

OTDK- DOLGOZAT

Somogyvári Vivien

2013

A NŐK MUNKAVÁLLALÁSÁNAK LEHETŐSÉGTERE

A HAZAI KKV-KNÁL

EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR WOMEN

IN DOMESTIC SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES

Somogyvári Vivien

Kézirat lezárva: 2011.03.28.

TARTALOMJEGYZÉK

1. KUTATÁSOM CÉLJA ÉS MÓDSZERTANA.....	1
2. A HAZAI KKV-K HELYZETE ÉS FŐBB JELLEMZŐIK	2
2.1 A KIS-ÉS KÖZÉPVÁLLALKOZÁS FOGALMA	2
2.2 A HAZAI KKV-K JELLEMZŐI ÉS JELENTŐSÉGÜK.....	3
2.2.1 A hazai KKV-k és problémáik	5
2.3 A NŐI FOGLALKOZTATÁS HELYZETE AZ ORSZÁGBAN	5
2.3.1 A nők foglalkoztatásának jellemzői.....	8
2.3.2 A női foglalkoztatás helyzete a hazai KKV-knál	9
2.3.3 Kutatásaim eredményei.....	13
3. ELGONDOLÁSOK A NŐI FOGLALKOZTATÁST SEGÍTŐ KKV-K JÖVŐJÉRŐL	17
3.1 A HAZAI KKV-K LEHETSÉGES JÖVŐI.....	17
3.2 A NŐI FOGLALKOZTATÁS LEHETŐSÉGTERE ÉS KÍVÁNATOS ALTERNATÍVÁI	23
3.2.1 A lehetséges KKV jövők összehasonlító elemzése a női foglalkoztatás szempontjából.....	26
3.3 A NŐI FOGLALKOZTATÁST SEGÍTŐ KKV FEJLESZTÉSI ALTERNATÍVÁK.....	28
3.4 A KÍVÁNATOS ALTERNATÍVÁK MEGVALÓSÍTHATÓSÁGA	29
4. ÖSSZEFOGLALÁS	39
IRODALOMJEGYZÉK	40
MELLÉKLETEK.....	I
1. MELLÉKLET: CSALÁDTÁMOGATÁSI RENDSZER (2008)	II
2. MELLÉKLET: BÖLCSŐDÉK SZÁMA, FÉRŐHELYSZÁMA, KIHASZNÁLTSÁGA REGIONÁLISAN (2008)	II
3. MELLÉKLET: ÓVODAI ELLÁTÁS (2008).....	II
4. MELLÉKLET: A SZELLEMI FOGLALKOZÁSÚAK ARÁNYA NEMENKÉNT ÉS RÉGIÓNKÉNT %-BAN (2006).....	III
5. MELLÉKLET: A NŐI NÉPESSÉG AKTIVITÁSÁRA VONATKOZÓ ADATOK 15-74 ÉVES KOR KÖZÖTT	III
6. MELLÉKLET: A FÉRFI NÉPESSÉG GAZDASÁGI AKTIVITÁSÁRA VONATKOZÓ ADATOK 15-74 ÉVES KOR KÖZÖTT	III

7. MELLÉKLET: SZAKMAI KÉPZÉSBEN RÉSZESÜLŐ NŐK ADATAI.....	IV
8. MELLÉKLET: AVÁLLALKOZÓK ARÁNYA ÉLETKORUK SZERINT, 2005 .	IV
9. MELLÉKLET: A VÁLLALKOZÓK ARÁNYA LEGMAGASABB ISKOLAI VÉGZETTSÉGÜK SZERINT, 2005	V
10. MELLÉKLET: AZ ALKALMAZÁSBAN ÁLLÓK SZÁMÁNAK MEGOSZTLÁSA GAZDASÁGI ÁGANKÉNT A KIS- ÉS KÖZÉPVÁLLALKOZÁSOKBAN, MAGYARORSZÁGON, 2007	VI
11. MELLÉKLET: HA ELDÖNTHETNÉ, HOGY TELJES-, VAGY RÉSZMUN- KAIDŐBEN DOLGOZZON, MELYIKET VÁLASZTANÁ INKÁBB?	VI
12. MELLÉKLET: GAZDASÁGI-TÁRSADALMI-TECHNOLÓGIAI- KÖRNYEZETI ELEMÉK RÖVIDEN	VII
13. MELLÉKLET: NŐK SZÁMÁRA NYÚJTOTT TÁMOGATÁSOK	VIII
14. MELLÉKLET: FORGATÓKÖNYVEK ÉRTÉKELÉSE	IX
15. MELLÉKLET: ALKALMAZOTT KÉRDŐÍVEK	X

TÁBLÁZAT-ÉS ÁBRAJEGYZÉK

1. táblázat: Vállalkozói kategóriák ismérvei	2
2. táblázat: A vállalati nagyságstruktúra Magyarországon, 2009	3
3. táblázat: A vállalkozások megoszlása jogi forma és a vállalkozók neme szerint	11
4. táblázat: Ön szerint milyen más módon javítható a magyar vállalkozások piaci versenyképessége?	16
1. ábra: A vállalkozások főtevékenységi megoszlása 2009-ben.....	4
2. ábra: A 15-74 éves férfiak és nők foglalkoztatottsága a KKV-k esetén, 1998-2009.....	9
3. ábra: Jövőkerék.....	18
4. ábra: lehetséges forgatókönyvek dimenziói.....	23
5. ábra: Kialakított alternatívák közti kapcsolatok	26
6. ábra: KKV szektor jövőbeni helyzete, a forgatókönyvek tükrében.....	30
7. ábra: Kritikus bizonytalanságok lehetséges kimenetelei, KKV hajlandóságokat figyelembe véve	34
8. ábra: A nők helyzetének javulása a kívánatos jövőalternatívák esetében I.	37
9. ábra: A nők helyzetének javulása a kívánatos jövőalternatívák esetében II.....	38

„A mikro-, a kis- és a középméretű vállalkozások (a KKV-k) jelentik az európai gazdaság motorját. A munkahelyteremtés lényeges forrását képezik, vállalkozó szellemet és innovációt teremtenek az EU-ban, és így döntő fontosságúak a versenyképesség erősítése és a foglalkoztatás szempontjából...”

Günter Verheugen,
az Európai Bizottság tagja,
az ipar- és vállalkozáspolitikai felelőse

1. KUTATÁSOM CÉLJA ÉS MÓDSZERTANA

Dolgozatom témája a nők munkavállalási körülményeinek és további előrelépési lehetőségeinek feltárása a hazai KKV szektorban. Jelenlegi végzős hallgatóként és a női nem tagjaként fontosnak tartom a munkavállalási lehetőségek feltérképezését ezen vállalatoknál, melyek a vállalkozások nagy részét jelentik az országban. Azt a hipotézisemet fogalmazom meg és tesztelem, hogy a nőket foglalkoztató és a nők sajátos munkavállalói tulajdonságait felhasználó KKV-k élet- és versenyképesek lehetnek a hazai gazdaság fejlesztésében.

Módszertanilag makro adatok elemzésére és empirikus felmérésekkel szerzett információk elemzésére támaszkodom. Az utóbbiak a helyzetelemzéshez nyújtanak információt és a várakozások forrásai is, mert a KKV-k vezetőit, a jelenlegi és leendő foglalkoztatottakat vontam be a vizsgálatba.

Megismerve a KKV-k hazai körülményeit, a lehetséges utakat, feltérképeztem és ismertetem a női munkavállalók számára kínált lehetőségeket és alkalmazásuk előtt álló korlátokat. Az ismereteket statisztikai adatok és elemzések feldolgozásából nyertem. Saját kérdőíves megkérdezés során feltártam a munkáltatók és munkavállalók KKV-khoz való viszonyát és nézeteit, továbbá a női munkavállalókról kialakított képet és a jövőbeni terveket.

A helyzetelemzés és az érintettek vélekedésének feltárása után, az általam lehetségesnek ítélt jövőbeni irányokat mutatom be. Ehhez a jövőkéreket, a forgatókönyvírást és a szcenárió módszert hívom segítségül, valamint felhasználom a Jövőkutatás tantárgy keretében készült hallgatók által kialakított elgondolásokat is a hazai KKV-k jövőjéről. Ezekben a munkákban én is részt vettem, mint a tárgy hallgatója. A hallgatói csoportok jövőelgondolásai azért figyelemre méltóak, mert a friss gondolkodású és potenciálisan vállalko-

zónává váló fiatal szakemberek szemszögéből mutatnak olyan jövőbeni lehetőségeket, amelyek mind makro, mind mikro szinten szélesíthetik a hazai KKV-k jövőhorizontját és lehetőségterét. Az általam megformált és a női részvételre építő lehetséges fejlődési út kapcsolódik a más hallgatói csoportok által bemutatott jövőlehetőségekhez.

A nők helyzetének és a női munkavállalók sajátosságaira épülő fejlődési út bemutatása során célom olyan lehetséges irányok és az azokhoz szükséges eszközök feltárása, melyek által a nők munkavállalási helyzete könnyebbé válhat, képességeik értékkel válnak a KKV szektorban és a munkáltatók a női munkatársakra versenyképes alkalmazottként tekintenek.

2. A HAZAI KKV-K HELYZETE ÉS FŐBB JELLEMZŐIK

2.1 A KIS-ÉS KÖZÉPVÁLLALKOZÁS FOGALMA

Az Európai Bizottság által megfogalmazott új fogalmak léptek érvénybe 2005-ben, a következők szerint, az Európai Közösségek Az új európai meghatározás című felhasználói útmutatója alapján (2006):

A *vállalkozás* – jogi formájára való tekintet nélkül – olyan jogalany, amely gazdálkodó tevékenységet folytat. Ez magában foglalja mindenekelőtt az iparos munkát és más tevékenységeket folytató önfoglalkoztató személyeket és családi vállalkozásokat, valamint a rendszeres gazdálkodó tevékenységet folytató társaságokat és társulásokat.

A vállalkozási kategóriákra vonatkozó új küszöbértékeket az 1. táblázat foglalja össze:

1. táblázat: Vállalkozási kategóriák ismérvei

Vállalkozási kategória	Létszám: éves munkaegységben	Éves forgalom	Éves mérlegfőösszeg
	(fő)	(Millió €)	
Középvállalkozás	< 250	≤ 50	≤ 43
Kisvállalkozás	< 50	≤ 10	≤ 10
Mikrovállalkozás	< 10	≤ 2	≤ 2

Forrás: Az Európai Közösségek Az új európai meghatározás című felhasználói útmutatója alapján (2006) 14. o. Saját készítés

2.2 A HAZAI KKV-K JELLEMZŐI ÉS JELENTŐSÉGÜK

A mikro-, a kis- és középvállalkozások (KKV-k) központi szerepet játszanak a magyar gazdaságban is. Ők a vállalkozói képességek, az innováció és a foglalkoztatás legfőbb forrásai. A 2. táblázat is jól mutatja, hogy a vállalat típusok tekintetében a KKV-k uralják a piacot Magyarországon. A vállalatok arányát tekintve csupán 0,2% a nagyvállalati jelenlét, a 99,8%-os KKV arány mellett.

2. táblázat: A vállalati nagyságstruktúra Magyarországon, 2009

Vállalatméret	A vállalatok száma	Foglalkoztatottak száma	Hozzáadott érték
	% -os megoszlásban		
<i>Mikrovállalat</i>	94,7	35,8	15,8
<i>Kisvállalat</i>	4,4	18,9	16,3
<i>Középvállalat</i>	0,7	16,2	18,1
KKV-k	99,8	71	50,2
<i>Nagyvállalat</i>	0,2	29	49,7

Forrás: Statisztikai tükör (2009) III. évfolyam, 109. szám, 1. o.

A KKV-k a nemzetgazdaságok számára igen fontos tényezők. Kállay László (2004, 23-26. oldal) szerint ennek a következők az okai:

- *Gyorsabb gazdasági növekedés:* mivel a KKV-k teljesítménye fontos része a jövedelemteremtésnek és bizonyos ágazatokban (kézműipar, kereskedelem, szolgáltatások) jelentős szerephez jutnak.
- *Verseny:* A KKV-k jelenléte a piacon erősíti a versenyt.
- *Munkahelyteremtés:* Korábban látható volt, hogy az országban lévő vállalkozások nagy részét KKV-k teszik ki, így ők magas arányban foglalkoztatnak munkavállalókat; 71%-ban, a nagyvállalatok 29%-ához képest.
- *Regionális és helyi fejlődés:* Jelenlétük erősíti a település/ régió gazdasági jelentőségét, előrelépési lehetőséget nyújt számukra.
- *Innováció*
- *Társadalmi kohézió erősítése:* Az alacsony jövedelműek munkahelyteremtésével, ember közelebb működésével, helyi piacra termeléssel.
- *Hátrányos helyzetű etnikai kisebbségek segítése:* Kedvező állami támogatások mellett a KKV-k azok, akik szívesen alkalmaznak hátrányos helyzetű munkavállalókat,

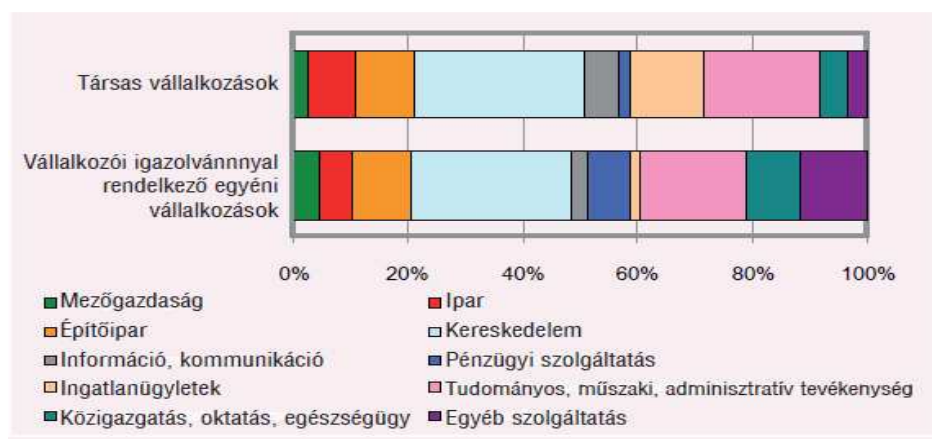
felismerve értékeiket, képzési lehetőségeiket, és a munka végzés helyéhez való közelségüket.

- *Női és fiatal vállalkozók:* A hátrányos helyzetűekhez hasonlóan kézenfekvő lenne a KKV-k számára ezen szegmensek alkalmazása, azonban mint a későbbiekben látható lesz, ez nehézségekbe és sztereotípiákba ütközik.
- *A globalizáció lehetőségeinek kihasználása, hátrányainak enyhítése:* A kommunikáció és közlekedés költségei csökkennek, melyek elősegíthetik a vállalatok közti együttműködést.

A fentiek jegyében elmondható, hogy a KKV- k jelentősége abban áll, hogy ezen szektor működési helyzete, versenyképessége kihat a magyar gazdaság teljesítményére, és meghatározó módon befolyásolja a foglalkoztatást. A kilencvenes évek elején lezajlott változások következtében a KKV-k száma folyamatosan növekedett. A kis- és középvállalkozások a magyar GDP 45%-át állítják elő, miközben a hazai foglalkoztatottak 60%-a – több mint 2 millió fő – ebben a szektorban tevékenykedik (Dr. Szabó, 2010, 4. o.).

Az 1. ábra mutatja, hogy mely iparágban vannak kiemelten jelen a KKV-k, melyből levonható a következtetés, hogy mely iparágakba keresnek alkalmazottakat, s mely ágazatok szakképzettségére és munkaerő pótlására van szükségük.

Az ábra alapján megállapítható, hogy a kereskedelem területén kiemelt szerepük van a társas vállalkozásoknak. Továbbá a tudományos, műszaki, adminisztratív területeket és ingatlanügyletek főtevékenységeket folytatták elsődlegesen 2009-ben.



1. ábra: A vállalkozások főtevékenységenkénti megoszlása 2009-ben

Forrás: Statisztikai tükör (2010) IV. évfolyam, 43. szám, 2. o.

2.2.1 A hazai KKV-k és problémáik

Dr. Parragh László a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara elnöke foglalta össze előadásában (2011) a KKV-k nehézségeit, melyekkel régóta küzdenek:¹

- Alacsony tőkeellátottság, krónikus alulfinanszírozottság
- Alacsony hatékonyság és termelékenység
- Gyakori a vállalkozási ismeretek hiánya
- Beszállítói láncok hiánya
- Erőteljes függés a belső fogyasztástól
- Feketegazdasági kitettség
- Magas adóterhelés
- Alacsony tőkeellátottság, krónikus alulfinanszírozottság
- Csökkenő pályázatbenújtási hajlandóság
- Bő finanszírozási források – szűk elérhetőség

A fenti tényezők olyan módon meghatározzák a KKV-k működését, hogy akár létüket veszélyeztetik. Az állam támogatására, kedvező lépésekre szükségük van, ezek a későbbiekben kerülnek részletezésre. Továbbá ezen vállalatok működésüket féltve kevésbé mernek innovatívak lenni és technológiai fejlesztésre költeni. Ez a „bátortalanság” viszont ördögi körhöz vezethet, mert a technológiával való haladás és az új ötletek előrelépési lehetőségét biztosítanának számukra. Az új irányok megbízható, szakképzett munkaerőt követelnek meg, mely új pozíciókra a női munkavállalók alkalmasak lennének. A KKV-k féltelmei, a női foglalkoztatással járó plusz költségek és egyéb tényezők azonban ismételten megghátrálást eredményeznek. Ezek kifejtésére is a következőkben kerül sor.

2.3 A NŐI FOGLALKOZTATÁS HELYZETE AZ ORSZÁGBAN

A vállalkozások demográfiai jellemzői szerint hazánkban igen komoly szerepet tölt be a kis- és középvállalkozói szektor a foglalkoztatásban is. Ők adnak munkát ugyanis a versenyszféra alkalmazottainak jellemzően 65-70%-ának (Dr. Jelen et al., 2010), továbbá szép számmal foglalkoztatnak nőket is. Azonban a női munkavállalók alkalmazásának hátrányait előtérbe helyezve, kevésbé alkalmazzák őket, pedig olyan irányú szakmai előnyökkel rendelkeznek adott esetben a másik nemmel szemben, mely férfi munkavállalók-

¹ Dr. Parragh László 2011: A magyar KKV-k helyzete című előadás, www.mkik.hu

kal kevésbé hatékonyan helyettesíthető. Például általánosan elfogadott, hogy az adminisztratív feladatok ellátásában a nők precízebbek, pontosabbak, megbízhatóbbak.

Véleményem szerint általánosságban 3 csoportba sorolhatóak a női munkavállalók, általános jellemzőik alapján:

- szinglik és gyermek nélküliek
- gyermekes, de aktív munkavállalók
- gyermekes, de nem aktív munkavállalók

A gyermekkel rendelkezők, vagy gyermeket tervezők számára külön nehézségek jelentkezhetnek, továbbá az idősebb korosztály munkavállalása igen nehézzé vált, a fiatal, szakképzetesebb munkaerő megjelenésével. Bár ez társadalmi probléma, a férfiakra is vonatkozik.

Itt fontos megemlíteni, hogy az első csoport képviselői megkérdezésem alanyai is (egyetemisták és alkalmazottak), ők azok, akik nem rendelkeznek gyermekkel és pár esetben szinglik is. A kitöltött kérdőívek alapján levonható a következtetés, hogy a következő évben nem kívánnak gyermeket vállalni, s az interjúk során megkérdezettek válaszaik szerint, a gyermek vállalásának feltételei nem adottak számukra. Többségük friss, vagy leendő diplomásan, kevés munkatapasztalattal áll, vagy hamarosan állni fog a munkakeresők piacán. Elsődleges terveik között utazások, nyelvek tanulása, munkahely keresése, párválasztás és egzisztenciális háttér kialakítása szerepel. Csak ezután következhet adott esetben jó pár év múlva gyermek vállalása. Félnék attól, hogy a 30-as éveikhez közeledve túl későn születik majd gyermekük,- s mivel többségük két gyermeket szeretne,- és kiesnek az aktív munkavállalók köréből, mely után nagyon nehéz lesz visszailleszkedni. Nem látják át, hogy hogyan tudják majd a terheket vállalni, páran tudnak majd családjukra támaszkodni, de nem szívesen tennék. Így maximálisan bizonytalanok ítélik meg a jövőt. Ehhez kapcsolódóan egy összefoglaló táblázatot (lásd. 13. Melléklet) készítettem a nők számára nyújtott támogatásokat bemutató gyermek vállalás esetén. A táblából látható, hogy a kapott összegek meg sem közelítenek egy „átlagos” havi bérösszeget, így nagy teher hárul a családfenntartókra.

A megkérdezés során hallottak és a kérdőívre adott válaszok is alátámasztják, hogy a női munkavállalás tényét 3 fő motívum/ elem határozza meg és befolyásolja kiemelten:

- Nőkkel szembeni diszkrimináció (pl. szülés miatt)
- A nők munkavállalását érintő új törvények és jogszabályok 2010-ben (pl. Gyesen lévő 3 évig csak részmunkaidőt vállalhatnak, lásd 14. Melléklet)

- Egy jelenleg áthidalhatatlan probléma: *az üvegplafon jelenség*,² mely szerint a nők nem, vagy csak ritkán képesek a férfiakkal egyenértékű karrierút megvalósítására.

Röviden összefoglalva, jó pár előnyt és hátrányt lehet felsorakoztatni a női nem mellett és ellen, azonban az előnyöket erősítve a hátrányokat fejlesztve és kiküszöbölve erényt lehet kovácsolni a jellemvonásokból. Mindehhez ezek felismerésére, elkerülésére és tudatos kezelésére, képzésére van szükség. A következő jellemzőket emelném ki:

A nők erős oldalai:

- Alaposság
- Megbízhatóság
- Empátia
- Jó kommunikációs készség

A nők gyenge pontjai a munkaerőpiacon:

- Kellő határozottság hiánya
- Bizonyítási vágy háttérbe szorul
- Önmenedzselés kontrollja nem megfelelő
- Sokan beletörődnek a másodhegedűs szerepébe

A fentiekhez hozzá tenném kutatásom eredményét, melyben a megkérdezetteket kértem, hogy mondják el a „nő” szó hallatán, illetve a nőkre gondolva mire asszociálnak, mi jut eszükbe. A következők hangzottak el legtöbbször: feleség, háziasszony, dolgozó, barát, ügyeket intéző személy, „szingli”, gyermeknevelő, lelki társ, férfi nem ellentéte. Ezek alapján az eddigiekhez hasonló képet kaphattam a nőkről és megítélésükről. Úgy vélem, hogy mindkét nem képviselői egyetértenek abban, hogy a nőknek fontos szerepük van a világban, társak és a család fontos elemei.

A nemek közti különbségek, mint a diszkrimináció jegyei nem kerültek középpontba az interjúk során. A női megkérdezettek a jelenséget nem vitatják, és hiszik, hogy képzettségük és rátermettségük meggyőzi majd a munkáltatókat. Ide kapcsolódóan meg kell említeni, hogy a nők kereseti hátránya nem csak diszkriminációból fakadhat, hanem munkavállalási tulajdonságaikból is. Azonban mérési és értelmezési torzítások miatt a két hatás elválasztására az egyszerű statisztikai adatok alapján rendszerint nincs lehetőség.

Érdeemes megvizsgálni, hogy a nők jellemzően mely iparágakban tevékenykednek, s összevetve a KKV-k jellemzőinél feltüntetett ágazatokkal, látható, hogy van átfedés a kettő között.

² www.ugyvezeto.hu/cikk/52824?wa=ehum0834h

Jellemző női foglalkozások:

- Adminisztratív munkakörök: államigazgatás, irodai asszisztens, bírói pálya
- Pedagógus: óvónő, tanítónő, tanárnő
- Szépségápolás: fodrász, kozmetikus, masszőr, manikűrös, műkörmös, sminkes, stb.
- Egészségügy: ápolónő, nem „hálapénzes” orvosi szakmák (röntgenorvos, altatóorvos)
- Kereskedelem: bolti eladó
- Szolgáltatóipar: varrónő, tisztítószalon, virágkötő, virágárus, takarítás
- Kézművesség: csipkevarró, gobelin-, falikárpit-készítő

A fenti felsorolást átnézve, megállapítható, hogy adminisztratív munkaköröket többnyire sok ágazatban be lehet tölteni. Ezt a foglalkozást követően a kereskedelmi és szolgáltatóipari tevékenységek fordulnak elő szép számmal a KKV-k esetén. Speciálisabb foglalkozásokat a szépségápolás, egészségügy, pedagógia jelentenek a korlátozott munkahelyek száma miatt. Tény, hogy van mód újabb és újabb ilyen kisvállalkozások, például fodrászatok nyitására, azonban a túlkínátság és az egyre csökkenő fizetőképes kereslet miatt kevésbé várható el jövedelmező vállalkozás, így nem érdemes.

2.3.1 A nők foglalkoztatásának jellemzői

A nők és férfiak foglalkoztatottsága igen eltérő arányszámokat mutat. A diszkrimináció és a nőkkel szembeni hátrányos előítéletek ma is élnek. Dolgozatom ezen fejezete részletesen taglalja a női munkavállalók helyzetét és foglalkoztatási problémáit.

„A női és férfi népesség gazdasági aktivitására vonatkozó adatok 15-74 éves kor között” című táblázatok,- 5. Melléklet és 6. Melléklet,- alapján elmondható, hogy a női népesség közel fele gazdaságilag aktív, míg a férfi népesség több mint 60%-a 2007-2010 között, mely különbséget a nők szülési szabadsága is (gyes, gyed) okozhat. A foglalkoztatási ráta esetén hasonlóképpen a férfiak aránya magasabb 10% körüli arányban. A foglalkoztatási arányokhoz képest, a szakmai képzésben részesülő nők aránya alacsony (4% körüli érték),- a 7. Melléklet alapján,- a gazdaságilag aktív nőkhez képest. Természetesen itt szükséges lenne azon nők számának ismeretére a férfiakéhoz képest, akiknek szüksége lenne szakmai képzésre munkahelye miatt.

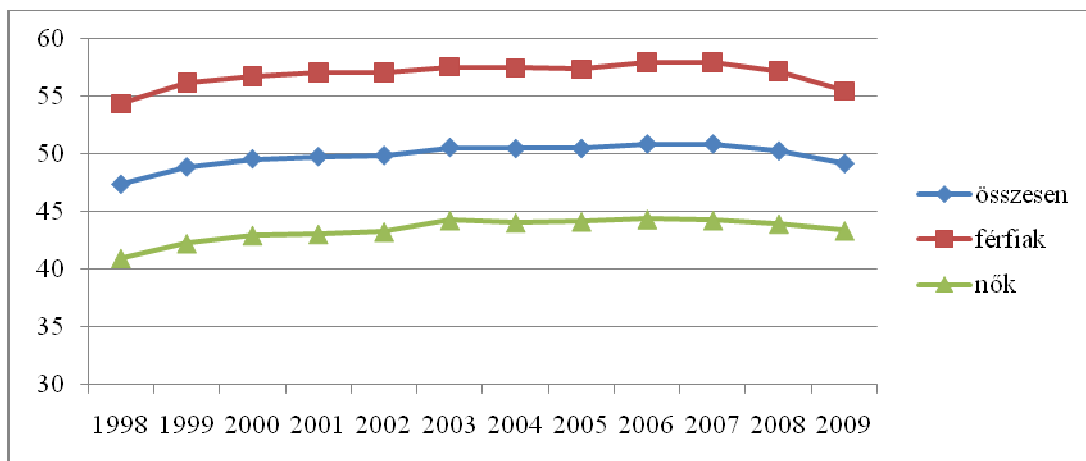
A nemek között nem csupán a foglalkoztatási rátában, hanem az azonos beosztás esetén kapott bérek összegében is komoly eltérések mutatkoznak Magyarországon.

A Metro újság 2011. március 8-i száma kiemelten foglalkozott a két nem által megszerzett fizetés különbségeivel „Hátrányban a nők” című cikkében. Az írás rámutat arra a korosztálybeli különbségre is, hogy míg a pályakezdőknél még „csak” 16%-kal keresnek kevesebbet a nők a másik nemmel szemben, addig a 3-5 év munkatapasztalattal rendelkezők körében a férfiak már 26%-kal többet keresnek. Összegek tekintetében a diplomás nők átlagosan bruttó 272 ezer Ft-ot keresnek, míg az ugyanilyen végzettséggel rendelkező férfiak átlagosan bruttó 392 ezer Ft-ot. Elsődlegesen az előítéletekből adódnak a különbségek, - pedig a nők képzettebbek,- továbbá a gyerekszülés is növeli a nők hátrányát; évekig kiesnek a munkából, ha egyáltalán megmarad az állásuk. Így karrierjük derékba törhet, jövedelmük és a nyugdíjuk is kevesebb lesz.

A következőkben a női nem munkavállalási helyzetét a kis-és középvállalkozásokra vetítve mutatom be.

2.3.2 A női foglalkoztatás helyzete a hazai KKV-knál

A 2. ábra igen jól szemlélteti, hogy évek óta a két nem foglalkoztatása közötti eltérés magas mértékű. A nők foglalkoztatása az összes foglalkoztatás mértékétől is bőven elmarad, s ez az idő elteltével nagyon kis mértékben javult 1998-2009 között.



2. ábra: A 15-74 éves férfiak és nők foglalkoztatottsága a KKV-k esetén,

1998-2009

Forrás: Dr. Jelen Tamás et al.(2010) 156.o.

A nemek közti különbség a fizetések terén is igen nagy eltéréseket mutat, mint korábban említettem. Az alkalmazásban állók számának megoszlását mutatja a 10. Melléklet gazdasági áganként, mely diagramot összevetve a Workania³ 2011. márciusi, A két nem fizetési különbségeiről szóló kutatási összefoglalójával, a következő következtetésre jutottam: A területek egy részénél, ahol a KKV-k munkavállalói alkalmazása magasabb,- ipar, kereskedelem, ingatlan, gazdasági szolgáltatások,- a nők fizetése is magasabb. Természetesen bizonyos munkákat nem tudnak nők vállalni azok jellege miatt.

A pozíciószintek szerinti összehasonlítás esetén, az olló a képzeletbeli hierarchia csúcsa felé egyre inkább nyílik: segédmunkát végzők esetén mindössze 7%-kal alacsonyabb a nők átlagos fizetése, a szakképzett munkaerők esetén a különbség már 23%, az adminisztratív alkalmazottak között „csupán” 13%. Vannak olyan területek, ahol a felmérésben részt vevők között a nők átlagjövedelme magasabb volt, mint a férfiaké: ilyen a postai szolgáltatások területe, ahol a nők átlagbére 9%-kal magasabb. A kultúra, sport, wellness területén szinte a nemek egyenlőségéről beszélhetünk, ugyanis az átlagfizetések között mindössze 2% a különbség, ezúttal is a nők javára. A vendéglátásban dolgozó nők viszont átlagosan 12%-kal kevesebb pénzért dolgoznak.

A következőkben a női és férfi nem munkavállalási arányait vizsgálom vállalkozói és dolgozói arányukat tekintve a 8. Melléklet alapján. Kiszámolható, hogy a női nem 46%-a (1767/3846) dolgozó az össz dolgozók közül, míg a vállalkozói megoszlás tekintetében közel azonos a két nem részvétele a vállalkozói piacon. Hozzá kell tenni azonban, hogy az időskorban (65+) történő magas vállalkozói szám nagyrészt egyéni vállalkozást jelent, tehát kényszerből történő vállalkozói igazolvány kiváltását munkavállalás miatt. A vállalkozók aránya iskolai végzettség (lásd. 9. Melléklet) tekintetében hasonlóan alakul a két nem között, az érettségizettek, szakmai képzéssel rendelkezők és a felsőfokú képzéssel rendelkezők aránya a legmagasabb a dolgozók körében is, azonban a férfi munkavállalók nagyobb arányban rendelkeznek szakmai képzéssel, így nagyobb eséllyel indulnak ezen pozíciókért, a nőkkel szemben. Amennyiben a nők szakmai tapasztalatokat gyűjtenének, képzéseken, tanfolyamokon vennének részt, komoly lépést tennének afelé, hogy felvehessék a versenyt a másik nemmel szemben a fent említett ágazatokban. Ezen adatok alapján elvárható, hogy képezzék magukat a nők, és a munkáltatók is fordítsanak kellő figyelmet és anyagi támogatást minderre.

³ http://www.news4business.hu/kozlemenyek/press_release.php?id=10061

Ezek alapján érdekes kérdés azt megvizsgálni, hogy a nők milyen arányban vállalkoznak és dolgoznak vezetőként a KKV-knál, illetve az összes dolgozók számát milyen arányban teszik ki női munkavállalók a KKV-k esetén. Az „Alkalmazásban állók számának megoszlása”, 10. Melléklet mutatja, hogy a legtöbb alkalmazott mely gazdasági ágakban dolgozik: ipar/kereskedelem/ ingatlanügyletek, gazdasági szolgáltatás/ építőipar. Ezen területek lehetővé teszik, hogy nők is munkát vállalhassanak ezen ágazatokban, azonban szakmai képzettség megléte többségükhöz szükséges.

A 3. táblázat a vállalkozások megoszlását mutatja jogi forma és a vállalkozók neme szerint, mely alapján látható, hogy bár 1999 és 2003 között az értékek változtak, arányai-ban a nők elsőként egyéni vállalkozás, továbbá Bt. és Kft. élén állnak. Vezetői létük szempontjából az utóbbi két jogi formában való részvételük fontos. Ezekből látható, hogy nem csupán pár fős vállalkozások esetén vannak jelen, de sok esetben kényszerből, egyéni ~magán munkavállalóként kell kiváltaniuk a vállalkozói igazolványt a munkáltató kérésére. Ezen ok miatt magas kiemelkedően a szolgáltatás ágazatban vállalkozó nők aránya. A kereskedelem területén magasabb a női vállalkozók aránya a férfiakéhoz képest (39,1%), míg az ipar, építőipar területén jóval alacsonyabb. Természetesen ez részben érthető, mert adott szakmák nem mondhatóak „női” szakmáknak fizikai követelményeik miatt, például kőműves, burkoló, faiparos, ács.

3. táblázat: A vállalkozások megoszlása jogi forma és a vállalkozók neme szerint

Jogi forma	1999			2003		
	Férfi	Nő	Átlag	Férfi	Nő	Átlag
	% -os megoszlásban			% -os megoszlásban		
Egyéni vállalkozás	32,9	48,5	38,3	23,9	43,2	30,1
Kkt	1,3	0,9	1,1	3,4	2,0	3,0
Bt	28,3	29,9	28,9	31,3	35,9	32,7
Kft	35,1	19,0	29,5	39,6	18,6	32,8
Rt	1,1	0,1	0,8	1,4	0	1,0
Szövetkezet	1,1	1,2	1,1	0,4	0,3	0,4
Egyéb	0,2	0,4	0,3	0	0	0
ÖSSZESEN	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Forrás: Dr. Jelen et al.(2010) 158.o.

A fenti megállapítások visszaköszönnek kutatásom során is, melynek eredményei is azt támasztják alá, hogy a megkérdezett már meglévő női és férfi vezetők és a jelenleg vagy jövőben alkalmazásban álló női munkavállalók is úgy vélik, hogy nőként nehezebb KKV vezetőjének lenni. Női munkavállalóként viszont szívesen dolgozna a megkérdezettek közül mindenki, bár a válaszadók kis aránya (~5%) szívesebben dolgozna a férfi nem tagjaival együtt. A vezetők válaszaik alapján nem tesznek különbséget a két nem között, ami igen dicsérendő, bár véleményem szerint, a statisztikai adatokat is látva, az eredmény nem fedi a KKV vezetők nagy részének véleményét. A mélyinterjúk alapján azt mondhatom, hogy részmunkaidőben szívesebben foglalkoztatnának nőket a járulékok és az adminisztratív feladatok rugalmas elvégezhetősége miatt, azonban a megkérdezett munkavállalók inkább teljes munkaidőben szeretnének dolgozni. Ezt bizonyítja az országok között végzett felmérés is a 11. Mellékletben. Itt komoly ellentét található a két fél között, bár hozzá kell tenni, hogy a nem vezetői válaszadók nem terveznek gyermeket a következő évben. Elmondásaik alapján, tanulmányaik után elsődlegesen megfelelő anyagi hátteret szeretnének biztosítani és ezek után mernek gyermeket vállalni. Ez a kép teljes mértékben megfelel a mai trendeknek, melyeket a statisztikai adatok is alátámasztanak.

A fentiekben leírtak alapján a női részmunkaidős foglalkoztatás jelen van a KKV-k piacán, bár a kereslet inkább 8 órás foglalkoztatást szeretne, azonban további lehetőségek hiányában és a gyermekvállalás miatt elvállalják a nők a napi 4 órás munkákat is. A normál rendszer a 8 órás teljesítés elvárása mindenkitől, ahhoz képest részmunkaidős foglalkoztatásnak a fajlagos költségei magasabbak, bár kutatásom szerint a munkáltatók terhei így alacsonyabbak. Ezt részben a feketegazdaság létének tudom be. Alapvetően a részmunkaidős foglalkoztatással járó többletköltségek részben a munkavállalónál jelentkeznek, részben a munkaadónál (több hely, kétszer akkora adminisztráció, mert a foglalkoztatott szám növelésével megduplázódik az adminisztrációs teher). Ha a részmunkaidő tömeges lehetősége miatt jobban össze tudnák egyeztetni a gyerekvállalást és a munkát, akkor valószínűleg 10-20 ezerrel több gyerek születne, és kisebb gond lenne az előregedés. Kérdés az is, hogy a kisgyerekes anyák mikor dolgoznak szívesen. Valószínűleg leginkább hétköznap délelőtt, déltájban, mert akkor az óvodában, iskolában van a gyerekük. A lakosság által igényelt szolgáltatások esetében azonban általában épp délután van a csúcsforgalom (bolti vásárlás, személyi szolgáltatás). A részmunka számára ennél kedvezőbb az a szolgáltatás, amelyik személyes kontaktus nélkül is működik.

Kutatásomból kiderült, hogy a munkáltatók szívesen alkalmaznak fizetésen túli juttatásokat részmunkaidős foglalkoztatás esetén is (közel $\frac{3}{4}$ -ük nyilatkozott így), s ezeket a munkavállalók szívesen veszik is. Elmondásuk szerint melegétel utalványt, egészségpénztári támogatást, utazási költségtérítést kapnának legszívesebben.

A fejezet összefoglalásaként kutatásom eredményeit mutatom be, melyek alátámasztják a korábbiakban leírtakat és vázolják a felek nézőpontjait és véleményét a KKV szektorban történő munkavállalás tekintetében.

2.3.3 Kutatásaim eredményei⁴

a, Alkalmazottakkal végzett kutatás eredményei

A kérdőívre válaszoló alkalmazottak jellemzően 20-25 évesek voltak, 3 fő közülük 26-35 éves. Többségük diplomával rendelkező és egyedülálló, vagy élettársi kapcsolatban élő (5 fő). Gyermeük nincs és nem is terveznek a következő egy évben. 4 fő kisvállalkozásnál dolgozik, a többiek közép vállalkozásoknál, mindannyian Budapesten. Jellemzően 16-20 fős környezetben történik a munkavégzésük, kivéve 5 megkérdezett 6-10 fős környezetét, és 2 válaszoló 1-5 fős környezetét. 5 alkalmazott válaszolta, hogy csupán női kollégái vannak, ők jellemzően a közszolgáltatás vagy ingatlan (1 fő) területén dolgoznak. Mindannyian szellemi tevékenységet végeznek, és 2 fő kivételével nem váltanának munkahelyet. Úgy gondolják, hogy nehezebb nőként vezető pozíciót betölteni KKV esetén és ők maguk, - 2 fő kivételével - nem is vállalkoznának gazdasági nehézségekre hivatkozva. Férfi és női munkatársak között nem tesznek különbséget. Átlagosan 30-60 percet hajlandóak a munkahely eléréshez utazni, 1-1 fő 15-30 percet csupán, vagy több mint 1 órát. Örömmel mennek dolgozni, kivéve 1 fő, és azt tömegközlekedéssel teszik meg. 4 fő kivételével részesülnek béren kívüli juttatásban, ez jellemzően melegétel utalvány (10 fő), vagy utazási költségtérítés (5 fő), esetlegesen egészségpénztári támogatás (6 fő). Munkahelyük rendezvényt ritkán szervez, csupán 2 fő válaszolta, hogy igen.

⁴ Kutatásom kvalitatív és kvantitatív módszeren is alapult. Előzetesen kérdőíveket küldtem ki közel 200 KKV számára, és 50 egyetemista, illetve alkalmazott részére, ezek a 15. számú Mellékletben találhatóak. A válaszadási arány a vállalatok esetében igen alacsony volt; összességében 8 kérdőív került visszaküldésre. A női egyetemisták és női alkalmazottak részéről 20-20 db kérdőív volt értékelhető. A kvantitatív kutatás után mélyinterjú segítségével a kérdőívet kitöltő és nőket foglalkoztató KKV vezetők közül 4 főt kérdeztem meg, továbbá közel 13 főt az alkalmazottak és egyetemisták közül összesen. Az eredményeket látva rövid piackutatást végeztem a férfi egyetemisták körében 10 fő megkérdezésével arra vonatkozóan, hogy mi jut eszükbe a nőkre gondolva, mire tudnak asszociálni a másik nem hallatán.

b, Egyetemistákkal végzett kutatás eredményei

Az egyetemi hallgatók hasonló válaszokat adtak, mint az alkalmazottak, az arányokban látható eltérés bizonyos esetekben. Néhányuk (5 fő) szüleivel él még együtt és 1 fő nem aktív hallgató már. Azonnal munkába szeretnének állni, kivéve 3 fő, és 12-en dolgoznak jelenleg is. Közép- Magyarországon, Dunántúlon, de jellemzően Budapesten szeretnének elhelyezkedni (12 fő), heti 40 órában, szellemi foglalkozásban.

Véleményük szerint is nehezebb nőként elhelyezkedni, de nem tesznek különbséget a két nem között jellemzően (kivéve 2 fő). Munkahely eléréséhez szükséges időtartam tekintetében kevésbé rugalmasak, mint a már dolgozók, vegyes válaszokat adtak erre vonatkozóan; 4 fő 15-30 perc, 14 fő 30-60 perc, 2 fő egy óránál többet is hajlandó lenne utazni.

A válaszadók többsége tömegközlekedéssel, kerékpárral (8 fő), vagy akár gyalog (10 fő) is hajlandó a munkahelyére utazni, csupán 1 fő jelölte meg a személygépjárművet, mint közlekedési eszközt. A fizetésen kívüli juttatásokat szívesen fogadják, előszeretettel a meleg és hidegétel utalványt, üdülési csekket, utazási térítést és egészségpénztári támogatást. Csupán 4 fő vállalkozna 5 év múlva esetleg, de 4 fő állítása szerint soha.

A két célcsoport kérdőíves megkérdezése után kvalitatív kutatást végeztem mélyinterjú keretében; 4 fő alkalmazottat és 9 fő egyetemistát megkérdezve, akik a kérdőívet is kitöltötték. Az interjúk során hallottak alátámasztották a kérdőív eredményeit. Néma eltérés a munkaidő idejére vonatkozóan látható, nagyobb lett a szórás. A megkérdezettek dolgozni mindenképpen szeretnének, akár úgyis, hogy a vállalat továbbképzí öket.

Kutatásaim alapján elmondható, hogy a jelenlegi és leendő női munkavállalók igen rugalmasan lépnek fel munkalehetőség érdekében.

Képesek alkalmazkodni a körülményekhez, csak munkát kapjanak. Céljaik érdekében hajlandóak akár képzéseken is részt venni és további tanulmányokat folytatni. Az utazási eszköz megválasztásakor sem válogatnak, illetve hajlandóak akár 30-60 percet is utazni munkahelyükre. (Ehhez hozzá kell tenni, hogy a főváros viszonylatában ez átlagos utazási időnek mondható).

Inkább szellemi munkát végeznének, ami ebben a régióban jellemzőbb is a másik nemhez képest, ahogy azt a 4. Melléklet mutatja.

c, A nőket foglalkoztató KKV vezetőikkel végzett kutatás eredményei

Az e-mailen elküldött kérdőívemre 4 KKV vezető válaszolt, továbbá személyesen töltöttem ki 4 nőket foglalkoztató vezetővel kérdőívemet, mely 4 fővel a későbbiekben in-

terjút is készítettem. Összességében 2 fő női és 6 fő férfi vezető válaszait dolgozhattam fel. Kor tekintetében 2 nő és 2 férfi 46-55 év közötti, illetve 4 férfi 26-45 év közötti.

2 fő férfi szakképzéssel rendelkezik, a többiek diplomával. Mindegyikük házas, vagy életjársi kapcsolatban él (3 fő). 3-an közülük gyermekek és többgyermekesek is egyúttal.

Az idősebbek gyermeket nem terveznek a közeljövőben, míg 2 fő a fiatalabb korosztályból igen. Kisvállalkozásokról van szó többségében (7 fő). Mindegyikük 40 órában foglalkoztat nőket és 2 fő tervezi, hogy 20 órában újabb női munkaerőt vesz fel. 2 vállalat esetében fizikai női munkavállalókról van szó a folytatott tevékenységi kör miatt (szolgáltató szektor és mezőgazdaság). Átlagosan 5 éve vezetők vállalatuk élén, 3 fő 5-7 éve.

Még a női vezetők is úgy gondolják, hogy nőként nehezebb vezetői pozíciót betölteni, de nem tesznek különbséget a nemek között, kivéve adott, nők által nehezen elvégezhető feladat esetén.

Munkahelyre történő utazási hajlandóságuk nagyon megoszló; 2 fő több mint 60 percet is hajlandó, 1 fő 10-15 percet, és a többiek 30-60 percet. 6 fő örömmel megy dolgozni nap, mint nap és személygépjárművel. Bővítést csupán 2 fő tervez a közeljövőben és egyéb fizetésen túli juttatásban is csupán 3 vezető részesíti alkalmazottait, melyek ételutalványok és utazási támogatás.

Rendezvényeket 2 vállalkozás szervez munkavállalói számára, 1 fő vett részt szakmai konferencián a múlt évben és 3 fő vett igénybe támogatást 2010-ben.

Az interjúk során a fent megadott válaszokkal egyező véleményeket hallhattam. Részletesen kifejtették a vezetők véleményüket arra vonatkozóan, hogy előrelépési lehetőséget állami segítséggel és valamilyen innovatív ötlet megvalósításában látnak.

Különös megkülönböztetésben nem részesítik a női és férfi munkavállalókat, azonban az adott ágazat miatt inkább adminisztratív területeken alkalmaznak női munkavállalókat.

Ezt a nézetet tükrözi egy megkérdezés is, mely a versenyképesség javításának módjait térképezte fel a magyar vállalkozások esetén.

A 4. táblázatból látható, hogy 134 érdemi válaszoló egyértelműen 3 fő területet határozott meg.

4. táblázat: Ön szerint milyen más módon javítható a magyar vállalkozások piaci versenyképessége?

	Támogatottak	Visszautasítottak	Együtt
	fő		
Érdemi választ adó cégek száma	134	126	260
Versenyképesség-javítás módjai és az említések száma	%	fő	
Adók, járulékok, közterhek csökkentése	20,1	27	52
Innováció támogatása	17,2	23	46
Piacvédelem, azonos támogatások KKV-k	24,6	33	64
Életszerűbb jogszabályok	8,2	11	16
Minőségpolitika támogatása	8,2	11	16
Vásárlóerő javítása	6,0	8	15
Marketingtámogatás	6,7	9	12
Jogkövető magatartás kikényszerítése	2,2	3	8
Információ nyújtása	2,2	3	7
Forint árfolyam gyengítése	3,7	5	5
Exporttámogatások	2,2	3	4
Energia árak csökkentése	0,7	1	3
Fizetési morál javítása	2,2	3	3
Infrastruktúra támogatása	0,7	1	2
Említések száma együtt	100,0	141	253

Forrás: Dr. Jelen Tamás et al, (2010) 211.o.

Az előbbi kutatási eredmények a piac tagjainak véleményét mutatják a vállalkozások piaci versenyképességének javítását elősegítő tényezőkről, mely alapján látható, hogy kiemelten versenyképesség-javító eszköznek gondolják az állam oldaláról történő járulékcsoökkentést és a piacvédelmet, továbbá a saját oldalukról történő innovatívabb piaci jelenlétet.

Mint a korábbiakban említettem, ezek visszaköszöntek a KKV vezetőkkel folytatott személyes interjúk során is, ahol az állam szerepét⁵ fontosnak ítélték meg.

⁵ Az állam a korábbi években is segítette a KKV-kat, azok változásához hozzájáruló támogató programokkal, tervezett stratégiákkal; mint a Jeremie program (www.jeremie.extra.hu), Új Magyarország fejlesztési terv (www.nfu.hu/uj_magyarorszag_fejlesztési_terv_2), 2007-2013-as évekre vonatkozó kis-és középvállalkozás-fejlesztési stratégia (www.ngm.gov.hu), GVOP (www.nfu.hu/gvop), Program a nők és férfiak esélyegyenlőségéért (www.celodin.org), Új Széchenyi terv- foglalkoztatási program (www.ujszecsenyiterv.gov.hu).

3. ELGONDOLÁSOK A NŐI FOGLALKOZTATÁST SEGÍTŐ KKV-K JÖVŐJÉRŐL

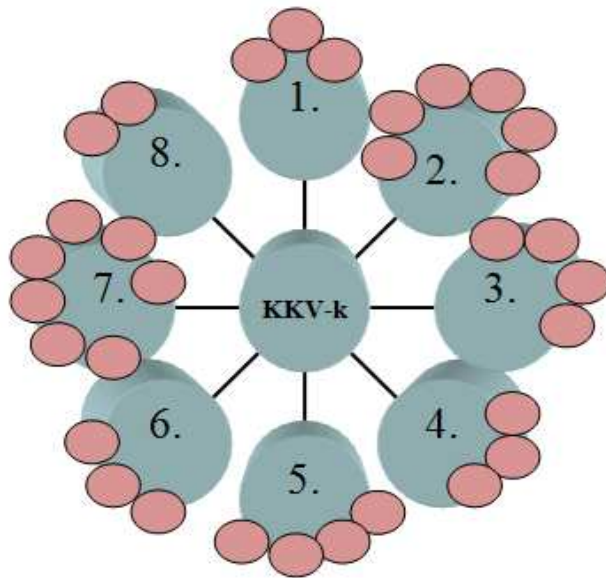
Bemutatott kutatási eredményeim is azt támasztják alá, hogy a női foglalkoztatás elősegítését a KKV-k esetén minden félnek akarnia és segítenie kell. A KKV vezetőinek hajlandóságot kell mutatnia a nem foglalkoztatására. Másrészt a keresletnek meg kell találnia megfelelő kínálatát. Ehhez a női nem képviselőinek aktív munkakeresőként kell a piacon fellépniük, nem szabad elzárkózniuk egy KKV-nál történő munkavégzéstől, illetve képezniük kell önmagukat, hogy több terület legyen ismert számukra. További szereplőként kapcsolódik be az állam, mint közvetítő a kereslet és kínálat összehangolásában. Segítő szerepe a feltételek biztosításában és a terhek csökkentésében, lehetőségek megteremtésében rejlik. Ennek értelmében az anyagi terheken túl, szociális formáló szerepe is van, akár a KKV-k piaci megítélésében, akár a női munkavállalókhoz való viszonyulásban. Ilyen változtatást jelenthet a tudásgazdaság és termelékenység elősegítése magasabb foglalkoztatás megteremtésével, az „egyenlő munkabért” elvének érvényesítése az esélyegyenlőség jegyében, több pályázati lehetőség biztosítása és a pályázásra való hajlam ösztönzése, továbbá a munkavállalók számára a munkavállalás feltételeinek biztosítása, mint gyermekes nők esetén kellő számú óvodai és bölcsődei férőhely és családbarát munkahelyek kialakítása. Ahogy a 2. Mellékletben és 3. Mellékletben is látszik, nagyobb az igény ezen gyermek elhelyezési lehetőségekre, mint amit az állam biztosítani tud. A munkáltatók esetében fontos az innovatív finanszírozási megoldások elősegítése akár vegyes (állam + vállalat) finanszírozási formában, illetve különböző programok, civil szervezetek által kínált lehetőségekkel.

3.1 A HAZAI KKV-K LEHETSÉGES JÖVŐI

A jövőkutatás tantárgy keretében a 4. féléves szemináriumi munka eredményeként a hallgatói csoportok különböző alternatívákat alakítottak ki a hazai KKV-k jövőjére vonatkozóan, melyeket alapul vettem a végső forgatókönyvek kialakításához.

Jövőkereteket készítettem (3. ábra), melynek célja hogy segítse a későbbiekben bemutatásra kerülő alternatívák kialakítását, és segítse adott hasonlóságok és átfedések felismerését. Ezek által a hasonló hatásokat viselő alternatívák összevonhatóvá válnak és kialakításra kerülhetnek a végső forgatókönyvek. Tehát a jövőkerék a komplexitást mutatja, a következő elsődleges és másodlagos hatások figyelembe vételével.

A számozott „buborékok” mutatják az elsődleges hatásokat, míg a rózsaszín „buborékok” a másodlagos hatásokat, melyeknek darabszáma a hatások számát jelöli.



3. ábra: Jövőkerék

Forrás: Saját készítés

Az elsődleges hatások a következők:

1. Gazdasági teljesítmény erősödik
2. Innováció alkalmazása / aspiráció növekedése
3. Egyre magasabb aktivitási index
4. Eladósodás csökkenése, vállalatok megerősödése
5. Állami beavatkozás mértékének változása
6. Export aktivitás növekedése, nemzetköziesedés növekedése
7. Erőforrásfelhasználás nő
8. Erősödő kockázati tőkefinanszírozás

A következőkben felsorolásra kerülnek az elsődleges hatásokhoz tartozó másodlagos hatások, a jövőkerék magyarázatául.

A KKV-k társadalmi és gazdasági kapcsolatrendszer

Elsődleges és másodlagos hatások:

1. Gazdasági teljesítmény erősödik

- 1.1 Termelés és hasznosítás fontossága
- 1.2 Több infrastruktúra alkalmazása
- 1.3 Innováció erősödik

2. Innováció alkalmazása / aspiráció növekedése

- 2.1 Tudás alapú társadalom
- 2.2 Feladat- és jövőorientáltság
- 2.3 Innovációval tudásgazdaság
- 2.4 Emberi tudás felértékelődése
- 2.5 Több tudás, nagyobb kreativitás
- 2.6 Jövőorientáltabb gondolkodásmód

3. Egyre magasabb aktivitási index

- 3.1 Átképzésben, tanulásban részt vevők aránya nő
- 3.2 Hazai természeti és kulturális adottságok jobb kihasználása
- 3.3 Magasabb szintű technológia alkalmazása
- 3.4 Oktatás fejlesztése

4. Eladósodás csökkenése, vállalatok megerősödése

- 4.1 Munkahelyteremtés
- 4.2 Vállalaton belüli növekedés
- 4.3 Vállalkozói aktivitás növelése

5. Állami beavatkozás mértékének változása

- 5.1 Versenyhelyzet növekedése
- 5.2 Több adóbevétel
- 5.3 Munka fogalmának megváltozása
- 5.4 Új vállalati elvárások

6. Export aktivitás növekedése, nemzetköziesedés növekedése

- 6.1 Egyenlőtlenségek csökkenése
- 6.2 Versenyhátrány csökkenése
- 6.3 Fluktuáció mérsékelt csökkenése

7. Erőforrás felhasználás nő

- 7.1 Interaktív kapcsolatok
- 7.2 Magánéleti problémák rendeződése
- 7.3 Új munkavállalási formák
- 7.4 Emberi tulajdonságok és a munka harmóniája
- 7.5 Komplexebb feladatok
- 7.6 Munkavállalók jobbléte
- 7.7 Aktívabb gyermekvállalás

8. Erősödő kockázati tőkefinanszírozás

8.1 Hitelképesség növekedése

8.2 Vállalatok erősödése

A fenti hatások esetén érdemes megnézni a KKV-kra vonatkozó állami változtatásokat, melyek véleményem szerint képesek előrelépést eredményezni a KKV-k helyzetének megkönnyítésében és működésük erősítésében. Ilyen állami lépésnek vélem a következőket a Nemzetgazdasági Minisztérium által megfogalmazottak alapján:⁶

- A KKV-k adminisztratív terhei 2012 végéig legalább 25%-kal csökkennek az Európai Bizottság elvárásaival összhangban.
- Az élők munkáinak terheinek jelentős csökkentése érdekében az adó- és járulékrendszer területén átgondolt és átfogó változtatások lesznek. Csökkenő adó- és járulékbecsítési kötelezettségek, vállalkozókat terhelő adó- és járulékbevallások összevonása és jobb adózási rendszer.
- Az innovatív és versenyképes induló vállalkozások új támogatási rendszerének kiépítése, amely képes ellensúlyozni a KKV-k versenyhátrányait is. (A támogatás rendszere hozzáértő, felesleges adminisztrációtól mentes és stabil.)
- Az új Kormány célja a vállalkozói kultúra népszerűsítése, a vállalkozói készség és ismeretek erősítése.
- A vállalkozások számára biztosítják az esélyegyenlőséget, tulajdoni formára, méretre és egyéb jellemzőkre tekintet nélkül.
- A mikro- és kisvállalkozások támogatása az eddigiekhez képest kiegészül a teljes életciklusra vonatkozóan. A mikro hitel és a hitelgarancia rendszere és annak állománya erősödik, kiegészítve azt oktatással és tanácsadással.
- A vállalkozói társadalom megteremtése. Ennek érdekében nagyobb mértékben a köz- és felsőoktatásban a vállalkozói kultúra erősítése és a vállalkozói ismeretek oktatása. A felsőoktatásban minden képzési területen a tantervekbe illesztett és az azokon kívüli gyakorlatorientált vállalkozásoktatás elősegítése.
- A rendszeres társadalmi párbeszéd erősítése a KKV-szektor képviselői, a gazdaságpolitikai döntéshozók és a nem gazdasági közösségek között (pl. oktatás, non-profit szervezetek).

⁶ www.ngm.gov.hu/feladataink/kkv/ukf

A hatások és az állami szerep figyelembe vételével, azok további jellemzőinek átgondolásával, mérlegelésével és a KKV lehetőségeinek figyelembe vételével kerültek kialakításra a különböző alternatívák a szemináriumi csoportok által, melyeket a következőkben kívánok ismertetni:

Kialakított lehetséges alternatívák

Magyarország a vállalkozások paradicsoma

Ezen alternatíva szerint a KKV-k növekedésnek indulnak, esetleg nemzetközi piacra lépnek és ez által még nagyobb befolyást gyakorolnak majd a piacgazdaságra, valamint a K+F tevékenységüknek köszönhetően a tudásgazdaságra.

Baljós árnyak - Sötét verem

Ezen alternatívák azt vizsgálják, hogy egy negatív irányú eseménysorozat bekövetkezése esetén, a magyar KKV-k gazdaságban betöltött szerepe jelentős mértékben csökkenne. Ennek hatására további cégeket számolnak fel, csökken a kényszervállalkozók száma, alacsonyabb lesz a KKV szektorban a foglalkoztatottak száma, termelékenységük visszaesik, és nem tudják felvenni a versenyt a nagyobb nemzetközi háttérrel rendelkező vállalatokkal szemben.

KKV-k felvirágzása

Ezen alternatíva esetén a KKV-k nagy szereppel bírnak a gazdaságban, jövőbeni szerepük megnő. Gazdasági szerepükön túl társadalmi szereppel is bírnak, mint a gazdaság motorjai, több munkalehetőséget tudnak biztosítani előrelépésük által. Képesek javítani az ország megítélését nemzetközi viszonylatban is.

Szöcske- A dobbantó KKV-k

A KKV-k felvirágzása alternatívához hasonló kép bontakozik ki. A vállalatok eredményesen működnek, nem csupán pár fős családi vállalkozások formájában. Adott iparon belül terjeszkedni képesek, konkurensok fölé emelkednek. Technológiai beruházásokat alkalmaznak.

Zöld út- Zöld sziget

Ez esetben a fenntarthatóság, mint kulcsszó jelenik meg. Azonban itt már nem csupán a vállalat fenntartásáról/ létéről van szó, hanem a környezet védelméről. Cél, hogy megtalálják a KKV-k azon területeket, ahol előrelépni képesek. Ilyen új irány lehet a KKV-k számára a tudatos környezetvédelem, szelektív hulladékgyűjtés és környezettudatos gondolatok szerinti vállalkozás. A fogyasztók egyre nagyobb igényt nyújtanak ezen szolgáltatások iránt, mert hiszik, hogy ezzel is bolygónkat segíthetik, s így jó alkalom nyílik a KKV-k számára, hogy még kiaknázatlan területeket célozzanak meg.

Homokóra

Ezen alternatívák részben megfelelnek a jelenlegi képnek, s mindenképpen a KKV-k vesztét vetítik ki. A kockázatkerülési hajlam, az innováció és technológiai beruházás kerülése, a kényszervállalkozók magas aránya, s a régi rendszerben megrekedt gondolkodásmód vezetnek mindehhez. Magas számban eltűnnek majd ezen vállalatok, eladósodnak, hitelfelvételi státuszuk romlik, a gazdaságban betöltött szerepük csökken, egyre leépülnek, s elbocsájtják alkalmazottaikat. A napról napra való megélés elve csak hátráltatja ezen KKV-kat. Veszélyt jelenthet a másoktól, más vállalatoktól való függés, a pályázatoktól való félelem is. Tőkehiánnyal küzdve minimális az előrelépés lehetősége.

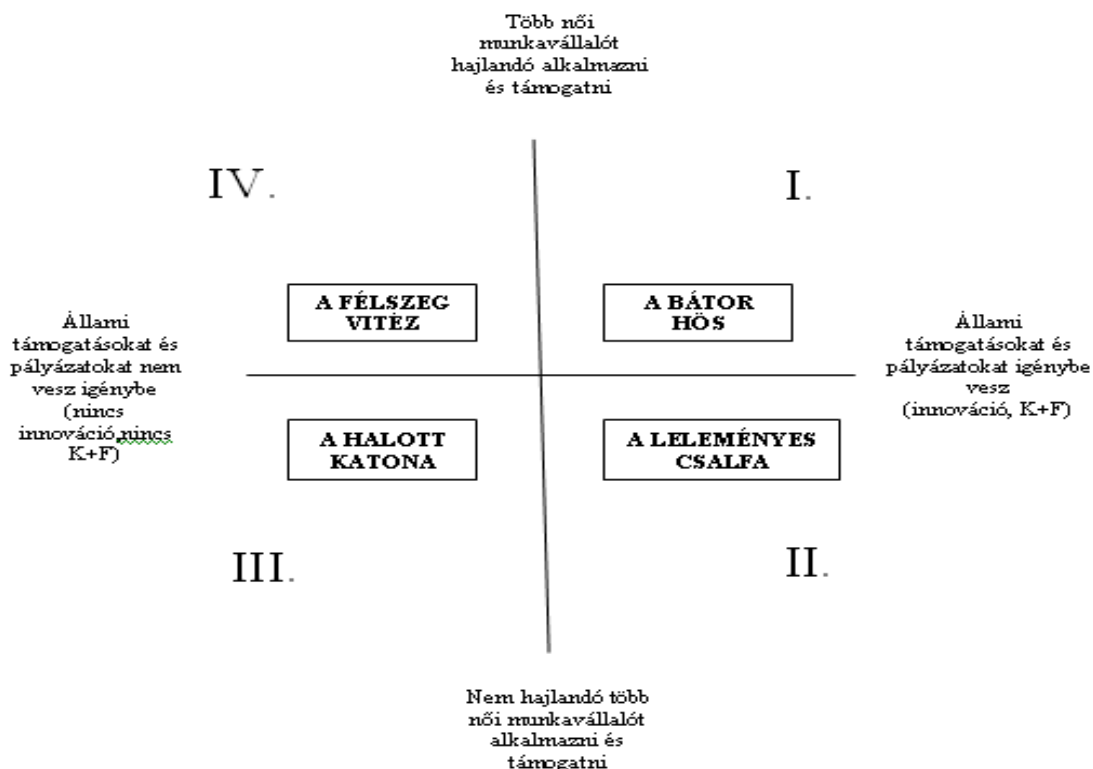
Multik hátán felkapaszkodó KKV-k

Ez a kép teljes kooperációt vázol fel a nagyvállalatok és a KKV-k között. A kapcsolat üzleti tevékenységen alapul, egymást segítve a gazdasági előrelépésben. A nagyvállalatok számára előny a KKV-k specializációja, adott szakterület pontos ismerete, míg a KKV-k számára a multik akár nemzetközi terjeszkedése, és vállalati szerkezetéből adódó lehetőségei is.

A fenti alternatívák segítségével igyekeztem azok jellemzőit figyelembe véve reális irányokat megfogalmazni a későbbi scenáriók kialakításához.

3.2 A NŐI FOGLALKOZTATÁS LEHETŐSÉGTERE ÉS KÍVÁNATOS ALTERNATÍVÁI

Negyedéves szemináriumon Jövő kutatás tantárgy keretében az én kezdeményezésésemre jött létre azon csoport⁷, mely a női munkavállalás szempontjából elemezte a KKV-k jövőbeni lehetőségeit. A csoporttársak segítettek az információ gyűjtését, míg én elvégeztem a kapott adatok alapján az alternatívák kialakítását. A női foglalkoztatás szempontjából a lehetséges forgatókönyvek dimenzióit a KKV szempontjából állapítottam meg. Egyrészt az állami támogatások igénybevételének hajlandósága, másrészt a magasabb női munkavállaló alkalmazását vizsgáltam, és a csoport által meghatározott fontosabb gazdasági- társadalmi-technológiai környezeti elemeket vettem figyelembe (lásd. 12. Melléklet). Ezek jegyében a 4. ábrán látható forgatókönyveket dolgoztam ki:



4. ábra: Lehetséges forgatókönyvek dimenziói

Forrás: Saját készítés

Az ábra alapján látható, hogy 4 lehetséges forgatókönyv került kialakításra a két vizsgált dimenzió tükrében. Ezek jellemzőit és ismérveit mutatom be a következőkben:

⁷ A csoport további tagjai: Lunk Anikó, Mezey Rita, Tari Anita, II. éves Marketing Msc hallgatók

I. Forgatókönyv: A BÁTOR HŐS- „Bátraké a szerencse”

Ezen forgatókönyv akkor valósulhat meg, hogyha a KKV-k hajlandóak szűk látókörükből kiszabadulni, s előrejutási lehetőségeket látnak a pályázatokban és a kedvező állami támogatásokban, félelem helyett.

Beruházásra való hajlamuk erősödik, szánnak fejlesztésre, bővítésre, s vállalatuk pozitívabb jövőképét látják maguk előtt. Kutatják és feltérképezik lehetőségeiket részletesen és időt és költségeket szánnak megfelelő pályázatuk benyújtására.

Mindezek mellett szükség van az állami szemlélet KKV központibbá válására (úgy tűnik, hogy ez a folyamat jelenleg elindulni készül), kedvezőbb adó és járulékrendszer biztosítására számukra, illetve a női munkaerő felvétel ösztönzésére is.

A KKV-knak bővítéseik által több munkaerőre lesz szükségük, s a kedvezőbb feltételekkel alkalmazható nők mellett fognak dönteni. Továbbá részmunkaidős, szakképzett munkaerő foglalkoztatására is szükségük lesz bizonyos tevékenységi körökben, s ez esetben is a női munkaerő alkalmazása a kedvezőbb költség és kínálati,- sok családos, vagy Gyes- Gyed-en lévő nő kíván ilyen formában munkát vállalni,- oldalról is.

II. Forgatókönyv: A LELEMÉNYES CSALFA- „A férfias KKV-k, mint a pályázók gyöngyei”

Sok KKV fennmaradása jelenleg veszélyben forog, s pályázatok írása, állami támogatások igénybe vétele által igyekeznek lábadozni. Már ez is egy pozitivistább gondolkodásmód, mert ők belátták, nem megy önerőből. Fejlesztési, innovációs hajlamuk kezd kialakulni, igyekeznek előretörni.

Azonban nem hajlandóak több női munkavállalót alkalmazni. Úgy vélik, hogy a jelenlegi apparátus méretükhöz képest elegendő, s a pályázati pénzeket nem munkaerőre fordítják.

Félő azonban, hogy a fejlesztés után több megrendelést kell teljesíteni, melyhez több munkaerőre lenne szükség, s bizonyos területeket (adminisztráció, logisztika, kereskedelem) a nők precízebben, hozzáértőbben tudnának ellátni, így a vállalatnak problémákkal és elégedetlen ügyfelekkel kell majd szembenéznie.

III. Forgatókönyv: A HALOTT KATONA- „A magukra maradt KKV-k veszte”

Ez a forgatókönyv egyfajta jelenlegi helyzetet ábrázol. A KKV-k félnek a pályázatoktól, azok részletes kidolgozásától, s a pályázatok elnyerése esetén fellépő állami, vagy

valamely szervezet felé fellépő beszámolástól, illetve kevésbé jövőorientáltak és kockázatkerülők.

Másrészt komolyan meggondolják, hogy nőket foglalkoztassanak-e, főleg, ha családos, vagy családalapítás előtt áll az illető. A családnélküli nő bármikor teherbe eshet és aktív munkája nélkül is terheket ró a vállalatra. Továbbá a családosok a 8-16 óráig terjedő munkaidőt kedvelik érthető okokból, azonban a munkaadók rugalmasabb hozzáállást várnak el, hiszen bármikor érkezhet egy fontos partneri kérés 16:10 perckor is.

A KKV-knak ezen hozzáállásukon változtatniuk kell, mert sokuk léte forog kockán és e kétirányú lehetőségek nemcsak fennmaradásukat, de fejlődési lehetőségeiket is magukban hordoznák. Szemléletváltás nélkül a KKV-k a vesztükbe rohanhatnak.

IV. Forgatókönyv: A FÉLSZEG VITÉZ- „A nőket pártoló KKV-k”

Talált információink és a megkérdezett KKV vezetők elmondásai alapján úgy vélem, hogy a KKV-k félve pályáznak bármilyen lehetőségre. A pályázati feltételeket bonyolultnak találják, s úgy gondolják, hogy nem értenek hozzá, míg külsős pályázatíró alkalmazására nincs költségvetésük, így lemaradnak a lehetőségről.

Ezáltal más, könnyen elérhető támogatásokat keresnek, mint például a nők alkalmazása kedvező járulékoszegekkel, akár részmunkaidőben is. Tudják, hogy megbízható és pontos munkaerőt képvisel ez a nem, aki, ha családos, vagy családot tervez, semmiképpen sem kockáztatná állását, és lojális a munkahelyéhez. Egyéb adómentes plusz juttatások adása, például meleg étkezési utalvány, még elkötelezettebbé teheti őket.

A nők alkalmazása, továbbképzése saját vállalatukat segítheti. A képzett, szakértői munkaerő jövedelmező ötleteket adhat a vállalatnak, s ezáltal a vállalat képes előrelépni egyéb pályázati összegek nélkül is.

A fenti 4, általam kialakított alternatívákat összevettem a szemináriumi csoportok által létrehozott alternatívákkal, figyelembe véve azok jellemzőit és vizsgált elemeit. Ezek alapján összevonható alternatívákat hoztam létre.

3.2.1 A lehetséges KKV jövők összehasonlító elemzése a női foglalkoztatás szempontjából

A korábbiakban bemutatott a KKV-k jellemzőinek alternatíváit összehasonlítva látható, hogy átfedések vannak az egyes változatok között. Ezt az 5. ábra szemlélteti:

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.
1. Baljós árnyak														
2. Homokóra														
3. Sötét verem														
4. Szemellenző														
5. Félszeg vitéz														
6. Halott katona														
7. Zöld út														
8. Zöld sziget														
9. Mo. a vállalkozások paradicsoma														
10. KKV-k felvirágzása														
11. Multik hátán felkapaszkodó KKV-k														
12. Szöcske														
13. Bátor hős														
14. Leleményes csalfa														

5. ábra: Kialakított alternatívák közti kapcsolatok

Forrás: Saját készítés

A fenti ábra segít megérteni az alternatívák hasonlóságait, közös pontjait. Jól ábrázolja, hogy melyek kapcsolhatók össze bizonyos szempontok alapján és melyek között nincs igazán kapcsolat. Látható, hogy az 1-6, 7-9 és a 10-14 alternatívákat tudtam összekapcsolni közös jellemvonásaik alapján. A szemináriumi csoportom értékelte is a fenti alternatívákat, adott szempontok szerint, ez a 14. Mellékletben látható. Az igénybevevők viszonylag magas számát mutatja az 1. Melléklet, melyből kitűnik, hogy főleg családi pótlék támogatást vesznek igénybe a rászorulóknak

A kék színnel jelölt alternatívákat egyfajta negatív jövőkép jegyében, a zöld színnel jelölt alternatívákat futurista „zöld” szemlélet jegyében és a narancssárgával jelölt alternatívákat egy reális jövőkép értelmében kapcsoltam össze.

Mindezek alapján az idealizált és lehetséges jövőképekből alakítottam ki 2, általam elképzelhetőnek vélt irányt. A forgatókönyveket a KKV-k, az állam és a nők szempontjából kapcsoltam össze. Lehetőségekkel teli irányoknak tekintem őket azt figyelembe véve,

hogy a KKV-knak is „bátrabbnak”, tettekre készebbnek kell lenniük. Az állami eszközök és a nők által tett lépések hiába valók, ha a KKV-k nem cselekszenek.

Általam összevonhatónak vélt alternatívák

1. MO. A VÁLLALKOZÁSOK PARADICSOMA + SZÖCSKE/ BÁTOR HŐS
2. FÉLSZEG VITÉZ + MULTIK HÁTÁN FELKAPASZKODÓ KKV-K

1. *Mo. a vállalkozások paradicsoma + Szöcske / Bátor hős*

Véleményem szerint a Szöcske, mint egyfajta „ugrásra kész” KKV-k forgatókönyve jelenik meg. Ők azok, akik terjeszkedni akarnak és képesek is. Hajlandóak technológiára költeni, innovációra való hajlamuk erős. Az ország gazdaságában betöltött szerepük megnő és mindezen túl társadalmi szerepvállalásuk is jelentkezik. Több munkalehetőséget biztosítanak terjeszkedésük által. Hajlandóak az állam segítségét elfogadni. Komoly előrelépésük a többi KKV számára is jó példa lehet, és közösen erős gazdasági erőt lesznek képesek képviselni, így a vállalkozások paradicsomává is tehetik az országot. Hasonlóképpen képes a szűk látókörből kiszabadulni Bátor hős forgatókönyvét alkalmazó KKV is. Bizonyos értelemben szinonimaként tekintek a Szöcske és a Bátor hős forgatókönyvekre.

2. *Félszeg vitéz + Multik hátán felkapaszkodó KKV-k*

Úgy gondolom, hogy a Félszeg vitéz forgatókönyv, mely a nőket pártoló KKV-kat mutatja be, egyirányú előrelépést segíthet elő. Pályázási hajlamuk alacsony azok nehézségeitől félve – mely reális dolog manapság – azonban a multikra támaszkodva segítséget és egyfajta „lökést” is kaphatnak előrelépésükhöz. Ők azok, akik keresik a szakképzett munkaerőt, és gondolnak az innovációra, de félnek és kockázatkerülők. Mindezen tud segíteni a multik kialakult rendszere, a tőlük kapott információk és a piacra való betörés.

Kutatásaimból az derült ki, hogy a KKV munkáltatók és a munkavállalók is pozitív szemléletűek, szívesen tesznek e szektor jövőjéért, így úgy gondolom, hogy a fenti jövőképek megvalósíthatók. Ezek jegyében a kiválasztott forgatókönyveket kívánom bemutatni a továbbiakban.

3.3 A NŐI FOGLALKOZTATÁST SEGÍTŐ KKV FEJLESZTÉSI ALTERNATÍVÁK

A fenti gondolatok alapján 2 végső forgatókönyvet választottam a korábban bemutatott,- és a dolgozatban bemutatott KKV szektort jellemző tényezők miatt általam reálisabbnak vélt,- 2. alternatívát figyelembe véve, melyeket a nők munkavállalásához kapcsolódóan érdemes vizsgálnom, illetve melyek által kialakíthatom az általam vélt lehetséges irányokat, utakat.

- FÉLSZEG VITÉZ + MULTIK HÁTÁN FELKAPASZKODÓ KKV-K:

A. Félszeg vitéz több pályázatot és egyéb támogatásokat, illetve szakképzett munkaerőt vesz igénybe + a multikkal alacsony mértékű kapcsolata van

B. Félszeg vitéz multikra erősebben támaszkodik, kevesebb pályázatot és egyéb támogatást vesz igénybe, azonban szakképzett munkaerőt igen + multikkal magas mértékű kapcsolata van

Jellemzőik:

- Innovatívabbak
- Kockázatviselőbbek
- Együttműködőbbek
- Mások tanácsát jobban elfogadják
- Lehetőséget látnak kreatív ötletekben

A korábban leírtak alapján úgy gondolom, hogy a félszeg vitéz forgatókönyv lehetséges irányt mutat a KKV-k számára. Mivel többféle KKV-t lehet,- gazdasági eredmény, innovációra való hajlandóság, pályázati lehetőségek kihasználása, stb. tényezők alapján,- megkülönböztetni, a kíváncsi jövőképet is két irányban képzelem el:

A. *Félszeg vitéz + több pályázat + szakképzett munkaerő + alacsony kapcsolat multikkal*

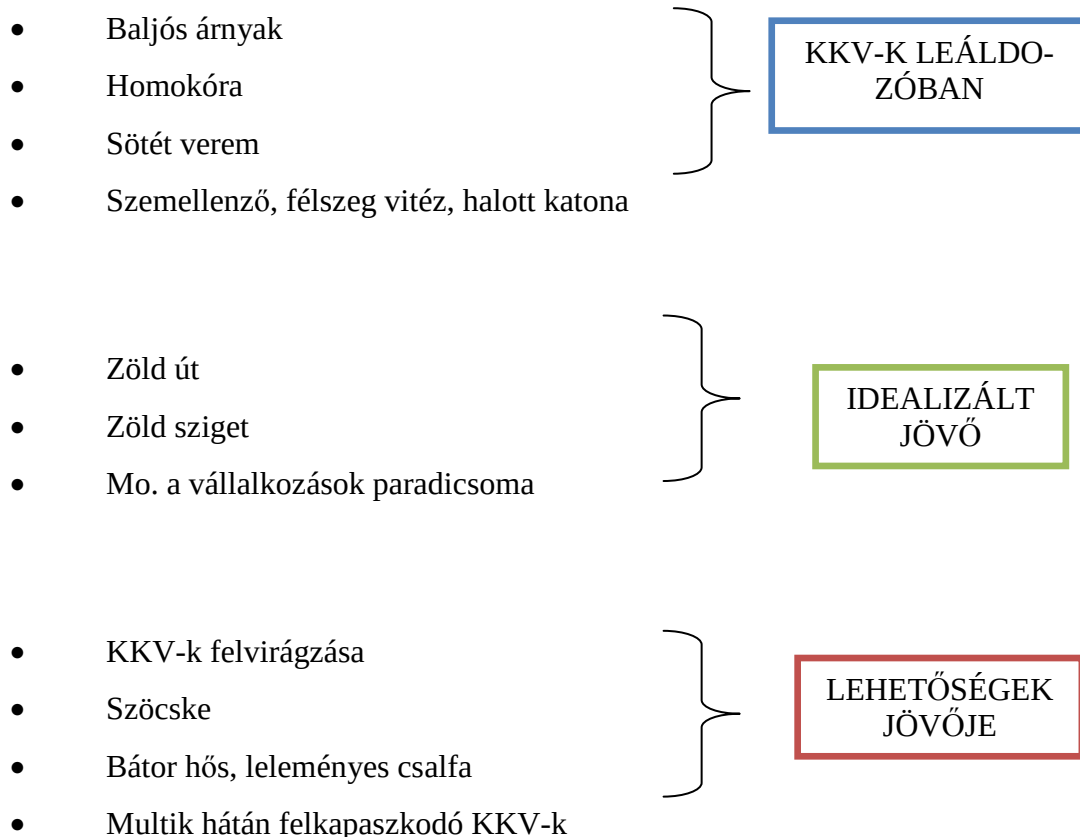
A KKV-k egyik csoportja esetén egyrészt erősödik a pályázatokra és egyéb támogatások igénybevételére való hajlam, és a szakképzett munkaerő felvételének aránya nő. Másrészt kialakul a multikkal való kapcsolattartás, kezd kiépülni a folyamat, mely a gazdasági növekedést tudja elindítani láncreakcióként az ÁLLAM – MULTI- KKV- ÁLLAM kapcsolatrendszerben.

B. Félszeg vitéz + kevesebb pályázat + szakképzett munkaerő + magas kapcsolat multikkal

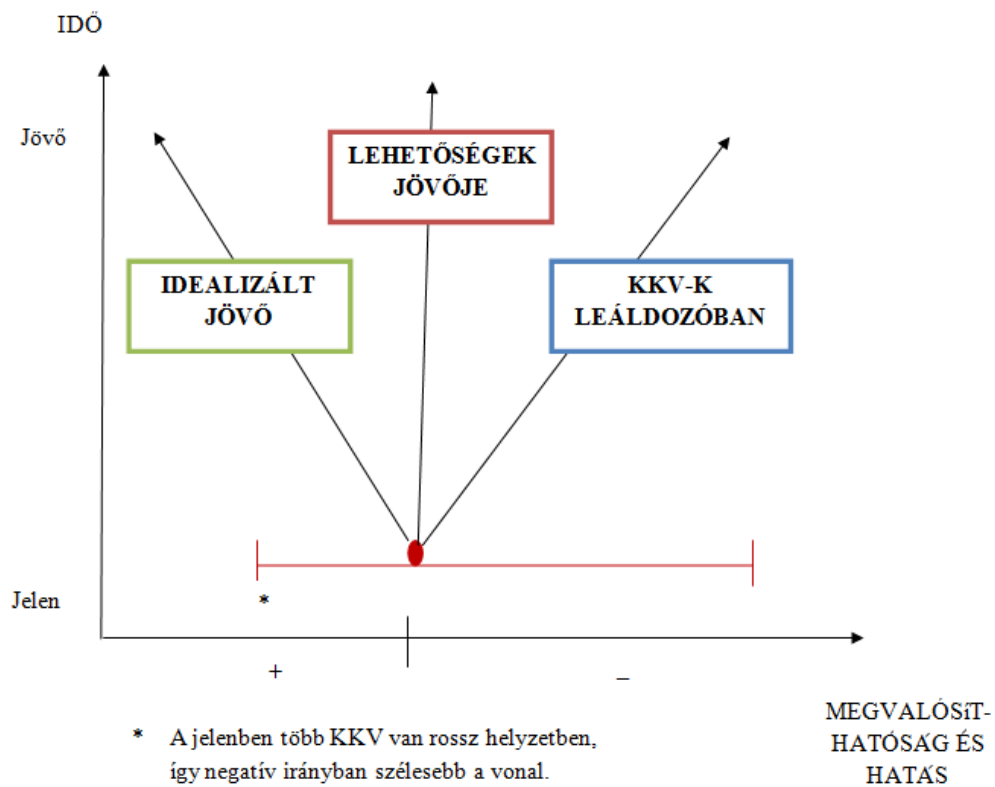
A KKV-k másik csoportja, akik kevesebb támogatást és pályázási lehetőséget vesznek igénybe, félve azok nehézségeitől. Alkalmaznak szakképzett munkaerőt, mert segítséget, kreativitást látnak bennük, és fő támaszuknak a multikat tekintik. A velük való kapcsolatban fejlődési lehetőséget is látnak, nemcsak anyagi javakat. Azonban fontos, hogy függésük kezelhető legyen, és ne történjen „zuhanás” a KKV életében, ha a multik nehézségekkel küzdenek. A több lábon élés, és a több multival és egyéb vállalattal való kapcsolattartás fennáll. Ezek jegyében a következő alfejezetben a kívánatos alternatívák megvalósíthatóságát vizsgálom.

3.4 A KÍVÁNATOS ALTERNATÍVÁK MEGVALÓSÍTHATÓSÁGA

Az előző fejezetben bemutatott forgatókönyvek segítségével, 3 fő irány mentén összekapcsolható forgatókönyveket alakítottam ki, melyek a következők:



Látható, hogy a „KKV-k leáldozóban” irány nem biztató a jövő tekintetében, igazán negatív képet ábrázol. A második forgatókönyv pozitív kicsengésű, ám igen idealizált képet mutat, mely a KKV szektor jelenlegi helyzetében nehezen megvalósítható. Így a Lehetőségek jövője elnevezésű dimenziót tartom a legvalószínűbbnek a jövőt illetően. Ezt a 6. ábra mutatja is az idő és a megvalósíthatóság tükrében.



6. ábra: KKV szektor jövőbeni helyzete, a forgatókönyvek tükrében

Forrás: Saját készítés

A fenti ábra a KKV-k jövőbeni helyzetét mutatja be megvalósíthatóság és hatás illetve idő dimenziók szempontjából. Dolgozatomban a korábbiakban kialakított irányokat három csoportba soroltam be realitásuk és hatásaik alapján. Mint az előbbieken leírtam, pozitív jövőképet nyújt a „Lehetőségek jövője” megnevezésű alternatívák csoportja és negatív képet ad a „KKV-k leáldozóban” elnevezésű alternatívák csoportja. A továbbiakban részletesen jellemzem a kialakított irányokat:

Idealizált jövő

Ezen elnevezésű csoport véleményem szerint messze áll a megvalósíthatóságtól. Nem állítom, hogy nem kívánatos jövőkép lenne, de egyelőre csak ideák, elérésükhöz változtatnia kell a KKV-knak hozzáállásuk szempontjából, és ennek szellemében cselekedni kell.

Ez esetben a fenntarthatóság, mint kulcsszó jelenik meg. Azonban itt már nem csupán a vállalat fenntartásáról/ létéről van szó, hanem a környezet védelméről. Cél, hogy megtalálják a KKV-k azon területeket, ahol előrelépni képesek, s új irány lehet a KKV-k számára a tudatos környezetvédelem, szelektív hulladékgyűjtés és környezettudatos gondolatok szerinti vállalkozás. A fogyasztók egyre nagyobb igényt nyújtanak ezen szolgáltatások iránt, mert hiszik, hogy ezzel is bolygónkat segíthetik, s így jó alkalom nyílik a KKV-k számára, hogy még kiaknázatlan területeket célozzanak meg. Tény, hogy komoly beruházást és innovációs hajlamot igényel a terület, azonban jövedelmező lehet egy későbbi jövőben megvalósítva. Az adott KKV, növekedése/ terjeszkedése által, a nemzetközi piacon is kínálhatja termékét.

Új irányzatnak érzem, mely még a multik esetében sem mindig jelenik meg. Komoly többletköltségeket jelent a speciális környezetvédelmi szabályok betartása bizonyos minősítések megszerzése érdekében. Egyedi, innovatív környezetvédelmi ötlet lehet, egyfajta irány a KKV-k számára, mellyel új szegmenst érhetnek el, pl. bio iparág. Azonban erre komoly beruházási költségeket kell fordítani és szigorú, tematikus ellenőrzési folyamatban kell részt venni, és a technológiai háttérrel is biztosítaniuk kell.

A fenntarthatóság iránya, mint egyfajta fogyasztó felé irányuló „bizonyítási erő” jelenik meg, és alacsony megtérülési rátát biztosít azon túl, hogy fogyasztókat képes generálni – így kevésbé gondolom, hogy a KKV-k a „válság idején” ezen irányt választanák.

Nem kívánatos alternatívák (KKV-k leáldozóban)

Ezen forgatókönyvek a jelenlegi válság elmélyülése és a KKV-k hozzáállásának változatlansága esetén valósulhatnak meg. Egyfajta kiúttalansági képek, melyek azt mutatják, hogy a gazdasági nehézségekkel küzdő, hanyatlóban lévő KKV-k nem lesznek képesek előretörni és összeomlanak.

Azonban úgy gondolom, hogy nem minden KKV-ra igaz ez a negatív kép. Hiszem, hogy létük fennmaradásáért, illetve előrelépésükhöz szükség van új gondolkodásmódra, melyet hajlandóak lesznek elfogadni.

Kíváncos alternatívák (Lehetőségek jövője)

Úgy vélem, hogy ezen alternatívák megvalósíthatóak és eredményesek lehetnek a KKV-k számára. Mindegyik elembe benne rejlik a lehetőség a tette kész KKV-k számára. Ezen KKV-k nagy szereppel bírnak a gazdaságban, jövőbeni szerepük megnő. Gazdasági szerepükön túl társadalmi szereppel is bírnak, mint a gazdaság motorjai, több munkalehetőséget tudnak biztosítani előrelépésük által. Képesek javítani az ország megítélését nemzetközi viszonylatban is.

Mindezen kép valósággá válásához szükség van a KKV-k változtatási hajlamának erősödésére, hogy legyenek hajlandók elfogadni a segítséget, legyen az anyagi, vagy szellemi. Ilyen értelemben az állami hozzáállás megváltozására is szükség van; nagyobb figyelmet kell a KKV-k segítségére fordítani, nagyrészt elméleti támogatással, továbbá szakképzett munkaerő biztosításával. Cél a képzési feltételek színvonalra emelése, mely szintén akár nemzetközileg is képes erősíteni a vállalatok, s az ország megítélését, ezzel is további megrendeléseket tud generálni a KKV-k számára, akár közvetetten multik által.

Bizonyos esetekben most is él a kapcsolat a multik és KKV-k között. Pozitív iránynak vélem, mert külső támogató erőként tekintek a multikra, azonban teljes rátámaszkodásuk veszélyes lehet. Bár szerződéssel elviekben biztosított, hogy folyamatos rendelést kapjanak, a kisebb cégek is, olyasfajta verseny alakulhat ki a beszállítók között, mely megtérülésüket veszélyeztetheti, továbbá bármikor csökkenhet a fogyasztói igények alapján a megrendelés.

Tehát két utat látok ebben a kapcsolatban, mely esetében úgy vélem, hogy a jelenlegi rossz piaci helyzetben a multikra való teljes támaszkodás veszélyt jelent. Szeretném, hogy cél legyen a KKV-k számára a multikkal való kooperáció pluszban amelle, hogy saját lábukon megállnak.

A vállalatok eredményesen működnek, nem csupán pár fős családi vállalkozások formájában. Adott iparon belül terjeszkedni képesek, konkurensük fölé emelkednek. Technológiai beruházásokat hajtanak végre, s nem, mint kényszervállalkozások élnek túl a mindennapokat.

A fentiekben igen pozitívista képet ábrázoltam, azonban sok a kétely és a kérdés a KKV-k tettekézségét és merészségét és az állam ezen ügyre való figyelmét tekintve. Emiatt kritikus bizonytalansági pontokat fogalmaztam meg, melyek alakulása nagyban befolyásolja a női munkavállalás helyzetét. Pozitív beállítottsággal, egyfajta optimistább

irányt alakítottam ki korábban, az állam és minisztériumok nyilatkozataira és a 2007-2013-as operatív programra hivatkozva.⁸ Ezek véleményem szerint bizonyítják, hogy foglalkoznak a kérdéssel és középpontba került a KKV szektor helyzete, mindazonáltal már alakítottak/alakítanak ki cselekvési terveket a lehetőségek javítására. Azonban a következő kérdések megfontolandók, a rájuk adott válasz és a KKV-k cselekedeteinek mivolta, azok kimenetele nagyban meghatározza kialakított forgatókönyveimet. Ezek jegyében a következő bizonytalansági pontokat/ kérdéseket fogalmaztam meg a KKV-k szempontjából:

- Képesek lesznek-e a KKV-k pályázati feltételeknek megfelelni
- Képesek lesznek-e a KKV-k megtalálni a megfelelő pályázatot és pályázni
- Állami támogatásokat kellően ki tudják-e majd használni a KKV-k
- Képes lesz-e szakképzett munkaerőt kínálni a piac mindenütt, ahol KKV található
- A kereslet megtalálja-e kínálatát és fordítva
- Kellő mennyiségű szakképzett munkaerő áll-e most és majd rendelkezésre
- Képes lesz-e kordában tartani a multikkal való kapcsolatot a KKV, ha egy multi gondba kerül és csökkenti a KKV-tól való megrendeléseit, tud-e új partnert találni a KKV
- Képes-e a KKV a multi által adott információt, tapasztalatokat kamatoztatni
- Túl magas multitól való függés nem vezet-e a KKV vesztéhez, ha a partnerek gazdasági nehézségekbe ütköznek
- Milyen irányba fog elmozdulni az ország gazdasága, a költségvetési hiány, az állami szerepvállalás a KKV-k életében
- Az állam képes-e egy szakképzett szakmabeli munkaerő réteget kialakítani
- A munkavállalók hajlandóak-e többet utazni munkahelyükre, hogy KKV-nál dolgozzanak
- A munkaerő hajlandó-e képezni magát
- Hajlandóak-e a kisvállalkozások innoválni és technológiai fejlesztéseket eszközölni
- Képesek-e a KKV-k kockázatviselésre
- Hajlandóak-e nagyarányban a KKV-k multikkal együttműködni
- A KKV-k képesek-e kiszabadulni a kiscsaládi körből, hajlandóak-e bővíteni

⁸ www.nfu.hu/gvop, és www.ngm.gov.hu

Ezeket átgondolva a KKV-k hajlandóságának jegyében különböző irányokat alakítottam ki (7. ábra) és értékeltem (pozitív/negatív) azok kimenetelét a KKV-kra vetítve a cél tekintetében.

7. ábra: Kritikus bizonytalanságok lehetséges kimenetelei, KKV hajlandóságokat figyelembe véve

- : Lemaradást eredményez

+: Előrelépés általa

	Hajlandóság	
	Igen	Nem
<i>Pályázás</i>	Előrelépési lehetőséget nyújt, de függés is egyben. Időt és költséget kell szánni a megfelelő pályázat benyújtására. (+/-)	Egyéb támogatási formákban látják a lehetőséget, vagy önmagukban. Veszély lehet ennek a hiánya, lehetséges, hogy nem rendelkeznek kellő önerővel. (+/-)
<i>Állami támogatás igénybevétele</i>	Segítséget képes nyújtani a KKV-k számára. Megkönnyítheti létüket és anyagi nehézségeiket, azonban függést is eredményez. (+/-)	Kevésbé innovatív hajlamot és függetlenségi vágyat mutat. Állami függést csökkentő magatartás ez. (+/-)
<i>Szakképzett munkaerő alkalmazása</i>	Innovatív ötleteket is kaphatnak a KKV-k által a munkafeladatok ellátásán túl. Képzésük visszafogható, jövedelmező tényező lehet. (+)	Hátráltatja önmagát a KKV külső, szakképzett segítség nélkül. (-)
<i>Multikkal való kapcsolat koordinálása</i>	Egy arányos multiktól való függés eredményes kapcsolatot tud kialakítani köztük. (+)	Veszélyt jelenthet a túlzott függés, mert így a multik hanyatlása magával húzhatja a KKV-kat. (-)
<i>Kapott információt képes kezelni</i>	Olyan képesség ez, amely kamatozni fog az adott vállalat számára. (+)	Lemaradást eredményezhet. Képesnek kell lenni technológiailag is információ feldolgozására és a nyújtott/kapott segítség befogadására. (-)

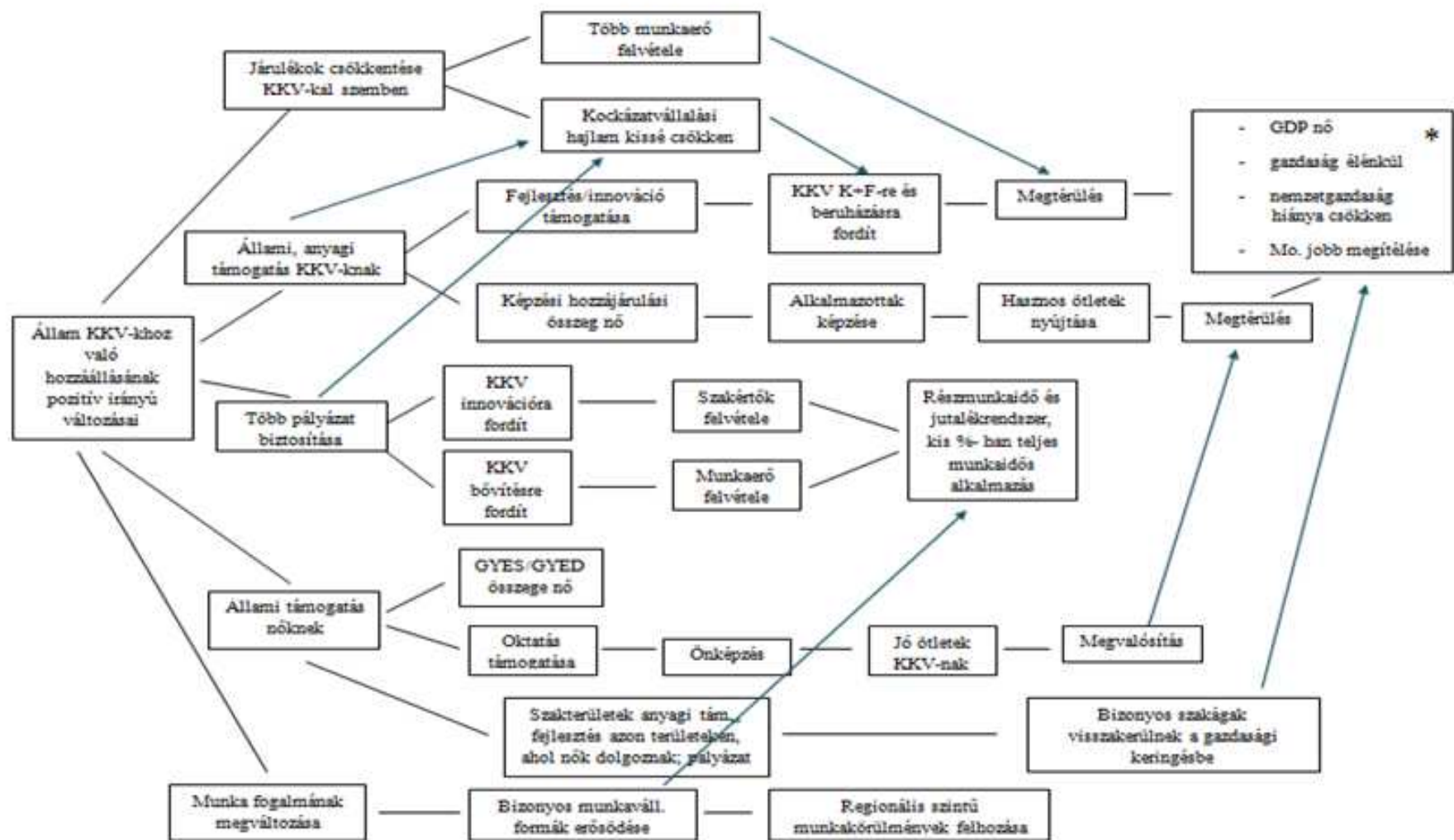
	Hajlandóság	
	Igen	Nem
<i>Ország gazdasági helyzete javul</i>	Támogatást tud az állam így a KKV-knak nyújtani, de nemcsak anyagi formában. Továbbá az ország pozitív megítélése, a gazdaság jobb helyzete a KKV-kat előre tudja lendíteni. (+)	Az ország negatív gazdasági helyzete csökkenti az állami támogatások mértékét, szigorításokat jelent. Másrészt az ország megítélése romlik, export-import romlik. (-)
<i>Szakképzett munkaerői réteg megerősödik Mo.-n</i>	Erős szakmai, szellemi háttértámogatást tudnak nyújtani. (+)	Szellemi tudással rendelkező munkavállalóktól esnek el a KKV-k, ami hátráltathatja előbbre jutását. (-)
<i>Munkavállalók hajlandók tenni azért, hogy KKV-nál alkalmazzák őket</i>	A munkavállalók számára munkalehetőséget és anyagi lét javulását eredményezi. KKV-k számára a megfelelő munkaerő felvétele válik lehetővé. (+)	Munkalehetőségtől, tapasztalatoktól esnek el a munkavállalók, és szakképzett, alkalmas munkaerőtől a KKV-k. (-)
<i>Munkavállaló hajlandó képezni magát</i>	Szakképzett munkavállalóként nagyobb eséllyel jut pozícióhoz. Továbbá a KKV előrelépését segíteni tudja, amennyiben ott kamatoztatja mindezt. A veszélyt az jelenti, ha nem teszi. (+/-)	Bizonyos értelemben hátráltató tényező lehet, hogyha az új szakmai, technológiai trendekkel nincs tisztában. (-)
<i>KKV képes kockázatviselésre</i>	Fejlődési és haladási esélyt ad magának ezáltal, azonban veszélyt rejt, ha túlzásba viszi és nem átgondoltan cselekszik. (+/-)	Hátráltathatja önmagát félelmével, mert eredményes befektetési lehetőségekről maradhat le; de bele is bukhat azokba, így pozitív, ha kimarad belőlük. (+/-)
<i>KKV hajlandó innoválni</i>	Fejlődési és haladási esélyt ad magának ezáltal, azonban veszélyt rejt, ha túlzásba viszi és nem átgondoltan cselekszik. (+/-)	Hátráltathatja önmagát félelmével, mert eredményes befektetési lehetőségektől maradhat le; de bele is bukhat azokba, így pozitív, ha kimarad belőlük. (+/-)
<i>A KKV bővítésen gondolkodik</i>	Az innováció, a pályázatok által elnyert pénzek fizikai- és munkaerő bővítést is igényelnek. A meglévő helyzetből kilépni ezek által lehet, nem pedig pár fős családi vállalkozások révén. (+)	Lemaradhat a piacon, pozíciót veszthet a fogyasztók körében és a versenytársakkal szemben is innováció és beruházási hajlam nélkül. (-)

Forrás: Saját készítés

A fentiekből látható, hogy a KKV-knak cselekvésre kell ösztönözi magukat. Bár adott esetben lehet veszteni valójuk, - például hibás pályázat benyújtására fordított idő,- azonban kellő felkészültséggel, segítség megkeresésével sikerre vihetik terveiket. Természetesen ezekhez a feltételeket biztosítani kell előzetes befektetések árán is. Minden egyes fenti cselekedet megvalósítása teljes mértékben pozitív jövőképet eredményez, előrelépést biztosít a KKV-k számára. Ezen tényezők figyelembe nem vétele és elkerülése nem csupán a jelen működését nehezíti meg és a jövőbeni feltörekvést akadályozza, hanem akár adott KKV vesztét is okozhatja. Haladni kell a korrallal, ahogy mondani szokás, és a multikra nem csupán mint feltörekvőkre kell tekinteni, hanem mint iránymutatókra is. Számukra biztosítottak olyan technológiai, logisztikai és személyi feltételek, stb., melyek például kell, hogy szolgáljanak a KKV-k számára, akik képesek lehetnek adott sémák, sztenderdek átvételével saját üzletük erősítésére. Ezt segítheti egy nagyszerű szakember innovatív ötlete is, mely a vállalatot megkülönböztethetővé teszi ez által versenytársaitól.

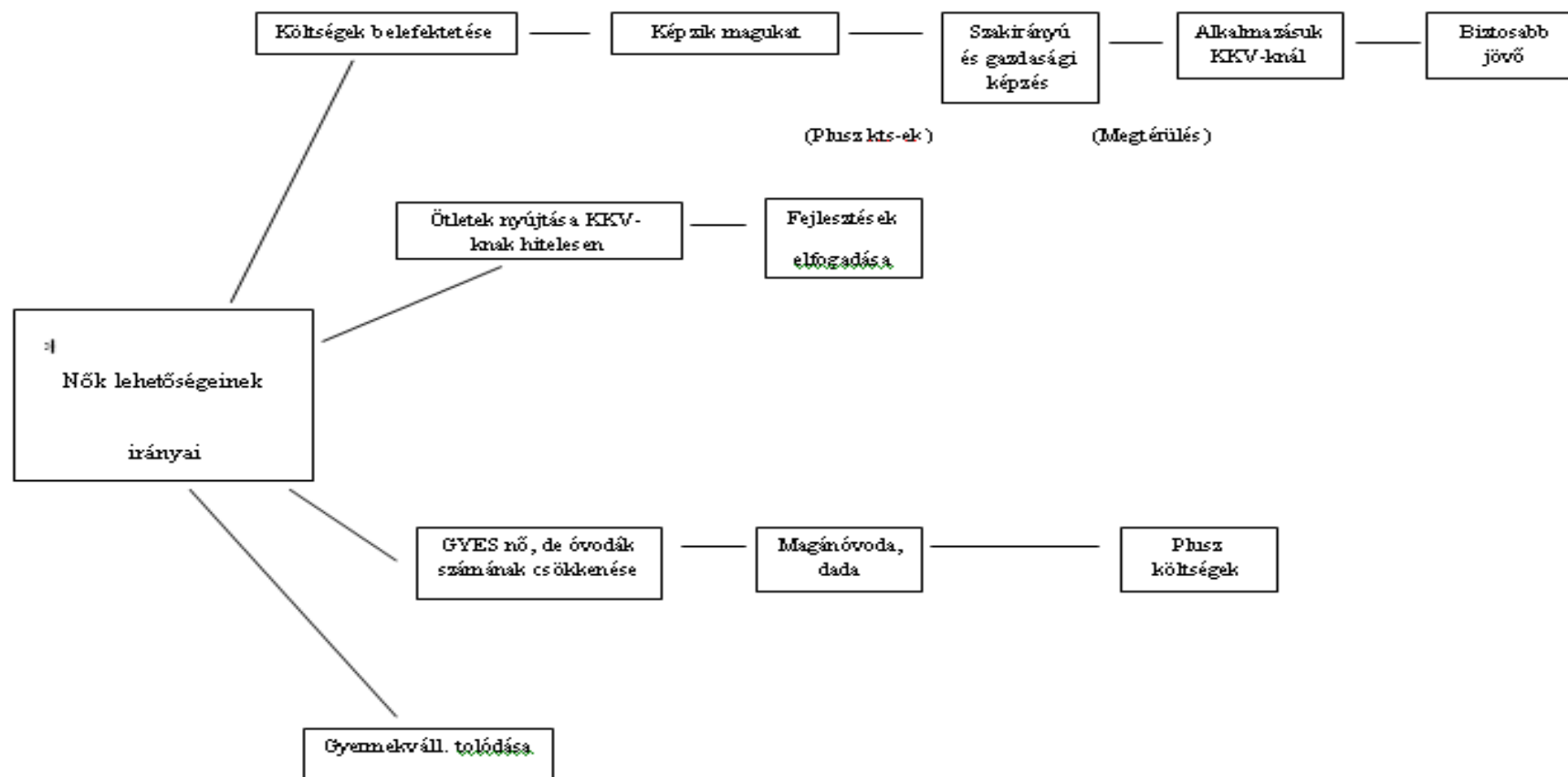
A kritikus bizonytalanságokat is figyelembe véve a nők helyzete a KKV-k esetén véleményem szerint javulni fog.

Az előrelépést folyamatként ábrázoltam a korábban leírtak szerint a kívánatos jövőalternatívák esetén (8. ábra, 9. ábra):



8. ábra: A nők helyzetének javulása a kívánatos jövőalternatívák esetében 1.

Forrás: Saját készítés



9. ábra: A nők helyzetének javulása a kívánatos jövőalternatívák esetében 2.

Forrás: Saját készítés

4. ÖSSZEFOGLALÁS

Dolgozatom központi témájaként a nők munkavállalási helyzetét vizsgáltam a KKV-k esetén, kvalitatív és kvantitatív kutatásokat segítségül hívva. Központi kérdésként azt a hipotézisemet fogalmaztam meg, hogy a nőket foglalkoztató és a nők sajátos munkavállalói tulajdonságait felhasználó KKV-k élet- és versenyképesek lehetnek a hazai gazdaság fejlesztésében. A női foglalkoztatottság további bővítése a KKV-k fellendülését szolgálhatja. Az előzetes adatgyűjtés és az azt követő interjúk eredményei alapján arra a következtetésre jutottam, hogy a jövőbe tekintő, bátor és céltudatos KKV-k számára létezik ilyen jövőkép.

A jövőkerék és scenárió módszer segítségével lehetséges irányokat, majd forgatókönyveket tudtam kialakítani a női foglalkoztatás és az állami támogatások kihasználása dimenziók mentén a KKV-k szempontjából. A szemináriumi hallgatók által kialakított alternatívák és az általam lehetségesnek vélt forgatókönyvek vezettek arra a következtetésre, hogy a KKV-k várnak valamilyen segítséget, önállóan kevésbé mernek és tudnak cselekedni. Véleményem szerint ennek megfelelően a KKV-k, mint „Bátor hősök” a Multik hátán felkapaszkodva, őket, példaképnek tekintve ki tudnak törni. A „Lehetőségek jövője” kép elvárja, hogy a KKV-k változtatási hajlama erősödjön, és legyenek hajlandóak elfogadni a segítséget, legyen az anyagi, vagy szellemi. Ilyen értelemben az állami hozzáállás megváltozására is szükség van; nagyobb figyelmet kell a KKV-k segítésére fordítani, nagyrészt elméleti támogatással, továbbá szakképzett munkaerő biztosításával. Célul kell kitűzni a képzési feltételek színvonalának emelését- mely szintén, akár nemzetközileg is képes erősíteni a vállalatok,- s az ország megítélését, ezzel is további megrendeléseket tud generálni a KKV-k számára is, akár közvetetten multik által. Itt kapcsolódnak a szakképzett, tudással, gyakorlattal rendelkező nők a kis-és középvállalkozásokhoz. Tudásuk kamatoztatható adott vállalat előrelépésében, így érdemes szakképzésre, egyéb tanfolyamokra költenie mind az államnak, mind a KKV-knak.

További megállapításként arra a következtetésre jutottam, hogy a piac tárt karokkal várja a minőségi termékeket a nagyszámú KKV-któl is. Az általam kissé pozitívan láttatott kép bizonytalansági pontokkal övezett, hiszen nem tudni, hogy hány KKV mer „nagyot álmodni”, technológiai befektetéseket eszközölni, akár eladósodás árán is. Másrészt kérdés, hogy a közép-magyarországi régióban megkérdezettek, mennyire reprezentálják az aktív munkakeresők és a piac véleményét országosan. Úgy gondolom, hogy a lehetőségek adottak, és a feleknek tenniük kell a közös siker érdekében. Ahogy Malcolm Gladwell (2009) fogalmazott: „A siker az állhatatosság, a kitartás és az elszántság függvénye...”

IRODALOMJEGYZÉK

Szakirodalom

- Dr. Jelen Tamás (2010): Szakképzetlen és alacsony szakképesítésű rétegek munkaerőpiaci-integrálása a KKV szektor segítségével, *BVKI tanulmány*, <http://forum.bkik.eu/kepek/bvki/tanulmany/munkaeropiac.pdf>
(Letöltés dátuma: 2011.02.10.)
- Dr. Jelen Tamás et al. (2010): A KKV szektor szerepe a foglalkoztatáspolitikában- Fejlesztési lehetőségek című *tanulmány*, *Budapesti Kereskedelmi és Iparkamara*, Budapest,
http://www.bkik.hu/container/container_attachments/download/377
(Letöltés dátuma: 2011.02.10.)
- Dr. Katonáné dr. Pehr Erika (2009): A napközbeni gyermekellátás formái és lehetőségei *Magyarországon tripartit szeminárium*, Budapest,
<http://www.szmm.gov.hu>
(Letöltés dátuma: 2010.11.05.)
- Dr. Parragh László (2011): A magyar KKV-k helyzete című előadás, *MKIK előadás*
<http://www.mkik.hu>
(Letöltés dátuma: 2011.03.01.)
- Dr. Szabó Antal (2010): Kis-és középvállalkozások helyzete Magyarországon, *BCE Tanulmány*, Kisvállalkozás-fejlesztési Központ
<http://www.vallalkozastan.hu/data/pagecontent/o/ERENET/KKVhelyzete-szabo.pdf>
(Letöltés dátuma: 2011.03.10.)
- Finna Henrietta (2008): A munkaerőpiaci rugalmasságot elősegítő atipikus foglalkoztatási formák a hazai kis- és középvállalkozásoknál, *BME Phd értekezés*, Budapest
http://www.kgt.bme.hu/doktori/phds/finna_h.pdf
(Letöltés dátuma: 2011.03.10.)
- Hideg Éva (2010): Jövőkutatás, *Előadások és Szemináriumok*, BCE, Jövőkutatás Tanszék
- Kállay László- Imreh Szabolcs (2004): A kis-és középvállalkozás fejlesztés gazdaságtana, *Aula Kiadó*
- Kotán Attila (2005): Az óvodai nevelés intézményrendszere és finanszírozása, *Educatio 2005/4*
<http://www.edu-online.eu/hu/letoltes.php?fid=tartalom sor/403>
(Letöltés dátuma: 2010.12.10.)

- Lindnerné dr. Eperjesi Erzsébet (2007): Nők és férfiak kereseti esélyegyenlősége a statisztikai adatok tükrében c. *tanulmány*, Szociális és Munkaügyi Minisztérium, Budapest, <http://www.szmm.gov.hu/main.php?folderID=21255>
(Letöltés dátuma: 2010.11.05.)
- Skribanek Judit (2007): A kis-és középvállalkozások számára nyújtott EU-s finanszírozási lehetőségek, *BGF Szakdolgozat*, Budapest
http://www.elib.kkf.hu/edip/D_13458.pdf
(Letöltés dátuma: 2011.03.10)
- Szirmai Péter (2007): Közpolitikai ajánlások, A kis- és középvállalkozások helyzete Magyarországon 5-6. szám, *Generáció 2020 Közhasznú Egyesület*, Budapest
- Viszt Erzsébet (2001): A kis- és középvállalatok növekvő jelentősége a foglalkoztatásban: korlátok és lehetőségek, *Ipari Szemle*, 21.évf., 1. szám, 53-55.o.

Források

- 2007-2013-as évekre vonatkozó kis-és középvállalkozás-fejlesztési stratégia
http://www.ngm.gov.hu/data/cms1913440/KKV_Strategia_2007_2013.pdf
(Letöltés dátuma: 2011.02.20.)
- Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium (2005): A nők munkapiaci helyzete, elhelyezkedési esélyeik javítása,
<http://szmm.gov.hu>
(Letöltés dátuma: 2010.11.05.)
- KSH: A férfi és női népesség gazdasági aktivitására vonatkozó adatok 15-74 éves kor között
http://www.portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xsdat/xstadat_hosszu/h_qlf002c.html
(Letöltés dátuma: 2011.03.12.)
- KSH: Szakmai képzésben részesülő nők adatai
http://www.portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xstadat/xsatad_evkozi/e_glf002c.html
(Letöltés dátuma: 2011.03.11.)
- Magyar Közlöny, 2010. december 31., 200. szám,
<http://www.kozlonyok.hu/nkonline/MKPDF/hiteles/MK10200.pdf>
(Letöltés dátuma: 2011.03.01.)

Magyar Nemzeti Fejlesztési és Gazdasági Minisztérium (2010. május 17.): Áttekintés a magyar gazdaság aktuális helyzetéről és kilátásairól

http://www.ngm.gov.hu/data/cms660384/macro_100517_HUN.pdf

(Letöltés dátuma: 2010.11.15.)

Metro újság (2011): Hátrányban a nők című cikk, 2011.03.8- i szám, 18.o.

Statisztikai tükör, (2009), III. évfolyam, 109. szám: A vállalati nagyságstruktúra Mo.-n

http://krfmsc.p8.hu/downloads_III/v%C3%A1llalati_nagys%C3%A1gstrukt%C3%BAra.pdf

(Letöltés dátuma: 2011.03.11.)

Statisztikai tükör, (2010), IV. évfolyam, 43. szám: A vállalkozások főtevékenységenkénti megoszlása 2009-ben

http://tudasbazis.org.hu/doktar/hirek_aktualitasok/munkaeropiaci_hkep_2009.pdf),

(Letöltés dátuma: 2011.03.11.)

Egyéb dokumentumok

A Csorba Győző Megyei Könyvtár esélyegyenlőségi terve, 2009-2011 évre (2009)

<http://www.baralib.hu/esely.pdf>

(Letöltés dátuma: 2010.12.12.)

A magyar kis- és középvállalkozások átfogó támogatási programja (2010)

<http://www.mdf.hu/media/fileok/Program-kkv.pdf>

(Letöltés dátuma: 2011.02.11.)

Európai Községek Az új európai meghatározás című felhasználói útmutatója (2006)

http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/files/sme_definition/sme_user_guide_hu.pdf (Letöltés dátuma: 2010.11.25.)

Új Magyarország Fejlesztési Terv

http://www.nfu.hu/uj_magyarorszag_fejlesztési_terv_2

(Letöltés dátuma: 2010.11.05.)

Új Széchenyi terv- Foglalkoztatási program

http://www.ujsechenyiterv.gov.hu/download/32080/006_Foglalkoztatás.pdf

(Letöltés dátuma: 2010.12.02.)

Jogszabályok

1992. évi XXII. Törvény - a Munka Törvénykönyvéről:

http://www.net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=99800084.TV

(Letöltés dátuma: 2011.03.11.)

1993.évi III. törvény és módosítása Magyar Közlöny, 2010, 200. szám

<http://www.magyarkozlony.hu>

(Letöltés dátuma: 2011.03.12.)

A nevelési-oktatási intézmények működéséről szóló 11/1994. (VI. 8.) MKM rendelet módosításáról, 31404/2008. Előterjesztés, Oktatási és Kulturális Minisztérium

http://www.nefmi.gov.hu/letolt/elektronikus_ugyintezes/11_1994_dec_081210.pdf

(Letöltés dátuma: 2010.11.22.)

Internetes források

Demográfiai és munkavállalási statisztikai adatok a nőkről:

<http://www.ksh.hu> (Letöltés dátuma: 2010.12.)

<http://www.magyarország.hu> (Letöltés dátuma: 2011.01.)

<http://www.tarki.hu/adatbank-h/nok/> (Letöltés dátuma: 2011.03.11.)

GFK Hungária Sajtóinformáció A „tipikus” magyar nő című cikk

http://www.gfk.com/imperia/md/content/gfk_hungaria/pdf/press_extra_h/press_extra_20090611_h.pdf (Letöltés dátuma: 2011.03.12.)

GVOP: <http://www.nfu.hu/gvop> (Letöltés dátuma: 2010.11.14.)

Híradó Online: Fellegi: A kormány eltökélt a kkv-k támogatásában című cikk

http://www.hirado.hu/Hirek/2010/10/28/11/Fellegi_a_kormany_eltokelt_a_kkv_k_tamogatásban.aspx (Letöltés dátuma: 2011.03.05.)

HR Portál:

Polgár Zita: Esélytelen karrierlehetőségek című cikk

http://www.hrportal.hu/article_print.phtml?id=67558 (Letöltés dátuma: 2011.03.12.)

Berta László: A kkv-szektor fejlesztésére kell fókuszálnia a Fidesznek

<http://www.hrportal.hu/hr/a-kkv-szektor-fejlesztésre-kell-fokuszálnia-a-fidesznek-20100429.html> (Letöltés dátuma: 2011.03.12.)

Jeremie Program

<http://www.jeremie.extra.hu> (Letöltés dátuma: 2011.03.12.)

Magyar Kormány Online Portál: KKV-k segítésére vonatkozó feladatok

<http://www.ngm.gov.hu/feladataink/kkv/ukf> (Letöltés dátuma: 2010.11.22.)

Népszabadság Online: Létszámbővülés várható a kkv-szektorban

http://www.nol.hu/gazdasag/letszambovules_varhato_a_kkv-szektorban

(Letöltés dátuma: 2011.03.11.)

Népszava Online:

Hüse Mariann: Bölcsődei férőhelyek: A szülőknek érdemes jó előre gondolkodniuk című cikk

<http://www.nepszava.hu/articles/article.php?id=265125&lstparts=1#null>

(Letöltés dátuma: 2011.03.11.)

Nők számára nyújtott támogatások:

<http://www.allamkincstar.gov.hu/rovat/135> (Letöltés dátuma: 2010.12.02.)

<http://www.babafalva.hu> (Letöltés dátuma: 2011.03.12.)

<http://www.babanet.hu/iranytu.php?group=3192#> (Letöltés dátuma: 2011.03.12.)

<http://www.csaladipotlek.info> (Letöltés dátuma: 2011.03.12.)

<http://www.csaladivilag.hu/hasznos-informaciok/csaladi-tamogatások-ellátások/gyermeknevelési-támogatás/9301/> (Letöltés dátuma: 2011.03.12.)

<http://www.gyerekabc.hu/biztositasi-jogviszonyhoz-kotott-ellátások/83-tgyas-terhessegi-gyermekagyi-segely.html> (Letöltés dátuma: 2011.03.12.)

<http://www.kismamatb.hu/hirek/gyermekgondozasi-dij-gyed-szabalyozasa-2010-majus-1-utan/> (Letöltés dátuma: 2011.03.12.)

Program a nők és férfiak esélyegyenlőségéért:

<http://www.celodin.org/files/hu/1019.rtf> (Letöltés dátuma: 2010.11.18.)

Üvegplafon jelenség:

<http://www.ugyvezeto.hu/cikk/52824?wa=ehum0834h>

(Letöltés dátuma: 2011.03.12.)

Világgazdaság Online: Magyar Narancs- HVG: Mi kell a hazai kisvállalatok éledéséhez?

<http://www.vg.hu/kkv/mi-kell-a-hazai-kisvallalatok-eledesehez-331775>

(Letöltés dátuma: 2011.03.05.)

Workania, 2011. márciusi szám: A két nem fizetési különbségeiről szóló kutatási összefoglalója

http://www.news4business.hu/kozlemenyek/press_release.php?id=10061

(Letöltés dátuma: 2011.03.10.)

MELLÉKLETEK

1. MELLÉKLET: CSALÁDTÁMOGATÁSI RENDSZER (2008)

Ellátás megnevezése	Támogatásban részesülők száma (fő/hó)	Támogatásra fordított összeg (Ft)
Családi pótlék	2.028.947	369.828
Gyermekgondozási díj	1.246.640	81.589
Gyermekgondozási segély	94.454	61.990
Gyermeknevelési támogatás	167.021	15.630
Anyasági támogatás	41.631	6.451
Összesen		535.488

Forrás: Kotán (2005)

2. MELLÉKLET: BÖLCSŐDÉK SZÁMA, FÉRŐHELYSZÁMA, KIHASZNÁLT-SÁGA REGIONÁLISAN (2008)

(fő)	Bölcsődék száma	Engedélyezett férőhelyek száma	Működő bölcsődei férőhelyek száma	A beíratott gyermekek száma	A férőhelyek kihasználtsága
Közép-Magyarország	192	10.606	10.526	12.612	122%
Közép-Dunántúl	66	2.534	2.534	3.432	128%
Nyugat-Dunántúl	55	2.369	2.369	3.525	155%
Dél-Dunántúl	49	1.772	1.772	2.305	137%
Észak-Magyarország	49	1.607	1.607	2.117	138%
Észak-Alföld	89	3.376	3.366	4.464	136%
Dél-Alföld	90	3.493	3.493	4.942	145%
Ország összesen	590	25.757	25.667	33.397	130%

Forrás: Kotán (2005)

3. MELLÉKLET: ÓVODAI ELLÁTÁS (2008)

Régiók	Óvodák száma (db)	Óvodai nevelésben résztvevők száma (fő)
Közép-Magyarország	992	91.593
Közép-Dunántúl	480	35.078
Nyugat-Dunántúl	507	29.782
Dél-Dunántúl	524	29.837
Észak-Magyarország	637	41.557
Észak-Alföld	687	54.465
Dél-Alföld	559	41.646
Ország összesen	4386	323.958

Forrás: Kotán (2005)

4. MELLÉKLET: A SZELLEMI FOGLALKOZÁSÚAK ARÁNYA NEMENKÉNT ÉS RÉGIÓNKÉNT %-BAN (2006)

Megnevezés	Férfi (%)	Nő (%)	Együtt (%)
Közép-Magyarország	45	73	59
Észak-Magyarország	27	62	45
Észak-Alföld	27	63	45
Dél-Alföld	28	62	45
Közép-Dunántúl	27	55	40
Nyugat-Dunántúl	26	58	41
Dél-Dunántúl	28	63	46
Összesen	34	65	49

Forrás: Lindnerné (2007)

5. MELLÉKLET: A NŐI NÉPESSÉG AKTIVITÁSÁRA VONATKOZÓ ADATOK 15-74 ÉVES KOR KÖZÖTT

Időszak	Női népesség száma	Gazdaságilag aktív nők száma 15-74 év között		Női foglalkoztatási ráta
	(ezer fő)	(ezer fő)	(%-os aránya a női népességhez képest)	(%)
2007	4.025	1.930	48	44,2
2008	4.020	1.920	47,8	44
2009	4.005	1.925	48	43
2010	4.000	1.965	49	44

Forrás: KSH: [http:// portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xsatdat/xstadat_hosszu/h_qlf002c.html](http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xsatdat/xstadat_hosszu/h_qlf002c.html)

6. MELLÉKLET: A FÉRFI NÉPESSÉG GAZDASÁGI AKTIVITÁSÁRA VONATKOZÓ ADATOK 15-74 ÉVES KOR KÖZÖTT

Időszak	Férfi népesség száma	Gazdaságilag aktív férfiak száma 15-74 év között		Férfi foglalkoztatási ráta
	(ezer fő)	(ezer fő)	(%-os aránya a női népességhez képest)	(%)
2007	3.692	2.310	62,5	58
2008	3.688	2.280	61,8	57
2009	3.684	2.275	61,7	55,5
2010	3.684	2.280	61,9	54,5

Forrás: KSH: [http:// www. portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xsatdat/xstadat_hosszu/h_qlf002c.html](http://www.portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xsatdat/xstadat_hosszu/h_qlf002c.html)

7. MELLÉKLET: SZAKMAI KÉPZÉSBEN RÉSZESÜLŐ NŐK ADATAI

Időszak	Szakmai képzésben részesülők nők száma (fő)	Szakmai képzésben részesülő nők aránya a gazdaságilag aktív nőkhöz képest (%)
2007	78.898	4,1
2008	74.589	3,88
2009	78.278	3,98

Forrás: KSH: http://www.portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xstadat/xsatad_evkozi/e_glfod.html

8. MELLÉKLET: AVÁLLALKOZÓK ARÁNYA ÉLETKORUK SZERINT, 2005

	Összesen	15-29	30-39	40-49	50-59	60-64	65-
Férfiak (ezer fő)							
Dolgozók száma összesen	2079	517	599	494	405	42	23
Vállalkozók	402	55	115	112	95	15	10
Vállalkozók aránya (%)	19,3	10,6	19,2	22,7	23,5	35,7	43,5
Nők (ezer fő)							
Dolgozók száma összesen	1767	377	453	490	401	31	14
Vállalkozók	200	27	54	58	47	8	5
Vállalkozók aránya (%)	11,3	7,2	11,9	11,8	11,7	25,8	35,7
Mindösszesen (ezer fő)							
Dolgozók száma összesen	3846	894	1052	984	806	73	37
Vállalkozók	602	82	169	170	142	23	15
Vállalkozók aránya (%)	15,7	9,2	16,1	17,3	17,6	31,5	40,5
Vállalkozók megoszlása (%)							
Férfiak	100,0	13,7	28,6	27,9	23,6	3,7	2,5
Nők	100,0	13,5	27,0	29,0	23,5	4,0	2,5
Összesen	100,0	13,6	28,1	28,2	23,6	3,8	2,5
Alkalmazottak, szövetkezeti tagok megoszlása (%)							
Férfiak	100,0	27,5	28,9	22,8	18,5	1,6	0,8
Nők	100,0	22,3	25,5	27,6	22,6	1,5	0,6
Összesen	100,0	25,0	27,2	25,1	20,5	1,5	0,7

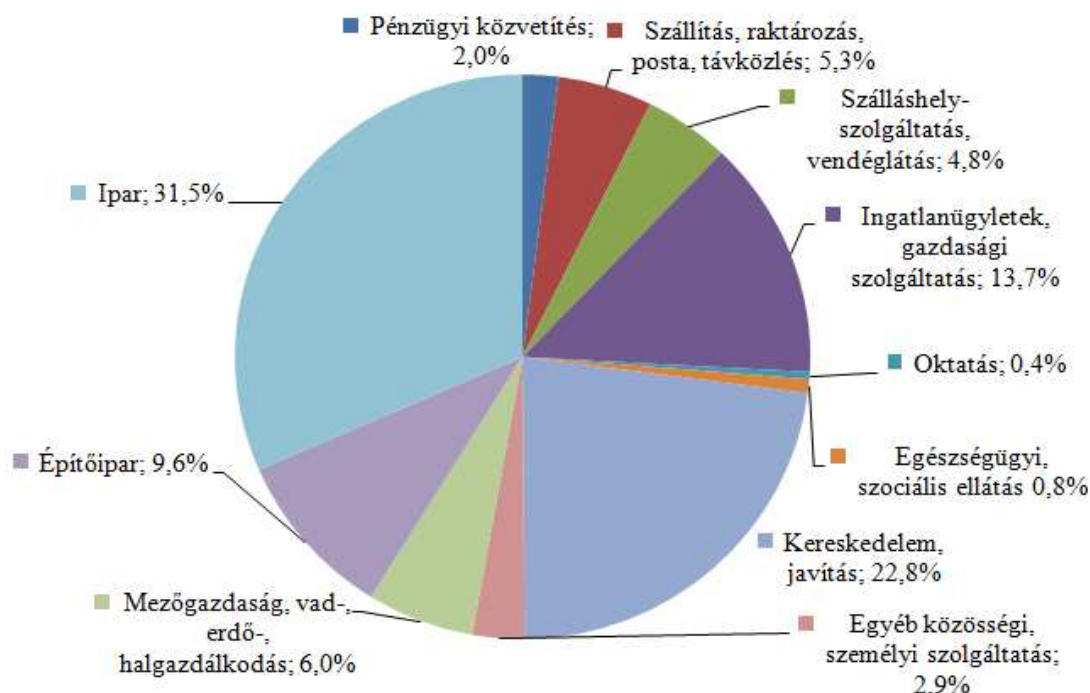
Forrás: Dr. Jelen (2010), 312.o. alapján

9. MELLÉKLET: A VÁLLALKOZÓK ARÁNYA LEGMAGASABB ISKOLAI VÉGZETTSÉGÜK SZERINT, 2005

	Összesen	8 általános- nál alacsonyabb	8 általá- nos	Szakmai képesítés	Érettségizett	Felsőfokú végzettségű
Férfiak (ezer fő)						
<i>Dolgozók száma összesen</i>	2079	12,1	286	790	608	383
<i>Vállalkozók</i>	402	1,3	32,4	147	132	90
<i>Vállalkozók ará- nya (%)</i>	19,3	10,7	11,3	18,6	21,7	23,5
Nők (ezer fő)						
<i>Dolgozók száma összesen</i>	1767	6,3	294	323	726	418
<i>Vállalkozók</i>	200	0,9	22	40	91	46
<i>Vállalkozók ará- nya (%)</i>	11,3	14,3	7,5	12,4	12,5	11,0
Mindösszesen (ezer fő)						
<i>Dolgozók száma összesen</i>	3846	18,4	580	1113	1334	801
<i>Vállalkozók</i>	602	2,2	54,4	187	223	136
<i>Vállalkozók ará- nya (%)</i>	15,7	12,0	9,4	16,8	16,7	17,0
Vállalkozók megoszlása (%)						
<i>Férfiak</i>	100,0	0,32	8,06	36,57	32,84	22,39
<i>Nők</i>	100,0	0,45	11,00	20,00	45,50	23,00
<i>Összesen</i>	100,0	0,37	9,04	31,06	37,04	22,59
Alkalmazottak, szövetkezeti tagok megoszlása (%)						
<i>Férfiak</i>	100,0	0,64	15,12	38,34	28,38	17,47
<i>Nők</i>	100,0	0,34	17,36	18,06	40,52	23,74
<i>Összesen</i>	100,0	0,50	16,20	28,55	34,25	20,50

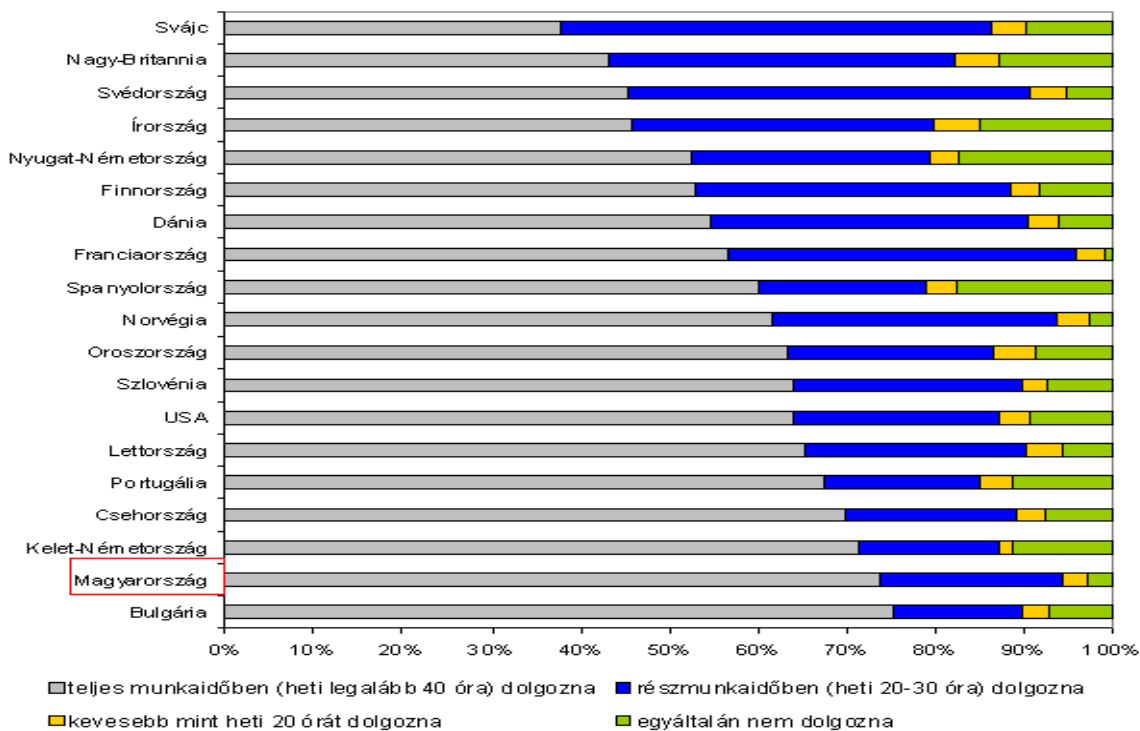
Forrás: Dr. Jelen (2010), 312.o. alapján

10. MELLÉKLET: AZ ALKALMAZÁSBAN ÁLLÓK SZÁMÁNAK MEGOSZTLÁSA GAZDASÁGI ÁGANKÉNT A KIS- ÉS KÖZÉPVÁLLALKOZÁSOKBAN, MAGYARORSZÁGON, 2007



Forrás: Dr. Jelen (2010), 88.o.

11. MELLÉKLET: HA ELDÖNTHETNÉ, HOGY TELJES-, VAGY RÉSZMUNKADÖBEN DOLGOZZON, MELYIKET VÁLASZTANÁ INKÁBB?



Forrás: Jelen et al. (2010), 111.o.

12. MELLÉKLET: GAZDASÁGI-TÁRSADALMI-TECHNOLÓGIAI-KÖRNYEZETI ELEMENK RÖVIDEN

1, Gazdasági elemek

- globalizáció
- nemzetgazdaság erősödése
- információgazdaság-tudástársadalom
- állami szerep, - támogatások, pályázatok

2, Társadalmi elemek

- több foglalkoztatott
- szaktudást nyújtó nők- oktatás
- munka fogalmának változása
- GYES/GYED helyzete
- óvodák rossz rendszere
- kevés új munkahely
- rossz vezetők- képzetlenek
- család szerepe
- nők-férfiak egyenlőtlenségei

3, Technológiai elemek

- alacsony innováció hajlam
- alacsony fejlesztési-beruházási hajlam
- kockázatkerülés
- tőkeszegény KKV-k

4, Környezeti elemek

- kényszervállalkozók
- regionális szinten változó kereslet és kínálat
- gazdasági és szektorbeli eltérések regionálisan

Forrás: Saját készítés

13. MELLÉKLET: NŐK SZÁMÁRA NYÚJTOTT TÁMOGATÁSOK

<i>Támogatás neve</i>	<i>Jogosult személye</i>	<i>Kapott támogatás összege</i>	<i>Folyósítás időtartama</i>	<i>Korlátozások</i>
<i>Terhességi gyermekágyi segély (TGYÁS) (www.gyerekabc.hu alapján)</i>	Anya vagy örökbe fogadni szándékozó nő	Szülési szabadság kezdődő napját megelőző naptári évben keregett jövedelem napi átlagkeresetének 70%-a	Szülési szabadság ideje alatt maximum 168 nap, de max. 24 hét.	A gyermek születését megelőző 2 évben az igénybevevő min. 180 napon át biztosított az egészségbiztosítónál.
<i>Anyasági támogatás (www.allamkincstar.gov.hu alapján)</i>	Aki a gyermek születésétől 180 napon belül jogerősen örökbe-fogadó szülő vagy gyám	A gyermek születésekor érvényes öregségi nyugdíj legkisebb összegének 225%-a		A nőknek min 4 alkalommal, koraszülés esetén 1 alkalommal részt kell venni terhes gondozáson.
<i>Gyermekgondozási díj (GYED) (www.kismamatb.hu alapján)</i>	Csak az a szülő, aki saját háztartásában neveli gyermekét	A naptári napi átlagkereset 70%-a, de maximális összege havonta, a mindenkori minimálbér kétszeresének 70%-a	A szülési szabadság lejárt, vagy a szüléstől számított 24 eltelte után folyósított, de a gyermek 2 éves koráig jár.	A szülést megelőző 2 évben min 365 napon át biztosítottnak kell lenni az igénybe vevőnek.
<i>Gyermekgondozási segély (GYES) (www.babafalva.hu alapján)</i>	Minden kismama	Az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összege	A kismamák 3 évig jogosultak, kivéve súlyosan fogyatékos, vagy tartósan beteg gyermek esetén 10 évig.	A támogatás mellett a szülő a gyermek 1 éves koráig nem dolgozhat, azután max. heti 30 órás időtartamban.
<i>Gyermeknevelési támogatás (GYET) (www.csaladvilag.hu alapján)</i>	Szülő, nevelőszülő vagy gyám, aki saját háztartásában 3 vagy több kiskorút nevel	Az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összege	A legkisebb gyermek 3. életének betöltésétől a 8. életének betöltéséig jár.	A GYET támogatásban részesülő szülő kereső tevékenységet csak max. heti 30 órában folytathat.

Forrás: Saját készítés, (1993.évi III. törvény és módosítása Magyar Közlöny, 2010, 200. szám alapján)

14. MELLÉKLET: FORGATÓKÖNYVEK ÉRTÉKELÉSE

Forgatókönyv kontextusa	Forgatókönyv	A KKV-k változtatási hajlama	A forgatókönyv önmagában megállja-e a helyét	Külső tényezőktől való függetlenség	Kockázatviselési hajlam	Innovációra való hajlam	Fenntarthatóság	Duális gazdaság ellen hat, Társ. Kettészakadást mérsékli	Összérték
A jelenlegi válság és kiútatlanság folytatódása	<i>Baljós árnyak</i>	1	7	3	0	0	2	0	13
	<i>Homokóra</i>	1	7	4	0	0	2	0	14
	<i>Sötét verem</i>	1	7	3	0	0	2	0	13
	<i>Szemellenző, fél-szeg vitéz, halott katona</i>	1	7	3	1	1	2	2	17
Innováció alapú és nemzetközi terjeszkedés	<i>KKV-k felvirágzása</i>	9	7	1	9	9	8	9	52
	<i>Szöcske</i>	8	8	1	8	8	8	9	50
	<i>Zöld út</i>	5	5	4	7	9	5	8	43
	<i>Bátor hős, leleményes csalfa</i>	8	8	1	8	9	8	8	50
Multik és KKV-k kapcsolódása	<i>Szerves kapcsolatok nyitott vegyes gazdaság, Mo. a vállalkozások paradicsoma</i>	6	7	0	7	8	7	8	43
	<i>Multik hátán felkapaszkodó KKV-k</i>	7	4	0	7	6	7	7	38
	<i>Homokóra</i>	2	7	3	5	4	3	5	29
	<i>Szöcske</i>	2	7	3	6	5	5	6	34
Környezetvédelem, fenntarthatóság szempontjából	<i>Zöld út</i>	5	5	4	7	9	4	4	38
	<i>Zöld sziget</i>	4	4	4	7	9	4	4	36
	<i>Szemellenző</i>	1	4	2	2	2	3	3	17
	<i>Sötét verem</i>	1	4	2	2	2	2	1	14
Összérték		62	98	38	76	81	72	74	501

Forrás: Saját készítés

Forrás: Saját készítés

Üdvözlöm!

Kérem, karikázza be a következő kérdések lehetséges válaszai közül az Önre vonatkozókat:

- [illegible]

Amennyiben igen, mely intézmény hallgatója: _____

Hányad éves hallgató a fenti intézményben? _____

1. A jelenleg képzés befejeztével azonnal munkába kíván állni? ☐ Igen ☐ Nem

2. Jelenleg dolgozik a folytatott felsőoktatási képzés mellett? ☐ Igen ☐ Nem

Amennyiben válasza igen, kérem adja meg, mely iparágban tevékenykedik a vállalat:

☐ építőipar ☐ bútoripar ☐ mezőgazdaság ☐ informatika

☐ gépjármű-kereskedelem ☐ pénzügyi tevékenység ☐ élelmiszeripar

☐ gépgyártás ☐ irodaszer ☐ egyéb: _____

3. Kérem adja meg az Önnel egy részlegben dolgozók számát:

☐ 1-5 fő ☐ 6-10 fő ☐ 11-15 fő ☐ 16-20 fő ☐ 21-25 fő ☐ 25 fő felett

4. Kérem adja meg az Önnel egy részlegben dolgozó női alkalmazottak számát:

☐ 1-5 fő ☐ 6-10 fő ☐ 11-15 fő ☐ 16-20 fő ☐ 21-25 fő ☐ 25 fő felett

5. Mennyi ideje dolgozik Ön a vállalkozásnál?

☐ 1-3 hó ☐ 4-8 hó ☐ 9-12 hó ☐ 1-3 év ☐ 3 évnél több

6. Tervezi-e, hogy 1-3 éven belül munkahelyet vált? ☐ Igen ☐ Nem

7. Aktív munkakereső jelenleg? ☐ Igen ☐ Nem

8. Kérem válassza ki a következők közül, mely régióban vállalna szívesen munkát:

Több választ is megjelölhet!

☐ Nyugat-Dunántúl ☐ Közép-Dunántúl ☐ Dél-Dunántúl

☐ Közép-Mo. ☐ Észak-Mo. ☐ Észak-Alföld ☐ Dél-Alföld

9. Jellemzően heti hány órában dolgozna szívesen?

☐ 20 óránál kevesebb ☐ 20 óra ☐ 30 óra ☐ 40 óra ☐ 40 óránál több

10. Fizikai vagy szellemi munkát végezne szívesebben?

☐ fizikai ☐ szellemi ☐ mindkét tevékenységet

11. Szívesen vállalna-e munkát kis-és középvállalkozásnál? ☒ Igen ☐ Nem
12. Mit gondol, könnyebb-e nőként vezető pozíciót betölteni kis-és középvállalkozásnál?
☒ Igen ☐ Nem ☒ Nincs véleményem
13. Női vagy férfi alkalmazottal dolgozik-e szívesebben?
☒ Női ☐ Férfi ☒ Nem teszek különbséget a két nem között
14. Mennyi időt hajlandó Ön a munkahelyére utazni naponta?
☒ 10-15 perc ☐ 15-30 perc ☐ 30-60 perc ☐ többet, mint 1 óra
15. Kérem válassza ki a következő lehetőségek közül, milyen közlekedési eszközt hajlandó igénybe venni munkába járásához? Több választ is megjelölhet!
☒ tömegközlekedési eszköz ☐ kerékpár ☒ személygépjármű
☒ motorkerékpár ☐ gyalogosan
16. Kérem válassza ki a következők közül, hogy mely béren kívüli juttatásokat részesítené előnyben jövőbeni munkahelyén: Több választ is megjelölhet!
☒ melegétel utalvány ☐ hidegétel utalvány ☐ egyéb utalvány
☒ egészségpénztári támogatás ☐ gépjármű támogatás
☒ utazási költség térítése (bérlet) ☒ egyéb, éspedig: _____
☒ nem részesülnek az alkalmazottak béren kívüli juttatásban

Köszönöm, hogy válaszaival segítette TDK dolgozatom kutatását! Amennyiben érdeklík az eredmények, kérésére elküldöm Önnek a kutatásról szóló beszámolómat.

Kérdőív –Alkalmazottak számára

Üdvözlöm!

Tudományos Diákköri dolgozatomat a női munkavállalók helyzetéről írom kis-és középvállalkozások esetén! Kérem, az alábbi kérdőív kitöltésével segítsen kutatásomban! A kérdőív kitöltése névtelen, körülbelül 10 percet vesz igénybe.

Kérem, karikázza be a következő kérdések lehetséges válaszai közül az Önre vonatkozókat:

- *Neme:* x Nő x Férfi
- *Kora:* x 20-25 év x 26-35 év x 36-45 év x 46-55 év x 56-
- *Végzettsége:* x érettségi x szakközépiskolai végzettség
x főiskolai diploma x egyetemi diploma
- *Családi állapota:* x egyedülálló x élettársi kapcsolatban él
x házas x elvált
- *Gyermekeinek száma:* x nincs gyermekem x 1 gyermek
x 2 gyermek x 3 gyermek x 3-nál több gyermek
- *Tervezi-e a következő évben gyermek vállalását?* x Igen x Nem

1. Kérem adja meg milyen típusú vállalkozásnál dolgozik:

x kisvállalkozás (max. 50 fő) x középvállalkozás (max. 250 fő)

2. *Kérem válassza ki a következők közül munkahelyének székhelyét (regionálisan)!*

x Nyugat-Dunántúl	x Közép-Dunántúl	x Dél-Dunántúl
x Közép-Mo.	x Észak-Mo.	x Észak-Alföld
		x Dél-Alföld

3. Kérem válassza ki, hogy munkahelye mely iparágban/tevékenységi körben működik: Több választ is megjelölhet!

☐ építőipar ☐ bútoripar ☐ mezőgazdaság ☐ informatika
☐ gépjármű-kereskedelem ☐ pénzügyi tevékenység ☐ élelmiszeripar
☐ gépgyártás ☐ irodaszer ☐ egyéb: _____

4. Kérem adja meg az Önnel egy részlegben dolgozók számát:

☐ 1-5 fő ☐ 6-10 fő ☐ 11-15 fő ☐ 16-20 fő ☐ 21-25 fő ☐ 25 fő felett

5. Kérem adja meg az Önnel egy részlegben dolgozó női alkalmazottak számát:

☐ 1-5 fő ☐ 6-10 fő ☐ 11-15 fő ☐ 16-20 fő ☐ 21-25 fő ☐ 25 fő felett

6. Jellemzően heti hány órában dolgozik Ön a vállalkozásnál?

☐ 20 óránál kevesebb ☐ 20 óra ☐ 30 óra ☐ 40 óra ☐ 40óránál több

7. Fizikai vagy szellemi munkát végez Ön a vállalkozásnál?

☐ fizikai ☐ szellemi ☐ mindkét tevékenységet végzik

8. Hány éve dolgozik Ön a vállalkozásnál?

☐ 1-3 év ☐ 5-7 év ☐ 8-10 év ☐ 10 évnél régebb óta

9. Tervezi-e, hogy 1-3 éven belül munkahelyet vált? ☐ Igen ☐ Nem

10. Mit gondol, könnyebb-e nőként vezető pozíciót betölteni kis-és középvállalkozásnál?

☐ Igen ☐ Nem ☐ Nincs véleményem

11. Női vagy férfi alkalmazottal dolgozik-e szívesebben?

☐ Női ☐ Férfi ☐ Nem teszek különbséget a két nem között

12. Mennyi időt hajlandó Ön a munkahelyére utazni naponta?

☐ 10-15 perc ☐ 15-30 perc ☐ 30-60 perc ☐ többet, mint 1 óra

13. Örömmel megy-e nap, mint nap dolgozni? ☒ Igen ☐ Nem

14. Kérem válassza ki a következő lehetőségek közül, milyen közlekedési eszközt vesz igénybe munkába járásához? Több választ is megjelölhet!

☒ tömegközlekedési eszköz ☒ kerékpár ☒ személygépjármű
☒ motorkerékpár ☒ gyalogosan

15. Kérem válassza ki a következők közül, hogy mely béren kívüli juttatásokban részesül munkahelyén: Több választ is megjelölhet!

☒ melegétel utalvány ☒ hidegétel utalvány ☒ egyéb utalvány
☒ egészségpénztári támogatás ☒ gépjármű támogatás
☒ utazási költség térítése (bérlet) ☒ egyéb, éspedig: _____
☒ nem részesülnek az alkalmazottak béren kívüli juttatásban

16. Rendezvényeket, csapatépítő tréningeket, egyéb képzéseket tartott-e a múlt évben munkahelye Ön és munkatársai részére? ☒ Igen ☐ Nem

Köszönöm, hogy válaszaival segítette TDK dolgozatom kutatását! Amennyiben érdeklik az eredmények, kérésére elküldöm Önnek a kutatásról szóló beszámolómat.

3. Kérem válassza ki, hogy vállalkozása mely iparágban/tevékenységi körben működik: Több választ is megjelölhet!

☐ építőipar ☐ bútoripar ☐ mezőgazdaság ☐ informatika
☐ gépjármű-kereskedelem ☐ pénzügyi tevékenység ☐ élelmiszeripar
☐ gépgyártás ☐ irodaszer ☐ egyéb: _____

4. Női alkalmazottak dolgoznak-e vállalkozásában (amennyiben Ön nő, Önön kívül)?
☐ Igen ☐ Nem

Amennyiben a fenti kérdésre adott válasza Nem, kérem lépjen a 8.-as kérdéshez!

5. Hány fő női alkalmazott dolgozik vállalkozásánál?

☐ 1-5 fő ☐ 6-10 fő ☐ 11-15 fő ☐ 16-20 fő ☐ 21-25 fő ☐ 25 fő felett

6. Jellemzően heti hány órában foglalkoztat női alkalmazottat/alkalmazottakat?
Több választ is megjelölhet!

☐ 20 óránál kevesebb ☐ 20 óra ☐ 30 óra ☐ 40 óra ☐ 40óránál több

7. A női alkalmazottak fizikai vagy szellemi munkát végeznek vállalkozásánál?

☐ fizikai ☐ szellemi ☐ mindkét tevékenységet végzik

8. Hány éve dolgozik Ön a vállalkozásnál?

☐ 1-3 év ☐ 5-7 év ☐ 8-10 év ☐ 10 évnél régebb óta

9. Hány éve tölt be Ön vezetői pozíciót a vállalkozásnál?

☐ 1-3 év ☐ 5-7 év ☐ 8-10 év ☐ 10 évnél régebb óta

10. Tervezi-e, hogy 1-3 éven belül munkahelyet vált? ☐ Igen ☐ Nem

11. Mit gondol, könnyebb-e nőként vezető pozíciót betölteni kis-és középvállalkozásnál?
☐ Igen ☐ Nem

12. Női vagy férfi alkalmazottal dolgozik-e szívesebben?

☐ Női ☐ Férfi ☐ Nem teszek különbséget a két nem között

13. Előző kérdésre adott válaszának oka, kivéve, „amennyiben nem tesz különbséget”:
Több választ is megjelölhet!

- ☒ Adott munkakör/tevékenység jellege miatt
- ☒ Adott nemben jobban megbízom
- ☒ Adott nem szakmai képességét jobbnak ítélem meg
- ☒ A női nem több kiadást jelenthet a vállalkozás számára (pl.: Gyes, Gyed)

14. Mennyi időt hajlandó Ön a munkahelyére utazni naponta?

- ☒ 10-15 perc
- ☒ 15-30 perc
- ☒ 30-60 perc
- ☒ többet, mint 1 óra

15. Hány órát dolgozik Ön heti szinten vállalkozásában?

- ☒ kevesebb, mint 20 órát
- ☒ 20-30 órát
- ☒ 30-40 órát
- ☒ 40-60 órát
- ☒ 60 óránál többet

16. Örömmel megy-e nap, mint nap dolgozni? ☒ Igen ☒ Nem

17. Kérem válassza ki a következő lehetőségek közül, milyen közlekedési eszközt vesz igénybe munkába járásához? Több választ is megjelölhet!

- ☒ tömegközlekedési eszköz
- ☒ kerékpár
- ☒ személygépjármű
- ☒ motorkerékpár
- ☒ gyalogosan

18. Tervezi-e a 2011-es évben, hogy bővíti vállalkozása tevékenységi körét, szolgáltatásait? ☒ Igen ☒ Nem

19. Kérem jelölje be, mely támogatásokat vette igénybe vállalkozása a múlt év során:
Több választ is megjelölhet!

- ☒ Állami támogatás
- ☒ Banki, vagy egyéb pénzügyi támogatás
- ☒ Pályázaton történő részvétel
- ☒ Szakértő, vagy tanácsadó vállalat szolgáltatásai
- ☒ Egyéb, és pedig: _____
- ☒ Nem vettem igénybe támogatást

20. Vállalkozása mely béren kívüli juttatásban részesíti alkalmazottait a következők közül? Több választ is megjelölhet!

- | | | |
|---|---|--|
| ☒ melegétel utalvány | ☒ hidegétel utalvány | ☒ egyéb utalvány |
| ☒ egészségpénztári támogatás | ☒ gépjármű támogatás | |
| ☒ utazási költség térítése (bérlet) | ☒ egyéb, éspedig: _____ | |
| ☒ nem részesülnek az alkalmazottak béren kívüli juttatásban | | |

21. A vállalkozás tevékenységéhez szorosan kapcsolódó konferencián vett-e részt az elmúlt évben?

☒ Igen

☒ Nem

22. Rendezvényeket, csapatépítő tréningeket, egyéb képzéseket tartott-e vállalkozása a múlt évben az alkalmazottak számára?

☒ Igen

☒ Nem

Köszönöm, hogy válaszaival segítette TDK dolgozatom kutatását! Amennyiben érdeklik az eredmények, kérésére elküldöm Önnek a kutatásról szóló beszámolómat.