

# **DIPLOMADOLGOZAT**

**BERTALAN RÉKA**  
**Vezetés és szervezés**

**Budapest**  
**2023**



**Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem  
Budai Campus  
Vezetés és szervezés Szak**

**A NŐK ÉS FÉRFIAK KÖZTI KÜLÖNBSÉG A  
RENDEZVÉNYSZERVEZÉS TERÜLETÉN**

**Belső konzulens:**

Dr. Kolta Dóra  
Egyetemi adjunktus

**Külső konzulens:**

-

**Készítette:**

**Bertalan Réka**  
MPXHZI  
Levelező

**Intézet/Tanszék:**

Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet/  
Agrármenedzsment és Vezetéstudományi  
Tanszék

**Budapest  
2023**

## TARTALOMJEGYZÉK

1. Bevezetés .....	4
2. Szakirodalmi feldolgozás .....	6
2.1. A munkaerőpiaci helyzet.....	6
2.2. Közsféra.....	10
2.3. Támogatások férfiaknak és nőknek Magyarországon .....	11
2.4. Beosztásbeli különbség .....	12
2.4.1. Női és férfi vezetők közötti különbség .....	13
2.4.2. Az üvegplafon-jelenség .....	15
2.5. Jövedelemkülönbség férfiak és nők között .....	16
2.5.1. Jövedelem-különbségek Magyarországon.....	17
2.5.2. Nemek közötti bérszakadék az Európai Unióban .....	20
2.6. Munkanélküliség Magyarországon és az EU-ban .....	21
2.6.1. Koronavírus járvány hatása a munkanélküliségre .....	22
2.7. Nők és férfiak iskolai végzettsége.....	23
2.8. Rendezvényszervezés .....	25
2.8.1. A koronavírus járvány hatása a rendezvényszervezésre.....	28
3. Saját vizsgálat .....	29
3.1. Kutatási célok, kutatási kérdések és hipotézisek .....	29
3.2. A vizsgálat körülményei és helyszíne .....	29
3.3. Kutatási módszerek és minta bemutatása .....	30
3.4. Eredmények.....	30
4. Következtetések, javaslatok .....	44
5. Összefoglalás .....	48
Irodalomjegyzék .....	52

MELLÉKLETEK .....	58
1. sz. melléklet: Felhasznált kutatási kérdőív .....	58
2. sz. melléklet: Táblázatok jegyzéke .....	62
3. sz. melléklet: Ábrák jegyzéke.....	63
FÜGGELÉKEK.....	64
1. sz. függelék: Hallgatói nyilatkozat .....	64
2. sz. függelék: Konzulensi nyilatkozat.....	65
3. sz. függelék: A dolgozat tartalmi kivonata .....	66

## 1. Bevezetés

A nők és férfiak közötti egyenlőtlenségek az élet különböző területein fellelhetőek. Már az ókorban is jelen voltak ezek a különbségek, amelyek befolyást gyakoroltak a munkavégzésre. Az elmúlt évtizedekben jelentős előrelépések történtek a nemek közötti egyenlőtlenségek csökkentése érdekében, ennek ellenére napjainkban is elérhetetlen cél a nők és férfiak közötti egyenlőség megvalósítása. A nők munkaerőpiaci helyzete nagyban különbözik a férfiakétól. A népesség több, mint felét a nők teszik ki, azonban a munkaerő mindössze 40%-át képviselik. A munkaerőpiacon azok a nők, akiknek kisgyermekük van nehezebben tudnak elhelyezni és nagy részben inaktívak. Az egyenlőtlenség megmutatkozik abban is, hogy a férfiak jellemzően magasabb pozíciókat töltenek be, mint az ellenkező nem. A női vezetők száma 40% alatt van az Európai Unióban. Továbbá napjainkban is jelen van még az a szerepfelfogás, hogy a nőnek a háztartásban kell tevékenykedni, habár egyre több nő vágyik már karrierre és sikerekre a munka világában is. Ebből is következik, hogy még mindig inkább a nőket terheli a szülői hivatás és a munka összeegyeztetése, valamint a család és munka egyensúlyának megtalálása.

Dolgozatom témájának azért a nemek közti különbségeket választottam, mert úgy vélem napjainkban fontos téma a nők és férfiak helyzete és köztük lévő egyenlőtlenségek a munkaerőpiacon. Úgy gondolom a nemek közötti különbségek az életünk minden területén jelen vannak, nem csak a munka világában, továbbá ezek az egyenlőtlenségek állandó vita alapját képezik, ami engem is gondolkodásra készített. Nehéz állást foglalni a nők és férfiak munkaerőpiaci helyzetében, valamint különbségeikben, ezért dolgozatom egyik fő célkitűzése, hogy a szakirodalmi áttekintésen keresztül rávilágítsak arra, mik azok a tényezők, amelyek jelen vannak a munkaerőpiacon. Azért is tartom fontosnak a nők és férfiak munkaerőpiacon lévő különbségeit, mert ezek az egyenlőtlenségek határozzák meg a jövedelmi helyzetüket és ez kihatással van a mindennapjaikra és életük további területeire.

A dolgozatom szakirodalmi részében bemutatom a munkaerőpiaci helyzetet, a közszférát és a nőknek, illetve férfiak szülői támogatásokat Magyarországon. Továbbá fontosnak tartom bemutatni a beosztásbeli különbségeket, ezen belül is a vezetők eloszlási arányát a különböző országokban nemek szerint, valamint az üvegplafon jelenséget. A szakirodalom bemutatásában kitérek a bérkülönbségekre a nők és férfiak között, Magyarországon és Európában egyaránt. Valamint a munkanélküliségre és arra, hogy milyen hatásai voltak a

koronavírus járványnak, továbbá bemutatom a nők és férfiak iskolai végzettsége közötti különbséget. Végül, de nem utolsó sorban kitérek a rendezvényszervezés területére.

A szakirodalmi áttekintés után dolgozatom kutatásrészében azt vizsgálom, hogy milyen mértékben állnak fenn a különbségek nők és férfiak között a rendezvényszervezés területén. Ehhez kvantitatív elemzést végzek, online kérdőívet készítek a célcsoport számára, akik a rendezvényszervezés területén dolgozó nők és férfiak egyaránt. Dolgozatom célja bemutatni, hogy napjainkban milyen különbségek, egyenlőtlenségek vannak a nők és férfiak között a munkaerőpiacon, azon belül is a rendezvényszervezés világában. Kitérek arra, hogy ezen a területen milyen arányban oszlik meg a női és férfi munkavállalók száma, valamint, hogy a női és férfi vezetők aránya milyen ebben az iparágban. A kutatásomat három hipotézis mentén végzem, ezek a következők:

**H1: A rendezvényszervezés egy nők által uralt szakma, tehát Magyarországon a rendezvényszervező vállalatoknál kevesebb a férfi, mint a női munkavállaló.**

**H2: Feltételezem, hogy a női munkavállalók jobban szeretnek női vezetővel dolgozni.**

**H3: Feltételezem, hogy a rendezvényszervezés területén a gyermektelen nők számára előnyösebbek a munkavállalás feltételei, mint a gyermekes nők számára.**

## 2. Szakirodalmi feldolgozás

### 2.1. A munkaerőpiaci helyzet

A nemek közötti egyenlőtlenségek különböző területeken figyelhetők meg. A nőknek, amikor karrierépítés mellett döntenek készen kell állniuk arra, hogy jelentős kihívásokkal kell szembenézniük, hogy megtalálják az egyensúlyt a szakmai és magánéletük között. (Rodriguez, 2017). A világ népességének valamivel több, mint felét nők teszik ki, de a globális munkaerőnek ők csak 40%-át képviselik. A nők hozzájárulása a mért gazdasági tevékenységekhez, a növekedéshez és a jóléthez messze elmarad a potenciális hozzájárulástól, ami súlyos makrogazdasági és társadalmi következményekkel jár. Az elmúlt évtizedek jelentős előrelépése ellenére a munkaerőpiacok világszerte továbbra is a nemek szerint megosztottak, és a nemek közötti egyenlőség továbbra is elérhetetlen cél (Elborgh-Woytek et al., 2013).

A nemek közötti egyenlőtlenségek csökkentését, nemek közötti egyenlőséget célzó intézkedések:

- szülői szabadság alatti feltételek és bér megváltoztatása,
- a rugalmas és részmunkaidős munkafeltételek támogatása,
- gyermekgondozási és egyéb gondozási szolgáltatások nyújtása,
- az egyenlő munkavégzési feltételekre és bérezésre vonatkozó szakpolitikák és jogi rendelkezések,
- nőknél a karrier megszakítások csökkentése,
- vezető pozíciókba való előmenetele a nőknek,
- felszámolása a nemi szegregációnak a foglalkozásoknál és az egyes ágazatokban (EIGE, 2017).

A munkaerőpiac nemek szerinti szegregációja, olyan részekre osztja a munkaerőpiacot, amelyeket egyik vagy másik nem nagy mértékben ural. Ezt a nemek szerinti elkülönülést társadalmi és gazdasági mechanizmusok tartják fenn és termelik újra, ezért ezekből a kikerülés lehetősége kicsi (Koncz, 2011). A nemek munkaerőpiaci különbségeinek okai a nemek közötti általános különbségekben rejlenek. Ezek a különbségek alapvetően két dimenzióra vezethetők vissza:

- biológiai-genetikai,

- társadalmi-kulturális.

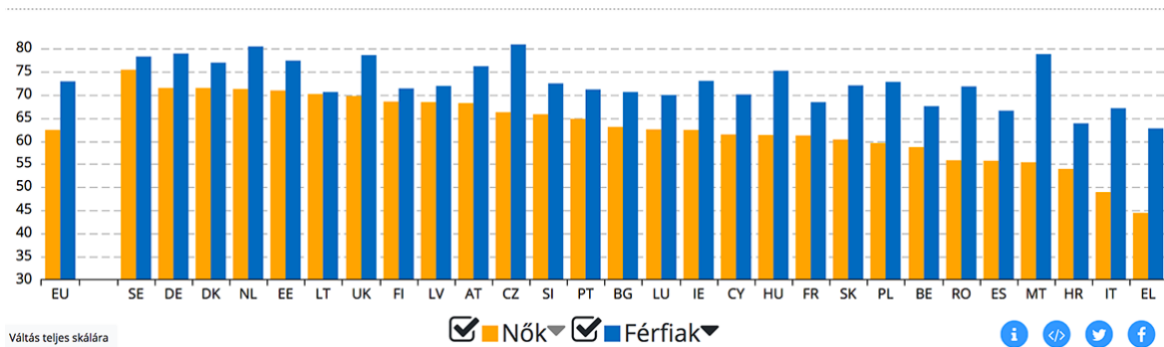
A biológiai különbségek kétféleképpen jelennek meg. Egyrészt a gyermekvállaláshoz kapcsolódóan, másrészt a fizikai erőkülönbségekből adódó helyzetek kapcsán. Ebből sokkal nagyobb a gyermekvállalás hatása a munkavállalási lehetőségekre. A munkaerőpiacon fontos a megbízhatóság, valamint az, hogy a munkavállalóra hosszútávon lehessen számítani. Ez a szempont viszont azt eredményezi, hogy a munkahely megtartásnál és az álláskeresésnél is szelektáló tényező, hogy van-e gyermeke a nőnek, valamint, hogy tervez-e gyermeket vállalni a közeljövőben. Ennek hatására a női munkavállalók rendkívül nagy hátrányból indulnak a munkahelykeresésnél és sokkal nehezebb megtalálniuk az egyensúlyt a munkahelyi karrierjük és családi életük között, mint a férfiaknak (Csoba, 2011).

Ebből adódóan Magyarországon a nők munkaerőpiaci helyzetében a férfiakhoz képest nagy különbségek vehetőek észre. Azoknak a nőknek az esetében, akiknek kisgyermekük van nagy arányban figyelhető meg az inaktivitás, nem tudnak elhelyezkedni a munkaerőpiacon. Ezenkívül, akiknek nincs megfelelő iskolai képzettségük, valamint nyugdíj előtt állnak, náluk szintén észrevehető, hogy nehezen találnak munkát (Vajda, 2014).

A KSH 2018-as adatai alapján jól látható, hogy átlagosan a nők foglalkoztatási rátája alacsonyabb, mint a férfiaké, 2017-ben 73% volt a férfiak, míg 62% a nők foglalkoztatási aránya az Európai Unióban. A nők és a férfiak foglalkoztatási rátája közötti különbség a gyermekek számával nő. 2017-ben a gyermektelen férfiak foglalkoztatási aránya 74%, míg a nőké 66% volt. Az egygyermekes férfiaké 86%, a nőké pedig 71%. A kétgyermekes férfiak rátája 90%, viszont a nőké majdnem megegyezik az egygyermekessel, 72%. A három és több gyermekes férfiak aránya 85%-os, valamint a nőké 57% (KSH, 2018).

A következő ábra a gyermektelen nők és férfiak foglalkoztatási rátáját mutatja be. A legnagyobb különbség női és férfi foglalkoztatási aránya között Máltánál látható, a legkisebb pedig Svédországnál. A diagram bemutatja, hogy Magyarországon is jelentősebb a különbség a nők és férfiak foglalkoztatási rátája között.



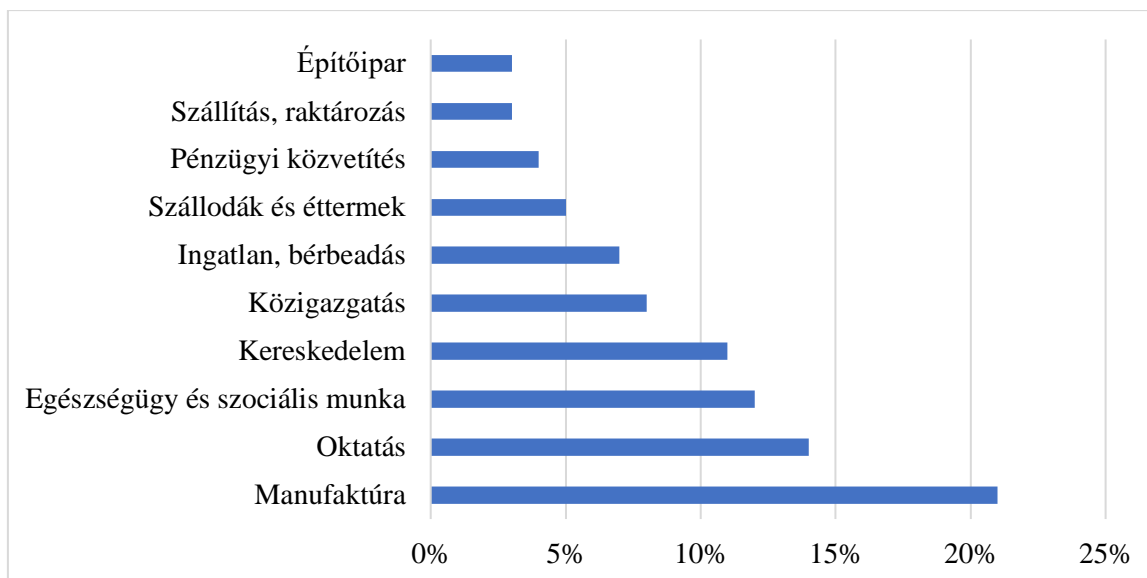


1. ábra: A munkaképes korú népesség foglalkoztatási rátája, 2017

Forrás: KSH, 2018

Bizonyos esetekben a nemek közötti szakadék a készségbeli különbségek miatt alakulhat ki. A horizontális szegregációt bizonyítja, hogy a foglalkozások 30%-a Magyarországon teljesen vagy erőteljesen elnőiesedett, itt dolgozik 3/4-e a női foglalkoztatottaknak. Ide olyan munkakörök tartoznak, mint az ápolónő, szülésznő, kozmetikus, védőnő, varrónő, konyhai kisegítő, takarítónő, óvónő. A másik oldalon a férfiak uralta munkakörök vannak. Ide tartozik a foglalkozások 54%-a, mint asztalos, kőműves, villanyszerelő, burkoló. Tehát a foglalkozások között majdnem kétszer akkora a férfias állások aránya (Csoba, 2011).

A következő diagram a női foglalkoztatottak arányát mutatja be iparáganként világszerte, 2013-as adatok alapján. A manufaktúra, azaz kézműves kisüzem foglalkoztatja a nők 21%-át. Az oktatás a második, ahol 14%, majd pedig az egészségügy, ahol 12% dolgozik. Ezekkel szemben mindössze 3% dolgozik az építőiparban, valamint a szállítás és raktározás területén (statista.com, 2015).



2. ábra: Női foglalkoztatottak aránya iparáganként világszerte, 2013

Forrás: statista.com, 2015

Az Európai Unión belül a férfiak és nők alkalmazásának mértékében kimagasló különbségeket láthatunk. Jellemző probléma a nők férfiakéhoz hasonlított alacsony foglalkoztatási színvonala egész Európában. A férfiak munkaerőpiaci jelenléte az Unió minden tagországában meghaladja a nőkéét. Ez együtt jár a munkaerőpiacon a hátrányos megkülönböztetéssel, mind a munkafeltételek, mind a munkához való hozzájárulás területén (Koltai - Vucsko, 2007). Az Unió országaiban napjainkra a nők helyzetében több tekintetben is következett be javulás, viszont a nők és férfiak közti egyenlőtlenségek további számos területen kimutathatóak (Lestál, 2008).

A nők és férfiak közötti egyenlőtlenségek sora hosszú, ezekből néhány:

- „A nőnek a háztartásban kell tevékenykedni” szerepfelfogás. A férfiaknál elterjedtebb a hagyományos családmódel, ezen belül is az alacsonyabb végzettségűek körében. A hagyományos családmódelhez hozzátartozik, hogy a gyermek születésekor az anya marad otthon. Az Egyesült Királyság 2012-es adatai alapján a nők 84%, míg a férfiak 16%-a marad otthon a gyermekével (statista.com, 2014).
- A magyar nők töltik a legtöbb időt gyermekéllátással és házimunkával az európai időmérleg alapján, valamint az amerikai adatok is ezt támasztják alá. Amerikában az apák átlagosan heti 10 órát, az anyák pedig heti 18 órát töltenek házimunkával.

Gyermekgondozással az anyák átlagosan heti 14 órát, az apák pedig heti 8 órát töltenek (Taylor, 2022).

- Az „egyenlő munkáért egyenlő bér” elve továbbra sem érvényesül, a nők átlagjövedelme kevesebb, mint a férfiaké. Habár a Római Szerződés már 1957-ben bevezette az egyenlő munkáért járó egyenlő bér elvét (Csutárné, 2020).
- A nők iskolázottsági mutatói jobbak, ennek ellenére vezetői beosztásokhoz kevésbé jutnak, mint a férfiak. A KSH 2021-es adatai alapján felsőfokú végzettségen belül alapképzéssel 330,4 ezer férfi, valamint 615,3 ezer nő rendelkezik (KSH, 2022/c). Ennek ellenére az Európai Unió tagországaiban a női vezetők aránya nem éri el az 50%-ot.
- Alulreprezentáltak a nők a politikában.
- A női szakmák nagy része a legalacsonyabb társadalmi presztízű munka (Csoba, 2011).

## **2.2. Közsféra**

A női munkavállalók aránya jelentősen magasabb a közszférában, mint a magánszektorban. Ennek több oka is lehet, ezek között szerepelnek az eltérő preferenciák a munkahelyi jellemzők, mint például a kiszámítható munkaidő és a kevésbé versenyorientált, stresszes környezet, valamint az is, hogy a közszférában kevesebb diszkrimináció éri a nőket, mivel az előléptetések és a bértáblák is szigorúbb szabályokon alapulnak. Ez a nők vezetőségben való magasabb arányában és a bérkülönbségekben is megmutatkozik. Az eredmények alapján a közszférában kisebb a bérkülönbség, mint a magánszférában.

Magyarországon is, mint a legtöbb országban a nők többsége a közszférában dolgozik. Egyrészt azért, mert a tipikus női foglalkozások, például nővér, tanár, nagy részben a közszférában találhatóak, és sok nő napjainkban is ezeket a foglalkozásokat választja. Másrészt pedig a közszférában lévő munkahelyek gyakran kedvezőbbek a nők számára, gyermekneveléssel könnyebben összeegyeztethetőek, valamint kiszámítható a munkaidő és az elvárások, kevésbé stresszes és versenyorientált. Valamint előnye a már korábban említett szabályozott bértáblák és előléptetések. A magánszektorban a béreket általában a munkáltatók határozzák meg és piaci erőkon alapulnak, a közszféra béreit viszont központilag szabályozzák. Ugyanakkor a közszférában sem biztosított teljes mértékben a

diszkriminációmentesség, hiszen a bértábla az alapbért határozza meg, az ezen felüli prémiumokat, juttatásokat nem (Lovász, 2013).

### **2.3. Támogatások férfiaknak és nőknek Magyarországon**

Magyarországon az intézkedések többsége a női munkavállalókat, ezen belül is az édesanyákat támogatja. Ebben a fejezetben ezeket szeretném bemutatni, hogy mik azok, amiket a nők és férfiak igénybe vehetnek.

A diákhitellel rendelkező nők a várandósságuk 12. hetétől 3 évig kérhetik, hogy a hitelük törlesztését függeszték fel. A diákhitel tartozás felét elengedik a második gyermek megszületése után, a harmadik gyermek után pedig a teljes tartozást eltörlik. 2023. január elsejétől pedig a diákhitellel rendelkező anyák teljes tartozását eltörlik, abban az esetben, ha még nem töltötték be a 30. életévüket és a felsőoktatási tanulmányaik alatt vagy az oklevél megszerzése után 2 éven belül gyermekük születik.

Az utóbbi években jelentősen támogatják a 25 és 30 év alatti korosztályt. 2022. január elsejétől a 25 év alatti férfiaknak és nőknek sem kell személyi jövedelemadót fizetniük, továbbá 2023. január elsejétől bevezette a kormány az szja-mentességet a 30 év alatti édesanyák számára is. Három éve pedig bevezette a kormány az szja-mentességet a 3 vagy több gyermeket nevelő édesanyák számára. Az adómentesség lehetőségével több tízezer forinttal több lehet az édesanyák jövedelme (kormany.hu, 2022).

További támogatások gyermekeseknek továbbá, a gyermek születése után az anyák egyszeri anyasági támogatást is kapnak, ha legalább négyszer részt vettek terhesgondozáson. Gyermek születése után férfiaknak és nőknek is nő a szabadságuk száma. Ez 3 vagy több gyermek után évente 7 szabadnapot jelent (Kárdási, 2023).

Gyes és gyed igénylésére a nők és férfiak egyaránt jogosultak. Valamint ezek mellett a támogatások mellett lehet munkát is vállalni. Az, hogy ezeket a támogatásokat a férfiak is igénybe vehetik lehetőséget teremt arra, hogy ne a nők maradjanak otthon a gyermekükkel, hanem a férfiak és ne kelljen otthagyni karrierjüket az édesanyáknak. Továbbá az is segíti a nőket abban, hogy ne kelljen pályájukat megszakítani, hogy a gyes és gyed közben is tudnak munkát vállalni (Kárdási, 2023).

## 2.4. Beosztásbeli különbség

Sok országban a munkaerőpiaci torzulások és megkülönböztetések korlátozzák a nők fizetett munkára vonatkozó lehetőségeit, és azok közül, akik dolgoznak kevesen jutnak vezető pozícióba. A munka és szülői hivatás összeegyeztetése napjainkban még többnyire a nőket terheli, mivel hagyományos családmodell jellemzi a magyar társadalmat, más országokhoz hasonlóan. A nők karrierlehetőségeinek biztosnak tűnő, de lassú bővülése ellenére egyértelmű a munkaerőpiaci nemi szegregáció, a fizetésbeli eltérés, valamint a nők alacsony jelenléte a vezetői pozíciókban (Nguyen, 2005). Általános tapasztalat a munkaerőpiacon, hogy a nők többsége alacsonyabb, míg a férfiaké magasabb pozícióban található. A kereső nők több, mint a fele szellemi munkát végez, míg a férfiaknál ennek az aránya 1/3-nál is kevesebb (Csoba, 2011).

A nők esélyegyenlőségi kérdéskörében fontos téma a ranglétrán való feljebb jutás. Ennél a kérdésnél is felvetődik a családjának szerepe. Nehezebben jutnak a nők vezetői pozícióhoz gyermekvállalás előtt (Czipczer, 2017). Gyakran tapasztalható ugyanakkor az is, hogy a nők hajlamosak a biztonságra játszani, nem akarnak túl sok kockázatot vállalni. Egy férfi gyakrabban vállalja a kockázatot, hogy előléptetést vagy fizetésemelést kérjen, mielőtt esedékes lenne, de egy nő valószínűleg megvárja, amíg az esedékessé válik (the-network.com, 2017).

Habár az Európai Unióban több nő szerez felsőfokú végzettséget, mint férfi, kevésbé vannak jelen a nők a munkaerőpiacon. A nők több fizetetlen munkát végeznek, mint a férfiak, beleértve a gyereknevelést és a háztartási feladatokat. Ez kevesebb időt enged a fizetett munkára, 2020-as adatok alapján Európai Unióban foglalkoztatott nők majdnem 1/3-a, vagyis 30%-a dolgozott részmunkaidőben, ami közel négyszerese a férfiak arányának, ami 8% (euparl.europa.eu, 2020). Ha figyelembe vesszük a fizetett és fizetetlen munkát is, akkor a férfiak kevesebb órát dolgoznak hetente, mint a nők. 2018-ban a részmunkaidőben foglalkoztatott nők legmagasabb arányát Hollandiában (74%), legalacsonyabb arányát (2%) Bulgáriában regisztrálták (ec.europa.eu, 2020).

A férfiak és nők közötti bér- és foglalkoztatási különbségek a nőket életük során érő egyenlőtlenségekből következnek:

- A munkaerőpiacon és az oktatásban nemi szegregáció: a nők túlreprezentáltak, olyan végzettség, foglalkoztatás és képzések esetében, amelyek alacsonyabb bért kínálnak. Ilyenek például a gondozás, kereskedelem és az oktatás.
- Foglalkoztatásbeli szegregáció: vertikális (pozíciókat vagy felelősségi szinteket érintő) és horizontális (ágazatokat és foglalkozásokat érintő) szegregáció.
- Karrier megszakítás szülési szabadság miatt.
- A fizetetlen háztartási és gondozási munka egyenlőtlen elosztása: a nők általában több fizetetlen munkát végeznek, mint a férfiak, ez befolyásolja részvételüket a munkaerőpiacon (EIGE, 2017).

#### *2.4.1. Női és férfi vezetők közötti különbség*

Mit jelent jó vezetőnek lenni? Egyáltalán honnan ered a vezetők fogalma? Feltehetőleg az ókori görög és római időkből a katonai vezetőktől kezdve a királyi családokon át az államférfiakig. Ha ezt megemlítik azonnal egy olyan ember képe rajzolódik ki előttünk, aki mindent irányít, a többiek pedig hierarchiailag alacsonyabb pozícióban, szinte az ellenkezés lehetősége nélkül hallgatnak és követnek. A modern korban a katonaság más szerepet kapott, de az üzleti vezetési rendszerek még mindig a hierarchikus struktúrát másolják. A társadalom hosszú utat járt be és az elmúlt évtizedekben került szóba a modern, fejlett országokban a nemek közötti egyenlőség a munkahelyeken (Galod, 2022).

Az elmúlt évtizedekben a tudományos vizsgálatok következetesen kimutatták, hogy a vezetőket hatékonyabbá tevő legfontosabb tulajdonságok többségében a nők általában felülmúlják a férfiakat. Például az alázat, az önismeret, az önkontroll, az erkölcsi érzékenység, a szociális készségek, az érzelmi intelligencia és a kedvesség mind nagyobb valószínűséggel fordul elő a nőknél, mint férfiaknál. A nők az oktatásban is felülmúlják a férfiakat, míg a férfiak magasabb pontot érnek el az agresszió és narcizmusnál. Valamint a nők átlagosan nagyobb valószínűséggel vezetnek demokratikusan, mutatnak transzformatív vezetést, példaképként viselkednek, figyelnek másokra és fejlesztik beosztottjaikat (Chamorro-Premezuc, 2021).

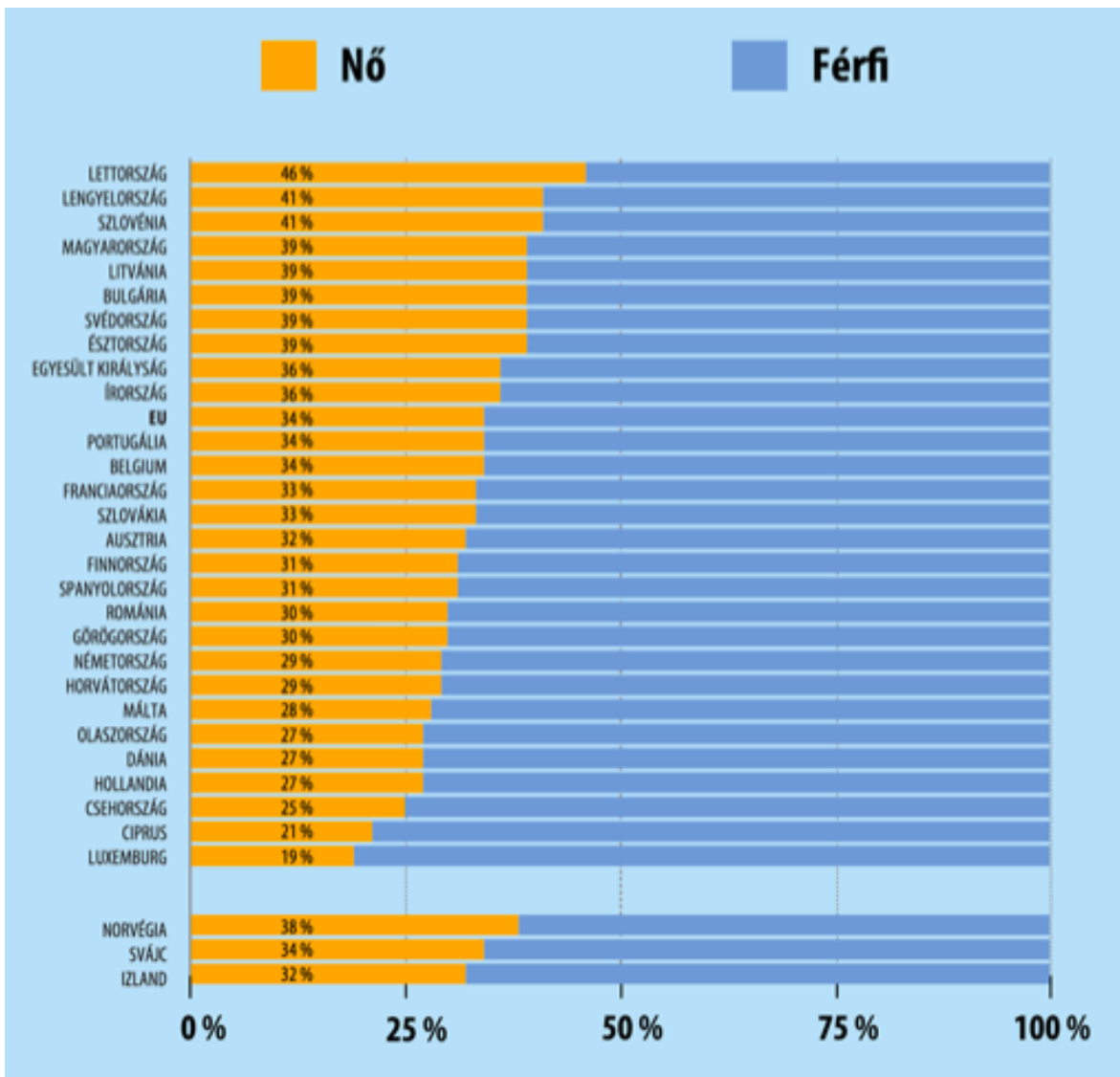
Ezekből a tulajdonságbeli különbségekből adódóan a férfiak és a nők eltérő stílusban dolgoznak. Gyakran tapasztalható, hogy a férfi vezetők inkább feladatorientáltak, míg a nők inkább emberközpontúak. Ez azt jelenti, hogy a férfi vezetők megpróbálják kitalálni, hogyan lehet a legjobban elvégezni egy feladatot. Lehet, hogy egy feladatot 5-6 lépésre osztanak fel és gondoskodnak arról, hogy a lépések tökéletesen, egymás után történjenek. A női vezetők ezzel szemben lépésekre osztják a feladatot, de megpróbálják kitalálni az egyes emberek erősségeit is, majd ennek megfelelően elosztani a feladatot köztük (the-network.com, 2017).

Ezekből a tulajdonságbeli és vezetési stílusbeli különbségekből adódik, hogy a nők és férfiak más és más területeken töltenek be vezetői szerepet. A női munkavállalók gyakrabban felsővezetők a közszférában, mint a magánszférában. Ha a horizontális szegregáció jelentőségét nézzük, akkor a gazdasági szektornál is észrevehető a nemek közötti eltérés, a nők a költségvetésben dolgoznak elsősorban vezetőként, azt követően pedig az iparban, míg a férfiak esetében ez fordítva van (Nagy - Sebők, 2018).

A KSH 2018-as kiadású statisztikai portréja alapján munkájuk során a férfiak jellemzően magasabb pozíciót töltenek be, mint a nők. 2017-ben a vezetők 34%-a volt nő, míg 66%-a volt férfi az Európai Unióban. Egyik tagállamban sem haladta meg az 50%-ot a vezető beosztásban dolgozó nők aránya:

- Lettország, 46%,
- Lengyelország és Szlovénia, 41%,
- Magyarország, Bulgária, Észtország, Litvánia és Svédország, 39%,
- Dánia, Olaszország és Hollandia, 27%,
- Csehország, 25%,
- Ciprus, 21%,
- Luxemburg, 19% (KSH, 2018).

Ezek alapján az adatok alapján Magyarország az EU-s országok között a harmadik helyen helyezkedik el, valamint a 39% meghaladja az Európai Unió 34%-os átlagát. Ezeket az adatokat a harmadik ábra szemlélteti.



3. ábra: Vezetők aránya Európában, 2017

Forrás: KSH, 2018

#### 2.4.2. Az üvegplafon-jelenség

Az üvegplafon kifejezéssel gyakran találkozhatunk mind a tudományos, mind az üzleti életben. A szakirodalmi áttekintés szerint az üvegplafon fogalmát először Hymowitz és Schelhardt vezette be 1986-ban. A két tudós definíciója szerint az üvegplafon minden olyan, faji, vallási, nemi vagy szexuális orientáción alapuló indoklás, amely megakadályozza a munkavállalókat a munkahelyi és általában a karrierjükben való előrelépésben. Ez a jelenség nőket is érinti, ebben az esetben nemi alapon történő megkülönböztetésről van szó. Ebben a meghatározásban az üvegplafon magába foglal minden olyan intézkedést is, amely ezeken



az indokokon alapul. Noe úgy határozta meg, mint olyan akadályt, amely megakadályozza a vállalkozásban a magasabb pozícióba való előléptetést (Gürböz, 2012).

Az elmúlt 20 évben a mindennapi szóhasználatban is népszerűvé vált, mivel jól illusztrálja a nők szervezeten belüli helyzetét. Az üvegplafon metaforája azoknak az akadályoknak, amelyekkel nők szembesülnek, amikor a munkahelyen felfelé törekszenek. Ez egy olyan jelenség, amely a mai társadalomban is fellelhető. Melynek értelmében a nők könnyebben szereznek meg egy-egy vállalatban alacsonyabban lévő pozíciót, ugyanakkor a feljebb jutásuk már sokkal nehezebb. Ennek következtében a szervezeti piramis alján sok női munkavállalót látunk, de a csúcson már lényegesen kevesebbet, vagy egyáltalán nem is képviselteti magát ez a nem. Az üvegplafon tehát alapvetően arra az elképzelésre utal, hogy van valami, ami visszatartja a nőket attól, hogy vezetői pozícióba kerüljenek, gátolja az előre jutásukat. Az iskolai végzettséget tekintve a nők magasabb arányban szereznek felsőfokú diplomát, mint a férfiak, mégis kevesebb a nők száma a vezetői pozíciókban (Lockert, 2022).

A szakirodalom szerint a nők által tapasztalt üvegplafon számos okból és több szinten jelentkezik. Az egyik megközelítés azt állítja, hogy ezek az okok nagyjából két konkrét okra oszthatók: a dolgozó nők által létrehozott okokra és a környezeti tényezőkből eredő okokra. Az üvegplafonról és annak a nőkre gyakorolt hatásáról szóló részletesebb, aktuális tanulmányok is azt mutatják, hogy annak többféle oka lehet. Ezek az okok a következők: a férfiak által dominált kulturális szervezet jelenléte, a nemekkel kapcsolatos sztereotipikus attitűdök, a nők képtelensége arra, hogy belépjenek az üzleti szervezeten belüli kommunikációs hálózatokba és információs csoportokba, a dolgozó nők számára a mentorálás és a példaképek hiánya, a férfiak és nők vezetési stílusa között érzékelt különbségek, valamint a nőkkel szembeni negatív attitűdök (Gürböz, 2012).

## **2.5. Jövedelemkülönbség férfiak és nők között**

A jövedelmek fontos szerepet töltenek be a gazdaság szempontjából. A nők és férfiak bére egymáshoz viszonyítva fogja megmutatni a nők és férfiak helyzetét a munkaerőpiacon. A nők bére fontos szerepet tölt be a családon belüli pozíciójukban, továbbá akár meghatározhatja a döntéshozatali helyzetüket a családban. A nők jövedelmüknek nagy részét a gyermekükre fordítják, ellenben a férfiakkal. Amikor a nők és férfiak között jövedelemkülönbség alakul ki, az nemi megkülönböztetésen alapul (Horváthné, 2020).

Habár a Római Szerződés már 1957-ben bevezette, az egyenlő munkáért járó egyenlő bér elvét, az egyik leggyakoribb formája a hátrányos megkülönböztetésnek a leginkább észrevehető és tetten érhető a jövedelem különbség férfiak és nők között. Ez kétféleképpen mutatkozhat meg egyrészt az alapján, hogy a nők keresete ugyanabban a munkakörben alacsonyabb a férfiakénál, valamint abban, hogy a kereseti piramis alján hol helyezkednek el a nők. A női munkavállalók kezdő munkabére jóval kevesebb, mint a férfiaké, valamint a nők bérnövekedése megáll és ezzel tovább növekszik a már meglévő jövedelemkülönbség (Csutárné, 2020).

A kereseti olló nagyságát nők és férfiak között több tényező befolyásolja, ilyen az életkor, iskolázottság, a települési elhelyezkedés, valamint egyéb tényezők. A kor előrehaladtával nő a kereseti olló nagysága, aminek oka az is lehet, hogy a nők feladják karrierjüket a gyermekvállalás hatására (ec.europa.eu, 2021). Az Egyesült Államok adatai alapján minél magasabb az iskolai végzettség, annál nagyobb a bérkülönbség. A diplomával rendelkező nők 1252 dollárt keresnek hetente, míg a férfiak 1658 dollárt. A középiskolai végzettséggel rendelkező nők 740 dollárt, míg a férfiak 958 dollárt keresnek. Ezek az adatok szemléltetik hogyan befolyásolja az iskolázottság a keresi olló nagyságát (statista.com, 2023). A települési elhelyezkedés különbsége jól látható a KSH adatain. 2021-ben Budapesten az egy főre jutó éves átlag bruttó jövedelem 3 176 842 Ft, Közép-Magyarországon 2 804 602, valamint az Észak-Alföldön pedig 2 084 996 Ft. Ezekből az adatokból is látható, hogy a régiók és települések elhelyezkedése jelentős hatással van a bérekre (KSH, 2022/d). A tulajdonosi szerkezet csak részben befolyásolja a jövedelemkülönbséget. A kisebb vállalkozások, civilszervezetek esetében nagyobb a jövedelemkülönbség, mint az állami vállalatok esetében. Kisebb jövedelemhátrány mutatható ki a versenyszféra esetében, ahol a női és férfi munkavállalók aránya majdnem megegyezik (Csutárné, 2020).

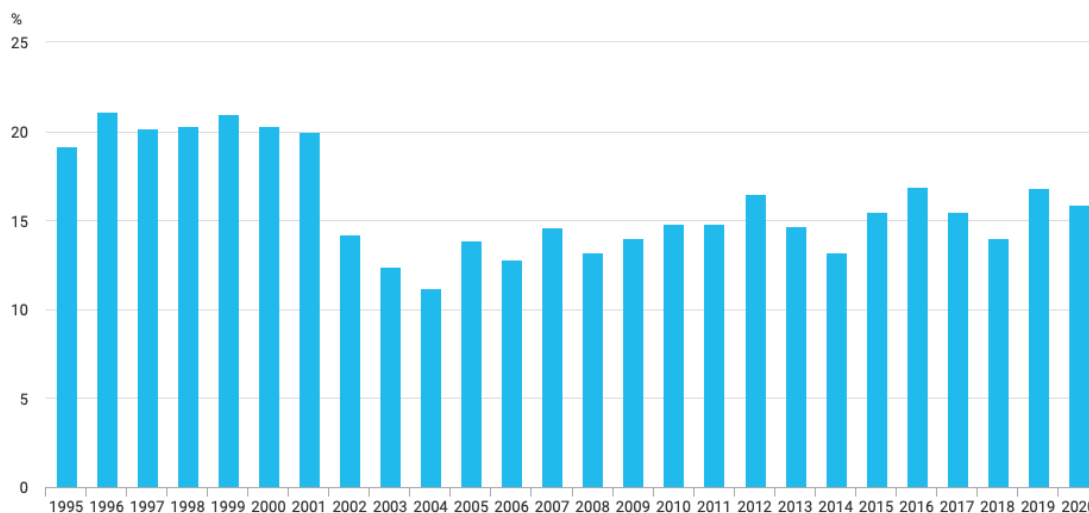
### *2.5.1. Jövedelem-különbségek Magyarországon*

Ebben a fejezetben a Magyarországon lévő jövedelem különbségeket szeretném bemutatni. A különbségeket elsősorban a kereseti rés, azaz a férfi és női bérek közötti különbség alapján vizsgálják, valamint a bruttó bérek szerint is, ezekről fogok adatokat szemléltetni a továbbiakban.

Magyarországon lévő bérkülönbségek magyarázó tényezői:

- alacsony a női vezetők aránya,
- férfiakénál magasabb arányban a női fizetetlen munka,
- nőknél gyakoribb a karrier megszakítása,
- munkaerőpiaci és oktatási szegregáció,
- fizetési diszkrimináció (Horváthné, 2020).

A KSH adatai alapján 1995 óta folyamatosan változik a kereseti rés, ami a nők és férfiak bruttó bére közötti különbséget mutatja be. A legmagasabb 21,1% volt 1996-ban a legalacsonyabb pedig 2004-ben 11,2%. Az utóbbi években is folyamatosan változott ez az adat. Míg 2018-ban 14% volt, addig 2019-ben 16,8%-ra emelkedett. 2020-ban viszont csökkent 15,9%-ra (KSH, 2021). Ezeket az adatokat a következő diagram mutatja be, a teljes munkaidőben alkalmazásban állók bruttó havi átlagkeresete alapján számított kereseti rés alapján.



4. ábra: Női- férfi kereseti rés, 1995-2020

Forrás: KSH, 2021

A diagramon bemutatott adatok alapján látható, hogy 2001 óta sokat javult a helyzet a női és férfi jövedelem-különbségben. Nem lehet elmondani, hogy általánosan minden évben nő vagy csökken, hanem folyamatosan változik. Viszont a diagram jól szemlélteti, hogy 2001 óta nem érte a 20%-ot a kereseti rés.

A kereseti résre rendelkezésre áll KSH adat a fizikai és szellemi munkaköröket külön véve. A következő táblázat 2019-től 2021-ig mutatja be a nők és férfiak bruttó átlagkeresete közötti rést. A fizikai munkakörben az adatok alapján 2019-ről 2020-ra nőtt a kereseti rés, majd 2021-re is. Szellemi foglalkozás tekintetében is ugyan ez a helyzet. Összességében 2019-ben magasabb volt a kereseti rés, mint 2021-ben. A táblázatban még az is látható, hogy nagyobb a különbség a szellemi foglalkozásúaknál, mint a fizikainál. Részletes adatok az első táblázatban láthatóak. Az adatok nemzetgazdasági ágakban, legalább 10 fős szervezetek körében.

1. táblázat: Nők és férfiak bruttó átlagkeresete közötti rés (%)

1 fizetett órára jutó bruttó átlagkereset közötti rés a teljes munkaidőben alkalmazásban állók körében			
Év	Fizikai foglalkozásúak	Szellemi foglalkozásúak	Összesen
2019	21,9	31,0	18,2
2020	22,8	31,1	16,5
2021	23,3	31,6	17,2

Forrás: KSH, 2022/a

A teljes munkaidőben alkalmazásban álló nők és férfiak bruttó átlagkeresete jelentősen eltér egymástól. 2019-ben 67 815 Ft volt az eltérés a férfiak és a nők átlagbére között. 2020-ra ez a különbség 69 924 Ft-ra nőtt, 2021-re 77 491 Ft-ra, majd 2022-re 97 879 Ft-ra. Az átlagkereseteket a következő táblázat mutatja be (KSH, 2022/b).

2. táblázat: Teljes munkaidőben alkalmazásban álló nők és férfiak bruttó átlagkeresete

Év	Férfi	Nő	Összesen
2019	403 582 Ft	335 767 Ft	367 833 Ft
2020	439 929 Ft	370 005 Ft	403 616 Ft
2021	479 159 Ft	401 668 Ft	438 814 Ft
2022	565 735 Ft	467 856 Ft	515 766 Ft

Forrás: KSH, 2022/b

KSH adatai alapján az látható, hogy a bruttó átlagkereset évről évre nő, férfiak és nők számára egyaránt. 2019-ről 2020-ra a férfiak bruttó átlagkeresete 9%-kal, míg a nőké 10,2%-kal nőtt. A következő évben a férfiaké 8,9%-kal, a nőké pedig 8,6%-kal. 2021-ről 2022-re a férfiak bruttó átlagkeresete 18,1%-kal, a nőké 16,5%-kal nőtt. Ezekből az eredményekből következik, hogy a négy év alatt egyre nagyobb lett a bérkülönbség, vagyis a 2019-es 67 815 Ft-os különbség 97 879 Ft-ra nőtt 2022-re.

### *2.5.2. Nemek közötti bérszakadék az Európai Unióban*

A nemek közötti bérszakadék megmutatja a férfiak és nők átlagos bruttó órabére közötti különbséget. Ezen számításoknál csak a 10 vagy több munkavállalót foglalkoztató cégeket veszik figyelembe. Az Európai Unióban a nemek közötti bérszakadék 13% volt átlagosan 2020-ban. A bérszakadék oka lehet a foglalkoztatás, az iskolai végzettség, valamint a munkatapasztalat különbségeivel is összefüggnek. Az Európai Unió tagállamaiban eltérést mutatnak a bérszakadékok. 2020-ban a legmagasabb volt a bérszakadék Lettországból (22,3%), Észtországból (21,1%), Ausztriából (18,9%) és Magyarországon (17,2%). A legalacsonyabb pedig 2020-ban a következő országokban volt a bérszakadék: Luxemburg (0,7%), Románia (2,4%), Szlovénia (3,1%), Olaszország (4,2%) és Lengyelország (4,5%). A számok nem mutatnak teljesen egyértelmű eredményt, hiszen az Európai Unió egyes tagállamaiban abból következik az alacsonyabb bérkülönbség, hogy a nők kevesebb fizetett álláshelyet töltenek be. A nagy eltérések többnyire csak bizonyos szakmákban vagy részmunkaidőben alkalmazott nők magas arányából következnek (europarl.europa.eu, 2020).

Az Unió tagállamai közül Lettországból a legmagasabb a bérszakadék, jóval magasabb, mint az uniós átlag. Az elmúlt 2 év során a nők és férfiak átlagos bruttó bére közötti különbség 2,7 százalékponttal nőtt Lettországból. A férfiak és a nők keresete közötti különbségre társadalmi és gazdasági tényezők vannak hatással. 2020-ban a legnagyobb nemek közötti bérszakadék a pénzügyi és biztosítási tevékenységek területén volt megfigyelhető, ahol a férfiak óránként átlagosan 35,1%-kal többet kerestek, mint a nők. 2020-ban a teljes munkaidőben dolgozó nők keresete 24,6%-kal volt alacsonyabb, mint a férfiaké, míg a nemek közötti bérszakadék a részmunkaidőben dolgozó férfiak és nők között kisebb, 17,3% volt. A nemek közötti átlagos bérszakadék a magánszektorban valamivel nagyobb volt, mint a közzférában, 20,9%, illetve 18,4% (Eng.LSM.lv, 2021).

A legalacsonyabb bérszakadékkal Luxemburg rendelkezik az Európai Unióban a 2020-as adatok alapján. Luxemburg a 0,7%-os eltéréssel messze a 13%-os uniós átlag felett van. A luxemburgi munkavállalói kamara szerint a nemek közötti bérszakadék több mint fele a munkaórák közötti különbségnek tudható be. A kamara tanulmánya szerint a férfiak nagyobb valószínűséggel dolgoznak részmunkaidőben oktatási és képzési céllal (17%), mint a nők (6%), míg a nők általában több fizetetlen munkát végeznek, mint a férfiak (Heindrichs, 2022).

A nemek közötti bérszakadék az életkor előrehaladásával nő, aminek az oka az lehet, hogy a nők feladják karrierjüket. Ezek a különbségek országonként, valamint ágazatonként is eltérnek. 2020-ban az Európai Unió országainak nagyobb részében magasabb volt a bérszakadék a magánszektorban, mint a közszférában. Ennek oka az lehet, hogy a legtöbb országban a közszférában a béreket átlátható bértáblák határozzák meg, amelyek férfiakra és nőkre egyaránt vonatkoznak. Magyarországon a közszférában 11,6%, a magánszektorban pedig 15,7% volt a bérszakadék 2020-ban (ec.europa.eu, 2021).

## **2.6. Munkanélküliség Magyarországon és az EU-ban**

Munkanélküliségről akkor beszélünk, amikor valaki nem végez fizetett munkát, ugyanakkor aktívan keres állást. A munkanélküliek arányát a munkanélküliségi ráta mutatja meg, amit úgy kapunk meg, hogy elosztjuk az aktív munkanélküliek (akik állást keresnek) számát a foglalkoztatottak és az aktív munkanélküliek összegével (Artner, 2014).

2016-ban az Európai Unióban a nők munkanélküliségi rátája 8,7% volt, míg a férfiaké 8,4%. A nők és férfiak munkanélküliségi rátája a legmagasabb Görögországban volt 28,1% és 19,9%. Görögországon kívül Spanyolországban, Horvátországban és Cipruson is magasabb volt a nők munkanélküliségi aránya. Ezzel szemben Lettországon, Franciaországban, Ausztriában és Németországban a férfiak munkanélküliségi rátája volt magasabb 2016-ban a KSH adatai szerint (KSH, 2017).

2019-re az Európai Unióban a nők munkanélküliségi rátája 7,1%, míg a férfiaké 6,4% volt, ami azt jelenti, hogy jelentősen csökkent 2016-hoz viszonyítva, viszont a férfiaké nagyobb arányban, mint a nőké. Az uniós tagállamokban a munkanélküliség aránya változó volt, Spanyolországban a nők munkanélküliségi rátája 16%, a férfiaké pedig 12,5% volt, míg Csehországban a nőké 2,4%, míg a férfiaké 1,7% volt (ec.europa.eu, 2020).

A Központi Statisztikai Hivatal adatai alapján Magyarországon a 15 és 64 évesek körében 2010 és 2012 között volt a legmagasabb a munkanélküliség aránya. 2010-ben a férfiak munkanélküliségi rátája 11,7% volt, míg a nőké 10,7%. 2011-ben a férfiak és 11,1% a nők munkanélküliségi rátája. A 2012-es évben pedig 11,4%-ra emelkedett a férfiak és 10,7%-ra csökkent a nők munkanélküliségi rátája. Ezekben az években a férfiak munkanélküliségi rátája magasabb volt, mint a nőké. Jelentős csökkenés a számokban 2013-ról 2014-re következett be, ahol a férfiak munkanélküliségi rátája 10,3%-tól 7,6%-ra csökkent, valamint a nőké 10,2%-ról 8%-ra (KSH, 2020).

Magyarországon a nők és férfiak munkanélküliségi megoszlása a következőképpen alakult 2019 és 2021 között. 2019-ben a férfiak munkanélküliségi rátája 3,4% volt, míg a nőké 3,3%. 2020-ban a férfiaké 4,1%, a nőké pedig 4,2%. 2021-re pedig a férfiak munkanélküliségi rátája 3,9%-ra csökkent az előző évhez képest, a nőké pedig 4,2% maradt. Ezek a számok jóval alacsonyabbak a 2010-es évek elejéhez képest. A következő táblázat szemlélteti a munkanélküliségi ráta adatait (Mura et al., 2022).

3. táblázat: Munkanélküliségi ráta Magyarországon (%)

<b>Év</b>	<b>Férfi</b>	<b>Nő</b>	<b>Összesen</b>
2019	3,4	3,3	3,3
2020	4,1	4,2	4,1
2021	3,9	4,2	4,1

Forrás: Mura et al., 2022

A táblázat alapján látszik, hogy 2020-ban a koronavírus járvány hatására majdnem 1%-kal nőtt a női munkanélküliek száma és 0,7% a férfiaké.

### 2.6.1. *Koronavírus járvány hatása a munkanélküliségre*

2020 első negyedéve óta az európai munkaerőpiacnak meg kellett küzdenie a COVID-19 járvánnyal. COVID-19 terjedésének megfékezésére számos országban bevezetett zárlat- és szociális távolságtartó intézkedéseknek és gazdasági visszaesésnek nagy hatása volt a foglalkoztatásra, beleértve a munkaidő-csökkentést, a szabadságolásokat és az otthonról

történő munkavégzést. A gazdasági visszaesés miatt a vállalatok létszámleépítésre kényszerültek vagy csődbe mentek, ami sok munkavállaló számára azt jelentette, hogy kevesebb órában vagy részmunkaidőben dolgoztak, illetve elvesztették munkájukat. A felmerülő bizonyítékok azt mutatják, hogy a nőket súlyosabban érintették ezek a változások. Egy az Egyesült Államokban, Németországban és Szingapúrban készült minta alapján azt mutatták ki, hogy a munkanélküliségbe való átmenet, a munkaidő csökkentése és az otthonról való munkavégzésre való áttérés nők esetében gyakoribb volt, mint a férfiaknál, bár nem azonos mértékben a három országban (Reichelt et al., 2021).

A korábbi válságokkal ellentétben a koronavírus járvány nagyobb hatással volt azokra az iparágakra, amelyekben magas a női foglalkoztatottak aránya. Az Egyesült Államokban például jobban csökkentették az anyák a járvány kezdete óta a munkaidejüket, mint az apák. A legtöbb családban megerősítette és torzította a gyermekgondozási feladatok meglévő megoszlását.

A koronavírus járvány hatására:

- nagyobb a munkanélkülivé válás kockázata a nők esetében,
- a karantén idején a nőkre nagyobb szerep hárul az otthoni, családi feladatok ellátásában, ami nehezíti a karrierépítést és munkavállalást,
- a nők által végzett otthoni fizetetlen munka aránya megnőtt,
- a női munkavállalók veszélyeztetettebbek, mivel sokkal magasabb az arányuk a járvány által érintett ágazatokban (Kardos, 2021).

## **2.7. Nők és férfiak iskolai végzettsége**

Az EU-ban felsőoktatási végzettséggel rendelkezők számának 60%-a nő. Ennek ellenére is akadályokba ütköznek, hogy képzettségüknek megfelelő állást kapjanak (Csoba, 2011). Befejezett iskolai végzettségek szerint az alacsonyabb iskolai végzettségben alig vannak különbségek a férfiak és nők között, viszont a magasabb iskolai végzettségeknél vannak eltérések. 2017-ben az Európai Unióban a 25 és 64 év közötti férfiak és nők alapfokú végzettséggel szinte azonos arányban rendelkeznek, 22,2% nő és 22,7% férfi. Középfokú végzettséget a nők 44,3% és a férfiak 47,9% szerzett 2017-ben az EU-ban. Felsőfokú végzettséggel a nők 33,4%, míg a férfiak 29,5% rendelkeznek vele. Szinte az Európai Unió mindegyik tagállamában nagyobb a nők aránya a felsőfokú végzettséget tekintve.



Legnagyobb különbségek Finnországban, Svédországban és Szlovéniában vannak a nemek között (KSH, 2018).

Magyarországon 2011-ben a KSH adatai szerint középfokú végzettséggel 1 152 ezer férfi és 658,3 ezer nő rendelkezik. Érettségivel 551,5 ezer nő és 305,7 ezer férfi. A felsőfokú végzettségnél alapképzéssel 503,6 ezer nő, valamint 302,8 ezer férfi rendelkezik mesterdiplomával pedig 251,3 ezer nő és 280,9 ezer férfi. Az adatok azt mutatják, hogy magasabb végzettségnél a nők aránya magasabb, ugyanakkor a nők többsége mesterdiplomát már nem szerez. A következő táblázat szemlélteti az adatokat (KSH, 2022/c).

4. táblázat: Nők és férfiak iskolavégzettsége Magyarországon (ezer főben), 2011

	<b>Középfokú végzettség érettségi nélkül</b>	<b>Középfokú végzettség érettségivel</b>	<b>Felsőfokú végzettség alapképzés</b>	<b>Felsőfokú végzettség mesterképzés</b>
Nő	658,3	551,5	503,6	251,3
Férfi	1 152	305,7	302,8	280,9

Forrás: KSH, 2022/c

2021-es évben középfokú végzettséggel érettségi nélkül 635,6 ezer nő és 1 111,9 ezer férfi rendelkezik, ugyanakkor érettségivel 599,8 ezer nő és 404 ezer férfi. Felsőfokú végzettségen belül alapképzéssel 330,4 ezer férfi, valamint 615,3 ezer nő rendelkezik, mesterképzéssel pedig 432,2 ezer férfi és 435,5 ezer nő.

5. táblázat: Nők és férfiak iskolavégzettsége Magyarországon (ezer főben), 2021

	<b>Középfokú végzettség érettségi nélkül</b>	<b>Középfokú végzettség érettségivel</b>	<b>Felsőfokú végzettség alapképzés</b>	<b>Felsőfokú végzettség mesterképzés</b>
Nő	635,6	599,8	615,3	435,5
Férfi	1 111,9	404	330,4	432,2

Forrás: KSH, 2022/c

A 2011-es és 2021-es adatokat összevetve látható, hogy a középfokú végzettséggel rendelkezők száma, akiknek nincs érettségijük közel ugyanaz maradt a 10 év alatt. Az érettségit megszerzők száma viszont emelkedett 2021-re. Az alapképzést elvégzők száma is emelkedett a nőknél nagyobb arányban, mint a férfiaknál. És végül, de nem utolsó sorban a 10 év alatt a mesterdiplomát megszerzők száma majdnem kétszeresére emelkedett mind a nők, mind a férfiak körében egyaránt (KSH, 2022/c).

## **2.8. Rendezvényszervezés**

A rendezvényszervezés egy olyan szervezési folyamat, amelynek a célja egy esemény megszervezése a résztvevők számára. A rendezvényszervezés lehetővé teszi, hogy adott időben és helyen, többségében idegen emberek meghatározott célból találkozzanak egy programon. A rendezvényeknek számos típusa van, lehet kis, zártkörű vagy nagy, nyilvános esemény. Ilyen rendezvények a fesztiválok, kulturális rendezvények, táncházak, közösségi rendezvények, műsoros rendezvények, népművészeti rendezvények, hangversenyek, versenyek, vetélkedők, valamint kiállítások. A rendezvény szó magába foglalja azokat a tevékenységi formákat, amelyekhez profi szervezőre van szükség, ebben a szakmában dolgozókat rendezvényszervezőnek nevezzük. A rendezvényszervező az a személy, aki összefogja a különböző résztvevőket és ezeket koordinálja, dokumentálja és értékeli. Fontos szerepet játszik az esemény sikeres lebonyolításában, valamint számos kihívással szembesül a megvalósulás folyamán. Rendelkeznie kell olyan tulajdonságokkal, mint kreativitás, rugalmasság, szervezői készség, empátia, jó problémamegoldó készség, valamint elengedhetetlen a jó kommunikációs készség is. A rendezvényszervező a következő dolgokat veszi alapul egy rendezvény előtt: költségkeret, cél, előző rendezvények tanulságai, célközönség, konkurens rendezvények, helyszíni és szakmai információk, reklámozási lehetőségek és más események az adott napon (Káposzta, 2011). A rendezvény megtervezésénél a siker alapját a ki, mit, mikor, hol, miért és hogyan kérdések adják. A következő hat kérdés alapozza meg a rendezvénytervezését:

- Kik a résztvevők/vendégek?
- Mi a rendezvény?
- Mikor van a rendezvény?
- Hol van a rendezvény?
- Miért történik a rendezvény?

- Mennyi pénz áll rendelkezésre a rendezvényhez? (Wolf et al., 2005)

A rendezvényszervezés folyamatát négy pontra lehet osztani. A tervezés, az előkészítés, a lebonyolítás és az utómunkálatok. A tervezésen belül először információt kell gyűjteni, majd ezek alapján egy briefinget készíteni. Briefingnek azt az anyagot nevezik, amely az összegyűjtött információk alapján a rendezvényajánlat alapjául szolgál, magába foglalja a rendezvénnyel kapcsolatos célokat és elvárásokat. Ezután a lépés után lehet elkészíteni az ajánlatot, majd a költségvetést, és ha ezek megvannak, akkor az ütemtervet. Az ütemterv magába foglalja a feladatokat egészen az előkészítéstől az utómunkálatok befejezéséig, ez egy olyan listája a feladatoknak, amely az egész folyamat áttekintését biztosítja. Az előkészítésen belüli feladatok a helyszínbejárás, a rendezvényterv készítése, a végleges költségvetésterv, a megrendelővel való elfogadtatás, a látványterv és a helyszínrajz elkészítése, valamint a forgatókönyv. A forgatókönyv az esemény lebonyolításának ütemterve logisztikai szempontból. A forgatókönyvben minden egyes feladatnak tartalmaznia kell a dátumot, a pontos időpontot, a feladat részletes leírását, az elvégzésért felelős személy nevét, a végrehajtásban résztvevők megjelölését, valamint a pontos idejét a közreműködők érkezésének és távozásának. Fontos, hogy mindenki számára érthető és átlátható legyen a dokumentum, ugyanis mindannyian ebből fognak dolgozni a rendezvény során. A lebonyolítás magába foglalja az építést és telepítést, továbbá magát az eseményt és a bontást. Majd végül, de nem utolsósorban következnek az utómunkálatok, ide tartoznak a rendezvény lebontása utáni munkálatok, értékelés, fotó és videó anyagok rendszerezése, átadása, számlázás és a kifizetések (Káposzta, 2011).

A rendezvényszervezés az évek során globális, több milliárd dolláros iparágga nőtte ki magát. Világszerte több egyetem és főiskola is indít többféle rendezvényszervezési kurzust, ahol a diákok tanulhatnak arról, hogyan kell megszervezni egy rendezvényt. Az elmúlt években több területen is fejlődött a rendezvényszervezés. Napjainkban bizonyított és elfogadott módszer rendezvények szervezése egy márka ismertségének és az ügyfelek márkahűségének növelésére, növekedés segítésére, valamint új kapcsolatok kiépítésére. Ilyen rendezvények lehetnek például a termékbemutatók, névadó események, adománygyűjtő gálák (Allen, 2016).

A következő táblázatban szeretném bemutatni a rendezvényszervezéssel foglalkozók bruttó átlagkeresetét korcsoport alapján a 2019, 2020 és 2021-es évben.

6. táblázat: Teljesmunkaidőben dolgozók bruttó átlagkeresete rendezvényszervezőként  
korcsoport szerint

Év	30 év alatt	30-39 éves	40-49 éves	50 év és afelett	Együtt
2019	298 917 Ft	350 937 Ft	384 029 Ft	363 995 Ft	338 738 Ft
2020	318 014 Ft	384 469 Ft	389 205 Ft	376 804 Ft	362 937 Ft
2021	352 209 Ft	430 562 Ft	424 342 Ft	410 317 Ft	403 411 Ft

Forrás: KSH (2022/e)

A táblázatban látható, hogy az évek során folyamatosan emelkedett a rendezvényszervezők bruttó átlagkeresete. Százalékos formában áttekintve 2019-ről 2020-ra a 30 év alattiak bruttó átlag keresete 6,4%-ot, a 30-39 év közöttiek 9,5%-ot, a 40-49 év közötti korcsoportnak 1,5%-ot, valamint az 50 év felettiak 3,5%-ot emelkedett. A következő évben, 2020-ról 2021-re a 30 év alattiak bére 10,7%-ot, a 30-39 év közöttieké 12%-ot, a 40-49 év közöttieké 9%-ot és az 50 év felettié 8,9%-ot növelt. Továbbá az adatokból is jól látható, hogy számít az életkor és a tapasztalat, hiszen a fiataloknak kevesebb a bruttó átlagkeresete, mint az idősebb korcsoportba tartozóknak. Viszont ez megváltozik az 50 év felettiéknél, ott csökkenés tapasztalható a fiatalabb korosztályokhoz képest. Valamint 2021-ben már a 40-49 év közöttiek bruttó átlagkeresete is kevesebb, mint a 30-39 év közötti korosztályé. Ennek oka lehet, hogy a 30-39 év közötti korosztály ugyan még fiatal, de már tapasztaltabb és gyakrabban vált munkahelyet, továbbá kér fizetést emelést, mint az idősebb korosztály tagjai.

A dolgozatom 2. táblázatához viszonyítva, ahol a férfiak és a nők bruttó átlagkeresetét mutattam be a 2019-es évben a férfiak átlagkeresetéhez képest jelentősen elmarad a rendezvényszervezők átlagbére minden korcsoportot tekintve, valamint ez állapítható meg 2020-ban és 2021-ben is. A nők bruttó átlagkeresete mind a három évben 30 év alatti és 30-39 év közötti rendezvényszervezők átlag bére között van. Az adatok alapján 2019-ben a nők bruttó átlagkeresete a rendezvényszervezőknél a két korcsoport közül a 30-39 évesek átlagkeresetéhez áll a közelebb, valamint 2020-ban és 2021-ben is ez állapítható meg.

### *2.8.1. A koronavírus járvány hatása a rendezvényszervezésre*

Korábbi fejezetben már bemutattam, hogy a koronavírus járvány nemcsak az emberek egészségére, hanem a foglalkoztatásra is hatással volt, ebben a fejezetben szeretném bemutatni milyen hatással volt a rendezvényszervezés területére. A rendezvényipar az egyik legjelentősebb támogatója a nemzeti gazdaságunknak és kulcsfontosságú üzleti ágazatainknak. Az 1000 milliárd dolláros rendezvényszervezési iparág az egyik leginkább érintett iparág volt ebben világjárványban globálisan, mivel ez egy olyan üzletág, ahol az emberek nagy számban gyűlnek össze és ünnepelnek egy-egy alkalmat. A koronavírus járvány alatt végzett kutatások szerint a rendezvények lemondása miatt világszerte több, mint 666 millió dolláros veszteséget jegyeztek fel és 85,9 millió munkahely forgott kockán. A vállalkozások hatalmas tőkehiánytól szenvedtek, hogy hosszú távon fenn tudják tartani magukat különböző stratégiákon dolgoztak. Például a virtuális technológia használatán, hogy az embereket összekapcsolják, online webináriumok, podcastok, valamint élő beszélgetések segítségével, viszont ezek nem tudták helyettesíteni a nagyszabású rendezvényekből és eseményekből származó bevételeket. Az olyan kis és közepes rendezvényekkel foglalkozó cégek, amelyek nem rendelkeztek ilyen szolgáltatások nyújtásához szükséges platformmal vagy célközönséggel jobban megszenvedték a járványt. A világjárvány fő hatása a hatalmas lemondások és halasztások miatti súlyos veszteség az iparágban. A bevételek és a munkavállalók drasztikusan érintettek voltak. Az iparág üteme nagyon lassú és virtuális események segítségével maradt életben (Madray, 2020).

### 3. Saját vizsgálat

#### 3.1.Kutatási célok, kutatási kérdések és hipotézisek

A szakirodalom bemutatása után a rendezvényszervezés területén vizsgálom a férfiak és a nők közötti különbségeket. A szakirodalomi feldolgozás során látható volt a nők és férfiak helyzete és a köztük lévő különbségek a munkaerőpiacon, saját kutatásomban a rendezvényszervezés területén dolgozóknál vizsgálom ezt.

Kutatásom célja felmérni, hogy a rendezvényszervezés területén is fennállnak-e olyan mértékben a női és férfi különbségek, mint ahogyan a szakirodalomban bemutattam, ehhez vizsgálom férfiak és nők arányát a munkahelyen, valamint vezetőpozíciókban. Ezenkívül vizsgálom még, hogy válaszadók női vagy férfi vezetővel tudnak-e jobban együttműködni munkahelyükön. Ezekből adódóan kutatásom célcsoportja a rendezvényszervezés területén dolgozó nők és férfiak egyaránt. Kutatásom további célja választ kapni a felállított hipotéziseimre.

A kutatásom három hipotézisre alapozom, amelyek a következők:

**H1: A rendezvényszervezés egy nők által uralt szakma, tehát Magyarországon a rendezvényszervező vállalatoknál kevesebb a férfi, mint a női munkavállaló.**

**H2: Feltételezem, hogy a női munkavállalók jobban szeretnek női vezetővel dolgozni.**

**H3: Feltételezem, hogy a rendezvényszervezés területén a gyermektelen nők számára előnyösebbek a munkavállalás feltételei, mint a gyermekes nők számára.**

#### 3.2.A vizsgálat körülményei és helyszíne

A kutatás eszközének a kvantitatív módszert, az online kérdőíves megkérdezést választottam. A kérdőívet Google Űrlap segítségével készítettem el és az online térben juttattam el különböző rendezvényszervezéssel foglalkozó cégeknek, intézményeknek és csoportoknak, többek között a Magyar Fesztivál Szövetségnek is. A kutatás 2023. március 16. – 2023. április 11. között zajlott. A kérdőív kitöltése anonim és önkéntes volt, az eredményei nem reprezentatívak, a dolgozatom elkészítésének céljából kerülnek kiértékelésre.

### **3.3.Kutatási módszerek és minta bemutatása**

Kutatásomat online kérdőív segítségével végzem el. Az általam készített kérdőív 21 db kérdést tartalmaz, azonban miután megválaszták a kitöltők van-e gyermekük más kérdéseket kaptak. Valamint hasonló vízvázalasztó kérdés volt, hogy a rendezvényszervezés családbarát szakma-e. Akik azt választották van gyermekük 19 vagy 20 db kérdésre adtak választ, akiknek pedig nincs gyermekük ők 17 vagy 18 db kérdésre választottak a kitöltés folyamán. A kérdőív három demográfiai kérdést, négy munkahellyel és három gyermekekkel kapcsolatos kérdést tartalmaz. A következő blokkban a családbarát munkahellyel kapcsolatban kaptak a válaszadók egy vagy két kérdést, választól függően. A kérdőív végén pedig a kitöltők nyolc kérdésre választottak a nemek eloszlásával és helyzetével kapcsolatban.

A hipotézisek vizsgálatához keresztábra elemzést végzek SPSS rendszerben. A keresztábra elemzés két nominális, két ordinális vagy ordinális és nominális mérési szintű változók közötti kapcsolatot méri. Két változó közötti függetlenség hipotézisét vizsgáljuk keresztábra elemzésekor (Kovács, 2014). A khi négyzet próba alkalmazható két minőségi változó közötti összefüggés vizsgálatára, tehát arra válaszol, hogy a két változó között van-e szignifikáns kapcsolat. Ha ez a kapcsolat kétségtelen, akkor függvényszerű kapcsolatról beszélhetünk, ha csak valószínűsíthető, akkor pedig sztochasztikus kapcsolatról. Akkor, ha nincs kapcsolat a két változó között, olyanor a két változó független (spssabc.hu).

Továbbiakban szeretném bemutatni a kutatási mintát. A kérdőív kérdéseit 103 olyan felnőtt dolgozó személy válaszolta meg, akik a rendezvényszervezés területén végzik jelenleg munkájukat. A kérdőívet egyaránt megválasztottak férfiak és nők, valamint beosztottak és vezetők.

### **3.4.Eredmények**

A kérdőívet összesen 103 fő töltötte ki, ebből 78 (75,7%) nő és 25 (24,3%) férfi.

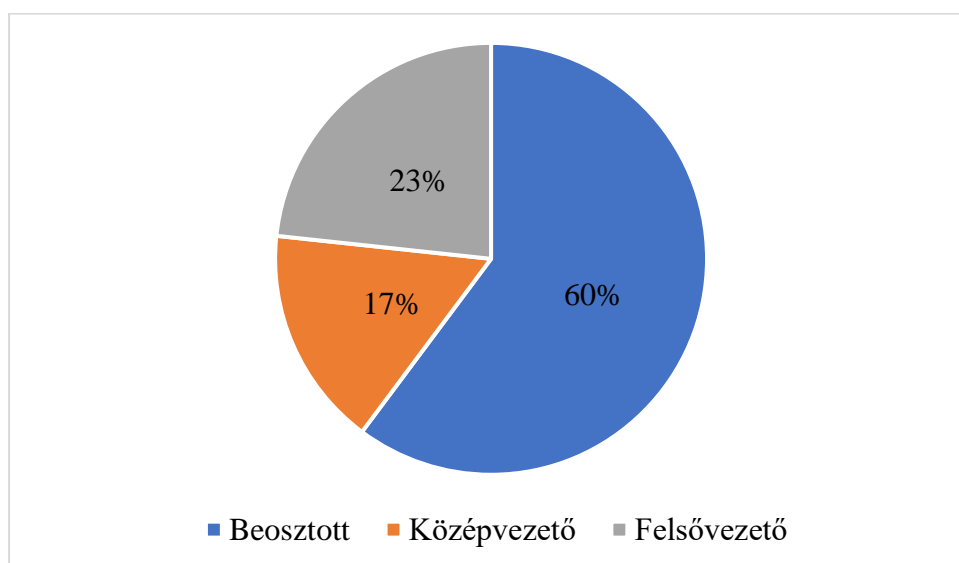
A válaszadók korcsoportja szerteágazó, 32 fő a kitöltők közül 51 év feletti, 16 fő 26 és 30 év közötti, 15 fő 46-50 év közötti, 12 fő 41 és 45 közötti, 10 fő 31-35 év közötti, valamint 10 fő 36 és 40 közötti. A legkevesebb kitöltés a 25 éves és az alatti korosztálytól érkezett, mindössze a kitöltők közül 8-an 25 évesek vagy annál fiatalabbak. Ezek alapján az adatok

alapján látható, hogy a kérdőívet a 40 év feletti korosztály töltötte ki leginkább. Ez százalékos formában azt jelenti, hogy a kitöltők majdnem fele, azaz 43%-a 40 év feletti.

Iskolai végzettség tekintetében a kitöltők 48 fő rendelkezik alapfokú diplomával, valamint 30 fő rendelkezik mesterdiplomával, tehát a kitöltők 76%-nak van felsőfokú végzettsége. Továbbá 11 fő rendelkezik felsőfokú szakképesítéssel, 8 fő érettségi bizonyítvánnyal szakképesítéssel, 5 fő érettségi bizonyítvánnyal szakképesítés nélkül, valamint 1 fő szakiskolai végzettséggel. A kitöltők között nem volt olyan, aki mindössze 8 általános iskolai végzettséggel, valamint doktori végzettséggel rendelkezne.

A kérdőív következő kérdése azt mérte fel, hogy a válaszadók hol végzik munkájukat. A kitöltők közül legtöbben, majdnem a válaszadók fele, 39 fő megyeszékhelyen dolgozik, 22 fő városban, 21 fő faluban, községben, valamint szintén 21 fő a fővárosban. Ez százalékos formában azt jelenti, hogy a kitöltők legnagyobb része, azaz 38%-a megyeszékhelyen dolgozik.

A kérdőív ötödik kérdése azt mérte fel, hogy milyen beosztásúak a válaszadók. A kitöltők több, mint fele, azaz 62 fő beosztottként dolgozik a rendezvényszervezés területén, 17 fő középvezető és 24 fő felsővezető pozícióban dolgozik. Ezeket az eredményeket a következő ábra szemlélteti.

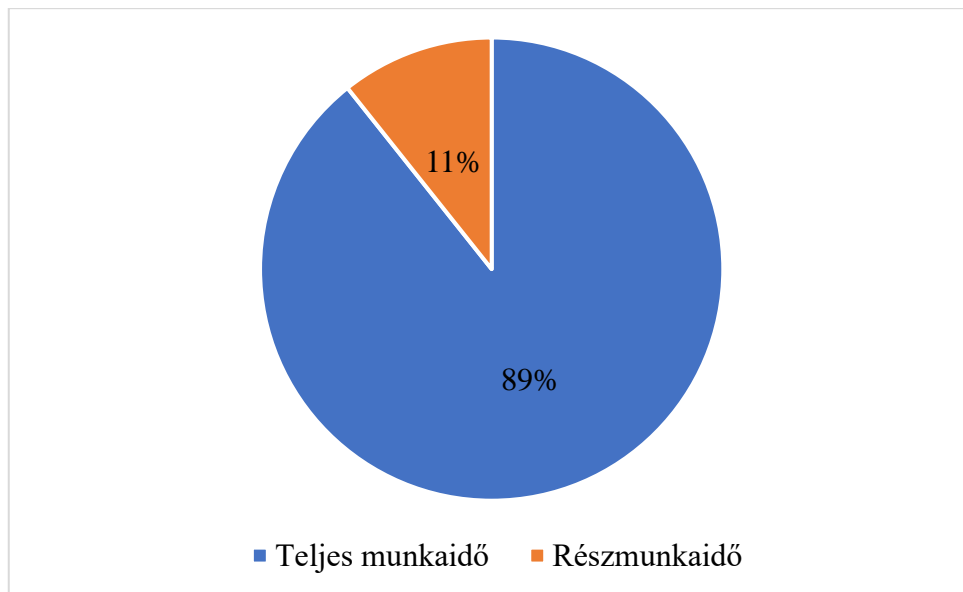


5. ábra: Beosztás aránya

Forrás: Saját szerkesztés (N=103)



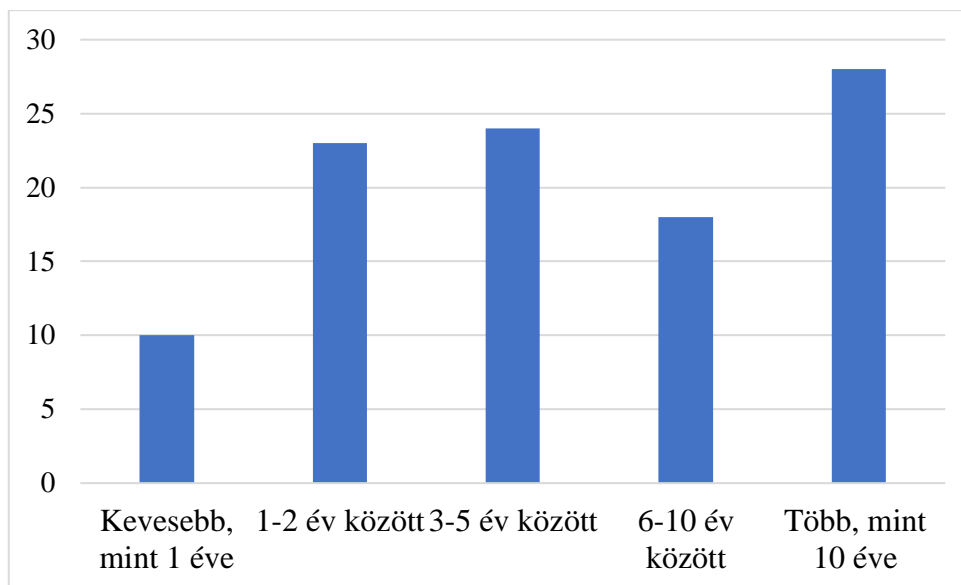
Ezt követően arra a kérdésre válaszoltak a kitöltők, hogy teljes vagy részmunkaidőben dolgoznak-e jelenlegi munkahelyükön. A válaszadók közül mindössze 11 fő dolgozik részmunkaidőben, 92 fő pedig teljes munkaidőben. Ezt a két adatot a következő kördiagram mutatja be.



6. ábra: Foglalkoztatás típusa

Forrás: Saját szerkesztés (N=103)

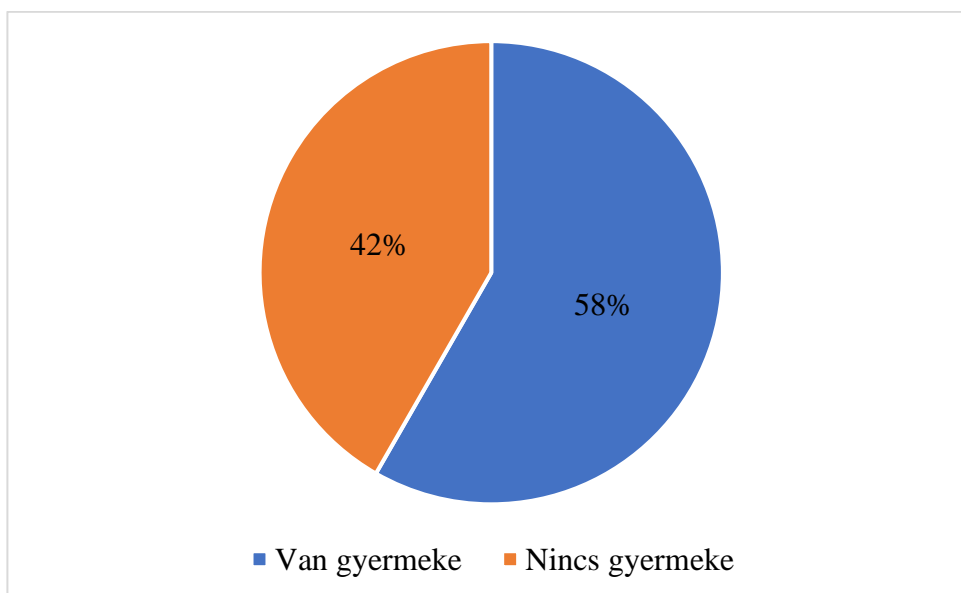
A mióta dolgozik jelenlegi munkahelyén kérdésre legtöbben, azaz 28 fő a több, mint 10 éve választ választotta, 24 fő 3-5 éve, 23 fő 1-2 éve, 18 fő 6-10 éve, valamint 10 fő, kevesebb, mint egy éve dolgozik jelenlegi munkahelyén. A válaszokból az látható, hogy a kitöltők majdnem fele több, mint 6 éve dolgozik munkahelyén. Ezeket a válaszokat a következő diagram szemlélteti.



7. ábra: Mióta dolgozik munkahelyén?

Forrás: Saját szerkesztés (N=103)

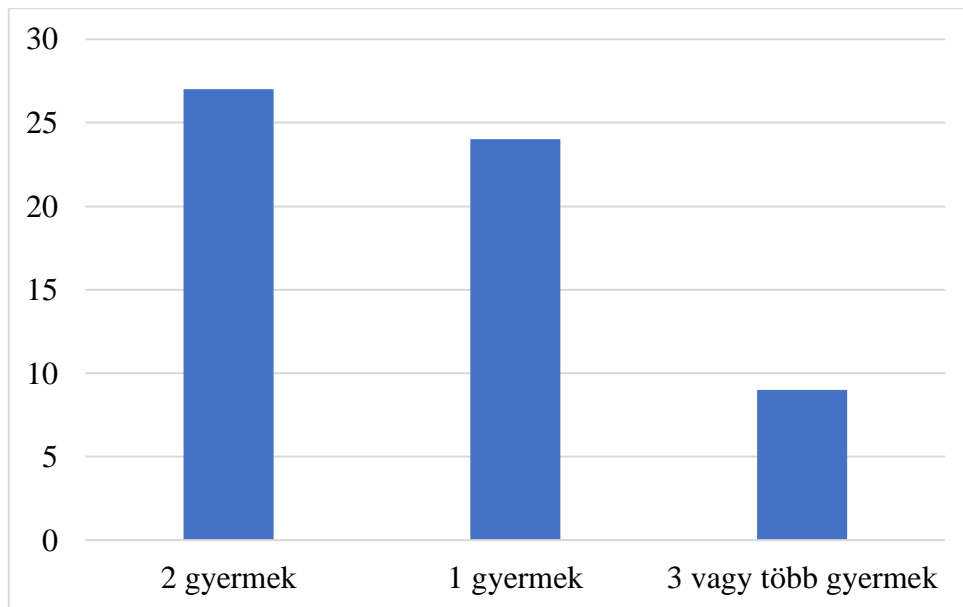
A kérdőív következő kérdése azt mérte fel, hogy a kitöltők közül kinek van gyermeke. A válaszadók közül 60 főnek van gyermeke, míg 43 főnek nincs. Ennek százalékos eloszlását a következő kördiagram szemlélteti.



8. ábra: Gyermekek aránya

Forrás: Saját szerkesztés (N=103)

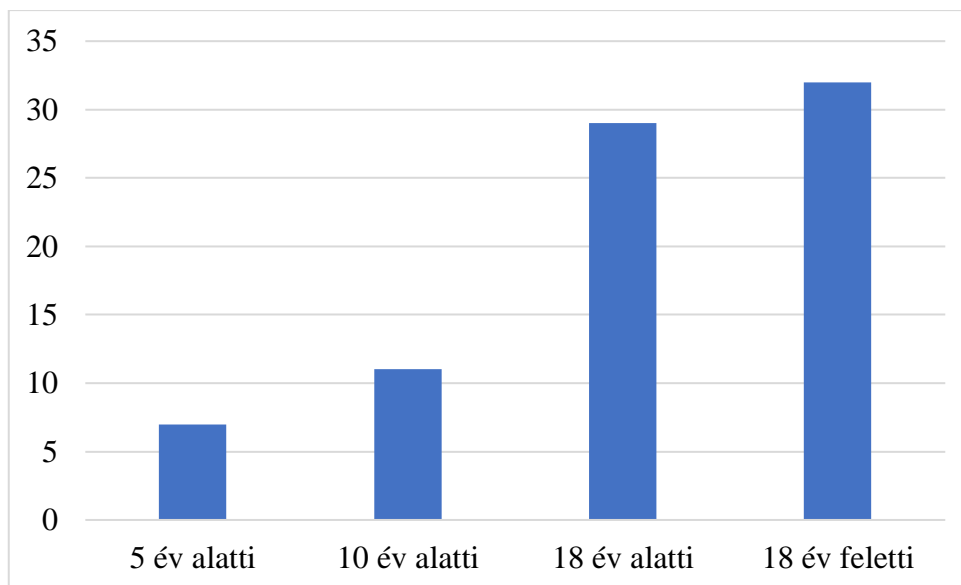
Az ezt követő kérdés azoknak, akik azt választották van gyermekük az volt, hogy hány gyermekük van. A gyermekes kitöltők majdnem felének 27 főnek van 2 gyermeke, 24 főnek 1 gyermeke és mindössze 9 főnek 3 vagy több gyermeke. A következő oszlopdiagramon láthatóak ezek a válaszok.



9. ábra: Gyermek szám

Forrás: Saját szerkesztés (N=103)

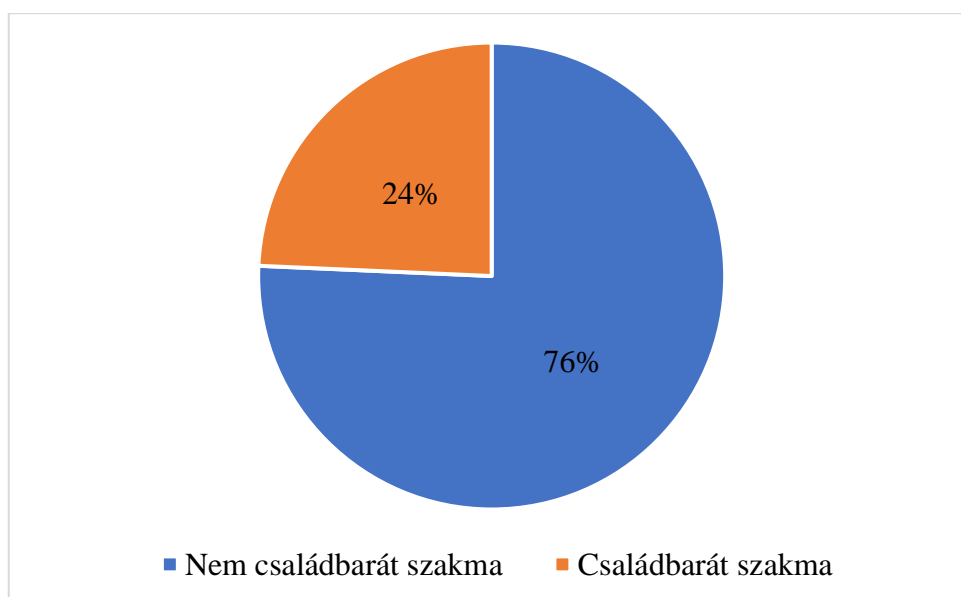
A következő kérdésre adott válaszokból azt lehet megállapítani, hogy a válaszadók többségének felnőtt, valamint 10 évnél idősebb gyermekei vannak. Az adatokat a következő ábra szemlélteti.



10. ábra: Gyermek életkora

Forrás: Saját szerkesztés (N=103)

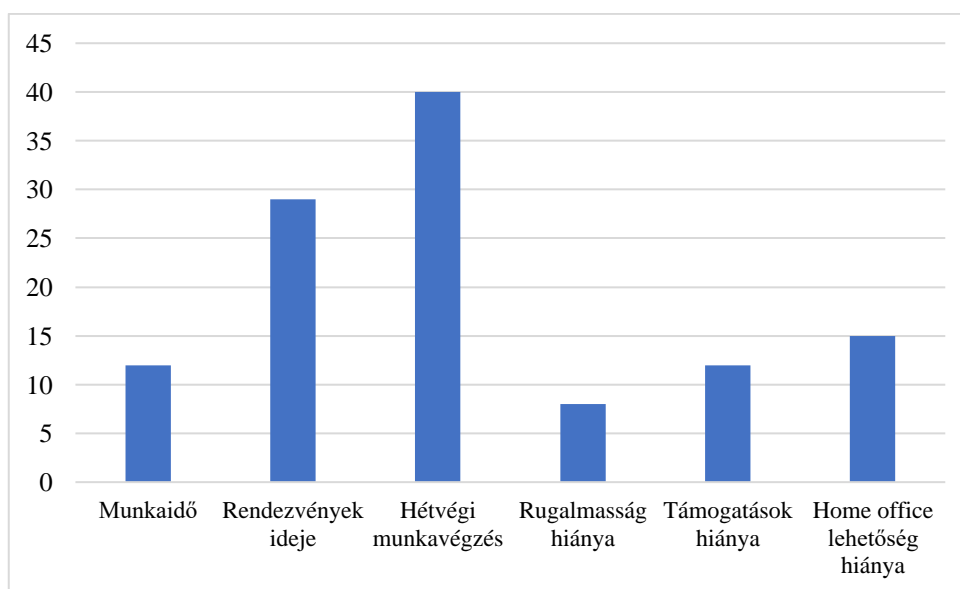
A következő kérdést külön kapták meg a gyermekesek és nem gyermekesek is. A gyermekesek 78%-a szerint nem családbarát szakma a rendezvényszervezés területe és mindössze 22%-a szerint családbarát. Azoknál, akiknek nincs gyermekük is hasonlóan alakultak a válaszok 72% szerint nem családbarát, míg 28% szerint igen. Ezeket a válaszokat összesítve mutatja be a következő diagram.



11. ábra: Családbarát szakma a rendezvényszervezés területe?

Forrás: Saját szerkesztés (N=103)

A következő kérdésben a gyermekkel rendelkező kitöltőknél szerettem volna felmérni, hogy akik azt választották nem családbarát a rendezvényszervezés területe, mi miatt érzik úgy. Hat válasz közül választhattak és egy fő több választ is jelölhetett. A válaszok a munkaidő, rendezvények ideje, hétféligi munkavégzés, rugalmasság hiánya, támogatások hiánya és home office lehetőség hiánya volt. A gyermekes kitöltők, akik szerint a rendezvényszervezés nem családbarát összesen 47-en voltak, 40-en választották a hétféligi munkavégzést, 29-en a rendezvények idejét és harmadik legnépszerűbb válasz a home office lehetőség hiánya volt ezt 15 fő választotta. A munkaidőt 13 fő, a támogatások hiányát 12 főt, míg a rugalmasság hiányát 8 fő választotta. A válaszokból az látható, hogy a legtöbben a hétféligi munkavégzés és a rendezvények ideje miatt nem tartják családbarátnak munkahelyüket. A válaszokat a következő diagram szemlélteti.

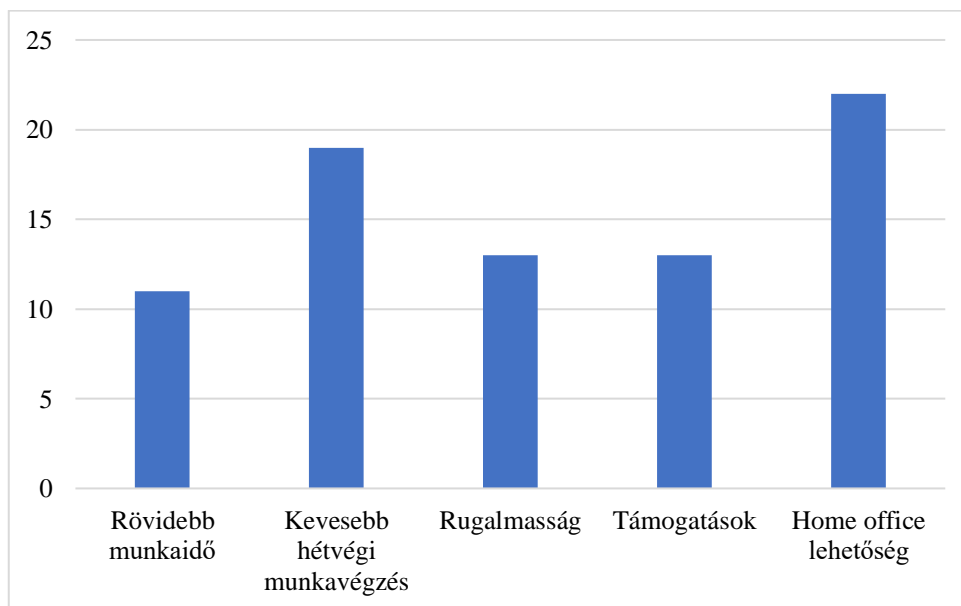


12. ábra: Miért nem családbarát szakma?

Forrás: Saját szerkesztés (N=103)

Azoknak a válaszadóknak, akiknek nincs gyermekük és azt választották a korábbi kérdésben, hogy nem családbarát a rendezvényszervezés azt a kérdést tettem fel mi segítené nekik a gyermekvállalást. Öt válasz közül jelölhettek, akár többet is. Ezek a rövidebb munkaidő, kevesebb hétféligi munkavégzés, rugalmasság, támogatások és home office lehetőség. Ennél a kérdésnél a válaszadók 31-en voltak, ők azok, akiknek nincs gyermekük és nem tartják családbarátnak a rendezvényszervezés területét. 22-en a home office lehetőséget jelölték,

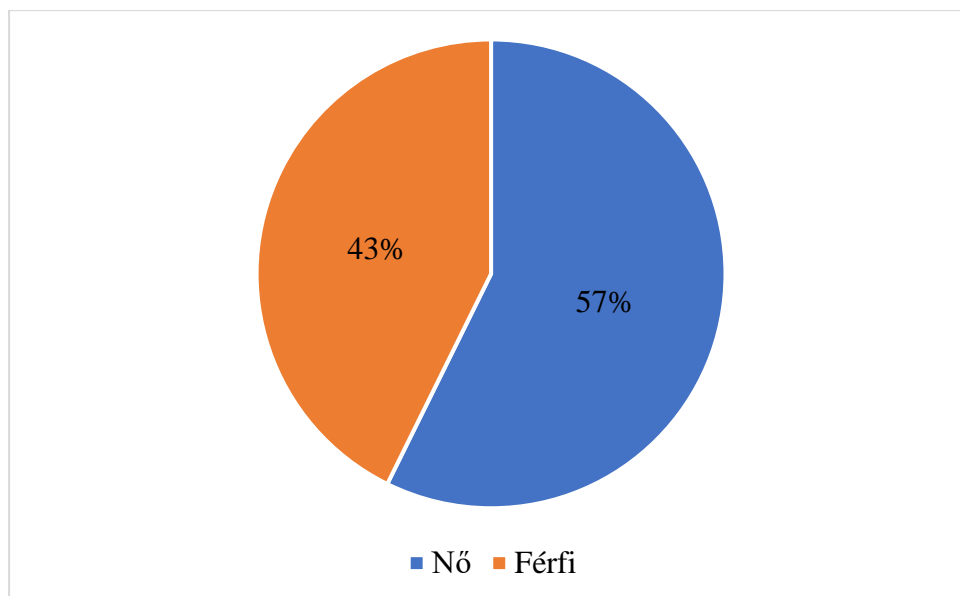
19-en a kevesebb hétfévi munkavégzést és 13-an a rugalmasságot és a támogatásokat. Legkevesebben, azaz 11 fő a rövidebb munkaidőt választotta. A válaszokból az látható, hogy ezen a területen, legalábbis a kitöltők munkahelyén még nem vezették be a ma már egyre nagyobb népszerűségnek örvendő otthoni munkavégzést, valamint csak úgy, mint a gyermekeseknél itt is népszerű volt a hétfévi munkavégzéssel kapcsolatos válasz. Az adatokat a következő diagram mutatja be.



13. ábra: Milyen változás segítené a gyermekvállalást?

Forrás: Saját szerkesztés (N=103)

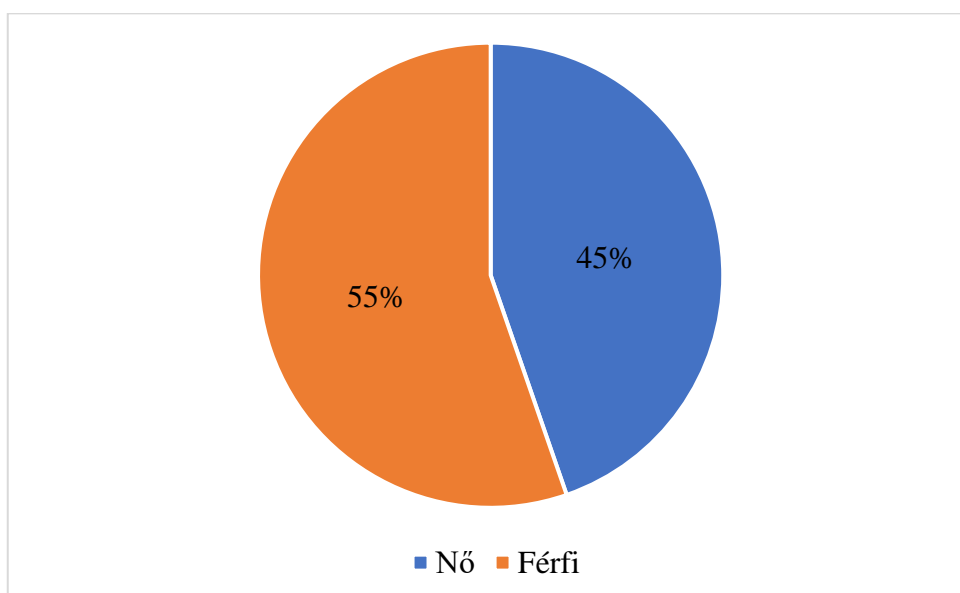
A következő blokk a kérdőívben a nemek elosztását és helyzetét vizsgálta a munkahelyeken. Az első kérdés az volt mi a kitöltő közvetlen főnökének a neme. Itt a válaszadók közül 59 fő válaszolta azt, hogy nő és 44 fő azt, hogy férfi a közvetlen főnökének neme. A következő kördiagram százalékos formában mutatja be ezeket az adatokat.



14. ábra: Közvetlen főnök nemének aránya

Forrás: Saját szerkesztés (N=103)

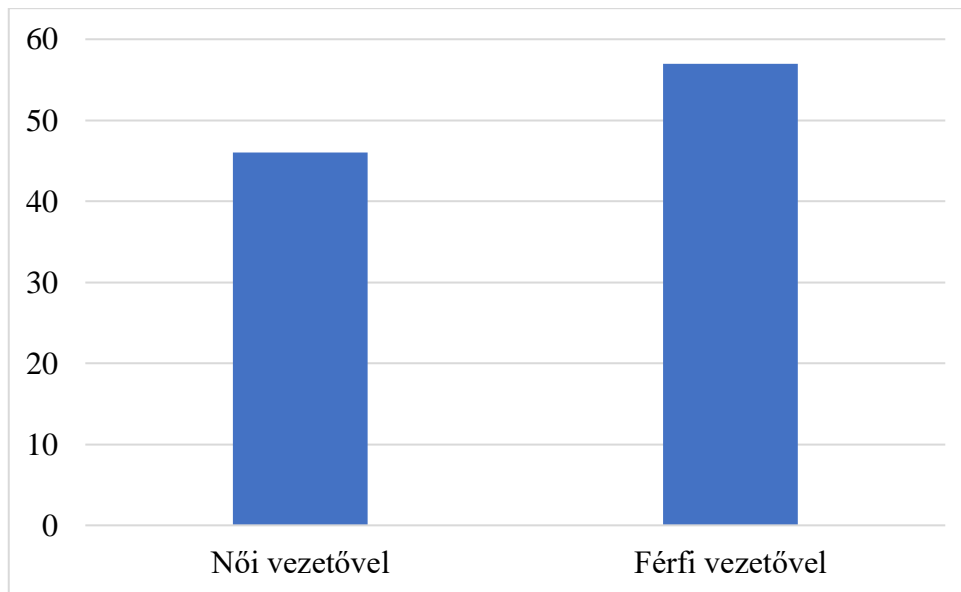
A második kérdés ebben a blokkban az volt, hogy milyen nemű a legmagasabb vezető a munkahelyén, a válaszadókból 57 főnek férfi, míg 46 főnek nő a legmagasabb vezetője. Az előző kérdéshez képest szinte megfordultak a válaszok a nemek tekintetében. A következő diagram bemutatja az adatokat százalékos formában is.



15. ábra: Legmagasabb vezető nemének aránya

Forrás: Saját szerkesztés (N=103)

A következő kérdés arra kereste a választ milyen nemű vezetővel dolgozik a kitöltő szívesebben. A válaszadók több, mint fele, azaz 57 fő azt válaszolta, hogy férfi vezetővel és 46 fő azt, hogy női vezetővel dolgozik együtt szívesebben. A következő diagram szemlélteti, hogy nem nagy különbséggel, de a válaszadók jobban szeretnek férfi vezetővel dolgozni.

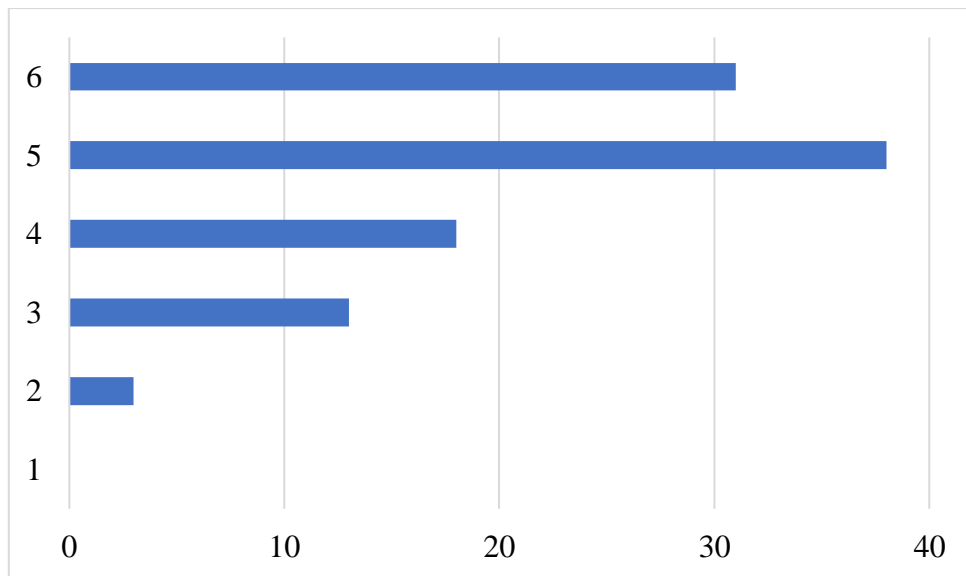


16. ábra: Milyen nemű vezetővel tud könnyebben együttműködni?

Forrás: Saját szerkesztés (N=103)

A következő három kérdésben 6 fokú skálával mértem fel a válaszokat. Az első kérdés az volt, hogy mennyire könnyen tud együttműködni női vezetővel 1-6-ig terjedő skálán, ahol az 1 azt jelenti, egyáltalán nem, a 6 azt jelenti, teljes mértékben. A válaszadók közül 31 fő válaszolta azt, hogy teljes mértékben, 38 fő jelölte az 5-öst, miszerint együtt tud működni jól, az 1-es választ miszerint egyáltalán nem senki sem választotta a 2-est 3-an, a 3-as választ 13-an, a 4-est 18-an választották. Ezeket a válaszokat a következő diagram mutatja be. A diagramról az olvasható le, hogy a válaszadók többsége könnyen tud együttműködni női vezetővel.

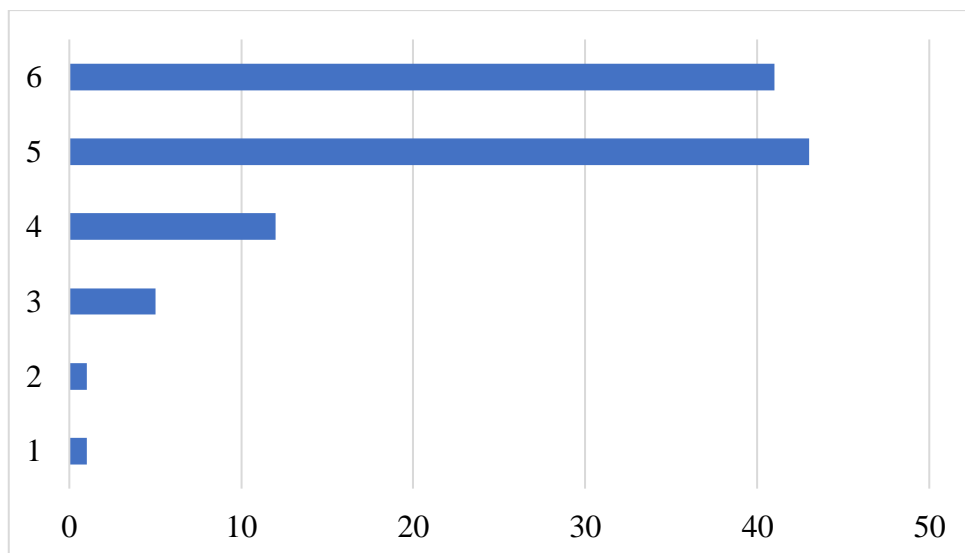




17. ábra: Női vezetővel való együttműködés

Forrás: Saját szerkesztés (N=103)

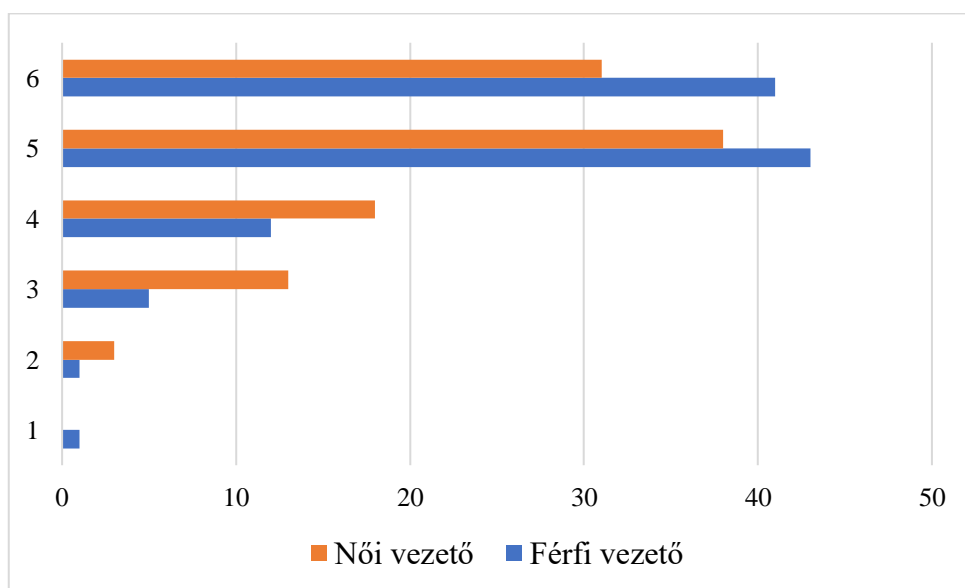
Ezután arra a kérdésre válaszoltak mennyire könnyen tudnak együttműködni férfi vezetővel, 1-6-ig terjedő skálán, ahol az 1 azt jelenti, egyáltalán nem, a 6 pedig azt jelenti, teljes mértékben. 41 fő választotta, hogy teljes mértékben, 43 fő pedig az 5-öst miszerint együtt tud működni jól. Az egyáltalán nem választ 1 fő, valamint a 2-est is 1 fő választotta. A 3-ast választ 5-en a 4-est pedig 12-en választottak. A következő diagram bemutatja a válaszokat, ahol látható, hogy a válaszadók többsége teljes mértékben együtt tud működni férfi vezetővel.



18. ábra: Férfi vezetővel való együttműködés

Forrás: Saját szerkesztés (N=103)

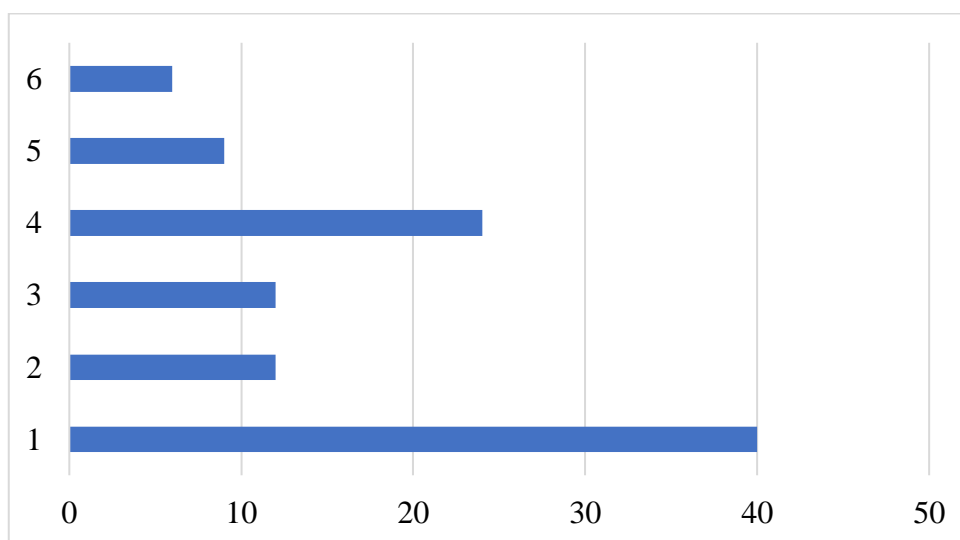
A két vezetővel kapcsolatos diagramot és válaszokat összehasonlítva látható, hogy a válaszadók közül többen jelölték az 5-ös és 6-os választ a férfi vezetőnél miszerint jól tudnak együtt működni, mint a női vezetőnél. A 2-es, 3-as és 4-es válasznál viszont többen választották a női vezetőt, mint a férfi vezetőt, a 2-es és 3-as válasz azt is jelentheti ebben az esetben, hogy nem annyira tudnak együtt működni női vezetővel. A két kérdésre adott válaszokat a következő diagramon szeretném szemléltetni, ahol jól láthatóak a különbségek.



19. ábra: Női és férfi vezetővel való együttműködés

Forrás: Saját szerkesztés (N=103)

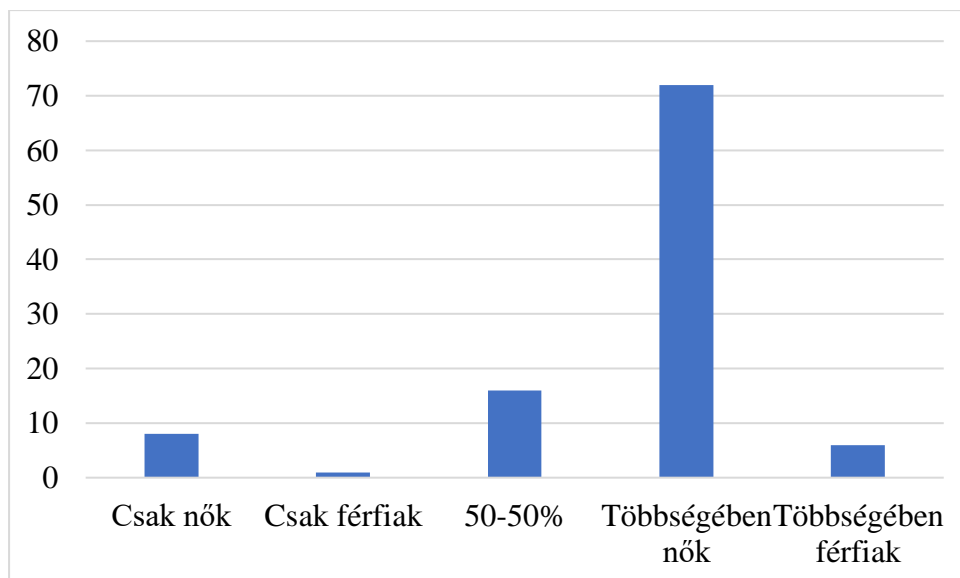
Az utolsó skálás kérdésnél azt jelölték be a válaszadók milyen mértékben tartják fontosnak a vezetőjük nemét. 1-6-ig terjedő skálán, ahol az 1 azt jelenti, egyáltalán nem, a 6 pedig azt jelenti, teljes mértékben fontosnak tartják. 40 fő választotta, azt, hogy egyáltalán nem és 6 fő azt, hogy teljes mértékben fontosnak tartja. 9 fő jelölte az 5-öst választ, amit még szintén odasorolhatunk, hogy fontosnak tartja és 24 fő a 4-es választ. 12 fő választotta a 2-es választ, ami azt jelenti nem tartja fontosnak és 12 fő jelölte a 3-as választ is. A következő diagramon jól látható, ahogy a számadatok is mutatták, hogy a válaszadók többségének nem fontos a vezetőjének neme. Viszont többen is vannak a kitöltők közül, akik, ha nem is teljes mértékben tartják fontosnak, azért fontos számukra a válaszok alapján, hogy milyen nemű vezetővel dolgoznak együtt.



20. ábra: Vezető nemének fontossága

Forrás: Saját szerkesztés (N=103)

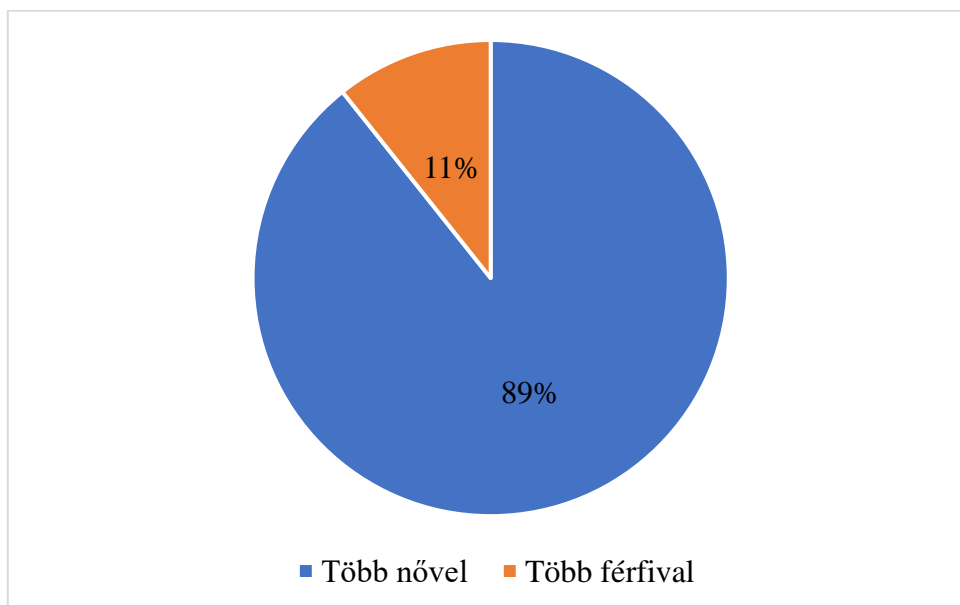
A kérdőív következő kérdése azt mérte fel, hogy milyen a női-férfi arány a beosztottak között a válaszadó munkahelyén. Öt válasz volt megadva, amiből választhattak, csak férfiak, csak nők, 50-50%, többségében férfiak és többségében nők. 72 fő azt válaszolta, hogy többségében nők, 16 fő azt, hogy 50-50% és 8 fő pedig azt, hogy csak nők. 1 fő jelölte azt, hogy csak férfiak és 6 fő azt, hogy többségében férfiak. Ezeket az adatokat a következő diagram szemlélteti.



21. ábra: Női-férfi aránya a beosztottak között

Forrás: Saját szerkesztés (N=103)

Az utolsó kérdése a kérdőívnek az volt, hogy eddig munkái során több nővel vagy férfival dolgozott együtt a rendezvényszervezés területén. Itt 92 fő azt válaszolta, hogy több nővel és 11 fő azt, hogy több férfival dolgozott már együtt. A következő diagram százalékos formában mutatja be a válaszokat.



22. ábra: Nők és férfiak a rendezvényszervezés területén

Forrás: Saját szerkesztés (N=103)

#### 4. Következtetések, javaslatok

Az eredmények alapján elvégzem a három hipotézis vizsgálatát.

**H1: A rendezvényszervezés egy nők által uralt szakma, tehát Magyarországon a rendezvényszervező vállalatoknál kevesebb a férfi, mint a női munkavállaló.**

Kérdőíves kutatásomban több kérdés is irányult arra, hogy milyen a női és férfi arány a rendezvényszervezés területén. A kérdőívben arra a kérdésre, hogy milyen a női-férfi arány a beosztottak között 103-ból 72 fő azt válaszolta, hogy többségében nők, 8 azt, hogy csak nők és 16 fő azt, hogy 50-50%, mindössze 1 fő válaszolta, hogy csak férfiak és 6 fő, hogy többségében férfiak. Ezek a válaszok azt mutatják meg, hogy a rendezvényszervezés területén többségében nők dolgoznak. Valamint a kérdőív utolsó kérdése az volt, hogy eddigi munkája során több nővel vagy férfival dolgozott együtt a rendezvényszervezés területén. Erre a kérdésre 92 fő azt válaszolta, hogy több nővel dolgozott együtt. Ezek alapján a válaszok alapján megállapítható, hogy **a hipotézis beigazolódott** és a kérdőívre adott válaszok alapján a rendezvényszervezés területén több a női munkavállaló, mint a férfi.

**H2: Feltételezem, hogy a női munkavállalók jobban szeretnek női vezetővel dolgozni.**

A második hipotézisem elemzését keresztábra elemzéssel SPSS rendszerben végeztem el. Két kérdést vettem össze az egyik „Mi az Ön neme?” a másik „Milyen nemű vezetővel dolgozik együtt szívesebben?”. A számolást a következő táblázat mutatja be.

7. táblázat: Feltételezem, hogy a női munkavállalók jobban szeretnek női vezetővel dolgozni.

	Férfi vezető		Női vezető		Teljes
	N	%	N	%	N
Férfi	17	68%	8	32%	25
Nő	40	51,3%	38	48,7%	78
<b>Teljes</b>	<b>57</b>	<b>55,3%</b>	<b>46</b>	<b>44,7%</b>	<b>103</b>

Forrás: SPSS rendszer saját kutatás

A hipotézishez csak a nők válaszát vizsgálom. A számolás alapján az látható, hogy 78 női munkavállaló töltötte ki a kérdőívet, ebből 40 fő azt válaszolta, hogy férfi vezetővel, míg 38 fő azt, hogy női vezetővel tud jobban együttműködni. Százalékos arányban ez azt jelenti, hogy a női munkavállalók 51,3%-a férfi vezetővel szeret jobban együtt dolgozni, míg a női munkavállalók 48,7%-a szeret jobban női vezetővel dolgozni.

A két változó között nincs szignifikáns összefüggés, mert a Fisher teszt szignifikancia szintje nagyobb, mint 0,05. Ez azt jelenti, hogy nincs összefüggés a két változó között, vagyis **a hipotézis nem igazolódott be.**

**H3: Feltételezem, hogy a rendezvényszervezés területén a gyermektelen nők számára előnyösebbek a munkavállalás feltételei, mint a gyermekes nők számára.**

Harmadik hipotézisem elemzését szintén keresztábra elemzéssel végzem SPSS rendszerben. Két kérdést vettem össze az egyik a „Mi az Ön neme?” a másik „Önnek van gyermeke?” kérdés.

8. táblázat: Feltételezem, hogy a rendezvényszervezés területén a gyermektelen nők számára előnyösebbek a munkavállalás feltételei, mint a gyermekes nők számára.

	Van gyermeke		Nincs gyermeke		Teljes
	N	%	N	%	
<b>Férfi</b>	8	32%	17	68%	25
<b>Nő</b>	52	66,7%	36	33,3%	78
<b>Teljes</b>	<b>60</b>	<b>58,3%</b>	<b>43</b>	<b>41,7%</b>	<b>103</b>

Forrás: SPSS rendszer saját kutatás

A táblázatban csak a nők adatait vizsgálom. A keresztábra elemzés alapján látható, hogy a 78 fő nőből, akik kitöltötték a kérdőívet 52 főnek van gyermeke és 36 főnek nincs gyermeke. Ez százalékos formában azt jelenti, hogy a női kitöltők 66,7%-nak van gyermeke, valamint 33,3%-nak nincs gyermeke.

A két változó között nincs szignifikáns összefüggés, mert a Fisher teszt szignifikancia szintje nagyobb, mint 0,05. Ez azt jelenti nincs összefüggés a két változó között, vagyis **a hipotézis nem igazolódott be.**

Véleményem szerint ezek alapján az adatok alapján nem lehet teljes mértékben egyértelműen meghatározni, hogy a hipotézis beigazolódott-e vagy sem. Habár a női munkavállalók majdnem 70%-nak van gyermeke, ami azt mutatja, hogy a munkavállalás feltételei nem előnyösebbek a gyermektelen nők számára. Ugyanakkor a kérdőívre adott válaszok eredményénél látható, hogy a 60 gyermekes főből 32 főnek felnőtt, azaz 18 év feletti gyermekei vannak. Továbbá a válaszadók többsége, azaz 76% szerint a rendezvényszervezés nem családbarát szakma. Ezek alapján véleményem szerint nem lehet teljes bizonyossággal azt állítani, hogy a hipotézis nem igazolódott be.

Összegzésképpen az állapítható meg az eredményekből, hogy három hipotézisből egy bizonyult igaznak. A dolgozatban kitűzött céloom azonban így is megvalósult hiszen úgy vélem választ kaptam arra a kérdésre, hogy fennállnak-e olyan mértékben a férfi és női különbségek a rendezvényszervezés területén, mint a szakirodalomban. A szakirodalomban bemutatott táblázat alapján Magyarországon a női vezetők mindössze 39%-ot tesznek ki a 100%-ból. Az általam összeállított kérdőívben összesen 103 fő válaszolta meg, hogy mi legmagasabb vezetője és közvetlen főnöke neme. A válaszadókból 59 fő válaszolta azt, hogy közvetlen főnöke nő és a legmagasabb vezetője pedig 46 főnek nő. Ezek a válaszok azt mutatják, hogy a rendezvényszervezés területén a nők is nagy számban foglalnak el vezetői pozíciót, a szakirodalomban megfogalmazott általános tapasztalat ellenére, hogy a nők általában alacsonyabb pozíciót töltenek be, mint a férfiak.

### **Javaslatok**

A kutatásom eredményeiben látható, hogy a rendezvényszervezés területén a home office mint lehetőség nincs bevezetve, vagy nincs eléggé jelen a munkavállalók életében. Hiszen azok közül, akiknek még nincs gyermekük ezt a választ jelölték a legtöbben, hogy ez segítené őket a gyermekvállalásban. A javaslatom az lenne a rendezvényszervezés területén tevékenykedő cégeknek, hogy a mai rohanó világban, ahol már internet, valamint további technikai eszközök segítségével minden elérhető otthonról biztosítsanak home office, vagy több home office lehetőséget az irodai munkavállalóknak. Ez a lehetőség a fiatal

munkavállalókat is vonzaná a területre, akik a kérdőív válaszai alapján kevesen tevékenykednek ebben az iparágban.

A kutatásomban a válaszadók 76%-a azt válaszolta, hogy a rendezvényszervezés nem családbarát szakma. Azt javaslom a rendezvényszervező cégeknek, hogy vezessenek be családbarát intézkedéseket a jobb megítélés érdekében. A korábban említett home office lehetőségen mellett, a rugalmasságot is 13 fő, valamint a rövidebb munkaidőt is 11 fő jelölte, mikor arra válaszoltak mi segítené őket a gyermekvállalásban. A javaslatom a rugalmas munkaidő, azaz törzsidő bevezetése lenne, ami azt jelentené, hogy a munkavállalók csak 9 és 15 óra között lennének az irodában, hat órában. Ez a beosztás sok gyermekesnek nagy segítség lenne, hiszen óvodába és iskolába tudnák vinni gyermeküket és menni értük. Valamint azoknak, akik gyermekvállalás előtt állnak azt mutatná, hogy a gyermekükkel kapcsolatos teendőkre is lesz idejük munkájuk mellett. Továbbá a rugalmassághoz javaslom még, hogy legyenek rugalmasak a munkáltatók váratlan események kapcsán. Például, ha a munkavállalónak hirtelen esemény miatt előbb el kell mennie munkahelyéről.

Ezekon kívül fontos családbarát intézkedésnek tartom és javaslom a rendezvényszervező szektorban tevékenykedő cégeknek, hogy biztosítsák az egészségmegőrzést, vagyis egészségügyi kezelések támogatása és finanszírozása, ha nem is teljes egészében, akkor részlegesen. És végül, de nem utolsó sorban javaslom a munkatársak mentális támogatását tréningek, coachok segítségével, továbbá stresszkezelés és munkába visszatérés témában. Úgy gondolom ezekkel az intézkedésekkel a rendezvényszervezés vonzóbb terület lehet a munkavállalók számára, mind a fiataloknak, akik még gyermekvállalás előtt állnak, mind a kisgyermekes szülőknek.



## 5. Összefoglalás

Dolgozatomban a nők és férfiak munkaerőpiaci különbségeit tártam fel. Az első szakaszban bemutattam a munkaerőpiaci helyzetet, amely során látható, hogy milyen egyenlőtlenségek vannak jelen a nők és férfiak között. Továbbá látható, hogy a nők kisebb arányban vannak jelen a munkaerőpiacon, mint a férfiak. Azt is bemutattam, hogy az elmúlt évtizedekben számos olyan intézkedés volt, amelynek célja az, hogy a nők és férfiak közötti egyenlőtlenségeket csökkentsék. A munkaerőpiacon a különbségek két dimenzióra vezethetők vissza a biológiai-genetikai, valamint a társadalmi-kulturális. Kitekintek dolgozatomban a közszférára, ahol a női munkavállalók aránya magasabb, mint a férfiaké. Ezt olyan okokra vezetik vissza, mint a kiszámítható munkaidő, valamint kevésbé a versenyorientált és stresszes környezet. Támogatások tekintetében megállapítható, hogy a nőknek gyermekvállalás esetében több támogatás jár, mint a férfiaknak Magyarországon. Az utóbbi években is jelentős támogatásokat vezettek be, például a 25 év alattiaknak járó adókedvezmény, ami nőket és férfiakat is egyaránt érint. Továbbá 2023. január elsejétől élő intézkedés, amely miatt a 30 év alatti édesanyáknak sem kell személyi jövedelemadót fizetniük. Fontosnak tartottam bemutatni dolgozatomban a beosztásbeli különbséget a nemek között. A nők nehezebben jutnak vezetői pozícióhoz gyermekvállalás előtt, viszont utána többnyire napjainkban még a nőket terheli a szülői hivatás és a munka összeegyeztetése. 2017-ben Magyarországon a vezetők 39%-a volt nő, valamint az Európai Unióban összegezve a vezetők 34%-a volt nő és 66%-a férfi. Kutatások alapján a nők és a férfiak eltérő vezetői stílusban dolgoznak. A férfi vezetők inkább feladat orientáltak, míg a nők inkább emberközpontúak. Ez azt jelenti, hogy a férfi vezetők megpróbálják kitalálni a feladatot, hogy lehet a legjobban megoldani, így egy feladatot 5-6 lépésre osztanak fel és törekednek arra, hogy ezek a lépések egymás után történjenek. Ezzel szemben a női vezetők lépésekre osztják a feladatokat és megpróbálják kitalálni mik az egyes emberek erősségei és ez alapján osztják le a feladatokat közöttük. Ezekből a különbségekből is adódik, hogy a nők és férfiak más és más területeken töltenek be vezetőszerepet. Dolgozatomban ezután fontosnak tartottam kitérni az üvegplafon jelenségre, ami minden olyan faji, nemi, vallási vagy szexuális orientáción alapuló indoklás, amely a munkavállalókat megakadályozza a karrierjükben való előrejutásban.

Következő fejezetben a jövedelemkülönbségeket mutattam be. Amikor a férfiak és nők között jövedelemkülönbség alakul ki, az nemi megkülönböztetésen alapul. A nők és férfiak

egymáshoz viszonyított bére megmutatja helyzetüket a munkaerőpiacon. A Magyarországon lévő bérkülönbségeket különböző tényezők magyarázzák, mint például az alacsony női vezető arány, magasabb arányban van jelen a női fizetetlen munka, mint a férfi, nőknél gyakoribb a karrier megszakítása, munkaerőpiaci és oktatási szegregáció, valamint fizetési diszkrimináció. 1995 óta a legmagasabb a kereseti rés 1996-ban volt Magyarországon, a legalacsonyabb pedig 2004-ben a KSH adatai alapján. Az utóbbi években folyamatosan változik, de 2001 óta sokat javult a helyzet. Dolgozatomban ezután kitértem a munkanélküliségre Magyarországon és Európában egyaránt. Általánosságban elmondható, hogy az Uniós országokban mindenhol más a munkanélküliség aránya. Görögországban, Cipruson, Spanyolországban és Horvátországban a nők munkanélküliségi rátája magasabb, míg Lettországon, Franciaországban, Ausztriában és Németországban a férfiak munkanélküliségi rátája volt magasabb 2016-ban a KSH adatai szerint. Magyarországon 2019 és 2021 között nem volt jelentős eltérés a nők és férfiak munkanélküliségi rátája között, 2019-ben a férfiak munkanélküliségi rátája volt magasabb, 2020-ban és 2021-ben pedig a nőké. A koronavírus járvány hatására azonban jelentősen nőtt a munkanélküliek aránya 2019-ről 2020-ra. A vírus hatására nagyobb volt a munkanélkülivé válás esélye a nők számára, valamint a karantén idején nagyobb szerep hárult a nőkre otthon, ami nehezítette a karrierépítést. Továbbá azért is voltak veszélyeztetettek a női munkavállalók, mert a vírus jobban érintette azokat az ágazatokat, ahol többnyire nők dolgoznak. A szakirodalmi áttekintésben foglalkoztam a nők és férfiak iskolai végzettségével, ami azt mutatta, hogy az Európai Unióban a felsőfokú végzettséggel rendelkezők 60%-a nő. A KSH magyarországi adatai alapján is az látható, hogy a nők közül többen rendelkeznek felsőfokú végzettséggel, alapképzésben. Végül, de nem utolsónak sorolom dolgozatomban a szakirodalmi áttekintésben bemutattam a rendezvényszervezést. A rendezvényszervezés egy olyan szervezési folyamat, amelynek a célja az, hogy megszervezzék egy eseményt a résztvevők számára. Lehetővé teszi, hogy adott időben és helyen, többségében egymás számára idegen emberek meghatározott célból találkozzanak. Egy rendezvény lehet kis, zártkörű vagy nagy, nyilvános esemény. Számos típusa van, ilyenek a fesztiválok, kulturális rendezvények, hangversenyek, vetélkedők, kiállítások, táncszínházak és műsoros rendezvények. Aki ezeket megszervezi, összefogja és koordinálja, ő a rendezvényszervező. A koronavírus járvány nagy mértékben megviselte ezt az iparágat, hiszen a vírus miatt nem lehetett szervezni rendezvényeket. Ebben az időszakban is próbáltak életben maradni ezek a cégek különböző online események segítségével.

A szakirodalmi rész után következett a dolgozatomban a kutatás része. Kvantitatív kutatást végeztem, online kérdőív segítségével. Az elkészült kérdőívet az online térben juttattam el különböző rendezvényszervezéssel foglalkozó cégeknek, intézményeknek és csoportoknak, többek között a Magyar Fesztivál Szövetségnek is. A kérdőív összesen 21 db kérdést tartalmazott és 103 fő töltötte ki, ebből 78 fő nő és 25 fő férfi. A kérdőívre érkezett válaszokat diagramok segítségével mutattam be. Kutatásom célja felmérni, hogy a rendezvényszervezés területén is fennállnak-e olyan mértékben a női és férfi különbségek, mint ahogyan a szakirodalomban bemutattam, ehhez vizsgáltam férfiak és nők arányát a munkahelyen, valamint vezetőpozíciókban. Ezenkívül vizsgáltam még, hogy válaszadók női vagy férfi vezetővel tudnak-e jobban együttműködni munkahelyükön. Ezekből adódóan kutatásom célcsoportja a rendezvényszervezés területén dolgozó nők és férfiak voltak egyaránt. Kutatásom további célja választ kapni a felállított hipotéziseimre. A kutatásom három hipotézisre alapoztam, amelyek a következők:

**H1: A rendezvényszervezés egy nők által „uralt” szakma, tehát, Magyarországon a rendezvényszervező vállalatoknál kevesebb a férfi, mint a női munkavállaló.**

**H2: Feltételezem, hogy a női munkavállalók jobban szeretnek női vezetővel dolgozni.**

**H3: Feltételezem, hogy a rendezvényszervezés területén a gyermektelen nők számára előnyösebbek a munkavállalás feltételei, mint a gyermekes nők számára.**

A hipotézisek vizsgálatát keresztábra elemzéssel végeztem SPSS rendszerben. A vizsgálatom során a H1-es hipotézis beigazolódott. Ez alapján az eredmény alapján a rendezvényszervezés inkább az elnöiesedett szakmák közé sorolható, mint szakirodalom során bemutatott óvónő, varrónő, kozmetikus, valamint ápolónő. A H2 és H3 hipotézis a keresztábra elemzés alapján nem bizonyult igaznak. A második hipotézisnél ugyan nem sokkal, de több női kitöltő válaszolta azt, hogy férfi vezetővel jobban tud együttműködni. Az utolsó hipotézisnél úgy vélem, hogy az eredmény nem teljesen határozza meg a valós eredményt, hiszen 60 fő válaszolta azt, hogy gyermeke van és abból 32 főnek felnőtt, azaz 18 év feletti a gyermeke. Emiatt úgy gondolom, hogy hiába van a női munkavállalók majdnem 70%-nak gyermeke ez nem mutatja meg a valós eredményt, hiszen a gyermekek nagy része már felnőtt, valószínűleg nem élnek otthon szüleikkel. Mindössze 7 főnek van 5 év alatti gyermeke a kitöltők közül. Ebből megállapítható, hogy kisgyermekesek nem dolgoznak az iparágban, valamint a válaszadók 76%-a szerint a rendezvényszervezés nem családbarát szakma.

A szakirodalmi feldolgozás során szerzett ismereteim, továbbá a kutatási tapasztalataim alapján következtetéseket vontam le. Megállapítható, hogy a válaszadók szerint a rendezvényszervezés nem egy családbarát szakma. Legtöbben a rendezvények ideje és a hétvégi munkavégzés miatt nem tartják annak a kitöltők közül, természetesen ez az iparág ilyen és ezeken nem lehet változtatni. Ugyanakkor a harmadik legnépszerűbb válasz a home office lehetőség hiánya volt, valamint azoknál, akiknek nincs gyermekük a home office lehetőség bevezetése volt a legnépszerűbb válasz, arra, hogy mi segítené a gyermekvállalást. Úgy vélem segítené az iparág családbaráttá tételét, ha az irodai munkavállalóknak bevezetnék vagy több lehetőséget adnának otthoni munkavégzésre, hiszen a mai világban, amikor már az internet és a technika segítségével minden elérhető otthonról is. Továbbá ez vonzaná a fiatalabb korosztályt is a területre, a válaszadók korából arra lehet következtetni, hogy a fiatal korosztály kevésbé van jelen a szakmában. Ezenkívül azt javasolnám a rendezvényszervező cégeknek, hogy vezessenek be családbarát intézkedéseket a jobb megítélés érdekében. A korábban említett home office lehetőség mellett, a rugalmasságot, valamint a rövidebb munkaidőt is több válaszadó jelölte, mikor arra válaszoltak mi segítené őket a gyermekvállalásban. A javaslatom a rugalmas munkaidő, azaz törzsidő bevezetése lenne, ami azt jelentené, hogy a munkavállalók csak 9 és 15 óra között lennének az irodában, hat órában. Továbbá a rugalmassághoz javasolnám még, hogy legyenek rugalmasak a munkáltatók váratlan események kapcsán. Például, ha a munkavállalónak hirtelen esemény miatt előbb el kell mennie munkahelyéről. Ezeken kívül fontos családbarát intézkedésnek tartom és javaslom a rendezvényszervező szektorban tevékenykedő cégeknek, hogy biztosítsák az egészségmegőrzést, vagyis egészségügyi kezelések támogatása és finanszírozása, ha nem is teljes egészében, akkor részlegesen. És végül, de nem utolsó sorban javaslom a munkatársak mentális támogatását tréningek, coachok segítségével, továbbá stresszkezelés és munkába visszatérés témában. Úgy gondolom ezekkel az intézkedésekkel a rendezvényszervezés vonzóbb terület lehet a munkavállalók számára, mind a fiataloknak, akik még gyermekvállalás előtt állnak, mind a kisgyermekes szülőknek.

A dolgozatomban végzett kutatás nem nevezhető reprezentatívnak, mivel a vizsgált minta nagysága kicsi, valamint az összetétele sem fedti le a teljes érintett célcsoportot. Ugyanakkor azt gondolom a kutatásom megfelelő alapot biztosít további elemzések megvalósítására, amelyek során bővíteni lehet a kitöltések számát és ezzel lefedni az érintett területet és egy átfogó képet kapni a rendezvényszervezés iparágában tevékenykedő nők és férfiak helyzetéről.

## Irodalomjegyzék

- Allen, J. (2016): A rendezvényszervezés nagykönyve, Akadémia kiadó, Budapest
- Artner A. (2014): Tőke, munka és válság a globalizáció korában, Akadémia kiadó, Budapest
- Csoba J. (2011): Munkaerő-piaci változások, leszakadó társadalmi csoportok, <https://mek.oszk.hu/11900/11933/11933.pdf>, A letöltés ideje: 2022. november 16.
- Csutárné Oláh B. (2020): Nők a munkaerőpiacon, [http://midra.uni-miskolc.hu/document/34429/30859.pdf?fbclid=IwAR22h7ixy7WBPN1EUhIlnWgJ9K6tuLpy5qa48bU6fdTBN2ri45Ih\\_407bRc](http://midra.uni-miskolc.hu/document/34429/30859.pdf?fbclid=IwAR22h7ixy7WBPN1EUhIlnWgJ9K6tuLpy5qa48bU6fdTBN2ri45Ih_407bRc), A letöltés ideje: 2022. november 10.
- Chamorro-Premezuc, T. (2021): If Women Are Better Leaders, Then Why Are They Not In Charge?, <https://www.forbes.com/sites/tomaspremuzic/2021/03/07/if-women-are-better-leaders-then-why-are-they-not-in-charge/?sh=6d3b800a6c88>, A letöltés ideje: 2023. január 18.
- Czipczer T. (2017): Diplomás pályakezdő nők esélyegyenlősége a munkaerőpiacon – különös tekintettel a Miskolci Egyetem Gazdaságtudományi Karán 2000-ben és 2011-ben végzettekre, <http://midra.uni-miskolc.hu/document/26398/21891.pdf>, A letöltés ideje: 2022. november 10.
- ec.europa.eu (2020): Women’s employment in the EU, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20200306-1>, A letöltés ideje: 2023. január 11.
- ec.europa.eu (2021): Gender pay gap statistics, [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_pay\\_gap\\_statistics#Gender\\_pay\\_gap\\_higher\\_in\\_the\\_private\\_sector](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_higher_in_the_private_sector), A letöltés ideje: 2022. január 11.
- EIGE (2017): A nemek közötti egyenlőség gazdasági hozadékai az Európai Unióban, [https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/2017.2083\\_mh0217178hun\\_pdf\\_web\\_20171130122529.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/2017.2083_mh0217178hun_pdf_web_20171130122529.pdf), A letöltés ideje: 2023. január 17.
- Elborgh-Woytek, K. – Newiak, M. – Kochhar, K. – Fabrizio, S. – Kpodar K. – Wingender, P. – Clements, B. - Schwartz G. (2013): Woman, Work, and the Economy: Macroeconomic Gains from Gender Equity, <https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2013/sdn1310.pdf>, A letöltés ideje: 2022. november 16.

- Eng.LSM.lv (2021): Gender pay gap continues to rise in Latvia, <https://eng.lsm.lv/article/economy/employment/gender-pay-gap-continues-to-rise-in-latvia.a409267/>, A letöltés ideje: 2023. január 18.
- europarl.europa.eu (2020): A férfiak és nők fizetése közötti szakadék: okok és megoldási javaslatok, <https://www.europarl.europa.eu/news/hu/headlines/society/20200109STO69925/a-ferfiak-es-nok-fizetese-kozotti-szakadek-okok-es-megoldasi-javaslatok>, A letöltés ideje: 2023. január 11.
- Galod (2022): Women or Men – Who is a better leader?, <https://www.ssbm.ch/blog/women-or-men-who-is-a-better-leader/>, A letöltés ideje: 2023. január 12.
- Gürböz, T. (2012): Considering Glass Ceiling in Turkey: Ideas of Executives in Education Sector Regarding Women in the Workplace. *International Journal of Guman Resource Studies*, 2:(4), pp. 126-151
- Heindrichs (2022): Luxembourg has smallest gender pay gap in EU, <https://delano.lu/article/luxembourg-has-smallest-gender?fbclid=IwAR1p9FeHWITksgOr5H4rgxm7K1ysN7QuH2dh9B6kcaEwVy8lA5lzOPTb84A>, A letöltés ideje: 2023. január 18.
- Horváthné Petrás V. (2020): A nők munkaerő-piaci helyzetének elemzése Magyarországon, [http://acta.bibl.u-szeged.hu/71880/1/taylor\\_2020\\_001\\_041-051.pdf?fbclid=IwAR1ZKbJ-wdeGDhPyHC1pAUd4YpujxHC-9G2-1K6wZTZPjsDaCLAeej\\_yUQg](http://acta.bibl.u-szeged.hu/71880/1/taylor_2020_001_041-051.pdf?fbclid=IwAR1ZKbJ-wdeGDhPyHC1pAUd4YpujxHC-9G2-1K6wZTZPjsDaCLAeej_yUQg), A letöltés ideje: 2022. november 17.
- Kardos K. (2021): A COVID-19 járvány hatása a női munkavállalókra, [https://www.parlament.hu/documents/10181/39233854/Infojegyzet\\_2021\\_13\\_COVID\\_noi\\_munkavallalok.pdf/11f71526-6ae0-e67d-25d6-fc3994dd5ec6?t=1618556805003](https://www.parlament.hu/documents/10181/39233854/Infojegyzet_2021_13_COVID_noi_munkavallalok.pdf/11f71526-6ae0-e67d-25d6-fc3994dd5ec6?t=1618556805003), A letöltés ideje: 2022. november 16.
- Káposzta J. (2011): Rendezvényszervezés módszertana, [http://abi.gtk.szie.hu/en/system/files/upload/course\\_material/a\\_jegyzet\\_20110817.pdf](http://abi.gtk.szie.hu/en/system/files/upload/course_material/a_jegyzet_20110817.pdf), A letöltés ideje: 2023. március 15.
- Kárdási A. (2023): Minden, amit tudnod kell a három gyermek után járó támogatásokról 2023-ban, <https://tudastar.money.hu/ismerteto/minden-amit-tudnod-kell-a-harom-gyermek-utan-jaro-tamogatasokrol-2023-ban/?cn-reloaded=1#anyasagi-tamogatás>, A letöltés ideje: 2023. január 19.

- Koncz K. (2011): A munkaerőpiac nemek szerinti szegregációjának jellemzői, mechanizmusa és következményei, [http://epa.niif.hu/00000/00017/00177/pdf/07\\_koncz.pdf](http://epa.niif.hu/00000/00017/00177/pdf/07_koncz.pdf), A letöltés ideje: 2022 november 5.
- Koltai L. - Vucskó B. (2007): A munka – magánélet összeegyeztetését segítő és gátló tényezők Magyarországon, [http://www.pestesely.hu/doc/tanulmany\\_vegleges.pdf](http://www.pestesely.hu/doc/tanulmany_vegleges.pdf), A letöltés ideje: 2022. november 10.
- kormány.hu (2022): Januártól jön a 30 év alatti anyák szja-mentessége, <https://kormany.hu/hirek/januartol-jon-a-30-ev-alatti-anyak-szja-mentessege?fbclid=IwAR2EIT0tbh5UElqOrIaaVEQOpv6AuSBudxuTaSWk-f1UJxpfmixQAW70ntA>, A letöltés ideje: 2023. január 19.
- Kovács E. (2014): Többváltozós adatelemzés, <https://docplayer.hu/110312972-Tobbbvaltozos-adatelemzes.html>, A letöltés ideje: 2023. április 10.
- KSH (2017): A nők és férfiak élete Európában, [https://www.ksh.hu/interaktiv/eurostat/womenmen/images/pdf/WomenMenEurope-DigitalPublication-2017\\_hu.pdf?lang=hu](https://www.ksh.hu/interaktiv/eurostat/womenmen/images/pdf/WomenMenEurope-DigitalPublication-2017_hu.pdf?lang=hu), A letöltés ideje: 2023. január 19.
- KSH (2018): A nők és a férfiak élete Európában, <https://www.ksh.hu/interaktiv/eurostat/womenmen2018/index.html>, A letöltés ideje: 2022. október 30.
- KSH (2020): Munkanélküliség (2004-2019), [https://www.ksh.hu/thm/2/indi2\\_3\\_2.html](https://www.ksh.hu/thm/2/indi2_3_2.html), A letöltés ideje: 2023. január 19.
- KSH (2021): Női-férfi kereseti rés, <https://www.ksh.hu/ffi/4-17.html>, A letöltés ideje: 2022. október 30.
- KSH (2022/a): A teljes munkaidőben alkalmazásban álló nők és férfiak bruttó átlagkeresete közötti rés, [https://www.ksh.hu/stadat\\_files/mun/hu/mun0060.html](https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0060.html), A letöltés ideje: 2022. november 17.
- KSH (2022/b): A teljes munkaidőben alkalmazásban állók bruttó átlagkeresete a munkavállalók főbb demográfiai jellemzője szerint, [https://www.ksh.hu/stadat\\_files/mun/hu/mun0055.html](https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0055.html), A letöltés ideje: 2023. január 5.
- KSH (2022/c): A 15-74 éves népesség száma legmagasabb iskolai végzettség szerint, nemenként, [https://www.ksh.hu/stadat\\_files/mun/hu/mun0006.html](https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0006.html), A letöltés ideje: 2023. január 18.

- KSH (2022/d): Egy főre jutó bruttó és nettó jövedelem régió és településtípus szerint, [https://www.ksh.hu/stadat\\_files/jov/hu/jov0045.html](https://www.ksh.hu/stadat_files/jov/hu/jov0045.html), A letöltés ideje: 2023. január 18.
- KSH (2022/e): Teljes munkaidőben alkalmazásban állók bruttó átlagkeresete foglalkozások szerint (Ft/fő/hó), [https://www.ksh.hu/stadat\\_files/mun/hu/mun0059.html?fbclid=IwAR20HDIfYs18EJr4KyBhdnODLxB9iD8NmdmrtWwKmlkJBGxUxRybnPXXYk8](https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0059.html?fbclid=IwAR20HDIfYs18EJr4KyBhdnODLxB9iD8NmdmrtWwKmlkJBGxUxRybnPXXYk8), Letöltve: 2023. március 4.
- Lestál Zs. (2008): Nemre való tekintettel, <https://mek.oszk.hu/15900/15921/15921.pdf>, A letöltés ideje: 2022. november 17.
- Lockert, M. (2022): Understanding what the glass ceiling is and how it affects woman in the workplace, <https://www.businessinsider.com/personal-finance/glass-ceiling>, A letöltés ideje: 2022. november 16.
- Lovász A. (2013): Jobbak a nők esélyei a közsférában? Közgazdasági szemle, 60:(4), pp. 814-836.
- Nagy B. - Sebők A. (2018): Munkaerőpiaci tükör, <http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/4379/>, A letöltés ideje: 2023. január 13.
- Nguyen, L. (2005): Férfiak és nők a munka világában. Nemi szerepek a munkahelyen, <https://akjournals.com/view/journals/0016/60/1-2/article-p111.xml> , A letöltés ideje: 2022. november 10.
- Madray, J. (2020): The impact of COVID-19 on event management industry. In: International Journal of Engineering Applied Sciences and Technology, <https://deliverypdf.ssrn.com/delivery.php?ID=598084112068092079111097070124104026104005064017060018007085106124003112002101015011061119044127042010060119029014064068018111012016025042084124021031095121103027076070022064078107064024069102084029102072065121125124019127027106011010009122104097103071&EXT=pdf&INDEX=TRUE>, A letöltés ideje: 2023. március 14.
- Mura, L. - Barcziová, A. – Bálintová, M. - Jenei Sz. - Molnár Sz. – Módosné Sz. (2022): The effects of the covid-19 pandemic on unemployment in Slovakia and Hungary. Vadiba Journal of Management, 38:(1), pp. 25-35.
- Reichelt, M. - Makovi, K. – Sargsyan, A. (2021): The impact of COVID-19 on gender inequality in the labor market and gender-rola attitudes,



- <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/14616696.2020.1823010>, A letöltés ideje: 2022. november 5.
- Rodriguez, A. (2017): Women in the Workplace: The Impact of Earning Potential Empowerment and the Work-Life Balance, [https://academicworks.cuny.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3344&context=gc\\_etds](https://academicworks.cuny.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3344&context=gc_etds), A letöltés ideje: 2022. november 16.
  - spssabc.hu: Khi négyzet, <https://spssabc.hu/ketvaltozos-elemzes/khi-negyzet-proba/>, A letöltés ideje: 2023. április 10.
  - statista.com (2014): Stay-at-home parents in the United States: Share of mothers and fathers 2012, <https://www.statista.com/statistics/316979/united-states-stay-at-home-parents-share-of-mothers-and-fathers/>, A letöltés ideje: 2023. január 18.
  - statista.com (2015): Share of female employment by industry worldwide, 2013, <https://www.statista.com/statistics/523861/women-share-of-employment-industry-global/>, A letöltés ideje: 2023. január 18.
  - statista.com (2023): Median weekly earnings of full-time wage and salary workers in the United States in 2022, by educational attainment and gender, <https://www.statista.com/statistics/185332/median-weekly-earnings-of-full-time-wage-and-salary-workers-by-educational-attainment/>, A letöltés ideje: 2023. január 18.
  - Taylor, M. (2022): The State of Moms and Dads in America, <https://www.fatherhood.org/championing-fatherhood/the-state-of-moms-and-dads-in-america-2022>, A letöltés ideje: 2023. január 18.
  - the-network.com (2017): Global differences between men and women at work, <https://www.the-network.com/global-differences-between-men-and-women-at-work/>, A letöltés ideje: 2023. január 11.
  - Vajda R. (2014): Munkaerőpiac, foglalkoztatás, vállalkozók, [http://real.mtak.hu/25164/1/vajda\\_notlenevek.pdf](http://real.mtak.hu/25164/1/vajda_notlenevek.pdf), A letöltés ideje: 2022. november 17.
  - Wolf, P.-Wolf, J.-Levine, D. (2005): Planning Made Easy, [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/30566519/event\\_planning\\_made\\_easy-libre.pdf?1391832968=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEvent\\_planning\\_made\\_easy.pdf&Expires=1681754123&Signature=bNLJkmQopMIPy15ghpcmiid339Q2ED5NKxC0CxCNI7w5MrthH83Ahy6KsYugH61NR6pEJF9ovJvp3BiQsn0FZDakOGA9MgvXYbJ4hCmul](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/30566519/event_planning_made_easy-libre.pdf?1391832968=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEvent_planning_made_easy.pdf&Expires=1681754123&Signature=bNLJkmQopMIPy15ghpcmiid339Q2ED5NKxC0CxCNI7w5MrthH83Ahy6KsYugH61NR6pEJF9ovJvp3BiQsn0FZDakOGA9MgvXYbJ4hCmul)

ZpBCW4wBpYAY1G0Pm4gPlcbzH~iUQNsHxCcN1SVyXhOHCY2gCI6c4UNtp  
6FTrg9QG~D6RqhV6opITZ--  
EmKHs7mmJ8ckOpMnd4t0~jqF3s27oJQ7mqrYfoYcaRYeRSp-  
wgWznGab19JtC9tnSgsF-  
qQYdsCT3drRRKjb1P2F7IrODkvTz9oZhmlotXsAtevM2pRDBPc~Jo6Vi8GHK-  
uJaOa0pJ-sKizDX4GDYFcZCo5A &Key-Pair-  
Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA, Letöltve: 2023. március 15.

## MELLÉKLETEK

### 1. sz. melléklet: Felhasznált kutatási kérdőív

Kedves Kitöltő!

Bertalan Réka vagyok, a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem végzős hallgatója vezetés és szervezés szakon. Az alábbi kérdőív a diplomadolgozatom kutatási részét képezi, melynek témája: nők és férfiak közötti egyenlőtlenségek a munkavilágában. A kérdőív teljes mértékben anonim és maximum 10 percet vesz igénybe. Köszönöm, hogy kitöltésével segíti a diplomadolgozatom sikerességét!

1. Mi az Ön neme?

- Nő
- Férfi

2. Az Ön életkora:

- 25 évig
- 26-30 év között
- 31-35 év között
- 36-40 év között
- 41-45 év között
- 46-50 év között
- 51 év felett

3. Mi az Ön legmagasabb iskolai végzettsége?

- 8 általános iskola
- Szakiskola
- Érettségi bizonyítvány szakképesítés nélkül
- Érettségi bizonyítvány szakképesítéssel
- Felsőfokú szakképesítés
- Felsőfokú végzettség, alapdiploma (BA, BsC)
- Felsőfokú végzettség, mesterdiploma (MA, MsC)
- Felsőfokú végzettség, doktori végzettség (PhD)

4. Mi az Ön munkavégzésének helye?

- Főváros
- Megyeszékhely
- Város
- Falu/Község

5. Milyen pozíciót tölt be munkahelyén?

- Beosztott
- Középvezető
- Felsővezető

6. Milyen munkaidőben dolgozik?

- részmunkaidő
- teljes munkaidő

7. Mióta dolgozik jelenlegi munkahelyén?

- Kevesebb, mint 1 éve
- 1-2 év között
- 3-5 év között
- 6-10 év között
- Több, mint 10 éve

8. Önnek van gyermeke?

- Igen
- Nem

9. Hány gyermeke van?

- 1 gyermekem van
- 2 gyermekem van
- 3 vagy több gyermekem van

10. Hány éves/ek gyermeke/i?

Rövid szöveges válasz

11. Tapasztalatai alapján a rendezvényszervezés területe családbarát szakma?

- igen
- nem

12. Mi jelent nehézséget Ön számára a munkahelyén, ami miatt nem érzi családbarátnak?

- Munkaidő
- Rendezvények ideje
- Hétvégi munkavégzés
- Rugalmasság hiánya
- Támogatások hiánya
- Home office lehetőség hiánya

13. Ön számára milyen munkahelyi változások segítenék a gyermekvállalást?

- Rövidebb munkaidő
- Kevesebb hétvégi munkavégzés
- Rugalmasság
- Támogatások
- Home office lehetőség

14. Mi az Ön közvetlen főnökének a neme?

- Nő
- Férfi

15. Milyen nemű a munkahelyén a legmagasabb vezető?

- Nő
- Férfi

16. Milyen nemű vezetővel dolgozik szívesen?

- Nő
- Férfi

17. Mennyire könnyen tud együttműködni női vezetővel? Kérem, jelölje 1-6-ig terjedő skálán, ahol az 1 azt jelenti egyáltalán nem, a 6 pedig azt jelenti, teljes mértékben.

18. Mennyire könnyen tud együttműködni férfi vezetővel? Kérem jelölje 1-6-ig terjedő skálán, ahol az 1 azt jelenti egyáltalán nem, a 6 pedig azt jelenti, teljes mértékben.

19. Milyen mértékben tartja fontosnak a vezetője nemét? Kérem, jelölje 1-6-ig terjedő skálán, ahol az 1 azt jelenti egyáltalán nem, a 6 pedig azt jelenti, teljes mértékben.

20. Munkahelyén milyen a nő-férfi arány a beosztottak között?

- Csak férfiak
- Csak nők
- 50-50 %
- Többségében nők
- Többségében férfiak

21. Eddigi munkái során a rendezvényszervezés területén több nővel vagy férfival dolgozott együtt?

- Nővel
- Férfival

## **2. sz. melléklet: Táblázatok jegyzéke**

1. táblázat: Nők és férfiak bruttó átlagkeresete közötti rés (%).....	19
2. táblázat: Teljes munkaidőben alkalmazásban álló nők és férfiak bruttó átlagkeresete ...	19
3. táblázat: Munkanélküliségi ráta Magyarországon (%).....	22
4. táblázat: Nők és férfiak iskolavégzettsége Magyarországon (ezer főben), 2011 .....	24
5. táblázat: Nők és férfiak iskolavégzettsége Magyarországon (ezer főben), 2021 .....	24
6. táblázat: Teljesmunkaidőben dolgozók bruttó átlagkeresete rendezvényszervezőként korcsoport szerint .....	27
7. táblázat: Feltételezem, hogy a női munkavállalók jobban szeretnek női vezetővel dolgozni. ....	44
8. táblázat: Feltételezem, hogy a rendezvényszervezés területén a gyermektelen nők számára előnyösebbek a munkavállalás feltételei, mint a gyermekes nők számára.....	45

### 3. sz. melléklet: Ábrák jegyzéke

1. ábra: A munkaképes korú népesség foglalkoztatási rátája, 2017 .....	8
2. ábra: Női foglalkoztatottak aránya iparáganként világszerte, 2013 .....	9
3. ábra: Vezetők aránya Európában, 2017 .....	15
4. ábra: Női- férfi kereseti rés, 1995-2020.....	18
5. ábra: Beosztás aránya .....	31
6. ábra: Foglalkoztatás típusa .....	32
7. ábra: Mióta dolgozik munkahelyén? .....	33
8. ábra: Gyermekesek aránya.....	33
9. ábra: Gyermekesek száma.....	34
10. ábra: Gyermekesek életkora.....	35
11. ábra: Családbarát szakma a rendezvényszervezés területe? .....	35
12. ábra: Miért nem családbarát szakma?.....	36
13. ábra: Milyen változás segítené a gyermekvállalást?.....	37
14. ábra: Közvetlen főnök nemének aránya .....	38
15. ábra: Legmagasabb vezető nemének aránya .....	38
16. ábra: Milyen nemű vezetővel tud könnyebben együttműködni?.....	39
17. ábra: Női vezetővel való együttműködés.....	40
18. ábra: Férfi vezetővel való együttműködés .....	41
19. ábra: Női és férfi vezetővel való együttműködés .....	41
20. ábra: Vezető nemének fontossága .....	42
21. ábra: Női-férfi aránya a beosztottak között .....	43
22. ábra: Nők és férfiak a rendezvényszervezés területén.....	43



## FÜGGELÉKEK

### 1. sz. függelék: Hallgatói nyilatkozat

#### NYILATKOZAT

##### a diplomadolgozat<sup>1</sup> nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről

A hallgató neve: Bertalan Réka  
A Hallgató Neptun kódja: MPXHZI  
A dolgozat címe: A nők és a férfiak közti különbség a rendezvényszervezés területén  
A megjelenés éve: 2023  
A konzulens tanszék neve: Humántudományi és Szakképzési Tanszék

Kijelentem, hogy az általam benyújtott diplomadolgozat<sup>2</sup> egyéni, eredeti jellegű, saját szellemi alkotásom. Azon részeket, melyeket más szerzők munkájából vettem át, egyértelműen megjelöltem, s az irodalomjegyzékben szerepeltettem.

Ha a fenti nyilatkozattal valótlanul állítottam, tudomásul veszem, hogy a Záróvizsga-bizottság a záróvizsgából kizár és a záróvizsgát 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 tulajdonkezelési szabályzatában megfogalmazottak érvényesek.

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

Kelt: 2023. év április hó 25. nap

  
Hallgató aláírása

<sup>1</sup> A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törölendő.

<sup>2</sup> A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törölendő.

## 2. sz. függelék: Konzulensi nyilatkozat

### KONZULTÁCIÓS NYILATKOZAT

Bertalan Réka (név) (hallgató Neptun azonosítója: MPXHZI) konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a diplomadolgozatot<sup>1</sup> áttekintettem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A záródolgozatot/szakdolgozatot/diplomadolgozatot/portfóliót a záróvizsgán történő védeésre javaslom / nem javaslom<sup>2</sup>.

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem<sup>\*3</sup>

Kelt: 2023. év április hó 25. nap



---

Belső konzulens

---

<sup>1</sup> A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törlendő.

<sup>2</sup> A megfelelő aláhúzendő.

<sup>3</sup> A megfelelő aláhúzendő.

### **3. sz. függelék: A dolgozat tartalmi kivonata**

#### **A DIPLOMADOLGOZAT TARTALMI KIVONATA**

##### **A nők és férfiak közti különbség a rendezvényszervezés területén**

**Bertalan Réka**

Vezetés és szervezés, mester, levelező

Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet/Agrármenedzsment és Vezetéstudományi Tanszék

*Belső témavezető:* Dr. Kolta Dóra, egyetemi adjunktus, Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem

A nők és férfiak közötti egyenlőtlenségek az élet különböző területein fellelhetőek. Dolgozatomban a nők és férfiak munkaerőpiaci különbségeit tárom fel. A dolgozatom szakirodalmi részében bemutatom a munkaerőpiaci helyzetet, a beosztásbeli különbségeket, a bérkülönbségeket a nők és férfiak között, Magyarországon és Európában egyaránt. Valamint kitérek a munkanélküliségre és arra, hogy milyen hatásai voltak a koronavírus járványnak, továbbá bemutatom a nők és férfiak iskolai végzettsége közötti különbséget. Végül, de nem utolsó sorban kitérek a rendezvényszervezés területére.

A szakirodalmi áttekintés után dolgozatom kutatásrészében azt vizsgálom, hogy milyen mértékben állnak fenn a különbségek nők és férfiak között a rendezvényszervezés területén. Ehhez kvantitatív elemzést végzek, online kérdőív segítségével. Dolgozatom célja bemutatni, hogy napjainkban milyen különbségek, egyenlőtlenségek vannak a nők és férfiak között a munkaerőpiacon, azon belül is a rendezvényszervezés világában. Kitérek arra, hogy ezen a területen milyen arányban oszlik meg a női és férfi munkavállalók száma, valamint, hogy a női és férfi vezetők aránya milyen ebben az iparágban. Dolgozatomban három hipotézist vizsgáltam SPSS rendszer segítségével keresztábra elemzéssel, ebből egy hipotézis beigazolódott, kettő hipotézis pedig nem bizonyult igaznak. A kutatásom eredményei alapján családbarát intézkedéseket javaslok a rendezvényszervezés területén tevékenykedő cégeknek, ezek a home office lehetősége, törzsidő, rugalmasság, egészségügyi kezelések támogatása és a munkatársak mentális támogatása tréningekkel.