

OTDK-dolgozat

2025.

MÚLHAT SZAVAKON A NŐK KARRIERJE?

AVAGY A MAGYARORSZÁGI ÁLLÁSHIRDETÉSEK SZÖVEGEZÉSÉBEN
ELŐFORDULÓ NEMI DISZKRIMINÁCIÓ VIZSGÁLATA

CAN WORDS SHAPE WOMEN'S CAREERS? EXAMINING GENDER
DISCRIMINATION IN JOB ADVERTISEMENTS IN HUNGARY

Jelige: FED119

Kézirat lezárásának dátuma: *2024. október 18.*

Tartalomjegyzék

1. Bevezetés	1
2. Elméleti áttekintés	2
2.1. Nemi egyenlőtlenség a munkaerőpiacon	4
2.1.1. Munkaerőpiaci erőviszonyok	5
2.1.2. Oktatás szerepe.....	7
2.1.3. Politikai környezet és szabályozások	7
2.1.4. Társadalmi és egyéni percepciók	8
2.1.5. Hátrányos megkülönböztetés a munkahelyen	8
2.2. Eddigi szakirodalmi eredmények	9
2.3. Magyarország helyzete a munkaerőpiaci nemi egyenlőtlenségek szempontjából	10
3. Adatok és leíró statisztikák.....	13
4. Módszertan	15
5. Eredmények	17
5.1. Szektorok közti különbségek.....	18
5.2. Vezetői pozíciók.....	22
6. Összefoglalás	25
Felhasznált irodalom	27
Mellékletek	32

Ábrajegyzék

1. ábra: Mintázatok a nemek közötti egyenlőségi index konvergenciájában, EU-tagállamok szerint, 2010–2021. Forrás: European Institute for Gender Equality (2023).....	3
2. ábra: Az egy gyermekes nők és férfiak közötti foglalkoztatási szakadék az EU-s országokban. Forrás: Eurostat (2022)	6
3. ábra: A munkaerőpiaci nemi szegregáció statisztikái Magyarországon. Forrás: KSH, Eurostat és UNECE alapján saját szerkesztés.	11
4. ábra: Az egyes nemzetgazdasági iparágakban foglalkoztatottak nemi arányai. Forrás KSH (2023) alapján saját szerkesztés.	12
5. ábra: Az álláshirdetések földrajzi megoszlása. Forrás: saját szerkesztés.	13
6. ábra: Az adatok munkaköri beosztás és szerződéstípus szerinti megoszlása. Forrás: saját szerkesztés.	14
7. ábra: Az adatok iparágak szerinti megoszlása. Forrás: saját szerkesztés.	14
8. ábra: Szófelhő a leggyakoribb feminin és maskulin szavakról. Forrás: saját szerkesztés.	17
9. ábra: A 6 iparágban a 0,5 (= semleges) számtól vett pontszámok eltérése. Forrás: saját szerkesztés.	19
10. ábra: A 6 iparág szerint az egyes szövegekben előforduló feminin és maskulin szavak száma. Forrás: saját szerkesztés.	20
11. ábra: A vezetői pozíciókban a 0,5 (= semleges) számtól vett pontszámok eltérése. Forrás: saját szerkesztés.....	22
12. ábra: A vezetői pozícióknál az egyes szövegekben előforduló feminin és maskulin szavak száma. Forrás: saját szerkesztés.	23

1. Bevezetés

„Magyarországon a nők nem kapnak a hatalomból, de legalább jut idejük mosogatni” (Qubit, 2022)¹

Az idézet a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete által végzett egyenlőtlenségi felmérés adataira vonatkozik, amely alapján Magyarország az utolsók között teljesít EU-s viszonylatban, különösen a fizetetlen munkavégzés magas-, és a politikai vezetők alacsony női arányát tekintve. A nemek közötti egyenlőtlenség már évtizedek óta fennálló probléma, amiről számos kutatás található a szakirodalomban, mégis az utóbbi időben kapott igazán kiemelkedő figyelmet a tudományos szférában. Ezt támasztja alá az is, hogy a 2023-as év közgazdasági Nobel-díját Claudia Goldin kapta, a nemek között fennálló bérszakadék átfogó vizsgálatáért. Bár a női egyenlőség sokat fejlődött azoktól az időktől kezdve, amikor még az sem volt magától értetődő, hogy a nőknek lehet szavazati joguk, mégsem sikerült teljesen megszüntetni a férfiak és nők közti szakadékot. Számos statisztikai felmérés igazolta, hogy a munkaerőpiacon azonos munkakörben a férfiak többet keresnek a nőknél, valamint ezen kívül a nőket számos diszkrimináció éri a munkakeresés folyamata során. Sok aspektusból lehet vizsgálni, hogy mi okozza a nők munkaerőpiaci szegregációját, vannak, akik azt mondják, hogy a középiskolai oktatási rendszer során – sőt akár már az óvodás koruk alatt – nemi sztereotípiákkal találkoznak a fiatal lányok, amely meghatározó erővel bírhat a későbbi karrierjükre. Vannak, akik egy ország családpolitikai eszközhasználatát tartják fontos befolyásoló tényezőnek, de a munkahelyek toborzási folyamata és vállalati kultúrája is felelős lehet a nemi diszkrimináció visszaszorításában. A nemek közötti bérszakadék kiváltó okát és annak megszüntetési lehetőségeit nem csak egyéni érdekek miatt érdemes kutatni, hanem társadalmi és gazdasági szinten is pozitív változást tudna hozni a nemi egyenlőség megvalósulása (Bertay, Dordevic & Sever, 2020).

A dolgozat kutatási kérdése, hogy van-e szignifikáns nemi diszkrimináció a magyarországi álláshirdetések szövegezéseiben, valamint, hogy az álláshirdetésekből szereplő vezetői tulajdonságok reprodukálják és erősítik-e a vezetői identitás nemi sztereotipizálását. A dolgozat három hipotézissel él: (H1) azokban a szektorokban, amelyben a nők felülreprezentáltak, az álláshirdetések szövegezése a nők figyelmét kelti fel inkább, míg (H2) a férfiak által dominált

¹Forrás: <https://qubit.hu/2021/11/05/magyarorszagon-a-nok-nem-kapnak-a-hatalombol-de-legalabb-jut-idejuk-mosogatni>. Letöltés ideje: 2024.03.12.

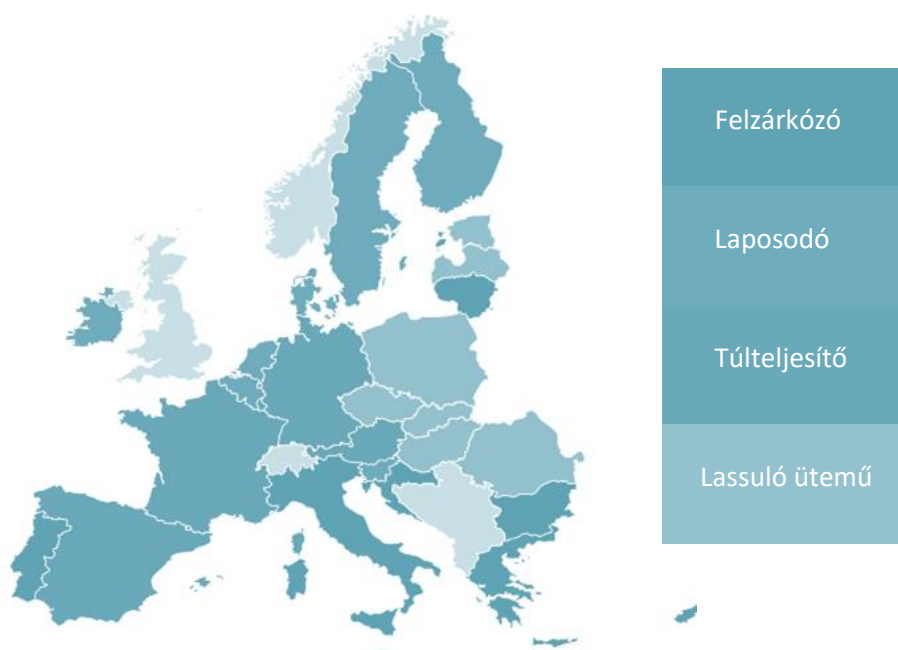
iparágak álláshirdetéseiben a maszkulin szavak gyakoribbak, valamint (H3) a vezető beosztású álláshirdetések leírása gyakrabban tartalmazza a férfiak figyelmét felkeltő szavakat. A felhasznált adatokat a LinkedIn internetes portálon elérhető magyarországi álláshirdetések szövegei adják. A kutatás módszertana kvantitatív szövegelemzés, melynek segítségével az álláshirdetéseket tartalmazó adatbázist szövegbányászati eszközökkel elemzem. A dolgozat eredményeként megállapítható, hogy a férfiak által dominált három vizsgált iparág mindegyikében a férfiak felé torzítanak az álláshirdetések szövegei, míg a női többségű szektorok esetén csak az egészségügyi hirdetekben található a nők felé jelentős torzító hatás. A vezetői pozíciókat tekintve az látható, hogy mind az igazgatói, mind az ügyvezetői pozícióra toborzó hirdetések szövegei többségében maszkulin szavakat használnak, emellett megfigyelhető, hogy a magasabb beosztású állások esetén nagyobb mértékű a férfiak figyelmét felkeltő kifejezések használata. A dolgozat megfogalmazza, hogy érdemes lehet a jövőben nagyobb hangsúlyt fektetni a magyarországi álláshirdetések nemek szerinti torzító hatásának kiszűrésére, hogy ezáltal is csökkenteni lehessen a nemek közötti bérszakadék mértékét.

Az első fejezet felvezeti a dolgozat témáját és kutatási kérdését, majd ezt követi a nemi egyenlőtlenség és a feminizmus definiálása. A második fejezet az elméleti keretet írja le: először ismerteti a munkaerőpiacon megfigyelhető nemi szegregáció jelenségét, majd bemutatja az eddigi szakirodalmi eredményeket. Ezt követően áttekintést ad a magyar munkaerőpiacon megfigyelhető nemi egyenlőtlenségekről, majd a harmadik fejezet ismerteti az adatbázist és annak leíró statisztikáit. A negyedik fejezet a dolgozat módszertanát mutatja be, az ezutáni rész pedig az elemzés eredményeit részletezi. Az utolsó fejezet összefoglalja a kutatást és levonja a konklúziókat.

2. Elméleti áttekintés

A nemek közötti egyenlőtlenséghez szorosan köthető a feminizmus kialakulása, ami egyfajta szociális mozgalomként definiálható, melynek célja a nemek közötti egyenlőség megteremtése jogi, társadalmi és kulturális szempontból (Lorber, 2001, 5. p.). Fontos kiemelni, hogy bár nemi egyenlőtlenségről beszélünk, többnyire a nők kerülnek hátrányos megkülönböztetésbe a férfakkal szemben. A nemi egyenlőtlenség számos területen megfigyelhető, többek között az oktatáshoz való hozzáférésben, a munkaerőpiaci viszonyokban, valamint a háztartási és gyermekellátási feladatok megoszlásában is (Sen, 2001). A feminizmusnak három hullámát különböztetjük meg, az első a 19. századra tehető, amiben azokért a női egyenjogokért harcoltak, amelyeket manapság már adottnak tekintünk (pl. szavazati jog). A második

hullámról az 1950-es évektől beszélhetünk, egészen 1990-ig. Ebben az időszakban a feminizmus fókuszában a nők reprezentációjának növekedése állt a politikai életben, valamint a férfiak által dominált szakmákban, illetve a nők szexualizálásának csökkentése. Az utolsó, jelenleg is tartó hullámban a feministák egy társadalmi, gazdasági és politikai szempontból nemi szegregációtól mentes világért küzdenek, elutasítják azt a nézetet, miszerint a férfiak elnyomják a nőket (Lorber, 2001). A nemi egyenlőtlenség tartós fennállása nemcsak az egyén szintjén okozhat problémát, hanem akár nemzeti szinten is. Cuberes & Teignier (2014) két makroökonómiai modellt mutattak be, amelyben azt vizsgálták, hogy a nők munkaerőpiacról történő kiszorulása hogyan hat az ország gazdasági teljesítményére. Az elemzés eredménye szerint azáltal, hogy a tehetséges nőket is nagy eséllyel kizárják a munkaerőpiacról, kisebb lesz az innováció mértéke, amit a technológiai fejlődéshez való lassabb adaptáció követ, ami pedig az aggregált kibocsátás csökkenéséhez vezethet. Továbbá azáltal, hogy munkaerőpiacról kiszorult nők csak a háztartásban tudják kamatoztatni a tudásukat, csökken az aggregált termelékenység, valamint az egy főre jutó GDP aránya is. A munkaerőpiaci nemi szegregáció bizonyítottan hatással van a gazdasági növekedésre (Bertay, Dordevic & Sever, 2020), az összes országot tekintve az egy főre jutó GDP 20%-kal növekedne átlagosan, ha a nemek közötti foglalkoztatási különbségek teljesen megszűnnének (Pennings, 2022).



1. ábra: Mintázatok a nemek közötti egyenlőségi index konvergenciájában, EU-tagállamok szerint, 2010–2021. Forrás: European Institute for Gender Equality (2023)

A kontinenseket tekintve Európában a legmagasabb az egyenlőségi index (76,3%), amelyen belül Izland, Norvégia és Finnország a három legjobban teljesítő ország az egész világot tekintve is. Ezzel szemben Csehország, Ciprus és Magyarország teljesít a legrosszabbul az

európai régiót tekintve (World Economic Forum, 2023). Az 1. ábrán a Gender Equality Index hosszú távú trendjének alakulása látható az Európai Unióban, összehasonlítva az egyes tagországok trendjét az EU átlaggal 2010-2021 között. Az ábra alapján az látható, hogy vannak a felzárkózó országok (pl. Bulgária, Görögország, Olaszország), akiknek alacsonyabb az indexe, mint az EU átlag, de gyorsabb a fejlődése, így hosszútávon csökken a rés a két érték között. A laposodó országok közé sorolható többek között Belgium, Dánia, Finn és Svédország, akiknek magasabb az indexe az átlagnál, a fejlődésük viszont lassabb, így hosszú távon szintén közelítik az átlagot. A túlteljesítő országok – pl. Ausztria, Németország és Spanyolország – jobbak az átlagnál és gyorsabban is fejlődnek, ezzel szemben a lassuló ütemű országok az EU átlag alatt teljesítenek és a fejlődésük gyenge üteme miatt a jövőben sem közelítik meg az átlagot – ide tartozik Csehország, Magyarország, Románia és Lengyelország – vagyis főként a közép-európai térségben elhelyezkedő országok (EIGE, 2023).

2.1. Nemi egyenlőtlenség a munkaerőpiacon

A munkaerőpiacon megjelenő nemi különbségek kapcsán a szakirodalomban két leggyakrabban tárgyalt jelenség a nemek közötti foglalkoztatási szakadék és a bérszakadék. A foglalkoztatási szakadék alatt a 15-64 év közötti férfiak és nők foglalkoztatási rátája közti különbséget értjük (Bisello & Mascherini, 2017, p. 4), a bérszakadék definíciója pedig alább olvasható az Európai Parlament megfogalmazásában:

„A nemek közötti bérszakadék a nők és férfiak átlagos bruttó órabére közötti különbség. A jövedelemadó és a társadalombiztosítási járulékok levonása előtti, a munkavállalót megillető bruttó fizetés alapján számítják ki. A számítások során csak a tíz vagy több alkalmazottat foglalkoztató vállalkozásokat vesszük figyelembe”
(Európai Parlament, 2023)²

A bérszakadék az Európai Unióban 2023-ban 13% volt, ami azt jelenti, hogy minden egyes euróért, amit egy férfi keres, egy nő csak 0,87 centet kap³. A bér- és foglalkoztatási szakadékot is magába foglaló nemi egyenlőtlenségi index értéke a világban 2006 és 2023 között 4,1 százalékpontot csökkent, ami azt jelenti, hogy átlagosan 0,24 százalékpontos csökkenésről beszélhetünk éves szinten. Ha ezt a fejlődési sebességet vesszük figyelembe, az azt jelentené,

²Forrás: <https://www.europarl.europa.eu/topics/hu/article/20200109STO69925/a-ferfiak-es-nok-fizetese-kozotti-szakadek-okok-es-megoldasi-javaslatok>. Letöltés ideje: 2024.03.11.

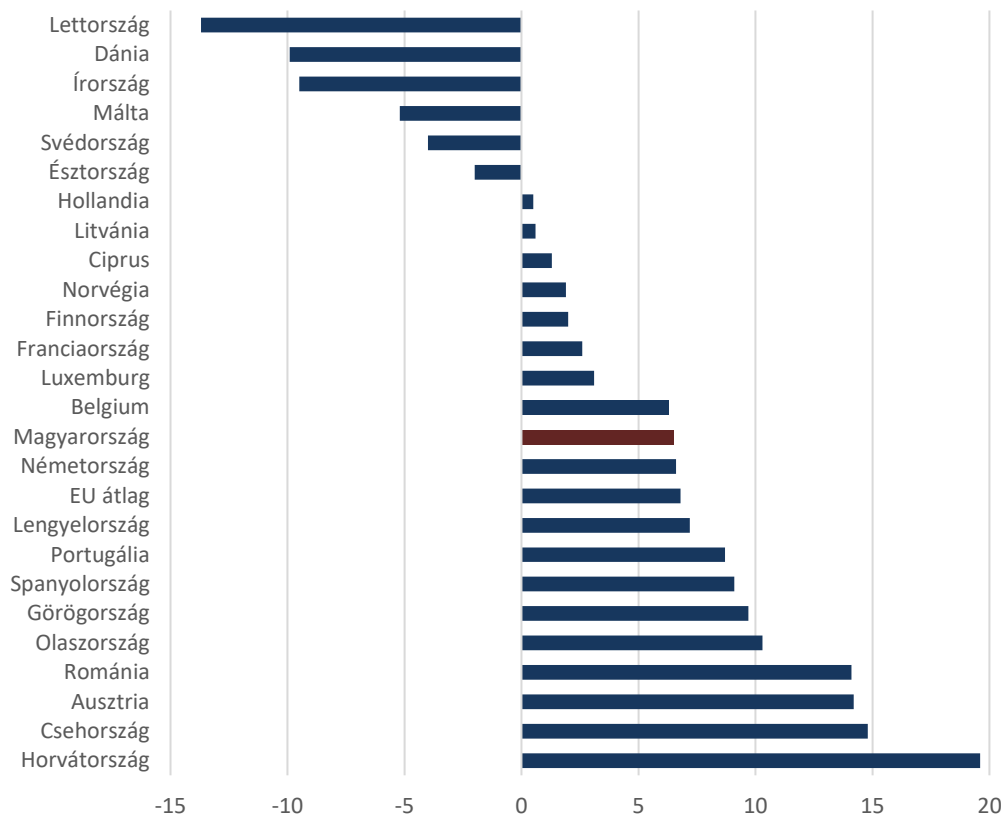
³ Forrás: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/statement_23_5692. Letöltés ideje: 2024. 04. 06.

hogy jelenleg 131 évre lenne szükség a szakadék teljes bezárásához (World Economic Forum, 2023). Ez tehát azt támasztja alá, hogy a nőket érintő gazdasági egyenlőtlenség bár csökkenő trendet mutat, mégis jelentős problémákat okoz a jövőben is, így érdemes azt vizsgálni, hogy milyen tényezők felelősek a szakadék kialakulásáért és annak tartós fennállásáért (Blau & Kahn, 2017; Polachek, 1981).

2.1.1. Munkaerőpiaci erőviszonyok

A nemek közötti bérszakadék egyik legfontosabb kiváltó oka a mai napig a fizetetlen munkavégzés egyenlőtlen aránya férfiak és nők között. A családalapítás és gyermekvállalás nagyban befolyásolja a nők karrierjének megszakítását, részmunkaidős vagy csökkentett óraszámú munkavállalását, valamint a lassú bérnövekedést (Ponthieux & Meurs, 2015). A részmunkaidős és teljes munkaidős állások fizetése közt nagy különbségek vannak, és a részmunkaidős állások túlnyomó többségét nők töltik be. Ebből adódóan a részmunkaidőben dolgozó nők csak kevesebb munkatapasztalatot tudnak szerezni a férfiakkal szemben, ami 5-9%-kal növelheti a nemek közötti bérszakadék nagyságát (Anderson et al., 2001). A gyerekeknevelésért és házimunkáért többségében még mindig a nők felelnek, ami miatt nagyobb eséllyel esnek ki teljesen a munkaerőpiacról (Blau & Kahn, 2020). Az Európai Unió országait tekintve a 2. ábrán látható az 1 gyermekkel rendelkező férfiak és nők közötti foglalkoztatási szakadék nagysága⁴. A legtöbb ország esetén pozitív értékekkel találkozhatunk, tehát több egy gyermekes férfi rendelkezik aktív munkaviszonnyal, mint nő. A legrosszabb arány Horvátországban tapasztalható, majdnem 20 százalékponttal kevesebb egy gyermekes anyuka nem dolgozik a férfiakhoz képest. Az ábrán látható azonban negatív foglalkoztatási rés is (pl. Lettország, Dánia, Írország), ahol az egy gyermekes nők munkaerőpiaci részvétele magasabb, mint a férfiaké.

⁴Forrás: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst_hheredch\\$dv_1342/default/table?lang=en&category=eq.eq_gend.eq_gchi](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst_hheredch$dv_1342/default/table?lang=en&category=eq.eq_gend.eq_gchi). Letöltés ideje: 2024.03.02.



2. ábra: Az egy gyermekes nők és férfiak közötti foglalkoztatási szakadék az EU-s országokban. Forrás: Eurostat (2022)

A másik fontos aspektusa a munkaerőpiacon megjelenő női egyenlőtlenségnek a foglalkozásokban megjelenő szegregáció (Drolet & Mumford, 2012), amelynek alapját az adja, hogy azok a foglalkozások, amelyeket többségében nők végeznek, általában a legalacsonyabb bérezéssel rendelkeznek – ez akár a bérszakadék 3 százalékáért is felelős lehet (Anderson et al., 2001). A nők számára bizonyos iparágak esetén sokkal nehezebb a belépés a munkaerőpiacra, hiszen a feltételek kedvezőtlenek (Triventi et al., 2015). Az iparágak szegregációja mellett fontos kiemelni azt, hogy a vezetői pozíciót is sokkal nagyobb arányban látják el férfiak, ami szintén hozzájárul a nemek közötti bérszakadék növekedéséhez (Abendroth et al., 2017). A Global Gender Gap Index szerint 2022-ben minden foglalkozási ágat tekintve alulreprezentáltak a női vezetők, különösen a gyáriparban (24,6%), az agrár szektorban (23,3%) és a szállítmányozás (23%) területén, amely esetén a kifejezetten nagy fluktuáció és gyors elhelyezkedési lehetőség tovább növelheti a foglalkoztatási különbségeket (World Economic Forum, 2023).

2.1.2. Oktatás szerepe

A nemek közötti egyenlőtlenség kialakulásában szintén jelentős tényezőnek mondható az oktatásban való részvétel és az abban szerzett tapasztalatok. Az 1970-es évek óta tapasztalható jelentős csökkenést a bérszakadék értékében nagy mértékben magyarázza a nők képzettségi szintjének növekedése (Anderson et al., 2001; Goldin, 2006). Az OECD adatai szerint az először felsőoktatási rendszerbe belépők között a nők aránya átlagosan 55% a férfiakhoz képest, továbbá 2022-ben minden országban a nők aránya volt magasabb (OECD, 2023, p. 218). A nők részvételi aránya a felsőfokú oktatásban tehát nem okoz problémát a jelenkor társadalmainak, viszont a választott tanulmányok nemek szerinti szegregációja még mindig látványos (Ponthieux & Meurs, 2015). A 2015-2022-es időszakot tekintve az OECD országokban a felsőfokú oktatási rendszerbe természettudományi, technológiai, mérnöki és matematikai szakokra jelentkezők kevesebb, mint 25%-a volt nő, míg az egészségügyi és oktatási területekre jelentkezőknek, több mint 75%-a. Hasonló különbségek tapasztalhatók az oktatási rendszer más szintjein is (OECD, 2023, p. 214).

2.1.3. Politikai környezet és szabályozások

Az utóbbi időben kiemelt figyelmet kaptak azok az intézkedések, amelyek a munkahelyi és családi kötelezettségek összehangolását segítik elő, akár önkéntesen, vagy akár kormány szinten (Blau & Kahn, 2020). A kisgyermekes nők sokkal nagyobb valószínűséggel mennek gyermekgondozási szabadságra a férfiakkal szemben és fordítanak ezáltal kevesebb időt a fizetetlen munkára. A hosszú gyermekgondozási szabadság nagy eséllyel csökkenti a nők munkatapasztalatát, ami pedig aláássa a keresőképességüket (Mandel & Semyonov, 2005). Számos kutatás igazolta, hogy az országspecifikus kormányzati intézkedések – vagyis a fejlett családpolitikai eszköztár – hatással van a férfiak és nők közötti bérszakadék csökkenésére (Casper, McLanahan & Garfinkel, 1994; Mandel & Semyonov, 2005). A skandináv országok rendelkeznek jelenleg a legátfogóbb családpolitikával, többek között nagymértékű fizetett szülési és gyermekgondozási szabadsággal, valamint magas színvonalú, bárki számára elérhető gyermekgondozási lehetőségek biztosításával, amelyek hozzájárulnak a nemek közötti bérszakadék alacsony értékéhez (Gornick & Meyers, 2003).

2.1.4. Társadalmi és egyéni percepciók

A bérszakadék korábban tárgyalt kiváltó okai közé tartozik a foglalkozási szegregáció, amely megszüntetéséhez elengedhetetlen a megfelelő egyéni és társadalmi szintű percepciók vizsgálata. Khoreva (2011) szerint egyéni szinten a nemi szerepek orientációja, az oktatás, az életkor és a kapcsolati státusz mind szerepet játszik abban, hogy a munkavállalók hogyan választanak foglalkozást, tehát a jóléti államokban különösen fontos a megfelelő fokú tudatosság a foglalkozással kapcsolatos nemi sztereotípiák feloldásához. Humlum, Nandrup & Smith (2019) kutatásukban arra jutottak, hogy a generációk között fellelhető egyfajta korreláció a nemi sztereotípiáknak megfelelő pályaválasztás kapcsán. Az 1970-86 között született dán munkaerőpiacra belépő fiatalokat vizsgálva megállapították, hogy a szülők sztereotip munkakör választása esetén a diákok sokkal nagyobb eséllyel követik ezt és választanak ez alapján foglalkozást. Joshi & Schmidt (2006) az információs-technológiai szakterület megítélését vizsgálták egyetemi hallgatók körében. Eredményük alapján az információs-technológiai szektor még mindig erősen összekapcsolódik a nemi sztereotípiákkal és sok pályakezdő fiatal maskulin iparágnak tartja.

2.1.5. Hátrányos megkülönböztetés a munkahelyen

A nyílt munkahelyi diszkrimináció a legtöbb országban már törvényileg szabályozva van, mégis kevésbé látható formájában számos nő találkozik vele a mai napig (Ponthieux & Meurs, 2015). A női diszkrimináció alapját azok a nemi sztereotípiák adják, amely szerint a nők kevésbé elkötelezettek a karrierjük iránt, mint a férfiak, nem elég kemények ahhoz, hogy sikeresek legyenek az üzleti világban, képtelenek döntést hozni és túl érzelmesek (Gregory, 2003). Munkahelyi szegregáció felmerülhet (1) a munkakör besorolási gyakorlatoknál, (2) az értékelési rendszerek kialakításánál – pl. a férfi alkalmazottak körében gyakrabban előforduló tulajdonságokat jutalmaznak, valamint (3) a bérmegállapítási gyakorlatoknál (Anderson et al., 2001). Továbbá fontos még kiemelni a terhes és házas (Byrne & Barling, 2017) nőkkel szembeni diszkriminációt a hasonlóan kvalifikált nem terhes, illetve házas nőkkel szemben, akik szignifikáns hátrányokkal indulnak (potenciális) várandósságuk miatt a munkaerőpiacon (Byron & Roscigno, 2014). Egy másik formája az indirekt munkahelyi nemi diszkriminációnak az álláshirdetéseknél fordul elő, hiszen a feladott hirdetésben szereplő szavak jelentősen befolyásolhatják, hogy mely személyek jelentkeznek rá, és a kifejezetten egyik nem figyelmét felkeltő szavak használata elriaszthatja a másik nem potenciális jelentkezőit (Hu et al., 2022; Tang et al., 2017).

2.2. Eddigi szakirodalmi eredmények

Az álláshirdetések szövegezésében megjelenő nemi torzításokat számos kutató vizsgálta már a szakirodalomban. A 2005-2016 év közötti historikus LinkedIn álláshirdetési adatokat vizsgálva Tang et al. (2017) arra jutott, hogy a nemi szegregáció szignifikánsan kimutatható az online álláshirdetésekből, azonban a vizsgált 10 év alatt jelentősen csökkent a mértéke. Az oktatási és egészségügyi szektorban az évek során a hirdetések szövegezésében sokkal erőteljesebben jelentek meg a nők figyelmét felkeltő szavak, míg a vezetői pozíciók álláshirdetéseit nagyrészt a férfiak felé torzították. Ezzel szemben az Egyesült Államokban vizsgált 22 000 fős elemű mintában az információs és technológiai iparág esetén nem volt kimutatható torzítás a férfiak felé, annak ellenére, hogy a statisztikai adatok azt támasztják alá, hogy az iparágban jelentősen alulreprezentáltak a nők (Breese, Conforti & Peslak, 2020). A vezetői pozíció betöltésével kapcsolatos nemi sztereotípiák letézését Horvath & Sczesny (2016) is megerősítette tanulmányukban. A 363 osztrák hallgató bevonásával végzett kutatás alapján azoknál a vezetői álláshirdetéseknél, amelyek többségében férfiak figyelmét felkeltő szavakat tartalmaztak, a nők nagy része kevésbé érezte, hogy ráillene a pozíció, annak ellenére, hogy alkalmasnak találták volna magukat.

Ország	Szerző(k)	Vizsgált évek	Eredmény
Kanada	Gaucher, Friesen & Kay (2011)	2011	a dominált iparágaknál a domináns nem felé torzítanak a szövegek
USA	Breese, Conforti & Peslak (2020)	2020	nincs kimutatható torzítás az IT szektorban a férfiak felé
Dánia	Askehave & Zethsen (2014)	2010-2011	a vezetői pozícióknál a férfiak felé torzítanak a szövegek
Ausztria	Horvath & Sczesny (2016)	2016	a vezetői pozícióknál a férfiak felé torzítanak a szövegek
Németország	Böhm et al. (2020)	2020	nemi diszkrimináció részben megjelenik, kivéve IT szektor
Globális	Tang et al. (2017)	2005-2016	a dominált iparágaknál a domináns nem felé torzítanak a szövegek, a vezetői pozícióknál a férfiak felé

1. táblázat: Eddigi szakirodalmi eredmények összefoglaló táblázata. Forrás: saját szerkesztés.

Szintén hasonló témában végzett kutatást Gaucher, Friesen & Kay (2011), eredményük alapján a véletlenszerűen kiválasztott kanadai álláshirdetésekből a férfiak által dominált iparágak

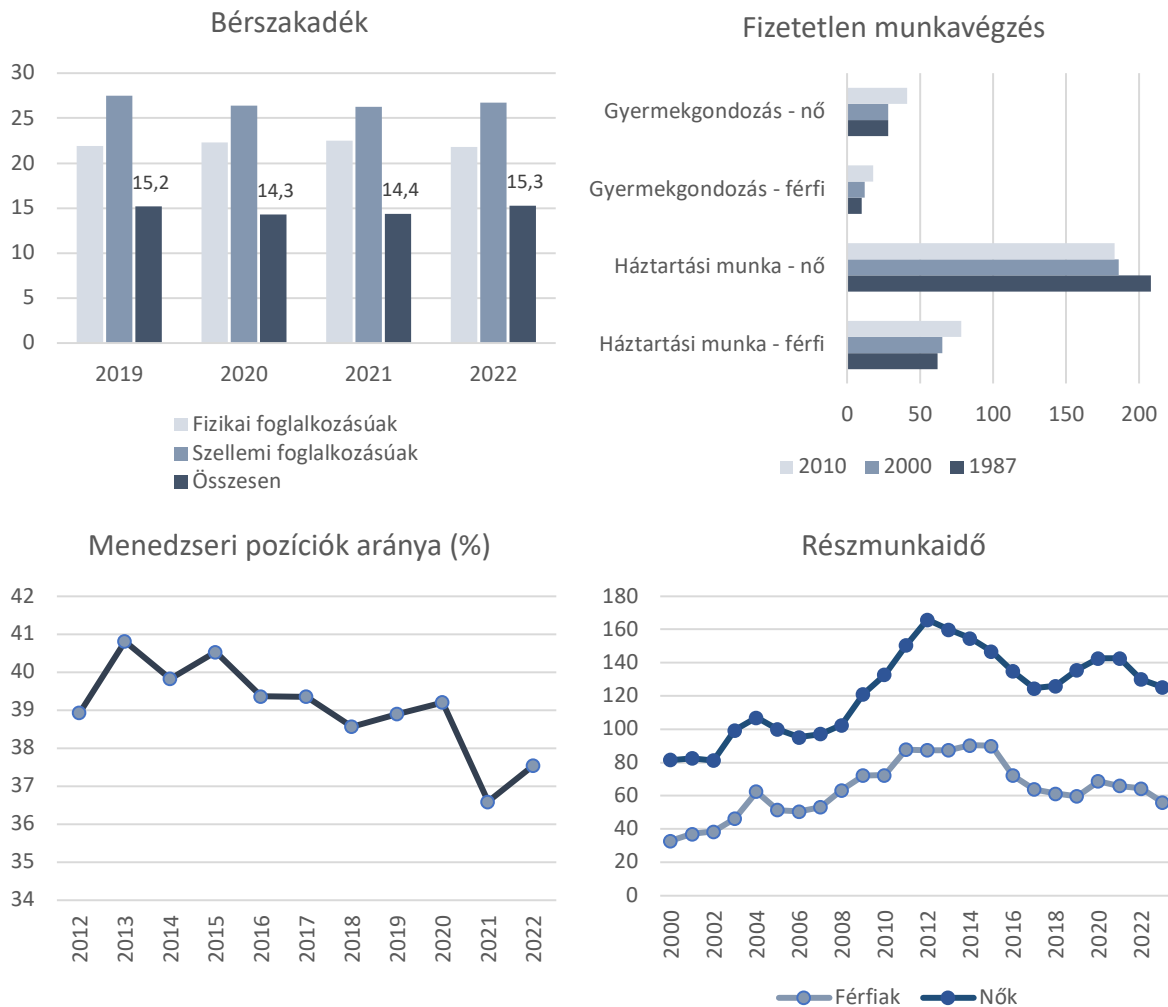
esetén a cégek nagyobb arányban alkalmaztak férfi jelöltek felé torzító szövegezést, szemben a nők által dominált iparágaknál. A nők felé torzító szavak gyakorisági előfordulásában azonban nem találtak szignifikáns különbségeket az iparágak összehasonlítása során. A dán munkaerőpiacot tekintve Askehave & Zethsen (2014) arra jutott, hogy a 39 vizsgált vezető pozíciójú álláshirdetések szövegei nemi szempontból torzítottak, tehát a jelentkezőktől elvárt tulajdonságok többsége tradicionálisan férfiakhoz köthető. A német álláshirdetések vizsgálata az autóipar és egészségügy esetén szintén megerősítette azt a hipotézist, miszerint a férfiak, illetve nők által dominált iparágak álláshirdetéseiben megjelennek az adott nem felé torzító hatások, míg az információs technológia szektornál a férfi dominancia ellenére inkább a nők figyelmét felkeltő szavak kaptak hangsúlyt a szövegekben (Böhm et al., 2020).

2.3. Magyarország helyzete a munkaerőpiaci nemi egyenlőtlenségek szempontjából

Az OECD (2022, p. 12.) adatai szerint Magyarországon az egyik legmagasabb a nemek közötti szegregáció, hiszen a nők nagy arányban dolgoznak alacsony képzettséget igénylő munkakörökben, különösen magas az arányuk az értékesítési területen, ezzel szemben a férfiak többsége tudományos és mérnöki területen dolgozik. Ehhez hozzájárul a jelentős mértékű nemi szegregáció a felsőoktatásban, mivel a nők későbbi munkapreferenciáit nagyban befolyásolják a tanulmányaik, és jelenleg csak kevesen választják a természettudományi, informatikai, műszaki és matematikai képzési területeket (Szabó-Morvai, 2018). A KSH adatai szerint a nemek közötti bérszakadék 2022-ben 15,3% volt a férfiak javára, ami az előtte lévő évekhez képest a növekvő különbségeket jelent⁵. A magyar dolgozó anyák aránya kifejezetten alacsony, amelyhez hozzájárul az a tény, miszerint Magyarországon a családpolitika kifejezetten arra ösztönöz, hogy az anya maradjon otthon a gyermekkel (OECD, 2022). A 3. ábrán jól látszik, hogy az Eurostat adatai alapján a nők aránya a részmunkaidős állások esetén 2022-ben több, mint kétszer annyi volt, mint a férfiak aránya⁶.

⁵ Forrás: https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0060.html. Letöltés ideje: 2024.02.27.

⁶Forrás: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsq_epgaed_custom_10328122/default/table?lang=en&page=time:2022-Q3. Letöltés ideje: 2024.03.14.

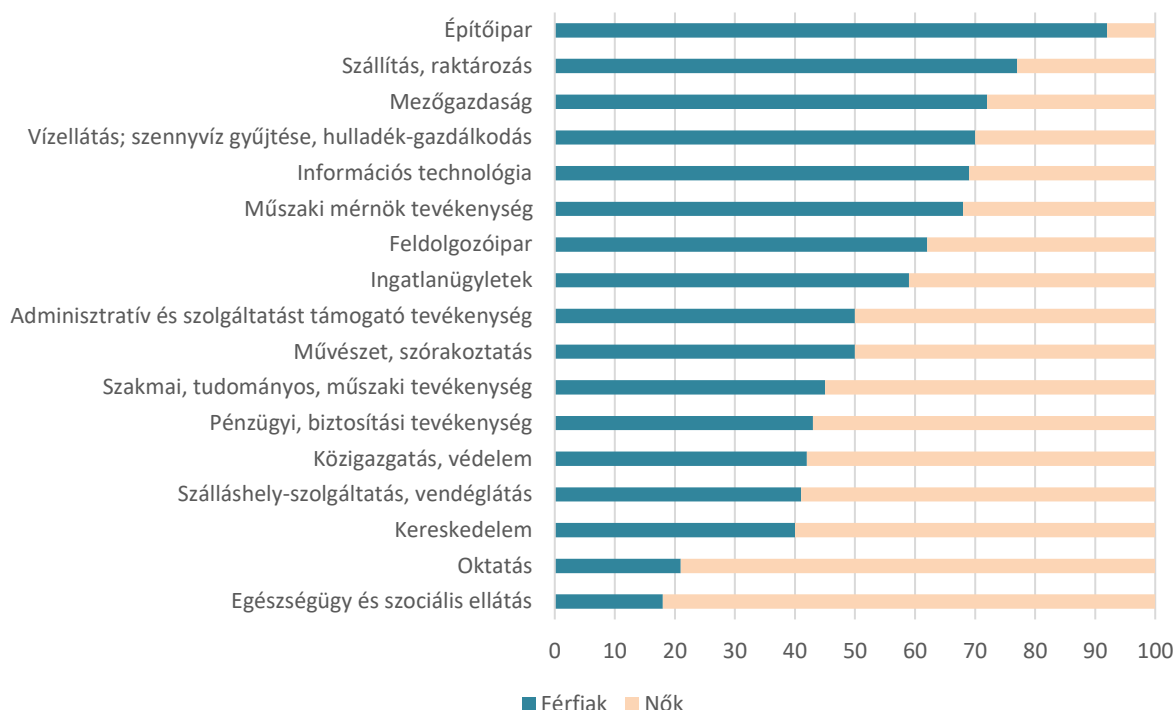


3. ábra: A munkaerőpiaci nemi szegregáció statisztikái Magyarországon. Forrás: KSH, Eurostat és UNECE alapján saját szerkesztés.

A fizetetlen munkavégzés kapcsán is nagy egyenlőtlenségek tapasztalhatóak a két nem kapcsán, 2010-ben a háztartási munkáért két és félszer annyi nő felelt, mint férfi, valamint a gyermekek körüli teendők ellátása is többségében az ő feladatuk volt⁷, azonban időben látható egy enyhe javulás a férfiak részvételi arányát tekintve. A vezetői beosztás elérését tekintve szintén nagy hátránnyal találkozhatnak a nők, hiszen 2021-ben a nagyobb állami vállalatok igazgatósági tagjainak csupán 9%-át alkották nők (OECD, 2022). A 3. ábra a magyarországi menedzseri pozíciók nemi arányát is szemlélteti, ami alapján 2022-ben a pozíció csupán 37%-át töltötték be nők⁸.

⁷ Forrás: https://www.ksh.hu/stadat_files/ido/hu/ido0006.html. Letöltés ideje: 2024.03.15.

⁸ Forrás: <https://w3.unece.org/SDG/en/Indicator?id=127>. Letöltés ideje: 2024.02.28.



4. ábra: Az egyes nemzetgazdasági iparágakban foglalkoztatottak nemi arányai. Forrás KSH (2023) alapján saját szerkesztés.

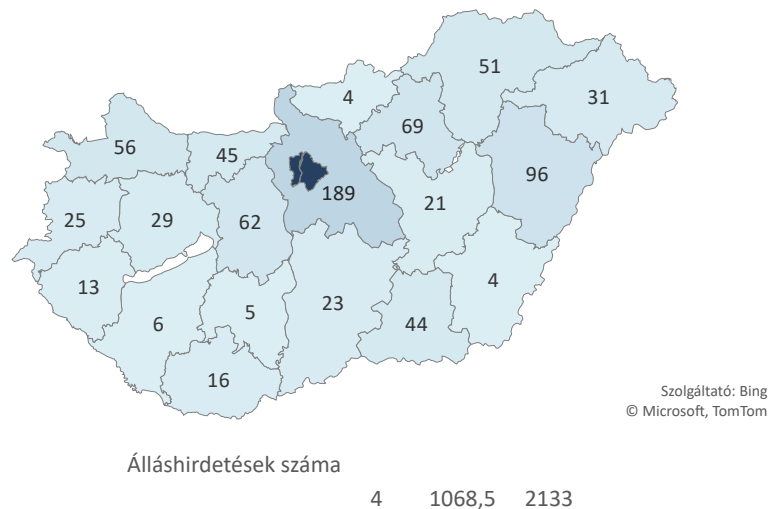
A 4. ábra a férfi-női arányokat mutatja az egyes iparágakban 2023-ben Magyarországon. A KSH (2023)⁹ adatai alapján az építőipar, a szállítás, a mezőgazdaság, a vízellátás, az információs technológia, a villamosenergia és a feldolgozóipar területén a férfiak aránya több, mint 60%, míg az egészségügy és szociális ellátás, az oktatás a közigazgatás, a vendéglátás és a kereskedelem nő domináns szektoroknak mondhatóak. A vizsgált hat iparágat kettő kritérium alapján választottam ki: az egyik, hogy legyen 3 női és 3 férfi domináns iparág a nemi arányokat tekintve, a második, hogy legyen az adatbázisban megfelelően elérhető adat az adott szektorokról. Ezek alapján a férfi többségű iparágakból kiválasztottam az IT szektort (átlagkereset: 842 682 Ft), a műszaki mérnököt (átlagkereset: 739 405 Ft) és a feldolgozóipart (átlagkereset: 529 910 Ft). A női többségű szektorok közül pedig a kereskedelmet (átlagkereset: 471 983 Ft), az oktatást (átlagkereset: 461 255 Ft), valamint az egészségügyet (átlagkereset: 441 853 Ft). A bruttó átlagkereseti adatokat¹⁰ tekintve jól látszik, hogy a férfi domináns iparágak esetén sokkal nagyobb bérekről beszélhetünk, mint a női többségűek esetében.

⁹ Forrás: https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0009.html. Letöltés ideje: 2024.03.01.

¹⁰ Forrás: https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0150.html. Letöltés ideje: 2024.04.02.

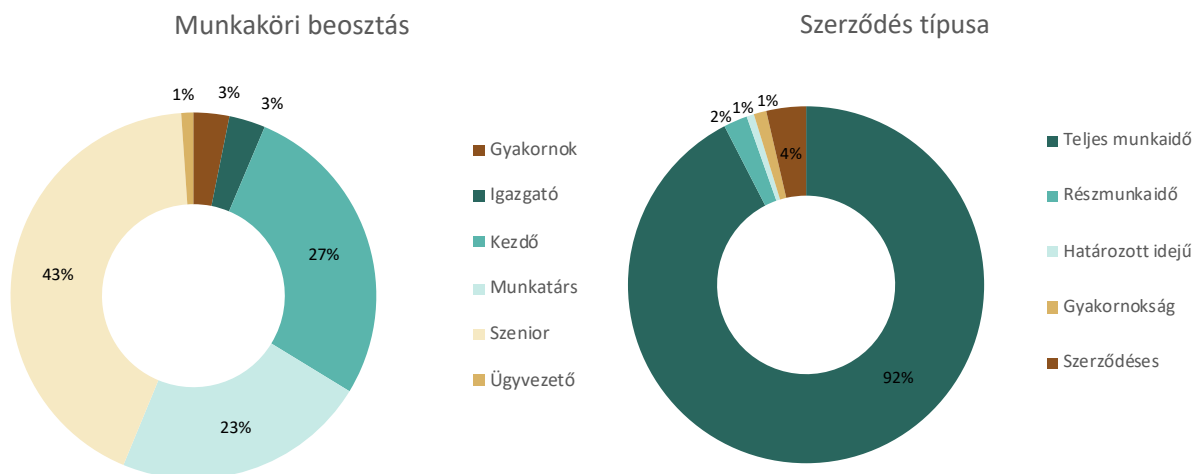
3. Adatok és leíró statisztikák

A dolgozat adatait a LinkedIn álláshirdetési portálon elérhető hirdetések adják. Bár Magyarországon számos álláshirdetéssel foglalkozó weboldal létezik, azért esett a választásom a LinkedIn-re, mert itt találhatóak meg a legnagyobb számban angol nyelvű hirdetések, amik az elemzésem szempontjából kulcsfontosságúak, hiszen az általam használt feminin és maszkulin kódolású szótár csak angol nyelven érhető el.



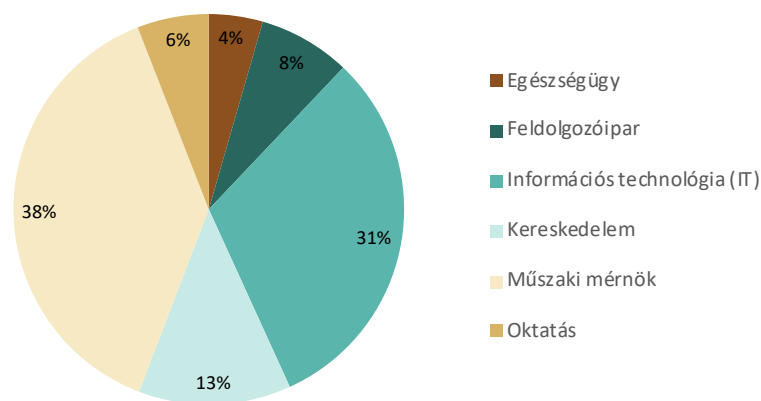
5. ábra: Az álláshirdetések földrajzi megoszlása. Forrás: saját szerkesztés.

Az oldalról letöltöttem minden olyan 2024.03.12-én megtalálható álláshirdetést, amelynek elérhetőek voltak a következő paraméterei: állás neve, helyszíne, szerződés típusa, munkaköri beosztás, feltöltés dátuma, iparág és leírás. Az így kapott adatbázisban 2023. márciusától 2024. márciusáig 4426 darab hirdetés volt található. Ezt követően eltávolítottam minden olyan szöveget, amely nem angol nyelven íródott, ami után 3256 darab megfigyelést tartalmazott az adatbázis. Az ország minden vármegyéjéből található benne adat, ezek megoszlását az 5. ábra szemlélteti. Az álláshirdetések 65,5%-a Budapestről származik.



6. ábra: Az adatok munkaköri beosztás és szerződéstípus szerinti megoszlása. Forrás: saját szerkesztés.

A két kutatási kérdés megválaszolásához az adatokat munkaköri beosztás és iparágak szerint csoportosítottam. A munkaköri beosztás 6 kategóriába sorolható: gyakornok (N = 86), kezdő (N = 743), munkatárs (N = 611), szenior (N = 1159), igazgató (N = 87), és ügyvezető (N = 29), melynek mintán belüli megoszlását a 6. ábra bal oldala szemlélteti. A szerződés típusa szerint az állások kategóriái közé tartoznak a teljes munkaidős (N = 2985), részmunkaidős (N = 70), határozott idejű (N = 22), szerződéses munkák (N = 116), és a gyakornokság (N = 37), melynek megoszlása a 6. ábra jobb felén látható.



7. ábra: Az adatok iparágak szerinti megoszlása. Forrás: saját szerkesztés.

A három kiválasztott női többségű iparág az egészségügy és szociális ellátás (N = 58), az oktatás (N = 77), és kereskedelem (N = 164), a három férfi többségű pedig a feldolgozóipar (N = 99), a műszaki mérnök (N = 497), és az információs technológia (N = 404). Az egyes szektorok közötti megoszlás a 7. ábrán látható.

4. Módszertan

A dolgozat kutatási kérdése, hogy van-e szignifikáns nemi diszkrimináció a magyarországi álláshirdetések szövegezéseiben, valamint, hogy az álláshirdetéseket szereplő vezetői tulajdonságok reprodukálják és erősítik-e a vezetői identitás nemi sztereotipizálását. A kérdéseket a kvantitatív szövegelemzés módszertanával válaszolja meg, melynek segítségével az álláshirdetéseket tartalmazó adatbázist szövegbányászati eszközökkel elemzi. Az állások szövegezésében megtalálható nemi diszkriminációt a szakirodalomban leggyakrabban feminin és maszkulin szavak előfordulásának gyakoriságával mérik, többek között Gaucher et al. (2011) készített egy 42 maszkulin és 40 feminin szóból álló listát, amelyben a szavakat számos korábbi kutatás során alkalmazták és validálták (Bem, 1974; Schullo & Alperson, 1984; Bartz & Lydon, 2004; Newman et al., 2008). A kutatásom során ezt a listát alkalmazom a nemek közti egyenlőtlenség mérésére, azonban fontos kiemelni, hogy a lista angol szavakat tartalmaz, így a tanulmányban csak angol nyelvű álláshirdetések szövegeit vizsgálom. A szavak egyaránt lehetnek egyéni tulajdonságra vonatkozóak (pl. *ambitious*, *compassionate*, *understanding*), valamint közösségi karakterjellemzőre vonatkozóak (*competitive*, *individualistic*, *supportive*). A teljes lista megtalálható az 1. számú mellékletben.

A feminin és maszkulin szavak gyakoriságának mérésére egy pontozási rendszert alkalmazok Böhm et al. (2020) alapján, amely a nők és férfiak felé torzító szavak mennyiségéről mond el információt. A pontszám a következőképpen számítható ki:

$$S = \frac{1}{1 + \exp(-x)}, \quad (1)$$

ahol

$$x = \frac{1}{N} (\sum \text{feminin szavak} - \sum \text{maszkulin szavak}), \quad (2)$$

$$N = (\sum \text{feminin szavak} + \sum \text{maszkulin szavak}), \quad (3)$$

így S értéke a $(0,1)$ intervallumban mozog, és 0,5-ös értéke jelenti a teljesen semleges szöveget (tehát egyenlő mennyiségű feminin és maszkulin szót). A 0,5-nél nagyobb pontszámú szövegek a nők figyelmét felkeltő szavak többségét jelzik, minél nagyobb a pontszám, annál inkább a nők felé torzít a hirdetés. A 0,5-nél kisebb pont pedig azt jelenti, hogy 0-hoz közeledve egyre

nagyobb mértékben találhatók maszkulin szavak az állások leírásában, szemben a feminin szavakkal (Böhm et al., 2020).

A dolgozat három hipotézissel él: (H1) azokban a szektorokban, amelyben a nők felülreprezentáltak, az álláshirdetések szövegezése a nők figyelmét kelti fel inkább, míg (H2) a férfiak által dominált iparágak álláshirdetéseiben a maszkulin szavak gyakoribbak, valamint (H3) a vezető beosztású álláshirdetések leírása gyakrabban tartalmazza a férfiak figyelmét felkeltő szavakat. A hipotézisek teszteléséhez statisztikai próbát végzek, amely során megvizsgálom, hogy az egyes iparágaknál, valamint a munkaköri beosztásokon belül a feminin és maszkulin szavak számának gyakorisága szignifikánsan eltér-e egymástól. Ehhez a Welch-féle kétmintás t-próbát alkalmazom, amelyben a nullhipotézis, hogy a két csoport várható értéke szignifikánsan nem különbözik egymástól, az első hipotézis pedig, hogy a feminin és maszkulin szavak száma statisztikailag jelentősen eltér. A teszt statisztika értékét a következő képlettel lehet kiszámolni:

$$t = \frac{\bar{x} - \bar{y}}{\sqrt{\frac{s_x^2}{n} + \frac{s_y^2}{m}}}, \quad (4)$$

ahol $\bar{x}$ az egyik valószínűségi változó átlaga a mintában; $\bar{y}$ a másik valószínűségi változó átlaga a mintában; s_x az egyik valószínűségi változó becsült szórása; s_y a másik valószínűségi változó becsült szórása; n az egyik minta elemszáma és m pedig a másik minta elemszáma. A nullhipotézist abban az esetben lehet elutasítani, ha a t-teszt során számolt p-érték kisebb, mint az adott szignifikanciaszint (Hunyadi & Vita, 2008).

Az elemzés során továbbá a szövegbányászat eszközeit is alkalmazom, amely eljárás során a szöveget strukturálatlan adathalmazként lehet értelmezni (Benoit, 2020). Ahhoz, hogy ugyanolyan statisztikai eljárásokat lehessen rajta elvégezni, mint a klasszikus adathalmazokon, szükség van néhány előkészítő lépésre. Először a szövegeket korpuszba kell rendezni, majd tokenizálni, vagyis elemekre kell őket bontani, ezután pedig adattisztítást – pontozások, szimbólumok eltávolítása, kisbetűsítés és szótövesítés – szükséges végezni az adatokon. Az átalakított korpuszból ezután egy úgynevezett dokumentum kifejezés mátrixot kell létrehozni, amelyben a sorok a dokumentumokat jelentik, az oszlopok pedig az összes szövegben megtalálható szavak unióját (Sebők, Ring & Máté, 2021).

5. Eredmények

Első lépésként a teljes (3256 álláshirdetést tartalmazó) korpuszban vizsgáltam a módszertani fejezetben definiált feminin és maszkulin szavak előfordulásának gyakoriságát. Ahhoz, hogy minél részletesebb képet kapjak mely szavak tűnnek fel a szövegekben az általam használt két listából, egy szófelhőn ábrázoltam a legtöbbet használt 35 szót, mely a 8. ábrán látható. Kék színnel vannak jelölve a nők figyelmét felkeltő szavak, valamint narancssárgával a férfiakhoz köthetők. Az ábrán az látszik, hogy bár a feminin szavakon belül található a két leggyakoribb szó, a 35 kifejezésből csak 14 tartozik a nőkhöz és 21 a férfiakhoz, tehát ott összességében többféle szó fordul elő kisebb gyakorisággal.



8. ábra: Szófelhő a leggyakoribb feminin és maszkulin szavakról. Forrás: saját szerkesztés.

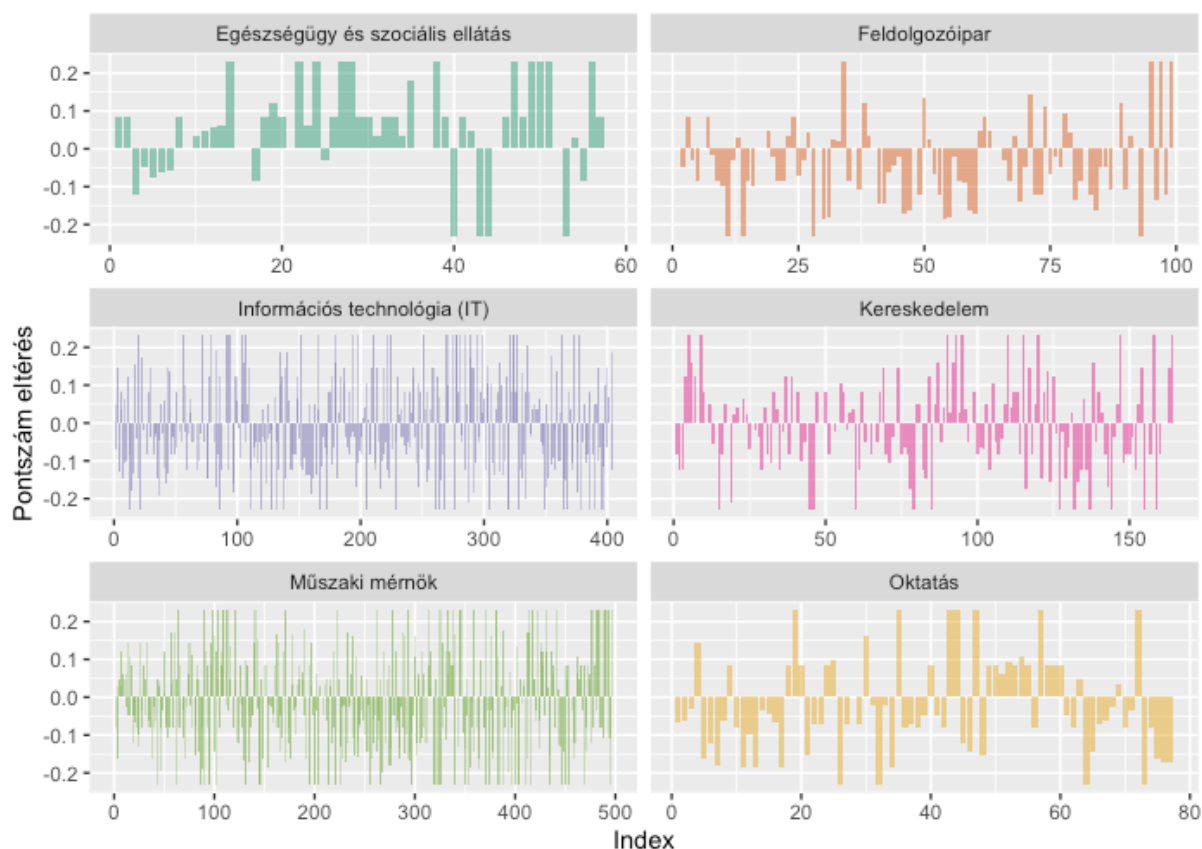
A 2. táblázat a szófelhőhöz hasonlóan a két lista legtöbbet használt elemeit mutatja, azonban itt már konkrét számok segítik a két kategória összehasonlítását. A bal oldalon találhatóak a feminin szavak, amelyen belül a legmagasabb értéket a *support* (támogat) szótő érte el, majdnem 6000 alkalommal fordult elő a korpuszban. Ez nagyságrendekkel magasabb, mint a maszkulin kategória első szótöve a *lead* (vezet), hiszen ez kicsit több, mint 2500 alkalommal fordult elő. A korpuszban a nőkhöz kapcsolódó jellemzők közül szintén 1000-nél gyakrabban volt megtalálható a *respons* (megbízható), *understand* (megértő) és a *commit* (elkötelezett) kifejezés, míg a férfiakhoz köthető kategóriában az *analt* (analitikus), a *challeng* (kihívás) és a *competit* (versenyszellem) szótövek.

Feminin szavak	Gyakoriság	Maszkulin szavak	Gyakoriság
support	5937	lead	2593
respons	3429	analyt	1455
understand	2047	challeng	1376
commit	1226	competit	1203
connect	622	analysi	1141
trust	334	leader	918
depend	315	leadership	834
respond	182	analyz	482

2. táblázat: A leggyakrabban előforduló kifejezések statisztikája. Forrás: saját szerkesztés.

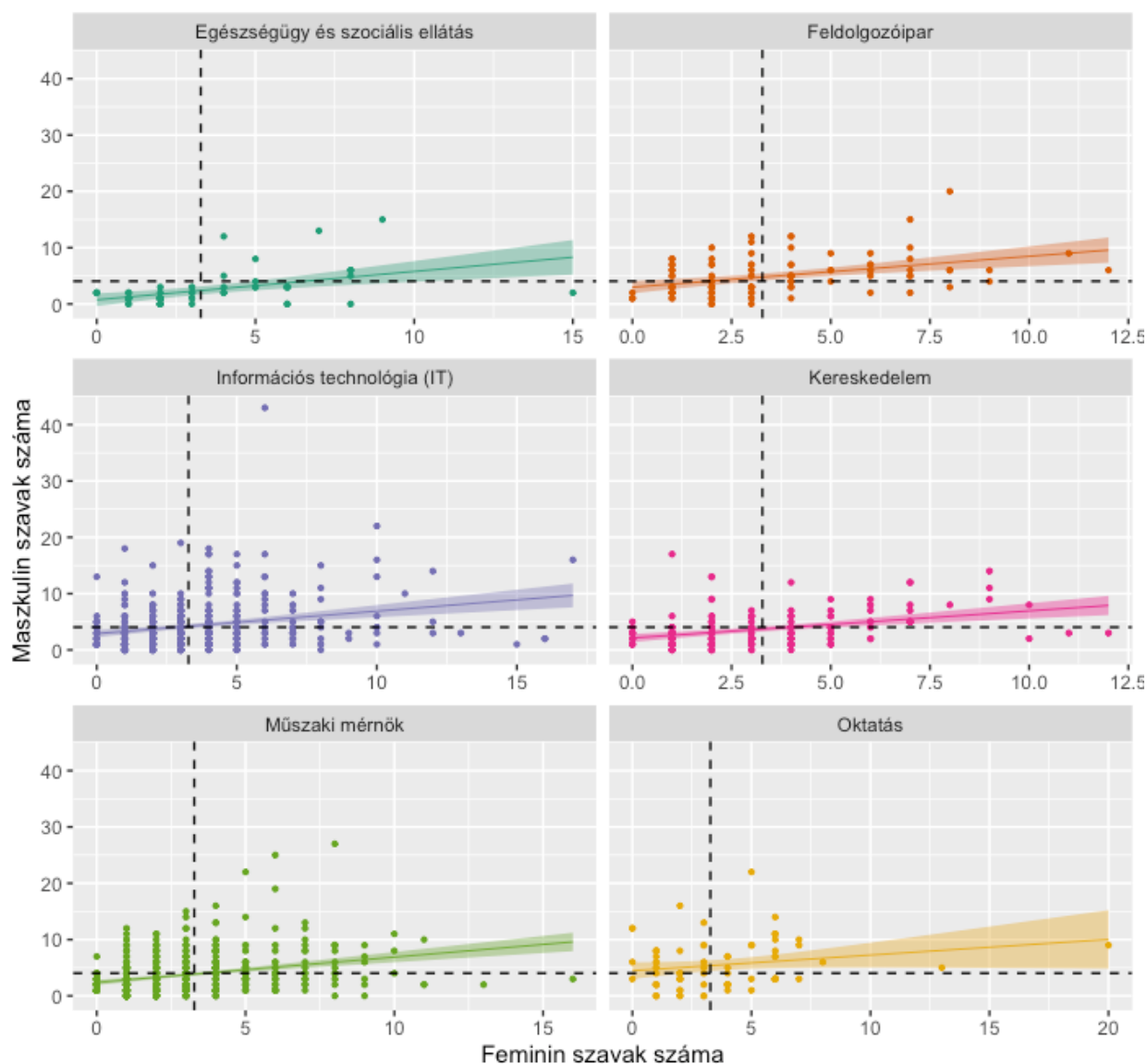
5.1. Szektorok közti különbségek

Az iparágak összehasonlításához 3-3 olyan szektor álláshirdetéseit választottam ki, amelyek Magyarországon kifejezetten a nők vagy a férfiak által domináltak, ami után egy 1299 hirdetésből álló adatbázisból készítettem korpuszt. Az 1. egyenlet alapján minden állás leírásához számoltam egy pontszámot, amely 0,5 érték esetén jelenti a semlegességet (tehát egyenlő számban fordulnak elő feminin és maszkulin kifejezések a szövegben), 0-hoz közelítve egyre inkább a férfi szavak dominanciájáról beszélhetünk, 1-hez közelítve pedig a női szavak többségéről. A 9. ábra a pontszámok 0,5-ös értéktől vett különbségét mutatja meg, így a pozitív eltérés a nők felé jelent torzítást, a negatív eltérés pedig a férfiak felé. Az egészségügy és szociális ellátás szektorban szabad szemmel is megállapítható, hogy a szövegek többsége pozitív eltérést mutat, tehát a női szavak dominálnak benne. Hasonlóképp a feldolgozóiparban és a műszaki mérnökök esetében is jól látható a negatív különbség – vagyis a maszkulin szavak felülreprezentáltsága, azonban a többi iparág esetén nem lehet egyértelmű következtetést levonni az ábra alapján.



9. ábra: A 6 iparágban a 0,5 (= semleges) számtól vett pontszámok eltérése. Forrás: saját szerkesztés.

Az egyes álláshirdetések leírásában szereplő feminin és maszkulin szavak összegét a 10. ábra szemlélteti. A függőleges és merőleges szaggatott vonal a teljes korpuszra vonatkozó átlagot mutatja. A vizsgált szektorokat tekintve hasonló következtetést lehet levonni, mint az előző ábra kapcsán. Az egészségügyi hirdetések esetén a maszkulin szavak száma csak néhány esetben megy az átlag fölé, míg a feminin szavaknál a szövegek közel fele meghaladja azt. A feldolgozóiparhoz köthető leírásoknál ennek a fordítottja látható, a nőkhöz köthető kifejezések összege többségében az átlagot jelentő vonal bal oldalán tömörül, szemben a férfiak figyelmét felkeltő szavak összegével, amely pontok nagy része a vonal felett található. A műszaki mérnök kategóriában a pontok felfelé szóródnak, három leírásnál is meghaladja a maszkulin szavak száma a 20-as értéket. A kereskedelmi szektorban tűnnek a szövegek a legkiegyenlítettebbnek, az az általános tendencia figyelhető meg, hogy az alacsonyabb női pontszámmal rendelkező hirdetések magasabb maszkulin ponttal rendelkeznek, és ez igaz a fordítottjára is.



10. ábra: A 6 iparág szerint az egyes szövegekben előforduló feminin és maszkulin szavak száma. Forrás: saját szerkesztés.

A szektorok egészére vonatkozó eredmények megállapításához aggregált szinten is vizsgáltam a szavak gyakoriságát, valamint a pontszámok megoszlását, melyet a 2. táblázat mutat be. Érdeemes megfigyelni, hogy az egészségügyi álláshirdetések esetén a feminin és maszkulin szavak maximuma is 15, ellenben az IT szektorhoz köthető szövegeknél a nők figyelmét felkeltő kifejezések maximum előfordulása 17 volt, a férfiakhoz köthetőké pedig 43. Az aggregált átlagos pontszám ad képet arról, hogy az egyes iparágak esetén melyik irányba torzítanak a szövegek összességében. Egyedül az egészségügynél magasabb az átlagpontszám 0,5-nél, tehát itt több feminin szót alkalmaznak a hirdetésekben, mint maszkulin szavakat. Minden más iparág esetén a férfiak felé torzítanak a vizsgált szövegek, ezen belül pedig a legalacsonyabb értéket a feldolgozóipar érte el.

Iparág		Min.	Átlag	Max.	Szórás	t-érték	P-érték
Egészségügy	Pontszám	0,25	0,55	0,73	0,12	-1,7275	0,0868
	Feminin szavak	0	3,40	15	2,83		
	Maszkulin szavak	0	2,45	15	3,07		
Feldolgozóipar	Pontszám	0,32	0,46	0,62	0,10	3,2336	0,0014
	Feminin szavak	0	3,52	12	2,52		
	Maszkulin szavak	0	4,91	20	3,47		
IT szektor	Pontszám	0,27	0,49	0,71	0,13	3,3233	0,0009
	Feminin szavak	0	3,43	17	2,67		
	Maszkulin szavak	0	4,27	43	4,30		
Kereskedelem	Pontszám	0,29	0,49	0,69	0,12	1,5714	0,1171
	Feminin szavak	0	3,17	12	2,37		
	Maszkulin szavak	0	3,65	17	3,07		
Műszaki mérnök	Pontszám	0,26	0,48	0,66	0,13	3,6961	0,0002
	Feminin szavak	0	3,06	16	2,36		
	Maszkulin szavak	0	3,76	27	3,50		
Oktatás	Pontszám	0,25	0,48	0,67	0,13	3,0731	0,0025
	Feminin szavak	0	3,66	20	3,03		
	Maszkulin szavak	0	5,48	22	4,21		

3. táblázat: Az iparágaknál előforduló feminin és maszkulin szavak statisztikai adataira vonatkozó összefoglaló táblázat. Forrás: saját szerkesztés.

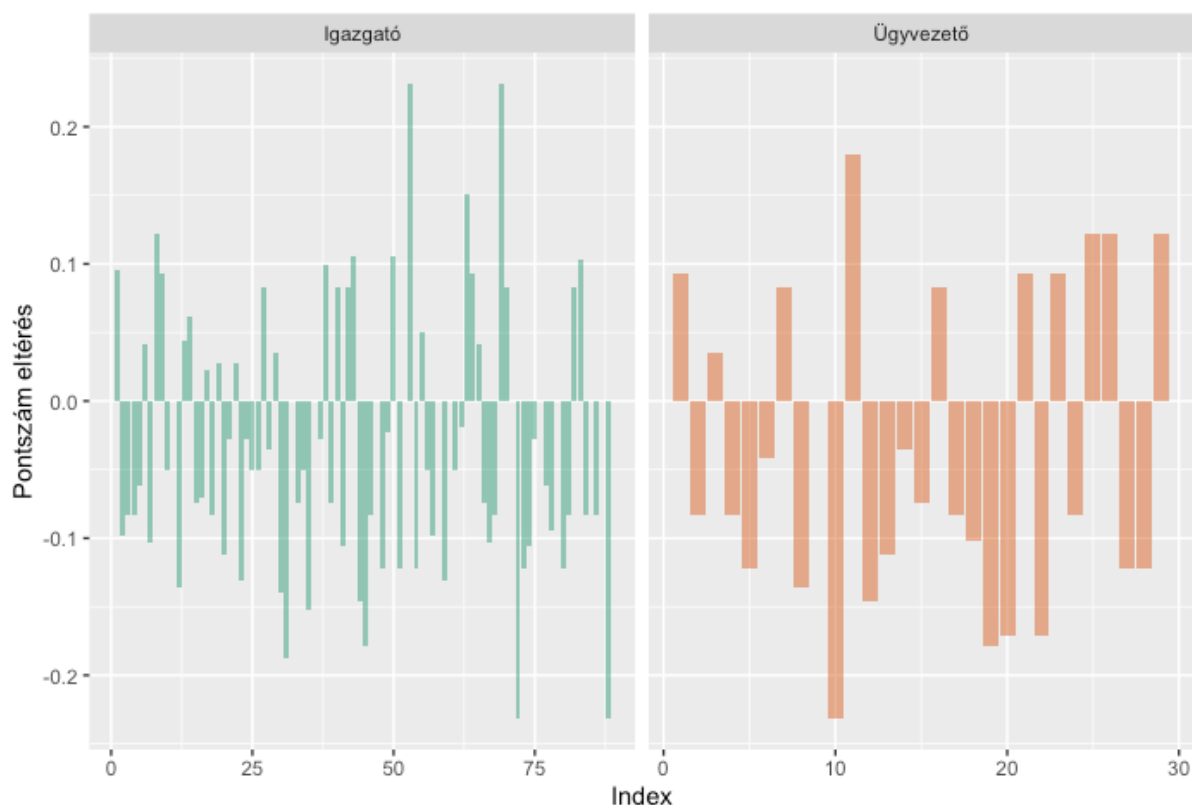
A feminin és maszkulin szavak átlagos gyakorisága közti eltérés statisztikai tesztelésére a Welch-féle kétmintás t-próbát alkalmaztam, melyet a 4. képlet segítségével számítottam ki. Az eredmény szintén a 3. táblázatban található meg. A p-értékeket tekintve az mondható el, hogy 10%-os szignifikanciaszinten az egészségügyi álláshirdetésekből megtalálható férfi és női szavak gyakorisága nem egyezik meg, míg a feldolgozóipar, az IT szektor, a műszaki mérnök és az oktatás területén ez a különbség 1%-os szignifikancia mellett is jelentősnek bizonyul. A kereskedelemben nem lett szignifikáns az eltérés, tehát a hirdetések semmilyen irányba nem mutatnak torzítást. Ennek fényében azt a hipotézisemet, miszerint (H1) *azokban a szektorokban, amelyben a nők felülreprezentáltak, az álláshirdetések szövegezése a nők figyelmét kelti fel inkább*, csak részben tudom elfogadni, mivel az egészségügyi szektorra ez teljesült, de a kereskedelmi iparág semlegesnek mondható, az oktatási hirdetések pedig kifejezetten a férfiak felé mutatnak eltérést. Véleményem szerint ezt részben okozhatja az, hogy a LinkedIn felületén oktatás kategóriában elérhető álláshirdetések nagy része nem a közoktatási szférára vonatkozik, ahol igazán magas Magyarországon a női tanári állomány, ugyanis az általános iskolai pedagógusok esetén a nők aránya 86%, míg a középiskoláknál 70%¹¹. A másik feltevésem, miszerint (H2) *a férfiak által dominált iparágak álláshirdetéseiben a maszkulin*

¹¹ Forrás: <https://ksh.hu/s/helyzetkep-2021/#/kiadvany/oktatasi-adatok-2021-2022>. Letöltés ideje: 2024.04.03.

szavak gyakoribbak, elfogadható, hiszen mind a három vizsgált szektor (feldolgozóipar, IT, műszaki mérnök) szignifikánsan kevesebb feminin szót tartalmaz.

5.2. Vezetői pozíciók

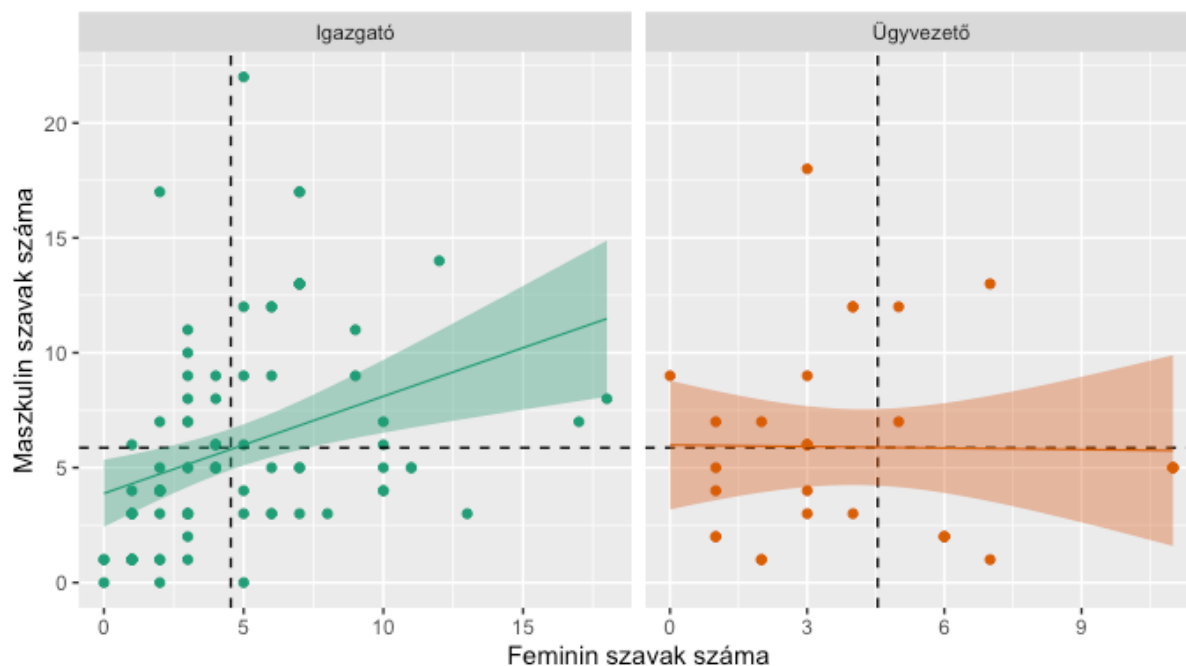
A munkaköri beosztás vizsgálatához a teljes, 3256 darabos adatbázis rendelkezésemre állt, azonban ebből kifejezetten vezetői pozíciókra vonatkozó álláshirdetéseket 116 szöveg tartalmazott. Ezekhez az 1. egyenlet alapján számítottam egy pontszámot az iparágakhoz hasonlóan. A 11. ábra a semleges (0,5 pont) értéktől vett eltérést mutatja az egyes hirdetésekben, külön csoportosítva az igazgatói és az ügyvezetői kategória szerint. Mindkét csoportban szemmel látható a negatív eltérés, vagyis a maszkulin szavak használatának gyakoribb előfordulása a feminin szavakkal szemben.



11. ábra: A vezetői pozíciókban a 0,5 (= semleges) számtól vett pontszámok eltérése. Forrás: saját szerkesztés.

A vezetői álláshirdetések szövegében szereplő feminin és maszkulin szavak összegét a 12. ábra mutatja be. A függőleges és merőleges szaggatott vonal az igazgatói és az ügyvezetői hirdetések együttesére vonatkozó átlagot szemlélteti. Érdekes megfigyelni, hogy a női szavak átlaga alacsonyabb, mint a férfiaké. Az ábrán hasonló tendencia látható, mint a pontszámok eltérése esetén, hiszen mindkét kategóriában a maszkulin kifejezések gyakoriság sokkal nagyobb, a pontok inkább felfelé szóródnak és nem oldalra. Az ügyvezetői beosztásnál kirajzolódik, hogy

kisebbség a maximum értéke a feminin szavaknak, ami nem meglepő, hiszen az ügyvezető magasabb pozíciót jelent az igazgatónál.



12. ábra: A vezetői pozícióknál az egyes szövegekben előforduló feminin és maszkulin szavak száma. Forrás: saját szerkesztés.

A munkaköri beosztás vizsgálata során is készítettem egy aggregált eredményeket mutató összegzést, mely a 4. táblázatban található. A feminin szavak legmagasabb előfordulása egy szövegben az ügyvezető beosztás esetén a legalacsonyabb, vagyis 11 darab, illetve a maszkulin kifejezések minimuma egyedül ebben a kategóriában nem nulla, tehát ez azt jelenti, hogy minden ügyvezetői álláshirdetés tartalmaz legalább egy férfiak felé torzító szót. Az átlagos pontszámokat tekintve az mondható el, hogy a legalacsonyabb érték az ügyvezetői, majd az igazgatói és szeniori pozícióknál található. Egyedül a kezdő szintnél éri el a 0,5-öt az átlag, vagyis a semleges szintet, minden más kategóriában a maszkulin szavak dominálnak.

A t-teszt eredménye alapján az mondható el, hogy 10%-os szignifikancia szinten az ügyvezetői és az igazgatói álláshirdetésekből megtalálható férfi és női szavak átlagos gyakorisága nem egyezik meg, valamint ez a különbség a gyakornoki, kezdő, a munkatársi és szeniori pozícióknál 5%-os szinten is szignifikánsnak mondható. Az utolsó hipotézisem szerint (H3) *a vezető beosztású álláshirdetések leírása gyakrabban tartalmazza a férfiak figyelmét felkeltő szavakat*, amely mind a statisztikai teszt eredménye alapján, mind az aggregált átlagos pontszám alapján elfogadható.

Beosztás		Min.	Átlag	Max.	Szórás	t-érték	P-érték
Gyakornok	Pontszám	0,27	0,49	0,71	0,15	2,2484	0,0259
	Feminin szavak	0	2,80	17	2,60		
	Maszkulin szavak	0	3,92	18	3,61		
Kezdő szint	Pontszám	0,31	0,50	0,73	0,14	2,0288	0,0426
	Feminin szavak	0	3,05	20	2,63		
	Maszkulin szavak	0	3,41	28	3,66		
Munkatárs	Pontszám	0,28	0,48	0,74	0,11	5,9434	0,0000
	Feminin szavak	0	3,43	20	2,23		
	Maszkulin szavak	0	4,47	28	3,67		
Szenior	Pontszám	0,24	0,47	0,69	0,12	10,295	0,0000
	Feminin szavak	0	3,12	12	2,48		
	Maszkulin szavak	0	4,49	43	3,71		
Igazgató	Pontszám	0,26	0,47	0,69	0,09	1,9006	0,0591
	Feminin szavak	0	4,74	18	3,64		
	Maszkulin szavak	0	5,93	22	4,43		
Ügyvezető	Pontszám	0,25	0,46	0,67	0,11	1,8469	0,0706
	Feminin szavak	0	4,10	11	3,04		
	Maszkulin szavak	1	5,90	18	4,25		

4. táblázat: A munkaköri beosztásnál előforduló feminin és maszkulin szavak statisztikai adataira vonatkozó összefoglaló táblázat. Forrás: saját szerkesztés

Az elemzés alapján az rajzolódik ki, hogy megfigyelhető egyfajta alacsony mértékű általános torzítás a szövegekben a férfiak felé. A vezetői beosztás vizsgálata során kapott eredmények konzisztensnek tekinthetők az eddigi szakirodalom vizsgálódásaival, hiszen Horvath & Sczesny (2016) és Askehave & Zethsen (2014) alapján is a vezetői állások jelentős mértékben alkalmazzák a férfiak figyelmét felkeltő kifejezéseket. Az iparágakat tekintve az egészségügyben megjelenő feminin kifejezések dominálását Tang et al. (2017) és Böhm et al. (2020) is kimutatta, az IT szektorban azonban több szerző is arra jutott, hogy nem található torzítás (Breese, Conforti & Peslak, 2020) vagy éppen a nők felé mutatható ki (Böhm et al., 2020), szemben az én kutatásommal, ahol szignifikáns torzítást találtam a férfiak irányába.

A dolgozat limitációjának tekinthető, hogy sok magyarországi álláshirdetés nem érhető el angol nyelven, ezért a kutatás során csak egy szűkebb mintával tudtam dolgozni, ami által csökkent a minta reprezentativitása és széleskörűsége. Továbbá a vizsgált feminin és maszkulin szavak listáját több, mint 10 éve készítették el, ami nem zárja ki annak a lehetőségét, hogy azóta előfordulhatnak olyan szavak az álláshirdetésekre, amelynek szintén torzító hatása van, viszont én nem vizsgáltam őket. Illetve fontos még kiemelni, hogy bizonyos iparágak esetén elengedhetetlen néhány olyan maszkulin szó használata a hirdetésekben, amelyek magából a munkakörből adódnak (pl. *analyst*), amiknek szintén lehet torzító hatása az eredményekre.

6. Összefoglalás

A dolgozat témája a magyarországi álláshirdetésekből előforduló nemi diszkrimináció volt. A vizsgált kutatási kérdés, hogy van-e szignifikáns nemi diszkrimináció a magyarországi álláshirdetések szövegezésében, valamint, hogy az álláshirdetésekből szereplő vezetői tulajdonságok reprodukálják és erősítik-e a vezetői identitás nemi sztereotipizálását. A dolgozat előzetesen három hipotézissel élt: (H1) azokban a szektorokban, amelyben a nők felülreprezentáltak, az álláshirdetések szövegezése a nők figyelmét kelti fel inkább, míg (H2) a férfiak által dominált iparágak álláshirdetéseiben a maszkulin szavak gyakoribbak, valamint (H3) a vezető beosztású álláshirdetések leírása gyakrabban tartalmazza a férfiak figyelmét felkeltő szavakat. A felhasznált adatokat a LinkedIn internetes álláshirdetési portálon elérhető magyarországi álláshirdetések szövegei adták, melyek csak angol nyelvű hirdetések adatait tartalmazták a 2023-2024-es évből. A hirdetések leírását a kvantitatív szövegelemzés módszertanával elemeztem, amelynek során különböző szövegbányászati eszközöket, valamint statisztikai tesztet alkalmaztam. A szövegelemzés alapját az eddigi szakirodalmi eredmények alapján egy feminin és maszkulin szavakból álló szótár adta.

A dolgozat eredményeként megállapítható, hogy mind az alkalmazott szövegbányászati eszközök, mind a statisztikai tesztek alapján a férfiak által dominált három vizsgált iparág – feldolgozóipar, műszaki mérnök, információs technológia (IT) – mindegyikében a férfiak felé torzítanak az álláshirdetések szövegei, míg a női többségű szektorok esetén – egészségügy, oktatás, kereskedelem – csak az egészségügyi hirdetésekben található a nők felé jelentős torzító hatás. Ami kifejezetten érdekes, hogy az oktatás területén pont a várt hatással ellenkező eredmény jött ki, hiszen a magas arányú női pedagógusok mellett a hirdetések szövegei jelentős mértékben több maszkulin kifejezést tartalmaztak szemben a feminin kifejezésekkel. A vezetői pozíciókat tekintve az látható, hogy mind az igazgatói, mind az ügyvezetői pozícióra toborzó hirdetések szövegei többségében maszkulin szavakat használnak, emellett megfigyelhető, hogy a vezetői pozíciókon belül is van különbség, hiszen a magasabb beosztású állások esetén még nagyobb mértékű a férfiak figyelmét felkeltő kifejezések használata.

Összességében a vizsgált szövegekre általánosan elmondható, hogy enyhe mértékben a férfiak felé torzítanak, ami összhangban van azzal, hogy a nők alacsonyabb arányban vesznek részt a munkaerőpiacon, illetve azon belül is magas a számuk a részmunkaidős foglalkoztatású munkák körében. A legnagyobb különbségeket a vezetői beosztás kapcsán lehetett tapasztalni,

ami azért jelent problémát, mert ez potenciálisan elijesztheti a hasonlóan jó minőségű női jelentkezőket a férfi jelentkezőkkel szemben. A kutatás hozzájárul a nemzeti egyenlőtlenség kiváltó okainak mélyebb megismeréséhez, valamint azt a javaslatot fogalmazza meg, hogy érdemes lehet a jövőben nagyobb hangsúlyt fektetni a magyarországi álláshirdetések nemek szerinti torzító hatásának kiszűrésére, hogy ezáltal is csökkenteni lehessen a nemek közötti bérszakadék mértékét, hiszen ez mind egyéni, gazdasági és társadalmi szinten is számos előnnyel járna az ország számára.

Felhasznált irodalom

- Abendroth, A. K., Melzer, S., Kaley, A., & Tomaskovic-Devey, D. (2017). Women at work: Women's access to power and the gender earnings gap. *ILR Review*, 70(1), 190-222. <https://doi.org/10.1177/0019793916668530>
- Anderson, T., Forth, J., Metcalf, H., & Kirby, S. (2001). *The gender pay gap. Final Report to the Women and Equality Unit, Cabinet Office Women and Equality Unit*. London.
- Askehave, I., & Zethsen, K. K. (2014). Gendered constructions of leadership in danish job advertisements. *Gender, Work & Organization*, 21(6), 531-545. <https://doi.org/10.1111/gwao.12053>
- Bartz, J. A., & Lydon, J. E. (2004). Close relationships and the working self-concept: Implicit and explicit effects of priming attachment on agency and communion. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30, 1389–1401. [doi:10.1177/0146167204264245](https://doi.org/10.1177/0146167204264245)
- Bem, S. L. (1974). The measurement of psychological androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42, 155–162. [doi:10.1037/h0036215](https://doi.org/10.1037/h0036215)
- Benoit, K. (2020). Text as data: an overview. *The SAGE Handbook of Research Methods in Political Science and International Relations* 2. 461-497. SAGE Publications Ltd, <https://doi.org/10.4135/9781526486387>
- Bertay, A. C., Dordevic, L., & Sever, C. (2020). *Gender inequality and economic growth: Evidence from industry-level data*. International Monetary Fund.
- Bisello, M., & Mascherini, M. (2017). Inefficient Inequality: The Economic Costs of Gender Inequality in Europe. *Intereconomics* 52 (4). <https://doi.org/10.1007/s10272-017-0635-1>
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of economic literature*, 55(3), 789-865. [DOI: 10.1257/jel.20160995](https://doi.org/10.1257/jel.20160995)
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2020). The gender pay gap: Have women gone as far as they can? In *Inequality in the United States*. 345-362. Routledge.

- Böhm, S., Linnyk, O., Kohl, J., Weber, T., Teetz, I., Bandurka, K., & Kersting, M. (2020). Analysing gender bias in IT job postings: A pre-study based on samples from the German job market. In *Proceedings of the 2020 on computers and people research conference*, 72-80. <https://doi.org/10.1145/3378539.3393862>
- Breese, J. L., Conforti, M., & Peslak, A. (2020). AN EXPLORATION OF GENDER BIAS IN INFORMATION TECHNOLOGY JOB ADVERTISEMENTS. *Issues in Information Systems*, 21(3), 189-199. https://doi.org/10.48009/3_iis_2020_189-199
- Byron, R. A., & Roscigno, V. J. (2014). Relational power, legitimation, and pregnancy discrimination. *Gender & Society*, 28(3), 435-462. <https://doi.org/10.1177/0891243214523123>
- Byrne, A., & Barling, J. (2017). *Does a Woman's High-Status Career Hurt Her Marriage? Not If Her Husband Does the Laundry*. Harvard Business Review. Elérhető: <https://hbr.org/2017/05/does-a-womans-high-status-career-hurt-her-marriage-not-if-her-husband-does-the-laundry>. Letöltés ideje: 2024. 04. 06.
- Casper, L. M., McLanahan, S. S., & Garfinkel, I. (1994). The gender-poverty gap: What we can learn from other countries. *American sociological review*, 59(4), 594-605. <https://doi.org/10.2307/2095933>
- Cuberes, D., & Teignier, M. (2014). Gender inequality and economic growth: A critical review. *Journal of International Development*, 26(2), 260-276. <https://doi.org/10.1002/jid.2983>
- Drolet, M., & Mumford, K. (2012). The gender pay gap for private-sector employees in Canada and Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 50(3), 529-553. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2011.00868.x>
- EIGE (2023). *Gender Equality Index 2023. Towards a green transition in transport and energy*, Publications Office of the European Union. Elérhető: <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2023-towards-green-transition-transport-and-energy>. Letöltés ideje: 2024. 02. 27.

- Gaucher, D., Friesen, J., & Kay, A. C. (2011). Evidence that gendered wording in job advertisements exists and sustains gender inequality. *Journal of personality and social psychology*, 101(1), 109-128. <https://doi.org/10.1037/a0022530>
- Goldin, C. (2006). The quiet revolution that transformed women's employment, education, and family. *American economic review*, 96(2), 1-21. DOI: [10.1257/000282806777212350](https://doi.org/10.1257/000282806777212350)
- Gornick, J. C., & Meyers, M., K. (2003). *Families that Work: Policies for Reconciling Parenthood and Employment*. New York: Russell Sage Foundation.
- Gregory, R. F. (2003). *Women and workplace discrimination: Overcoming barriers to gender equality*. Rutgers University Press.
- Horvath, L. K., & Sczesny, S. (2016). Reducing women's lack of fit with leadership positions? Effects of the wording of job advertisements. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(2), 316-328. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2015.1067611>
- Hu, S., Al-Ani, J. A., Hughes, K. D., Denier, N., Konnikov, A., Ding, L., & Dai, H. (2022). Balancing gender bias in job advertisements with text-level bias mitigation. *Frontiers in big Data*, 5. DOI=[10.3389/fdata.2022.805713](https://doi.org/10.3389/fdata.2022.805713)
- Humlum, M. K., Nandrup, A. B., & Smith, N. (2019). Closing or reproducing the gender gap? Parental transmission, social norms and education choice. *Journal of Population Economics*, 32, 455-500. <https://doi.org/10.1007/s00148-018-0692-1>
- Hunyadi, L., & Vita, L. (2008). *Statiztika II.*, Aula Kiadó, Budapest.
- Joshi, K. D., & Schmidt, N. L. (2006). Is the information systems profession gendered? Characterization of IS professionals and IS career. *ACM SIGMIS Database: The DATABASE for Advances in Information Systems*, 37(4), 26-41. <https://doi.org/10.1145/1185335.1185343>
- Khoreva, V. (2011). Gender pay gap and its perceptions. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 30(3), 233-248. <https://doi.org/10.1108/02610151111124969>
- Lorber, J. (2001). *Gender inequality*. Los Angeles, CA: Roxbury.

- Mandel, H., & Semyonov, M. (2005). Family policies, wage structures, and gender gaps: Sources of earnings inequality in 20 countries. *American sociological review*, 70(6), 949-967. <https://doi.org/10.1177/000312240507000604>
- Newman, M. L., Groom, C. J., Handelman, L. D., & Pennebaker, J. W. (2008). Gender differences in language use: An analysis of 14,000 text samples. *Discourse Processes*, 45, 211–236. [doi:10.1080/01638530802073712](https://doi.org/10.1080/01638530802073712)
- OECD (2022). *Reducing the Gender Employment Gap in Hungary*. OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/fe5bc945-en>
- OECD (2023). Trends in educational attainment of 25-34 year-olds, by programme orientation and gender (2015 and 2022): Percentage of 25-34 year-olds with a given level of education as the highest level attained. In *Education at a Glance 2023: OECD Indicators*. OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/cab2ccdc-en>
- Pennings, S. M. (2022). *A Gender Employment Gap Index (GEGI)*. World Bank Group.
- Polachek, S. W. (1981). Occupational self-selection: a human capital approach to sex differences in occupational structure. *The Review of Economics and Statistics*, 63(1), 60–69. <https://doi.org/10.2307/1924218>
- Ponthieux, S., & Meurs, D. (2015). Gender Inequality. In *Handbook of Income Distribution*, 2, 981-1146. <https://doi.org/10.1016/B978-0-444-59428-0.00013-8>
- Schullo, S. A., & Alperson, B. L. (1984). Interpersonal phenomenology as a function of sexual orientation, sex, sentiment, and trait categories in long-term dyadic relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47, 983–1002. [doi:10.1037/0022-3514.47.5.983](https://doi.org/10.1037/0022-3514.47.5.983)
- Sebők, M., Ring O., & Máté Á. (2021). *Szövegbányászat és mesterséges intelligencia R-ben*. Budapest: Typotex.
- Sen, A. (2001). *The Many Faces of Gender Inequality*, 466-477. New Republic.
- Szabó-Morvai, Á. (2018). *Közelkép: Nők a munkaerőpiacon*.

- Tang, S., Zhang, X., Cryan, J., Metzger, M. J., Zheng, H., & Zhao, B. Y. (2017). Gender bias in the job market: A longitudinal analysis. *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*, 1(CSCW), 1-19. <https://doi.org/10.1145/3134734>
- Triventi, M., Skopek, J., Kosyakova, Y., Buchholz, S., & Blossfeld, H. P. (2015). Gender inequalities at labour market entry: A comparative view from the EduLife project. In Gender Segregation in Vocational Education. *Comparative Social Research*, 31, 291-297. <https://doi.org/10.1108/S0195-631020150000031023>
- UNICEF (2023). *Gender Equality: Global Annual Results Report 2022*. UNICEF. Elérhető: <https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/2245>. Letöltés ideje: 2024.03.11.
- World Economic Forum (2023). *Global Gender Gap Report 2023*. Elérhető: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2023>. Letöltés ideje: 2024. 02. 27.

Mellékletek

Maszkulin szavak	Feminin szavak
active	affectionate
adventurous	child*
aggress*	cheer*
ambitio*	commit*
analy*	communal
assert*	compassion*
athlet*	connect*
autonom*	considerate
boast*	cooperat*
challeng*	depend*
compet*	emotiona*
confident	empath*
courag*	feminine
decide	flatterable
decisive	gentle
decision*	honest
determin*	interpersonal
dominant	interdependen*
domina*	interpersona*
force*	kind
greedy	kinship
headstrong	loyal*
hierarch*	modesty
hostil*	nag
impulsive	nurtur*
independen*	pleasant*
individual*	polite
intellect*	quiet*
lead*	respon*
logic	sensitiv*
masculine	submissive
objective	support*
opinion	sympath*
outspoken	tender*
persist	together*
principle*	trust*
reckless	understand*
stubborn	warm*
superior	whin*
self-confiden*	yield*
self-sufficien*	
self-relian*	

1. számú melléklet: Az elemzés során alkalmazott feminin és maszkulin kódolású szavak listája.
Gaucher et al. (2011) alapján saját szerkesztés