

SZAKDOLGOZAT

Károly-Holenik Friderika
Emberi erőforrások alapszak

Budapest

2023



**Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem
Budai Campus
Emberi erőforrások alapszak**

Nők a munkaerőpiacon és nők vezetői szerepben

Belső konzulens:

Salgó-Nemes Károly

mestertanár

Készítette:

Károly-Holenik Friderika

A6R66Z

levelező tagozat

Intézet:

Agrár- és Élelmiszergazdasági

Intézet

Budapest

2023

Összefoglaló:

Szakedolgozatom megírása során célom a nők munkaerőpiaci helyzetének felmérése az egyenjogúságuk és az igénybe vett családbarát eszközeinek felmérése. Sok híradás szól a nők vezetőként való alkalmazásának támogatásáról, a nők vezetői képességeinek kihasználására. Utánajárok, hogy megállják-e a helyüket közép- vagy felsővezetői pozíciókban. A generációs eltéréseket is vizsgáltam, ennek elsődleges szempontja Work Life Balance megítélése. A nők társadalomban fennálló nagyobb létszáma miatt fontos szerepük van a vállalkozások életében.

A szakirodalom szerint a nők és a férfiak egyaránt alkalmasak vezetői pozícióra. Ternovszky eltérő bánásmódot, engedményeket javasol, szerinte más egy női, mint egy férfi vezető stílusa. Vadas és Tremmel szerint a különbségek úgy használhatók ki a legjobban, ha a férfiak és a nők egyesítik erőiket, a vezetés egyik nemnek sem kizárólagos jogosultsága. A családbarát munkahely társadalmi, vállalati és egyéni szinten is fontos, hiszen az egyén a legkisebb egység, melyből felépül a vállalat és tagjai alkotják a társadalmat. A téma fontosságát mutatja, hogy Európai Unió szinten is vannak rá előírások, melyek hatása érezhető a hazai szabályozáson. A családbarát munkahely feltételeit részben törvény biztosítja, mely kiegészíthető a vállalat belátása szerint.

Kutatást végeztem a nők karriervágyának és végzettségük kapcsolatát igazolandó, a generációs eltérések megismerésére, a vezetői munkakör és a biológiai nemek közti kapcsolat, valamint a hátrányos megkülönböztetés vizsgálatára. Az eredmények alapján kijelenthető, hogy a nők tanulási vágya és magasabb végzettsége karrierút befutására inspirálja őket. A munka-magánélet egyensúly iránti igény minden generációnál jelentkezik, bár a szakirodalom szerint ez nem feltétlenül jelenti azt, hogy minden korosztály részesül is benne. A vezetői munkakör ellátása során krízishelyzetben a nők hatékonyabbak, de a szakmák jellege hatással van a női vagy férfi vezető iránti igényre. A munkahelyen tapasztalható hátrányokat nemtől függetlenül elfogadják, a családbarát politika által nyújtott előnyökre a dolgozók igényt tartanak. A kérdőív volt elérhető, amelyet bárki kitölthetett, aki dolgozik, de volt olyan kérdés amelyet nem tudott mindenki megválaszolni.

A kérdések nagy részét kötelező volt megválaszolni az eredmény értékelhetősége érdekében. Nyitott kérdések alkalmazásával biztosítottam a lehetőséget a szabad véleménynyilvánításra. Ezzel kompenzáltam a zárt kérdések okozta kisebb-nagyobb mértékű információvesztést. A nyitott kérdések lehetőséget adtak a vélemények kifejtésére, viszont az elemzés beosztása előre nem volt tervezhető. Feleletválasztós kérdéseknél több,

általam felkínált válaszból lehetett választani, több helyen volt egyéb választási lehetőség beépítve, ahol a valóságnak megfelelően tudtak olyan információt hozzáírni, melyre én nem gondoltam. Az adatok elemzését két vagy több különböző típus esetén (pl. férfi/nő) nominális skála használatával végzem.

A kitöltők nagyrésze (84%) nem kapott karrierprogram javaslatot, ennek ellenére igen nagy része (73%) kitöltőknek szeretne karriert építeni. A következő kérdés válaszaiból ki is derül, hogy erre akár a szabadidejüket is áldoznák (84,00%) amennyiben adódna rá lehetőség. A munka-magánélet egyensúly minden válaszadónak fontos, azonban a 78%-nál a törvényileg előírt intézkedések találhatóak a cégüknél, 2 fő válaszolta, hogy mindkettő megtalálható náluk. Több lehetőséget is megjelölhettek volna, hogy mit ad a munkáltatójuk, de mindenki csak egyet jelölt, amely többségében a rugalmas munkaidő volt. A válaszadók többsége (62%) átlagosan úgy látja, hogy bármely pozícióra alkalmas lehet férfi és női vezető egyaránt, ezzel ellentétben vannak olyan szakmák, amelynél elég magas az arány arra, hogy inkább a férfi érdekesebb az adott pozícióra, ilyen például az építésvezető. A megkérdezettek közel fele (49%) tapasztalt már hátrányos megkülönböztetés a munkahelyen nemi hovatartozásuk miatt, az ezzel kapcsolatos kérdésekre természetesen csak ők válaszoltak. A nagyrészüket leginkább az azonos munkáért kevesebb bért realizált, amely nem csak Magyarországon érzékelhető, más országokban is jelen van.

A téma további kutatásainak lehetőségei:

Eltérő véleményen vannak a férfiak és a nők arról, hogy melyik nem kapja a könnyű vagy a nehéz munkát, s ebben még nemek szerint sem lett egyezés. Az én kutatásom nem ezt vizsgálta, így mindössze 10 fő jelölte ezt a választ, de még így is látszik, hogy nincs egyetértés még a biológiailag azonos nemhez tartozók között sem. Ezt érdekesnek és egy másik kutatás keretében vizsgálandó témának javaslom.

Munkapszichológiai jellegű kutatás témája lehetne, hogy a hátrányos megkülönböztetés által kiváltott ellenérzést, hogy lehetne munkaügyi vonalon úgy megtámogatni, hogy az emberek egymás védelmére keljenek.