 14(2), 180–200. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00326.x>
- Trappolin, L., Gasparini, A., Wintemute, R. (2011). *Confronting Homophobia in Europe – Social and Legal Perspectives*. Oxford: Hart Publishing.
- Williams, C. & Giuffre, P. (2011). From Organizational Sexuality to Queer Organizations: Research on Homosexuality and the Workplace. *Sociology Compass*, 5(7), 551–563. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9020.2011.00392.x>