

HORVÁTHNÉ PETRÁS VIKTÓRIA
A NŐK MUNKAERŐ-PIACI HELYZETÉNEK
ELEMZÉSE MAGYARORSZÁGON

ANALYSIS OF THE WOMEN'S LABOR MARKET SITUATION IN
HUNGARY

ABSTRACT

The need for equality of women could develop in the wake of the ideas of the 17th century, although it has already been raised. By the beginning of the 20th century, more and more feminist movements started to raise public awareness of the presence of women, but the number of female workers increased in the last third of the century, with more women entering the labor market (Kömüves, Lengyel, Benedek 2017). In the world of work, the specific needs of women appeared. Unfortunately, a part of society still believes that the primary task of women is to raise children and run the household. This is a challenge for all women, as it is difficult to reconcile work with work at home. The decline in women's willingness to have a child is also reflected in this.

The difference between women and men continues to be felt, which is still present in many areas.

1. Bevezetés

A nők egyenjogúságának igénye a XVII. század eszméi mellett tudott kibontakozni, noha már korábban is felmerült. A XX. század elejére egyre több feminista mozgalom indult meg, hogy felhívják a társadalom figyelmét a nők jelenlétére, mindamellet a század utolsó harmadában egyre nőtt a női munkavállalók száma, egyre több nő lépett be a munkaerőpiacra (Kömüves, Lengyel, Benedek 2017). A munka világában megjelentek a sajátos női igények. Sajnos a társadalom egy része még mindig úgy gondolja, hogy a nők elsődleges feladata a gyereknevelés és a háztartás vezetése. Ez minden nőnek kihívást jelent, hiszen nehezen összeegyeztethetőek az otthoni teendők a munkahelyi feladatokkal. A nők gyermekvállalási hajlandóságának csökkenése erre is visszavezethető.

A nők és a férfiak közötti különbség továbbra is érződik, amely számos területen még mai is tetten érhető.

2. Szakirodalom

Jelentős különbségeket tapasztalhatunk a foglalkoztatásban, és a karrierépítési lehetőségekben a nők és a férfiak között. Ezen különbségek egy része a társadalmi sztereotípiákon alapul, a másik része módszertani szempontokkal igazolható. Noha világszerte mindenütt kijelentik, hogy a szakmai ismeretek és az alkalmasság nagyon fontosak egy vezető megválasztásakor, mindazonáltal a nőknek több akadályt kell legyőzniük, mint férfi társaiknak (Kömüves, Berke, Póra 2016).

A nőkkel szemben alkalmazott hátrányos megkülönböztetések minden formájának kiküszöböléséről szóló ENSZ dokumentumot (CEDAW egyezmény) 1982-ben hirdették ki hazánkban, amely 11. cikkelye felsorolja a foglalkoztatás területén biztosítandó egyenlőségi jogokat. Ilyen jog például az „egyenlő munkáért egyenlő bér” elv, valamint, hogy a kiválasztáskor ugyanazokat a szempontokat kell figyelembe venni az egyes jelentkezőknél. A CEDAW Bizottság folyamatos felügyelet, ellenőrzés alatt tartja az egyezményben leírtak megvalósulását, legutóbb erre 2013-ban került sor Magyarországon, amikor is felhívták az ország figyelmét arra, hogy szüntesse meg a nemek közötti bérkülönbséget, a foglalkoztatási szegregációt, valamint növelje a női foglalkoztatást (Gömbös 2008).

A Bizottság felmérései megállapították 2015-ben, hogy bár történtek változások, de továbbra is széles különbségek vannak a nemek között aktivitási és foglalkoztatási ráta területén, különösen a teljes munkaidőben foglalkoztatottak körében (<https://ec.europa.eu>). A nemek közötti egyenlőségre vonatkozó stratégiai kötelezettségvállalás (2016-2019) több területen is kijelöl a foglalkoztatáspolitikához kapcsolódó stratégia célokat.

Ezek:

- a nők munkaerő-piaci részvételének növelése;
- a bérek, a jövedelem és a nyugdíjak nemek közti különbségének csökkentése;
- a nők arányának javítása a döntéshozatali pozíciókban (tőzsdei cégek, kutatóintézetek, politikai döntéshozatal).

Miközben az Európai Unióban nőtt az idősebb női korosztályok (45-64 évesek) foglalkoztatási rátája, a fiatal (25 év alatti) nőké – a nappali felsőoktatásban való növekvő részvételük következtében – csökkent. Magyarországon 2015-ben közel 10%-kal volt alacsonyabb az 55 év feletti nők foglalkoztatottsága, mint az EU-ban. A vállalkozói kedv is és a női vállalkozók száma jelentősen alacsonyabb, mint a férfiaké. Uniós szinten a dolgozó nők alig 10%-a tekinthető önálló vállalkozónak, s ez is sok esetben valamilyen kényszer jellegű okból fakadó vállalkozást jelent (Trends in female employment, EPRS, 2016). Hazánkban általános a kétkeresős modell, amely egyfajta gazdasági kényszer következménye. Kutatások rámutatnak, hogy a munka- és a családi feladatok ellátásában a korábban nagyon

merev nemi szerepek fellazulása figyelhető meg, amit a férfi és női iskolai végzettség szintje befolyásol (Kaszás-Korén 2012). A női vezetők középvezetői szinten történő megrekedése (ún. üvegplafon jelenség) mind az EU-ban, mind Magyarországon jellemző. Az Economist 2016-ban készült üvegplafonindexének számítása szerint Magyarország a skandináv államok után van a rangsorban. A PwC OECD-tagállamokat vizsgáló friss tanulmánya megállapítja, hogy ha a női foglalkoztatottság elérné a svéd szintet, ez a GDP 9%-os növekedését eredményezné, és ha a nemek közti bérkülönbség megszűnne, a női keresetek 18 százalékkal nőnének Magyarországon (Gömbös 2008).

A női és férfi keresetek közti rés (genderpaygap) azt mutatja meg, hogy a teljes munkaidőben foglalkoztatott nők bruttó átlagkeresete hány százalékkal alacsonyabb, mint a férfiaké. Ez globálisan 30% körül mozog (WEF, 2016), az EU átlag 16,7 %, Magyarországon 15,1% (Eurostat 2014).

A magyarországi bérszakadék néhány magyarázó tényezője:

- női vezetők alacsony aránya;
- női fizetetlen munkavégzés a férfiakénál magasabb arányban (heti 26 óra szemben a heti kilenccel);
- karrier gyakoribb megszakítása a nőknél;
- oktatási és munkaerő-piaci szegregáció;
- fizetési diszkrimináció.

A Világgazdasági Fórum (WEF) 2016-os gendergap jelentésében Magyarország a béregyenlőség (azonos munkáért azonos bért) vonatkozásában 144 ország közül a 130. helyen állt. A jelentés szerint a nők jobb gazdasági helyzetét leginkább a kisgyermekes ellátási feladatainak nemek közti megosztása tudja támogatni.

Magyarországon a legnagyobb különbség a 35-44 éves munkavállalók keresete között 26%, a 45-54 éves korosztály esetében 25% a differencia a két nem keresete között. A statisztikai adatokat figyelembe véve megállapítható, hogy a diploma vagy a magasabb fokú végzettség sem garancia az egyenlőségre. Főiskolai végzettséggel 25%. egyetemi diplomával 23%-kal keresnek kevesebbet a nők, mint a férfiak átlagosan. A legkisebb különbség (12%) az OKJ-s végzettségű nők fizetésében jelentkezik. Ugyanez megfigyelhető akkor is, ha a különböző pozíciószinteket vizsgáljuk. Annak ellenére, hogy a női vezetők általában magabiztosabbak és kommunikációjuk kifinomultabb, mint férfi társaik (Berke, Kőműves 2016), a felsővezető pozícióban dolgozó nők átlagosan negyedével keresnek kevesebbet, mint azonos pozícióban dolgozó férfiak, a szolgáltatás szférán belül ez a szám 16%, irodai munkásoknál 10%. A legkisebb eltérés (5%) a segédmunkásoknál figyelhető meg (Fazekas 2009).

Munkahelyi környezetben egymástól eltérő gondolkodásmóddal, készségekkel, képességekkel, viselkedési stílussal rendelkező munkatársak eredményes együttműködését kell megvalósítani, amely a nem megfelelő munkavállalói összetétele esetén interperszonális konfliktusok kialakulásához vezethet (Szabó -

Szentgróti 2019). A nők munkaerő-piaci helyzetét befolyásoló egyéb tényezők, Frey (1995), Belinszki (1997) szerint társadalmi okokra vezethetők vissza. A nők hamarabb elérik az elégedettségi szintjüket olyan feladatokban, amelyekben emberekkel kell kapcsolatban lenni. Hortsmann (1984) arra mutat rá, hogy a férfiaknál esélyesebbek a nők az önmegvalósításra. A nőknek alacsonyabb karrier céljaik vannak, valószínű a vezetőségért való verseny feladása annak érdekében, hogy olyat csináljanak, amit „igazán szeretnek” (Karlovitc 2016). Metz (2005) szerint a család és a gyerekek számának befolyásoló szerepe kiemelkedő, hiszen az otthoni kötelezettségekben is tapasztalhatók nemi egyenlőtlenségek. Összefüggésben az „időhiány hipotézissel”, az az idő, amit a családi kötelezettségekkel töltünk, az az idő, amit nem tudunk a munkahelyünkön tölteni (Karlovitc 2016).

Az Európai Unió tagállamai, így Magyarország is felismerte, hogy nem valósítható meg a gazdasági fejlődés a kiegyensúlyozott munkaerő-piaci háttér nélkül. Stabil munkaerő-piacról pedig akkor beszélhetünk, ha a nőknek és a férfiaknak egyenlő esélyeik vannak (Kömüves, Szabó, Bence, 2018). Ahhoz, hogy ez a munkaerő-piaci egység megvalósuljon, a nőknek speciális programokra van szükségük, annak érdekében, hogy gyermekvállalás után vissza tudjanak illeszkedni a munka világába. Sok esetben azonban ez a re-integráció nem „zökkenőmentes” folyamat, melynek okai többek között, hogy nincs vagy korlátozott számú lehetőség van rész-és távmunka vállalásra, az információk hiánya pedig determináló tényezővé válnak a munkahely keresése szempontjából.

3. Anyag és módszer

A kutatásomban megfogalmazott célkitűzések elérése érdekében, miszerint minél jobban megismerjük a nők helyzetét a munkaerőpiacon, primer és szekunder információs forrásokat használtam fel. Elsődleges információs forrásként kérdőíves megkérdezést hajtottam végre a versenyszférában dolgozó női munkavállalók körében. A kérdőív felépítése 4 fejezetre tagolódott. Az első szakaszban tájékoztató jellegű adatok felvételére került sor, a kérdőív második részében a nők munkavégzésével kapcsolatos kérdések feltérképezése következett, majd a kutatás harmadik szakaszában a karrier célok, karrier lehetőségek meghatározására irányultak kérdéseim. A kérdőív utolsó részében a diszkriminációs esetek meghatározását, illetve annak megtörténtét vizsgáltam. A kérdőívet online formában a Google-Drive program segítségével készítettem el és olyan női munkavállalók körében, akik a versenyszférában dolgoznak. A válaszadók döntő többsége 75%-a Kaposvár és annak vonzáskörzetéből származott. A megkérdezés előtt néhány fő bevonásával pilot kutatást hajtottam végre, annak érdekében, hogy a félreérthető kérdések kiszűrésre kerüljenek a kérdőívből. A kapott válaszokat a Microsoft Office program segítségével dolgoztam fel. Az adatfelvételre 2017 november-2018. február között került sor.

A kitöltők száma 177 fő volt. A kutatás nem tekinthető reprezentatívnak, de következtetések megfogalmazására lehetőséget biztosított.

A szekunder információk felhasználása a rendelkezésre álló szakirodalmakat, folyóiratokat, internetes portálok anyagait tartalmazza.

3.1. Eredmények

Az összeállított kérdőívet 177-en töltötték ki, amelynek több, mint a fele (58,8%) a 18-29 év közötti korosztályból került ki, a 30-39 év közöttiek 14,7 %-a, a 40-60 év közöttiek 24,3%-a, végül a 60 év fölöttiek 2,3%-a. Az adatok arra engednek következtetni, hogy legnagyobb mértékben a fiatalabb nők érdeklődését sikerült felkelteni a kutatásnak. A válaszadók döntő többségének felsőfokú végzettsége van, vagy egyetemi diplomával rendelkezik, kisebb hányaduk rendelkezik csak érettségivel, avagy dolgozik szakmunkás munkakörben.

Válaszadóink családi állapotát tekintve a legtöbb egyedülálló a 18-29 év közötti korosztályból került ki, míg ugyanez a tendencia vonatkozik az élettársi kapcsolatban élőkre is. A 40-60 éves korosztályban a legnagyobb azoknak az aránya, akik már megállapodtak, tehát házastársi kapcsolatban élnek.

A kérdőív 3. részében a nők munkavállalásához kapcsolódó kérdések kerültek előtérbe. A válaszadóknak a kérdéseket egytől ötig terjedő skálán kellett, hogy értékeljék.

Először arra irányultak kérdéseim, hogy milyen mértékben ütköztek nehézségekbe a megpályázott munkakör elérése közben?

A válaszolók 28%-a egyáltalán nem tapasztalt nehézségeket a megpályázott állás elérése közben, kisebbségben voltak azok a kitöltők (6%), akik valamilyen nehézségbe ütköztek. Ha a szélsőértékekhez közelítő értékeket is figyelembe vesszük, akkor az 56%-os többség áll szemben a 19%-os kisebbséggel, akik nagymértékű akadályba ütköztek a meghirdetett munka megszerzése közben, amelyet a gyermekek meglétére, illetve az életkorra vezettek vissza.

Ugyanezt a kérdést az iskolai végzettség tükrében vizsgálva azt tapasztaltam, hogy a legnagyobb mértékben a magasabb iskolai végzettséggel rendelkezőket (érettségi, diploma) érinti a probléma. Érdekes lehet a különböző végzettségeket külön-külön megvizsgálni, hogy tisztább képet kapjunk a felmerült helyzetről. Az érettségivel rendelkezők 22,2%-a válaszolta azt, hogy nehézségekbe ütközött, míg a diplomával rendelkezők 21,8%-a érezte ugyanezt.

A jelenlegi munkahellyel való megelégedettségben is eltéréseket tapasztaltam. A magasabb végzettséggel rendelkezők, magasabb elégedettségi szintet értek el az alacsonyabb kvalifikációval rendelkezőkkel szemben. A diplomások 20,51%-a munkahelyével teljes mértékben meg van elégedve, illetve majdnem 30%-a választotta a skálán a „4”-t, amely szintén magas elégedettséget jelent. Akik a felsőoktatásban tanulnak és mellette dolgoznak, az ő elégedettségi szintjük is kiemelkedő, hiszen 35,48%-a maximálisan elégedett, illetve a negatív

szélsőértéket senki sem választotta ki. Az érettségivel rendelkezők közül, többségben voltak azok, akik egyik irányba sem tudtak elmozdulni, így 43,64%-uk a köztes válaszlehetőséget választotta.

A jelenlegi beosztással való elégedettség vizsgálat eredménye szerint a felsőoktatásban tanuló válaszadók 18,75%-a, míg a diplomások 25,64%-a nincs megelégedve a munkahelyi beosztásával. Ebből azt a következtetést vontam le, hogy minél magasabb végzettséggel rendelkezik egy nő, annál több esélye van olyan munkahelyre való bekerülésre, ahol igényeinek megfelelő munkakörnyezetben lehet, de még ez sem jelenti azt, hogy a képességeihez méltó pozícióba dolgozhat. Az érettségivel rendelkező kitöltők között már nem volt ekkora az összhang, legnagyobb százalékban (43,64%) azok voltak, akik egyik oldalra sem tudták lerakni a voksukat, tehát a köztes válaszlehetőséget választották. 41,82%-a gondolta úgy, hogy teljes mértékben elégedett a munkahelyével és 14,55%-a úgy, hogy egyáltalán nem. A szakmunkás végzettséggel rendelkezők között hasonló arány figyelhető meg.

A vállalatok döntéshozatalában a nők szerepe korcsoport függvényében jelentős különbségeket mutat. A 18-29 év közötti korosztály 54,37%-a válaszolta azt, hogy „egyáltalán nincs”, vagy az ehhez közelálló „2” (inkább nincs) fontos szerepe a döntéshozatalban, míg 14,56%-a úgy érzi, rendkívül fontos szerepe van. A 30-39 év közötti, valamint a 40-60 év közötti korosztály hasonló tendenciát mutat. A harmincas korosztály 56%-a, a 40-60 év közötti korosztály 58,14%-a nem érzi fontosnak a szerepét a cég kardinális kérdéseinek meghozatalában. E két korosztályba tartozó kitöltők 20-20%-a dolgozik olyan munkahelyen, ahol fontos a véleménye a vállalat további működését foglalkoztató kérdésekben. A kitöltők között szerencsére a 60 év fölötti korosztály néhány szereplője is képviseltette magát, ezáltal egy másik generáció véleményét is megismerhettem. Ez az a csoport, amely ellentétes az eddigi tendenciákkal, hiszen az ide tartozó kitöltők 75%-nak nagyon fontos szerepe van a vállalat döntéshozatali életében.

Ugyanezt a kérdést megvizsgáltam a legmagasabb iskolai végzettség függvényében is. Az adatok tükrében kijelenthető, hogy minél alacsonyabb kvalifikációval rendelkezik valaki, annál kevésbé érzi úgy, hogy fontos lenne a véleménye a cég döntéseiben. Hiába növekszik a végzettség értékével egyenesen arányosan a vélemény fontosságának a mértéke, még így is 53,8%-a gondolja úgy a diplomások közül, hogy nincs beleszólása a vállalat döntéshozatalába, és csak 20,5%-a dolgozik a kitöltők közül olyan munkahelyen, ahol fontosnak tartják a véleményét, az ötleteit a céget érintő fontosabb döntések meghozatalában. Ha a kitöltők összességét vizsgáljuk, kortól, végzettségtől függetlenül, akkor elmondható, hogy a válaszadók 54%-a dolgozik olyan munkahelyen, ahol nincs beleszólása a vállalat életét érintő kérdésekbe, míg a kitöltők 18%-nak nagyon fontos szerepe van.

A következő lépésben azt feltételezve, hogy a munkavállaló talált magának olyan munkát, amelyet szívesen végez, kísérletet tettem annak megállapítására,

hogy mennyire érzi magát megbecsültnek munkáltatójánál. Erre vonatkozó eredményeket a következőkben foglaltam össze. A 18-29 korcsoport értékelésénél, ha a köztes értéket nem vesszük figyelembe, akkor valamivel nagyobb arányt mutat azok, akik elégedetlenek a munkahelyi megbecsültségükkel kapcsolatban, mint akik elégedettek. Idővel azonban a szerepek átértékelődnek, bizonyítja ezt, hogy a 30-39 évesek 58 százaléka, a 40 és 60 év közöttiek 55,5 százaléka már megbecsültnek érzi magát a munkahelyén.

Mindezek függvényében az előre léptetés esélyeit vizsgálva arra az eredményre jutottam, hogy a 18-29 és a 30-39 éves korosztály képviselői közel azonos arányban, 27,18%-a, valamint 24%-a gondolja úgy, hogy 1 éven belül magasabb beosztásba kerül a munkahelyén. A 40-60 év közöttiek 11,63%-a szintén előléptetésben bízik a következő évben. A kitöltők többsége egyáltalán nem tartja reálisnak az egy éven belüli előléptetést. Legnagyobb százalékban (69,77%) a negyvenes-ötvenes korosztály, szorosan mögötte a harmincas korosztály (68%), majd a huszonévesek 59,22%-a tartja valószínűtlennek a ranglétrán való feljebb kerülését 1 éven belül. Ugyanezen kérdés a gyermekek megléte tükrében a következőképpen befolyásolta a válaszokat. Az édesanyák magasabb százaléka (70,31%) gondolja úgy, hogy nem fogják előléptetni, míg a gyermektelen nők (59,1%-a) gondolkozik hasonló módon.

A következő kérdés arra irányult, hogy egy nőnek mennyire nehéz felsővezetővé válnia? Anélkül, hogy konkrét százalékos vizsgálatokat végeznék, egyértelműen látszik, hogy a válaszadók- függetlenül attól, hogy melyik korcsoportba tartoznak- csak egy elenyésző százaléka gondolja úgy, hogy könnyű dolga van egy nőnek, ha felsővezetővé akar válni. A negyvenes-ötvenes korosztály képviselőinek 65,12%-a, a huszonévesek korosztály válaszadóinak 57,69%-a, a harmincas korosztály kitöltőinek 44%-a gondolja úgy, hogy nehéz vezetővé válni.

A női vezetők sikerességét befolyásoló tényezők között első helyen jelenik meg a jó kommunikációs készség. Mondhatjuk, hogy a legtöbb vezetői feladathoz a jó kommunikáció a megfelelő eszköz, úgy, mint: az informáláshoz, a szervezéshez és a motiváláshoz. Elsősorban az asszertív kommunikáció említhető meg, amely megítélésünk szerint a női vezetők erősségei a férfi vezetőkkel szemben (Szabó, Kalmár 2009).

A következő kérdéskörben arra voltam kíváncsi, hogy a nőknek korcsoportjuk alapján milyen mértékben fontos, hogy karriert építsenek? Ahogy sorban követik egymást a korosztályok, úgy csökken fordított arányosan a karrierépítési kedv. A leginkább karrierorientált a 18-29 év közötti korosztály, nekik a 72,12%-uk tartja nagyon fontosnak, hogy karriert építsen. A 30-39 év közötti válaszadók 44%-a, a 40-60 év közötti kitöltők 27%-a tartja fontosnak, hogy megvalósítsa a karriercéljait. A válaszok alátámasztották azt a feltevésemet, miszerint ahogy idősödik egy nő, úgy válik egyre kevésbé fontosnak a karrier megvalósítása.

A következőkben arra kerestük a választ, hogy mennyire van jelen a munkaerőpiacon a hátrányos megkülönböztetés.

Bármelyik legmagasabb iskolai végzettséget vizsgáljuk, mindenhol elmondható, hogy a kitöltők szerint jelen vannak a diszkrimináció elemei a munkaerő-piacon, elenyésző azoknak a száma, akik egyáltalán nem találkoztak még ezzel a problémával. Ők a szakmunkások és az érettségivel rendelkezők közül kerültek ki, ami azzal is magyarázható, hogy még nem feltétlen dolgoznak normál munkarendben, iskola mellett kiegészítő keresetként alkalmi- vagy részmunkaidő munkákat vállalnak. Érdekes volt számomra, hogy a diplomával rendelkezők között sok olyan válaszadó volt, aki a hátrányos megkülönböztetést kiemelte. Ők elsősorban arra panaszkodtak, hogy ugyanazért a munkáért kevesebb bérezést kapnak, mint az azonos végzettségű és azonos feladatot ellátó férfi kollégájuk. Sajnos a bérkülönbség napjainkban erőteljesen jelen van a munkaerőpiacon. Ezen kérdés elemzése a családi állapot tükrében arra a következtetésre jutottam, hogy, hogy nem a családi állapot az, ami miatt elsősorban a nőket hátrányos megkülönböztetés éri, hiszen mind az egyedülállók, mind a házasok, az élettársi kapcsolatban élők arról számoltak be, hogy a diszkrimináció jelen van a munkaerő-piacon. Az elvált nők egy jelentős része (37,5 %-a) nem érintett a hátrányos megkülönböztetés problémájával. A válaszadók egyértelműen a kort és a családi kötöttségeket jelölték meg a megkülönböztetés alapjaként.

A válaszadók 67%-a nem tett semmit, mikor megkülönböztetés érte, 12%-a nem látta értelmét. Csúpn 2%-uk mert munkahelyet váltani, 14% bebizonyította, hogy az előítéletekkel ellentétben ugyanúgy megállja a helyét, mint egy férfi. A válaszok bebizonyították azt a feltevésünket, miszerint a diszkriminációban részesülő nők csak elenyésző százaléka tesz lépéseket a problémák megoldására.

4. Összefoglalás

Kérdőíves kutatásomban több szempont szerint vizsgáltam meg a nők munkaerő – piaci helyzetét. Vizsgálat tárgyát képezte a munkavégzésével kapcsolatos attitűdök feltérképezése, a karrier célok, karrier lehetőségek meghatározása, a leggyakrabban előforduló diszkriminációs esetek meghatározása. Kutatásomat a Google-Drive program segítségével készítettem, olyan női munkavállalók körében, akik a versenyszférában dolgoznak. A válaszadók döntő többsége (75%-a) Kaposvár és annak vonzáskörzetéből származott. Az adatfelvételre 2017 november-2018. február között került sor. A kitöltők száma 177 fő volt.

Kutatási eredményeim rávilágítottak arra, hogy a diszkrimináció a munkaerő-piacon ugyan még jelen van, de az elmúlt 10 évben jelentősen csökkent azok száma akik megélték ennek valamilyen káros következményét.

5. Következtetések, javaslatok

5.1. Munkám során az alábbi következtetéseket fogalmaztam meg

- a magasabb végzettséggel rendelkező válaszadók kevésbé érezték magukat megbecsültnek az alacsonyabb végzettségűekkel ellentétben. Ennek magyarázatát abban látom, hogy ennek a rétegnek magasabb elvárásai vannak, stabilitást, elfogadást igényelnek, szemben az alacsonyabb végzettséggel rendelkezőkkel.
- A nők túlnyomó része kortól, végzettségtől, gyermek számtól függetlenül szinte megugorhatatlan akadálynak tartják a felsővezetővé válást. A pályájuk kezdetén fennálló akadályok az idő múltával csak nőnek, a nők egyre jobban lemaradnak a velük azonos képzettségű férfiakkal szemben, amit igazol az, hogy nagyon kevés nő jut felső vezető pozícióba.
- A karrier építésére irányuló célok, és az életkor egymással fordítottan arányos. Az életkor előre-haladtával a karrierépítési szándékok csökkennek.
- A diszkrimináció elemei jelen vannak a munkaerő piacon, mely elsősorban a nemek közti bérszakadékban nyilvánul meg, alapját a kor és a családi állapot határozza meg. Sajnálatos módon azok, akiket hátrányos megkülönböztetés ért a munkahelyén, csak igen alacsony arányban tettek lépéseket a kialakult helyzet megoldására.
- A kérdőíves kutatás során a vizsgálati eredmények megerősítették azokat a statisztikai adatokat, amelyek szerint a nők nagy része már nem elégszik meg egy alapfokú végzettséggel, többségüknek felsőfokú végzettsége van.
- Megállapítást nyert, hogy a nők előléptetését, a cégvezetésben betöltött szerepét nagymértékben befolyásolja a családi állapota. A gyermekek számának növekedésével a nők előléptetési esélyei romlanak.

5.2. Munkám során az alábbi javaslatokat fogalmaztam meg

- Folytatni kell a bölcsődei férőhelyek számának a növelését.
- Támogatni kell a részmunkaidős foglalkoztatás elterjesztését.
- Fontos a nők látókörének szélesítése, az önbecsülésük növelése, hogy elhiggyék magukról, hogy képesek magasabb pozícióban is helytállni.
- Képzések, átképzések szükségesek a gyesről visszatérő nők ismereteinek felfrissítése érdekében.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- Belinszki Eszter (1997): A munka nemesít? Elméleti magyarázatok a nők munkaerő-piaci helyzetéről (pp: 133-155)
- Dr. habil. Berke Szilárd PhD, Dr. Kőműves Zsolt PhD, (2016) In: Andrea, Csata; Bíborka, Eszter Bíró; Gergely, Fejér-Király; Ottilia, György; János, Kassay; Benedek, Nagy; Levente-József, Tánzos (szerk.) Challenges in the Carpathian Basin. Integration and modernization opportunities on the edges of Europe 13th Annual International Conference on Economics and Business Kolozsvár, Románia : Editura Risoprint,(pp. 1-16., 16 p.)
- Fazekas Károly, Lovász Anna, Telegdy Álmos (2009): Munkaerőpiaci tükör 2009.(pp: 159-169)
- Frey Mária (2005): A munkaerőpiac jogszabályi és intézményi környezetének változásai, Munkaerőpiaci tükör 2005.
- Gömbös Ervin (2008): Globális kihívások, milleniumi fejlesztési célok és Magyarország. (pp:115-148)
- Karlovitz János Tibor (2016): Társadalom, kulturális háttér, gazdaság.(pp: 73-77)
- Kaszás-Korén Andrea (2012): A nők munkaerő-piaci versenyképessége. Doktori értekezés, Nyugat-Magyarországi Egyetem. Sopron
- Zsolt Kőműves; Lilla Lengyel; Dániel Benedek (2017): Examination of equal opportunities for women in the Labour market In: Szendrő, Katalin; Horváthné, Kovács Bernadett; Barna, Róbert (szerk.) Proceedings of the 6th International Conference of Economic Sciences Kaposvár, Magyarország Kaposvár University,(pp. 595-604., 10 p.)
- Zsolt Kőműves, Szilárd Berke, Gabriella Póra (2016): Survey on female managers In: Csata, Andrea (szerk.) Challenges in the Carpathian Basin : Integration and modernization opportunities on the edge of Europe (13th Annual International Conference on Economics and Business) Cluj-Napoca, Románia: Editura Risoprint, (pp. 252-266., 15 p.)
- Kőműves, Zsolt ; Szabó-Szentgróti, Gábor ; Bence-Kiss, Krisztina (2018): Leadership anomalies caused by scarce workforce, In: Pop, Gheorghe; Csata, Andrea; Fejér-Király, Gergely; Kassay, János; Nagy, Benedek; Zsarnóczky, Martin; Pál, László (szerk.) 14th Annual International Conference on Economics and Business: challenges in the carpathian basin : Innovation and technology in the knowledge based economy Csíkszereda, Románia : Sapientia Hungarian University of Transylvania, (2018) pp. 358-368. , 11 p.
- Szabó Gábor – Kalmár Sándor (2009): How are graduate career starters seeking a job? Regional and Business Studies 1(pp: 31–38)
- Szabó-Szentgróti Gábor, Gelencsér Martin, Szabó-Szentgróti Eszter, Berke Szilárd (2019): Generációs hatás a munkahelyi konfliktusokban. VEZETÉSTUDOMÁNY 50 (pp: 77-88., 12 p.)
- Szabó-Szentgróti, Gábor; Gelencsér Martin; Szabó-Szentgróti, Eszter (2019): Kompetenciaelemzés a humán erőforrás gazdálkodásban – eszközök és gyakorlatok [COMPETENCE ANALYSIS IN HUMAN ESOURCE MANAGEMENT – TOOLS AND PRACTISES] In: Kőszegi Irén Rita (szerk.) III. Gazdálkodás és Menedzsment Tudományos Konferencia: Versenyképesség és innováció. Kecskemét, Magyarország: Neumann János Egyetem, (pp. 167-173., 7 p)
- Horstmann V. :(1984): Carreer metamorphosis, Working Women.(pp: 114-118)

[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics/hu)

[explained/index.php?title=Employment_statistics/hu](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics/hu), letöltve: 2019.04.12

http://www.parlament.hu/documents/10181/1202209/Infojegyzet_2017_10_nok_a_munkaeropacon.pdf/91c7128a-ad5e-45e4-b50a-59e7de659c3d letöltve: 2019.04.04

[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics/hu)

[explained/index.php?title=Employment_statistics/hu](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics/hu), letöltve: 2019.04.04

SZERZŐ:

HORVÁTHNÉ PETRÁS VIKTÓRIA PhD hallgató/ PhD student

Kaposvári Egyetem, Gazdálkodás és Szervezés Tudományok Doktori Iskola

Kaposvár University, Doctoral School of Management and Organizational Science,

Kaposvár

horvathne.petrasviktoria@gmail.com