

A MAGYAR NŐI VEZETŐK MUNKAERŐ-PIACI JELLEMZŐINEK BEMUTATÁSA

CHARACTERISTICS OF HUNGARIAN FEMALE LEADERS AND MANAGERS IN LABOUR MARKET

MATISCSÁKNÉ DR. LIZÁK MARIANNA tanársegéd

Eszterházy Károly Főiskola Gazdaság-és Társadalomtudományi Kar

Abstract

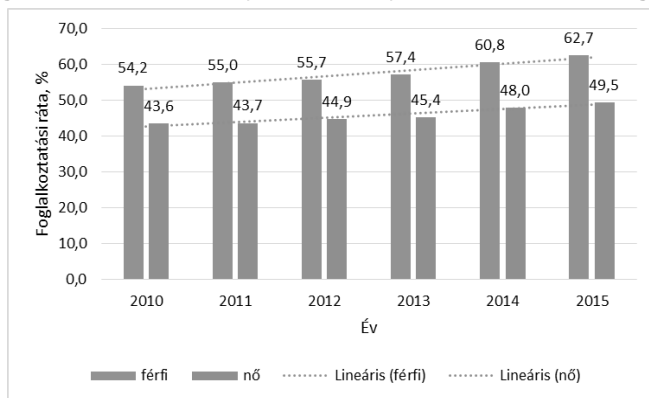
In recent years there is a focus on increasing the activity of women in labour market and harmonising their private life and working career. This is justified by the policy of equal opportunities and equal treatments. And this is also an economic necessity, because the labor market requires more and more workers. Analyzing the data of domestic labor market, we can realize that the participation of women in the labor market permanently and significantly lower than men, especially in leadership positions, there is a vertical segregation of women. The aim of this study is to present the results of an empirical survey on the gender aspects of the labor market, highlighting the factors influencing women's labor market position. The study tries to characterize the women family and career guidance model, and summarize the expected qualities of leadership. Firstly, we analyze the Employment gender data and figures between 2010-2015. Secondly we focus on the number of managers and number of registered enterprises in Hungary based on the last two census data. Then we discussed the factors affecting women's labor market position, particularly in the number of children and their age. Finally some info about the research itself and test methods. The closing section is description and evaluation of research results and finally a summary of the key findings of the survey.

1. Bevezetés – Nők a munkaerőpiacon és vezetésben

A nők munkaerő-piaci pozícióját a foglalkoztatási ráta vizsgálatával tudjuk leginkább jellemezni. Az alábbi ábra jól mutatja, hogy a foglalkoztatás mindkét nem esetében folyamatosan nő a vizsgált időszakban, 2010–2015 között, ugyanakkor a nők foglalkoztatási rátája tartósan elmarad a férfiakéhoz képest. A különbség a két nem rátája között nő, a 2010-ben tapasztalható 10,6% pontos eltérés 2015-ben már 13,2% pontra nőtt. Megállapíthatjuk, hogy a nők foglalkoztatása (is) folyamatosan bővül, ugyanakkor a két nem közötti foglalkoztatási rés emelkedik, azaz a nők hátránya a foglalkoztatásban mélyül.

A nők foglalkoztatásának kulcskérdései: a femin és a masculin munkakörök, illetve a foglalkozások elkülönülése, a vertikális és horizontális szegregáció megléte, az üvegplafon szindróma jelenléte, a nemek közötti keresetkülönbségek fennállása, a nők karrier-és családorientációjának változása, csak hogy a legfontosabbakat említsük. (Beck-Gernsheim 1976) De kitérhetnénk a nemek közötti iskolázottságbeli különbségekre is, hiszen eltérés mutatkozik a végzettség szerkezetében és nemcsak az összetételében. A férfiak nagyobb részben vesznek részt a szakképzésben, míg a nők magasabb műveltségi szintet szereznek meg. (Belinszki 1997)

1. ábra: A foglalkoztatási ráta alakulása nemenként 2010–2015 között Magyarországon
Figure 1: Rate of employment rate by sex, 2010–2015 Hungary



Forrás: KSH (2016), saját szerkesztés, www.ksh.hu/munkaeropiac 2016.04.27.

A következőkben csak a vertikális szegregációt vizsgáljuk. Nagy (2001) szerint a vertikális szegregáció a foglalkozási hierarchiában való előrejutási lehetőségeket foglalja magában. Azt mutatja, hogy a vezetési szinteken felfelé haladva egyre kevesebb nőt találunk. És ez akkor is előfordul, amikor a nők az objektív kritériumoknak megfelelnek, azaz pl. a megfelelő formális képzettséggel, szakmai tapasztalattal rendelkeznek, mégsem kerülnek be a magasabb pozíciókba.

A nők vertikális szegregációját mutatja a népesség társadalmi réteg szerinti nem alapú vizsgálata. (1. melléklet). A két utolsó népszámlálási adatot vizsgálva láthatjuk, hogy míg 2001-ben a felső és középszintű vezetők, nagy- és középvállalkozók több mint egyharmada (34,3%) nő volt, addig 2011-ben már egyharmad alá csökkent (32,8%) az arányuk. Ha a vezetési hierarchia alacsonyabb szintjeit nézzük, akkor megállapíthatjuk, hogy minél alacsonyabb a vezetői szint, annál nagyobb a női vezetők aránya.

2. A nők munkaerő-piaci pozícióját befolyásoló tényezők

A nők munkaerő-piaci pozícióját nagyon sok tényező befolyásolja, különböző szerzők más-más tényezőket emelnek ki. Belinszki (1997), Frey (1995) és a saját kutatásom (Matiscsákné, 2014) szerint is a legmeghatározóbb területek a társadalmi és az egyéni, vagy személyes tényezők. Hiszen a nők gyakrabban megvalósítják önmagukat és érik el elégedettségüket olyan területeken, feladatokban, amikor emberekkel kell kapcsolatban lenni. Horstmann (1984) azt emeli ki, hogy a nők esélyesebbek az önmegvalósításra, mint a férfiak. A nőknek alacsonyabb karrier céljaik vannak, mint a férfiaknak. Metz (2005) szerint kiemelten fontos a család és a gyerekek számának befolyásoló szerepe, hiszen az otthoni kötelezettségekben is tapasztalhatók nemi egyenlőtlenségek. A családi kötelezettségek egyedülálló kihívások elé állítják azokat a nőket, akik feljebb akarnak jutni a ranglétrán. Tharenou (1996) megállapította, hogy az ambíció és a szellemi tőke is kapcsolatban van a nők vezetői előmenetelével.

Gyakran halljuk és az adatok is bizonyítják, hogy a nők munkaerő-piaci helyzetét befolyásolja a gyermekek száma és életkora. (Matiscsákné 2014), (Lipták, Matiscsákné 2016) A 2. számú melléklet 2015-ös adatai is mutatják, hogy míg a 25-49 év közötti gyermektelen nők foglalkoztatási rátája 84,1%, addig a gyermekeké a gyermekszámtól

függően folyamatosan csökken: az egygyerekeseké 71,5%, a két gyermekeseké 69,9% és a legnagyobb hátrányt a három, vagy több gyermekesek szenvedik el a munkaerőpiacon, hiszen nekik csupán 44,8-uk foglalkoztatott. A 25-49 év közötti nők foglalkoztatási rátája a vizsgált időszakban növekvő tendenciát mutat, az egygyermekesek rátája tendenciájában nő, a két gyermekesek rátája lényegében stagnál, míg a három, vagy több gyermekesek esetében is ez a szinten maradás figyelhető meg. A 3. számú melléklet azt mutatja, hogy minél fiatalabb a 25-49 év közötti nő gyermeke, vagy gyermekei, annál inkább kiszorul a nő a munkaerőpiacról. A 2015-ös adatokat vizsgálva megállapíthatjuk, hogy ha a háztartásban élő legfiatalabb gyermek 0-2 év közötti, akkor a 25-49 év közötti női foglalkoztatási ráta csupán 14,85%, a 3-5 év közötti gyermekeseknél már 69,5% és a 6-16 év közötti gyermekesek esetében pedig már 82,3%. A 25-49 év közötti nők foglalkoztatási rátája a vizsgált időszakban növekvő tendenciát mutat, ugyan úgy, mint a háztartásban élő legfiatalabb gyermek életkora szerinti mindhárom korcsoportban.

3. Vizsgálat anyaga és módszere

A vizsgálat kérdőíves felmérésen alapult, amely 2015 második félévében és 2016 első két hónapjában zajlott, párhuzamosan 10 mélyinterjú felvételével. A megkérdezettek vezető beosztásúak, legalább egy beosztottal rendelkező női és férfi vezetők. A vizsgálat során használt kérdőív 9 részből állt: 1. A vállalkozás adatai. 2. A vezető nő cégnél elfoglalt pozíciója. 3. A vezető nő személyes ismérvei. 4. Nemek közti keresetkülönbség. 5. Karrier versus család dilemma. 6. A jó vezető, jó beosztott tulajdonságainak értékelése. 7. A képzéshez és IT-hoz való viszonyulás. 8. Kontroll kérdések: a női vezetőként való elfogadottságról, illetve a család, vagy karrier kérdéshez négy kérdés, alternatívás, indoklással. 9. A nők általános és saját maga munkaerő-piaci helyzete. A témakörök közül kettőt emelek ki a tanulmányban: a nők család- és karrierorientációját, illetve a jó vezető és saját önértékelés témakörét. A kapott adatokat SPSS 14.0 statisztikai programba rögzítettük és kiértékeljük. Az így összegzett válaszok szerint 122 kérdőív feldolgozására került sor. Az elemzéshez klaszteranalízist és keresztábra-elemzést végeztünk, valamint KHI-négyzetet számoltunk.

4. Vizsgálati eredmények és értékelésük

A vizsgálatok célja, hogy megismerjem a női vezetők munkaerő-piaci pozícióját befolyásoló tényezőket, pontosítsam a nők család-és karrierorientációs modelljét, melyet korábbi kutatásaim során alkottam meg, és bemutassam a jó vezetőtől elvárt tulajdonságokat, illetve a vezetők önértékelését. A szakirodalomban (Koncz 1987) megtalálható egymaximumpontos modell jellemzője, hogy a fiatal nők foglalkoztatottsági szintje nagyon magas, az iskola befejezése után többségük dolgozni megy. Házasságkötésük, de még inkább első gyermekük megszületése után azonban sokan közülük végleg visszavonulnak a munkaerőpiacról és nem is térnek többet vissza. A kétmaximumpontos modellnél a 20-24 évesek körében van egy foglalkoztatási csúcs, utána erőteljes visszaesés következik (amíg a gyerekek kicsik), majd 40-50 éves kor között ismét van egy foglalkoztatási csúcs, amely már alacsonyabb az elsőnél.

A korábbi kutatásaim (Matiscsákné 2006), a kérdőívek eredményei és az interjúk alapján a nők család- és karrierorientációjának mértéke alapján öt típuscsoportot alkottam: ez a nők család- és karrierorientációs modellje.

2. ábra: A nők család- és karrierorientációs modellje
Figure 2: Modell of woman's family and career orientation

Karrierorientáció	magas	3. Karrierista		4. Maximalista
	közepes		5. Egyensúlyozó	
	alacsony	1. Céltalan		2. Háztartásbeli
		alacsony	közepes	magas
		Családorientáció		

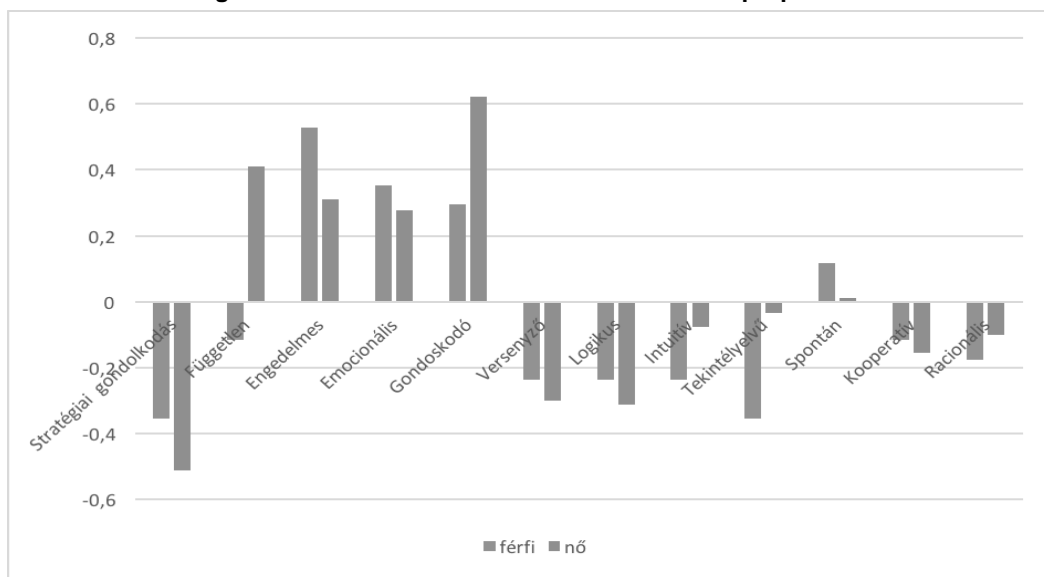
Forrás: Saját kutatás alapján saját szerkesztés

A csoportokba tartozók főbb jellemzői:

1. csoport: Az első csoportba tartozó nők „céltalanok”, nekik sem a család, sem a karrier nem fontos, ők sodródnak az árral.
2. csoport: Van akinek a család ellátása maximálisan fontos, ezért feladja a munkát és háztartásbeli lesz. Ezzel azt kockáztatja a nő, hogy tartósan kiszorul a munkaerőpiacról és kiszolgáltatott helyzetbe kerül, a férje tartja el őket, ami a válások magas számának ismeretében kockázatos.
3. csoport: A harmadik csoportba tartoznak a karrierista nők, akik inkább saját karrierjüket helyezik előtérbe és a család háttérbe szorul. Ezen csoportba tartozó nő hamar visszamegy dolgozni, a gyereket pedig neveli a bölcsőde, a nagyszülők vagy a bébiszitter. Ezzel kockáztatja gyermeke érzelmi fejlődését, kettejük kapcsolatát, valamint a kiegyensúlyozott családi életet.
4. csoport: A negyedik típus a maximalista, aki az élet minden területén helyt akar állni: tökéletes feleség és mintaanya, kiváló munkaerő, akár vezető vagy vállalkozó és aktív közéleti ember is. Ezzel a saját egészségét és energiatartalékait emészti fel.
 Kezd „kitermelődni” a negyedik csoportból egy olyan szegmens, miszerint a „kettős teher” vállalásából a magas vezető beosztásban lévő nők azokat a feladatokat, amelyek nem közvetlenül a gyermekneveléssel és az érzelmi motivációval kapcsolatosak, kezdik „megvásárolni”. A bejárónő elvégzi az otthoni munkát, akár mos és takarít is, így az otthon töltött időt a női vezető „csak” a családjával való foglalkozással tölti. Őket hívhatjuk „szabadidőt- vásárlók”-nak.
5. csoport: Az ötödik csoportba sorolhatók az egyensúlyozók, akik helyt akarnak állni mind a családban, mind a munkahelyen, de a munka világában csak kisebb felelősséggel járó alacsonyabb beosztást vállalnak el, amit még el tudnak látni a családi kötelezettségek mellett is. Tehát ők nem törekednek magas beosztásra.

Az utóbbi években kezdenek felértékelődni a női tulajdonságok a sikeres vezetői tulajdonságok között, ugyanakkor a női vezetők aránya nem emelkedik számottevően. (Matiscsákné 2005.) A sztereotípa így szól a társadalomban: a férfi vezető és döntéshozó, a nő pedig lojális, támogató és követő. Ugyanakkor a kutatások szerint a nemek jellemző tulajdonságai (Morgan, 1997.) a következők: a férfiak logikus, racionális, agresszív, kizsákmányoló jellegű, stratégiai gondolkodású, független és kompetitív, a nők intuitív, emocionális, engedelmes, együtt-érző, spontán, gondoskodó és kooperatív. A 4. számú melléklet tartalmazza a saját kutatásom eredményeit a jó vezető tulajdonságairól, illetve a vezetők önértékeléséről. A jó vezető: logikus, stratégiai gondolkodás jellemzi, racionális, kooperatív. A férfias tulajdonságok mellett a tipikus nőies tulajdonságok is előtérbe kerülnek: kooperatív és intuitív. A meglévő és ideális tulajdonságok közötti különbség (3. ábra) rámutat arra, hogy a női vezetők jóval gondoskodóbbak, függetlenebbek, mint ahogy elvárják, míg a férfi vezetők jóval engedelmesebbek, mint ahogy azt a jó vezetőtől elvárják.

3. ábra: Meglévő és ideális tulajdonságok közötti különbségek
Figure 3: Differences between current and ideal properties



Forrás: saját kutatás, saját szerkesztés

A vezetők önértékelése viszont érdekes eredményt mutat: a férfi vezetők nyolc míg a női vezetők hét területen értékelik magukat alul, de lényeges eltérést nem tapasztalunk a tulajdonságokat illetően. Ez viszont felveti azt a kérdést, hogy a női vezetők is „elférfiasodnak”, azaz felveszik a férfias vezetési tulajdonságokat?

Ha az ideális vezetőtől elvárt tulajdonságokat és a vezetők önmaguk megítélését nemek szerint klaszteranalízissel vizsgáljuk (5. számú melléklet), akkor elmondható, hogy mivel a pontok igen jól közelíthetők 45 fokos egyenessel, így a vezetők szerint az ideális vezető tulajdonságai egybeesnek az ő tulajdonságaikkal. Az egyetlen kiugró változó a nők esetében a gondoskodó, a férfiaknál a tekintélyelvű.

Végül érdemes azt a kérdést is kielemezni, hogy felmerült-e a megkérdezettekben valaha is a „karrier vagy család dilemma”? A kapott eredmények (1. számú táblázat) alapján azt mondhatjuk, a férfi vezetők esetében többször merült fel ez a kérdés, mint a női veze-

tőkben. És valóban előfordul, hogy a férfi vezető a család „megmentése” érdekében viszszalép a munka világában, amikor érzi, hogy a sok munka, a gyakori távolmaradás a család rovására megy, nem vállal még magasabb pozíciót. A nők inkább alpból nem vállalnak el olyan beosztásokat, amik a család rovására mehetnek, a nők tudatosabban igyekeznek a család és a karrier között egyensúlyozni.

1. számú táblázat: Felmerült-e Önben valaha is a „karrier vagy család dilemma” kérdése?

Table 1: Have you ever faced the dilemma, family or career?

	Neme		Összesen
	férfi	nő	
Igen	41,2%	38,9%	39,3%
Nem	58,8%	61,1%	60,7%
Összesen	100,0%	100,0%	100,0%

Forrás: saját kutatás, saját szerkesztés

Zárásként azt kívánom magamnak és a többi nemcsak női munkavállalónak, hogy a munkaerőpiacon igaz legyen: a „sikeres nő nem férfi”, azaz a nők vezető pozícióban is maradjanak meg nőknek.

Összegzés

A cikk célja az volt, hogy bemutassa a nők munkaerő-piaci helyzetét, elsősorban a vezetői pozícióban betöltött szerepüket. A vizsgálati eredmények tükrében elmondható, hogy a női vezetők munkaerő-piaci pozícióját számtalan tényező befolyásolja, de leginkább a gyermekek száma és a legkisebb gyermek életkora, hiszen minél több és minél fiatalabb a gyermek, annál rosszabb a nő munkaerő-piaci elhelyezkedési esélye. A kérdőíves felmérés és az interjúk alapján kijelenthető, hogy a nők nem tekinthetők egységes munkavállalói csoportnak, hanem szegmentálhatóak, család- és karrierorientációjuk szerint öt jól elhatárolható csoport, szegmens rajzolódik ki. Ezek a céltalan, a háztartásbeli, a karrierista, a maximalista és az egyensúlyozó, de ezek a szegmensek is tovább csoportosíthatóak. A jó vezetőtől elvárt tulajdonságok és a vezetők önértékelése kapcsán megállapítható, hogy jellemzően a férfias tulajdonságok jelennek meg, mint a logikus, a stratégiai gondolkodás és a racionális, de felértékelődnek egyes nőies tulajdonságok is, mint a kooperatív és intuitív. A férfi vezetők, mintha túl szigorúak lennének önmagukkal szemben, alacsonyabb az önértékelésük, és gyakrabban felmerül bennük a család versus karrier dilemma, mint a női vezetőkben.

Felhasznált irodalom

- Beck-Gernsheim, Elisabeth (1976): Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt: Zur Ideologie und Realität von Frauenberufen, Frankfurt am Main.
- Belinszki Eszter (1997): A munka nemesít? Elméleti magyarázatok a nők munkaerő-piaci helyzetéről, Szociológiai Szemle, 1997. év 7. évf. 1. szám pp. 133–155.
- Koncz Katalin (1987): Nők a munkaerőpiacon, KJK, Budapest. pp. 103–104.
- Lipták Katalin, Matiscsákné Lizák Marianna (2016): A magyarországi munkaerőpiac női vetülete. GRADUS 3:(1) pp. 422–427.
- Matiscsákné Lizák Marianna (2005): Nők a vezetésben, V. Antropológus Konferencia, Miskolc.
- Matiscsákné dr. Lizák Marianna (2006): Nők a munkaerőpiacon és a vezetésben (A női vezetők munkaerő-piaci pozícióját befolyásoló egyéni tényezők vizsgálata), PhD-értekezés, Kézirat, Miskolci Egyetem, Miskolc.

Matiscsákné Lizák Marianna (2014): A női foglalkoztatást befolyásoló tényezők, Globális kihívások a XXI. században tudományos konferencia, Eger, 2014. november 12.

Nagy Beáta (2001): Női menedzserek, Aula Kiadó Kft, Budapest.

KSH (2016) www.ksh.hu/munkaeropiac Adatok letöltve: 2016. 04. 27.

KSH (2016) www.ksh.hu/nepszamlalas/tablak_tarsadalom_retegzodese Adatok letöltve: 2016. 04. 27.

1. melléklet: A teljes népesség társadalmi-foglalkozási rétegséma (vezetők) nemek szerint Magyarországon, 2001, 2011, fő, %

Table 1: The Hungarian socio-employment scheme by gender in managerial group, 2001, 2011, %

Társadalmi-foglalkozási rétegséma	2001				2011			
	férfi	nő	összesen		férfi	nő	összesen	
			százalék	fő			százalék	fő
1. Felső- és középszintű vezetők, nagy- és középvállalkozók	65,7	34,3	100,0	144 380	67,2	32,8	100,0	120 331
2. Magasan képzett értelmiségiek, magas beosztású hivatalnokok, szakértők	56,7	43,3	100,0	263 016	54,3	45,7	100,0	387 288
3. Alsósintű vezetők, alsósintű értelmiségiek, beosztott hivatalnokok, magasan képzett technikusok, irányítói foglalkozásúak	44,2	55,8	100,0	932 970	42,6	57,4	100,0	1 091 447

Forrás: KSH (2016), saját szerkesztés, www.ksh.hu/nepszamlalas/tablak_tarsadalom_retegzodese Adatok letöltve: 2016.04.27.

2. számú melléklet: A 25–49 éves nők foglalkoztatási rátája a háztartásban élő gyermek száma szerint, 2003-2015, %

Table 2: The rate of employed women by the number of children living in household, age between 25-49, 2003-2015, %

Mutató/dimenzió	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Fogl. ráta %	68,2	67,1	67,5	67,8	67,9	67,8	66,7	66,6	66,2	68,4	69,3	72,4	73,4
A háztartásban élő gyermekek száma szerint													
1	68,4	67,9	67,1	66,9	67,6	67,3	64,8	65,4	64,5	66,2	67,1	69,5	71,5
2	70,2	69,7	70,4	66,7	66,3	65,6	65,7	64,8	62,9	66,0	67,4	70,4	69,9
3 vagy több	45,0	42,7	41,5	38,7	37,6	38,2	37,9	37,1	37,3	39,3	40,3	44,9	44,8
Nem él gyermek a háztartásban	79,9	77,9	81,3	77,8	78,6	78,8	77,2	77,4	78,6	80,1	80,2	83,1	84,1

Forrás: KSH-2.3.3. adattábla alapján saját szerkesztés, http://www.ksh.hu/thm/2/indi2_3_3.html Adatok letöltve: 2016.04.27.

3. számú melléklet: A 25–49 éves nők foglalkoztatási rátája a háztartásban élő legfiatalabb gyermek életkora szerint, 2003-2015, %

Table 3: The rate of employed women by the age of youngest child living in the household age between 25-49, 2003-2015, %

Mutató/dimenzió	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Fogl. ráta %	68,2	67,1	67,5	67,8	67,9	67,8	66,7	66,6	66,2	68,4	69,3	72,4	73,4
A háztartásban élő legfiatalabb gyermek életkora szerint													
0 - 2	10,2	11,2	10,4	13,5	11,4	12,1	12,2	12,4	12,4	14,1	12,8	14,8	14,8
3 - 5	57,9	58,7	56,0	58,7	59,0	59,7	59,2	58,5	60,7	63,2	66,1	69,6	69,5
6 - 16	76,7	74,7	73,8	73,5	74,4	75,5	74,1	74,5	72,3	74,3	76,3	79,9	82,3
Nem él gyermek a háztartásban	79,9	77,9	81,3	77,8	78,6	78,8	77,2	77,4	78,6	80,1	80,2	83,1	84,1

Forrás: KSH-2.3.3. adattábla alapján saját szerkesztés, http://www.ksh.hu/thm/2/indi2_3_3.html Adatok letöltve: 2016.04.27.

4. számú melléklet: A jó vezető tulajdonságai és a vezetők önértékelése

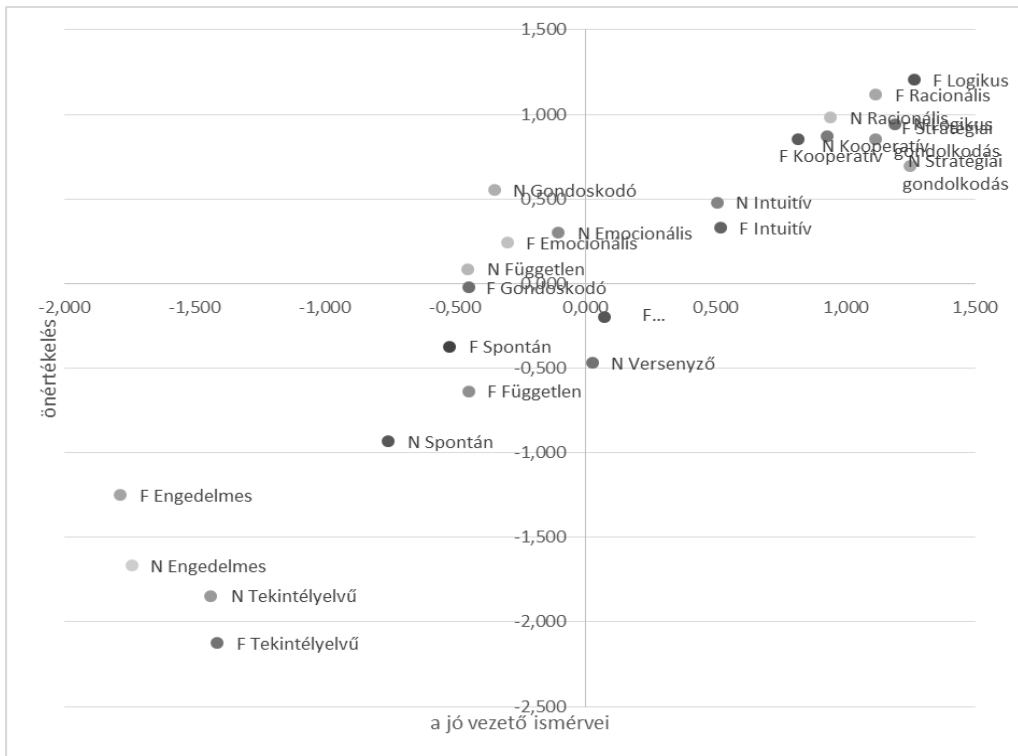
Table 4: Good qualities of leadership and managerial self-esteem

	a jó vezető		önértékelés		különbség	
	férfi	nő	férfi	nő	férfi	nő
Stratégiai gondolkodás	4,765	4,8	4,412	4,289	-0,353	-0,511
Független	3,529	3,5	3,412	3,911	-0,117	0,411
Engedelmes	2,471	2,511	3	2,822	0,529	0,311
Emocionális	3,647	3,767	4	4,044	0,353	0,277
Gondoskodó	3,529	3,578	3,824	4,2	0,295	0,622
Versenyző	3,941	3,867	3,706	3,567	-0,235	-0,3
Logikus	4,882	4,756	4,647	4,444	-0,235	-0,312
Intuitív	4,294	4,233	4,059	4,156	-0,235	-0,077
Tekintélyelvű	2,765	2,744	2,412	2,711	-0,353	-0,033
Spontán	3,471	3,267	3,588	3,278	0,117	0,011
Kooperatív	4,529	4,556	4,412	4,4	-0,117	-0,156
Racionális	4,765	4,567	4,588	4,467	-0,177	-0,1

Forrás: saját kutatás, saját szerkesztés

5. számú melléklet: Az ideális vezetőtől elvárt tulajdonságok és a vezetők önmaguk megítélése nemek szerint klaszteranalízissel

Table 5: The ideal leader according to the properties desired self-perception of leaders and gender cluster



Ahol az N a női vezető, az F a férfi vezető