

DIPLOMADOLGOZAT

Rádi Nóra Eszter

2024



Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem
Budai Campus
Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet
Emberi erőforrás tanácsadó mesterképzési szak

Nők a munkaerőpiacon című, munkaerőpiaci elemzés

Belső konzulens: Dr. habil Vértesy László
egyetemi docens, tsz. vezető

Belső konzulens tanszéke:

Közgazdaságtani és Természeti Erőforrások
Tanszék

Külső konzulens: -

Készítette: Rádi Nóra Eszter

Budai Campus

2024

TARTALOMJEGYZÉK

1. Bevezetés.....	3
2. Módszertan alapok a munkaerőpiaci kitekintéshez és a nők munkaerőpiaci helyzetének vizsgálatához	5
3. A női munka története	8
3.1 A munka fogalma	8
3.2 A női foglalkozások meghatározó pontjai	8
3.3 A női foglalkoztatás történeti áttekintése	10
4. A szervezeti kultúra hatása és a nők munkaerőpiaci helyzetére	18
4.1. A kultúra és a kulturális determináció hatásaival kapcsolatos általános kérdések.....	18
4.2. A nemzeti és a multinacionális hatások szervezeti kultúrára gyakorolt hatásának vizsgálata – Gert Hofstede-féle elemzési módszer.....	19
5. A nők helyzete napjainkban a munkaerőpiacon.....	21
5.1 A női és férfi foglalkoztatottság alapvető kérdései napjainkban.....	21
5.2 A női és férfi foglalkoztatottak helyzetének vizsgálata a részmunkaidős foglalkoztatás esetén	24
5.3. Munkanélküliség nemek szerinti vizsgálata	28
5.4. A közfoglalkoztatás által generált hatások	29
6. Kutatás ismertetése.....	33
6.1 A kutatás felépítése.....	33
6.2 A kutatás eredményei	34
6.3 A kérdőíves felmérés válaszainak kiértékelése	36
7. Mélyinterjúk	49
8. Hipotézisek vizsgálata.....	54
9. Zárszó	58
Irodalomjegyzék.....	62

1. Bevezetés

A témaválasztás pillanatától ólomnehéz súlyként nehezedik a lelkekre az a kettősség, amely szerint egyszerre szeretnék egy komplex munkaerőpiaci elemzéssel is foglalkozni és ugyanilyen elkötelezett vagyok abban, hogy a fenti munkaerőpiaci elemzést egy konkrét kérdéskör tekintetében koncentráljam, ami nem más, mint a nők helyzetének vizsgálata a munkaerőpiacon.

A témaválasztás ugyanakkor a kutatás kereteinek kijelölése mellett más nehézséggel is szembesíti a szerzőt, hiszen mind az általános munkaerőpiaci vizsgálat, mind pedig a nők helyzetére fókuszáló vizsgálat egyfajta összetett megközelítést feltételez. Összetettet a szakirodalom kiválasztásában épp úgy, mint ahogy a dolgozat felépítésének meghatározásában, illetve ugyan így a módszertanok kijelölésében.

Az alkotásnak ugyanakkor van olyan pillanata, amikor döntések sorát kell meghozni, így arra az elhatározásra jutottam, hogy a diplomadolgozatom a nők helyzetét vizsgálja a társadalomban és a munkaerő-piacon, vagyis a kutatás mindvégig a női foglalkoztatás prizmáján keresztül mutatja be a munkaerőpiaci és társadalmi kapcsolódási pontokat. A szakirodalom és a statisztikai adatok előzetes és általános tanulmányozását követően nem nagyon volt más lehetőségem, minthogy abból a feltevésből induljak ki, hogy Magyarországon a nők foglalkoztatási rátája igen kedvezőtlen képet mutat, mivel jelentősen elmarad nemcsak a férfi foglalkoztatási rátától, hanem az Európai Unió tagállamaitól is.

A foglalkozások, munkakörök nemek szerinti szegregációja minden országban meglévő jelenség, a különbségeket a gazdasági, kulturális sajátosságok szolgáltatják. A nemek szerinti munkaerőpiaci elkülönülés a női munkaerő megjelenése óta determinált jelenség, annak ellenére, hogy – habár egyes kompetenciák és társadalmi szerep-predesztinációs körülmények örökösen fennállnak – az iskolázottság szintje közeledik a két nem tekintetében.

A nemenkénti különbségeket vizsgálva azt tapasztaltam, hogy a nők kedvezőtlenebb helyzetben vannak a munkaerőpiacon, mint a férfiak. A 2018. évi adatok alapján a magyar nők és férfiak foglalkoztatása között 14 százalékos különbség érvényesül. Ezért az eltérésért részben a kisgyermekes nők alacsony aktivitási rátája felelős. A kisgyermekes nők számára nehéz döntést

kell hozni „a munkára vagy a családra kellene több időt és energiát fordítanom?”. Itt jelenik meg igen erőteljesen a kettős teher egy nő életében, hiszen mindkét területen próbálja a helyét a lehető legjobban megállni.

Dolgozatom egyik fő célkitűzése, hogy a szakirodalom áttekintésén keresztül bemutassam a nők munkaerőpiaci helyzetét napjainkban. A kutatásom elméleti kereteit multidiszciplináris megközelítés jellemzi, hiszen a vizsgált témának történelmi, szociológiai, jogi illetve, közgazdaságtani vonatkozásai is vannak, amiket igyekszem a kutatásban a szükséges mértékben érinteni is.

A szakirodalom bemutatását követően statisztikai adatok vizsgálatán keresztül szemléltetem, milyen jellegzetességekkel bír napjainkban a nők foglalkoztatása Magyarországon. A családok támogatási rendszerének, elemeinek bemutatásán keresztül pedig azt tervezem vizsgálni, hogy milyen negatív folyamatok jellemzik a nők munkaerőpiaci helyzetét napjainkban, amikor a jogszabályi környezet, a törvényi háttér megfelelő alkalmazása megakadályozhatná a diszkriminációt, a hátrányos megkülönböztetést.

A dolgozatomhoz végzett online kérdőíves kutatásomban és az elméleti részben is vizsgálom a gyermeknevelés, a nemek közötti bérkülönbséget és a különböző tényezőket amelyek hátrányosan hatnak a nők munkaerőpiaci helyzetére. Kutatásom során arra a kérdésre is szeretném megtalálni a választ, hogy milyen tényezők játszhatnak szerepet a férfiak és nők munkaerőpiaci lehetőségeinek különbségében.

Szeretném azonban leszögezni, hogy a kutatásomban nem céloim konfliktushelyzeteket és problémákat generálni. Semmiképpen sem célja a dolgozatnak a feminizmus támogatása, a nők és férfiak közötti különbségek tagadása és figyelmen kívül hagyása.

2. Módszertan alapok a munkaerőpiaci kitekintéshez és a nők munkaerőpiaci helyzetének vizsgálatához

Úgy vélem akkor járok el helyesen, ha a diplomamunka elkészítése során elsőként kísérletet teszek arra, hogy áttekintsem azokat a módszertanokat, amelyek használata elengedhetetlenül szükséges ahhoz, hogy a nők helyzetét történeti, kulturális, szociológiai, társadalmi, gazdasági és közgazdasági szempontból is vizsgálni tudjam. Csak a fenti felsorolásból is látszik, hogy a vizsgált téma összetettsége, több, jól végig gondolt és jól alkalmazott módszertant vár el a szerzőtől.

A dolgozat elkészítésének kezdeti szakaszában a jól megválasztott szakirodalom áttekintését követően szeretnék kísérletet tenni a kutatás témaköreinek és az egyes témakörökhöz illeszkedő kutatási módszertanok megtervezésére. Adja magát természetesen, hogy a leíró módszertant alkalmazzam és kétség kívül valamennyi fejezetben kell is, hogy erre támaszkodjak, ugyanakkor szeretnék figyelmet fordítani arra, hogy a leíró módszertan semmiképpen ne váljon egyeduralkodóvá. Éppen ezért a leíró módszertant igyekszem elemző és értelmező módszertani elemekkel vegyíteni, valamint önálló fejezetet szeretnék szentelni annak, hogy a hipotéziseimet empirikus vizsgálat keretében is bizonyítsam.

Ahhoz, hogy megvizsgálhassuk a nők helyzetét a munkaerőpiacon, elengedhetetlen magának a női munkának a kialakulására is figyelmet szentelni. Erre tekintettel a diplomadolgozat első érdemi fejezetében történeti elemzés keretein belül vizsgálom a női munka kialakulásának és társadalmi befolyásoló erejének egyes aspektusait. Igyekszem komoly vállalást tenni és nagy vonalakban ugyan, de a női munka kialakulását az őskortól eredeztetve egészen a 20. századig bezárva vizsgálni a változás legfőbb sajátosságait.

A fejezetben a leíró és elemző módszertan mellett történeti módszertanra szeretnék támaszkodni. Bízom abban, hogy sikerül jól definiálnom a női munka fogalmát, meghatározó pontjait és a jól megválasztott szakirodalom történeti, leíró és elemző módszertannal történő feldolgozása keretében olyan történeti „kulcs-pillanatokot” feltárnom, amelyek alapvetően meghatározták azt a folyamatot, amely napjaink foglalkoztatási gyakorlatához és esetenként a vizsgált téma tekintetében anomáliáihoz vezetett.

A szakirodalom előzetes tanulmányozása ugyanakkor arra a megállapításra enged következtetni, hogy koránt sem csak az egyes történelmi folyamatok befolyásolták a női munka alakulását, megítélését, hanem bizonyos eltérő kulturális környezeti hatások is. Éppen ezért a történelmi héttér vizsgálatát követően a kutatás második érdemi fejezetében arra a kérdésre keresem a választ, hogy a nők munkaerőpiaci helyzetére egy ország kulturális környezete mennyire lehet hatással.

A kultúra és a kulturális determináció hatásait egyrészt általános síkon szeretném vizsgálni, másrészt az elemzésemet Gert Hofstede kutató által kidolgozott elemzési rendszer alapján tervezem elvégezni, ahol a hatalmi távolsági indexet és férfiassági indexet egyaránt vizsgálat tárgyává teszem. Emellett a leíró és elemző módszertan alkalmazásával a nemzetközi és multinacionális hatásokat egyaránt szeretném feldolgozni annak érdekében, hogy a lehető legtöbb információ álljon rendelkezésre a női foglalkoztatást terhelő és/vagy meghatározó körülményekből.

Bízom abban, hogy a fenti történelmi, elemző, leíró, összehasonlító módszertannal feldolgozott történelmi és szakirodalmi kutatás megfelelő alapot biztosít arra is, hogy a dolgozat elméleti szempontból teljessé váljon és arra is, hogy erre építkezve a kutatás empirikus módszertannal kiegészülve teljesebben ki. Az empirikus kutatást megelőzően az elemző munkám gyakorlati szakaszában szeretném a feltárt és rendelkezésre álló statisztikai adatok elemzésével alátámasztani a szakirodalom feldolgozása során tett megállapításokat. Szeretnék továbbá olyan következtetéseket levonni, amelyek segítségemre lehetnek abban, hogy javaslatot tegyek a feltárt problémák megoldására.

Több szempontból is ez kell, hogy legyen a dolgozat egyik központi fejezete, hiszen ennek keretében kerülnek vizsgálatra a női és a férfi foglalkoztatás alapvető kérdései általában és a részmunkaidős foglalkoztatás keretében is. Itt szeretnék kitérni a munkanélküliség kérdésére, illetve a közfoglalkoztatás egyes meghatározó következményeire is. Végül mivel ezer szállal kapcsolódik a fenti témákhoz itt szeretném vizsgálat tárgyává tenni a téma kutatóit kivétel nélkül foglalkoztató bérkülönbség kérdését. Ezt a témát ugyanakkor semmiképpen nem kifejezetten egy negatív prizmán keresztül szeretném szemlélni, hanem épp ellenkezőleg, arra szeretném ráirányítani a figyelmet, hogy tulajdonképpen a társadalom minden szereplőjének elemi érdeke lenne, ha ez a bérkülönbség, ami női oldalról nézve értelemszerűen bérfeszültség is, valamilyen módon folyamatosan csökkenthető és megszüntethető volna. Szeretném, ha a

történeti fejezetből szerzett tapasztalatokkal is alátámaszthatóvá válna az a feltevés, hogy társadalmi szinten minden szereplő elemi érdeke volna ennek a különbségnek a szisztematikus felszámolása.

A fenti módszertanok mellett a dolgozat keretében az alábbi hipotézisekből indulok ki, amelyek vizsgálatára természetesen minden egyes fejezetben igyekszem figyelmet szentelni:

H1: A nők elhelyezkedési esélyei Magyarországon kedvezőtlenek, amelynek okaként a rugalmas foglalkoztatási formák hiányosságai nevezhetők meg.

H2: A társadalmi változások hatására hazánkban az elmúlt évek során kedvező irányban változott a nők munkaerőpiaci helyzete, de még napjainkban is fennáll az a gond, hogy a nők azonos végzettséggel, kevesebb munkabérért végzik el ugyanazt a munkát, mint a férfiak.

H3: A kétkeresős családmódel általánossá válásával a nőkre háruló kettős teher stabilizálódik és konzerválódik.

H4: A nők előmenetelüket illetően az üvegplafon-jelenség általánosnak mondható. Lényegesen kevesebb a női, mint a férfi vezető.

Tisztában vagyok azzal, hogy egy jó hipotézis rendszer akár a dolgozat „kovászát” is tudja adni, és azzal is, hogy a hipotézisek vizsgálata a dolgozat valamennyi fejezetében figyelmet kell, hogy kapjon, ugyanakkor nagyon sokat várok a hipotézisek bizonyítása terén az utolsó érdemi fejezetemtől, amelyben kérdőíves kutatás keretében teszek kísérletet arra, hogy a hipotézisként megfogalmazott előfeltevéseim bizonyítást nyerjenek.

Az empirikus kutatás nem öncélú sokkal inkább a történeti, elemző, leíró szakirodalmi kutatás megállapítása mellett részben kérdőíves kutatási módszertannal, részben pedig interjú módszertannal szeretnék minél több információhoz jutni annak érdekében, hogy a hipotéziseimet a lehető legalaposabban körbejárva a kutatás eredményeit elemezve tudjam a megállapításaimat megtenni.

3. A női munka története

3.1 A munka fogalma

A téma vizsgálata során nem kerülhető meg értelemszerűen a munka fogalmának terminológiai, azonban hangsúlyozandó, hogy fogalom meghatározása koronként, szerzőnként jelentős eltéréseket mutathat. A szakirodalom nyújtotta terminológiai skála tanulmányozása során arra a döntésre jutottam, hogy elsősorban az elméleti közgazdaságtan megközelítéséből szeretném definiálni a munka fogalmát – amely szerint a munka egy alapvető termelési tényező, egy termelésierőforrás azaz, emberi erőforrás.

A termelési tényező alapú vizsgálat tekintetében a termelés során meghatározó szempont az ember fizikai és szellemi képessége.¹ A konkrét kutatási téma szempontjából meghatározó női munkavállalókról, illetve az iparban dolgozó nőkről több korszakot átfogó magyar nyelvű források, munkák eddig nem igazán születtek, csupán néhány forrás állt rendelkezésemre.²

3.2 A női foglalkozások meghatározó pontjai

A teljesség igénye nélkül szeretnék kísérletet tenni arra, hogy a női foglalkozások és foglalkoztatási helyzetek néhány igazán jellemző, és a kutatás szempontjából igazán meghatározó elemét vizsgálat tárgyává tegyem, annak érdekében, hogy ezek mind a témakörkidolgozás, mind pedig az elemzés megkezdése szempontjából izgalmas és tartalmas alapot adjanak.

Ennek keretében szeretném a figyelmet ráirányítani a társadalmi helyzet és a társadalmi helyzet változásának fontosságára, szeretném már itt kiemelni a nemi hovatartozás kérdésének jelentőségét is. Emellett úgy vélem, feltétlenül vizsgálatra szorul az egyes vizsgált országok és társadalmak gazdasági erejének feltérképezése, és részben ezekkel összefüggésben az egyenjogúság gondolatának megszületése, az egyenjogúsági harcok kezdeti lépései és sikerének gátló tényezői egyaránt.

¹ Bacsí Zsuzsanna (2013): *Közgazdasági ismeretek. In: A közgazdaságtan alapkérdései, a termelési lehetőségek határa.* Debrecen, Debreceni Egyetem Agrár – és Gazdálkodástudományok centruma, AGTC, Debreceni Egyetem, p. 11.

² Anderson, Elizabeth S. (2020) *Is women's labor a commodity?. Women, Medicine, Ethics and the Law.* Routledge, 2020. 167-188.

Társadalmi hovatartozás

A középkorban például, a parasztasszonyok fizikai munkát végeztek - általában bérmunkásként vagy cselédként dolgoztak. Míg a nemesasszonyok inkább szellemi munkát végeztek, például fontos szerepet játszottak férjük birtokának hatékony koordinációjában. Ezzel a példával tudom a legjobban szemléltetni a társadalmi egyenlőtlenségeket, hiszen az egyének különböző kiinduló helyzetből kezdik a versenyt.

Nemi hovatartozás

A kutatók két különböző kifejezéssel – sex, gender – fejezi ki a nemeket. De mi a különbség a két szó között? A biológiai nem – sex - olyan megváltoztathatatlan anatómiai különbségeken alapul, amelyek velünk születtek.

Ezzel szemben a társadalmi nem – gender – nem genetikai eredetű nemek közti különbségre utal, melyek azok a különböző, megváltoztatható tevékenységek, magatartásformák, melyeket a társadalom elvár a két nemtől.³ Bár az évszázadok során a nők családi és társadalmi szerepe rengeteget változott, mégis hazánk a múltban rögzült családi szerepeket konzerválja.

Az ország gazdasági helyzete

Fontosnak tartom megemlíteni, hogy csak a háztartással foglalkozó, munkát nem végző családanyai nőszerep csupán a nyugati országokban vált ideállá. A hitleri Németországban például, a nők számára meghirdetett jelszó a három K volt.⁴ Aminek a jelentése nem más volt mit a Kinder, Küche, Kirche, azaz a nő helye a konyhában, gyermeknevelésben és a templomban van.

A II. világháború végéhez közeledve persze feladták ezt a családanyai eszményképet, és a besorozott férfiak bevonulása által felszabadult munkahelyeket nőkkel pótolták. Érdekes megemlíteni, hogy a Horthy-rezsim alatt Magyarország hivatásos tiszt állományában tiltották,

³ Kaszás – Kornél Andrea (2012) *A nők munkaerő-piaci versenyképessége*. Sopron, Széchenyi István Gazdálkodás – és Szervezéstudományok Doktori Iskola, p. 4.

⁴ Baudin, Thomas, and Robert Stelter (2023) *Kinder, Küche und Kirche, Family policies and fertility in the Third Reich*. University of Basel, University of Lille

hogy a tisztí feleségek dolgozzanak. Sokan, azonban titokban varrást vállaltak otthon, mert az alacsonyabb rangú tiszték fizetése kevés volt a tisztos polgári megélhetéshez.⁵

Női egyenjogósági harcok, mozgalmak erőssége

1909-ben az USA-ban a Shirtwaist gyárban dolgozó női munkavállalók sztrájkolni kezdek a magasabb bérek, jobb munkakörülmények, hivatalos szakszervezeti elismerés és kollektív tárgyalási jogok megszerzéséért.⁶ A megegyezés eredményeként létrehozták az Egészségügyi Ellenőrzési Közös Testületet, ahol a munkaerő és a menedzsment megállapodott abban, hogy együttműködnek a gyár munkakörülményeinek törvényi minimumainál magasabb normák kialakításában; 50 órás munkahetet, túlóradíjat és szabadsági szabadságot állapítottak meg.⁷

3.3 A női foglalkoztatás történeti áttekintése

Ahhoz, hogy megértsük a női szerep társadalmi, munkaerőpiaci helyzetének az ipari forradalom óta bekövetkezett monumentális változásait - különösen a munka és a család egyensúlyáért folytatott küzdelmet - úgy gondolom, hogy fontos történelmi szemszögből is megvizsgálni a női munkavégzés kialakulását.

3.3.1. Őskor

Judith Brown feminista antropológus vizsgálatai szerint téves az a megállapítás, hogy a nők csak gyűjtögettek, míg a férfiak vadásztak, halásztak és harcoltak.⁸ Kutatásai szerint, míg az őskori férfi egyedül vagy akár kisebb létszámú csoportban vadászott, és leggyakrabban nagyvadakat ejtettek el, addig a nők inkább nagyobb létszámú csoportokban vadásztak a táborokhoz közelebb eső, könnyebben elfogható zsákmányra összpontosítottak, gyakran kutyák segítségével.

⁵ Burgerné Gimes Anna (2016) *A női munka szerepe nemzetközi összehasonlításban*. Budapest, In: Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet, p.14.

⁶ Kato Isono, Junko (2020) The Progressive Shirtwaist Working Women of New York in the Fight for Structural Changes in Society. *WASEDA GLOBAL FORUM*. Vol. 16. Waseda University

⁷ Greelane (2019): *Az 1909-es felkelés és az 1910-es palástgyártók sztrájkja: A nők a gyárakban fellázadnak.* <https://www.greelane.com/hu/hum%a1n-t%a1n-rgyak/t%b6rt%a9nelem-%a9s-kult%bara/1910-cloakmakers-strike-4024739/>

Letöltés dátuma: 2023. szeptember 10.

⁸ Judith K. Brown (1970) *Note on the Division of Labor by Sex*, *American Anthropologist* 72. évfolyam , 5. szám p. 1074.

Alakalomadtán férfiak és nők együtt is vadásztak. Ilyen esetekben a nők segítettek csapdába ejteni az állatot, megkeresték a vadat, körülvették, és a gyilkoshely felé hajtották, ahol a férfiak megtudták sebesíteni a zsákmányt. Judith Brown leírja, hogy a vadászat során biztosított női segítség azonban szembenállt a gyermekfelügyelet biztosításával. Megállapította, hogy a várandós vagy szoptató nők nem gyakran vadásztak, csak abban az esetben, ha a gyermekek felügyeletét más módon képesek voltak biztosítani, vagy ha vadban gazdag területek voltak a lakóhelyük közelében.

Ennek eredményeképpen a vadászó-gyűjtögető életmódot folytató nők és férfiak azon döntések előtt álltak, hogy hogyan osszák fel az ellátandó munkát nap mint nap. Ebben az összefüggésben a gazdasági megfontolások azt mutatják, hogy a szerény komparatív előnyök; a gyorsaság és erő, valamint a gyermekgondozás okozta összeférhetlenségek a munkamegosztás kialakulásához vezetett férfi és nő között, amely növelte a csoport általános élelmiszer beszerzését. Felmerülhet bennünk azonban az a kérdés, hogyha a nők nem vadásznak, akkor vajon alacsony státuszba kerülnek?

Judith Brown a malajziai esőerdőkből származó, vadászó és gyűjtögetők Batek őslakosok munkamegosztását is vizsgálta. Tanulmányában arra a megállapításra jutott, hogy nők és férfiak közötti munkamegosztás az erőkülönbségekből, a gyermekgondozással való összeegyeztethetlenségből és a tudás specializációjának különbségeiből fakad. Általában a vadászatnak nagy kulturális jelentősége van, a fegyverek apáról fiúra öröklődnek, valamint a férfivá érést is szimbolizálja. A leánygyermekek az anyjuk mellett nőnek fel és segítenek ellátni a napi teendőket, így egyoldalúan specializálódik a tudásuk.⁹

3.3.2. Ókor

Joshua J. Mark szabadúszó író és tudós, az Ancient History Encyclopedia társalapítója, szerkesztője és igazgatójának a kutatásai alapján azt a következtetést vontam le, hogy az ókori Egyiptom asszonyai nagyrészt saját sorsuk kovácsaik voltak, és sok esetben a sikerüknek csak a saját tehetségük és képzeletük szabhatott határt.

Az egyiptomi nőknek több joguk volt, mint bármely más akkori civilizációban élő nőknek. Joshua J. Mark a „Women's Work in Ancient Egypt” kutatásában leírta, hogy a nők birtokba

⁹ Judith K. Brown (1970) *Note on the Division of Labor by Sex*, American Anthropologist 72. évfolyam , 5. szám p. 1074.

vehették a földet, válást kezdeményezhettek, saját vállalkozást birtokolhattak és működtethettek, papok, látnokok, bábák, tetoválóművészek, fogorvosok és orvosok lehettek.

A nők voltak az első sörfőzők és textilgyártók Egyiptomban, és ők is irányították a műhelyeket és a sörfőzdeket. Azok, akik különösen lenyűgöző készségeket szereztek a háztartásvezetésében, "menedzserként" élhettek a felsőbb osztály otthonában. Ezek a nők alacsonyabb státusból - cseléd, szolga vagy szakács – léphettek fel ilyen pozíciókba. A modern kényelmi eszközök, például az áram és a vízvezeték hiánya miatt, folyamatosan igény volt a szakképzetlen háztartási munkaerőre. A szolgabérek viszonylag alacsonyak voltak, de a jó szolgát gyakran családtagnak tekintették, és esetenként akár a gyermektelen házaspárok örökbe is fogadhatták.¹⁰

Azonban nem mondható el ugyanez a római nőkről. Gregory S. Aldrete a Wisconsini Egyetemen történelem és a humanisztika tanulmányainak emeritus professzora állítja, hogy az ókori Rómában a nők nem voltak egyenlő jogállásban a férfival. A *The Role of Women in Ancient Rome* című kutatásában felvázolja, hogy római törvények szerint a római lányok és nők szinte mindig egy férfi joghatósága alá tartoztak, legyen az a paterfamilias, férj vagy törvényesen kijelölt gyám.

A szegény családokban élő nőknek gyakran fizikai munkát kellett végezniük, akárcsak a családban élő férfiaknak. A legtöbb nő mindennapi élete tehát nem különbözött jelentősen a férfiakétól, bár jogilag mégis alacsonyabb státuszt kaptak.¹¹ A Római Birodalomban a nők leggyakrabban a mezőgazdaságban és a piacokon dolgoztak. Néhányan szülésznőként és ápolónőként dolgoztak. A nők nem vehettek részt, nem szólhattak fel és nem szavazhattak a politikai gyűléseken, és nem vállalhattak semmilyen politikai felelősséget. Az alsóbb társadalmi státuszú nőknek még kevesebb joga volt, mint a magasabb társadalmi státuszú társaiknak. Jól szemlélteti korlátozott jogait, hogy a prostituáltaknak és a pincérnőknek nem volt lehetősége büntetőeljárást kezdeményezni a nemi erőszakot ellenük elkövetőkkel szemben sem.¹²

¹⁰ Joshua J. Mark (2017): *Women's Work in Ancient Egypt*. <https://www.worldhistory.org/article/1058/womens-work-in-ancient-egypt/>

Letöltés ideje: 2023. szeptember 10.

¹¹ Surtees, Allison, ed. (2020) *Exploring gender diversity in the ancient world*. Edinburgh University Press, 46.

¹² Gregory S. Aldrete PhD (2018) *The Role of Women in Ancient Rome—Piecing Together. A Historical Picture*, University of Wisconsin–Green Bay <https://www.thegreatcoursesdaily.com/role-of-women-in-ancient-rome/>
Letöltés ideje: 2023. szeptember 15.

Az egyiptomi nőkhöz hasonlóan a spártai nőknek is több joga és nagyobb autonómiája volt, mint bármelyik más görög városállamnak.¹³ Mivel a férfiak gyakran voltak távol a háborúk miatt, egy spártai nőnek egyedül kellett háztartást, gazdaságot vagy birtokot vezetnie. Legfőbb kötelességük az volt, hogy harcosnak szánt fiúgyermeket hozzanak világra, ezért egészségük és fizikai alkalmasságuk megóvása érdekében a "női munkának" tartott napi munkákat - különösen a szövést, a takarítást és a gyermeknevelést - a helót nők végezték.

A helótok a spártaiak által leigázott emberek, akik nem voltak rabszolgák, de nem tekintették őket egyenlőnek a spártai néppel. Míg egy athéni nőnek nem voltak jogorvoslati lehetőségei a bíróságokon, korlátozott volt gazdasági hatalmuk és politikai hangjuk sem volt addig, egy spártai nő teljes egészében rendelkezett ezekkel a jogokkal, és gyermekkorától kezdve úgy nevelkedett, hogy ugyanannyi hozzájárulása van az államhoz, mint a férfiaknak.¹⁴

3.3.3. Középkor

A középkorban élesen elkülönült egymástól a két nagy társadalmi osztály: a nemesek és a köznép. A nemes asszonynak a gyerekekről, a szolgákról és szükség esetén a birtokról kellett gondoskodniuk. Míg az alsóbb társadalmi osztályú nők foglalkozása pék, sörfőző, tejeslány, kézműves, szövő és elsősorban a földbérelő gazdasszony volt, akik férjeikkel és gyermekeikkel együtt dolgoztak a földeken. A feudális rendszerben a földet bérbe adták a jobbágyoknak, akik ehhez a földhöz „voltak kötve”.

Minél alsóbb társadalmi osztályt veszünk górcső alá, annál nagyobb az egyenlőség a férfiak és nők által végzett munka jellegében és természetében. A parasztasszonyoktól elvárták, hogy a férjük által ellátandó munkákban részt vegyenek a gazdaságban. A nagyúr irányította a jobbágy életének minden területét, azt is eldönthette, hogy a lánya kihez megy feleségül, mert a jobbágy lánya lényegében az úr tulajdona is volt, akárcsak apja és anyja. Miután a leány férjhez ment, férje igazgatta az életét, és felelős volt a viselkedéséért, ezért a korai középkorban a nőket nem említik olyan gyakran, mint a férfiakat jogi ügyekben. Nem magát a nőt, hanem a férjét perelték be, amikor nő vétkezett.

¹³ Siekierka, Przemysław, Krystyna Stebnicka, and Aleksander Wolicki (2021). *Women and the polis: Public honorific inscriptions for women in the Greek cities from the late classical to the Roman period*. Walter de Gruyter GmbH & Co KG, 2021.

¹⁴ Joshua J. Mark (2021) *Spartan Women*. <https://www.worldhistory.org/article/123/spartan-women/>
Letöltés ideje: 2023. október 03.

A korai középkori társadalom hierarchiájából való kitörés lehetősége rendkívül korlátozott volt az alsóbb osztálybeliek számára. Nem volt középosztály, és az egyetlen remény egy nő számára a társadalmi helyzetének javítását illetően - a házasságkötésen kívül - az volt, ha a hit berkein belül keresett menedéket és apáca lett belőle. Az osztálykülönbségek továbbra is érvényesek maradtak kolostorokban, a gazdag családokból származó apácák kapták a legegyszerűbb munkát, mint a gyapjú fonása és a hímzés. Mindemellett fontosnak tartom megemlíteni, hogy ősi női foglalkozásnak számítottak a bábák, a gyógyítók, a füvesasszonyok, az ápolónők és a hadseregeket élelemmel ellátó és a sebesülteket ápolók is.

Érdekes azonban, hogy a boszorkányperek idején, a férfi orvosok elkezdtek átvenni a nőktől ezeket a foglalkozásokat. Feltűnően megnőttek a bábákat boszorkánysággal vádló feljelentések, és végül az imént említett összes ősi női szakma helyét átvették a férfi orvosok és gyógyítók.

Később a 11. század végén a kereskedelem előtérbe helyezése nagyobb lehetőséget biztosított a nők számára. Ebben az időszakban – elsősorban Spanyolországban és Franciaországban – elkezdett a középosztály kialakulni, mivel a kereskedők elég vagyont szereztek ahhoz, hogy befolyásolni tudják a politikai ügyeket. A középkori céheknek is hatása volt a középosztály kialakulására. A női munkaerő alapvetően olcsó munkaerőnek számított a feudális rendszerben, ezt az állapotot a céhrendszer némileg módosította, bár még így is kevesebb fizetést kaptak, mint a férfiak.¹⁵

3.3.4. Ipari forradalom

A gőzgép 1769-es angliai feltalálása megindította az ipari fejlődést. Az első nagy ipari ágazat a textilipar lett, ami maga után vonta a többi iparág: bányászat, kohászat, vas és acélgyártás, gépipar, szállítás, közlekedés, vasútépítés, sín- és vasúti kocsigyártás, hajógyártás stb. fejlődését. A munka kiköltözött az otthonból a gyárba, a gépi nagyipar megjelenésével pedig a nők munkaerőpiacon való megjelenését indukálta, gyakran már gyermekként elkezdtek dolgozni. A nők általában a férfiak átlagkeresetének egyharmadát vagy a felét keresték meg.

¹⁵ Joshua J. Mark (2019) *Women in the middle ages*. <https://www.worldhistory.org/article/1345/women-in-the-middle-ages/> Letöltés ideje: 2023. október 04.

Ahogy a feldolgozóipar növekedni kezdett, kihasználták a nők és gyermekek alacsony átlagkeresetét, mivel így jelentős nyereséget termeltek az olcsó munkaerővel.¹⁶

Az ipari forradalom elején azonban munkát találni nem volt könnyű, hiszen a városokba áramló mezőgazdasági férfimunkaerőtúlkínálata miatt a nők kiszorultak a még viszonylag kevés munkást igénylő iparból.¹⁷ Idővel már nem volt ritka, hogy a munkásosztályba tartozó nők szénbányákban dolgoztak. Azok a nők, akik a szénbányákban kényszerültek dolgozni, kemény fizikai munkát végeztek alacsony fizetésért, de egyenrangúnak tekintették őket a szénbányákban dolgozó férfiakkal, mert ugyanazokat a feladatokat látták el, mint ők.

Az ipari forradalom munkásosztályának sok nehézséggel kellett megküzdenie, beleértve a rossz munkakörülményeket, a magas munkaórákat és alacsony béreket. Ez az egyik oka annak, hogy manapság munkajogi törvények állnak rendelkezésünkre. Például a nők a bányákban olyan férfiakkal dolgoztak együtt, akik gyakran meztelenek voltak vagy közel voltak a meztelenséghez, ami gyakran utat engedett a munkahelyi szexuális zaklatásnak.

Később a férfiak kezdtek kivonulni az alacsony státuszú, rosszul fizetett foglalkozásokból. Helyükre léptek azok a nők, akik rendszerint a nyomorúságos családi jövedelmüket szerették volna kiegészíteni. XIX. század második felétől a textilipar szinte teljes egészében női iparágá vált - sok gyártulajdonos azzal indokolta ezt, hogy a fonó-szövőgépek kezelése ügyes női kezeket kíván. A textilipari bérszínvonal lett a legalacsonyabb az iparágak között. A textilipar mellett nagy számban dolgoztak nők a dohány- és élelmiszeriparban is.

Ebben a korszakban alakult ki a kis és nagypolgárság, ahol az „úriasszonyok” alacsony bérű házi cselédek alkalmaztak. Így jött létre a nem dolgozó családanyai női szerepkör – amit napjainkban háztartásbelinek nevezünk - hiszen a városi „nagyasszonynak” már nem kellett felügyelni a földeket. Azonban a növekvő munkaerőszükséglet és az emelkedő bérek maguk után vonták a házicselédek számának csökkenését, végül ők is inkább a külső gazdaságban helyezkedtek el.¹⁸

¹⁶ Hellerstien (2016) *Hume and Offen, "Victorian Women. A Documentary Accounts of Women's Lives in Nineteenth-Century England, France and United States."* Internet Women in World History.

<http://www.womeninworldhistory.com/seamstress.html> Letöltés ideje: 2023. október 04.

¹⁷ Részletesebben lásd Pinchbeck, Ivy (2013): *Women workers in the Industrial Revolution*. Routledge,

¹⁸ *Women's Roles in the Industrial Revolution*. <https://foundations.uwgb.org/womensroles/> Letöltés ideje: 2023. október 10.

3.3.5. A 20. század tendenciái

Az első világháborút régóta a női emancipáció motorjának tekintik.¹⁹ A világháború kitörését követően rengeteg nő munkanélkülivé vált, mert a háborúba való belépés miatti válság következtében sok munkahely megszűnt. Ezt követően a nők a fronton lévő férfiak helyét töltötték be a civil munkaerőpiaci foglalkozások tekintetében; sofőrként, postásként és rendőrként is dolgoztak. Óriási mértékben nőtt a női dolgozók száma a hadiparban is. A háborús gyártás munkakörülményei rendkívül megterhelőek voltak, és gyakran veszélyesek az egészségre. A fegyver- és lőszergyártó létesítményekben általában speciális védőfelszerelések nélkül dolgoztak veszélyes anyagokkal, és a gyorsan kiképzett munkások között súlyos és néha halálos balesetek történtek.

A női bérszínvonal ugyan emelkedett, a háború előttihez képest, de még mindig csak a férfiak bérének a felét kapták meg. A második világháborúban a nők szintén visszatértek dolgozni a hadiiparba és a nehéziparba. Gépeket üzemeltettek, szerelők, mérnökök, légitámadás-felügyelő és tűzoltókocsivezető pozíciókat is betöltöttek a nehéz időszakban. A művelt nőknek például sikerült vezetői pozíciókra is szert tenniük.

A háborús években a nők sok olyan munkát végeztek, amelyek korábban férfiaknak voltak fenntartva. Mindez azt a benyomást keltette, hogy a nők a háború alatt már nem korlátozódnak a háztartási hagyományos pozícióikra, valamint a kapcsolódó tevékenységi területekre - mint például a tanári szakma - hanem ugyanazt a munkát végezték, mint a férfiak, ami gyökeresen megváltoztatta a nemek közötti viszonyokat.²⁰ Akadtak azonban olyan lányok és asszonyok is, akik a háború poklát a csatatéren vagy annak közelében élték át, többségük önkéntes ápolónőként szolgált.

A férfiakkal egyenlő értékű munkát végző nők a hátszágban és a háború poklában hősként életeket mentő ápolónők teremtették meg a női egyenjogúság és önállóság egyre szélesebb társadalmi körökben való elismerését. Ugyanakkor fontos megemlítenem, hogy az önálló keresetre szert tevő nők megjelenése megváltoztatta a társadalmat. A háborúból hazatérő férfiek

¹⁹ Lewis, Jane, ed. (2024) *Women's welfare, women's rights*. Taylor & Francis, 28.

²⁰ Wolfgang Kruse (2013) *Frauenarbeit und Geschlechterverhältnisse*. Forrás: <https://www.bpb.de/geschichte/deutsche-geschichte/ersterweltkrieg/155330/frauenarbeit-und-geschlechterverhaeltnisse> Letöltés ideje: 2023. október 11.

gyakran szembesültek azzal a ténnyel, hogy hitvesük már másképpen látja a világot, mint azelőtt, és a megszerzett önállóságával továbbra is élni kíván.

Életkörülményeik javulása és megváltozása, nem utolsósorban a kiszámíthatatlan jövőtől való félelem alkalmi kapcsolatok felé sodorta ezeket az asszonyokat. Ennek következményeképpen sok törvénytelen gyermek született, és jelentősen megemelkedtek a válások száma a háború utáni években. ²¹A nőkkel szembeni előítéletet csak tetőzte, hogy a frontról hazatérő hadirokkant férfiak nem tudták visszaszerezni munkájukat a hirtelen támadt konkurencia miatt, hiszen egy női gyári munkást nem feltétlenül cserélt le a munkáltató egy testi fogyatékkal élő férfimunkásra.

Évszázadokon keresztül a nők pályaválasztási lehetőségei megrekedtek a hagyományos, konzervatív értelemben vett női szerepfelfogáshoz társított foglalkozások keretein belül. Megállapíthatjuk, hogy a nők szinte minden esetben hátrányba kerültek a férfiakkal szemben, a történelem során. Hiszen az anyaság, a gyermekvállalás olyan elvárásokat támasztott velük szemben, amelyek lehetetlenné tették az érdemi változások megvalósítását és az egyenjogúság teljeskörű gyakorlati megvalósítását.

A két világháborút követően nem meglepő, hogy a háziasszonyi szerepből kilépve a szabadságot megízlelő, és az embert próbáló kemény munkáért viszonylag jó fizetésben részesülő nők jelentős része már nem akart úgy élni, mint azelőtt. Önállóságra vágyott és élvezni akarta a korábnál jóval kötetlenebb életét. Ez az igény jelentős mértékben hozzájárult a huszadik század elején kialakuló új nőitípus, a „modern nő” megjelenéséhez.²²

²¹ Bevezetés a nőnevelés történetébe. 10.2. Női szerepek az első világháborúban. Forrás: http://www.jgypk.hu/mentorhalo/tananyag/noneveles/102_ni_szerepek_az_els_vilghborban.html
Letöltés ideje: 2024. január 12.

²² Bevezetés a nőnevelés történetébe. 10.2. Női szerepek az első világháborúban. Forrás: http://www.jgypk.hu/mentorhalo/tananyag/noneveles/102_ni_szerepek_az_els_vilghborban.html
Letöltés ideje: 2024. január 12.

4. A szervezeti kultúra hatása és a nők munkaerőpiaci helyzetére

4.1. A kultúra és a kulturális determináció hatásaival kapcsolatos általános kérdések

A történeti előzményként értékelhető jelenségek rövid összefoglalása után szeretnék rátérni a fejezet második felében a jelen helyzet elemzésére. Statisztikai adatok segítségével szeretném alátámasztani azt az állítást, amely szerint az egyes országok eltérő kultúrkörökbe sorolhatók és az egyes kultúrkörök közötti különbség a munkaerőpiaci viszonyokban érzékelhető különbségeket eredményez. A vizsgálat fókuszába a nők és férfiak viszonyát szeretném helyezni, annak érdekében, hogy közelebb kerülhessenek a címben vállalt témakör feltérképezéséhez. Felmerül tehát a kérdés, hogy kimondhatjuk-e azt, hogy egy ország kulturális környezete hatással van a nők munkaerőpiaci helyzetére? A kérdés megválaszolása érdekében az elemzésemet Gert Hofstede kutató által kidolgozott elemzési rendszer alapján szeretném elvégezni; ennek keretében kívánom vizsgálat tárgyává tenni azt, hogy milyen releváns változások történtek az utóbbi években.

A kultúra tudományos igényű meghatározása során szembesültem azzal, hogy a kultúra milyen nagyon összetett fogalom is, amelynek elemzése során több száz definíciót fogalmaztak már meg, de egy egységes, mindenki által elfogadott meghatározás mégsem létezik. Killmann (lábjegyzet) úgy definiálta a kultúrát, mint azok a magatartásmódok és megosztott értékek, amelyek a társadalmat összetartják. Ez a meghatározás indukálta a következő vizsgálati lépést: a gazdasági kultúra értelmezését. Mivel Európa sokszínűségéből fakadóan különféle kultúratömbökre bontható, kutatásom további részében az európai viszonyokat szeretném értékelni.

A nemzetközileg elfogadottá vált kultúraindikátorok segítségével a második világháború után egymással szövetségben fejlődő területeken alakultak ki a következő kultúracsoportok (klaszterek):

Germán, amely magában foglalja a német nyelvű országokat (Ausztria, Németország, Svájc)

Skandináv (Dánia, Norvégia, Svédország, Finnország)

Mediterrán (Olaszország, Spanyolország, Portugália, Görögország)

Angol (Egyesült Királyság, Írország)

Közép-Kelet Európai csoport (Magyarország, Ukrajna, Románia, Lengyelország).

4.2. A nemzeti és a multinacionális hatások szervezeti kultúrára gyakorolt hatásának vizsgálata – Gert Hofstede-féle elemzési módszer

Gert Hofstede holland kutató dolgozott ki egy elemzési rendszert, amellyel lehetővé vált az egyes társadalmakon belül a szervezetek kultúrájára gyakorolt nemzeti és multinacionális hatások vizsgálata.²³

Hofstede több mint száz országban végzett felmérést, amelynek keretében statisztikai elemzés segítségével kettő kulturális dimenziót különített el. Elemezte egyrészt a hatalmi távolság indexet (HTI), amely a hierarchia eltérő szintjein elhelyezkedő egyének közötti távolság és annak mértékét hivatott megmutatni. Emellett vizsgálta a maszkulinitás (MAS) kérdését, amely egy adott társadalomban a nemekhez kötődő szerepmegosztást járja körül.²⁴

Kultúrkör	Országok	Hatalmi távolsági index (HTI)	Férfiasság index (MAS)
Germán	Németország	35	66
	Svájc	34	79
Északi országok	Dánia	18	16
	Norvégia	31	8
Brit	Nagy Britannia	35	66
Mediterrán	Olaszország	50	70
Közép-Kelet Európa	Magyarország	46	88

Forrás: A táblázat G. Hofstede- J. Hofstede: Cultures and Organizations könyv táblázatai alapján²⁵

Azokban a társadalmakban, ahol a hatalmi távolság indexe (HTI) magas, ott nagyok a bérdifferenciák. Jellemző, hogy a magasabb vezetői pozíciókat inkább férfiak töltik be, és a nők az alacsonyabb foglalkoztatási szintekig jutnak. Megállapítható, hogy az északi kultúrkörben a hatalmi index alacsony – például Dániában 18 a hatalmi távolsági index – vagyis ebben a kultúrkörben a legmagasabb a női foglalkoztatás. Olaszországban 50, Magyarországon 46 a hatalmi távolsági index, ezekben az országokban a női foglalkoztatás sajnos alacsonynak mondható.

²³ Hofstede, Geert, Gert Jan Hofstede, and Michael Minkov (2005) *Cultures and organizations: Software of the mind*. Vol. 2. New York: McGraw-hill, 2005.

²⁴ Czeglédi Csilla (2008) *A nők munkaerő-piaci helyzetének kultúrafüggő sajátosságai*. Budapest, E-tudomány évkönyv 2006/3. száma, p. 123.

²⁵ Hofstede, G. – Hofstede, J.(2004) *Cultures and Organisations*, New York, Mc Grall Hill

Ahol magas a férfiasság index (MAS) ott megfigyelhető a férfi, illetve női foglalkozások elkülönülése. A kultúrköröket alapul véve a két szélsőséget emelném ki.

Az északi országokban, ahol a nők modern szerepfelfogása kap ma már főként helyet. Eszerint a munkahelyi, közéleti ambíciók is helyt kapnak a nők életében, itt jóval magasabb a női foglalkoztatás, s csak itt közelíti meg a férfiak foglalkoztatási rátáját.²⁶ Arra a megállapításra jutottam, hogy egy ország kulturális környezete hatással van a nők munkaerőpiaci helyzetére.

Norvégiában a MAS érték csak 8, míg Magyarországon 88. Ez azzal magyarázható, hogy a közép-kelet európai országokban hagyományos női szerepfelfogás él, amely szerint a nő feladata a családi élet irányítása, a háztartás vezetése és, hogy elsősorban nőies szakmákban helyezkedhetnek el.²⁷ Ezek a nézetek a patriarchális társadalomban vannak jelen, ahol erősen lehatárolt a nők és férfiak hagyományos társadalmi szerepe. Ehhez képest például Norvégiában 2003 óta a törvény írja elő, hogy a vállalatok tárgyalásainak 40% -át nőknek kell tartaniuk, és szigorú szankciókat szabnak azokra a vállalatokra, amelyek ennek nem tesznek eleget. Legutóbb Németország fogadta el azt a törvényjavaslatot, miszerint legkevesebb 30 százalékra kell emelni a nők arányát a tőzsdén jegyzett legnagyobb cégek felügyelőbizottságában.²⁸

Véleményem szerint, a nemek genetikai különbségei vitathatatlanok, ugyanakkor arra a megállapításra jutottam, hogy a gender szerepeket a társadalom szabja meg. A társadalmi, valamint a tanult szerepek kulturálisan alakulnak ki, és ez adja a nők és a férfiak különböző funkcióit a társadalomban.

Magyarországon kiemelkedően magas a MAS index - férfiassági index – amelynek az oka, hogy hazánkban a tradicionális értékek és családmódel felerősödésének a támogatása a jellemző, míg ezzel szemben más országokban az esélyegyenlőségi politika egyre inkább kerül napirendre. Megállapítható tehát, hogy mi számít nőiesnek és férfiasnak, azt alapvetően nem a biológia, nem a genetikai jellemzők, hanem a társadalom határozza meg leginkább, és így a nőktől és férfiaktól elvárt szerepeket, magatartásformákat is főként a társadalom definiálja.

²⁶ Czeglédi Csilla (2008) *A nők munkaerő-piaci helyzetének kultúrafüggő sajátosságai*. Budapest. E-tudomány évköny 2006/3. száma, p.125.

²⁷ Vértesy László (2018) *A multinacionális vállalatok szerepe a gazdaságban és a munkaerőpiacon*. Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem. p. 17.

²⁸ *Lesz női kvóta Németországban* (2014) Forrás: https://nepszava.hu/1042279_lesz-noi-kvota-nemetorszagban
Letöltés dátuma: 2024. január 25.

5. A nők helyzete napjainkban a munkaerőpiacon

A nők munkaerő-piaci helyzete merőben különbözik a férfi munkavállalókéétól. Az előző fejezetekben láthattuk, hogy évezredek keresztül a nőknek a gazdasági életben betöltött szerepét a háztartáshoz való kötődés határozta meg. Kezdve az ősi gyűjtögetéses élelemszerzéstől, a megtermelt felesleg piaci értékesítésén át a mezőgazdasági és ipari munkáig.

A kötődést megmagyarázza, hogy utódokat kellett szülniük és felnevelniük, így több időt töltöttek a háztartásban. Napjainkban a nők által végzett kereső foglalkozás mellett még mindig megmaradt számukra a háztartás, gyermeknevelés - vidéken a ház körüli kertészeti munka is – melyet a háztartások gépesítettsége és a gyermeknevelést segítő intézmények, bölcsődék és óvodák hálózatának megjelenése a korábbiakhoz képest hatalmas könnyítést jelent számukra.

Az utóbbi évszázadban a képzettségük színvonala utolérte, sőt sok országban meg is haladta a férfiak képzettségi színvonalát. Első ránézésre azt gondolhatnánk, hogy ez az örömteli fejlődés csupa pozitív hatást generált a nők munkaerőpiacon elfoglalt helyzetében, ugyanakkor ezzel párhuzamosan az is megfigyelhető, hogy fokozatosan csökkent az egy nőre jutó születések száma, továbbá – és ez is igen komoly változásnak ítélnélhető – kitolódott a gyermekvállalás időpontja.

A nők és férfiak foglalkoztatási helyzetének eltérése legnagyobb részben a gyermekvállalás körüli eseményekre vezethető vissza. Ez idő alatt ugyanis az érintett nők szakmájukkal kapcsolatos ismeretei elavulhatnak, a szakmai kapcsolati hálójuk jelentősen erodálódhat. Statisztikai adatokra és az interjú alanyaimra támaszkodva tártam fel a nők és férfiak között megmutatókozó egyenlőtlenségeket, a nők helyzetét és akadályba ütközését a munkaerőpiacon. A következő fejezetben Magyarországon elemzem a nők munkaerőpiaci helyzetét.

5.1 A női és férfi foglalkoztatottság alapvető kérdései napjainkban

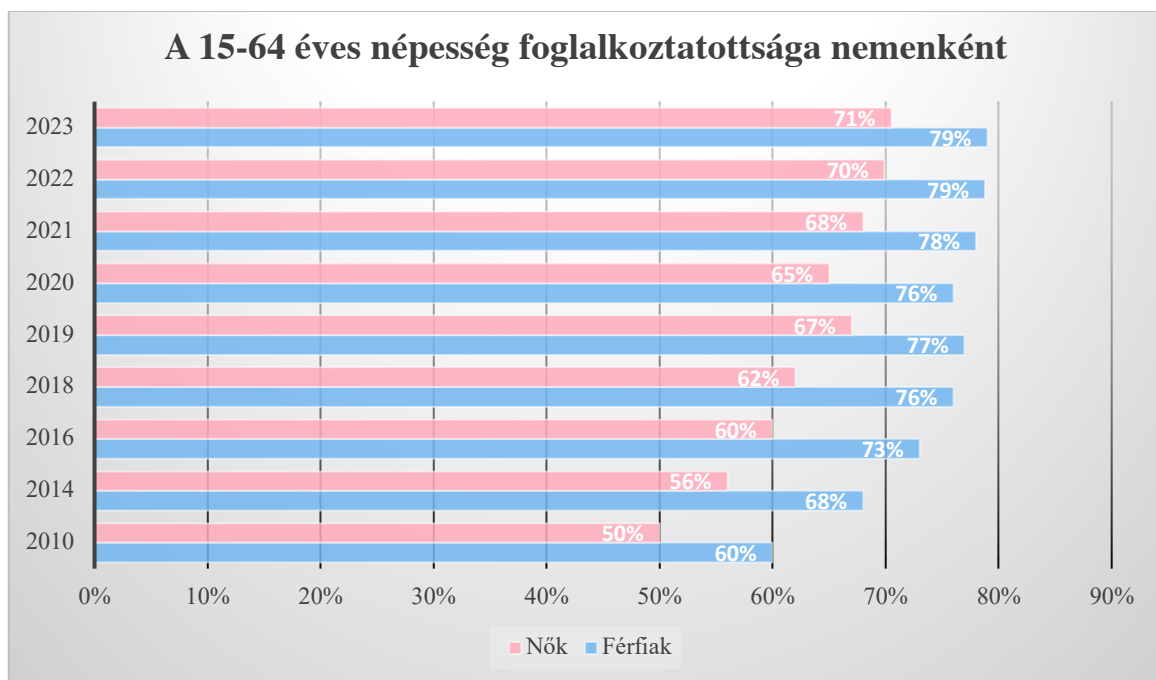
A foglalkoztatás, a foglalkoztatottság a társadalom és a gazdaság értékmérője, így a kormány által gyakorolt foglalkoztatáspolitikai kiemelkedően meghatározó pontja a társadalom jólétét illetően.

A foglalkoztatást befolyásoló politikai eszközök például a pénzügyi eszközök alkalmazásán túl az állami beruházások, illetve a tőkepiaci eszközök befolyásolásán keresztül képes az állam munkahelyeket teremteni, továbbá olyan helyzeteket kialakítani, amelyek meghatározzák a foglalkoztatás egyes elemeit.

A foglalkoztatáspolitikai célja alapvetően a munkahelyek növelése, ugyanakkor az egyes célcsoportok elhelyezkedésnek preferálása is lehet meghatározó tényező annak kialakítása során.²⁹

Kutatásom első lépéseként a foglalkoztatási ráta 2010-2023 közötti változásait vizsgáltam, amelynek eredményét az 1. ábra szemlélteti.

1.számú ábra – A foglalkoztatás ráta változásai 2010-2021 között Magyarországon (%)



Forrás: www.ksh.hu 20.1.1.3. (https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0003.html)

²⁹ Fiske, S. T. – Lee, T. L. (2012): *Sztereotípiák és az előítéletek munkahelyi diszkriminációt idéznek elő*. Budapest, In: Kövér Ágnes (ed): *Egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség a foglalkoztatáspolitikában*. ELTE, p. 585.

A foglalkoztatási ráta, amely a foglalkoztatottak számának, illetve a 15-64 éves népesség számának hányadosaként számított mutató, a nők esetében 21, a férfiak esetében 19 százalékos mértékű növekedést jelez 2010 óta.

A táblázatból látható, hogy a női népesség 71 százaléka – nyilván a háztartásban végzett tevékenység mellett – foglalkoztatott. A nemek közötti foglalkoztatási különbség 8 százalék. 2010 óta lassan emelkedik mind a női, mind a férfi foglalkoztatottsági ráta, de a kettő közötti különbség számottevően nem csökken, azonban 1-1 százalékos növekedés kimutatható a fenti ábra áttekintése során.

Ez a körülmény megítélésem szerint arra is ráirányíthatja a figyelmet, hogy a nők munkaerőpiaci részvételének feltételei alapvetően különböznek a férfiakéitól, és az eltérést okozó tényezők – az elmúlt évtizedben csaknem – változatlanok. 2010-ben 50 százalékos volt a nők gazdasági aktivitása, 2018-ra 12 százalékkal nőtt az aktivitás, vagyis a nők foglalkoztatása az évtized végére elérte a 62 százalékot. Ugyanebben az időszakban a férfiak aktivitása 16 százalékkal nőtt, ami ugyan alacsonynak mondható, de így is magasabb a nők arányánál.

Ha az adatokat tovább elemezzük, akkor megállapítható, hogy minkét nemnél megfigyelhető a növekedés: 2010-ben 10 százalék volt a női és férfi aktivitás közötti különbség, míg 2018-ban 4 százalékkal nőtt ez az eredmény, tehát 14 százalékos különbségről beszélhetünk.

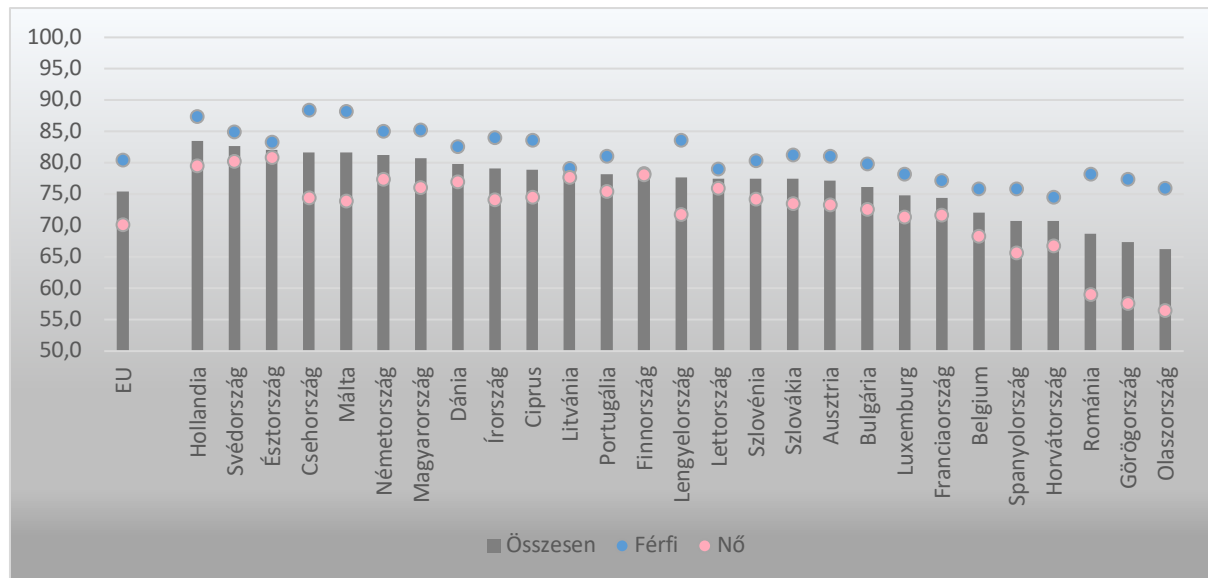
Az Európai Unióban az inkluzív foglalkoztatás előmozdítása melletti elkötelezettsége részeként a szociális jogok európai pillérére vonatkozó cselekvési terv a nemek közötti foglalkoztatási szakadék csökkentését tűzte ki célul. Azonban még 2023-ban is a férfiak és a nők foglalkoztatási rátái között azonban jelentős különbség mutatkozott.³⁰

Az EU-ban a férfiak foglalkoztatási rátája 80,5%, míg a nőké 70,2%, ami 10,3 százalékpontos különbséget eredményez. Hat uniós országban nagyobb a nemek közötti foglalkoztatási különbség, mint az EU átlaga, például Lengyelországban, Csehországban, Máltán, Romániában, Olaszországban és Görögországban. Az utóbbi két országban a különbség a legnagyobb, 19,5% és 19,8% között. Az 55-64 évesek körében a férfiak foglalkoztatási aránya

³⁰ Eurostat. (2023): Employment - annual statistics. (https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics)

70,1%, míg a nőké 58,1%, ami mutatja a nemek közötti foglalkoztatási szakadékot az életkor előrehaladtával. Ezenkívül az 55-64 éves korosztályban az 55-64 év közötti nők foglalkoztatási rátája 14,8 százalékponttal, míg a férfiaké 13,6 százalékponttal nőtt 2014 és 2023 között.

2.számú ábra – Foglalkoztatottság nemek szerint



Forrás: Eurostat: Employment - annual statistics

5.2 A női és férfi foglalkoztatottak helyzetének vizsgálata a részmunkaidős foglalkoztatás esetén

Az egyik meghatározó foglalkoztatáspolitikai eszköz a részmunkaidős foglalkoztatás arányának növelése, amely lehetőséget biztosít a munka és a családi élet harmóniájának megvalósítására. Magyarországon a foglalkoztatott nők és férfiak többsége teljes munkaidőben dolgozik, de atipikus foglalkoztatási megoldások terén a nők közel kétszer akkora valószínűséggel dolgoznak részmunkaidőben, mint a férfiak.

Napjainkban részmunkaidős állással leggyakrabban a hagyományosnak tekinthető szektorokban – kereskedelem, közigazgatás és egészségügy – találkozhattuk. Igyekeztem körültekintően végiggondolni, hogy vajon mi lehet az oka annak, hogy lassabb ütemben terjedtek, terjednek el Magyarországon az atipikus foglalkoztatási megoldások. Egyik ok talán az lehet, hogy a relatíve alacsony kereseti lehetőség ugyanakkor a hazai munkaerőpiac nem szívesen alkalmazza a részmunkaidős foglalkoztatást. Az állam által alkalmazott foglalkoztatáspolitikai eszközök sorában fellelhető a bölcsődei, óvodai férőhelyek bővítését

célzó programok is, ezáltal nem csupán a napközbeni ellátás problémája csökkenne, de újabb munkahelyek teremtésére is sor kerülne.

3.számú ábra – A részmunkaidős foglalkoztatás ráta változásai 2015-2023 között Magyarországon nemek szerint (ezer fő)



Forrás: www.ksh.hu 20.1.1.11.

A Magyarországon részmunkaidőben foglalkoztatottak számát bemutató táblázat szerint elsőként 2018-tól kezdett emelkedni a részmunkaidőben dolgozó nők száma. A kutatások szerint az édesanyák 70 százaléka szeretne részmunkaidőben dolgozni. Ha azonban a gyermekkel rendelkező és nem rendelkező nők halmazát vizsgáljuk, akkor ettől jelentősen eltérő eredményre jutunk, mivel a munkát kereső nők nagy része továbbra is nyolcórás munkát keres, mert azt tartja biztonságos megoldásnak. Azt is szükségesnek látom ugyanakkor hangsúlyozni, hogy egyrészt a részmunkaidős munkavállalás az esetek jelentős részében nem önkéntes, és más szakpolitikák hatásának eredménye (pl. adózás vagy nem megfelelő, nem elérhető, túl költséges óvodai ellátás), valamint vitatott hatású, mert csapdahelyzetet és ellenőztöngzőket is teremthet.

Sokszor csak alacsonyabb státuszú pozíciókban, alacsonyabb órabérekkel, gyakran munkahelyet váltogatva, kevésbé jogosultan munkanélküli-ellátásra, vagyis rosszabb minőségű munkavállalói helyzetben vannak a részmunkaidőben dolgozó nők, nem is beszélve a későbbi

alacsonyabb nyugdíjokról. Véleményem szerint arra az időtartamra átmenetileg, amíg a gyermek óvoda vagy kisiskolás támogató megoldás lehetne a részmunkaidős foglalkoztatás. Ezt követően azonban a teljes munkaidő lehet mindkét fél számára az optimális megoldás. Nagy Ildikó „A női részmunkaidős foglalkoztatás előnyei és hátrányai” című munkájában kitér Erja Portegijs kutatására is, ahol a részmunkaidőben dolgozó nőket vizsgálták. A kutatásban megkérdezett néhány nő a teljes állásban lévőkhez képest elsősorban az önmegbecsülésük és a munkatársi kapcsolatok fenntartása miatt tartják fontosnak a munkájukat. A kutatás olvasása közben számomra meglepő volt, hogy a megkérdezett nők a karriert nem említik fontos érvként. Ezzel szemben az anyagi függetlenség nagyon fontos számukra, hogy ők is hozzá tudjanak járulni a háztartási költségekhez. Mások azt is hangsúlyozzák, hogy önálló jövedelmük azért fontos, hogy szükség esetén egyedül is meg tudjanak élni belőle.

A rugalmas munkaformáktól megalapozottan vagy indokolatlanul remélt foglalkoztatás- és termékenységnövelésre, valamint a családi és fizetett munka jobb összehangolására irányuló elvárások ellenére megfogalmazódtak olyan bírálatok is, amelyek a részdős foglalkoztatottak kiszolgáltatottságára, és e munkaforma munkahelyi és magánéleti hátrányaira hívják fel a figyelmet.³¹ Offermann és Armitage a részmunkaidőt „bársony gettónak” nevezték. A *Stress and the Woman Manager: Sources, Health Outcomes, and Intervention* című kutatásban leírták, hogy a szegregáció a nőket „bársony gettóba” zárja, olyan alacsony szintű pozícióba, státusba, amely kényelmes, de kevés lehetőséget nyújt a felsőbb hierarchiába kerülésre.³²

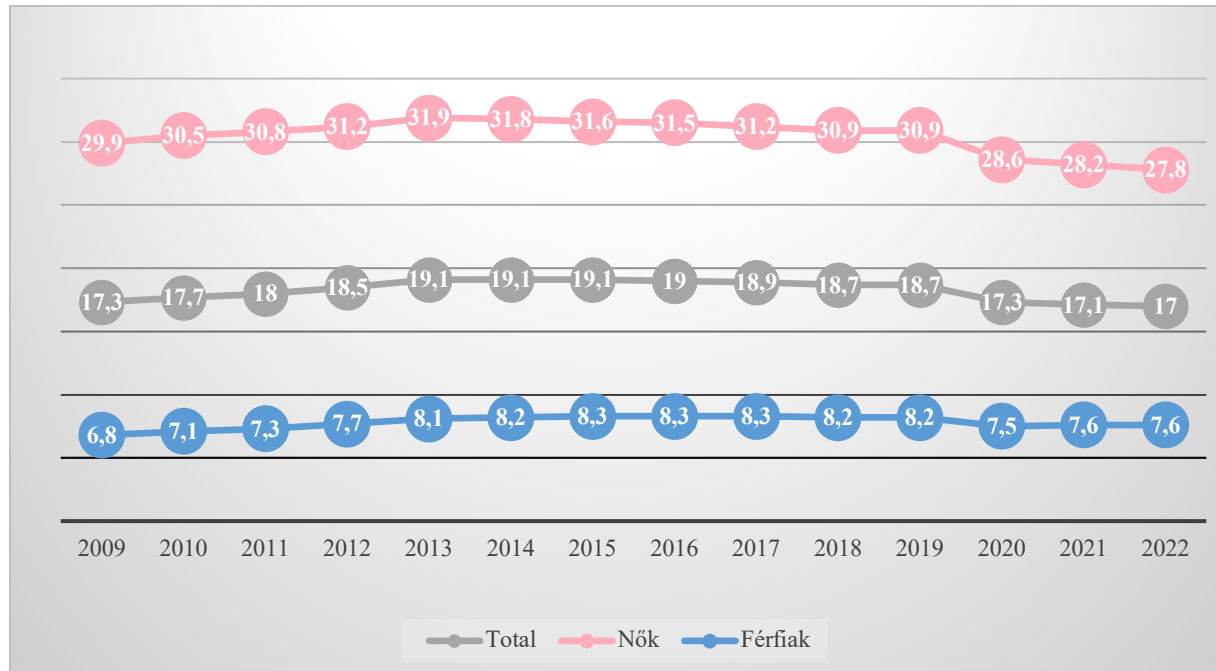
Véleményem szerint a részmunkaidőben dolgozó nők legtöbb esetben a férfit tekintik fő kenyérkeresőnek, s a nő keresete csak kiegészítő jövedelemként jön számításba. Mégis a nők egyharmada említi, hogy jövedelme elengedhetetlen a család fenntartásához. A legtöbb részmunkaidőben dolgozó nő állítása szerint saját akaratából dolgozik így: nagyobb jövedelem helyett sokan inkább a több szabadidőt választják, amit a gyerekekre, a háztartásra, a barátokra és a hobbijukra fordíthatnak. Ezt a választási lehetőséget maguk a kérdezettek is luxusnak tartják. A megkérdezett nőket az sem motiválná a teljes munkaidős állás vállalására, ha partnerük egy nappal kevesebbet dolgozna, ha valaki elvégezné helyettük a háztartási munkákat, vagy ha a gyerekeket napközibe adhatnák. Az adatok azt mutatják, hogy a

³¹ Geambaşu Réka Részdős: (2014) *Félmunkás? A női részmunkaidős foglalkoztatás főbb narratívái Magyarországon és Romániában*, Erdélyi társadalom, (12. évf.) 1. sz. p.74

³² Offermann–Armitage (1993): *Stress and the Woman Manager: Sources, Health Outcomes, and Interventions*. Fagenson p.131–161

részmunkaidőben dolgozó nők ragaszkodnak a jelenlegi – tradicionális és kényelmes – munkamegosztáshoz és annak fenntartásához.

4. számú ábra – A részmunkaidős foglalkoztatás trendje, EU, 2009-2022



Forrás: Eurostat: Part-time and full-time employment – statistics

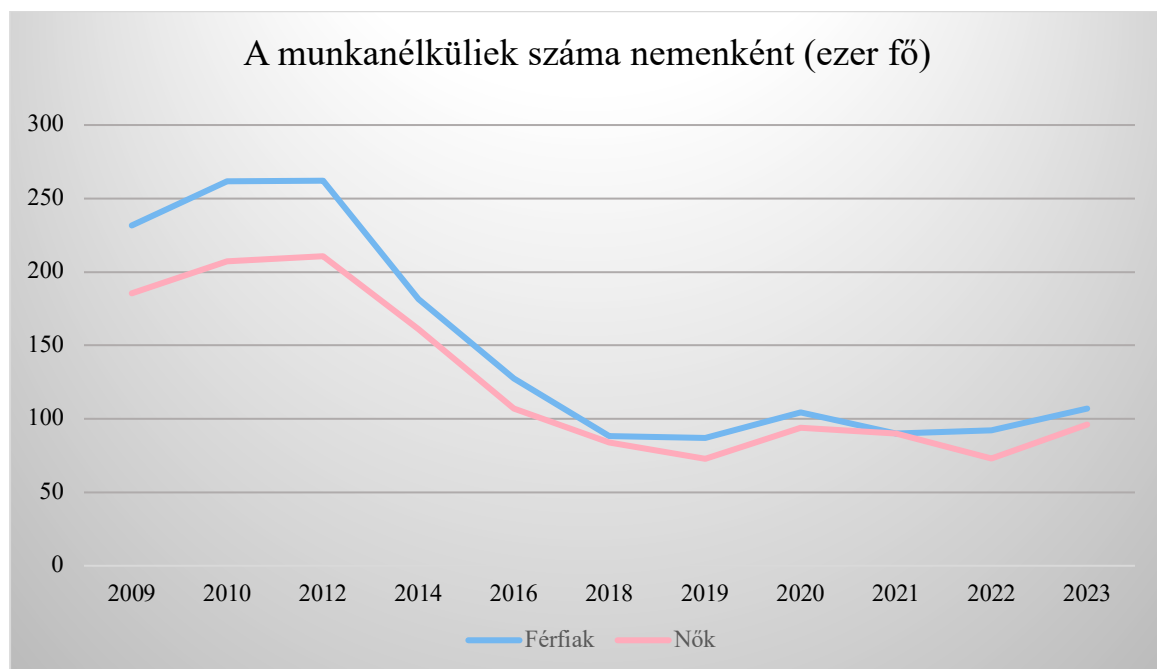
2009 és 2013 között jelentősen nőtt a részmunkaidős foglalkoztatottak aránya az 20-64 évesek körében az EU-ban, azonban ezt követően az 5 következő évben enyhe csökkenést mutatott (2013-2018), 19,1%-ról 18,7%-ra 2018-ra, majd stabilizálódott 2019-ben.³³ A COVID-19 járvány hatására 2020-ban az részmunkaidős foglalkoztatottak aránya 17,3%-ra csökkent az EU munkaerőpiacán, majd 2022-ben enyhén tovább esett, 17,0%-ra. Azonban a részmunkaidős foglalkoztatás jelentős különbségeket mutat férfiak és nők között, 2022-ben a foglalkoztatott nők 27,8%-a részmunkaidős volt, szemben a foglalkoztatott férfiak 7,6%-ával. A részmunkaidős foglalkoztatás növekedése 2009 és 2013 között nagyjából ugyanolyan volt nők és férfiak esetében. Azonban a részmunkaidős foglalkoztatás aránya már 2013-tól csökkenni kezdett a nőknél, míg a férfiaknál az időszak 2013-2022 során stabil maradt. A részmunkaidős foglalkoztatás trendjét mutató vonaldiagram az EU-ban az évek során 2009-től 2022-ig.

³³ Eurostat (2023): Part-time and full-time employment – statistics. (https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Part-time_and_full-time_employment_-_statistics)

5.3. Munkanélküliség nemek szerinti vizsgálata

A vizsgált időszak során bekövetkezett változások alapján megállapítható, hogy mindkét nem esetében kiemelkedően kedvező változások zajlottak le a vizsgált szakasz során, amely a munkaerőpiac szegmentációja mellett a foglalkoztatáspolitikai eszközöknek, pontosabban a közfoglalkoztatás növekedésnek köszönhető. A munkanélküliek számadatait nemek szerinti bontásban tartalmazó diagram szerint 2012 után a munkanélküliek száma jelentős csökkenésnek indult. Ebben a változásban nyilván fontos szerepet játszott két meghatározó, de vitatható kimenetelű változás: a közmunka tömegessé válása és a külföldi foglalkoztatás bővülése. Pozitív körülményként értékelhető ugyanakkor, hogy a munkanélküliség kevésbé érinti a nőket, mert nagy hányaduk dolgozik a munkanélküliséggel szemben védettebb ágazatokban, ahol nagy a női foglalkozási koncentráció. Például, az elmúlt évtizedekben zajló makroszerkezeti átalakulás a nők számára volt kedvező: a szolgáltatászférának az a része teremtett tömeges munkalehetőséget, ahol a nők vannak többségben.

5. számú ábra – A munkanélküliségi ráta változásai 2009-2023 között Magyarországon nemenként (ezer fő)



Forrás: www.ksh.hu 2.1.22.

Ha egy évtizedet tekintünk át, akkor még mindig azt a megállapítást tehetjük, hogy a kiemelt férfi-munkanélküliség okozója a 2008-2009-es gazdasági világválság. A válság által leginkább érintett területek az autóipar, az építőipar és a pénzügyi szolgáltatások voltak, ahol magasabb a

férfi foglalkoztatottság. Mindemellett fontosnak tartom megemlíteni, hogy a magasabb férfi munkanélküliségi mutató azzal (is) magyarázható, hogy akár egy válást követően, egy nőben a megélhetési és gondoskodási ösztön (vagy kényszer) jobban fellelhető, mint egy férfiben; különös tekintettel arra is, hogy az esetek többségében a gyermekek az anyához kerülnek, így a keresőképessé válás kiemelten fontos tényező a gyermekeit egyedül nevelő nő életben.

2019-ben azonban nőtt a munkanélküliség a koronavírus járvány hatására, amiben szerepet játszik, hogy a magyarországi háztartások külföldön dolgozó tagjai körében csökkent a foglalkoztatottság, de meggyengült a hazai elsődleges munkaerőpiac is. Fontos azonban megemlítenem, hogy a Központi Statisztikai Hivatal módszertani okokból nem minden állásvesztőt tekint munkanélkülinek. Csak azokat sorolja ide, akiknek nincs munkája, az elmúlt négy hétben aktívan keresett munkát, és ha találna, két héten belül munkába is tudna állni. Feltételezem, hogy a járvány miatt bevezetett korlátozások (és önkorlátozás) munkahelyromboló hatását enyhítette, hogy sokan otthonról, internetes kapcsolaton keresztül is képesek dolgozni.³⁴

2024 februárjában a nők munkanélküliségi rátája 6,4% volt az EU-ban, ami 2024 januárjához képest stabil, a férfiaké pedig 5,7% volt az előző havi 5,8%-ról. Az euróövezetben a nők munkanélküliségi rátája 6,9%, a férfiaké pedig 6,1% volt, mindkettő stabil 2024 januárjához képest.³⁵

5.4. A közfoglalkoztatás által generált hatások

A foglalkoztatáspolitikai eszközök ismertetése során mindenképp szükségesnek tartom vizsgálni a közfoglalkoztatás által generált hatásokat. Az állam által nyújtott közfoglalkoztatás hatására a segélyezésre szánt összegek minden kétséget kizáróan csökkentek, ugyanakkor felvetődik annak kérdése, hogy közfoglalkoztatás valóban hozzájárul-e a munka világába történő visszatéréshez hiszen stabil, de az életszínvonalat meghatározó mértékben emelni nem képes jövedelemről van szó. Vagy feltehetőleg a célokkal ellentétes hatást kifejtve konzerválja a szegénységet, csökkenti a társadalmi mobilitás iránti igényt?

³⁴ Köllő János (2020) *Foglalkoztatás a koronavírus-járvány első hullámának idején*. Budapest, In.: Munkaerőpiaci Tükör 2019. Munkaerőpiaci Tükör, Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont, p. 224.

³⁵ Eurostat (2024): *Unemployment statistics*

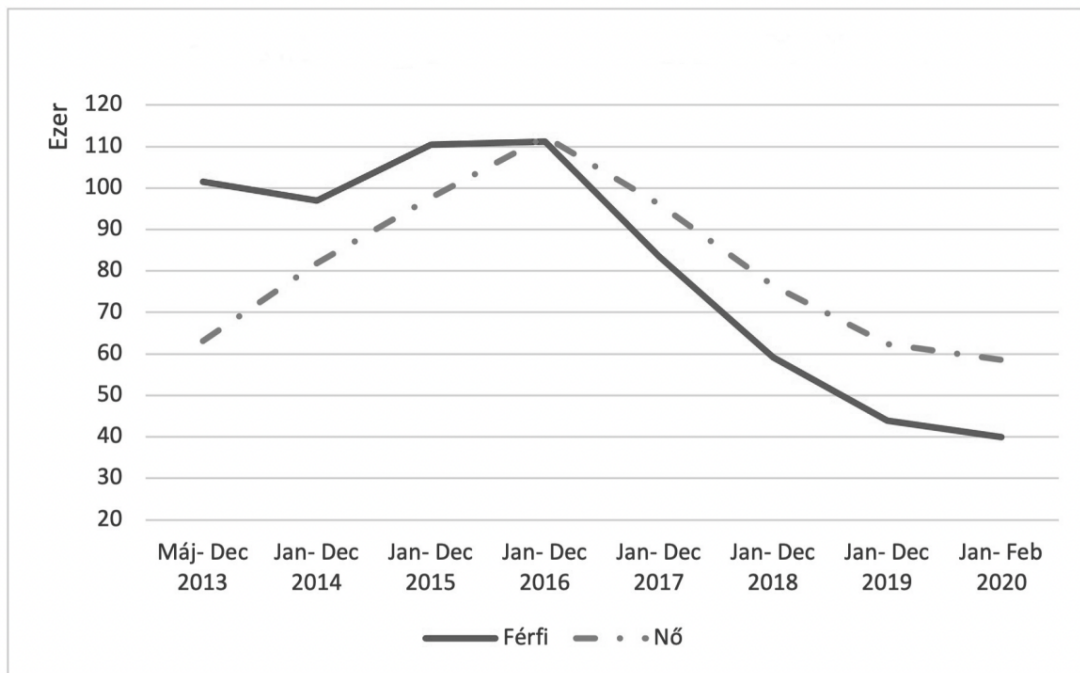
Fontos eleme kellene, hogy legyen a programnak, hogy olyan egyensúlyi helyzetet alakítson ki, amelyben a passzív támogatások és a munkaerőpiacon szerezhető jövedelmek élesen elhatárolódnak, ugyanakkor a képzetlen, képezéssel nem rendelkező rétegek számára a megélhetés biztosítható, az állam jóléti szerepének alkalmazásával.³⁶ Fontos azonban leszögezni, hogy a közfoglalkoztatási programban egyáltalán nem szerepel a munkához juttatás hosszú távú célként. A Belügyminisztérium megbízásából, a Hétfa Kutatóintézet Kft. által készített tanulmány szerint magas a „közfoglalkoztatásba való beragadás” aránya.

A közfoglalkoztatás hatása a helyi gazdaságra, helyi társadalomra című tanulmány megállapítja, hogy a „beragadás” a kisgyermekes nőknél és az időseknél a leggyakoribb. Van olyan település, ahol ennek a mértékét 80 százalék fölé becsülik, de a járási hivatalok munkatársainak becslései is átlagosan 60 százalék körüli. Ez azzal magyarázható, hogy a nők esetében a közfoglalkoztatás egy olyan családbarát befogadó munkaforma, ami a Magyarországon kevésbé elterjedt rugalmas vagy részmunkaidős foglalkoztatási formákat pótolja. A kutatásban résztvevő nők elmondása alapján a munkaerőpiac nem tud olyan rugalmas munkakeretet biztosítani, mint amit a közfoglalkoztatás megenged. Például, a válaszadó nők nagy többsége szerint gyári munkásként, műszakban nem volna lehetőségük elvinni a gyermeküket az orvoshoz, csak ha szabadságot vennének ki. Ebből adódóan a rugalmas és toleráns piaci munkahelyek hiánya miatt a kisgyermeket nevelő nőknek sokszor nincs más alternatívája, hogy a családi és munkahelyi kötelezettségeket össze tudják egyeztetni, mint a közmunka.³⁷

³⁶ Csoba J. (2006): *Foglalkoztatáspolitikai*. HEFOP, Debrecen, 149. p.

³⁷Koltai Luca: A Belügyminisztérium megbízásából a Hétfa Kutatóintézet Kft. és alvállalkozó partnerei (Agrárgazdasági Kutató Intézet, MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont) által készített Tanulmány. Letöltés időpontja: 2024, január 23.
https://kozfoglalkoztatas.kormany.hu/download/f/fc/42000/BM_k%C3%B6zfoglalkoztat%C3%A1s_Tanulm%C3%A1ny_20180928-merged.pdf

6.számú ábra – Férfi és női közfoglalkoztatottak száma 2013- 2020 között (ezer fő)



Forrás: a Belügyminisztérium havi adatai szerint; Közfoglalkoztatás 2020

A férfi és női közfoglalkoztatottak számát bemutató ábra szerint 2013-ban kiemelkedően magasabb volt férfi foglalkoztatási ráta, mint a női. 2016-ban a közfoglalkoztatottak száma rekordmagas volt, több mint 210 ezer fő, azaz a munkavállalók 5 százalékáka dolgozott közmunkásként. Ugyanebben az évben a női közmunkások száma először haladta meg a férfiakét. Ez a tendencia azóta is folytatódik, viszont a közfoglalkoztatottak száma évről - évre csökkent.

Úgy gondolom, hogy a közfoglalkoztatásnak hatalmas hátránya, hogy a programban végzett tevékenység során a munkavállaló nem szerez képzettséget, képesítést, kompetenciái sem növekednek. Nagy valószínűséggel fellép a motiváció hiánya hiszen, nem ösztönzi a munkavállalókat arra, hogy magasabb szintre lépve magasabb jövedelemre tegyenek szert. Összeségében a közfoglalkoztatás által biztosított jövedelemmel megelegendő társadalmi rétegek nem szerzik meg azt a tudást és különböző ismereteket, amelyekkel később a munkaerőpiaci esélyeiket növelhetik. Sokkal inkább ez a program szélesíti a szakadékot az egyes társadalmi rétegek közötti.

6. Kutatás ismertetése

Ebben a fejezetben a diplomadolgozatomban témakörében lefolytatott empirikus kutatásom eredményét és az ebből levont tapasztalatokat kívánom bemutatni. Az online kérdőíves kutatás bemutatása az anonim módon adott válaszok kielemezésével történik. Majd az interjú alanyaimmal lefolytatott beszélgetéseket elemzem, és ezt követően foglalom össze a kutatásom eredményét.

A kutatásom célja a befolyásoló tényezők vizsgálata és elemzése révén a vizsgálati eredmények alapján olyan következtetések, ismeretek kidolgozása, amelyek segítségével értelmezhető, jellemezhető a nők munkaerőpiacon betöltött szerepe.

6.1 A kutatás felépítése

A kérdőív kimunkálása során különös figyelmet fordítottam arra, hogy érthetően fogalmazzak és igyekeztem a megfelelő kérdésformákat megtalálni. Arra figyelemmel, hogy szerettem volna feldolgozni a magánszektor és a közszektor kutatás szempontjából releváns körülményeit is, megpróbáltam mindkét területen értelmezhető kérdéseket beilleszteni a kérdőívembe.

A kutatás szempontjából rendkívül pozitív volt, hogy a megkérdezettek komoly hajlandóságot mutattak a válaszadásra, ugyanakkor többen jelezték, hogy a kérdések nagy száma számukra időigényessé tette a válaszadást. Ebből azt a következtetést vontam le a jövőre nézve, hogy talán rövidebb, súlyozott kérdések tovább növelhetik a válaszadói hajlandóságot. A vizsgálat fókuszpontjában álló nők munkaerőpiaci helyzetét két aspektusból kívántam megvizsgálni.

Egyrészt a fent már említett kvantitatív kutatás során kérdőíves felmérést készítettem, illetve hat HR szakterülettel is foglalkozó vezető interjú keretében kérdeztem meg a nők munkaerőpiaci helyzetével kapcsolatban. A kérdőíves vizsgálat a tudományos adatgyűjtés egyik speciális, és gyakran alkalmazott módszere, melynek során kérdőív segítségével kerül feltérképezésre a megkérdezettek véleménye a kutatás tárgyáról.³⁸

³⁸ Hornyacsek Júlia (2014): *A tudományos kutatás elmélete és módszertana*. Budapest, Szakkönyv tudományos munkát végzők és doktori tanulmányokat folytatók számára. Nemzeti Közszołgálati Egyetem, (ISBN 978-615-5491-36-8) 91. p.

A kérdőíves felmérés keretében a kutatásban részt vett 257 személyi állomány részére online, anonim módon történő kitöltés lehetőségét biztosítottam. (A kutatásban használt kérdőív az értekezés 1. számú mellékletét képezi.)

A kutatási folyamat következő lépéseként interjú keretében kérdeztem meg a nők munkaerőpiaci helyzetével kapcsolatban hat HR vezetőt. (A HR vezetők részére készített kérdőív az értekezés 2. számú mellékletében található.) A kutatás eredményétől – a kérdőív eredmények és az interjúk előtt – azt vártam, hogy a kutatásban részt vettek válaszaira alapozva saját képet kapjak a nők dolgozók helyzetéről alkotott nézeteikről és véleményekről.

Ebben a fejezetben a diplomadolgozatom témakörében lefolytatott empirikus kutatásom eredményét és az ebből levont tapasztalatokat kívánom bemutatni. Az online kérdőíves kutatás bemutatása az anonim módon adott válaszok kielemezésével történik. Majd az interjú alanyaikkal lefolytatott beszélgetéseket elemzem, és ezt követően foglalom össze a kutatásom eredményét.

A kutatásom célja a befolyásoló tényezők vizsgálata és elemzése révén a vizsgálati eredmények alapján olyan következtetések, ismeretek kidolgozása, amelyek segítségével értelmezhető, jellemezhető a nők munkaerőpiacon betöltött szerepe.

6.2 A kutatás eredményei

A vizsgálat fókuszpontjában álló nők munkaerőpiaci helyzetét két aspektusból kívántam megvizsgálni. Egyrészt a kvantitatív kutatás során kérdőíves felmérést készítettem. A kérdőíves vizsgálat a tudományos adatgyűjtés egyik speciális, és gyakran alkalmazott módszere, melynek során kérdőív segítségével kerül feltérképezésre a megkérdezettek véleménye a kutatás tárgyáról.³⁹

A kérdőíves felmérés keretében a kutatásban részt vett 257 személyi állomány részére online, anonim módon történő kitöltés lehetőségét biztosítottam. (A kutatásban használt kérdőív az értekezés 1. számú mellékletét képezi.)

A kutatási folyamat következő lépéseként hat HR szakterületen dolgozó vezetőt interjú keretében kérdeztem meg a nők munkaerőpiaci helyzetével kapcsolatban. (A HR vezetők részére készített kérdőív az értekezés 2. számú mellékletében található.)

A kutatás eredményétől – a kérdőív eredmények és az interjúk előtt – azt vártam, hogy a kutatásban részt vettek válaszaira alapozva saját képet kapjak a nők dolgozók helyzetéről alkotott nézeteikről és véleményeikről.

Feltételezésem szerint a kutatás eredménye hasznos információval szolgálhat és felhasználható eredményeket mutat, mivel egyaránt megismerhetjük az alkalmazott és vezető pozícióban dolgozó munkavállalók nézeteit és véleményét.

A kérdőíves felmérés kapcsán három nagyobb csoportra különíthetők el a kérdések az alábbi csoportosítási bontásban: bevezető kérdések, a nők munkaerőpiaci helyzetére vonatkozó kérdések, valamint a család és munka összehangolásával kapcsolatos kérdések.

A kérdőív bevezető kérdéseiben a „megkérdezés” tárgya a kérdőíves kutatásban részt vevő személy korára, munkaágazatára, illetve az iskolai végzettségére vonatkozik. A következő részben a nők munkaerőpiaci helyzetére vonatkozó kérdések következnek. Mivel ezen kérdések alkotják a kérdőív gerincét, ezért értelemszerűen ezek teszik ki a felmérés legnagyobb részét. A kérdések az egyén általi, személyes megítélésére vonatkoznak, személyes tapasztalatokat, meglátásokat, észrevételeket, esetleges javaslatokat kutatnak.

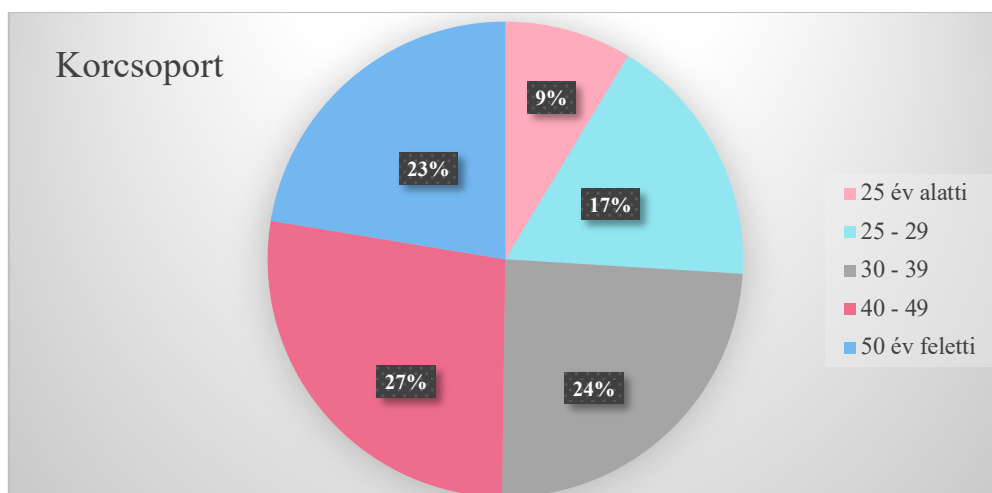
A kérdőív zárásaként a család és munka összehangolásával kapcsolatos kérdések megválaszolására kerül sor. A kutatásban részt vevők a kérdések értékelését egy nullától öt pontig terjedő Likert-skálán ⁴⁰ végezték el. A nulla pont az egyáltalán nem jellemző, az öt pont pedig a maximálisan jellemző minőséget jelöli.

⁴⁰ Rensis Likert amerikai pszichológus és szociológus által a doktori értekezéséhez 1932-ben kifejlesztet Likert-skála módszerének lényege, hogy különböző állításokat két szélsőséges végpont között kialakított skálán értékelnek. „Mind a két esetben az egyik végpont abszolút ellenkezést, míg a másik abszolút egyetértést, azonosulást testesít meg, amelyek között a válaszadó elhelyezheti véleményét az adott állítással kapcsolatban.” Zerényi Károly (2016): A Likert-skála adta lehetőségek és korlátok. *Opus et Educatio* 3. évf. 4. szám 470.p.

6.3 A kérdőíves felmérés válaszainak kiértékelése

Az alábbiakban a vizsgálat alá vont 257 kitöltő kérdőíves felmérés keretében adott válaszainak kiértékelésére kerül sor olyan formában, hogy először a válaszaiknak az elemzésére térek ki diagram ábrázolásával, majd ezt követően a kérdéséhez kapcsolódó elméleti háttérre.

7. számú ábra - A kérdőíves felmérésben részt vevők megoszlása korcsoport szerint

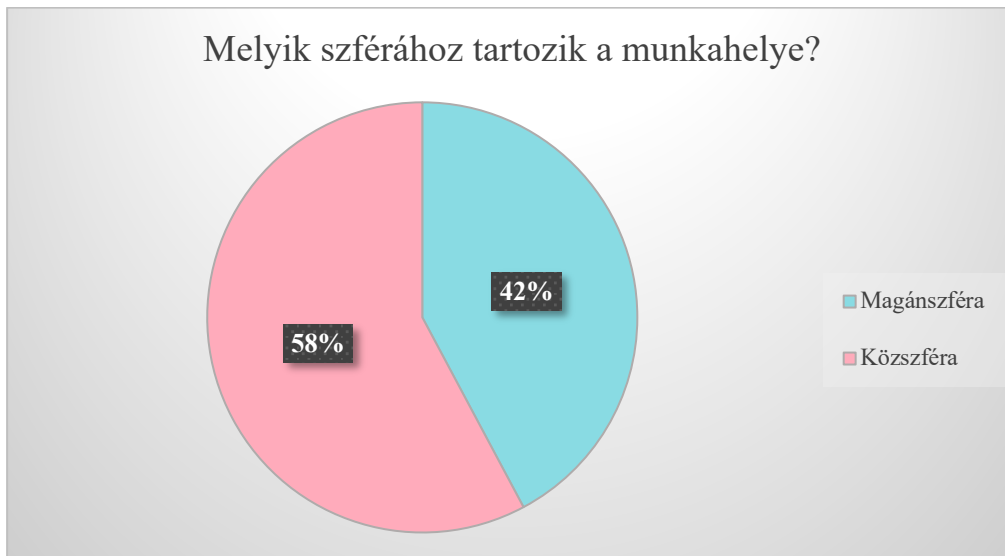


Forrás: Saját szerkesztés a kérdőíves felmérés alapján.

Először is szeretnék röviden kitérni néhány bevezető kérdés elemzésére. Elsőnek a vizsgálat alá vont személyek korcsoportjára voltam kíváncsi. A válaszadók öt opció közül választhattak, a lehetséges válaszok: 25 év alatti, 25-29 korcsoport, 30-39 korcsoport, 40-49 korcsoport és 50 év feletti korcsoport.

A kérdőívet kitöltők többsége a 40-49 év közötti korosztályból került ki. Ez követően egy százalékos különbséggel a 30 és 39 éves és a 50 év feletti korosztály. Véleményem szerint megállapítható, hogy – a 25 év alatti korosztályon kívül – közel azonos százalékosan töltötték ki a kérdőívemet a különböző korosztályok. Bízom benne, hogy a fentiekre tekintettel, a kutatásom több korosztály véleményét fogja tükrözni.

8. számú ábra - A kérdőíves felmérésben részt vevők megoszlása munkahelyi szféra szerint

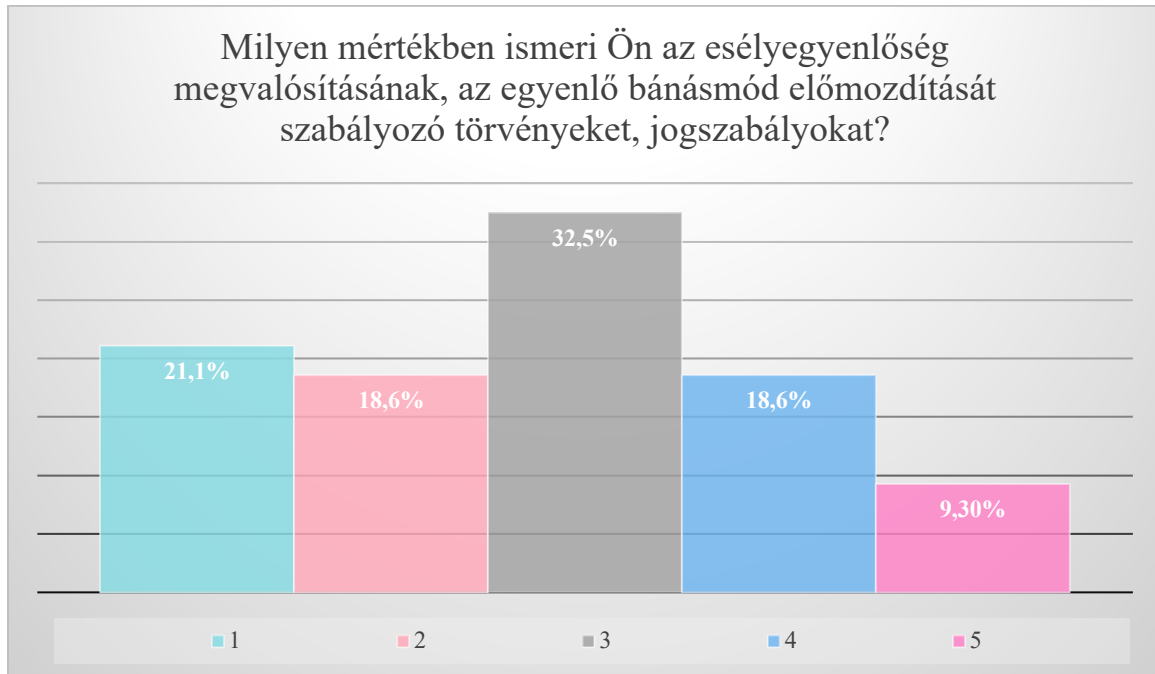


Forrás: Saját szerkesztés a kérdőíves felmérés alapján.

Az munkahelyi szféra vonatkozásában a válaszadók két lehetőség közül választhattak: magánszféra és közszféra. A válaszadók többsége, 58 százaléka a közszférában dolgozik, míg 42 százaléka a magánszférában.

Összeségében nagy százalékbeli különbség nem mondható el, így a kutatásomat nem fogja befolyásolni, hogy egy szférához tartozó válaszadók kiemelkedően több választ adjanak a kérdőívemre.

9. számú ábra - A kérdőíves felmérésben résztvevők ismerete az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvényekről, jogszabályokról



Forrás: Saját szerkesztés a kérdőíves felmérés alapján.

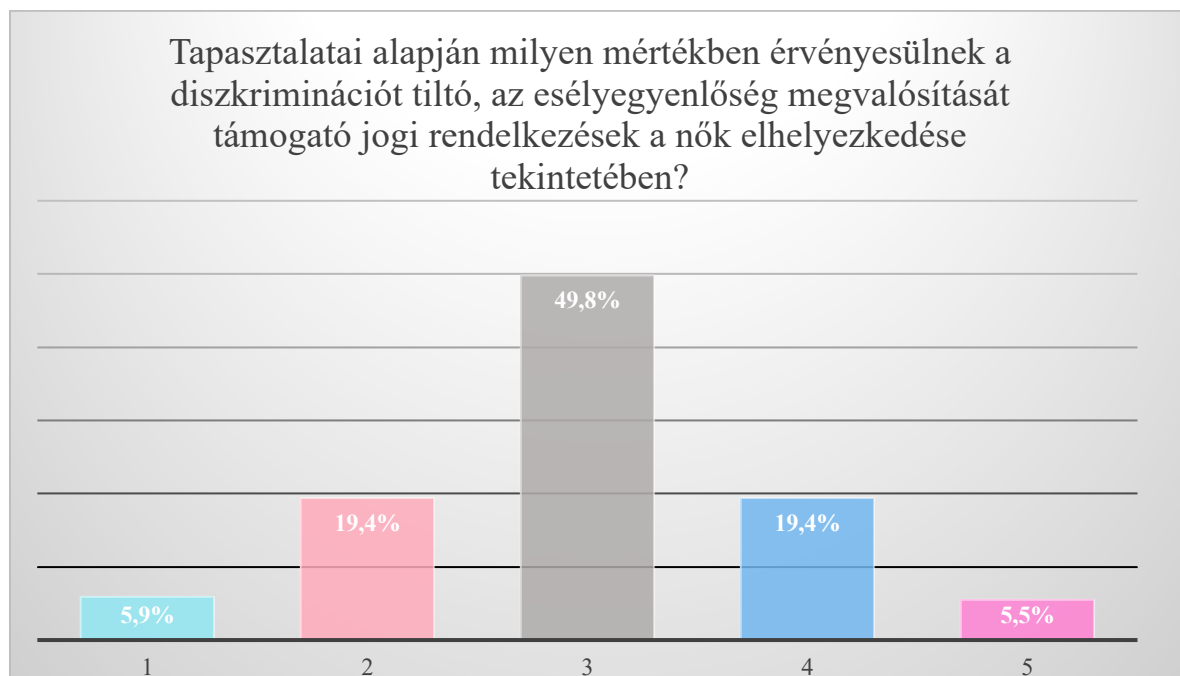
A következő kérdésre egytől öt pontig terjedő Likert-skálán kellett válaszolni a résztvevőknek. Az egy jelöli a nem ismerem, az ötös szám pedig a teljes mértékben ismerem választ. A válaszadók többsége 32,5 százaléka a skálán a hármas számot jelölte meg.

A válaszokból azt a következtetést vonom le, hogy általános ismerettel rendelkeznek az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvényt és jogszabályokat illetően. 21,1 százaléka a válaszolóknak pedig a nem ismerem választ jelölte meg.

Összességében, ha a négyes és ötös pont válaszait összeadom akkor a kitöltők közül csupán 27,9 százaléka ismeri a kérdésben szereplő törvényt, míg 39,7 százaléka mondhatni egyáltalán nem ismeri.

A kutatás ezen szakaszában tehát arra derült fény, hogy a válaszadók kevésbé ismerik a hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos törvényi háttérrel.

10. számú ábra - A kérdőíves felmérésben résztvevők véleménye nők elhelyezkedése tekintetében diszkriminációt tiltó, az esélyegyenlőség megvalósítását támogató jogi rendelkezések megvalósulásáról.



Forrás: Saját szerkesztés a kérdőíves felmérés alapján.

Az előző kérdéshez hasonlóan a válaszadók egytől öt pontig terjedő Likert-skálán válaszolhattak. Az egyes pont jelöli a „nem érvényesülnek” választ, az ötös pont pedig a „teljes mértékben érvényesülnek” választ.

A válaszadók 5,5 százaléka úgy véli, hogy a nők elhelyezkedése tekintetében a diszkriminációt tiltó, az esélyegyenlőség megvalósítását támogató jogi rendelkezések teljes mértékben érvényesülnek, míg 5,9 százalék véleménye szerint nem érvényesülnek.

Mindössze 49,8 százalékuk vélekedett úgy, hogy csak közepes mértékű érvényesüléssel bír a kérdés.

11. számú ábra - Véleménye szerint az elmúlt öt év során milyen irányban változtak a női munkavállalók munkaerőpiaci esélyei? (n=100)



A 10. diagram értékei alapján levonható a következtetés, miszerint a válaszadók 40 százaléka szerint nem következett be számottevő változás az elmúlt öt év során a női munkavállalók munkaerőpiaci esélyeit illetően.

A válaszadók többsége, 43 százaléka úgy véli, hogy a vizsgált intervallum során kedvező változások következtek be, tehát a női munkavállalók munkaerőpiaci nőttek, 5 százaléka pedig úgy látja, hogy a változások előjele negatív, tehát csökkentek a női munkavállalók elhelyezkedési esélyei.

A válaszadók közül 12 százalék nem tudott határozott állást foglalni a kérdést illetően. A kérdőívet kitöltők többsége tehát úgy tapasztalta, hogy érdemi változás nem történt a területen az elmúlt öt év során.

12. számú ábra - A kérdőíves felmérésben résztvevők véleménye a nők hátrányos munkaerőpiaci elhelyezkedéséről



Forrás: Saját szerkesztés a kérdőíves felmérés alapján.

A következő kérdés esetében több választ is megjelölhettek a kitöltők. Összesen opció válasz közül választhattak, ezek a tényezők a nők élete során nagyobb eséllyel fordulnak elő. A kitöltők többsége 68,8% százaléka szerint a gyermekvállalási szándék érinti leghátrányosabban a nők munkaerőpiaci elhelyezkedését. A női munkavállalás, illetve későbbiekben a karrierépítésnél véleményem szerint az egyik legfontosabb tényező a „kettős teher” viselése. Ez a karrier és a család összeegyeztetésének lehetőségeit hordozza magában, melyekben a nőknek kiemelkedő szerep jut.

Hiába alakult ki az a tendencia, hogy egy családban akár két kereső is lehet, a családi szerepek – legfőképpen a gyermekvállalás – mégis a nő életében játszanak nagyobb szerepet. Véleményem szerint a családalapítás, a gyermekvállalás az a momentum egy nő életében, melyben a karrierjét tekintve különbözik egy férfitől. Kijelenthetjük, hogy a nők munkaerőpiaci hátrányait legfőképpen biológiai adottságaik, mint például a gyermekszülés és szoptatás képessége okozzák.

Nem különíthető el innen a társadalmi szerepük, mint például a gyermeknevelés és a háztartásvezetés. A probléma viszont ezzel az, hogy a politika és a közgondolkodás természetesnek tekinti, olyan körülménynek, amit nem lehet és nem is kell felszámolni. Ezek a társadalmi problémák sajnos kihatnak a munkaerőpiac torzulásaira és káros mechanizmusaira, amelyek csak még jobban megszilárdítják a nemek közötti egyenlőtlenségeket. A válaszadók majdnem fele, 48,10 százaléka szerint az alacsonyabb munkabér is hátrányosan érinti a női munkavállalókat. A konvencionális megközelítés szerint Magyarországon a nők férfiakhoz képesti jövedelemhátránya 13–18 százalék között van, amivel nemzetközi összehasonlításban az európai középmezőnybe tartozunk. Életkor szerint a negyven feletti nők vannak a leghátrányosabb helyzetben, a fiataloknál elhanyagolható a bérkülönbség, ami a korral egyre fokozódik.⁴¹ A nők munkabérének elmaradását a férfiakéhoz képest számos társadalmi tényező magyarázza, mint például a sztereotípiák, illetve az olyan munkaerőpiaci jelenségek, mint a szegregáció és az üvegplafon jelenség magyarázza.

A jövedelemhátrány szorosan kapcsolódik a munkaerő-piaci szegregációhoz; egy adott ágazatban minél több nő dolgozik, annál inkább elmarad a fizetésük a férfikollégáikéhoz képest. Egyes források szerint ez a hatás különös intenzitással érvényesül a versenyszféra jól fizetett állásaiban, míg a közalkalmazottaknál az átlagosnál alacsonyabb mértékű, 10 százaléknyi a bérkülönbség.⁴² A kitöltők 34,60 százaléka szerint az nehezebb elhelyezkedés és az előítéletek is hátrányosan érinti a nőket. Úgy gondolom, hogy emiatt a nők az alacsonyabb presztízsű szektorokba kényszerülnek, ahol a kereseti lehetőségek nagyon korlátozottak. 30,80 százalék szerint a nem alapján történő megkülönböztetés is közrejátszik.

Fogalmazhatunk úgy is, hogy a nők és férfiak közötti társadalmi egyenlőtlenségek háttérében a nőkkel szembeni diszkrimináció jelensége (is) állhat. A diszkrimináció gyakran észrevétlen marad, mivel a napi rutinba beágyazódva, szándékoktól függetlenül is érvényesül. Ilyenkor a diszkrimináció ténye többnyire nem tudatosul, vagyis a nemek közötti egyenlőtlenség a természetesség látszatát kelti.⁴³ A kérdéshez tartozó válaszok mind-mind a diszkrimináció, az

⁴¹ Ezt erősíti meg Vértesy László (2018) A pályakezdők munkaerőpiaci helyzete. Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem p. 15.

⁴² Vajda Róza (2014) *Munkaerőpiac, foglalkoztatás, vállalkozónők. A nők teljes értékű munkavállalásának akadályairól és esélyeiről.* In: *A nőtlen évek ára.* Budapest, MAGYAR NŐI ÉRDEKÉRVÉNYESÍTŐ SZÖVETSÉG, p. 114-115.

⁴³ Vajda Róza (2014) *Munkaerőpiac, foglalkoztatás, vállalkozónők. A nők teljes értékű munkavállalásának akadályairól és esélyeiről.* In: *A nőtlen évek ára.* Budapest, MAGYAR NŐI ÉRDEKÉRVÉNYESÍTŐ SZÖVETSÉG, p. 111.

esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód kérdésköréhez tartoznak. A kérdésben szereplő válaszokat a kitöltők közül csak 7,60 százaléka nem észlelte, míg 92,4 százaléka a válaszadóknak legalább egyet tapasztalt.

13. számú ábra - A kérdőíves felmérésben résztvevők véleménye a nők és férfiak közötti bérkülönbségről.



Forrás: Saját szerkesztés a kérdőíves felmérés alapján.

A 11. diagram értékei szerint a válaszadók többsége - 60 százaléka - úgy véli, hogy igaz, hogy a női és a férfi munkavállalók között munkabér tekintetében hátrányos megkülönböztetés figyelhető meg. Tehát a férfi munkavállalók bére magasabb ugyanazon jellemzőkkel bíró munkakörök tekintetében.

A válaszadók közül 19 százalék véli úgy, hogy nem tapasztalható hátrányos megkülönböztetés a területen, tehát a férfi munkavállalók ugyanazon munka elvégzéséért nem kapnak magasabb bért, a válaszadók közül 21 százalék nem tudott határozottan állást foglalni a kérdést illetően.

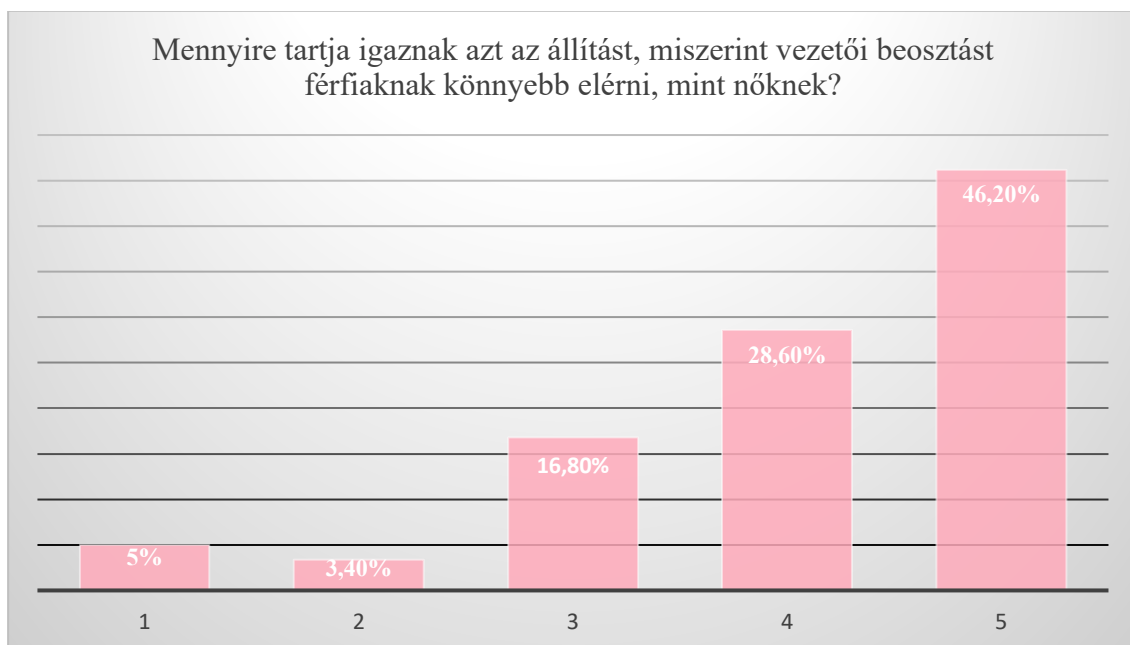
Összességében tehát megállapítható, hogy a kérdőívet kitöltők többsége lát hátrányos megkülönböztetést a férfi és női munkavállalók munkabérének tekintetében, amely eredmény alapvetően negatívnak nevezhető. A nemek közötti teljes bérszakadék mintegy 30 százaléka azzal magyarázható, hogy egy nő esetében a várandóság és szülési szabadság alatt 2-3 évnyi

munkatapasztalat kiesik. Míg egy férfinak lehetősége van előrehaladni a ranglétrán, addig egy nő otthon neveli a gyermeket.

A szülési szabadságról visszatérve a munkaerőpiacra pedig mínusz két vagy három évnyi munkatapasztalattal rendelkeznek. Sajnos, napjainkban még mindig erőteljesen jelen van a nemek közötti bér egyenlőtlenség, ami azt jelenti, hogy két alkalmazott különböző fizetést kap annak ellenére, hogy hasonló, és azonos képzettséget követelő munkát végeznek. Ahogy az előző diagrammnál is említettem, a nemek között kialakuló bérszakadék az életkorral még jobban kiszélesedik.

Ennek egyik oka lehet például az, hogy a nők többször, és több ideig dolgoznak kevesebb munkaórában, mint a férfiak, és hajlamosak megszakítani szakmai pályafutásaikat. Ezzel ellentétben a férfiak több munkaórában dolgoznak, és megpróbálják elkerülni pályafutásuk megszakítását, ezáltal a hosszabb munkatapasztalat miatt magasabb fizetés jár nekik.

14. számú ábra - A kérdőíves felmérésben résztvevők válaszainak aránya, hogymennyire tartják igaznak azt az állítást, miszerint vezetői beosztást férfiaknak könnyebb elérni, mint nőknek?



Forrás: Saját szerkesztés a kérdőíves felmérés alapján.

A következő kérdés válaszait szintén egytől öt pontig terjedő skálán kellett jelölniük a kitöltőknek. Az egyes pont jelölte a hamis, „nem értek egyet” állítást, míg az ötös pont a skálán

az igaz állítást. Kíváncsi voltam, mi a kitöltők véleménye arról az állításról, miszerint a férfiaknak könnyebb elérni és betölteni egy vezetői beosztást, mint a nőknek.

A válaszadók majdnem fele 46,20 százaléka az ötös pontot jelölte meg, és a négyes pontot pedig 28,60 százaléka jelölte meg. Ha összeadjuk a két – ötös és négyes pont – eredményt akkor a résztvevők 74,8 százaléka szerint a férfi munkavállalóknak könnyebb egy vezetői pozíciót elérniük. De vajon mi lehet ennek az oka? Napjainkban számos elmélet és kutatás született arról, hogy a női vezetők alulreprezentáltságát a felsőbb vezetési szinteken mi okozza. A vezetéselmélettel foglalkozó kutatók szerint a női vezető alkalmazása negatív reakciókat vált ki, egyszerűen nem illenek bele a férfias vezetési kultúrákba, meg kell változniuk, hogy beilleszkedhessenek.

Gyakori jelenség, hogy a vezető szférán belüli nemek szerinti egyenlőtlen elosztás tapasztalható – a hierarchiát tekintve az alacsonyabb szintű vezetők között gyakori a nő, de a lépcső felső fokain, magasabb szinten elhelyezkedő vezetők között már jóval kevesebb.

15. számú ábra – Gyermekekre vonatkozó kérdés

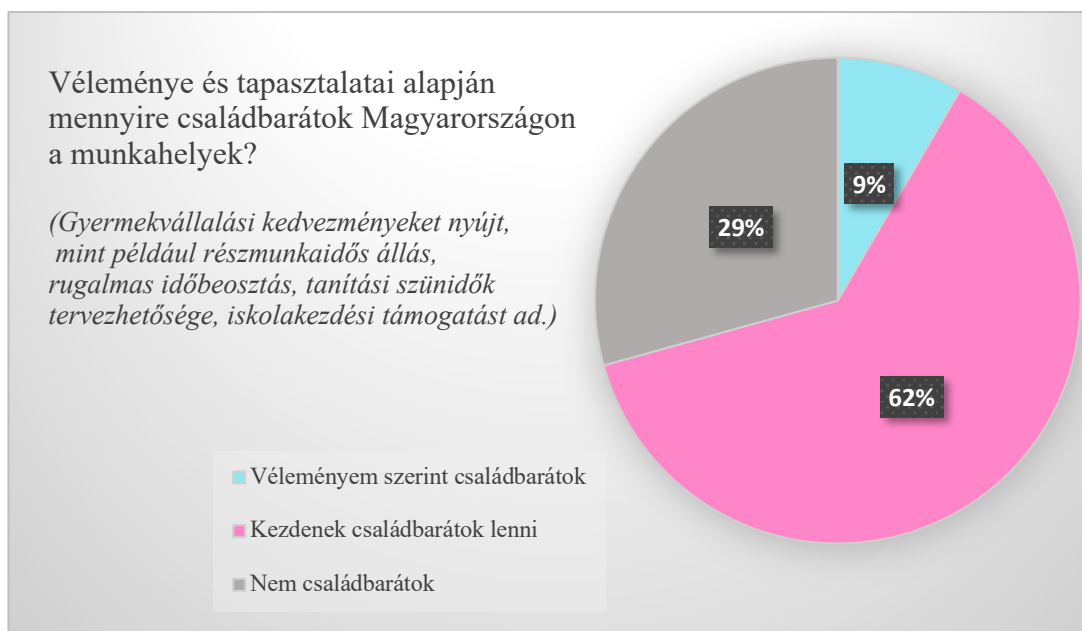


Forrás: Saját szerkesztés a kérdőíves felmérés alapján.

A kutatásomban terveztem vizsgálni a munka és család összeegyeztethetőségét. A nők munkaerő-piaci helyzetének másik fontos befolyásoló tényezője, hogy van-e gyermeke. A válaszok megoszlása e tekintetében is kiegyensúlyozott, hiszen a válaszadók többsége 55 százalékban szülő.

Ez összefüggésben állhat azzal, hogy a válaszadók 26 százaléka 30 év alatti. Így feltételezhető, hogy az életkor és gyermekvállalás összefüggésben van.

16. számú ábra – Családbarát munkahelyekre vonatkozó kérdés

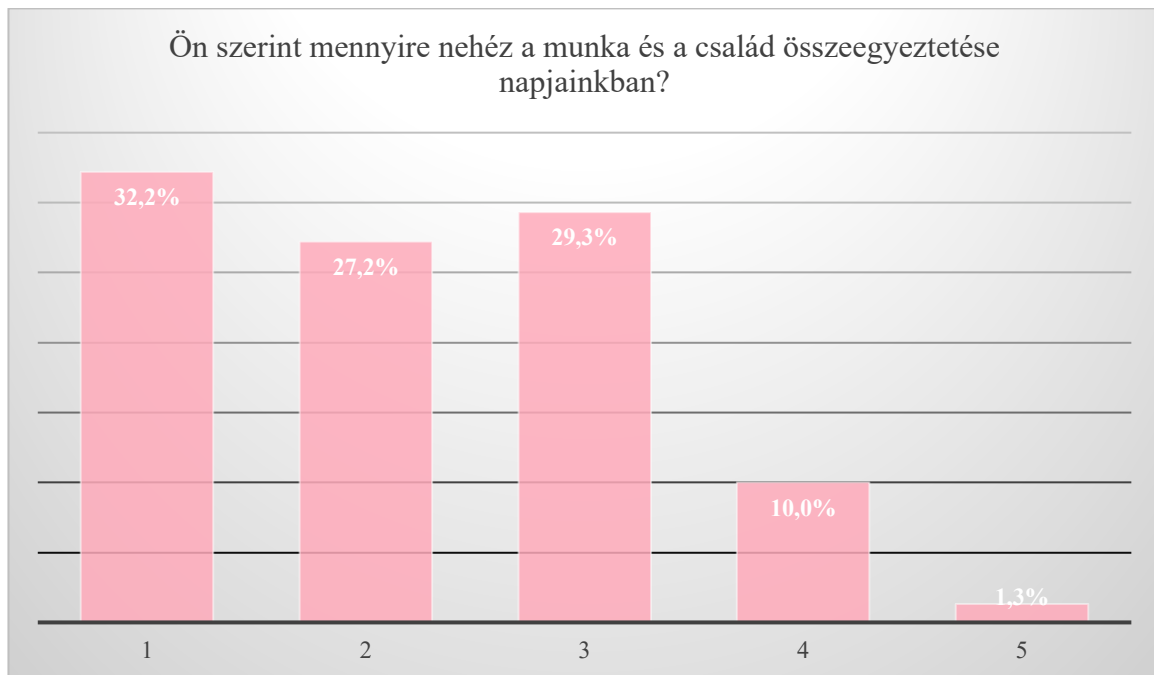


Forrás: Saját szerkesztés a kérdőíves felmérés alapján.

A nők számára nehéz döntés: a munkára vagy a családra kellene több időt és energiát fordítanom? Itt jelenik meg igen erőteljesen a kettős teher egy nő életében, hiszen mindkét területen próbálja a helyét a lehető legjobban megállni. Folyamatosan nőtt és nő ma is a nők foglalkoztatási szintje, munkaerőpiaci szerepvállalása, amely változást azonban nem követte lényegi módosulás a családon belüli munkamegosztásban, így a mai dolgozó nőkre kettős teher nehezedik. Bár a keresőmunka vállalásában kiegyenlítődés mutatkozik, általános jelenség, hogy a nők háztartási munkára és gyermekgondozási feladatokra fordított ideje kivétel nélkül minden európai országban változatlanul jóval több, mint a férfiak esetében, így a magyar nők is az átlagosnál nagyobb szerepet vállalnak a családiélet megszervezésében.⁴⁴A válaszadóim csupán 29 százaléka szerint családbarátok a magyarországi munkahelyek, és 62 százaléka szerint csak kezdenek családbaráttá válni.

⁴⁴ Engler Ágnes – Takács-Miklósi Márta – Tornyai Zsuzsa Zsófia (2018) *MUNKA-MAGÁNÉLET EGYENSÚLYA A NŐI KUTATÓI KARRIERÚTBAN* Budapest, Kultúra és közösség 9. évf. 4. sz.

17. számú ábra – A kérdőíves felmérésben résztvevők válaszai a munka és a család összeegyeztethetőségéről.

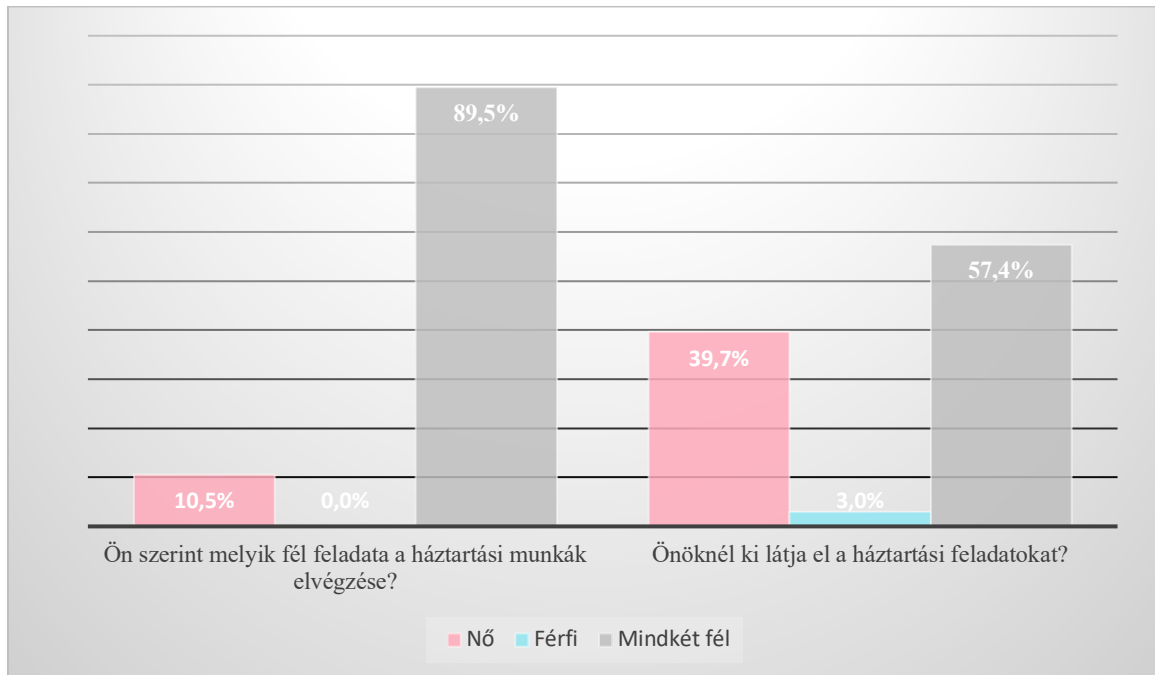


Forrás: Saját szerkesztés a kérdőíves felmérés alapján.

Megkerülhetetlen kérdés, hogyan lehet a családi életet, a gyermekvállalást és nevelést, valamint a nők tágabb társadalmi szerepvállalását harmonikusan összeegyeztetni. Mind a társadalom, mind a családok, mind a dolgozó anyák közös érdeke ugyanis, hogy a nők is jelen tudjanak lenni a munkaerőpiacon. Ennek háttérében egyrészt a kétkeresős családmodell általánossá válása áll, mára ugyanis az egykeresős családmodell életképtelenné vált, nem képes biztosítani a családok számára a megélhetési minimumot. Kevés család engedheti meg magának, hogy csak a férfi dolgozzon, a biztos megélhetés egy keresővel sok háztartásban veszélybe kerülne. A nők tömeges munkavállalása tehát nem szabad választáson alapuló döntés, sokkal inkább a megélhetés kényszeréből fakad, a család megélhetése miatt ugyanis a nőnek is dolgoznia kell.⁴⁵ A kérdőíves felmérésben a válaszadóimnak a 32,2 százalékának nehéz a munkát és a családot összeegyeztetni.

⁴⁵ Engler Ágnes – Takács-Miklósi Márta – Tornyai Zsuzsa Zsófi a MUNKA-MAGÁNÉLET EGYENSÚLYA A NŐI KUTATÓI KARRIERÚTBAN ultúra és közösség 9. évf. 4. sz. (2018.)

18. számú ábra – A kérdőíves felmérésben résztvevők válaszai a háztartási munkák nemek szerinti megoszlásáról.



Forrás: Saját szerkesztés a kérdőíves felmérés alapján.

Arra a kérdésemre, miszerint melyik fél feladata a háztartási munkák elvégzése, a válaszadóim 89,5 százaléka szerint mindkét félnek és csupán 10,5 százaléka gondolta úgy, hogy a nőé. Ezzel szemben, gyakorlatban a válaszadóimnak a 57,4 százalékánál oszlik mindkét félre a háztartási feladatok. 39,7 százaléka a gyakorlatban a háztartási feladatokat a nők végzik el. A háztartási munka családon belüli megosztása szoros összefüggésben van a család kereső tagjainak fizetett munkavállalásával, valószínűleg ezek kölcsönösen meghatározzák egymást. Így a nők és férfiak közötti otthoni munkamegosztás jelentős mértékben függ a házastársak vagy élettársak relatív munkaerőpiaci helyzetétől. A férfiak háztartásimunkavégzésének részesedése a nő relatív pozíciójának erősödésével növekszik.⁴⁶

⁴⁶ Szabó-Morvai, Ágnes (2018) *Háztartási munkamegosztás*. In: Munkaerőpiaci tükrök, 2017. MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet, Budapest, 168 old

7. Mélyinterjúk

Az interjún feltett kérdéseim:

1. Milyen ágazatban dolgozik?
2. Mennyi ideje dolgozik a jelenlegi szakmájában?
3. A szakmájában/munkahelyén a női vagy férfi munkavállalók vannak többségben? Mi ennek az oka?
4. A munkahelyén milyen magas iskolai végzettséggel rendelkező nők dolgoznak?
5. A munkahelyén mely iskolai végzettséggel rendelkezők vannak többségben?
6. A munkahelyén a női munkavállalók többsége teljes vagy részmunkaidős állást töltenek be?
7. Véleménye szerint az elmúlt 5 év során milyen irányban változtak a nők munkaerőpiaci esélyei? Ön, hogy látja a nők helyzetét?
8. Ön szerint azoknak nőknek, akik most lépnek be a munkaerőpiacra, jobbak az esélyei, mint azoknak a nőknek, akik akkor kezdtek el dolgozni amikor Ön? Miért?
9. Amikor felvesznek egy fiatal hölgyet, megfordul a fejében, hogy esetleg hamarosan szülni fog?
10. Milyenek a gyermekes női munkavállalók? Összeegyeztethető a család és a karrier? Mennyire támogatja az Ön munkahelye a munka és a magánélet közti egyensúlyt?
11. Magyarországon a nők általánosságban máig kevesebbet keresnek, mint a férfiak. Az Eurostat 2018-as adatai szerint itthon ez 11,2 százalék. Ön szerint ennek mi az oka?
12. Gondolom hallott már az üvegplafon jelenségről, a karrierlétrán nehezebb előrejutásról. Ön szerint valós ez az elmélet?
13. Hány női középvezetőt ismer? Hány női csúcsvezetőt/igazgatót ismer?
14. Régi sztereotípiá, hogy a vezetői minőséghez a maszkulinitást, a férfierőt, a határozottságot, a kemény döntéshozatalt társítják. Az, hogy egy női vezető csinos, számít vagy sem? Kutatások bizonyítják, hogy vannak olyan férfiak, akik elsősorban a nőt látják meg a vezetőben. Egy bizonyos szint felett nem szerencsés megengedni a kollégáknak azt, hogy az emberre nőként gondoljanak. Mi az, ami egy nő számára a legnehezebb a vezetésben?
15. Érte valaha egy női munkatársát a nemével kapcsolatban megkülönböztetés?
16. Kérem, pár mondatban jellemezze az interjúmat!

Interjúalanyaim:

A1 – HR szakértő

A2 – HR szakértő

A3 - fejlesztési irodavezető

A4 – igazgató, Közigazgatási továbbképzési intézet

A5 - oktatási dékánhelyettes, docens emberi erőforrás tanszék

A6 - munkajogi szakjogász, irodavezető helyettes

A1 alanyom 38 éves, 5 éve a MÁV-Start Zrt-nél dolgozik. A munkahelyén nagyobb számban férfiak dolgoznak olyan beosztásban, mint mozdonyvezető, javító és karbantartó. A munkaügyi osztályon a nemek eloszlása 50-50 %-os és elmondása alapján az összes női munkavállaló teljes állásban dolgozik és felsőfokú végzettséggel rendelkezik. Azt interjún arra a kérdésre, hogy az elmúlt 5 év során milyen irányban változtak a nők munkaerőpiaci esélyei, azt a választ adta, hogy a kiválasztási folyamatok során a közvetlen munkahelyi vezetők elvárták tőle, hogy rákérdezzen a női jelentkezők családi állapotára, gyermekvállalási terveire. A megfelelő jelölt kiválasztásánál ez is fontos szempont lett. Gyermekvállalás előtt álló nő vagy kisgyermekes anyuka nehezebben kapta meg a vágyott állást, még abban az esetben is, ha szakmailag teljes mértékben megfelelt. A következő kérdésem üvegplafon elméletéhez kapcsolódott miszerint, hogy a karrierlétrán mennyivel nehezebb a női munkavállalóknak előrébb jutni. Tapasztalatai alapján, ha egy nő jól teljesít a munkahelyén, ugyanannyi esélye van előrébb jutni, mint egy férfinak. Egy nőnek inkább a munkahely megszerzése nehezebb. Arra a kérdésemre miszerint, érte-e valaha egy női munkatársát a nemével kapcsolatban megkülönböztetés, azt a választ kaptam, hogy nem érte egyetlenegy női munkatársát sem megkülönböztetés, azonban interjúk során sajnos előfordult, hogy a szakmai vezető kifejezte, hogy adott munkakörre inkább férfi munkaerőt keres.

A2 alanyom 47 éves és 25 éve az államiszférában dolgozik. Bár pontos adatokkal nem tudta megerősíteni, de elmondása alapján a munkahelyén a női munkavállalók vannak többségben, ami mellé megjegyezte, hogy ez szerinte általánosságban a közigazgatásra jellemző, a munka jellege, társadalmi elfogadottsága miatt. A munkahelyén felsőfokú végzettségű női kollégák és teljes a munkaidőben foglalkoztatottak vannak többségben. Az interjú során elmondta, hogy tapasztalatai szerint, sem most, sem korábban sem volt annyira jellemző a nők hátrányos megkülönböztetése. Ettől nem független, hogy a vonatkozó ágazati jogszabályok biztosítják

mind a besorolás mind a bérezés vonatkozásában az egyenlő bánásmód követelményét. De mégis valamint oka lehet ennek az ágazat társadalmi és jövedelmi megbecsültsége. A vezetői pozíciók betöltése tekintetében sem tapasztalt hátrányt a nők esetében. A nők általános munkaerőpiaci helyzete véleménye szerint ettől eltérő, a versenyszféra sok esetben a vezetői pozíciók tekintetében még két azonos végzettséggel és gyakorlattal rendelkező munkavállaló esetében is a férfi munkavállaló javára dönt. Hozzátette, hogy a nők munkaerőpiaci megkülönböztetése korábban is létezett, de talán ennyire nem került előtérbe az erről szóló társadalmi diskurzus, mint napjainkban. Szerinte, ez nyilvánvalóan a munkáltatókra is kihat, így ma már a korábbiakban elképzelhetetlennek tartott egyedi munkáltatói intézkedések (gyermeket nevelők, gyermeket egyedül nevelők) teret nyertek, továbbá jogszabályi szintű intézkedések is születtek, amely talán abba az irányba mutathat, hogy nőként munkát vállalni, nőként vezetőnek lenni nem embert próbára tévő kihívás. Arra a kérdésemre, hogy milyenek a összeegyeztethető-e a család és a karrier és hogy mennyire támogatja a munkahelye a munka és a magánélet közti egyensúlyt elmesélte, hogy az ismeretségi körében lévő gyermekes női munkavállalók, akik a versenyszférában dolgoznak, a gyermekvállalást követően kerültek már olyan dilemmába, hogy hogyan tudják az egyébként nagy leterheltséggel járó munkakörüket a továbbiakban elvégezni. Ezen dilemmának többször lett következménye a munkahely váltás. A közigazgatásban tapasztalata szerint ez a kérdés rugalmasabban megoldható, az eddigi munkahelyein ez soha nem okozott problémát. Az üvegplafon jelenség kapcsán, meglátása szerint valós. Magyarországon még mindig a régi sztereotípiák határozzák meg azt, hogy hol a nő helye a társadalomban. A férfiak által betöltött pozíciók általában magasabb társadalmi presztízzsel rendelkeznek. Véleménye szerint, nők sokszor szembesülnek azzal, hogy bár ugyanolyan képzetek, mint férfitársaik, mégsem fogadják el őket komolyabb pozíciókban és sokkal több munkát kell abba fektetniük, hogy komolyan vegyék őket, mint döntéshozókat.

A3 alanyom 36 éves, 3 éve dolgozik az államiszférában irodavezetőként. Arra a kérdésemre miszerint, Magyarországon a nők általánosságban máig kevesebbet keresnek, mint a férfiak azt a választ kaptam, hogy szerinte ezt összetett dolog. Az interjú során kifejtette, hogy a gyermekszülés miatt a karrierjüket megszakítják a nők, ezidő alatt a férfi kolléga fejlődik a munkában és előrelép. Így ebben az esetben normális szerinte a bérkülönbség. Ezt követően magaután vont a következő kérdésem, hogy mégpedig, megfordul-e a fejében, hogy esetleg hamarosan szülni fog az újonnan felvett fiatal női munkavállaló? Határozott nem választ kaptam, elmondta, hogy 3 gyermekes apaként meglátása szerint ez az élet rendje, nem kell

ezen aggódni. Ugyanakkor mint vezető igyekszik a csapatában idősebb és férfi kollégákat is tartani, hogy a kismamává váló és ideiglenesen kieső munkatárs ám ne okozzanak zavart.

A4 alanyon 48 éves, 3 éve az állami szférában dolgozik, jelenleg egy intézet igazgatója. Elmondása alapján 15 női középvezetőt és 3 női felsővezetőt ismer. Szerinte az utóbbi 5 évben abban változtak a női munkavállalók esélyei a munkaerőpiacon, hogy több munkáltató alkalmaz olyan foglalkoztatási formákat, mint például a távmunka és részmunkaidő, mellyel a nők munkavállalói helyzetén könnyítenek. Több magánpiaci szereplő önálló bölcsődét, óvodát alapít, így segítve munkavállalóikat a munkahelyi és az otthoni szerep összeegyeztetésében. Meglátása szerint, nem lát különbséget azok közül a nők közül akik most lépnek be a munkaerőpiacra, szemben azokkal a nőekkel akik már több éve dolgoznak. Megjegyezte, hogy két évtizede ugyanabban a szervezetben eltöltött ideje alatt, mindig empatikusan álltak a szervezeti vezetők, a női szerepekhez társuló társadalmi elvárásokhoz. Amikor csak lehetett pozitív diszkriminációban részesültek. Arra a kérdésemre miszerint, megfordul-e a fejében, hogy az újonnan felvett fiatal női munkavállaló esetleg hamarosan szülni fog, igen választ kaptam. A választ követően kifejtette, hogy a betanítás időigényes folyamat, ezt a munkát minden munkavállaló esetében el kell végezni. Ezért érezheti egy-egy vezető, hogy ez „kidobott” idő egy fiatal hölgy esetében. Elmondta, hogy szerinte az a fontos, hogy egy fiatal munkavállaló maga tudja meghozni abban a tekintetben a döntést, hogy a gyermekvállalást a karrierépítés mely fázisára ütemezi. A tapasztalata az, hogy ez a fázis az évek során kitolódik, így betanításba fektetett energia egyáltalán nem haszontalan. Ennek következtében a gyermekvállalás már „rutinosabb”, szakmai tapasztalatokban jobban felvértezett hölgy kollégák esetében jelenthet kérdést.

A5 alanyon több mint 15 éve dolgozik az államiszférában, 12 női középvezetőt és 4 női csúcsvezetőt ismer személyesen. Elmondása szerint egyértelműen érzékelhető, hogy az Európai Unió gyakorlataira is figyelemmel egyre több és több intézkedés születik a nők munkaerőpiaci esélyeinek növelése érdekében. Jellemzőek a családbarát megoldások, valamint részmunkaidős megoldások. Ezek mellett egyéb atipikus foglalkoztatási megoldás is általánossá vált. Mi több az elmúlt két évben az otthoni és a távmunka is a bevett gyakorlat részévé vált, igaz feltehetően csak a járványhelyzet miatt. Véleménye szerint, nem jobbak és nagyon bízik abban, hogy talán nem is rosszabbak a nők esélyei a munkaerőpiacon. A vele egyidőben a munkaerőpiacra belépő női munkavállalók nehezebben tudtak elhelyezkedni és kevés családvédelmi intézkedés fogadta őket, de viszonylag jó fizetéssel és jó munkaerő megtartó képességű munkáltatókkal

találkozhattak. Jelentős a munkáltatók munkaerő-felszívó képessége, de a fizetés vásárlóerejében változások figyelhetők meg negatív irányba, illetve kevesebb energiát fordítanak a munkáltatók a munkaerő megtartására. Igaz ezt a napjaink korosztályai nem is igénylik annyira, könnyen, gyorsan váltanak. Elmondása alapján, nagyon komolyan figyel arra, hogy ez semmiképpen ne befolyásolja a döntését a kiválasztás során, hogy a fiatal kolléganő talán hamarosan szülni fog. Úgy ítéli meg, hogy „ez az élet rendje”, teljesen „normális folyamat”, ami miatt kár volna a kiváló képességű fiatal munkaerőt elszalasztani. Természetesen a betanítás és a kieső munkavállaló átmeneti pótlása nehézséget jelenthet, de ez többszörösen megtérülhet, ha a szülésről visszatérő munkatárs nálunk folytatja a tevékenységét.

A6 alanyom több mint 15 éve dolgozik az állami szférában. Véleménye szerint, a nők munkaerőpiaci helyzete fokozatosan javult illetve javul. Ez egyaránt igaz a gyermekvállalás után munkába visszaállást elősegítő ösztönzők mind szélesebb körű alkalmazására és a munkaidő kedvezményekre is. Az azonos posztokat betöltő férfi és női munkavállalók bérezése közötti különbségek is javarészt eltűntek. Meglátása szerint, a férfiak karrier útja viszonylag egyenes vonalú. A nők életüknek egy bizonyos szakaszában a társadalom szempontjából legfontosabb feladattal foglalatostkodnak, gyermeket szülnék. Ha van a bérezésben különbség, akkor az talán ebből a néhány év „munkából kiszállásból” adódik. Ugyanakkor ez a különbség tapasztalata szerint gyorsan meghaladható. A férfiaknak is meg kell oldaniuk mind a munkahelyen illetve a magánéletben különböző próbatételeket. Véleménye szerint a társadalmi normák megtámogatva az egyes élethelyzeteket pozitívan diszkrimináló szabályokkal egy alapvetően teljesítményorientált világban eltünteti a férfiak és nők közötti különbségeket. Mind a megfogalmazott elvárások a biztosított munkakörülmények és a bérezés tekintetében is.

8. Hipotézisek vizsgálata

A dolgozat munkaerőpiaci kitekintés jellege, valamint a nők munkaerőpiaci helyzetének vizsgálata, illetve a téma történeti, társadalmi, gazdasági háttere mind-mind arra sarkalltak, hogy mind a vizsgált témakörök tekintetében, mind a feldolgozott szakirodalom tekintetében, mind az elemzett adatok tekintetében, mind pedig a kérdőíves és interjú kutatások tekintetében a lehető legkörültekintőbben járjak el.

Igyekeztem így tenni a hipotézisek tekintetében is, semmiképpen nem szerettem volna megelégedni egyetlen hipotézis vizsgálatával, bíztam ugyanis abban, ha a témát mind történeti oldalról, mind kulturális oldalról, mind statisztikai adatelemzés, mind pedig empirikus kutatási oldalról sikerül körbejárnom, úgy a hipotézisek vizsgálata nemhogy nem nehezíti a dolgozat elkészítését, hanem épp ellenkezőleg támogatja azt.

Erre tekintettel igyekeztem a lehető legszélesebbre tární a vizsgált hipotézisek körét, amelynek keretében egyrészt azt vizsgáltam, hogy mennyire kedvezőtlenek Magyarországon a nők elhelyezkedési esélyei. Az előfeltevésem szerint alapvetően kedvezőtlenek a nők elhelyezkedési esélyei, amelynek okaként a rugalmas foglalkoztatási formák hiányosságait azonosítottam be az első hipotézisemben.

A szakirodalmi kutatás, a statisztikai adatelemzés mellett a kérdőíves kutatás és az interjúkra alapozva megállapíthat, hogy ezt a hipotézist részben sikerült bizonyítani, vagyis megállapítást nyert, hogy alapvetően kedvezőtlenek a nők elhelyezkedési esélyei bizonyos életszakaszokban és körülmények között, ugyanakkor azt nem sikerült bizonyítani, hogy ennek egyértelmű oka abban rejlene, hogy hiányoznak vagy hiányosak a rugalmas foglalkoztatási formák.

A kutatásom alapján úgy vélem, hogy hazánkban nem csak megjelentek, de el is terjedtek a rugalmas foglalkoztatási helyzetek, a szabályozás és a gyakorlat több ponton is támogató (pl.: a szülési szabadságról visszatérő anyák esetében), ugyanakkor úgy vélem, hogy ez egy tipikusan olyan terület, ahol „soha nem dőlhetünk hátra elégedetten”, vagyis folyamatosan keresni és támogatni kell azokat a rugalmas foglalkoztatási megoldásokat, amelyek segíthetik a nők munkaerőpiaci elhelyezkedését, különösen egyes speciális élethelyzetekben.

Ami a hipotéziseimet illeti igyekeztem úgy kidolgozni őket, hogy ha kerek egészként és rendszer szinten nem is tudják lefedni a vizsgált téma minden jelentős összetevőjét, de bizonyos pontokon úgy kapcsolódjanak egymáshoz, hogy a feldolgozásuk eredményeképpen a kutatás és annak megállapításai már egészként adjanak választ a női foglalkoztatás legfontosabb kérdéseire.

Ezért alakítottam úgy a második hipotézisemet, hogy részben azokat a társadalmi változásokat és ezen változások azon hatásait vizsgálhassam, amelyek az elmúlt években alkalmasak lehetnek arra, hogy kedvező irányban mozdítsák elő a nők munkaerőpiaci helyzetét. Ennek vizsgálatával ugyanakkor csak részben elégedtem meg, ugyanis emellett – részben magamat is provokálva, de legalábbis motiválva – ugyanebben a második hipotézisben kerestem a választ arra, hogy elő fordul-e még és ha igen, akkor miért fordulhat elő még napjainkban is, hogy a nők azonos végzettséggel, kevesebb munkabérért végzik el ugyanazt a munkát, mint a férfiak.

Természetesen bíztam benne, hogy okafogyottá tud válni a második hipotézisem második eleme és a statisztikai adatok elemzése, valamint a kérdőív- és interjúkutatás arra vezet, hogy ez a fajta eltérés ilyen élesen nem is vizsgálható.

Ami a hipotézis egészét illeti – részben kapcsolódva az első hipotézis igazolásához is – bizonyítást nyert, hogy az elmúlt években, évtizedekben igen is történt jelentős változás. A változás eredményeként kedvező irányban mozdult előre a nők munkaerőpiaci helyzete, amelyben mind a munkajogi szabályozás, mint a munkáltatók alapvetően partnerek voltak. A jogalkotó a szabályozási keretet és kógens előírásokat biztosított a változás kedvező irányba történő előmozdítása érdekében, míg a munkáltatók felismerték az új megoldásokban rejlő lehetőséget.

Érdekes kérdés, hogy ha a szabályozás, a munkáltató és a női munkavállaló is azonos érdekállású felek abban, hogy javuljon a nők munkaerőpiaci helyzete, könnyebb legyen az elhelyezkedés, a visszatértés és a gyermekeke melletti helytállás, akkor hogyan fordulhat elő mégis, hogy eltérés, esetenként jelentős eltérés is mutatkozhat a nemek között a bérezés tekintetében. Érdekes megemlíteni azt is, hogy az érintettek a kérdőívre adott válaszok szerint mennyire jelentős kérdésnek ítélik ezt és mennyire eltökéltek volnának ennek lebontásában.

A kutatás megkezdése előtt úgy gondoltam, hogy a leglényegesebb és legizgalmasabb kérdés a bérezésben tetten érhető eltérés lesz, de a történeti kutatáshoz történő szakirodalom áttekintése során rá kellett eszmélnem arra, hogy bár izgalmas fordulatokat élt meg a női foglalkoztatás, és napjainkra jelentős előre lépések „könyvelhetőek el” ezen a területen, szembesülni kell azzal, hogy a kétkeresős családmodell általánossá válásával a nőkre háruló kettős teher stabilizálódik és konzerválódik.

Éppen ezért választottam harmadik hipotézisemnek a kétkeresős családmodell vizsgálatát, mert így modell szintjén és egy háztartáson belül vizsgálható a feladatok megoszlása és egyenetlensége. Nagyon-nagyon bíztam abban, hogy nem nyer bizonyítást e harmadik hipotézis, ugyanakkor a kutatás alapján megállapítást nyert, hogy önmagában a kétkeresős családmodell nem képes arra, hogy automatikusan „lebontsa” a nők dupla terhelését.

Sajnos napjainkban teljesen általános gyakorlat – egy-egy üdítő kivételtől eltekintve – hogy a kétkeresős családmodell női tagja számára abban a pillanatban elkezdődik a „második műszak”, hogy haza ért, sőt esetenként már azt megelőzően, amennyiben a gyermekek hazaszállítása, illetve az út közbeni bevásárlás is az „ő otthoni munkaköri leírásának részét képezi”.

Egy jó kutatás jó hipotézisei esetén a kutató annak „szurkol”, hogy a jól megválasztott kutatás bizonyítást nyerjen, ennek ellenére én tudat alatt, titkon abban bíztam, hogy legalább fele fele részben sikerül csak igazolnom az előfeltevéseimet. Így voltam ezzel a negyedik hipotézis esetén is, amelynek fókuszába a nők előmenetelével kapcsolatos kérdéseket helyeztem, illetve azt vizsgáltam, hogy mennyiben tekinthető általánosnak az üvegplafon-jelenség. Értelemszerűen és kissé provokatívan kiegészült a hipotézis annak vizsgálatával is, hogy valóban lényegesen kevesebb a női, mint a férfi vezető.

Szemléljük a karrierutat optimistábban is, de valójában az előmenetel az első elhelyezkedéssel kezdődik, így aztán gyakran igazán meghatározó élményt jelent az első munkahely. Jó esetben támogató és inspiráló környezet veszi körül a pályakezdőt és innen ebből a perspektívából nem látszik még az „üvegplafon”. Az azonban gyakran egyből szembetűnő, hogy az adott szervezeti egység vezetői körében milyen a nemek aránya, illetve, hogy vannak-e és ha igen milyen vezető-fejlesztési programok adtak a munkahelyen.

A statisztikai adatok szerint szektoronként eltérő mértékben ugyan, de általában igaz, hogy a férfi vezetők száma meghaladja a női vezetők számát. Érdekes az is, hogy a munkatársak akkor is jelentős eltérést érzékelnek a férfi vezetők számát illetően, ha amúgy nem olyan jelentős a „férfi vezetők létszámbeli fölénye”.

A kutatás keretében igyekeztem bemutatni az üvegplafon jelenséget, annak legfontosabb összetevőit és legfontosabb következményeit egyaránt. Úgy vélem, hogy jelen dolgozat kereteit messze szétfeszítené, ha arra vállalkozna, hogy javaslatot tesz az üvegplafon jelenség megszüntetésére, de bízom abban, hogy már önmagában a vizsgálat alkalmas arra, hogy ráirányítsa a figyelmet arra, hogy milyen nehezített pályán kénytelenek a nők karriert kezdeni, karriert befutni és vezetővé válni.

9. Zárszó

A dolgozat lezárásaként ismételten – immár többedjére – szembe kell néznem azzal, hogy bármennyire is szerettem volna a kutatásomat a női foglalkoztatásra fókuszálni az ezer és egy körülmény okán – döntően a munkaerőpiaci, kulturális és társadalmi kapcsolódások révén – jóval szerteágzóbb, jóval összetettebb lett, mint ahogy a téma kiválasztásánál vagy a kutatás megkezdésénél gondoltam volna.

Meg kellett tapasztalnom, hogy csak bizonyos munkaerőpiaci elemzés keretében vizsgálható a női foglalkoztatás, vagyis „a részt és az egészt” egyaránt meg kell értenem ahhoz, hogy a hipotéziseim mentén megkezdjem és a lehetőségeim keretei között lefolytassam ezt a vizsgálatot.

A dolgozat elkészítésére történő felkészülés során, a szakirodalom összegyűjtése és feldolgozása alkalmával beláttam, hogy egy jól strukturált történeti kitekintés jó alapot jelenthet ahhoz, hogy megértsük: miért alakult így és miért történik így napjainkban a nők foglalkoztatása. Erre tekintettel a diplomadolgozat első érdemi fejezetében az alapfogalmak és az alapvető összefüggések tisztázását követően történeti kitekintést tettem: őskor, ókor, középkor nagy lépésekben illetve érdekességek mentén történő érintését követően az ipari forradalom meghatározó következményeit, majd pedig a huszadik század mérföldköveit vettem számba abban bízva, hogy ezzel nagy mértékben segíthetem napjaink folyamatainak megértését.

Belátom most már, hogy merész vállalás volt a női munka kialakulását az őskortól egészen a 20. századig bezárva vizsgálni, ugyanakkor a fejezet kidolgozása alkalmával igyekeztem egyes lényegi vagy érdekes elemekre koncentrálni haladni ezzel egyben egy történeti megalapozást adni. A fejezet témájának jellegére a leíró és elemző módszertan döntően történeti módszertanra támaszkodtam a történeti fejezetrészben, elemző módszertanra pedig a női munka alapfogalmát és meghatározó pontjait vizsgáló részben.

Már a történeti folyamatok vizsgálata is ráirányította a figyelmemet arra, hogy a kulturális körülmények, azok változása és úgy általában a kulturális meghatározottság milyen kiemelt hatással bír a női foglalkoztatás bizonyos elemeire. Erre tekintettel folytattam a kutatásomat a

második érdemi fejezetben a női foglalkoztatás szempontjából meghatározó jelentőséggel rendelkező kulturális környezeti hatások vizsgálatával, amelynek egyik központi kérdése az volt, hogy egy ország kulturális környezete milyen hatással tud lenni, illetve mennyire tud hatással lenni a nők munkaerőpiaci helyzetére.

A kulturális meghatározottsággal kapcsolatos vizsgálatomat Gert Hofstede által kimunkált elemzési módszer alapján gondoltam megvalósítani, ugyanakkor a módszer megismerése során úgy ítélt meg, hogy a konkrét módszer feldolgozását megelőzően szükséges az általános szintjén is feldolgozni a kultúra és a kulturális determináció hatásait. Bízom abban, hogy a kultúra és a kulturális meghatározottság általános vizsgálata megfelelő alapot biztosított ahhoz, hogy bemutassam a hatalmi távolsági indexet és férfiassági indexet.

A kulturális kérdések vizsgálata keretében volt módom a nemzetközi hatások elemzésére, sőt érintőlegesen egyes multinacionális hatásokat is igyekeztem vizsgálni, amelyek a női foglalkoztatásra közvetlenül vagy közvetve de behatással lehetnek.

Szeretném hangsúlyozni, hogy sem a történeti kitekintés, sem a kulturális hatásmechanizmusokkal kapcsolatos kitekintés nem öncélú volt, azt a célt szolgálta, hogy megfelelő háttérrel biztosítson az empirikus kutatáshoz. Értelemszerűen a döntően elemző leíró és történeti módszertant alkalmazó első két érdemi fejezet után az empirikus kutatási módszertan egészen más ritmusú feldolgozást várt el a szerzőtől.

Az empirikus kutatást megelőzően ugyanakkor még szükségesnek láttam, hogy egy statisztikai adatelemzésre fókuszáló fejezettel egészüljön ki a dolgozat, amely átvezeti az olvasót a történeti és szakirodalmi kutatási részből az empirikus kutatási részbe. A statisztikai adatelemzés célja az volt, hogy a hipotézisek vizsgálatához érdemi megállapításokat tehessek és érdemi következtetéseket tudjak levonni. Vagyis kiemelten fontosnak láttam, hogy a hipotéziseimet ne csak szakirodalmi kutatás kereteiben és empirikus vizsgálat kereteiben, de statisztikai adatelemzés mentén is igyekezzek bizonyítani.

Mind a történeti, mind pedig a kulturális kérdéseket vizsgáló fejezetet részben alapozó fejezetnek szántam, a dolgozat érdemi kérdéseit összefüggéseiben vizsgáló A nők helyzete napjainkban a munkaerőpiacon című fejezethez. Úgy ítélt meg ugyanis, hogy részben a történeti változás dimenzió, részben pedig a kulturális determinációk ismerete szükséges ahhoz,

hogy megérthessünk bizonyos összefüggéseket például a női és a férfi foglalkoztatás alapvető kérdései vonatkozásában, akkor is, ha általánosságban vizsgáljuk és akkor is, ha kiragadunk egy-egy elemet és mondjuk a részmunkaidős foglalkoztatást vesszük górcső alá.

Szerves kapcsolódása okán és már az általános megállapítások ismeretében vállalkoztam további speciális elemek vizsgálatára, úgy mint a munkanélküliség hátterének és eltéréseinek elemzésére, illetve a közfoglalkoztatás eredményezte változásokra. Úgy vélem, hogy a férfi és női foglalkoztatás általános vizsgálata, a részmunkaidős, munkanélküliségim és közfoglalkoztatási kérdések speciális vizsgálata – a hipotézisekre is figyelemmel – el kellett, hogy vezessen a bérkülönbségek elemzéséhez.

Kifejezett hipotézist ennek nem szenteltem ugyan, de abból a szempontból szerettem volna vizsgálni a bérfeszültség kérdését, hogy bár komoly történeti előzményekben gyökerezik, komolya kulturális determinációval terhelt, de voltaképpen a munkaerőpiac valamennyi szereplőjének egyértelmű érdeke volna a csökkentése és idővel felszámolása.

Igyekeztem mindent megtenni azért, hogy a történeti elemzés, a kulturális determináció leíró-elemző megoldásai, a szakirodalmi kutatás és adatelemzés egyfajta egészséges egyensúlyba kerüljön az empirikus kutatással, vagyis a kérdőíves és interjúkutatással. Igyekeztem továbbá mind a kérdőíves kérdések, mind pedig az interjú kérdések összeállításánál a lehető legobjektívebben eljárni annak érdekében, hogy a már meglévő történeti és szakirodalmi kutatási rész a lehető legkevésbé se legyen hatással a válaszadókra. Ugyanígy igyekeztem a lehető legteljesebb objektivitással feldolgozni a kérdőíves kutatásban érkezett válaszokat épp úgy, mint az elkészült interjúkat.

Bízom abban, hogy a nők elhelyezkedési esélyeit vizsgáló, a társadalmi hatásmechanizmusokat elemző, a nőkre háruló kettős teher témáját kutató és az előmenetel kérdését vizsgáló hipotézisek igazolása, illetve részleges igazolása hozzájárulhat a dolgozat szakmai megalapozottságához. Ugyan önálló fejezetet szenteltem annak, hogy a hipotézisek elemzése a téma jelentőségének megfelelő elemzést nyerhessen, ugyanakkor igyekeztem mind a történeti, mind a kulturális témakörök feldolgozásánál, illetve a statisztikai adatelemzésnél is olyan szemmel vizsgálni a rendelkezésre álló információkat, hogy azok mennyit tudnak majd hozzá tenni a hipotézis bizonyításához, vagy elvetéséhez.

Ami pedig az empirikus kutatást illeti ott ugyan a kérdések megfogalmazásával nyilván volt módomban terelgetni némiképp a hipotézisek által vizsgált témakörök irányába a válaszadókat, a válaszok ugyanakkor előzetesen teljesen kiszámíthatatlanok voltak, ezzel is nagy mértékben hozzájárultak ahhoz, hogy alapos körültekintéssel igyekezzek azokat feldolgozni.

Szilárd meggyőződésem volt a dolgozat témájának megválasztásakor, hogy érdekes és aktuális témához nyúlok és azt gondolom, hogy akár a történeti kitekintés átlapozása, akár az egyéb szakirodalmi kutatási elemek megismerése, de különösen a statisztikai elemzések vizsgálata, illetve az empirikus elemek beépítése alkalmas lehet arra, hogy ezt alátámassza.

A dolgozatom lezárásaként be kell látnom, hogy jelen dolgozat keretei – természetüknél fogva – szűknek bizonyultak ahhoz, hogy a maga rendszertani valójában feltárjon minden a női foglalkoztatással kapcsolatos problémát és arra megoldási javaslattal is éljen. A szerző meg kell, hogy elégedjen azzal, hogy a bevezetőben vállalt témaköröket a módszertani lehetőségek mentén a legjobb tudása szerint feldolgozza. Ennek megfelelően igyekeztem eljárni és bízom benne, hogy azokon a pontokon, ahol az anyag még kiegészítésre, tovább-gondolásra, elmélyítésre szorul egy következő kutatás keretében lesz majd módomban további elemzéseket folytatnom és azok eredményeképpen további javaslatokat megfogalmaznom.

Irodalomjegyzék

Kötetek, tanulmányok, folyóiratok

Anderson, Elizabeth S. (2020) Is women's labor a commodity?. *Women, Medicine, Ethics and the Law*. Routledge, 2020. 167-188.

Bacsi Zsuzsanna (2013): *Közgazdasági ismeretek. In: A közgazdaságtan alapkérdései, a termelési lehetőségek határa*. Debrecen, Debreceni Egyetem Agrár – és Gazdálkodástudományok centruma, AGTC, Debreceni Egyetem

Baudin, Thomas, and Robert Stelter (2023) *Kinder, Küche und Kirche, Family policies and fertility in the Third Reich*. University of Basel, University of Lille

Burgerné Gimes Anna (2016) *A női munka szerepe nemzetközi összehasonlításban*. Budapest, In: Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet

Czeplédi Csilla (2008) *A nők munkaerő-piaci helyzetének kultúrafüggő sajátosságai*. Budapest, E-tudomány évkönyv 2006/3. száma

Csoba J. (2006): *Foglalkoztatáspolitikai*. HEFOP, Debrecen

Engler Ágnes – Takács-Miklósi Márta – Tornyai Zsuzsa Zsófia (2018) *MUNKA-MAGÁNÉLET EGYENSÚLYA A NŐI KUTATÓI KARRIERÚTBAN* Budapest, Kultúra és közösség 9. évf. 4. sz.

Fiske, S. T. – Lee, T. L. (2012): *Sztereotípiák és az előítéletek munkahelyi diszkriminációt idéznek elő*. Budapest, In: Kövér Ágnes (ed): *Egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség a foglalkoztatáspolitikában*. ELTE

Geambaşu Réka Részidős: (2014) *Félmunkás? A női részmunkaidős foglalkoztatás főbb narratívái Magyarországon és Romániában*, Erdélyi társadalom, (12. évf.) 1. sz.

Hofstede, G. – Hofstede, J.(2004) *Cultures and Organisations*, New York, Mc Grall Hill

Hofstede, Geert, Gert Jan Hofstede, and Michael Minkov (2005) *Cultures and organizations: Software of the mind*. Vol. 2. New York: Mcgraw-hill

Hornyacsek Júlia (2014): *A tudományos kutatás elmélete és módszertana*. Szakkönyv tudományos munkát végzők és doktori tanulmányokat folytatók számára. Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Budapest (ISBN 978-615-5491-36-8)

Judith K. Brown (1970) *Note on the Division of Labor by Sex*, *American Anthropologist* 72. évfolyam , 5. szám

Kaszás – Kornél Andrea (2012) *A nők munkaerő-piaci versenyképessége*. Sopron, Széchenyi István Gazdálkodás – és Szervezéstudományok Doktori Iskola

Kato Isono, Junko (2020) *The Progressive Shirtwaist Working Women of New York in the Fight for Structural Changes in Society*. *WASEDA GLOBAL FORUM*. Vol. 16. Waseda University

Köllő, János (2020) *Foglalkoztatás a koronavírus-járvány első hullámának idején*. Budapest, In: *Munkaerőpiaci Tükör 2019*. Munkaerőpiaci Tükör . Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont,

Lewis, Jane, ed. (2024) *Women's welfare, women's rights*. Taylor & Francis

Offermann–Armitage (1993): *Stress and the Woman Manager: Sources, Health Outcomes, and Interventions*. Fagenson p.131–161

Siekierka, Przemysław, Krystyna Stebnicka, and Aleksander Wolicki (2021). *Women and the polis: Public honorific inscriptions for women in the Greek cities from the late classical to the Roman period*. Walter de Gruyter GmbH & Co KG

Surtees, Allison, ed. (2020) *Exploring gender diversity in the ancient world*. Edinburgh University Press

Vajda Róza (2014) *Munkaerőpiac, foglalkoztatás, vállalkozónők. A nők teljes értékű munkavállalásának akadályairól és esélyeiről*. In: *A nőtlen évek ára*. Budapest MAGYAR NŐI ÉRDEKÉRVÉNYESÍTŐ SZÖVETSÉG

Vértesy László (2018) *A multinacionális vállalatok szerepe a gazdaságban és a munkaerőpiacon*. Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem

Vértesy László (2018) *A pályakezdők munkaerőpiaci helyzete*. Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem

Vértesy, László (2021) *From Movement to Employment: decoding migration and labour market*. Gazdaságelemző Intézet.

Winkler, Anne E. (2022) *Women's labor force participation*. *IZA World of Labor*

Internetes források

Bevezetés a nőnevelés történetébe. 10.2. Női szerepek az első világháborúban. Forrás: http://www.jgypk.hu/mentorhalo/tananyag/noneveles/102_ni_szerepek_az_els_vilghborban.html Letöltés dátuma: 2024. január. 12.

Greelane (2019): *Az 1909-es felkelés és az 1910-es palástgyártók sztrájkja: A nők a gyárakban fellázadnak.* <https://www.greelane.com/hu/hum%03%a1nt%03%a1rgyak/t%03%b6rt%03%a9n-03%a9s-kult%03%bara/1910-cloakmakers-strike-4024739/> Letöltés dátuma: 2023. szeptember 10.

Gregory S. Aldrete PhD (2018) *The Role of Women in Ancient Rome—Piecing Together. A Historical Picture, University of Wisconsin–Green Bay* <https://www.thegreatcoursesdaily.com/role-of-women-in-ancient-rome/> Letöltés dátuma: 2023. szeptember 15.

Joshua J. Mark (2017): *Women's Work in Ancient Egypt.* <https://www.worldhistory.org/article/1058/womens-work-in-ancient-egypt/> Letöltés dátuma: 2023. szeptember 10.

Lesz női kvóta Németországban (2014) Forrás: https://nepszava.hu/1042279_lesz-noi-kvota-nemetorszagban Letöltés dátuma: 2024. január 25.

Hellerstien (2016) *Hume and Offen, “Victorian Women. A Documentary Accounts of Women’s Lives in Nineteenth-Century England, France and United States.”* Internet Women in World History. <http://www.womeninworldhistory.com/seamstress.html> Letöltés dátuma: 2023. október 04.

Women’s Roles in the Industrial Revolution. <https://foundations.uwgb.org/womensroles/> Letöltés dátuma: 2023. október 10.

Wolfgang Kruse (2013) *Frauenarbeit und Geschlechterverhältnisse.* Forrás: <https://www.bpb.de/geschichte/deutsche-geschichte/ersterweltkrieg/155330/frauenarbeit-und-geschlechterverhaeltnisse> Letöltés dátuma: 2023. október 11.

MATE Szervezeti és Működési Szabályzat

III. Hallgatói Követelményrendszer

III.1. Tanulmányi és Vizsgaszabályzat

6.13. sz. függeléke: A MATE egységes szakdolgozat /
diplomadolgozat / záródolgozat / portfólió készítési útmutatója

4.2. sz. melléklete: Nyilatkozat a záródolgozat/szakdolgozat/diplomadolgozat/portfólió nyilvános hozzáféréseiről és eredetiségéről

NYILATKOZAT

a záródolgozat/szakdolgozat/diplomadolgozat/portfólió¹ nyilvános hozzáféréseiről és eredetiségéről

A hallgató neve: RÁDI NÓRA ESZTER
A Hallgató Neptun kódja: XQJ2.YG
A dolgozat címe: NŐK A MUNKAERŐPIACON CÍMŰ, MUNKAERŐPIACI ELEMZÉS
A megjelenés éve: 2024.
A konzulens intézetének neve: AGRÁR- ÉS ÉLELMISZERGAZDASÁGI INTÉZET
A konzulens tanszékének a neve: KÖZGAZDASÁGTANI ÉS TERMÉSZETI ERŐFORRÁSOK TANSZÉK

Kijelentem, hogy az általam benyújtott záródolgozat/szakdolgozat/diplomadolgozat/portfólió² egyéni, eredeti jellegű, saját szellemi alkotásom. Azon részeket, melyeket más szerzők munkájából vettem át, egyértelműen megjelöltem, és az irodalomjegyzékben szerepeltettem.

Ha a fenti nyilatkozattal valótlant állítottam, tudomásul veszem, hogy a záróvizsga-bizottság a záróvizsgából kizár és a záróvizgát csak új dolgozat készítése után tehetek.

A leadott dolgozat, mely PDF dokumentum, szerkesztését nem, megtekintését és nyomtatását engedélyezem.

Tudomásul veszem, hogy az általam készített dolgozatra, mint szellemi alkotás felhasználására, hasznosítására a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem mindenkor szellemi tulajdon-kezelési szabályzatában megfogalmazottak érvényesek.

Tudomásul veszem, hogy dolgozatom elektronikus változata feltöltésre kerül a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem könyvtári repozitori rendszerébe. Tudomásul veszem, hogy a megvédett és

- nem titkosított dolgozat a védést követően
- titkosításra engedélyezett dolgozat a benyújtásától számított 5 év eltelte után nyilvánosan elérhető és kereshető lesz az Egyetem könyvtári repozitori rendszerében.

Kelt: 2024 év 04 hó 28 nap


Hallgató aláírása

¹ A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törölendő.

² A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törölendő.

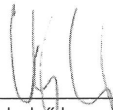
NYILATKOZAT

___Rádi Nóra Eszter___ (név) (hallgató Neptun azonosítója: __XQJ2YG__) konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a záródolgozatot/szakdolgozatot/diplomadolgozatot/portfóliót¹ áttekintettem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A záródolgozatot/szakdolgozatot/diplomadolgozatot/portfóliót a záróvizsgán történő védésre javaslom / nem javaslom².

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem^{*3}

Kelt: ___2024___ év ___április___ hó ___25___ nap



belső konzulens
Dr. habil. Vértessy László

¹ A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törlendő.

² A megfelelő aláhúzendő.

³ A megfelelő aláhúzendő.

Tartalmi kivonat

Dolgozat címe: Nők a munkaerőpiacon című, munkaerőpiaci elemzés

A dolgozatot készítő hallgató neve: Rádi Nóra Eszter

Szak, képzési szint és munkarend megnevezése: Emberi erőforrás tanácsadó mesterképzési szak, levelező munkarend

Intézet/tanszék megnevezése: Közgazdaságtani és Természeti Erőforrások Tanszék

Belső témavezető: Dr. habil Vértesy László, egyetemi docenes, tanszékvezető, Közgazdaságtani és Természeti Erőforrások Tanszék

Külső témavezető: -

A nők foglalkoztatási helyzetének elemzése a munkaerőpiaci, történeti, kulturális és társadalmi kapcsolódásokra figyelemmel csak munkaerőpiaci elemzés keretében vizsgálható, így a dolgozat nem is tud kizárólag a foglalkoztatási körülményekre fókuszálni, hanem tágabb perspektívába helyezve tesz kísérletet a „a nőkre specializált körülmények” vizsgálatára.

A dolgozat elkészítésére történő felkészülés során, a szakirodalom összegyűjtése és feldolgozása alkalmával beláttam, hogy egy jól strukturált történeti kitekintés jó alapot jelenthet ahhoz, hogy megértsük: miért alakult így és miért történik így napjainkban a nők foglalkoztatása. Erre tekintettel a diplomadolgozat első érdemi fejezetében az alapfogalmak és az alapvető összefüggések tisztázását követően történeti kitekintést tettem: őskor, ókor, középkor nagy lépésekben illetve érdekességek mentén történő érintését követően az ipari forradalom meghatározó következményeit, majd pedig a huszadik század mérföldköveit vettem számba abban bízva, hogy ezzel nagy mértékben segíthetem napjaink folyamatainak megértését.

Már a történeti folyamatok vizsgálata is ráirányította a figyelmemet arra, hogy a kulturális körülmények, azok változása és úgy általában a kulturális meghatározottság milyen kiemelt hatással bír a női foglalkoztatás bizonyos elemeire. Erre tekintettel folytattam a kutatásomat a második érdemi fejezetben a női foglalkoztatás szempontjából meghatározó jelentőséggel rendelkező kulturális környezeti hatások vizsgálatával, amelynek egyik központi kérdése az volt, hogy egy ország kulturális környezete milyen hatással tud lenni, illetve mennyire tud hatással lenni a nők munkaerőpiaci helyzetére.

Sem a történeti kitekintés, sem a kulturális hatásmechanizmusokkal kapcsolatos kitekintés nem öncélú volt, azt a célt szolgálta, hogy megfelelő háttérrel biztosítson az empirikus kutatáshoz.

Az empirikus kutatást megelőzően ugyanakkor még szükségesnek láttam, hogy egy statisztikai adatelemzésre fókuszáló fejezettel egészüljön ki a dolgozat, amely átvezeti az olvasót a történeti és szakirodalmi kutatási részből az empirikus kutatási részbe. A statisztikai adatelemzés célja az volt, hogy a hipotézisek vizsgálatához érdemi megállapításokat tehessek és érdemi következtetéseket tudjak levonni. Vagyis kiemelten fontosnak láttam, hogy a hipotéziseimet ne csak szakirodalmi kutatás kereteiben és empirikus vizsgálat kereteiben, de statisztikai adatelemzés mentén is igyekezzek bizonyítani.

Mind a történeti, mind pedig a kulturális kérdéseket vizsgáló fejezetet részben alapozó fejezetnek szántam, a dolgozat érdemi kérdéseit összefüggéseiben vizsgáló A nők helyzete napjainkban a munkaerőpiacon című fejezethez. Úgy ítéltam ugyanis meg, hogy részben a történeti változás dimenzió, részben pedig a kulturális determinációk ismerete szükséges ahhoz, hogy megérthessünk bizonyos összefüggéseket például a női és a férfi foglalkoztatás alapvető kérdései vonatkozásában, akkor is, ha általánosságban vizsgáljuk és akkor is, ha kiragadunk egy-egy elemet és mondjuk a részmunkaidős foglalkoztatást, a munkanélküliséget, a közfoglalkoztatás hatásait vesszük górcső alá a nők helyzetének munkaerőpiaci vizsgálata során.

A diplomadolgozatban alkalmazott módszertanokat részben a szakirodalmi kutatás, részben a statisztikai adatelemzés, részben pedig az empirikus kutatás határozták meg. A dolgozat elkészítése során igyekeztem figyelmet szentelni annak, hogy jól sikerüljön megválasztanom a kutatás egyes témaköreire legjobban illeszkedő kutatási módszertanokat. Adta magát természetesen, hogy a leíró, illetve a leíró-elemző módszertant alkalmazzam és kétség kívül valamennyi fejezetben kellett is, hogy erre támaszkodjak, ugyanakkor igyekeztem kiemelt figyelmet szentelni annak, hogy a leíró módszertan semmiképpen ne váljon egyeduralkodóvá. Éppen ezért a leíró módszertant próbáltam elemző és értelmező módszertani elemekkel vegyíteni, valamint önálló fejezetet szenteltem annak, hogy a hipotéziseimet empirikus vizsgálat keretében is bizonyítsam.

Bízom abban, hogy a nők elhelyezkedési esélyeit vizsgáló, a társadalmi hatásmechanizmusokat elemző, a nőkre háruló kettős teher témáját kutató és az előmenetel kérdését vizsgáló hipotézisek igazolása, illetve részleges igazolása hozzájárulhat a dolgozat szakmai megalapozottságához. A téma jelentőségére figyelemmel a hipotézisek vizsgálatának önálló fejezetet szenteltem, emellett pedig igyekeztem mind a történeti, mind a kulturális témakörök feldolgozásánál, illetve a statisztikai adatelemzésnél is olyan szemmel vizsgálni a rendelkezésre álló információkat, hogy azok mennyit tudnak majd hozzá tenni a hipotézis bizonyításához, vagy elvetéséhez.

