

DIPLOMADOLGOZAT

BERTALAN RÉKA
Vezetés és szervezés

Budapest
2023

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 közsférára, 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 utolsó sorban dolgozatomban a szakirodalmi áttekintésben bemutattam a rendezvényszervezést. A rendezvényszervezés egy olyan szervezési folyamat, amelynek a célja az, hogy megszervezen 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, táncházak 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 szervezi rendezvényeket. Ebben az időszakban is próbáltak életben maradni ezek a cégek különböző online események segítségével.

A szakirodalmi rész után következett a dolgozatom 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 elnőiesedett 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. Legtöbbször 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 dolgozatom során végzett kutatás nem nevezhető reprezentatívnak, mivel a vizsgált minta nagysága kicsi, valamint az összetétele sem fedi 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.