

OTDK-dolgozat

2023

Eszterházy Károly Katolikus Egyetem
Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar



Nők munkaerő-piaci helyzetének a vizsgálata

Examination of women's labor market situation

Németh Boglárka

Konzulens: Matiscsákné dr. Lizák Marianna mesteroktató

Kézirat lezárásának dátuma: 2023.01.05

TARTALOMJEGYZÉK

1.	Bevezetés.....	1
1.1.	Témaválasztás aktualitása, motiváltsága	1
1.2.	Kutatási célok, hipotézisek	2
1.3.	Módszertan	3
2.	Szakirodalmi feldolgozás	5
2.1.	Esélyegyenlőségi politika az Európai Unióban	5
2.2.	Esélyegyenlőség az Európai Unióban	6
2.3.	Nemek közötti esélyegyenlőség	11
2.4.	Nők a politikában.....	12
2.5.	Nők munkaerő-piaci helyzete	13
2.6.	Kisgyermeket nevelő nők munkaerő-piaci helyzete.....	18
2.7.	Negyedik Ipari Forradalom	21
2.8.	Atipikus foglalkoztatás	23
2.9.	Atipikus foglalkoztatási formák swot-analízise	24
3.	Saját kutatás.....	32
4.	Összegzés	44
5.	Következtetés	47
6.	Javaslatok	48
7.	Irodalomjegyzék.....	49
8.	Mellékletek.....	52
8.1.	Első melléklet-Kérdőív	52
8.2.	Második melléklet-Interjú	57

ÁBRÁK JEGYZÉKE

1. ábra: Nők bérhátránya az EU tagállamokban 2022-es adatok alapján (%)	7
2. ábra: Esélyegyenlőségi index az EU országokban	11
3. ábra: Országgyűlés összetétele 2022-es választások után	13
4. ábra: Nők a munkaerő-piacon Magyarországon (15-74 éves nők száma, ezer fő).....	15
5. ábra: Női foglalkoztatási ráta a legmagasabb iskolai végzettség szerint (%).....	16
6. ábra: Munkanélküliségi ráta alakulása a 15-74 éves népességen belül (%)	17
7. ábra: Gazdasági aktivitás 2021-ben (ezer fő)	18
8. ábra: 25-49 éves nők foglalkoztatási rátája a háztartásban élő legfiatalabb gyermek életkora szerint (%).....	19
9. ábra: Foglalkoztatottak aránya a gyermeket nevelő nők között (%)	21
10. ábra: Részmunkaidőben dolgozó nők és férfiak megoszlása a 2019-es adatok alapján (%). 27	
11. ábra: A távmunkában dolgozók arányának alakulása a foglalkoztatottakon belül.....	28
12. ábra: Távmunkában dolgozó nők és férfiak megoszlása korcsoport szerint 2018-as adatok alapján (ezer fő)	29
13. ábra: Távmunkában dolgozó ök és férfiak megoszlása képzési terület szerint 2018-as adatok alapján (ezer fő)	30
14. ábra: Kitöltők száma a családi állapotukat tekintve (%)	33
15. ábra: Munkabér és iskolai végzettség összefüggése (ezer Ft)	34
16. ábra: Hátrányos megkülönböztetés tényezőinek alakulása (%)	35
17. ábra: Hátrányos megkülönböztetés tényezőinek alakulása a válaszadók tapasztalatai alapján (%).....	36
18. ábra: Álláskeresés során érvényesülő esélyegyenlőségi elvek (%)	37
19. ábra: Esélyegyenlőségi elvek érvényesülésének fontossága (%)	38
20. ábra: Válaszadók szerint az "egyenlő munkáért egyenlő bér elvének" érvényesülése (%)... 39	
21. ábra: Munkabérek eltérése a válaszadók tapasztalatai alapján (%).....	40
22. ábra: Nők és férfiak közötti munkabérek eltérése a gazdasági ágazatok alapján (%).....	41
23. ábra: Női munkavállalók esélyeinek változása a technológia fejlődésének következtében (%)	42

TÁBLÁZATJEGYZÉK

1. táblázat:	Európai Unió országok esélyegyenlőségi indexe, 2018.....	8
2. táblázat:	Európai Unió országok esélyegyenlőségi indexe, 2022.....	9
3. táblázat:	Atipikus foglalkoztatási formák Swot-analízise	24

1. BEVEZETÉS

1.1. Témaválasztás aktualitása, motiváltsága

Dolgozatomban a nők munkaerő-piaci helyzetét, fejlődését, a férfiak és nők közötti esélyegyenlőséget vizsgálom. Kitérek a kisgyermeket nevelő nők aktuális helyzetére, illetve a negyedik Ipai forradalom hatására kialakult munkaerő-piaci változásokra. Úgy gondolom, hogy ezt a témát érdemes kutatni, hiszen nőként tisztában kell lennem a foglalkoztatás, elhelyezkedés nehézségeivel.

A nők és férfiak közötti megkülönböztetés már az ókorban is jelen volt. Ez észlelhető volt a munkavégzésükben, az eredményeikben, hozzáállásukban. Platón Állam című művében is olvashatunk a két nem közötti egyenlőség fontosságáról. Szókratész és Glaukón arra a megállapításra jutott, hogy a nők és a férfiak között az egyenlő bánásmód hozzájárulna a gazdaság és a társadalom fejlődéséhez. (Platón, 2014) Ennek ellenére az elmúlt évszázadok alatt sem tapasztalunk változást a nők egyenlőbb részvételét tekintve a munkaerő-piacon. Dolgozatom során részletesebben térek ki arra, hogy a nők hátrányos megkülönböztetése hogyan van jelen a mindennapjainkban, elsősorban a munkaerőpiacon.

„A kereső munka a nők jelentős tömege számára a család életszínvonalának fenntartása céljából nélkülözhetetlen és elsődleges, mivel csak két kereső tudja megteremteni a mindennapi léthez szükséges alapvető feltételeket. Az iskolázottsági szint növekedésével azonban bővül azoknak a nőknek a köre, akik a pénzkereset mellett megszerzett kompetenciáik hasznosítását várják el a kereső munkától, akiknek a kereső munka a közösségi lét iránti szükségletüket elégíti ki, akik akkor sem mondanának le róla, ha anyagi szempontból nem lenne indokolt a munkavállalásuk.” (Koncz, 2008, 51. oldal.)

A rendszerváltást megelőzően a nők munkaerőpiaci helyzete kedvezőtlenebb volt, mint a férfiaké, szakképzettségük hiánya miatt, a munkaerő-piacon belüli korlátozott mobilitásuk következtében, illetve a munkájuk anyagi és erkölcsi elismerésének korlátjainak köszönhetően. A rendszerváltást követően drasztikusan esett a női foglalkoztatottság szintje ezzel egyidejűleg megugrott a munkanélküliség az előző évekhez képest. Az elmúlt évtizedre jellemző lassú női foglalkoztatási bővülés ellenére, szintje az Európai Unió átlaga alatt maradt még napjainkban is hazánkban. Azzal, hogy az Európai Unió tagjai lettünk 2004-ben, kötelezettségünk az Unió által megfogalmazott irányelvek alkalmazása a foglalkoztatás terén. (Koncz, 2008)

1.2. Kutatási célok, hipotézisek

A kutatásom fő célja megvizsgálni a nők munkaerő-piaci helyzetét. A szakirodalom áttekintése után rávilágítok azokra a tényezőkre, melynek hatására napjainkban is jelen van a nemek közötti diszkrimináció, illetve a nők hátrányos megkülönböztetése hazánkban.

Bemutatom a nők foglalkoztatási helyzetét hazánkban és az Európai Unióban, illetve milyen negatív folyamatok jellemzik a nők munkaerő-piaci helyzetét. Dolgozatomban kitérek a kisgyermeket nevelő nők foglalkoztatására, valamint arra is, hogy milyen lehetőséget kínál a munkaerő-piac a családi élet és a munka összeegyeztetése érdekében.

Az átfogó célkitűzés megválaszolásához az alábbi kutatási kérdések kerültek azonosításra:

- Érvényesül-e hazánkban az egyenlő munkáért egyenlő bér elve?
- Befolyással van-e a negyedik ipari forradalom által átalakult munkaerőpiac a kisgyermekes nők munkaerőpiaci helyzetére?
- A magasabb iskolai végzettség könnyebb elhelyezkedést biztosít a munkaerőpiacon?

A szakirodalom feldolgozása alapján és a kutatási céloknak megfelelően a következő hipotézisek kerültek meghatározásra:

H1: A társadalmi változások, és a technológia fejlődésének hatására az elmúlt tíz évben lényegesen változott pozitív irányba a nők munkaerőpiaci helyzete, de még napjainkban is megfigyelhető, hogy a nők, ugyan azon munka elvégzéséért, kevesebb munkabért kapnak, mint a férfiak.

H2: A negyedik ipari forradalom számos lehetőséget kínál a nők és kisgyermekes anyák szerepének javulására, valamint egyenlőbb részvételére a munkaerőpiacon.

H3: Magyarországon a fiatal, alacsony iskolai végzettséggel rendelkező nők elhelyezkedési esélyei és munkabérük lényegesen alacsonyabbak, mint a képzett, családostól nők esetében az megfigyelhető.

Az eredmények mentén kirajzolódik, hogy milyen tényezők befolyásolják a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség kialakulását, érvényesül-e az „egyenlő munkáért egyenlő bér elve”, valamint a negyedik ipari forradalom következtében kialakult technológiai fejlődések hogyan befolyásolják a munkaerő-piac alakulását.

1.3. Módszertan

Primer módszer:

Kérdőíves kutatás: Primer kutatási módszerként elsősorban a kérdőívet választottam, melyet online formában a Docs.Google.hu kérdőív szerkesztő program segítségével szerkesztettem meg. A kérdőíves kutatásom alapja a kvantitatív módszer, vagyis az adatok leszűrése és értelmezése a cél. Összesen 100 főt kérdeztem meg, akik online formában töltötték ki a kérdőívemet. A kitöltők között 20 és 48 éves közötti munkavállalók egyaránt megtalálhatók. A kérdőívem nyitott és zárt kérdéseket is tartalmaz. Úgy gondolom, hogy nem tekinthető a minta, reprezentatívnak, mivel a minta nagysága nem fedi le az egész társadalmat, ezért nem is mondható, hogy egy teljes képet kapok a megkérdezettek válaszaiból. Azt lehet mondani, hogy egy olyan eredményt kaptam, melyből megállapítható, hogyan vélekednek átlagosan a női munkavállalók. Ez a kutatás teljesen megfelelt annak, hogy olyan eredményeket kapjak, melyek segítségével a három hipotézis igazolható vagy cáfolható. Ennek következtében a sokaság egészére vonatkozóan tudok következtetést levonni.

A megkérdezett munkavállalók véleménye és tapasztalatai alapján kísérlem meg meghatározni azokat a pénzügyi vonatkozásokat, illetve nagyságrendjüket, amelyek a nemek közötti bérkülönbségek hatására vezethetők vissza. Kutatásom során kapott eredmények mentén választ kapok a nemek közötti esélyegyenlőséget befolyásoló tényezőkről. A válaszadók tapasztalatai és véleménye alapján határozom meg a technológia következtében kialakul munkaerő-piaci helyzetet. A kérdőív kitöltése anonim és önkéntes, annak eredményei nem reprezentatívak, kizárólag dolgozatom elkészítésének céljából kerülnek felhasználásra, értékelésre.

Kérdőívem első szakaszában demográfiai kérdéseket tettem fel a válaszadóknak, majd rákérdeztem iskolai végzettségükre, munkájuk ágazatára, munkabérükre, melyek segítségemre lesznek a hipotézisek igazolásában, bizonyításában, cáfolásában. Kérdőívem összesen 11 kérdést tartalmaz.

Interjú kutatás: Kutatásom során két interjút is készítettem, melyek a kisgyermeket nevelő nők munkaerő-piaci helyzetére és a foglalkoztatásban való részvételére irányul. Az elsőt egy kisgyermekes munkavállaló nővel, aki jelenleg atipikus formában dolgozik. 35 éves, házasságban él, és egy 2 éves kisgyermeket nevel. Megyeszékhelyen él és szellemi foglalkozású. Ebben az időszakban otthonról végzi a munkáját kisgyermek mellett, illetve kompetens a negyedik ipari forradalomban és ennek hatásaiban.

A másik interjú egy 55 éves, házasságban élő hölggyel készült, aki 3 gyermeket nevel, akik 29, 24 és

21 évesek. Szintén megyeszékhelyen él és szellemi foglalkozású. Fő szakterülete a munkaerőpiac, illetve a kisgyermekes nők helyzete, amiről könyvet, illetve szaktanulmányokat is publikált. Az interjú összesen 14 kérdést tartalmaz.

Egy strukturált interjút választottam, amit interjúvázlat alapján töltöttek ki az interjúalanyok írásos formában. E-mailben küldtem el a kidolgozott kérdéssort, aminek a válaszait feldolgoztam, majd beleépítettem a kutatásomba.

Szekunder adatelemzés:

Már meglévő adatok gyűjtése szakkönyvből, tanulmányból, szaklapból, publikációs anyagból, statisztikai kiadványokból. Az információk összegyűjtésére különféle internetes oldalakat használtam: Központi Statisztikai Hivatal (KSH), az Európai Unió Statisztikai Hivatala (Eurostat), a World Economic Forum, Matarka, Mersz, Google Tudós. A hipotézisek bizonyítására gyűjtöttem össze adatokat, amiket részletesen levezettem. Dolgozatomban ismertetem a nők munkaerő-piaci helyzetét hazánkban és az Európai Unió országaiban, illetve a kisgyermeket nevelő nők foglalkoztatását. Szót említek az atipikus foglalkoztatási formákról, valamint az esélyegyenlőségről a férfiak és nők között Magyarországon és az Európai Unióban. A szekunder kutatásban több év viszonylatában vizsgáltam, elemeztem az állításaim bizonyítására.

2. SZAKIRODALMI FELDOLGOZÁS

Az általam feldolgozott témában rengeteg érdekes és hasznos cikket, folyóiratot találtam, melyek megkönnyítették a kutatásomat. Egyaránt használtam fel magyar és idegennyelvű írásokat is.

Ebben a fejezetben bemutatom a nemek közötti esélyegyenlőség értelmezését, a nők munkaerőpiaci helyzetét Magyarországon és az Európai Unióban.

2.1. Esélyegyenlőségi politika az Európai Unióban

Az Európai unió és a korábbi szervezetei a nemek közötti esélyegyenlőséget már a kezdetektől fogva szem előtt tartották. A korábbi szűk körű figyelem folyamatosan tágul, és a nemek társadalmi helyzetének egyre nagyobb területét fedte le. Az intézkedések száma nőtt és kiterjedtsége pedig bővült. (Koncz, 2006, 260. oldal.)

Az Európai Unió által megfogalmazott nők jogaival kapcsolatos tevékenységeket négy szakaszra különíthetjük el:

- 1957-1975: Ebben az időszakban a figyelem középpontjában a férfiak és nők közötti bérkülönbségek álltak. A kezdeményezés a Nemzetközi Munkaügyi Hivataltól indult el 1951-ben, melyben megfogalmazták, hogy az egyenlő értékű munkáért egyenlő bérezés járjon. Az egyenlő bánásmód és bérezés mellett cél volt továbbá az egyenlő versenyfeltételek megteremtése a tagállamok között.
- 1960-1980: A hangsúly az egyenlő bánásmódra helyeződött a foglalkoztatásban, szakképzésben, előmenetelben.
- 1980-1990: Prioritás volt az egyenlő esélyek megteremtése a politikai döntéshozatal folyamataiban, illetve a pozitív diszkrimináció formáinak alkalmazása.
- Napjainkban: Diszkrimináció tilalma kiterjed a politika, gazdaság, kultúra területére. A tagállamok aláírták a Foglalkoztatási Stratégiát 1996-ban, melynek célja a nemek közti esély egyenlőség megteremtése, munkanélküliség csökkentése. (Koncz, 2006, 260-261. oldal.)

Az európai politizálás történelme jól mutatja, hogy a politika világát alapvetően mindenütt férfiak uralják. Mivel azonban a választók közel fele szinte valamennyi országban nő, idővel mégis történtek változások. Az 1970-es évektől kezdődően egyre több országban szerepletek a nők mind több sikerrel a politikai és a közéleti befolyás megszerzéséért folytatott küzdelemben. A női

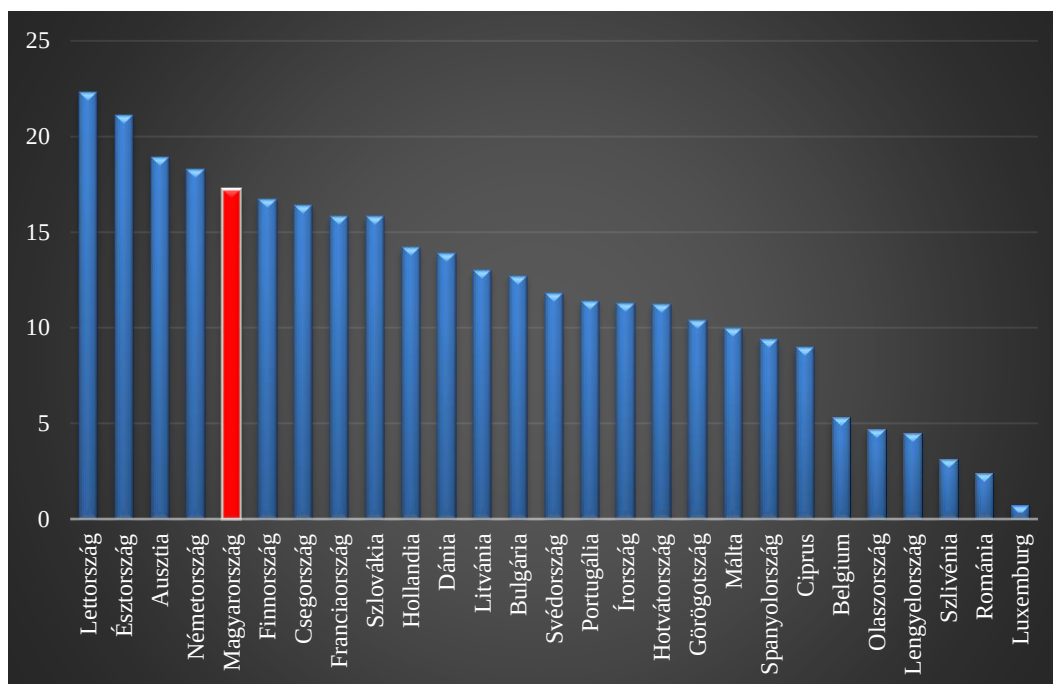
politikusok érvrendszerük középpontjába a női jogok érvényesítését állították. Olyan kérdésekre irányították a figyelmet, mint az azonos foglalkoztatás, egyenlő értékű munkáért egyenlő bérrelve, a családpolitika, vagy a gyermeknevelés intézményi hátterének biztosítása. (Nagy-Pongrácz, 2009, 15. oldal.)

2.2. Esélyegyenlőség az Európai Unióban

„A nők és férfiak közötti esélyegyenlőség biztosítása az Európai Unió egyik legfontosabb politikai célja. Az egyenlő esélyek biztosítására irányuló közösségi politika, változó tartalommal ugyan, de az európai integráció kezdete óta a Közösség napirendjén szerepel”. (Albert-Gyulavári, 2001, 15. oldal.)

„Bármelyik tagállamban is dolgozzon a közösségi polgár munkavállaló, nemétől függetlenül egyenlő értékű munkájáért egyenlő bérhez van joga. Az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének gyakorlati érvényesítése megdrágíthatja a női munkaerő alkalmazását. Ezért a fejlettebb tagállamok attól tartottak, hogy a tőkebefektetések azokba a tagországokba áramlanak majd hosszabb távon, ahol a gyakorlatban semmibe veszik az egyenlő bánásmód alkotmányban mindenhol egyformán garantált jogát, és ezért itt jóval olcsóbb a női munkaerő. Ez ellen pedig csak úgy lehet védekezni, ha minden tagállamot azonos szint elérésére köteleznek.” (Albert-Gyulavári, 2001, 16. oldal.)

1. ábra: Nők bérhátránya az EU tagállamokban 2022-es adatok alapján (%)



Forrás: Eurostat adatai alapján saját szerkesztés

Az árba a női százalékos bérhátrányt mutatja a férfiakhoz képest bruttó órabérben. Az élen Lettország és Litvánia áll 22,3 és 21,1 %-os bérhátránnyal. Magyarország sajnos az első 5 olyan ország között szerepel, ahol a nők kevesebbet keresnek. Ez azt jelenti, hogy hazánkban dolgozó nők fizetése 17,2%-kal marad el a férfiakétól.

6 olyan Európai országot említhetünk, ahol csekély százalékban tér el a nemek közti keresetek arányának alakulása. Belgiumban 5,3%, Olaszországban 4,7% (2019-es adatok alapján), Lengyelországban 4,5%, Szlovéniában 3,1%, Romániában 2,4%, és Luxemburgban mindössze 0,7%-kal tér el a nők fizetése a férfiakéhoz képest.

Koncz Katalin *Nők a politikai hatalomban* című művében olvashatunk arról, hogy a The World Economic Forum kialakított egy 5 mutatóból álló esélyegyenlőségi indexet 2005-ben (Global Gender Gap), melynek segítségével rangsorolták a világ országait. Az első mutató a nők gazdasági részvételéről szól, melybe beletartozik a nők munkanélkülisége, jövedelme, gazdasági aktivitása valamint a bérek nemek szerinti különbsége. A második mutató, hogy milyen gazdasági lehetőségekkel rendelkeznek, vagyis a szülési szabadság, gyermekgondozási támogatások, foglalkoztatási esélyegyenlőség. A harmadik, hogy milyen arányban vesznek részt a politikában, mennyire jelennek meg elnöki, miniszterelnöki pozíciókban vagy minisztériumok élén, parlamentben, vezetésben. A negyedik mutató, hogy milyen oktatási lehetőségekkel élhetnek, milyen az iskolázottság színvonala, milyenek a nemek szerinti különbségek az oktatás bizonyos

szintjein. Végül az utolsó mutató azt reprezentálja, hogy milyen az egészségügyi, jóléti helyzetük, mint termékenység, anyai halálozás, gyermekhalandóság. A listát a skandináv országok vezetik, vagyis ebben a térségben rendelkeznek a nők a legnagyobb esélyegyenlőséggel, derült ki a felmérésből. Az 58 vizsgált ország közül Magyarország a 24. helyet szerezte meg. (Koncz, 2014., 35-36. oldal.)

2018-ban ismért végeztek egy felmérést, mely a nők esélyegyenlőségéről szól, melyben 149 országot vizsgáltak meg 4 fontos szempont alapján:

- gazdasági részvétel és lehetőségek
- képzési hozzáférés
- egészség és túlélési esélyek
- politikai felhatalmazás

A 149 vizsgált ország közül részletesebben szeretném az Európai Unió országait érinteni, gazdasági részvétel és lehetőséget, valamint a politikai felhatalmazás tekintetében.

1. táblázat: Európai Uniós országok esélyegyenlőségi indexe, 2018

EU Ország	Rangsor	Index	Gazdasági részvétel és lehetőségek	Politikai felhatalmazás
Ausztria	53	0,718	0,658	0,242
Belgium	32	0,738	0,714	0,246
Bulgária	18	0,756	0,708	0,346
Ciprus	92	0,684	0,679	0,092
Csehország	82	0,693	0,651	0,15
Dánia	13	0,778	0,734	0,406
Észtország	33	0,734	0,729	0,228
Finnország	4	0,821	0,786	0,519
Franciaország	12	0,779	0,685	0,458
Görögország	78	0,696	0,684	0,138
Hollandia	27	0,747	0,698	0,323
Horvátország	59	0,712	0,681	0,191
Írország	9	0,796	0,725	0,493

Lengyelország	42	0,728	0,706	0,23
Lettország	17	0,758	0,807	0,246
Litvánia	24	0,749	0,765	0,254
Luxemburg	61	0,712	0,693	0,184
Magyarország	102	0,674	0,68	0,045
Málta	91	0,686	0,614	0,159
Németország	14	0,776	0,734	0,418
Olaszország	70	0,706	0,592	0,267
Portugália	37	0,732	0,721	0,24
Románia	63	0,711	0,705	0,162
Spanyolország	27	0,746	0,66	0,354
Svédország	3	0,822	0,808	0,512
Szlovákia	83	0,693	0,657	0,135
Szlovénia	11	0,784	0,792	0,361

Forrás: Word Economic Forum adatai alapján saját szerkesztés

A vizsgált országok közül a listát Svédország vezeti 3.-ig helyen, mögötte szorosan pedig Finnország 4.-ig helyen végzett a rangsor alapján. A lista végén találhatjuk meg Magyarországot a 102.-ig helyen. Az adatok alapján jól kiolvashatjuk, hogy hazánk a 28 vizsgált ország közül a gazdasági részvétel és lehetőség alapján a 22. helyet foglalja el, míg a politikai felhatalmazás alapján, az utolsó helyen áll. Úgy gondolom, hogy az adatok teljes mértékben megfelelnek a valóságnak, hiszen hazánkban a nők gazdasági részvétele nagyon alacsony számban van jelent, illetve a politikai aktivitás inkább férfiak oldaláról figyelhető meg.

2022-ben ismét végeztek egy felmérést, mely az országok közötti esélyegyenlőségi indexet mutatja. A következő táblázat ezt szemlélteti.

2. táblázat: Európai Unió országok esélyegyenlőségi indexe, 2022

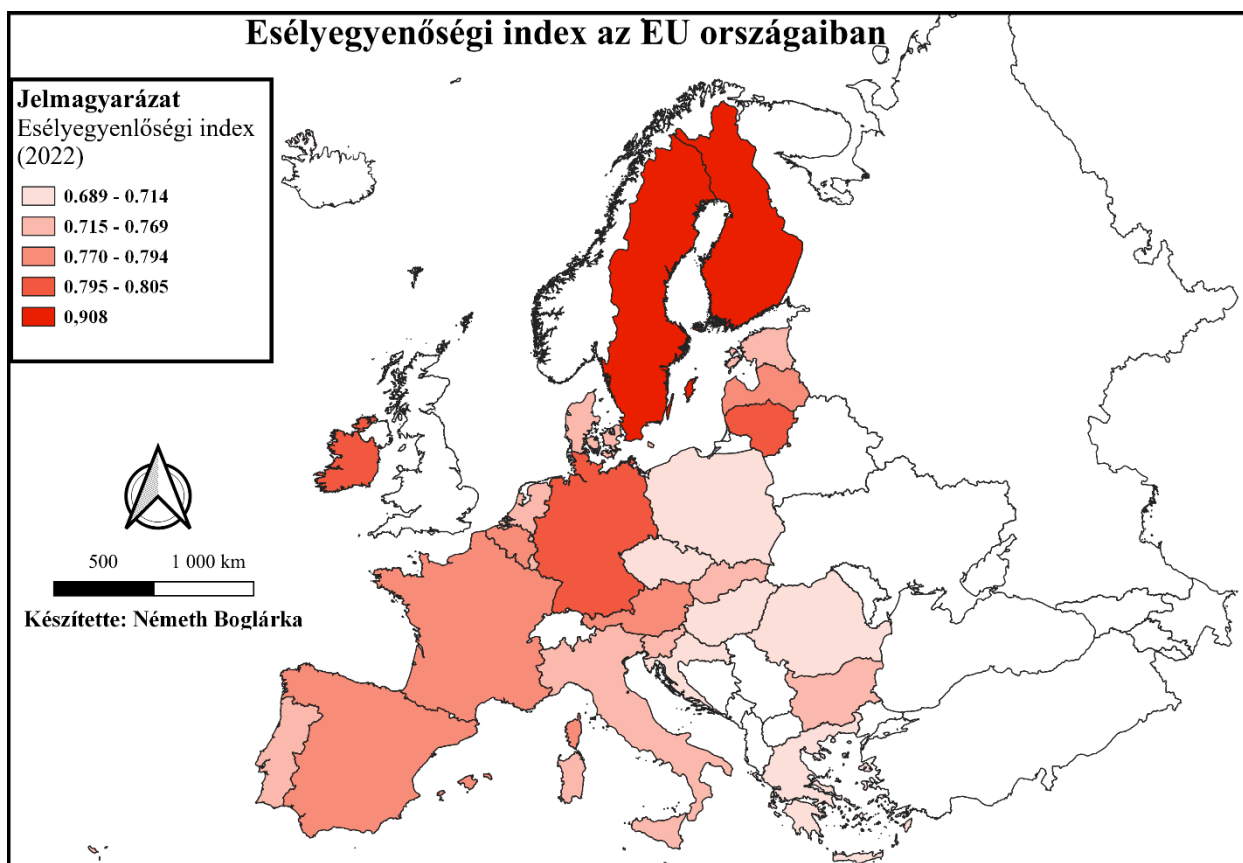
Eu Ország	Esélyegyenlőségi Index
Görögország	0,689
Ciprus	0,696
Románia	0,698
Magyarország	0,699

Málta	0,703
Lengyelország	0,709
Csehország	0,71
Horvátország	0,712
Szlovákia	0,717
Olaszország	0,72
Észtország	0,733
Luxemburg	0,736
Bulgária	0,74
Szlovénia	0,744
Dánia	0,764
Portugália	0,766
Hollandia	0,767
Lettország	0,771
Ausztria	0,781
Spanyolország	0,788
Franciaország	0,791
Belgium	0,793
Litvánia	0,799
Németország	0,801
Írország	0,804
Svédország	0,822
Finnország	0,86

Forrás: World Economic Forum adatai alapján saját szerkesztés

A 2018-as adatokhoz képest hazánk 0,025%-kal lépett előre, ami valljuk be nem túl sok, viszont kis lépésekben haladva évről évre feljebb kerülhetünk a ranglétrán. 2020-ban Írországban és Németországban érvényesül az esélyegyenlőség leginkább. A vizuális szemléltetés érdekében a 2. táblázatról készítettem egy térképet, melyet a következő ábrán láthatunk.

2. ábra: Esélyegyenlőségi index az EU országokban



Forrás: World Economic Forum adatai alapján saját szerkesztés

2.3. Nemek közötti esélyegyenlőség

Az ágazatok, foglalkozások, munkakörök nemek szerinti szegregációja a világ minden országára jellemző, jellegzetességei az eltérő gazdasági társadalmi, kulturális környezet ellenére gyakran nagyon hasonlítanak egymásra. Szakírók, politikai döntéshozók intézkedésekkel tartják javíthatónak a nők munkaerő-piaci pozícióját, a nemek közötti bérkülönbségek felszámolását. A követelmények és következtetések több szempontból sem helytállóak. A nők és férfiak biológiai és társadalmi okokból eltérő kompetenciái, az ebből következő hatékonysági követelmények miatt a nemek szerinti elkülönülés a foglalkoztatás természetes következménye. Nem a szegregáció okozza a társadalmi egyenlőtlenségeket, hanem azok a munkaerő-piaci mechanizmusok, amelyek társadalmi hátránnyá formálják a foglalkozási struktúrában való elhelyezkedést. A beavatkozás csak ezeken keresztül lehetséges, ami azonban kockázatos, és amelynek tere meglehetősen szűk. A piaci erők önkényes korlátozása nem vezet a kívánatos eredményre, terelése csak egymással koherens társadalom-, népesség- és foglalkoztatási célrendszer megfogalmazása esetén lehet eredményes. (Koncz, 2011, 74. oldal.)

„A munkaerőpiac nemek szerinti szegregáltsága a nők és férfiak foglalkoztatásának egyik fontos jellemzője. Az Európai Unió a nők társadalmi helyzetének javítása céljából megkülönböztetett figyelmet fordít a nemek szerinti szegregáció csökkentésére”. (Koncz, 2010, 1. oldal.)

2.4. Nők a politikában

A nemek esélyegyenlőségének megteremtésében, a nők társadalmi helyzetének javításában a politikai osztály játszik döntő szerepet, mivel kizárólag ez az osztály/réteg rendelkezik azokkal az eszközökkel (jogi szabályozás, intézményrendszer, pénzügyi feltételek), amelyek a szándék megvalósításához nélkülözhetetlen. (Koncz, 2006, 35. oldal.)

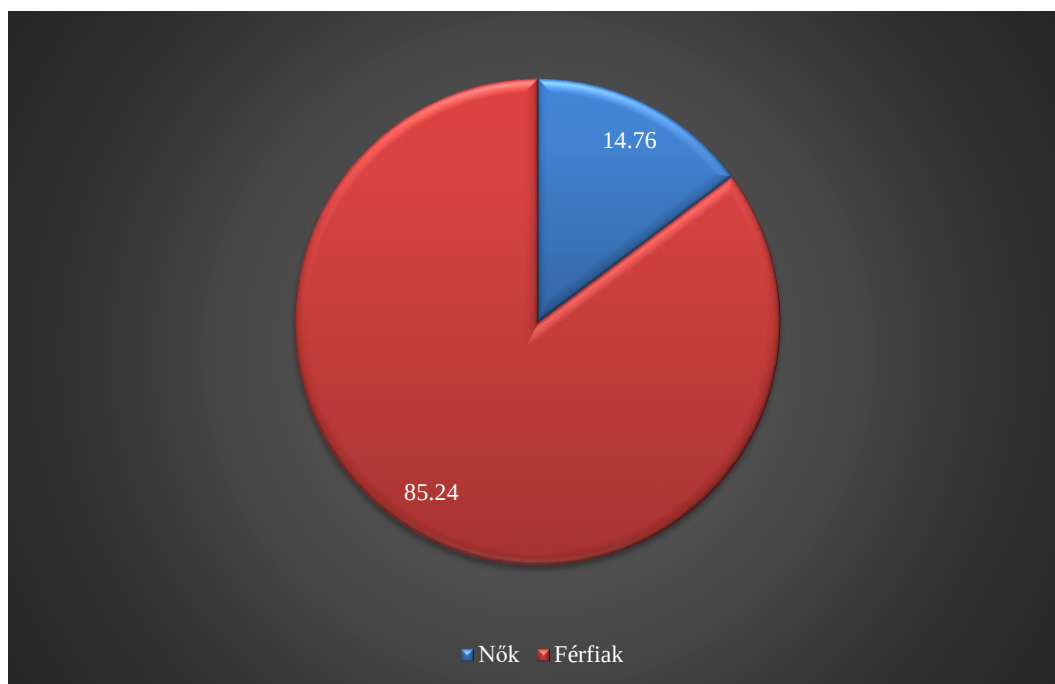
Sok férfi politikustól hallhatjuk, hogy a nők politizálását egyértelműen elutasítják, mivel úgy gondolják, hogy a nők helye a háztartásban van. Úgy gondolom, hogy azért van ez az egyöntetű egyetértés, mivel úgy hiszik, hogy a nők nem tudnák 100%-osan betölteni a helyüket a parlament valamelyik székén. A nők alapvetően emocionális lények, ami az jelenti, hogy inkább az érzelmeikre hallgatnak, és úgy hiszen ez lehet a fő ok, amiért inkább az erősebb nem van nagyobb arányban jelen a politikában.

Korábban a nőknek szavazati joga sem volt, mert nem tartották méltónak őket, hogy beleszóljanak a társadalom alakulásába.

„Magyarországon a női választójog általános és teljes körű érvényesítése 1945-ben következett be.” (Koncz, 2006, 36 oldal.)

A rendszerváltás után következő kormányok semmiféle stratégiát nem alakítottak ki a női esélyegyenlőség elérésének érdekében. Mindegyik kormány vallotta, hogy a nők arányos részvétele nélkül nem létezik demokrácia, ennek ellenére azonban nem tett gyakorlati lépéseket. A haza közvélemény számára a mai napig idegennek tűnnek a női politikusok. A választók többsége azt vallja, hogy nem kellene több nő a politikába, egy női politikus nem lenne olyan eredményes, mint egy férfi. Ha van választási lehetőség, akkor többség inkább a férfire szavaz, mint egy női jelöltre, mert jobban bíznak a férfi politikusban. (Nagy-Pongrácz, 2009, 19. oldal.)

3. ábra: Országgyűlés összetétele 2022-es választások után



Forrás: Választás.hu adatai alapján saját szerkesztés

A magyar országgyűlés összetétele az idei választások után a következőképpen alakult: A teljes létszám 210 fő, melyből a nők 31 helyet foglalnak el. A fenti kördiagramm is ezt ábrázolja %-os formában. A korábban megfogalmazott női hátrány itt is észlelhető, hiszen mindössze 14.76%-ot foglalnak el a nők a magyar országgyűlésben.

Ennek ellenére nagy áttörést jelentett a 2022-es évben, hogy a Magyar Köztársasági Elnöki posztot egy nő töltötte be. Úgy gondolom, hogy a nőknek van esélyük a ranglétrán feljebb jutni, hiszen Novák Katalin a legjobb példa erre.

2.5. Nők munkaerő-piaci helyzete

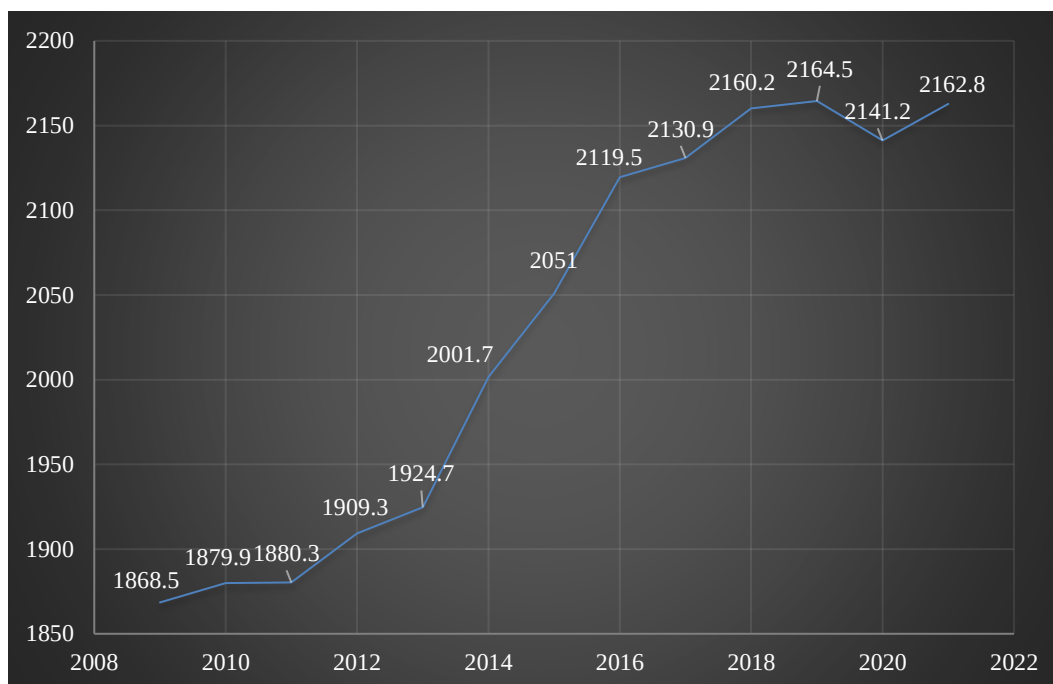
Munkaerőpiacnak nevezzük „két formálisan azonos státuszú szereplő (munkavállaló és munkáltató) közötti cserék összességét, amelyek során megvalósul a munkavállalók munkahelyekkel való összekapcsolódása, illetve a munkavállalók munkahelyek közötti mozgása.” (Dabasi, 2011. 16. oldal.)

Európai Uniós irányelvek szerint a munkaerőpiac egyenlő esélyeket kell, hogy biztosítson mind a férfiaknak, mind pedig a nőknek a munkához, a képzéshez, a szakmai előmenetelhez és a munkafeltételekhez. Ez az jelenti, hogy egyik nemet sem érheti hátrányos megkülönböztetés a munkaerőpiacon. Amikor nemek közötti esélyegyenlőségről beszélünk, elsősorban a nők helyzetére gondolunk, hiszen ők érintettek a diszkrimináció kérdésében, a férfiak kevésbé. A

klasszikus közgazdasági szemlélet hátrányosan hat a nőkre, hiszen a családot helyezi a vizsgálódás középpontjába, ahol úgy kezeli nőket, mint függésben lévőket, akik keresete csupán kiegészítő jövedelem a háztartásban. (Dabasi, 2011. 119-122. oldal.)

A 20. század második felében gyökeres változások mentek végbe a gazdaságban és a társadalomban egyaránt, amelynek következtében a munkaerőpiac mellett a vezetélméletben is markáns reformok zajlottak le. A termelési, értékteremtő folyamatok során a múlt század közepéig nem a humán erőforrások fontossága volt a középpontban, sokkal inkább a termelőeszközök fejlődése jellemezte a gazdaságot. A századfordulót megelőzően kezdődött paradigmaváltás már az emberi tényező jelentőségét igyekszik hangsúlyozni, az emberi erőforrás- menedzsment tudományos alapokon történő kialakítása és folyamatos fejlesztése napjainkban már alapvető követelménynek számít. A tudományos alapokon nyugvó aspektus azonban jellemzően a férfi munkaerő számára lett kialakítva, viszont a 20. század utolsó harmadától egyre több nő lépett a munkaerőpiacra, amely folyamat napjaikban is megfigyelhető mértékben növekszik. Ezek alapján alapvető elvárás kellene legyen, hogy a női munkaerő jellemzőit figyelembe vevő megközelítés is kialakításra kerüljön a területen. Tényként kezelhetjük, hogy a nők más bánásmódot, vezetési stílust igényelnek, más körülmények között képesek hatékonyan dolgozni, kiteljesíteni magukat. Kivételek természetesen ebben az esetben is megfigyelhetők, de a női munkavállalók nagyobb hányadára igaz a megállapítás, amely szükségessé teszi a humán erőforrás- menedzsment alkalmazkodását is. A női munkaerő az előző alfejezetben tárgyalt elméletek és rossz beidegződések hatására ma is nehezen illeszkednek be a férfiak által uralt munkaerőpiacok tevékenységébe, mivel a sztereotípiák hatására lényegesen kevesebben dolgoznak vezető beosztásban, illetve a munkájukért járó bér jellemzően alacsonyabb, mint a férfi munkaerő esetében azt megfigyelhetjük. (Ternovszky, 2013).

4. ábra: Nők a munkaerő-piacon Magyarországon (15-74 éves nők száma, ezer fő)



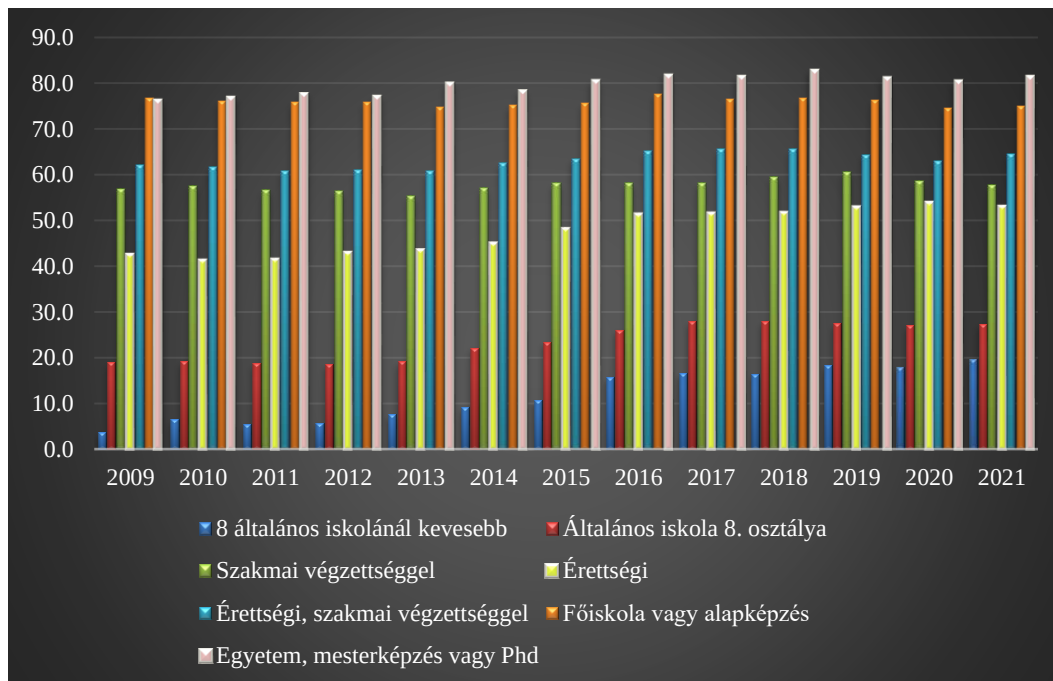
Forrás: HR portál adatai alapján saját szerkesztés

A 4. diagrammon a nők munkaerőpiaci részvételét láthatjuk hazánkban. Ahogy azt az árba is jól mutatja a nők munkaerőpiaci helyzete 2009-től évről évre folyamatosan növekszik egészen napjainkig. 2021-ben közel 2 millió 163 ezer nő vett részt a foglalkoztatásban. Legnagyobb mértékű növekedés a 2013-as évtől kezdődött meg, ugyanis a létszám közel 275000 fővel emelkedett 2014-re. Szintén ez a növekvő tendencia figyelhető meg a 2015 és 2016-os évben. 2018-ban azonban megtorpant ez a mértékű növekedés, ugyanis a 2019-es évben már csökkenést tapasztalhatunk 24000 fővel.

Összességében a nők foglalkoztatása évről évre gyarapszik, ami úgy gondolom, hogy azért tudott megvalósulni, mivel a nők egyre inkább próbálnak a férfiak árnyékából kikerülni, ezért a karriert előtérbe helyezik és a technológiának köszönhetően a munkaadók is támogatják a női munkavállalókat, azzal, hogy az atipikus foglalkoztatásban vehetnek részt.

A következő diagramm szintén a nők foglalkoztatását mutatja, de ez esetben a legmagasabb iskolai végzettség szerint.

5. ábra: Női foglalkoztatási ráta a legmagasabb iskolai végzettség szerint (%)

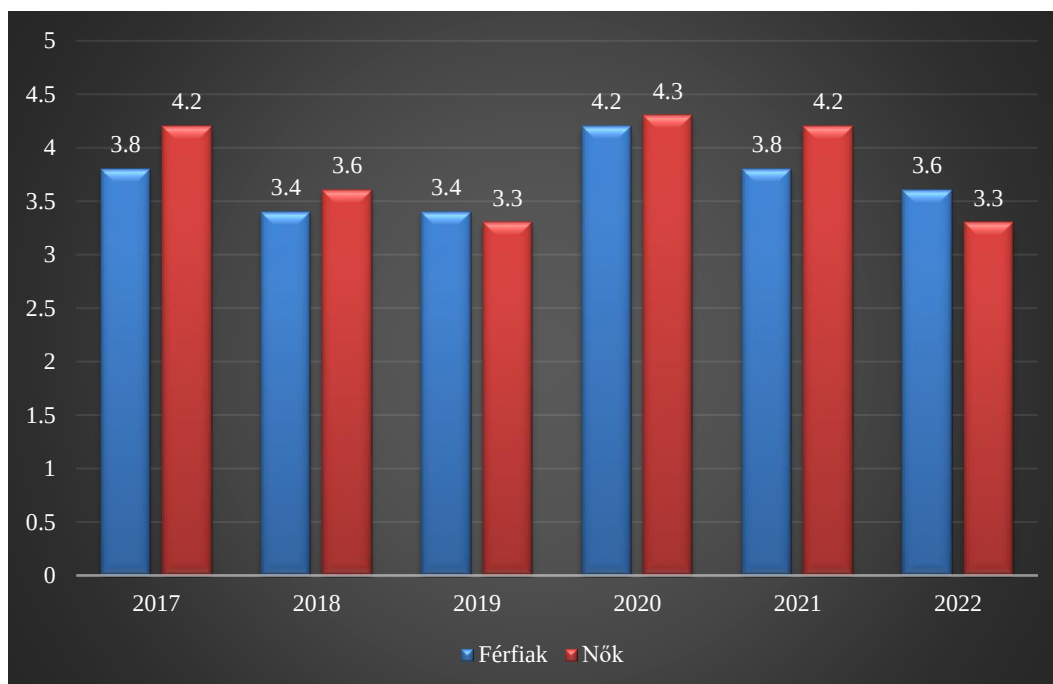


Forrás: KSH adatai alapján saját szerkesztés

A nők foglalkoztatása évről évre folyamatosan növekszik a legmagasabb iskolai végzettség tekintetében is. Általános iskola 8. osztállyal kevesebb végzettséggel rendelkező nők foglalkoztatása 2009-ről 15,9%-kal nőtt 2021-re. Úgy gondolom, hogy ez a növekedés előrelépést hoz a nők foglalkoztatásában. Az ábráról azt is le tudjuk olvasni, hogy az egyre inkább magasabb iskolai végzettséggel rendelkező nők foglalkoztatása fokozatosan növekszik, vagyis minél magasabb végzettséggel rendelkezik, annál nagyobb mértékben tud elhelyezkedni a munkaerő-piacon. 2009-ről 2021-re a szakmai végzettséggel rendelkező nők aránya mutatta a második legnagyobb előrelépést a foglalkoztatásban, ugyanis 42,5%-ról 53,0%-ra emelkedett a 12 év alatt. Egyetemi mester vagy doktori végzettséggel rendelkező nők foglalkoztatása 2009-ben 76,3% volt, míg 2021-ben 81,4%.

Összehasonlításként nézzük meg a legnagyobb és legkisebb iskolai végzettségű nők foglalkoztatásának alakulását 2021-ben. 8 általános iskolánál kevesebb végzettségű nők 19,6%-a volt foglalkoztatva az előző évben, míg az egyetemi mester vagy doktori diplomával rendelkező nők 81,4%-a volt jelent a munkaerő-piacon 2021-ben.

6. ábra: Munkanélküliségi ráta alakulása a 15-74 éves népességen belül (%)



Forrás: KSH adatai alapján saját szerkesztés

A KSH.hu adatai alapján, melyben minden évben meg volt határozva a háromhavi mozgóátlag a férfiak és a nők esetében is, én úgy gondoltam, hogy ezekből az adatokból készítem el az éves munkanélküliségi ráta alakulását 2017-től 2022 júliusáig, melyet az 6. ábra szemléltet. A diagramról leolvashatjuk, hogy a nők munkanélkülisége átlagosan magasabb, mint a férfiaké. Ez alól a 2019-es év kivétel, hiszen a férfiak munkanélkülisége 0,1%-kal, magasabb volt, mint a nők munkanélküliségi rátája. Szintén ez a tendencia mutatkozik a 2022-es év első felében is, ugyanis a nők 0,3%-kal többen vannak foglalkoztatva a munkaerő-piacon.

A legnagyobb mértékű munkanélküliség, mind két nem esetében, 2020-ben mutatkozott, amikor is a férfiak munkanélkülisége 4,2%, a nők munkanélkülisége pedig 4,3% volt. Összességében elmondható, hogy a nők munkanélküliségi rátája magasabb, mint a férfiaké.

A vizsgált időszak utolsó hónapjában a munkanélküliek átlagos létszáma 178 ezer fő, míg az átlagos munkanélküliségi ráta a nemek között 3,6% volt.

A 6. ábra alapján végeztem egy számítást arról, hogy van-e összefüggés a nem és a munkanélküliség között. Ehhez Khi-négyzet próbát alkalmaztam Geogebra segítségével. Az empirikus szignifikancia szint kerekén 1 lett, ezért eloszlásvizsgálatot is végeztem. A felső kritikus érték 15,0863, míg az X^2 értékére 0,0506-t kaptam. Ezek alapján megállapítható az a következtetés miszerint a két ismérv között nem figyelhető meg sztochasztikus kapcsolat, vagyis a munkanélküliség alakulását nem befolyásolja az, hogy milyen nemű az adott személy. A munkaadók alkalmaznak egyaránt női és férfi munkavállalókat is, de előfordulhat, hogy a

megkülönböztetés a pozícióban fedhető fel. A magasabb férfi foglalkoztatás magyarázatát a nők gyermekvállalásából fakadó munkavállalás kieséssel indokolható. Ezt későbbiekben a kutatásom során részletesebben is kifejtem.

7. ábra: Gazdasági aktivitás 2021-ben (ezer fő)



Forrás: HR portál adatai alapján saját szerkesztés

A 7. ábra a nők gazdasági aktivitását mutatja 2021-ben. Láthatóan az előző évben a munkanélküli nők száma sokkal kevesebb volt, mint a foglalkoztatottak száma. Az összes létszámból kiindulva, ami 2258,6 ezer fő, mindössze 95,8 ezer fő munkanélküli. Úgy gondolom, hogy ez az arány az összesített létszámhoz képest megfelelő, viszont még ez a 95800 fő is sok, ahhoz, hogy ne legyenek jelen a munkaerő-piacon hazánkban.

2.6. Kisgyermeket nevelő nők munkaerő-piaci helyzete

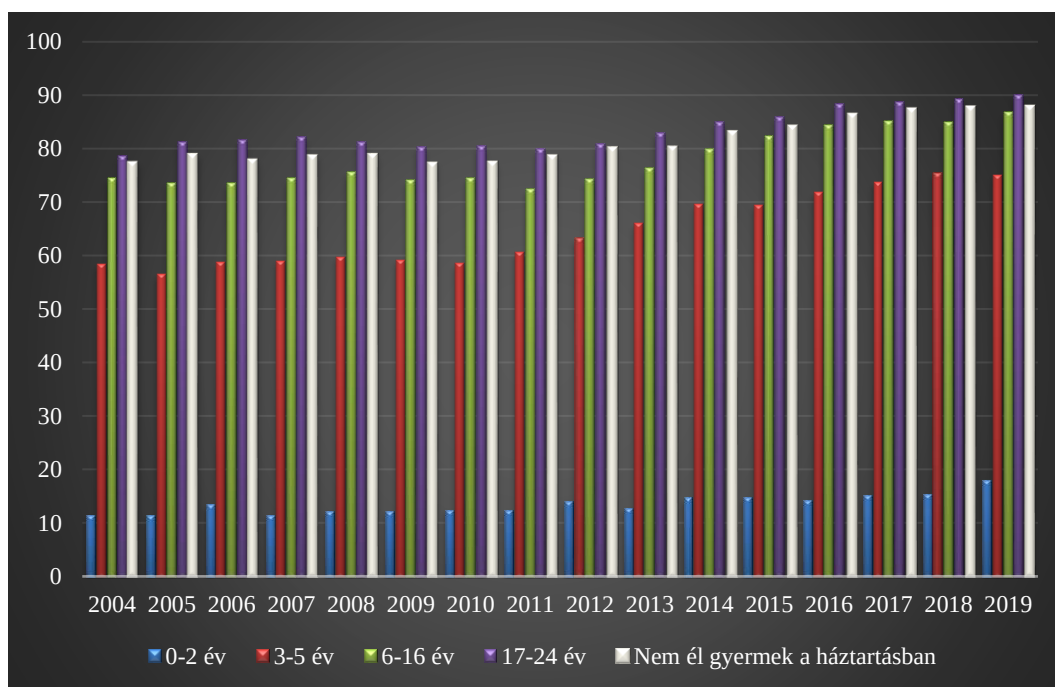
A kisgyermeket nevelő nők helyzete a munkaerőpiacon kedvezőtlen Magyarországon.

Háromévesnél fiatalabb gyermekek napközbeni ellátásának gondja is szerepet játszik a nők munkaerőpiaci helyzetének kedvezőtlen alakulásában. A kisgyermeket nevelő anyák alacsony foglalkoztatási mutatói, a szülők szabadságának rendszerének hiányosságai mellett a bölcsődei és egyéb, alternatív ellátórendszer alacsony színvonal is hozzájárul ahhoz, hogy a nők a gyermekvállalást követően lassan és nehezen térnek vissza a munka világába, amelyből gyakran akár három évre, vagy még több időre is kiszakadnak. A beidegződések, amelyek jelentős

mértékben befolyásolják a női munkaerő foglalkoztatását, nem csupán a munkaerőpiac jellegzetességei, általános társadalmi felfogás eredményeképp alakultak ki az évszázadok alatt. 29 A magyar társadalom- hasonlóan a többi európai társadalomhoz - a nemi szerepvállalás megítélésének szempontjából meglehetősen konzervatívnak nevezhető, általánosan elfogadott beidegződés, hogy a gyermeknevelés és gondozás női feladat, amely teljes embert kíván, ugyanakkor a hazai lakosság jövedelmi viszonyai nem minden esetben teszik lehetővé a főállású anya státusz fenntartását. A témát feltárni hivatott hazai és nemzetközi kutatások eredményei szerint a magyar lakosság körében rendkívül magas annak támogatottsága, hogy az édesanyák a lehető leghosszabb ideig maradjanak otthon a gyermekvállalást követően, mivel a kisgyermek szocializációja nem megfelelően alakul az intézményi nevelésben. (Blaskó, 2011)

A gondozásra szoruló kisgyermek jelenléte általában a nőket tartja vissza a fizetett munka vállalásától, míg a férfiakat a gyermektelen társaiknál nagyobb arányú munkavállalásra kényszeríti. (Nagy-Pongrácz, 2009, 36. oldal.) A következő ábrán jól látható, hogy a gyermekek életkora hogyan befolyásolja a nők foglalkoztatását.

8. ábra: 25-49 éves nők foglalkoztatási rátája a háztartásban élő legfiatalabb gyermek életkora szerint (%)



Forrás: KSH adatai alapján saját szerkesztés

A 25-49 éves nők foglalkoztatása a háztartásban élő gyermekek életkorának emelkedésével párhuzamosan növekszik. Minél idősebb a gyermek annál inkább állnak munkában az anyukák. A diagrammon a kék színnel jelölt oszlop mutatja a 0-2 éves gyermekeket, és láthatjuk, hogy ebben

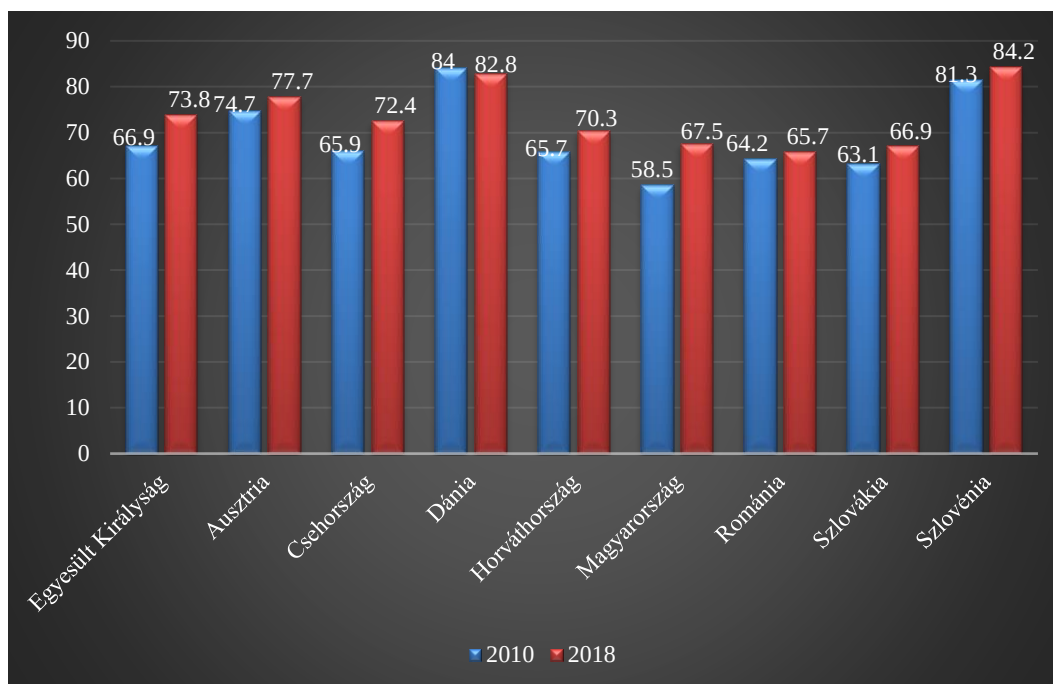
az esetben a nők foglalkoztatása a legalacsonyabb. A 3-5 év közötti gyermekekkel rendelkező nők foglalkoztatása már sokkal nagyobb százalékra tehető, hiszen a gyermekek ebben az időszakban kerülnek bölcsődébe és óvodába, ezért az anyukáknak már nem szükséges otthon maradni, és így munkába tudnak állni. Az az oszlop, ami zöld színnel jelöltem meg, a gyermekek életkorát tekintve már 10 éves intervallumot mutat meg. Láthatjuk, hogy itt már a nők foglalkoztatása évről évre folyamatosan növekszik, hiszen a gyermekek már elkerültek az iskolába, középiskolába, aminek következtében a nők teljes munkaidőben vállalhatnak munkát. A lila színnel jelölve a 17-24 éves gyermekekkel rendelkező nők foglalkoztatását láthatjuk, ami számomra nagyon érdekes, mivel ők vannak a legnagyobb arányban foglalkoztatva a munkaerő-piacon. Szorosan mögötte világosszürkével jelölt oszlop található, ami az jelöli, hogy nem él gyermek a családban, a nők foglalkoztatása magas, azaz nem esnek ki a munkából.

A gyermeket nevelő nők foglalkoztatása a mai napig alacsony százalékra tehető, azonban hazánkban és a környező országokban is jelentősen emelkedett a számuk az elmúlt 10 évben. Az Eurostat egy grafikont készített anyák napja alkalmából, melyen bemutatják, hogyan alakul a gyermeket nevelő nők foglalkoztatottsága Magyarországon és az Európai Unió néhány tagországában.

A következő ábrán 9 országot említettem a 20-ból, mivel úgy gondoltam, hogy a környező országok adatai érdekesebbek lehetnek számunkra, és ahol megfigyelhető a változás valamilyen irányba.

Összesen a gyermeket nevelő nők 67,5%-a volt foglalkoztatott 2018-ban Magyarországon, ami a 2010-es adatokhoz képest jelentősen megnőtt.

9. ábra: Foglalkoztatottak aránya a gyermeket nevelő nők között (%)



Forrás: KSH adatai alapján saját szerkesztés

Nagyon érdekes számomra, hogy szinte mind a kilenc országnál növekedés figyelhető meg évről évre, azaz a gyermeket nevelő nők nem estek ki a foglalkoztatásból. Dánia esetében látható más adat, ugyanis csökkenés figyelhető meg, 2010-ről 1,2%-kal csökkent 2018-ra a foglalkoztatottak aránya. Magyarország középmezőnyben helyezkedik el, viszont az éves során történt változás az adatok szerint, ugyanis 9%-kal nőtt a foglalkoztatottak száma, ami szerintem előrelépés a nők életében, hiszen nem szükséges feladni a munkájukat és a családi élet mellett a karriert sem kell feladni. Úgy gondolom, hogy ezt a növekedést a technológia fejlődése és az atipikus foglalkoztatási formák tették lehetővé.

Dolgozatom következő szakaszában a negyedik ipari forradalom következtében kialakult atipikus foglalkoztatási formákat mutatom be.

2.7. Negyedik Ipari Forradalom

Napjainkban már mindenki találkozott a negyedik ipari forradalom fogalmával és jelentőségével. Úgy gondolom, hogy a technológia fejlődése az, ami talán az eddigi legjelentősebb változást hozta, mivel nem csak a termelést és munkaerőpiacot alakította át, hanem az emberek életét is. Elsőprő erejű átalakulást hozott számos szektorban: a mezőgazdaságban, iparban, pénzügy piacon és munkaerő piacon, valamint megváltozott a kommunikáció és a hétköznapi élet is. Ez az újszerű

változás azért képezi a mindennapi életünk szerves részét, mert elengedhetetlen eszközök kerültek napvilágra, melyet megkönnyítik a kommunikációt, a munkát valamint a tanulást, amit saját magam tapasztaltam meg.

„A digitális technológiák oly mértékű és átfogó integrációját látjuk, amely alapján már kijelenthető, az Ipar 4.0 már inkább egy paradigma, mint pusztán technológia.” (Molnár, 2018, 43. oldal.)

A technológia utat nyitott az atipikus foglalkoztatási formák megjelenéséhez. A digitális fejlettség hatására megszűntek a kommunikációs és földrajzi korlátok, ezáltal a munka bármikor és bárhol elvégezhető lett. A távmunka egyre gyakoribb lehetőséggé válik a vállalatoknál, mivel a munkáltatónak csökkennek az iroda által termelt költségei, valamint a munkavállalónak is rugalmasabb lehetőségeket kínál az otthoni munkavégzés. Ezt az otthoni munkavégzést, azaz Home-office-t igazából a COVID-19 járvány segítette elő, mivel ebben az időszakban az emberek távolságtartást helyezték előtérbe, ezért a szervezetek, cégek, iskolák munkára váltottak. Úgy gondolom, hogy ez nemek közötti esélyegyenlőség elősegítését is megteremtette, mivel a Home-office-nak köszönhetően a kisgyermeket nevelő nők is a foglalkoztatásban tudnak maradni.

„Az elmúlt években bár növekszik hazánkban a nők munkaerő-piaci szerepe, de a nők foglalkoztatási rátája tartósan alacsonyabb a férfiakénál, és alacsonyabb a női EU-átlagnál is. Ezt nagyrészt az okozza, hogy hazánkban a kisgyermekes nők nem, vagy nagyon nehezen tudnak visszatérni a munka világába, még akkor is, ha számos család- és foglalkoztatáspolitikai eszközzel segíti őket a kormányzat és a munkáltatók a munkaerő-piaci reintegrációban.” (Lipták - Matiscsákné, 2018, 41. oldal.)

A digitális forradalom kombinálva az összetett technológiákkal vezetett a példátlan paradigmaváltáshoz a gazdaságban, üzletben, társadalomban, és egyének szintjén. Ez nem csak a változása annak, hogy mit és hogyan csinálunk, de annak is, hogy kik vagyunk. (Schwab, 2016 8. oldal.)

A világgazdasági Fórum alapítója és vezető elnöke, Klaus Schwab alkotta meg a negyedik ipari forradalom szakkifejezést, ami egy olyan világot ír le, ahol az egyének a digitális terület és az offline valóság között mozogva képesek irányítani az életüket a technológia használatával. (Miller, 2016)

A gazdasági növekedés legfőbb hajtóerejének tekinthető technológiai fejlődés újabb nagy hulláma, melyet negyedik ipari forradalomként, vagy ipar 4.0-ként emlegetnek, jelentős átalakulást fog eredményezni a gazdaság működésében. Napjaink technológiai változásainak dinamizmusa felülmúlja a korábbi időszakokét, az újító folyamat egyre gyorsabban és komplexebben megy végbe a gazdaság különböző szektoraiban. Az 1700-as évek végén

kibontakozó első ipari forradalom után még több, mint 100 év kellett a technológiai korszakváltáshoz, napjainkban azonban feltételezhetjük, hogy a technológiai fejlődés a korábbiaknál is intenzívebben folytatódik tovább, s mintegy 10-15 év múlva újabb műszaki paradigmaváltással szembesülhetünk. A technológiában megtestesülő, ötletekből formálódó új tudás széleskörű gyakorlati alkalmazása lehetővé teszi a gazdaság hatékonyabb működését, mely gazdasági növekedéshez vezet. (Csugány, 2018, 26-27. oldal.)

A technológiai fejlődés és a digitalizáció előnyeinek kihasználásához a megfelelő szintű tőkeberuházásokon kívül kiemelkedő jelentősége lesz a humán tőke fejlesztésének, az új típusú tudások és képességek megszerzésének is, amihez egy jó minőségű, modern oktatási rendszer mellett elengedhetetlen egy széleskörű, a folyamatosan változó igényekhez alkalmazkodni tudó felnőttképzés is. A foglalkoztatásbővülés legfőképpen a kiber-fizikai rendszerek infrastrukturális szolgáltatói, a felhőalapú számítástechnikai szolgáltatások, és az üzleti intelligenciával kapcsolatos tevékenységeket végzők esetében várhatók. Az Ipar 4.0 technológiák alkalmazásának következtében a munkaszervezés az idő és tér vonatkozásában várhatóan jóval flexibilisebbé válik, a munkafolyamatok transzparenssebbé, decentralizáltabbá, és kevésbé hierarchikussá alakulnak át. (Pirohov-Tóth-Kiss, 2020)

2.8. Atipikus foglalkoztatás

Ma már nehezen megállapítható, hogy a munkaügyi tudományok mely ága használta először az atipikus munkavégzés fogalmát, bizonyos azonban, hogy eredetileg a munkajogviszony hagyományos formájától eltérő munkajogviszonyokat jelölte a szakirodalom az „atipikus munka(jog)viszonyok” fogalommal, mégpedig akkor (70-es és 80-as évek), amikor emelkedni kezdett a munkavállalók a munkajogviszony hagyományosnak tekintett formájától egyes aspektusaiban eltérő munkajogviszonyok keretei között való foglalkoztatásának volumene. Az atipikus munkavégzés fogalma eredetileg tehát kizárólag a munkajogviszony nemzeti jogok által ismert atipikus formáira utalt, azaz rendszerint a határozott időtartamra és a részmunkaidőre létesített munkajogviszonyra, majd újabban a szezonális munkavégzésre, a munkaerő-kölcsönzésre és a távmunkára. (Hovánszki, 2005, 30. oldal.)

A negyedik ipari forradalom a globalizáció, a demográfiai változások és a technológiai fejlődés által hozzájárul az atipikus foglalkoztatás elterjedéséhez. Ezek új keletű foglalkoztatási formát hoznak létre, amelyet könnyebb és olcsóbb interneten keresztül hozzáférhetővé tenni. A digitalizáció miatt csökkennek a tranzakciós költségek, a munkavállalók számára a munkavégzés sokkal flexibilisebbé válik, csökkenti a munkavállalók előtt álló akadályokat, például egy digitális platform segítségével be tudnak kapcsolódni az atipikus munkák világába. (Florito-Sanfeliu, 2018)

A munkavállalók számára a digitális technológiák további lehetőségeket is kínálhatnak a munka és a családi élet megszervezésére. Emiatt kevésbé fontos, hogy hol és mikor dolgoznak az emberek. A digitális munka lehetőségének megléte az adott munkától függ. Azok a munkahelyek, amelyekben a manuális feladatok dominálnak, és ahol szükség van személyes jelenlétre, a digitális munka nem lesz megvalósítható, vagy sokkal nehezebben, illetve egy későbbi technológiai fejlettségi szakaszban lehet hatékonyan bevezetni. (Walwei, 2016)

2.9. Atipikus foglalkoztatási formák swot-analízise

Ebben az alfejezetben a tipikustól eltérő, foglalkoztatási formákat mutatom be. Összesen nyolc atipikus formát olvashatunk, melyekből a részmunkaidőt és a távmunkát részletesebben, diagrammokkal és adatokkal láthatunk. Ezek előtt az atipikus foglalkoztatás Swot-analízisét szemlélhetjük, melyhez készítettem egy táblázatot.

3. táblázat: Atipikus foglalkoztatási formák Swot-analízise

Erősségek • rugalmasság • eredményorientált szemlélet kialakulása • közlekedési költségek csökkenése • nyugodtabb munkavégzés lehetősége • munkahely fenntartási költségeinek csökkentése • hatékonyság növekedés • jobb munkaidő kihasználás • vállalatok versenyképességének növekedése • újszerű munkavállalói és munkaadói készségek elterjedése	Gyengeségek • személyes és szakmai kapcsolatok gyengülése • magasabb IKT költségek felmerülése • speciális képzések költségei • közvetlen vezetői ellenőrzés gyengülése • munkahelyi kollektíva, csapatszellem gyengülése
Lehetőségek • munka és magánélet jobb összehangolása • javuló munkamorál • inaktív rétegek (megváltozott munkaképességűek, hátrányos	Veszélyek • szakmai előmenetel bizonytalansága • a munkahelyi információhoz való hozzájutás lehetőségének gyengülése • adatvédelem

helyzetűek) mobilizálása • társadalmi integráció erősödése • új munkamódszerek kipróbálása • élethelyzetük, adottságaik miatt távol levő alkalmazottak megtartása • munkakultúra korszerűsítése • a foglalkoztatottság növekedése a periférián levő régiókban • esélyteremtés a hátrányos helyzetű csoportok számára	• nehezen változó szemléletmód, attitűd • társadalmi kapcsolatok gyengülése • munka és magánélet összemosódása • családi, háztartási tevékenységek dominánssá válása (megfelelő időgazdálkodási készségek hiányában)
---	---

Forrás: NFSZ adatai alapján saját szerkesztés

a) Határozott idejű munkaviszony

A határozott idő kikötésének lényege: a munkaszerződés megkötésekor vagy módosításakor a szerződésben előre meghatározott időpontban külön aktus (felmondás, közös megegyezés) nélkül, mintegy automatikusan megszűnik a munkaviszony. Az előzetes megállapodásra tekintettel a munkáltatót a munkaviszony megszűnésével kapcsolatban sem indokolási, sem a jogorvoslat lehetőségére vonatkozó kioktatási kötelezettség nem terheli. Ezért fontos, hogy a munkavállaló tisztában legyen a munkaviszony határozott idejűségéhez kötődő következményekkel.

b) Egyszerűsített és alkalmi foglalkoztatás

Az egyszerűsített foglalkoztatás jellemzően olyan munkákra jöhet létre, amelyek rövid ideig tartanak. Ilyen az idénymunka (amelyen belül a mezőgazdasági vagy turisztikai idénymunkára külön szabályok vonatkoznak), illetve az alkalmi munka (amely bármely munkakörben előfordulhat).

c) Munkavégzés behívás alapján

Az Mt. meghatározása szerint¹⁸ a behívásos munkaviszony részmunkaidőre jön létre, de a munkavállaló a munkakörébe tartozó feladatok esedékességéhez igazodva teljesíti munkavégzési kötelezettségét. Ez tehát egy normál részmunkaidős munkaviszony, amelynek mindössze három, az általánostól eltérő szabálya van: – legfeljebb napi hat (heti 30) óra tartamú részmunkaidőt kell és lehet kikötni a munkaszerződésben,

- a munkaidőkeret tartama nem haladhatja meg a négy hónapot, és
- a munkaidő-beosztást minimum három nappal korábban kell közölni a munkavállalóval.

d) Munkakörmegosztás (job-rotation)

A munkakör megosztása esetén a munkáltató és több (legalább két) munkavállaló a munkaszerződésben egy munkakörbe tartozó feladatok közös ellátásában állapodnak meg. Ez esetben nem a munkáltatónak kell a bármely okból kieső munkavállaló helyettesítéséről gondoskodnia, hanem a kötetlen munkarendre vonatkozó szabályok alkalmazásával a munkaszerződést kötő munkavállalók együttesen, saját beosztásuk alapján kötelesek teljesíteni a felmerülő feladatokat. Ugyan nem kizárt, hogy a felek ettől eltérjenek és kötött munkaidő-beosztás alkalmazásáról is megállapodhatnak, de ezzel éppen ezen atipikus szerződés előnye veszne el. A munkabér a munkavállalókat egyenlő arányban illeti meg, de ettől eltérő megállapodás is lehetséges.

e) Munkaerő-kölcsönzés

Kölcsönzésnél csak a munkavállaló és a kölcsönbeadó munkáltató között létesül munkaviszony, míg a kölcsönbeadó munkáltató a kölcsönvevő munkáltatóval a polgári jog szabályai szerint külön szerződik. A kölcsönvevő és a munkavállaló között pedig nincs szerződéses kapcsolat. A munkaerő-kölcsönzés lényege tehát, hogy a kölcsönvevő munkáltatóról leveszi a munkáltatás terheit a kölcsönbeadó, amely ezt a tevékenységet üzletszerű gazdasági tevékenységként folytatja

f) Több munkáltató által létesített munkaviszony

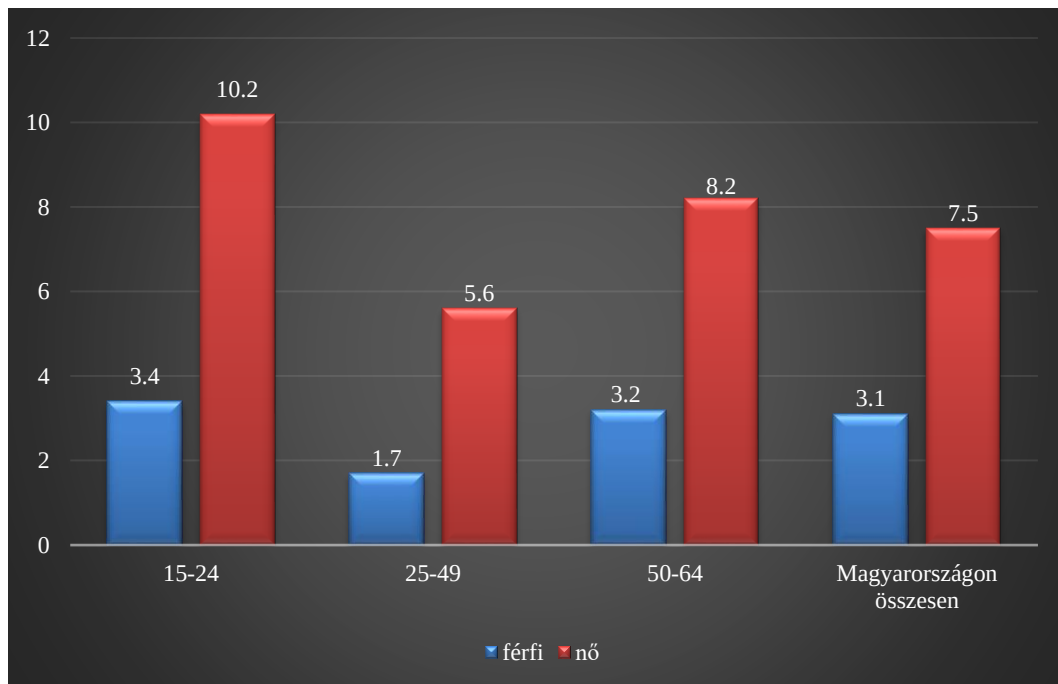
A több – általában egy cégcsoporthoz tartozó – munkáltató és egy munkavállaló által létesített munkaviszony esetén abban állapodnak meg a felek, hogy a munkavállaló a munkakörébe tartozó feladatokat a több munkáltatónál is ellátja (pl. közös humánpolitikai ügyintéző, bérszámfejtő, könyvelő). (Dudás, 2017)

g) Részmunkaidő

Beszélhetünk részmunkaidős foglalkoztatásról, melye lehetőséget ad a gyermekgondozási feladatoktól történő fokozatos elszakadásra. A társadalmi környezethez tartozik, hogy sok kelet-európai országban elvárás, hogy az anyák több évig a gyerekekkel maradjanak. (Szabó-Morvai-Lovász, 2018)

Ha a felek a munkaszerződésben részmunkaidőt kötnek ki, az adott munkakörre irányadó teljes napi munkaidőnél rövidebb napi munkaidőben állapodnak meg. Az adott munkakörre irányadó teljes munkaidő általában 8 óra, a készenléti jellegű munkakörben vagy hozzátartozó alkalmazása esetén 12 óra lehet. (Megjegyezzük, hogy a napi 8 vagy 12 óránál rövidebb munkaidő ún. Teljes napi munkaidőként történő kikötése is lehetséges. Míg a részmunkaidő meghatározása esetén a munkavállaló díjazása és egyéb juttatásai időarányosan állapítandók meg, addig a rövidebb teljes munkaidő esetén a munkabér nem csökken időarányosan). (Dudás, 2017)

10. ábra: Részmunkaidőben dolgozó nők és férfiak megoszlása a 2019-es adatok alapján (%)



Forrás: Eurostat adatbázisa alapján saját szerkesztés

Magyarországon 2019-ben összesen a népesség 10,6%-a dolgozott részmunkaidőben. Ebben jelentős részét a 15-24 év közötti nők tették ki. Úgy gondolom, hogy ez az arány a diákmunkáknak köszönhető. Én is már gimnázium óta dolgozom diákként részmunkaidőben, napi 4-6-8 órát. Ez a fiataloknak könnyű pénzkereseti lehetőséget biztosít ezért egyre népszerűbb a diákmunka Magyarországon.

h) Távmunkavégzés

Általánosan elfogadott, hogy a távmunka elősegítheti a foglalkoztatási ráta emelését, különösen a kisgyermeket nevelő édesanyák és a fiatalok körében. A távmunka a munkával való magasabb elégedettség következtében emelheti a termelékenységet. A társadalmi hatások még eléggé bizonytalanul jelezhetők előre: egyrészt a globális munkaerőpiac segítheti az egyenlőbb esélyek biztosítását a fejlődő világ egyes munkavállalói számára, így a területi egyenlőtlenségek csökkentésének irányába hathat. Másrészt viszont jól látható, hogy a távmunkában végezhető munkák többsége felsőfokú végzettséget igényel, és fejlett digitális tudásra van szükség az elvégzésükhöz – ami inkább a további jövedelempolarizáció irányába mutat. A távmunka elterjedése a generációk közötti mobilitást inkább javíthatja, környezeti hatásai pedig egyértelműen pozitívak: kevesebb ingázást, környezettudatosabb életmódot és a vidéki lét lehetőségét biztosítja az arra igényt tartók számára. A munkáltatói oldal szempontjait elemezve pozitív tényezőként említhető, hogy a távmunka alkalmazása révén jelentős költségmegtakarítás

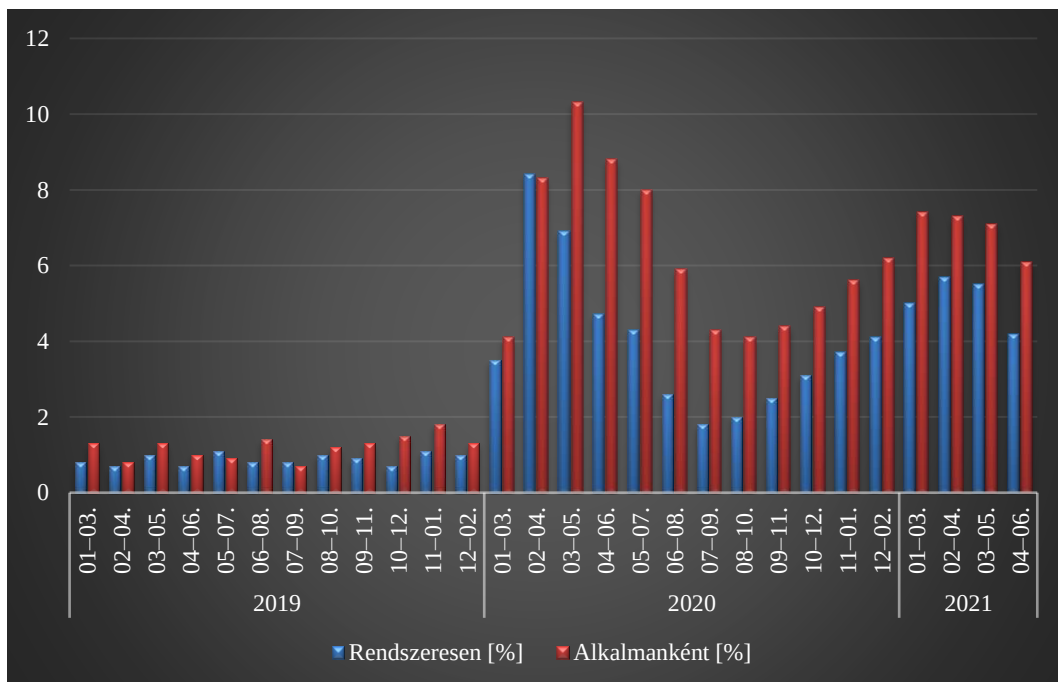
érhető el: nincs irodaköltség, a világ alacsonyabb bérszínvonalú térségeiből is alkalmazhatók munkavállalók extra beruházások nélkül. A problémát a munkafolyamat megfelelő koordinálása, a hatékony kommunikáció biztosítása és a megfelelő vezetési modell alkalmazása jelentheti. (Cserhádi, 2020, 55. oldal.)

A távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel végeznek, és eredményét elektronikusan továbbítják. Távmunkavégzés keretében teljesíthető munkafeladat lehet például a számítógépes adatfeldolgozás, a programfejlesztés. (Dudás, 2017)

- Otthon végzett távmunka
- Mobil távmunka
- Önfoglalkoztatók által végzett távmunka
- E-szabadúszó (e-lancer)

A következő diagram segítségével a 2019-es és a 2021-es év első felét szeretném bemutatni a távmunkák alakulását illetően.

11. ábra: A távmunkában dolgozók arányának alakulása a foglalkoztatottakon belül

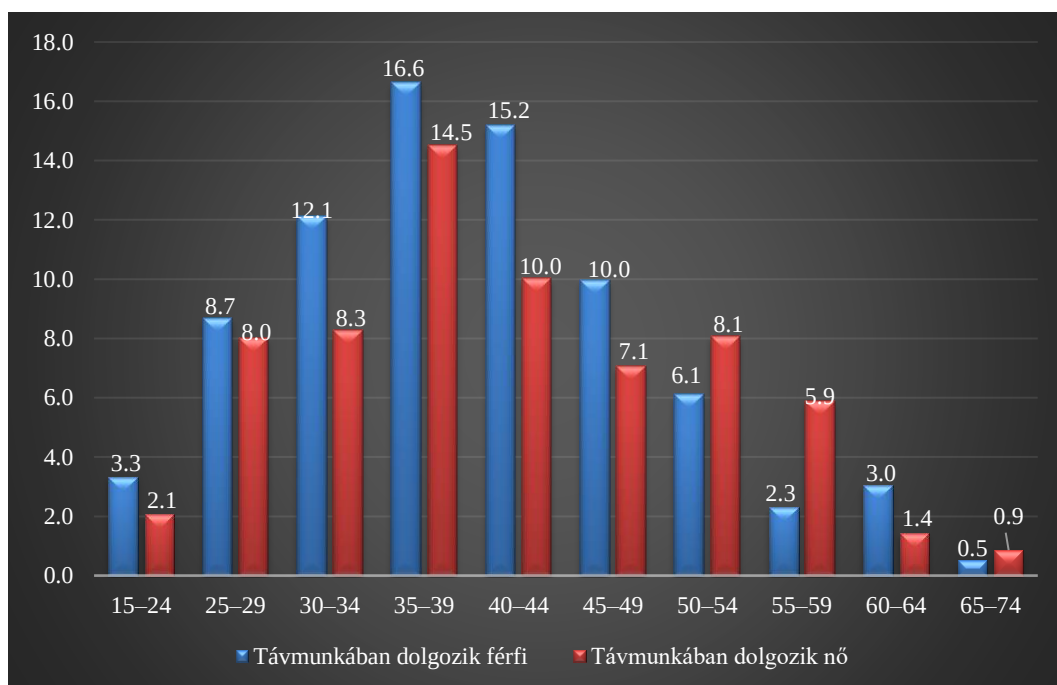


Forrás: KSH adatai alapján saját szerkesztés

A távmunka elterjedése nagy segítséget jelent az anyáknak a gyereknevelés szempontjából. 2019-ben a rendszeres távmunka átlagosan 0,8% volt, az esetek döntő többségében nem haladta meg az 1%-ot, míg az alkalmi távmunka átlagosan 1,2% körül alakult. 2020 elején a vírus hatására ezek az arányok hirtelen jelentősen megugrottak, a január és május közötti időszakban a rendszeres távmunka átlagosan 6,2% fölött alakult, míg az alkalmanként igénybe vett távmunka a 7,6%-ot is elérte. Ez március és május között tetőzött, amikor a két érték 6,9% és 10,3% volt, amely az alkalmi távmunkák esetében 10%-os növekedést jelent. 2020 júniusától szeptemberéig ez az érték mérséklődött, a két érték átlagosan 3,4% és 6,8% szerint alakult, majd egy rövid stagnálás után 2021 áprilisáig ez az arány újra növekedésnek indult, melynek csúcspontját február és április között érte el, ahol az értékek a rendszeres távmunka esetében 5,7%, az alkalmi távmunka esetében pedig 7,3% volt.

2019-ben az értékek kifejezetten alacsonyok voltak, majd 2021 elején egy hirtelen ugrás figyelhető meg, amely a pandémia miatt alakult ki mind a rendszeres, mind az alkalmi távmunka tekintetében, az utóbbinál 10%-nál magasabb érték is megfigyelhető. Ezen értékek az év közepe felé haladva csökkenni kezdenek, majd újra növekedésnek indulnak.

12. ábra: Távmunkában dolgozó nők és férfiak megoszlása korcsoport szerint 2018-as adatok alapján (ezer fő)



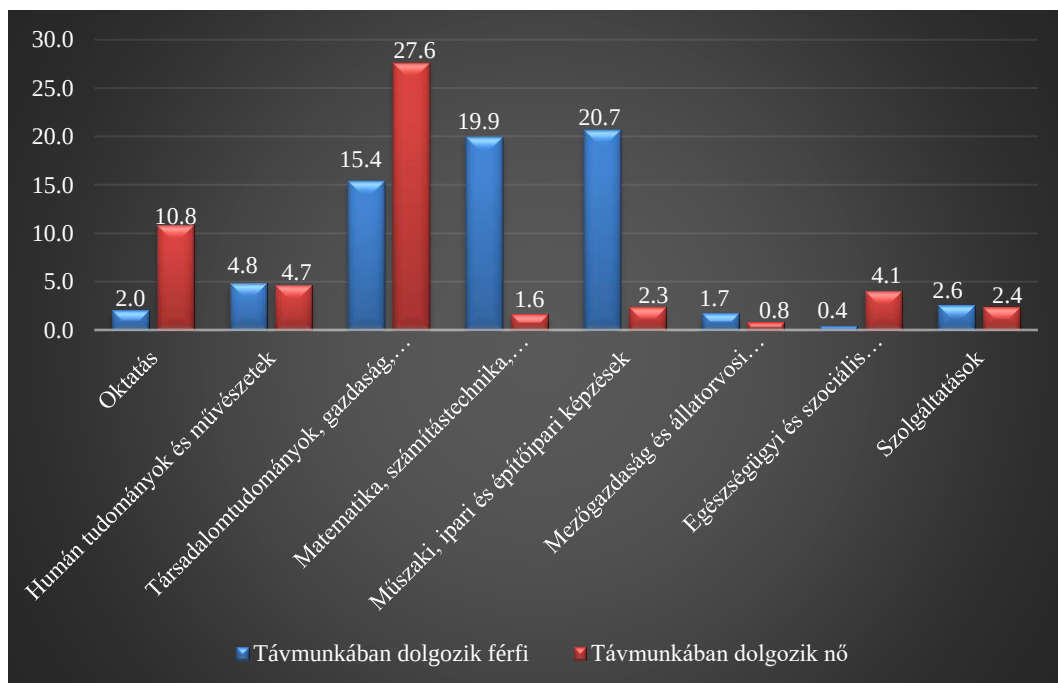
Forrás: KSH adatai alapján saját szerkesztés

Ahogy az az ábrán is megfigyelhető, az erősebb nem nagyobb arányban dolgozik távmunkában Magyarországon, mint a nők. Kiemelkedően magas a 35-44 éves foglalkoztatottak

száma a férfiak és a nők esetében is. Véleményem szerint ez annak köszönhető, hogy ebben az életkorban már kellő szakmai tapasztalattal és tudással rendelkeznek a munkavállalók, és ezért a munkaadók is nagyobb felelősséget bízhatnak az alkalmazottakra.

Pályakezdekők esetében is magas a távmunkában foglalkoztatottak aránya, a férfiak esetében 8700, míg a nők esetében 8000 fő. Úgy gondolom, hogy a fiatal munkavállalók munkájuk megkezdését követően a családalapítást tűzik ki célként. Ebben az esetben rengetek nő és férfi is a gyermek nevelés mellett folytatja feladatait a munkahelyén, a távmunka lehetőségeinek köszönhetően.

13. ábra: Távmunkában dolgozó ökök és férfiak megoszlása képzési terület szerint 2018-as adatok alapján (ezer fő)



Forrás: KSH adatai alapján saját szerkesztés

Képzési terület szerinti megoszlás esetében a nők kiemelkedően magasán dolgoznak távmunkába a Társadalombiztosítások, gazdaság és jog területén. A második kedvelt terület ebben az esetben az Oktatás. Ez nem meglepő hiszen nem is olyan rég, a Pandémia alatt az oktatás online formában zajlott, ami megkönnyítette mind az oktatók, mind pedig a diákok helyzetét ebben az időszakban.

A férfiak a Matematika, számítástechnika illetve a Műszaki, ipari és építőipari képzés területén magasabb arányban vannak jelen a távmunkát illetően.

Mind a kettő nem esetében a Mezőgazdasági és egészségügyi, gondozási terület foglalja el a legkisebb helyet ebben a diagrammban. Ezzel teljes mértékben egyetértek, hiszen ezeket a

munkafolyamatokat más módon nem lehetne megoldani, mint teljes munkaidőben és személyes jelenléttel.

3. SAJÁT KUTATÁS

Primer kutatásként a kérdőívet és az interjút is egyaránt fontosnak tartottam, hogy az általam megfogalmazott hipotézisek igazolásra, cáfolásra kerüljenek.

Interjú kutatás: A jobb rálátás, és részletesebb áttekintés érdekében interjút készítettem az egyetem két olyan oktatójával, akik érintettek a témában. Az egyik egy kisgyermekes anyuka, aki jelenleg részmunkaidőben, többségében otthonról dolgozik. Az atipikus munkavégzés egyéb aspektusaira történő szélesebb körű rálátásban a második interjúalany, emberi erőforrások szakos oktatóval készített interjú volt segítségemre.

Vizsgálatom egyik alanya egy kisgyermeket nevelő nő volt, akit arról kérdeztem meg, hogy milyen lehetőségei adódtak a munka és a család összeegyeztetése érdekében, illetve, hogy a munkahelye hogyan viszonyult ahhoz, hogy ő kisgyermek mellett is folytatni tudja a munkáját. Az interjú másik alanya egy olyan hölgy volt, aki érintett a nők munkaerőpici helyzetének vizsgálódásában, hiszen ő maga is ezt kutatja. Megkérdeztem tőle, hogy mit gondol a nők helyzetéről a munkaerőpiacon, milyen lehetőségeik vannak gyermek mellett a karrierjük építésében. Szerencsés helyzetben voltam, hiszen mindkét interjúalany tanít/tanított az egyetemen. Nagyon örültek a felkérésnek, és nagyon részletesen, pontosan válaszoltak a feltett kérdésekre.

Kérdőíves kutatás: Dolgozatomban felvetett kutatási célok alátámasztására kérdőíves-és interjú vizsgálatot végeztem. A kérdőíves kutatásom következtében 100 női munkavállaló tapasztalatai és véleménye alapján a következő eredmények születtek:

Az első hipotézisemet a hatodik, hetedik és a nyolcadik kérdések alapján vizsgáltam, és a válaszok alapján arra az eredményre jutottam, hogy a hipotézis beigazolódott.

A második hipotézisem a kisgyermeket nevelő nők helyzetére, foglalkoztatásban való részvételére helyeződött, melyet a kérdőíves kutatás kilenc és tizedik kérdésével vizsgáltam meg, valamint az interjú kérdései kifejezettem erre a hipotézis vizsgálatára irányultak. A vizsgálódás alapján arra a következtetésre jutottam, hogy a hipotézist részben tudom elfogadni.

A harmadik hipotézisem igazolására a kérdőíves- és az interjú kutatásom egyaránt a segítségemre voltak. A kérdőívben megkérdeztem a válaszadókat az iskolai végzettségükről valamint arról, hogy milyen gazdasági ágazatban dolgoznak és mennyi a munkabérük. Ezeket az adatokat a 15. ábra szemlélteti. Kutatásom során arra a megállapításra jutottam, hogy a harmadik hipotézisem részben tudom elfogadni az eredmények alapján. A hipotéziseim igazolását, cáfolását részletesebben a következő fejezetben fejtem ki.

Kérdőívem első szakaszában demográfiai kérdéseket tettem fel a válaszadóknak.

A kitöltők átlagos életkora 35,5 év, átlagjövedelmük pedig 274.000Ft. Családi állapotukat tekintve a kitöltők 23%-a házasságban él és emellett 16 éven aluli gyermeket nevel. A kitöltők 18%-a nevel egyedülállóként 16 éven aluli gyermeket. Legnagyobb arányban a 16 éven felüli gyermekkel rendelkező, házasságban élő hölgyek voltak segítségemre, akik 48%-ot tettek ki a 100 fő kitöltőből. 16 éven felüli gyermekeket nevelő egyedülálló nő mindössze 3% volt. A kitöltők között voltak 8-an, akik házasságban élnek de még nem született gyermekük. Elvált és özvegy családi állapotú hölgy nem volt a kitöltők között. Ezeket az adatokat a 14. ábra szemlélteti grafikusán. A kitöltők 48%-a Budapesten él, 38%-a nagyobb városban, 14%-a pedig faluban.

14. ábra: Kitöltők száma a családi állapotukat tekintve (%)



Forrás: Kutatási adatok alapján saját szerkesztés

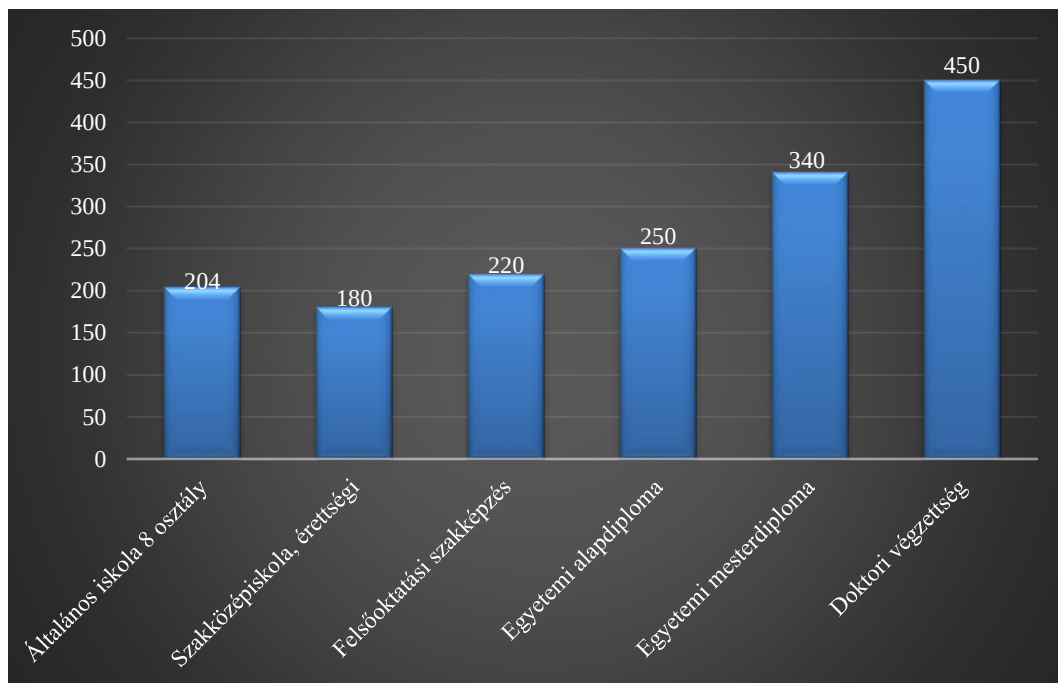
A válaszadók iskolai végzettségét tekintve a következő adatok születtek:

100 főből mindössze 3 személy rendelkezik 8 osztályos bizonyítvánnyal. Munkájukat illetően a mezőgazdaságban és ipari területen dolgoznak. Kitöltők között vannak olyan hölgyek, akik a kereskedelem és vendéglátás, illetve az egészségügyben és szociális területen tevékenykednek. Ők összesen 17-en vannak. Felsőoktatási szakképzésben végzett hölgyek 18-an vannak, akik többségben a távközlési és informatikai munkát végzik. Egyetemi alapképzéssel 34 fő rendelkezik, akik a bankszektorban, a pénzügy területén tevékenykednek, de vannak köztük olyan munkát végző személyek is, akik rendezvényszervezői vagy vezetői pozícióban dolgoznak. Az

oktatás területéről is voltak a válaszadóim között, akik mesterdiplomával rendelkeznek és oktatói, tanári munkát végeznek, valamint jogi területén tevékenykednek. Ők 21-en vannak. Doktori végzettséggel rendelkező kitöltő mindössze 7 főt tett ki a 100 elemszámból. Ők jelentősen a jog és az oktatás területén végzik munkájukat.

Következőekben egy ábra segítségével láthatjuk, hogy az iskolai végzettség hogyan befolyásolja a munkabér alakulását.

15. ábra: Munkabér és iskolai végzettség összefüggése (ezer Ft)



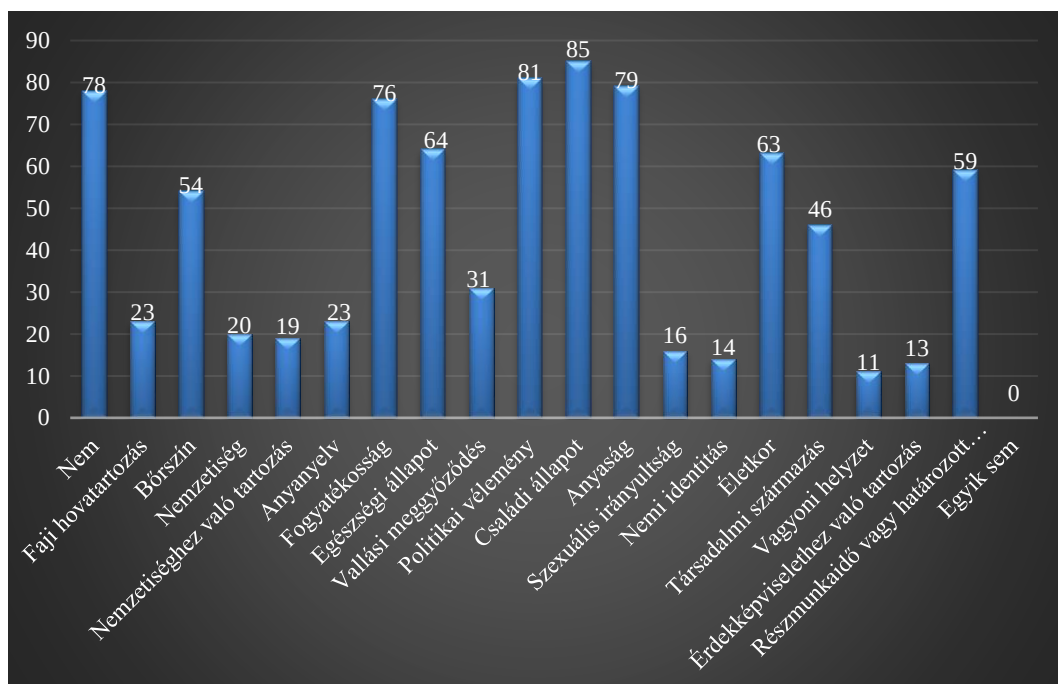
Forrás: Kutatási adatok alapján saját szerkesztés

A diagramm a gazdasági ágazatok átlagos munkabérét mutatja. Láthatjuk, hogy az iskolai végzettség igen is befolyásolja a munkabér alakulását. Érdekes lehet, hogy a szakmával rendelkezők átlagos bére kevesebb, mint a 8 osztállyal rendelkező hölgyeké. Ennek az oka a gazdasági ágazat lehet, mivel az iparban és a mezőgazdaságban nagyobb pénzkereseti lehetőség van, mint például a kereskedelemben. Összességében mondhatjuk, hogy megéri tanulni, hiszen a későbbiekben a megélés tekintetében kifizetődő lehet. Minél magasabb iskolai végzettséggel rendelkezünk annál nagyobb munkabérre tehetünk szert, viszont, ahogy azt az előbb is említettem a gazdasági ágazatok befolyásolhatják a bérek alakulását.

A kérdőív első kérdésében arról kértem ki a válaszadók véleményét, hogy szerintük jelen van-e a diszkrimináció napjainkban Magyarországon. A kitöltő személyek 61%-a válaszolt igennel, vagyis 39% szerint nem tapasztalható a diszkrimináció jelensége hazánkban.

A következő kérdés a hátrányos megkülönböztetésre tér ki. A 2003.évi 125-ös törvény alapján soroltam fel azokat a tényezőket, melyek megfigyelhetők lehetnek a hátrányos megkülönböztetés terén. A kitöltő személyek több választ is megjelölhettek, ennek eredményét a következő diagramm szemlélteti.

16. ábra: Hátrányos megkülönböztetés tényezőinek alakulása (%)



Forrás: Kutatási adatok alapján saját szerkesztés

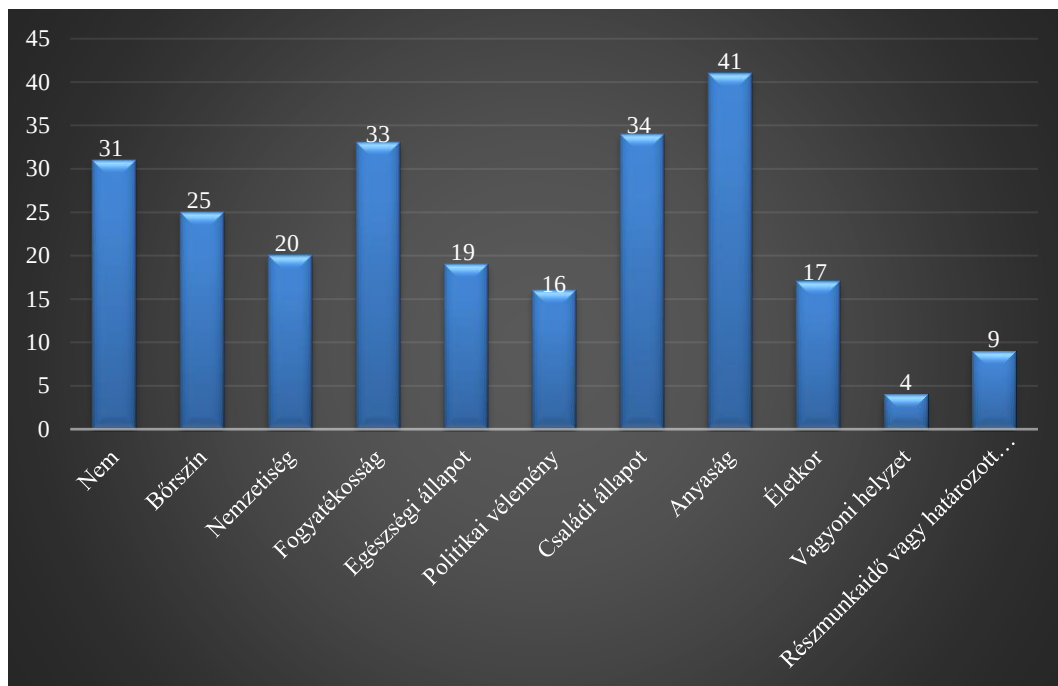
Az eredmények összesítését követően kirajzolódik, hogy a legtöbben a családi állapotot jelölték meg a leghangsúlyosabb hátrányos megkülönböztetés tényezőjének. Valóban nem tévednek a válaszadók, ugyanis ha a családi állapotunk nem megfelelő, valamilyen formában meginog az egyensúlya, akkor ez a munkahelyen való teljesítményen ronthat, ami hosszútávon nem kifizetődő a cégnek.

Szorosan mögötte az anyaság áll 79%-kal, melyet a nem követ 78%-kal. Ebből a diagrammból világossá válik számomra, hogy a nem igenis számít, hiszen egy nő magasabb szinten érezheti a hátrányos megkülönböztetés erejét, mint a férfiak. Legkevesebb százalékban a vagyoni helyzetet, az érdekképviselőhöz való tartozást és a nemi identitást jelölték meg. A hátrányos megkülönböztetés tényezői között az „Egyik sem” kategória is meg volt adva, viszont a 100 főből senki nem jelölte be. Ez azt jelenti, hogy a válaszadók úgy gondolják valamilyen

tényező megfigyelhető a megkülönböztetés terén.

A következő kérdés az volt, hogy a feni tényezők közül melyikkel találkoztak álláskereső vagy foglalkoztatás során. Tapasztalataik alapján a következő eredmény született:

17. ábra: Hátrányos megkülönböztetés tényezőinek alakulása a válaszadók tapasztalatai alapján (%)

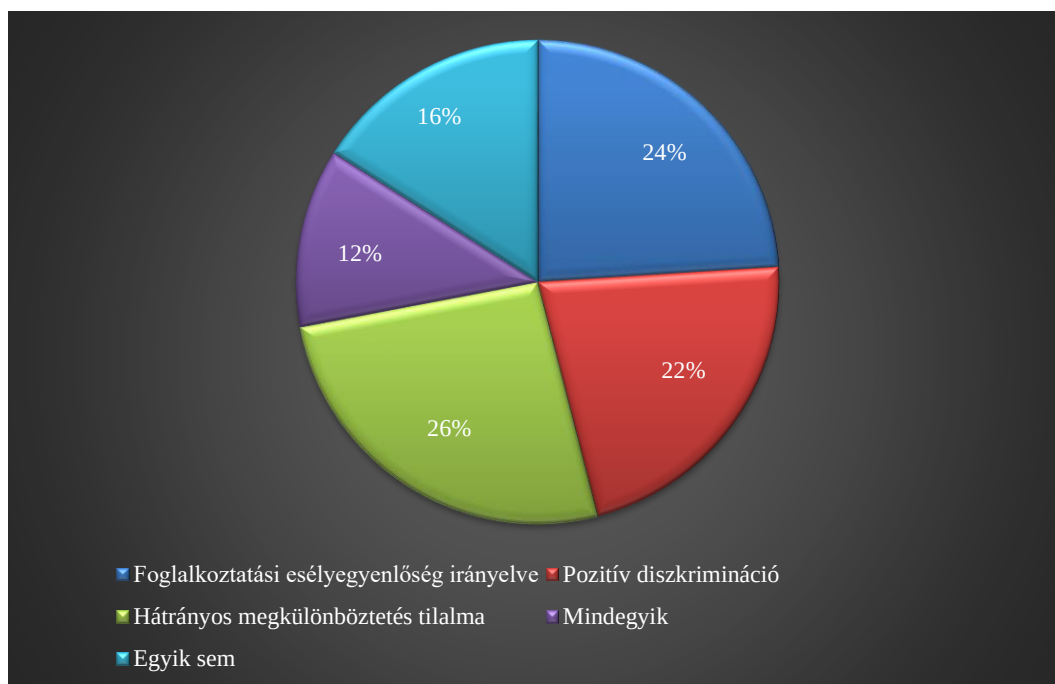


Forrás: Kutatási adatok alapján saját szerkesztés

A válaszadók tapasztalatai alapján már csak 11 tényező köszön vissza a fenti diagrammon. Legnagyobb arányban az anyaság áll 41%-kal, vagyis ők már találkoztak a gyermekvállalást követően hátrányos megkülönböztetéssel a munkaerő-piacon. Úgy gondolom, hogy a munkaadók számára fontos, hogy a munkavállaló, attól függetlenül, hogy nő vagy férfi, 100%-ot tudjon nyújtani a munkahelyén (akár Home-office-ban is), ezért van az, hogy az anyaság áll a skála élén, mivel nekik a gyermekkel/gyermekkel több időt kell foglalkozniuk. Mögötte a családi állapot és a nem helyezkedik el. A vagyoni helyzetet és a részmunkaidő vagy határozott idejű jogviszonyt jelölték meg a legkisebb %-ban tapasztalható hátrányos megkülönböztetés tényezőjének.

A harmadik kérdésben arról kértem ki a válaszadók véleményét, hogy szerintük a felsorolt esélyegyenlőségi elvek közül melyik érvényesül álláskereső során.

18. ábra: Álláskeresés során érvényesülő esélyegyenlőségi elvek (%)

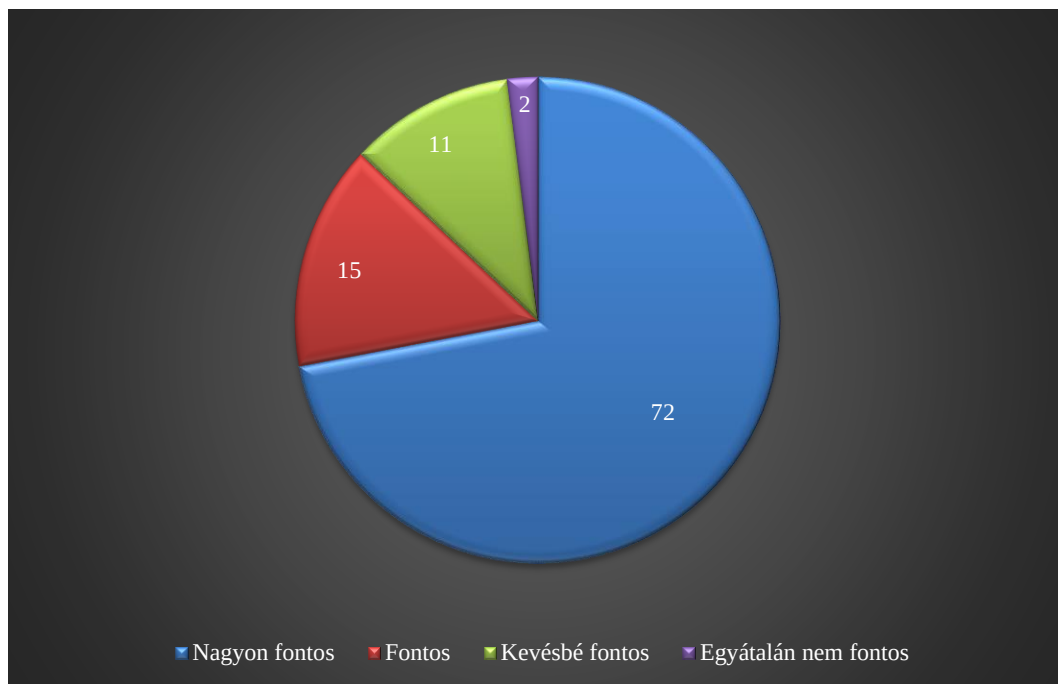


Forrás: Kutatási adatok alapján saját szerkesztés

A kérdőívem kitöltői legnagyobb arányban a hátrányos megkülönböztetés tilalmát jelölték meg az esélyegyenlőségi elvek érvényesülésének álláskeresés során. Ez azt jelenti, hogy a nők 26%-a már találkozott ezzel álláskeresése során, ami szerintem nagy előrehaladást jelent a nők foglalkoztatásában. Szorosan mögötte a foglalkoztatási esélyegyenlőség irányelve 24%-kal, valamint a pozitív diszkrimináció 22%-kal jelenik meg az esélyegyenlőségi elv érvényesülésének.

Következőkben az előző kérdésben említett esélyegyenlőségi elvek érvényesülésének fontosságáról kérdeztem a válaszadókat. Az eredményt a következő diagramm mutatja.

19. ábra: Esélyegyenlőségi elvek érvényesülésének fontossága (%)



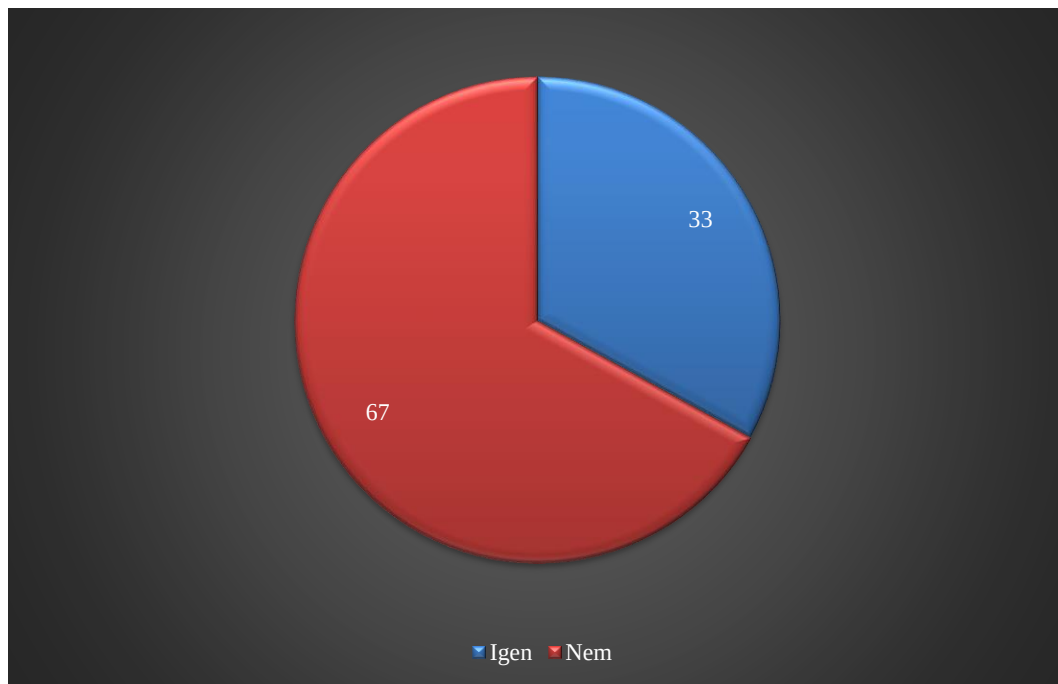
Forrás: Kutatási adatok alapján saját szerkesztés

Úgy gondolom, hogy egy reális eredményt kaptam, hiszem a nők 72%-a szerint nagyon fontos az esélyegyenlőségi elvek érvényesülése, és teljes mértékben egyetértek velük, hiszen ezzel a nők megkapják a lehetőséget a karrierépítés magasabb fokozatának megvalósulására. A 100 főből mindössze 2 gondolja úgy, hogy egyáltalán nem fontos ezeknek az elveknek az érvényesülése.

A kérdőívem első szakaszából kiderül tehát, hogy a megkérdezett nők tisztában vannak a hátrányos megkülönböztetés tényezőivel, továbbá álláskeresés és foglalkoztatás során már megtapasztalták az esélyegyenlőségi elvek érvényesülését.

A következő három kérdés a férfiak és nők közötti bérkülönbségre tér ki. Az első egy eldöntendő kérdés volt, amiben azt kérdeztem meg, hogy a válaszadók szerint érvényesül-e az egyenlő munkáért egyenlő bér elve. A következő ábrán ezt láthatjuk.

20. ábra: Válaszadók szerint az "egyenlő munkáért egyenlő bér elvének" érvényesülése (%)

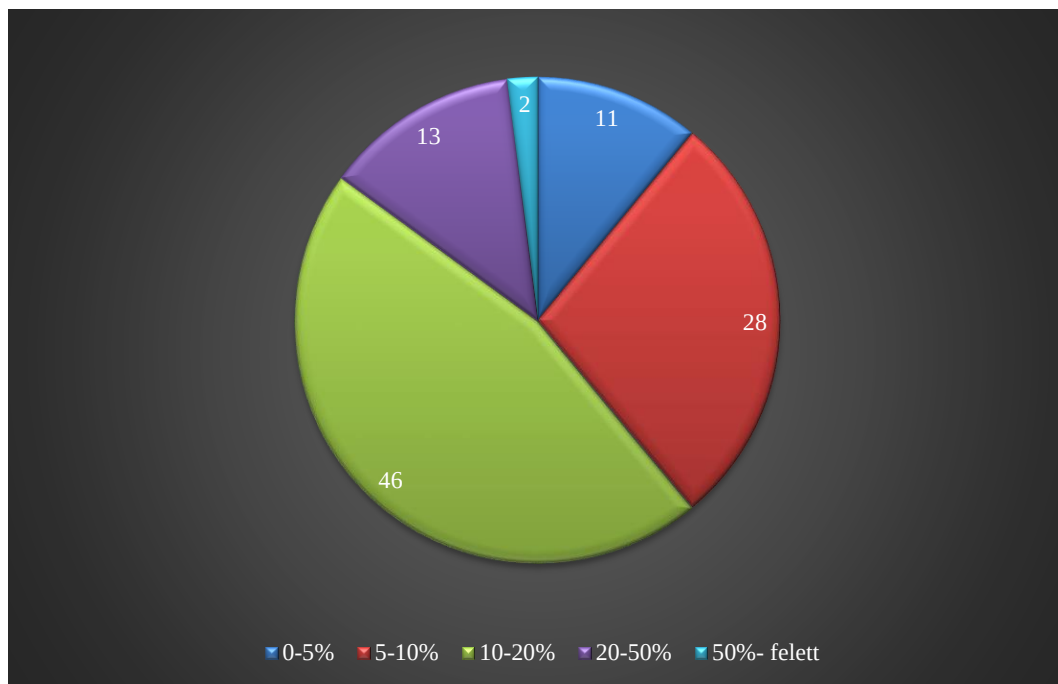


Forrás: Kutatási adatok alapján saját szerkesztés

A nők 67%-a gondolja úgy, hogy nem érvényesül hazánkban az egyenlő munkáért egyenlő bér elve. Míg 33% szerint érvényesül. Vagyis ez azt jelenti, hogy ugyanazon munka elvégzéséért a nők kevesebb munkabért kapnak, mint a férfiak. A hatodik kérdés arról szól, hogy a válaszadók szerint a férfiak magasabb bérre tesznek-e szert, mint a nők, ugyanazon munka elvégzéséért. A nők 64%-a válaszolt igennel, és 36%-a nemmel. Igen esetén kértem őket, hogy jelöljék meg, hány százalékkal gondolják, úgy, hogy a férfiak több munkabért kapnak. Összesített eredményként 21,3%-ot kaptam. Úgy gondolom, hogy ez az arány magas ahhoz, hogy két ugyanazon munkáért ennyivel több bért kapjon egy férfi.

A következő kérdésben is ennél a témánál maradok. Arról kérdeztem meg a válaszadókat, hogy a jelenlegi munkahelyükön tapasztalt-e eltérést a férfiak és nők munkabére között, melyet következő diagramm személtet.

21. ábra: Munkabérek eltérése a válaszadók tapasztalatai alapján (%)

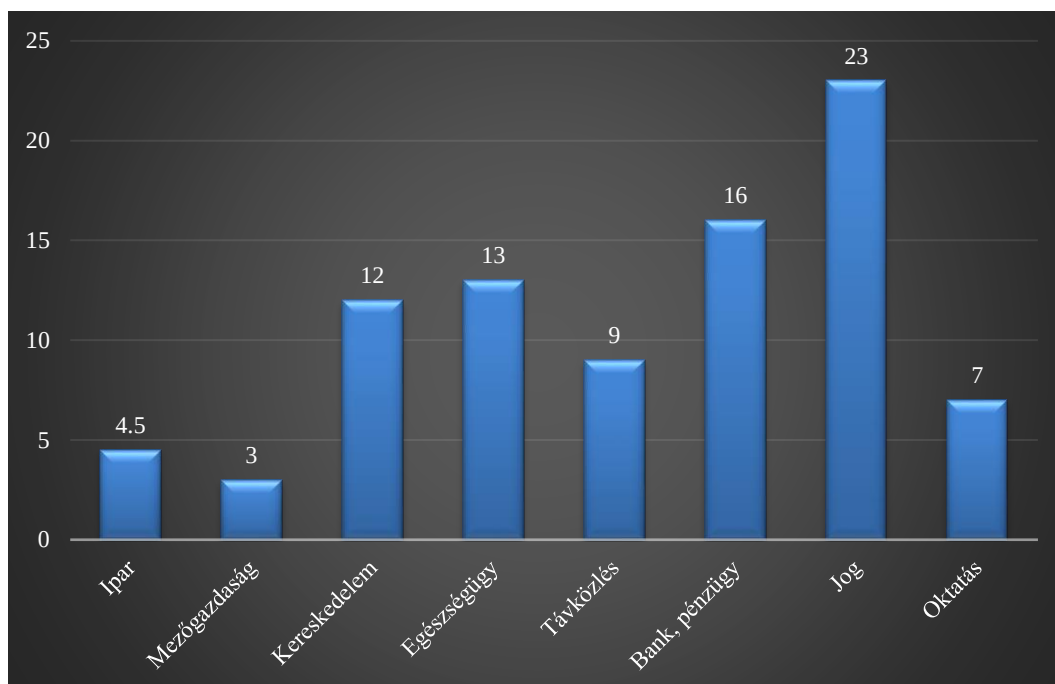


Forrás: Kutatási adatok alapján saját szerkesztés

Legnagyobb arányban a 10-20% közötti értéket jelölték meg a kitöltő személyek a férfiak és nők munkabérének eltérése során. Ez azt jelenti, hogy valóban reális az előző kérdésben kapott eredmény, hiszen pár százalékos eltérés figyelhető meg. A diagramból kirajzolódik, hogy a válaszadók között szinte mindenki tapasztal eltérést a munkabérek alakulását illetően. Mindössze 2 fő tapasztalta, hogy nagyon kis arányban, vagy egyáltalán nem tapasztalható bérek közötti eltérést a férfiak és nők között.

Úgy gondoltam, hogy szükséges megnéznünk azt is, hogy a munkabérek közötti eltérések melyik gazdasági ágazatokban figyelhetők meg a legjobban. Ezt a következő diagrammunk láthatjuk.

22. ábra: Nők és férfiak közötti munkabérek eltérése a gazdasági ágazatok alapján (%)



Forrás: Kutatási adatok alapján saját szerkesztés

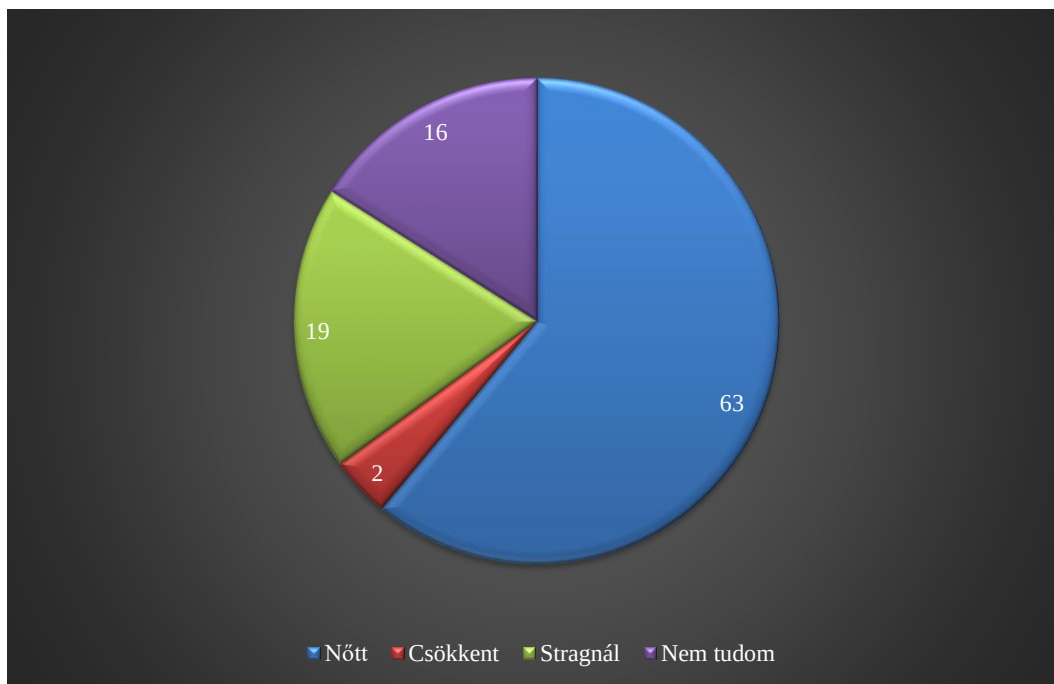
A 22. ábrán a hatodik és hetedik kérdés válaszait összesítettem és így kaptam meg a különböző gazdasági ágazatok közötti munkabérek eltérését a nemek között. A jog területén dolgozó hölgyek mindössze 6-an voltak a válaszadók között, mégis ők jelölték meg azt, hogy összesített eredményként a férfiak 23%-kal több munkabért kapnak, mint ők. Őszintén bevallom, hogy nem gondoltam azt, hogy ezen a területen jelentkezik legnagyobb arányban a munkabérek közötti eltérés megléte.

Az ipar és a mezőgazdasági szektorban a nemek közötti munkabérek alakulása közötti eltérés kevés százalékban figyelhető meg.

Az ötödik, hatodik és hetedik kérdésekből levonható az a következtetés, miszerint a nők véleményük és tapasztalataik alapján találkoznak a mindennapokban a férfiakkal szembeni megkülönböztetéssel a munkabérek terén. Az egyenlő munkáért egyenlő bér elve csekély százalékban érvényesül mindennapjaikban.

A nyolcadik és kilencedik kérdésben a negyedik ipari forradalom hatását és kisgyermeket nevelő nők helyzetét vizsgáltam. A következő diagramm szemlélteti, hogy a nők munkavállalási esélyeit a technológia fejlődését, hogyan befolyásolta.

23. ábra: Női munkavállalók esélyeinek változása a technológia fejlődésének következtében (%)



Forrás: Kutatási adatok alapján saját szerkesztés

Egyértelműen láthatjuk a diagramm segítségével, hogy a nők 63%-a szerint a technológia fejlődése pozitív irányba változtatta a nők munkaerő-piaci helyzetét. 19% szerint stagnálás figyelhető meg, de csökkenés szinte egyáltalán nem, hiszen mindössze 2 fő gondolja így. Úgy hiszem, hogy azért gondolják csökkenésnek, mivel a gépesítésnek köszönhetően rengetek gép és eszköz vette át az emberek kétféle munkáját. Ez valójában a munkaadónak jelent előnyt, hiszen hatékonyabb és gyorsabb munkavégzést jelent.

A kilencedik kérdés nyitott volt, hiszem ott a válaszadók véleményét kérdeztem arról, hogy mit gondolnak a kisgyermekes nők foglalkoztatásáról.

A kitöltők tapasztalataik szerint a gyermekvállalást követően a nők nehezebben találnak munkát, mivel a munkáltatók tartanak attól, hogy a kisgyermek betegsége miatt a munkavállaló nem áll az elvárásaiknak megfelelő mértékben rendelkezésre. Azt is megfogalmazták, hogy a technológia hozzásegítette a nőket a munkaerő-piacon maradáshoz a Home-office lehetőségével. Három válaszadó említette, hogy gyermekvállalást követően a munkáltatója felajánlotta neki a részmunkaidős foglalkoztatást. A hátról 2 fő élt a lehetőséggel, és folytatta munkáját a kisgyermek vállalása után is. Több válaszadó is volt, aki azt fogalmazta meg, hogy a kevés olyan munkaadó van, aki a preferálja az otthonról végezhető munkát. A COVID időszak alatt 23 válaszadó tudott otthonról dolgozni kéthetente 5 napot.

Az utolsó kérdésben arra kértem a válaszadókat, hogy ha a témával kapcsolatban merül fel észrevétele azt ossza meg velem. Pár kitöltő, pontosabban 9 fogalmazta meg, hogy a magasabb életkor befolyásolja a munkában való maradást, vagy elhelyezkedést. Ennek oka az, hogy a munkáltatók olyan munkavállalókat részesítenek előnyben, akikre hosszútávon, akár egy életen át számíthatnak.

A kérdőíves kutatás során kapott válaszok alapján arra következtethetünk, hogy a megkérdezett női munkavállalók többségének véleménye szerint a törvényi tiltás ellenére a diszkrimináció, a hátrányos megkülönböztetés jelen van a magyarországi munkaerőpiacon. Legtöbben az anyaságot és a családi állapotot jelölték meg, mint hátrányos megkülönböztetés.

Az esélyegyenlőségi irányelvek fontosságának vizsgálata során láthattuk, hogy a megkérdezettek esetében azok érvényesítése kiemelt jelentőséggel bír. Azt is megtudhattuk, hogy a technológia pozitív irányba tolja a nők munkaerő-piaci helyzetének alakulását, mely több esetben is megoldást jelenthet, hogy a foglalkoztatásban maradjanak, viszont ezt nem minden vállalat, munkaadó részesíti előnyben.

4. ÖSSZEGZÉS

Kutatásom fő célja a nők munkaerő-piaci helyzetének vizsgálata, ezen belüli is a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség alakulása, bérkülönbségek meghatározása illetve a kisgyermeket nevelő nők elhelyezkedése a foglalkoztatásban. Úgy gondolom, hogy a kérdőíves- és az interjúkutatásom eredményes volt, hiszen az előző fejezetben kifejtett válaszokat, eredményeket fel tudom használni a hipotézisek bizonyítására, igazolására, cáfolására, melyet a következőkben fejtek ki.

Az interjú kérdéseire kapott válaszok segítségemre voltak a második és a harmadik hipotézis elfogadására illetve cáfolására. Ezek mellett a kérdőíves kutatás eredményeit és az interjú kérdéseire kapott válaszok alapján sikerült a felvetett hipotéziseimet bizonyítani, illetve részben elfogadni.

H1: A társadalmi változások, és a technológia fejlődésének hatására az elmúlt években lényegesen változott pozitív irányba a nők munkaerőpiaci helyzete, de még napjainkban is megfigyelhető, hogy a nők, ugyan azon munka elvégzéséért, mint a férfiak, kevesebb munkabért kapnak.

A hipotézisemet **elfogadom** a szakirodalmi feldolgozás és a kérdőív során kapott válaszok alapján.

A nők kedvezőtlenebb, a férfiakénál előnytelenebb munkaerőpiaci helyzete több aspektust figyelembe véve is bizonyítást nyert. Az esélyegyenlőségi elvek érvényesülésének fontossága egyértelműen felértékelődött napjainkra, pozitív tendenciát hordoz magában, mely elősegíti a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség kialakulását, valamint a diszkrimináció megszüntetését. Kutatásom során kapott eredmények és a szakirodalom feldolgozása is megmutatja, hogy a nemek közötti bérrés jelen van a munkaerő-piacon, azaz a női munkavállalók ugyanazon munka elvégzéséért kevesebb munkabért kapnak, mint a férfiak. A kérdőív hatodik kérdésének válaszait összesítve, melyet a 20. diagramm mutat, a válaszadók véleménye szerint átlagosan 76,9%-kal kapnak kevesebb munkabért ugyanazon munka elvégzéséért, mint a férfiak. Ezt az eltérést gazdasági ágazatokra tekintve a nemek közötti bérkülönbségek a Jog szektorban figyelhető meg a leginkább, melyet a 22. ábra szemléltet.

H2: A negyedik ipari forradalom számos lehetőséget kínál a nők és kisgyermekes anyák szerepének javulására, valamint egyenlőbb részvételére a munkaerőpiacon.

A második hipotézisemet ***részben tudom elfogadni*** a szakirodalmi feldolgozás és a kérdőív során kapott válaszok alapján, ugyanis annak ellenére, hogy a negyedik ipari forradalom már berobbant hazánkba évekkel ezelőtt, nem volt az otthoni munkavégzésre lehetőség. A COVID-nak köszönhetően terjedt el látványosabban, ezáltal az otthoni munkára kényszerülő nőknek is lehetőséget biztosítva a munkaerőpiacon.

A kisgyermekes munkavállalók esetében bár lenne lehetőség arra, hogy otthonról dolgozzanak, akár folyamatosan, akár eseti jelleggel, pl. a gyermek betegségének esetén, ezt a hazai vállalatok kevésbé teszik lehetővé. Javulás talán érezhető, mely azonban elsősorban a COVID miatti kényszerű változtatásoknak köszönhető, remélhetőleg a szerzett tapasztalatok, a bevezetett új munkamódszerek a jövőben a kisgyermekes munkavállalók helyzetét is könnyíteni fogják. A digitális fejlettség megteremti a lehetőséget az otthoni munkavégzésre, hiszen internetes előfizetéssel és számítógéppel a legtöbb család rendelkezik, így a home office, a távmunka, valamint a részmunkaidő mindenképpen beilleszthető egy kisgyermekes nő életébe. A home office segítette az otthoni munkavégzés elterjedését, több cég alkalmazza továbbra is legalább részben a távmunkát, de ez nagyon szektorspecifikus és vállalatfüggő, ugyanakkor megteremtette a lehetőséget a kisgyermekes anyák helyzetének javítására is.

A home office alkalmazása ma már nem vesz fel olyan magas értékeket, mint a COVID kezdeti időszakában, viszont stagnáló tendenciát mutat, amely arra enged következtetni, hogy a járvány idején kialakult távmunkával kapcsolatos szokásrendszert és az ezt elősegítő módszereket a munkahelyek jelentős része megtartotta, és vagy általánosan, vagy esetenként továbbra is alkalmazza.

H3: Magyarországon a fiatal, alacsony iskolai végzettséggel rendelkező nők elhelyezkedési esélyei és munkabérük lényegesen alacsonyabbak, mint a képzett, családos nők esetében az megfigyelhető.

A hipotézis **részben igazolható** a szakirodalmi feldolgozás és a kérdőív során kapott válaszok alapján.

A fiatal, alacsony iskolai végzettséggel rendelkező nők elhelyezkedési esélyei valóban nagyon alacsonyak, ugyanakkor a képzettséggel, magas iskolai végzettséggel rendelkező családos nők esetében is megfigyelhető volt hátrányos megkülönböztetés, mivel a gyermekvállalásból adódó esetleges problémák (otthoni gyermeknevelés, betegség esetén, táppénz igénybevételénél) szintén hátrányt okozó tényezőként kerültek azonosításra. A kérdőíves kutatásom során kapott eredmény, melyet a 15. diagramm szemléltet, nagyon élesen kirajzolódik, hogy a magasabb iskolai végzettséggel rendelkező női munkavállalók bére lényegesen magasabb, mint az alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkező nők munkabére.

A magasan képzett női munkavállalók esetében is diszkriminatív tényezőként került azonosításra, hogy a munkáltatók alapvetően azt feltételezik, hogy a gyermekvállalás miatt kiesett idő szakmai fejlődése nem pótolható.

5. KÖVETKEZTETÉS

Kutatásom során kapott eredmények kiértékelése után szeretnék néhány következtetést és javaslatot megfogalmazni, mely az általam meghatározott kutatási téma tartalmát fedi le.

Kiderült számomra, hogy a nők és férfiak közötti esélyegyenlőség megvalósulása még nagyon hosszú folyamatot követel, annak ellenére, hogy évről évre javult a nők egyenlőbb részvétele a munkaerő-piacon. Ez több aspektusból is megfigyelhető, például a nemet közötti bérkülönbségek kapcsán vagy a nők nehezebb elhelyezkedési esélyeit tekintve.

Több olyan hátráltató tényezőt is megemlíthetünk, melyek gátolják a nőket a foglalkoztatásban való elhelyezkedésben vagy a foglalkoztatáson belül maradásban. Ilyen például az iskolai végzettség. Kutatásom során kapott eredmények mentén kirajzolódik, hogy a magasabb iskolai végzettséggel rendelkező nők elhelyezkedése sokkal könnyebb a munkaerő-piacon, mint az alacsonyabb iskolai végzettségű nőké. Azonban ők is találkozhatnak hátrányos megkülönböztetés tényezőjével. Ilyen a gyermekvállalás kérdése. Szülés után a nők többsége kiesik a munkából két-három évre.

A munkaadók nem preferálják a távmunka vagy a Home-office lehetőségét, hiszen úgy gondolják, hogy romlik a munkavállaló teljesítménye és nincs meg az a kellő információáramlás, amit az adott munka megkövetel.

6. JAVASLATOK

Úgy gondolom, hogy az esélyegyenlőség megvalósulása érdekében, elsősorban az államnak kellene olyan intézkedéseket tennie, melyek megakadályozzák a nők és férfiak közötti egyenlőtlen bánásmód alakulását. Egy olyan átfogó koncepció kialakítására kellene törekedni, mely képes felismerni a problémát és olyan megoldást kínál, ami a valódi esélyegyenlőség megvalósulására irányul.

A gyermekvállalás, gyermeknevelés kérdésében is úgy gondolom, hogy mindenképp beavatkozás kellene, mégpedig az állam részéről. A nőknek a gyermekek elhelyezése bölcsődébe, óvodába gondot jelenthet, például akkor, ha az agglomerációjában nem is található meg egy-egy ilyen intézmény, ezért utazni szükséges.

Véleményem szerint az állam is tudna olyan lépéseket tenni, melyek hozzásegítenék a nőket, hogy hasznosan töltsék azt a két-három évet, amíg otthon vannak, például online képzésekkel, távoktatással, távmunkákkal, melyek segítségével szakmai fejlődésük útján maradhatnak.

A gyermekvállalás, az anyaság nem lehet probléma egy nő életében. Sosem gondoltam volna, hogy ez a nőket hátrányban részesíti. Épp az ellenkezőjét kellene kiváltania ennek a jelenségnek, hiszen támogatásra, megértésre van szükségük.

Személy szerint én nem szeretnék ilyen problémákkal szembesülni az életem során. Szerintem a gyermekvállalás az egyik legszebb dolog az életben és nem igazságos az, ha a nőnek a karrierjét fel kell adnia emiatt. Ennek az egyensúlynak a javítására mindenképp törekedni kell, akár az általam megfogalmazott javaslatok kapcsán.

7. IRODALOMJEGYZÉK

KÖNYV, KÖNYVRÉSZLET

- Dr. Dabasi-Halász Zsuzsanna (2011): Munkaerőpiac és foglalkoztatáspolitikai. Miskolci Egyetemi Kiadó, Miskolc, 16 oldal, 119-122 oldal.
- Klaus Schwab (2016): The Fourth Industrial Revolution, World Economic Forum, Genf, Svájc, 8. oldal.
- Koncz Katalin (2006): Nők a politikai hatalomban. Magyar Női Karrierfejlesztési Szövetség, 35-36. oldal, 260-261. oldal.
- Koncz Katalin (2008): Nők a munkaerő-piacon. Budapesti Corvinus Egyetem Women's Studies Központ, Budapest, 51. oldal.
- Koncz Katalin (2014): Nők a politikai hatalomban. Budapesti Corvinus Egyetem, Budapest, 35-36. oldal
- Nagy Ildikó-Pongrácz Tiborné (2009): Szerepváltozások. TÁRKI Zrt.-Szociális és munkaügyi Minisztérium, 15. oldal, 19. oldal, 36. oldal.
- Platón-Steiger Kornél fordítása (2014): Állam. Atlantisz könyvkiadó, Budapest, 388. oldal.
- Ternovszky Ferenc (2013): Nő! A profit. Női Erőforrás menedzsment. Complex kiadó, Budapest, 207. oldal.

FOLYÓIRATCIKK

- Albert Levente - Gyulavári Tamás (2001): Mit tesz az EU a nők és férfiak közötti esélyegyenlőségért? – I. Európai Szemmel, Esély 2001/2. 15-16. oldal.
https://www.esely.org/kiadvanyok/2001_2/GYULA.pdf Letöltés: 2022.12.02.
- Blaskó Zsuzsa. (2011): Három évig a gyermek mellett - de nem mindenáron. In: Pongrácz T.: A családi értékek és a demográfiai magatartás változásai. KSH NKI, Budapest, 2011, 73. oldal.
- Csugány Julianna (2018): A technológiai változások hatása a munkapiacra: új kihívások és lehetőségek, Taylor Gazdálkodás és Szervezéstudományi folyóirat, 4. szám 26-27 oldal.
<file:///C:/Users/csongr%C3%A1di%20tibor/Downloads/keczerg,+Foly%C3%B3irat+szerkeszt%C5%91,+Csug%C3%A1ny+Julianna.pdf> Letöltés: 2022.09.25.

- Dr. Dudás Katalin (2017): Az atipikus foglalkoztatási formák alapvető szabályai – különös tekintettel a munkavédelemre. Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezete 1068 Budapest, Városligeti fasor 46-48. 7-17. oldal
https://kiskerbiztonsag.hu/wp-content/uploads/2018/04/atipikus_foglalkoztatasi.pdf
Letöltés: 2022.10.19
- Dr. Hovánszi Arnold (2005): A tipikus és az atipikus foglalkoztatás Magyarországon. Munkaügyi Szemle. 30. oldal
<http://www.munkaugyiszemle.hu/sites/default/files/Hovanszky.pdf> Letöltés: 2022.11.19
- Florito, J. - Urvashi A. - Beneke de Sanfeliu, M. (2018): A Future of Work That Works for Women. Gender Economic Equity, Argentina, 9-10. oldal.
<https://www.g20-insights.org/wp-content/uploads/2018/09/T20-A-future-of-work-that-works-for-women.pdf> Letöltés: 2022.09.29
- Koncz Katalin (2010) Statisztikai szemle 88.évf. 10-11.szám 1. oldal.
https://www.ksh.hu/statszemle_archive/2010/2010_10-11/2010_10-11_1082.pdf
Letöltés: 2022.10.29.
- Koncz Katalin (2011) Közgazdasági szemle 58.évf. 74-94 oldal.
http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/436/1/Kszemle_CIKK_1219.pdf Letöltés: 2022.10.24
- Lipták Katalin - Matiscsákné Lizák Marianna (2018): A kisgyermekes nők foglalkoztatási helyzete és lehetőségeik, Vezetéstudomány/ Budapest Management Review 2018 XLIX. évf. 3.szám, 41. oldal
http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/3373/1/VT_2018n3p41.pdf Letöltés: 2022.09.24.
- Pirohov-Tóth Barbara - Kiss Zsuzsanna (2020): A negyedik ipari forradalom oktatásra és munkaerőpiacra gyakorolt hatása, Régió kutatás Szemle 2020 5. évf. 2. szám 27-33 oldal
<http://regiokutatasszemle.hu/wp-content/uploads/10.30716RSZ2023.pdf> Letöltés: 2022.09.29
- Szabó-Morvai Ágnes - Lovász Anna (2018): Bölcsőde, óvoda hatása a női munkakínálatra. Munkaerőpiaci Tükör 2017, MTA KRTK Közgazdaság-Tudományi Intézet, Budapest, 157-158 oldal.
http://real.mtak.hu/88626/1/mt_2017_hun_157-159.pdf Letöltés: 2022.10.06
- Walwei, U. (2016): Digitalization and Structural Labour Market Problems: The Case of Germany, International Labour Office (ILO), 27. oldal
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_522355.pdf Letöltés: 2022.10.03

EGYÉB FORRÁSMUNKÁK

- Cserhádi Ilona: A digitális nomádoktól a „távállalatokig”. Köz-gazdaság 2020/2, Statisztikai Tanszék, Corvinus Egyetem, Budapest, 55.oldal.
http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/5930/1/Cserhati_ILona_2.pdf Letöltés: 2022.10.10
- Dan Miller. (2016): Natural Language: The User Interface for the Fourth Industrial Revolution. Opus Research Report, 3. oldal.
https://www.softwareag.com/corporate/images/Natural%20Language%20The%20User%20Interface_tcm389-170321.pdf Letöltés: 2022.10.24
- Molnár Szilárd (2018): A negyedik ipari forradalom nem várt hatásai, E-Közigazgatás 43-49 oldal.
https://kozzsov.org.hu/dokumentumok/UMK_2018/3/06_Negyedik_ipari_forradalom.pdf
Letöltés: 2022.09.20
- World Economic Forum, Global Gender Gap, Table 3: Global Ranking, 2018, 11. oldal.
https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf Letöltés: 2022.10.28.
- World Economic Forum, Global Gender Gap Index 2022 rankings, Table 1.1, 10.oldal
https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf Letöltés: 2022.11.01.

8. MELLÉKLETEK

8.1. Első melléklet-Kérdőív

Kérdőív Nők munkaerő-piaci helyzetének vizsgálata

Kísérőszöveg:

Kedves Válaszadó!

Németh Boglárka vagyok, az egri Eszterházy Károly Katolikus Egyetem Emberi Erőforrások alapszakos végzős hallgatója. A szakdolgozatomban a nők munkaerőpiaci helyzetét vizsgálom, különös tekintettel a férfiak és nők közötti esélyegyenlőséget, bérkülönbségeket, és a technológia változások hatását a munkaerő-piacon.

Az alábbi kérdőív kitöltésével hozzájárul a szakdolgozati kutatómunkámhoz. A kitöltés 5-10 percet vesz igénybe, és természetesen anonim módon történik.

Nagyon köszönöm, hogy a válaszaival segíti munkámat!

Kérem, adja meg a betöltött életkorát!

Milyen a családi állapota?

- ☐ Egyedülálló, hajadon, nőtlen.
- ☐ Egyedülálló és 16 éven aluli gyermeket/gyermekeket nevel.
- ☐ Egyedülálló és 16 év feletti gyermeket/gyermekeket nevel.
- ☐ Házasságban él.
- ☐ Házasságban él és 16 éven aluli gyermeket/gyermekeket nevelnek.
- ☐ Házasságban él és 16 év feletti gyermeket/gyermekeket nevelnek.
- ☐ Elvált, özvegy.
- ☐ Egyéb: _____

Mi a legmagasabb iskolai végzettsége?

- ☐ Általános iskola 8 osztály
- ☐ Szakmunkásképző iskola
- ☐ Szakközépiskola
- ☐ Érettségi, technikum

- ☐ Felsőoktatási szakképzés
- ☐ Főiskola (alapfokozat)
- ☐ Egyetem (mesterfokozat)
- ☐ Posztgraduális képzés
- ☐ Doktori, Phd
- ☐ Egyéb: _____

Dolgozik/vagy nem?

Kérem, jelölje meg munkabérét (nettó): _____

Munkavégzésének gazdasági ágazata:

- ☐ Ipar
- ☐ Mezőgazdaság
- ☐ Kereskedelem, vendéglátás
- ☐ Egészségügy, szociális terület
- ☐ Oktatás
- ☐ Közlekedés, szállítmányozás
- ☐ Távközlés, informatika
- ☐ Közigazgatás
- ☐ Bank, pénzügy, biztosítás
- ☐ Jog
- ☐ Egyéb: _____

Milyen pozícióban dolgozik a munkahelyén?

- ☐ Szellemi felsővezető
- ☐ Szellemi középvezető
- ☐ Szellemi alsóvezető
- ☐ Szellemi alkalmazott/beosztott
- ☐ Fizikai középvezető
- ☐ Fizikai alsó/csoportvezető
- ☐ Fizikai alkalmazott/beosztott
- ☐ Egyéb: _____

1. Véleménye szerint jelen van a diszkrimináció Magyarországon a munka világában, a foglalkoztatásban napjainkban? (munkához való hozzájutásban, munkára való felvételben, foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésében és megszüntetésében)

Igen

Nem

2. Véleménye szerint a következő tényezők közül melyik figyelhető meg a hátrányos megkülönböztetés terén? Több választ is megjelölhet!

- ☐ Nem
- ☐ Faji hovatartozás
- ☐ Bőrszín
- ☐ Nemzetiség
- ☐ Nemzetiséghez való tartozás
- ☐ Anyanyelv
- ☐ Fogyatékoság
- ☐ Egészségi állapot
- ☐ Vallási meggyőződés
- ☐ Politikai vélemény
- ☐ Családi állapot
- ☐ Anyaság
- ☐ Szexuális irányultság
- ☐ Nemi identitás
- ☐ Életkor
- ☐ Társadalmi származás
- ☐ Vagyoni helyzet
- ☐ Érdekképviselőhöz való tartozás
- ☐ Részmunkaidő vagy határozott idejű jogviszony

3. A fent említett tényezők közül Ön milyen hátrányos megkülönböztetéssel találkozott a munka világában (álláskeresés, foglalkoztatás)?

4. Ön szerint az alábbi esélyegyenlőségi elvek közül melyik érvényesül az álláskeresés során?

- ☐ Foglalkoztatási egyenlőség irányelve
- ☐ Pozitív diszkrimináció
- ☐ Hátrányos megkülönböztetés tilalma
- ☐ Mindegyik
- ☐ Egyik sem

5. Kérem, jelölje meg mennyire tartja fontosnak a fent említett esélyegyenlőségi elvek érvényesülését?

- ☐ Egyáltalán nem fontos
- ☐ Kicsit fontos
- ☐ Fontos
- ☐ Nagyon fontos

6. Ön szerint érvényesül-e hazánkban az „egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elve”?

Igen

Nem

7. Ön szerint igaz-e, hogy a férfiak ugyan azon munka elvégzéséért magasabb bért kapnak, mint a női munkavállalók?

Igen, hány %-kal? _____ %

Nem

8. Jelenlegi munkahelyén tapasztalt-e eltérést a férfiak és nők munkabére között? Ha igen, mekkora az eltérés?

Igen

Nem

- ☐ 0-5%
- ☐ 5-10%
- ☐ 10-20%
- ☐ 20-50%
- ☐ 50% felett

9. Véleménye szerint a technológia fejlődésének köszönhetően milyen irányba változott a női munkavállalók esélyei a munkaerő-piacon?

- ☐ Nőtt
- ☐ Csökkent
- ☐ Stagnál
- ☐ Nem tudom

10. Hogyan tudná értékelni a kisgyermekes nők helyzetét a foglalkoztatásban?

11. Amennyiben a témával kapcsolatban észrevételei merültek fel, kérem, ossza meg velem!

Köszönöm, hogy időt szánt kérdőívem kitöltésére!

8.2. Második melléklet-Interjú

1. Véleménye szerint milyen hatással volt a negyedik ipari forradalom a munkaerőpiacra?
2. Az Ön foglalkoztatását tekintve milyen változásokat élt meg a digitalizáció tekintetében? Hogyan változtak meg a munkakörülményei a technikai behatások szempontjából az elmúlt tíz év vetületében?
3. Hogyan tudná értékelni a kisgyermekes nők helyzetét a foglalkoztatásban?
4. Megvan-e a megfelelő technológiai fejlettsége a munkahelyének, hogy gördülékenyen végezhesse a munkáját otthonról is?
5. Az atipikus foglalkoztatási formák hogyan jelennek meg a mindennapjaiban?
6. Az Ön munkahelye biztosít lehetőséget az atipikus munkavállalásra kisgyermek mellett? Ha igen, hogyan?
7. Ön szerint milyen hatással volt a gyermeket nevelő anyák munkavállalási lehetőségeire a technológiai fejlődés? Következett-e be érezhető javulás az elmúlt tíz év viszonylatában?
8. Mennyire építhető be esetlegesen az atipikus munkaviszony egy kisgyermekes nő életébe? Megfelelő lehetőségeket kínál a jelenlegi digitális fejlettség?
9. Meglátása szerint, a koronavírus okozta kényszerhelyzetből elterjedt home office foglalkoztatás mennyiben segítette elő az otthoni munkavégzés elterjedését, ezáltal javított-e a kisgyermekes anyák helyzetén?
10. Álláspontja szerint, miben fejlődhetne még a technológia, hogy egyenlőbben tudjanak a nők részt venni a foglalkoztatásban?
11. Véleménye szerint, mennyiben járul hozzá az atipikus foglalkoztatási forma a kisgyermekes anyukák munkahelyre történő visszatéréséhez?
12. Meglátása szerint, az atipikus foglalkoztatási formák elterjedése milyen hatással van a dolgozó nők gyermekvállalása szempontjából? Milyen irányban befolyásolja a gyermekvállalásról szóló döntést?
13. Ön szerint a távmunka, illetve részmunkaidő elterjedése milyen mértékben befolyásolja az anyák gyermekük 3 éves kora előtti visszatérését a munkapiacra?
14. Összegzésül, hogyan tudnak a kisgyermekes nők a munkaerőpiacon maradni? Milyen változásokra lenne szükség, ahhoz, hogy könnyebben vissza tudjanak kerülni a foglalkoztatásba az esetlegesen kiesett három év után?