

SZAKDOLGOZAT

Novák Marianna

2023



Nők helyzete a munka világában (Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyében)

Novák Marianna

Gazdálkodási és menedzsment, Bsc.

Konzulens: Barabásné Dr. Kárpáti Dóra

főiskolai docens

2023

PLÁGIUM-NYILATKOZAT

Alulírott

Név: **Novák Marianna**

Szak: **Gazdálkodás és Menedzsment szak**

NEPTUN kód: **AOX6NB**

jelen nyilatkozat aláírásával kijelentem, hogy a

Nők helyzete a munka világában (Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyében)

című szakdolgozat önálló munkám eredménye, saját szellemi termékem, abban a szakirodalmi hivatkozások és idézetek standard szabályait következetesen alkalmaztam, más szerzők által írt részeket a megfelelően pontos szakirodalmi forrásmegjelölések nélkül nem használtam fel. A Szakdolgozat készítése során betartottam a szerzői jogról szóló 1999. évi LXXVI. törvény szabályait, valamint a Nyíregyházi Egyetem által előírt, a Szakdolgozat készítésére vonatkozó szabályokat.

Kijelentem továbbá, hogy Szakdolgozatom dolgozat készítése során az „önálló munka” kitétel tekintetében Témavezetőmet és Külső konzulensemét nem tévesztettem meg.

Kijelentem, hogy az elektronikus és a papír alapú dokumentum mindenben megegyezik.

Jelen Nyilatkozat aláírásával tudomásul veszem, hogy amennyiben bizonyítható, hogy Szakdolgozatomat nem magam készítettem vagy a Szakdolgozattal kapcsolatban szerzői jogsértés ténye merül fel, a Gazdálkodástudományi Intézet megtagadja a Szakdolgozat befogadását és a Záróvizsgára bocsátást.

Kijelentem továbbá, hogy sem Szakdolgozatot, sem annak bármely részét korábban nem nyújtottam be Szakdolgozatként.

Nyíregyháza, 2023. november 29.

.....*Novák Marianna*.....
hallgató aláírása

Tartalomjegyzék

1. BEVEZETÉS	2
2. A MUNKAERŐPIAC	3
2.1. FOGALMAK	3
2.2. A MUNKAERŐPIAC SZERKEZETE ÉS FELÉPÍTÉSE, SZEREPLŐI	6
2.3. BEFOLYÁSOLÓ TÉNYEZŐK.....	9
3. A MUNKA TÖRTÉNETI ÁTTEKINTÉSE.....	10
3.1. NŐK SZEREPE A TÖRTÉNELEM SORÁN.....	11
3.1.1. Ókor és középkor	13
3.1.2. Újkor és a reneszánsz	14
3.2. NŐK MEGJELENÉSE A MUNKAERŐPIACON	15
3.2.1. A XIX. század	15
3.2.2. Az ipari forradalom	15
3.2.3. Nők a világháború és a gazdasági világválság idején.....	15
3.3. A NŐI MUNKAVÁLLALÁS BEFOLYÁSOLÓ TÉNYEZŐI.....	16
3.4. HAGYOMÁNYOS FOGLALKOZTATÁS	18
3.5. ATÍPIKUS FOGLALKOZTATÁS.....	19
4. NŐK MUNKAERŐPIACI HELYZETE NAPJAINKBAN (SZABOLCS-SZATMÁR- BEREG VÁRMEGYE)	23
4.1. AKTÍV, INAKTÍV, MUNKANÉLKÜLI.....	33
4.2. MEGOSZLÁS ÉLETKOR ÉS ISKOLAI VÉGZETTSÉG SZERINT	36
4.3. VEZETŐI SZEREPBEN VALÓ MEGOSZLÁS A FÉRFIAKHOZ KÉPEST.....	39
4.4. CSALÁDBARÁT MUNKAHELYEK MAGYARORSZÁGON	44
5. KÉRDŐÍVES KUTATÁS	47
5.1. HIPOTÉZISEK.....	47
5.2. A KUTATÁS EREDMÉNYEINEK SZEMLÉLTETÉSE	51
5.3. AZ EREDMÉNYEK KIÉRTÉKELÉSE	58
6. ÖSSZEGZÉS	62
IRODALOMJEGYZÉK	64
MELLÉKLETEK	

1. BEVEZETÉS

Már az ókori gondolkodók körében is vita tárgya volt a nők és férfiak közötti különbségek munkájukra gyakorolt hatása és annak hatékonysága. Glaukón – Platón testvére – és Szókratész – ókori görög filozófus Kr. e. 400-as évek – vitája után (Szabó, 1983) arra a következtetésre jutottak, hogy a férfiak és nők egyenlő foglalkoztatásának előnyei hozzájárulnak a gazdasági és társadalmi fejlődéshez. Az évszázadok során azonban azt tapasztaltuk, hogy a nők továbbra sem részesültek egyenlő bánásmódban a munkaerőpiacon, és a diszkrimináció a törvények tiltása ellenére is megmaradt mindennapjainkban is. A női test sajátosságait nem lehet figyelmen kívül hagyni egy feladatvégzés értékelésekor, viszont a mai társadalom úgy gondolja, hogy e tekintetben a biológiai és társadalmi tényezők összehangolása jelenthet előrelépést a nők munkaerőpiaci helyzetének javítása érdekében.

Az elmúlt évtizedekben jelentősen nőtt a női foglalkoztatás. Ahogy a nők iskolai végzettsége javult és a munkavállalási lehetőségeik bővültek, úgy nőtt a női vezetők száma minden országban. Részvételük aránya a vezetés minden szintjén nőtt, a különböző országokban és kultúrákban eltérő ütemben. A nők tulajdonságait, tudását, képességeit és tehetségét nem szabad hátránynak tekinteni, hanem inkább el kell ismerni.

Ezen téma iránti érdeklődésem már középiskolás koromban megmutatkozott, leginkább a női egyenjogúság kérdésköre foglalkoztatott, viszont dolgozatomban nem ezt az irányvonalat szeretném felvenni, csupán objektív módon szeretném bemutatni, ismertetni, elemezni és megérteni a nők gazdasági helyzetét.

A dolgozatommal nem célom mesterségesen nehézségeket, ezen felül konfliktusokat generálni, sem a radikális feminizmus segítése, a nők, illetve a férfiak közti differenciák tagadása, figyelmen kívül hagyása. Célkitűzésem a nők társadalmi, valamint gazdasági életben betöltött szerepük, helyzetük, továbbá ezek változásának a tárgyilagos bemutatása, illetve a helyzet javítására történő észrevételek, instrukciók megtétele. Ezt több lényeges életterület vizsgálatával mutatom be: család, oktatás, munkahely stb.

2. A MUNKAERŐPIAC

De mi is a munka? A munka, mint közgazdasági fogalom sajnos nem határozható meg pontosan. Többféle elmélet, meghatározás is létezik rá, különböző megközelítésből. „Aki nem dolgozik, ne is egyék.” – tartja a mondás, amellyel nagy valószínűséggel Karl Marx is egyetérthetett, mivel a marxista nézetek alapján az elvégzett munka dicsőíti a dolgozót, a társadalmi jólét és a gazdaság helyzete nagyrészt a dolgozók által elvégzett munkának köszönhető (Marx, 1844).

2.1. Fogalmak

Munkának nevezzük az ember (és/vagy gép) által energia (erőfeszítés) kifejtése révén hasznos, rendszerint ellenszolgáltatásért elvégzett különböző tartalmú tevékenységeket. A munka célirányos tevékenység: valaminek a létrehozására, átalakítására, megváltoztatására szolgál azért, hogy a keletkező javakat az ember használni, hasznosítani, elfogyasztani tudja.

A munkaerő egy speciális termelési tényező, mert nem választható el attól, aki birtokolja. A kapitalizmusban vagy a kapitalista gazdasági rendszerben a tőkével rendelkező személy, a kapitalista, meghatározott időre és feltételek mellett bérel munkaerőt a tulajdonosától. Ily módon a munkaerő kereslete és kínálata: kialakul a piac, és az árat (bért) is a piac határozza meg.

Az ingyenmunka az elterjedt munkakép szerint visszerhes (főleg pénzbeli) kompenzációt célzó tevékenység, az ingyenmunka egy olyan formája, amely a munkanélküliség és az előzetes ismeretek elavulása miatt jön létre, amikor egy meghatározott munkahelyen dolgozik azért, hogy munka közben elsajátítsa az adott szakma készségeit, vagy hozzáférjen a nagy értékű gépekhez, berendezésekhez, szakemberekhez. Általában az alkalmazottak maguk fizetik meg az ilyen pozíciókat. Ebben az esetben a munka „jutalma” nem a pénz, hanem a munkavállalói képességek és szolgálati idő, a szellemi tőke növekedése, valamint a munkaerő értékének növekedése. Ez a megoldás a mentorképzésben (pl. iparosok és művészek) már ismert, de az, hogy például a fogtechnikus hallgatók nagy összegeket fizetnek a fogtechnikusoknak azért, hogy ingyen dolgozzanak és gyakorlati képzésre fogadják, csak a 90-es évek fejleménye lehet.

A kényszersmunka az ingyenmunka egyik fajtája, amelyet erőszakos, elsöprő katonai vagy polgári hatalom vezet be a háború alatt vagy után, mert gazdasági kényszer alatt

állnak, amelyet az ellenségesnek ítélt etnikai csoportok vagy egyének megbüntetése és esetenként megsemmisítése old meg. A legújabb példák a gyermekmunka, a fogolyként működő robotok (például a Malenkij robot) és a modern rabszolgamunka (forced labor), amelyek még az Amerikai Egyesült Államokban is megtalálhatók, és semmi közük az államhatalomhoz.

A munkaerőpiac a munkaerő vételével és eladásával kapcsolatos feltételek összessége. Makrogazdasági megközelítésben a munkaerő-kínálat a háztartások teljes munkaerő-kínálatának, a munkaerő-kereslet pedig a gazdálkodó szervezetek teljes munkaerő-keresletének tekinthető. A mikroökonómiai megközelítéssel ellentétben a hangsúly az egyes háztartásokra és az egyes vállalkozásokra helyeződik. A munkaerőpiacra vonatkozó betekintést először makrogazdasági szempontból közelítjük meg. Azaz az elemzés tárgya egyrészt az egyének és háztartások, mint potenciális munkavállalók aggregált munkaerő-kínálata, másrészt a gazdálkodó szervezetek, cégek és intézmények, mint munkaadók aggregált munkaerő-kereslete és ezek egymáshoz való viszonya. A munkaerőpiac vizsgálatakor abból az elméleti közgazdaságtani tételből indulhatunk ki, hogy tökéletes piaci verseny mellett a munkaerőpiac is tökéletes egyensúlyban van.

Ennek eredményeképpen a munkavállalók a megállapított bérszintek mellett gyorsan találnak megfelelő munkát, a munkáltatók pedig gyorsan találnak megfelelő munkavállalókat. A munkaerőpiac két, formailag azonos státuszú szereplő (munkavállalók és munkaadók) közötti cserefolyamatok összessége, amelynek során a munkavállalók munkatapasztalatokhoz (munkahelyekhez) kapcsolódnak, és a munkakapcsolatok (munkahelyek) között mozognak. A munkaerőmozgások sorozatát a munkaerő allokációjának vagy átcsoportosításának nevezzük. Pontosabban, a munkaerőpiac a munkaerő allokációjának vagy újraallokációjának intézménye (Galasi, 1982).

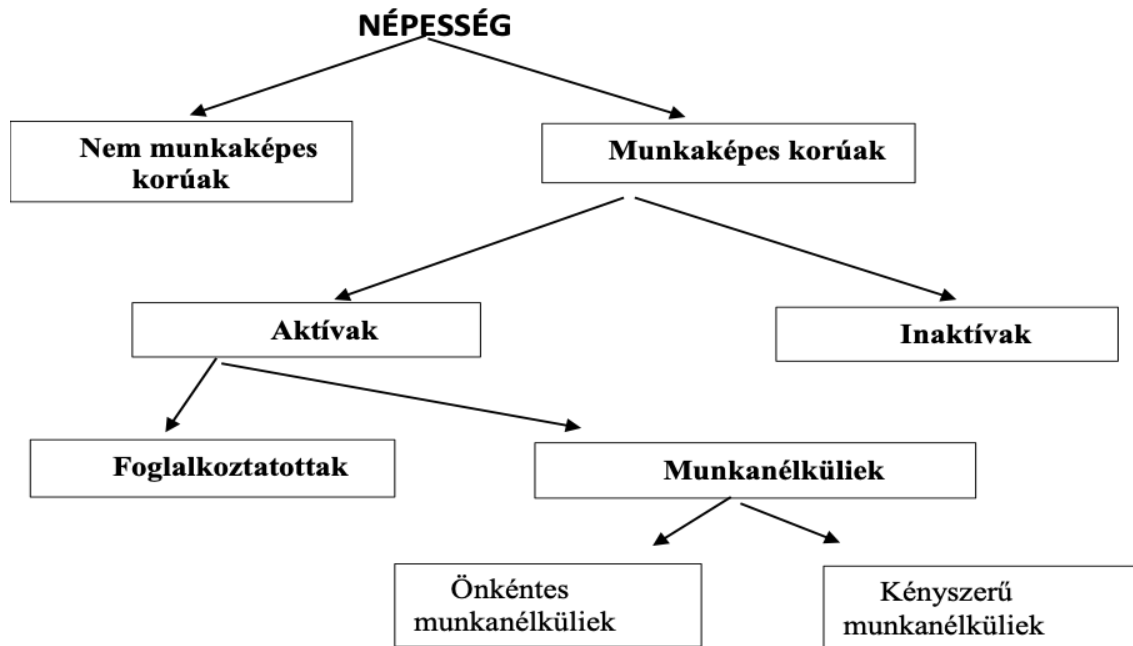
A munka legáltalánosabb – és majd az általam is használt – gazdasági megfogalmazása leszűkíti olyan tevékenységekre, melyekért az egyén anyagi juttatást kap a saját szükségletei, megélhetése finanszírozására (Brief – Nord, 1990). Viszont vannak olyanok is, akik úgy gondolják, hogy a munka csak külső motiváció hatására elvégzett feladatot jelent (Ryan – Deci, 2000).

A munkát elvégző egyének, a dolgozók nem mások, mint gazdasági szempontból a munkavállalók, akik a munka-erejüket bocsájtják áruba. Ezt az „árut” fogja megvenni a munkaadó. S a két szereplő, azaz a munkavállaló és munkaadó együtt fogják megalkotni ezáltal magát a munkaerőpiacot, melyen a munkaerő adása és vétele történik.

A munkaerőpiacnak vannak olyan sajátos jellemzői, amelyek elválasztják az árupiac hagyományos elképzelésétől. Egyrészt a munkavállaló élő, érző, gondolkodó és társadalmi lény, akinek "árucikke", a munkaerő, nem választható el ezektől a struktúráktól. Éppen ezért egyes alternatív, holisztikus gazdasági elméletek szerint a munkaerőpiac fogalma téves. Az antropológiailag orientált gazdasági elméletek szerint bűn az emberi munkaerőt árucikként kezelni és gondolkodni róla. Az egymással való versengés hagyományos elképzelése itt nem érvényesül, mivel a résztvevők különböző képzettséggel és eltérő munkakörülményi igényekkel rendelkeznek, vagyis nem mindannyian versenyeznek egymással. A legtöbb munkavállaló nem képes szabadon mozogni, így nem lehetséges az "árúk" szabad mozgására vonatkozó követelmény teljes körű teljesítése sem. A munkaerő nem egységes összetevője a termelésnek, mivel nemek, életkor, iskolai végzettség és szakképzettség szerint oszlik meg (Internet 1: REVALAP).

Az állami beavatkozás szerepe és mértéke a munkaerőpiacon még mindig élénk ideológiai és politikai vita tárgya. Mindenki egyetért abban, hogy a munkaerőpiacon szükség van a jogérvényesítésre annak biztosítása érdekében, hogy a szabadon kialakult megállapodásokat mindkét fél betartsa. Különösen az állam, amely a társadalom egészének mozgását ellenőrzi, saját jogi eszközeivel büntetheti a szerződésszegést. A szabadpiac szabályai szerint azonban az államnak, mint a jogszerű erőszak egyedüli garáncijának, távoznia kell, amint a kapcsolat rendeződik, és nem avatkozhat be tartósan a szabadpiaci megállapodásokba. A tűzoltókhoz hasonlóan oda sietnek, ahová hívják őket, hogy eloltsák a tüzet, megszüntessék a veszélyt, és visszatérjenek a kiindulási pontjára. Ebből a metaforából született a liberális gondolkodók által használt "tűzoltó állam" fogalma. A munkaerőpiacon a fenti modellben leírtakhoz hasonló tiszta helyzetek csak kivételes esetekben fordulnak elő. Sem a múltban, sem napjainkban nem tekinthetők az ilyen helyzetek megszokottnak vagy gyakorinak. Az állami beavatkozás tehát továbbra is magas a mai társadalmakban, és szintje politikai színezet és ideológiai irányultság szerint változik (Internet 2: REVALAP).

2.2. A munkaerőpiac szerkezete és felépítése, szereplői



1. ábra: A munkaerőpiac felépítése

Forrás: saját szerkesztés

A népeiséget egyértelműen a magyar lakosság adja, akik két nagy csoportra oszlanak, elsősorban az életkor alapján különböztetjük meg őket. 0 és 15 éves kor között, illetve a 65 év feletti személyek tartoznak a nem munkaképes korúak csoportjába, viszont kutatásaim során számomra a munkaképes korúak adják majd a releváns, megfigyelni kívánt csoportot, ennél fogva a 16-64 év közötti (női) népeiség munkakörülményeivel fogok foglalkozni.

A munkaképes korúak is két csoportot hoznak létre, az inaktív, illetve aktív népeiséget. Inaktív szereplőnek számítanak azok, akik nem foglalkoztatottak, ezen kívül nem is munkanélküliek. Akiknek saját jövedelmük van (pl. nyugdíjasok), míg mások csak eltartottak (pl. tanulók). Az inaktív csoportjai a következőkre bonthatók: tanulók, nyugdíjasok, születés okán távolmaradók (GYES, GYED, GYET), egyéb inaktívak (pl. háztartásbeliek, a munkanélküli ellátásból már kikerültek és reményüket veszítették, feketemunkások). Az inaktív számának növekedése lehet pozitív, ha a növekedést alapvető módon a diákok, esetleg a gyermekgondozást végzők számának emelkedése adja. A probléma azonban az, hogy a munkavállalási korban nyugdíjazottak adják az inaktívak egyik legjelentősebb létszámú csoportját.

A gazdaságilag aktív szereplők adják a munkaerő-állományt, akik dolgozni szeretnének és ennek érdekében áruba bocsájtják munkaerejüket. Ez a csoport szintén két kategóriára osztható, a foglalkoztatottakra és a munkanélküliekre.

A foglalkoztatottak azok, akik felkínálják a munkaerőpiacon magukat és a munkaadók alkalmazzák is őket. Viszont a KSH felmérése alapján azokat a személyeket soroljuk a foglalkoztatottak közé, akik az adatfelvételi héten legalább egyórányi jövedelmet biztosító munkát végeztek, illetve rendelkeztek olyan munkahellyel, ahonnan csak ideiglenesen (pl. betegség, szabadság miatt) maradtak távol.

Az egyszerűség kedvéért a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) "ILO-munkanélkülinek" tekinti azokat, akik a felmérés hetében nem voltak foglalkoztatva, de előtte 4 héten keresztül aktívan kerestek munkát, és 2 héten belül munkába tudnak állni. Egy másik adatgyűjtés a munkaügyi központokban nyilvántartott álláskeresőkre összpontosít. Aki jelenleg nem áll munkaviszonyban (alkalmi foglalkoztatásnak minősülő jogviszonyban állhat), nem tanul nappali tagozaton, nem jogosult öregségi nyugdíjra, nem kap rehabilitációs járadékot, és nem csökkentett munkaképességű, az egyén nem keres aktívan munkát, de ennek ellenére álláskeresőként van nyilvántartva az állami foglalkoztatási szolgálatnál, az a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálaton (NFSZ) keresztül jogosult lehet foglalkoztatásra. A regisztrált munkanélkülieknek csak egy része jogosult álláskeresési támogatásra és más típusú pénzügyi támogatásra, például álláskeresési segélyre (Internet 3: KSH).

A közgazdasági szakirodalom a munkanélküliség különböző formáit tárgyalja, mindegyiknek megvannak a maga sajátos jellemzői (Solt – Meyer, 2007). Általánosan megkülönböztethetjük az önkéntes és a nem önkéntes munkanélküliséget. Az első esetben a személy úgy dönt, hogy nem vállal munkát (pl. egy bizonyos bérért), vagy a második esetben két munkahely között van, átmenetileg egyik munkahelyről a másikra. Nem önkéntes munkanélküliség esetén az egyén bizonyos feltételek mellett szeretne munkát találni, de nem képes erre. A súrlódásos munkanélküliség az önkéntes munkanélküliség egy fajtája, amikor az egyén a munkahelyváltásról szóló önkéntes döntése miatt van munka nélkül.

A gazdasági szakemberek több különféle mutatószám használatával figyelik és elemzik a munkaerőpiac alakulását, ilyen mutatószám a foglalkoztatási arány, amely a foglalkoztatottak és a munkaképes korú népesség számának hányadosa. Vagy a munkanélküliségi ráta, ez az arányszám a munkanélkülieknek a teljes munkaerő-állományon belüli részarányát mutatja. Illetve az aktivitási arány, Magyarországon az

aktivitási ráta (a gazdaságilag aktívak számának és a munkaképes korú népesség számának hányadosa) 55% alatt van, ami jóval alacsonyabb, mint az korábban csatlakozott uniós tagállamok részvételi aránya.

A munkaerőpiac felépítését megkülönböztethetjük a megvalósítás helye szerint is, mivel van hazai munkaerőpiac és az egyre inkább előtérbe kerülő és globalizálódó külföldi munkaerőpiac is. A munkaerő áramlásában két fő irány létezik, amely csak elvétve fordítódik meg, délről északra és keletről nyugatra történnek világviszonylatban az áramlások.



2. ábra: Tipikus és atipikus foglalkoztatás

Forrás: <https://karrierkozpont.elte.hu/tipikus-es-atipikus-munkaviszonyok-2>

A hagyományos foglalkoztatást teljes munkaidős, állandó és határozatlan idejű, heti öt napon át tartó 8 órás munkanapot jelentő, munkahelyi munkakörként definiáljuk. Atipikus foglalkoztatásnak minősül minden olyan foglalkoztatási forma, amely bármilyen módon eltér ettől a hagyományos modelltől (Internet 4: LEXIQ).

2.3. Befolyásoló tényezők

A munkaerőpiacot a bérek, a munkaerő-kereslet és a munkaerő-kínálat kölcsönhatása határozza meg. Ha ezek egyensúlyban vannak, az a munkaerőpiac kiegyensúlyozott állapotát jelzi. A munkaszerződésben fel kell tüntetni a munkavállaló alapbérét. Ezt az alapbért időbérben kell kifizetni – forintban megállapítva és fizetve –, például órabérben, napi vagy havi bérben, illetve nem lehet kevesebb, mint a mindenkori minimálbér. Az alapbér csak abban az esetben lehet alacsonyabb a minimálbértől, ha részmunkaidős foglalkoztatásban áll a munkavállaló.

A munkaerőpiac a vállalatok munkaerőigényét tükrözi, amelyet munkaerő-keresletnek nevezünk. Ezzel szemben a munkaerő-kínálat a piacon egy adott időpontban jelen lévő munkanélküliek és álláskeresők számát jelenti. A piactudományban a béreket belső tényezők – például a munkaerő nagysága és az inflációs ráta –, valamint külső tényezők – például a kereslet és a kínálat – határozzák meg. Ezen összetevők bonyolult jellege, valamint az őket alakító számos hatás megnehezíti viszonylagos jelentőségük pontos értékelését (Tímár, 1991).

A bruttó bér nem más, mint a munkaszerződésben megállapított bér, melyből még nem kerültek levonásra az adók és a járulékok. Miután ezek a járulékok és adók levonásra kerültek beszélhetünk nettó bérről, amely nominálbér formájában, azaz pénzben kifejezve kerül a munkaadótól a munkavállalóhoz az elvégzett munkájáért cserébe.

Az átlagkereset az összes foglalkoztatott becsült átlagjövedelme. A gyakorlatban négy különböző mutatót lehet átlagkeresetnek nevezni

A bruttó nominális átlagkereset a jövedelemadó és a biztosítási díjak előtti átlagos jövedelem pénzbeli értéke.

A nettó nominális átlagkereset az átlagos jövedelem pénzbeli értéke az említett adók levonása után.

A bruttó reál átlagkereset az állami adók és közterhek levonása előtti átlagjövedelem, amelyet valamilyen módon kiigazítanak az árszínvonal változásainak hatásával.

A nettó reál átlagkereset a közterhek levonása utáni átlagjövedelem, szintén az árszínvonal változásával kiigazítva.

3. A MUNKA TÖRTÉNETI ÁTTEKINTÉSE

A munka, mint tevékenység egyidős az emberiséggel. A munkavégzés feladatorientált, tudatos, cél- és eredményorientált tevékenység, amely hatással van a személyiségre, a társadalmi és a magánéleti tényezőkre. Mindenkinek szüksége van olyan tevékenységre, amely támogatja személyisége fejlődését, kielégíti motivációs állapotát, erkölcsi és/vagy anyagi elégedettséget hoz. Általánosságban azt lehet mondani, hogy a „munka” egy szükséges rosszként szerepel az emberek tudatában (Internet 1: REVALAP).

A munka latinul a labor szóval van kifejezve. Az ősi latin nyelvben leginkább negatív jelentéssel bírt. Az elsőleges jelentésében nemcsak a fáradozás, hajszolettség, kellemetlen erőfeszítés gondolatát fejezte ki, hanem a balsorsét, a kellemetlenségét, a büntetését is. A görög kifejezés hasonló jelentést birtokolt. A laborare lexéma a szenvedni jelentést is kifejezhette, az aggodalmat és gyötrődést egyaránt (Internet 1: REVALAP).

A középkor során a munka értelmezése a vallási nézetekből adódóan átfogalmazódott. Már valami olyannak számított, ami egyrészt a bibliai „bűnbeesés” eredménye, tehát voltaképpen negatív, másrészt olyan dolognak is, ami közelebb juttat Istenhez az alázatosság, az önmegtagadás, valamint a mások karitatív szolgálata révén. Így nyilvánvalóan pozitív jelentéssel is rendelkezett. Gondoljunk csak a szerzetesrendek közösségszolgáló, közösségépítő munkavégzésére, az „ora et labora” = „imádkozzál és dolgozzál” parancsának jegyében (Internet 1: REVALAP).

A XX. század két nagy totalitárius rendszerének, a nemzetiszocialista és kommunista államoknak a munkafelfogása érdekesen nyilvánult meg a munkáról. A kommunista államokban a munka a vallás helyettesítője lett, és a mindennapi élet e körül forgott. Aki szorgalmasan dolgozott, azt ünnepeleék és dicsérték. A munka kötelező volt, és a távolmaradás minden formáját keményen, kényszerítő erőszakkal alkalmazásával büntették. Munkásállamok jöttek létre, és a munkás nagy tiszteletnek örvendett. A mai globalizálódó világban a munkára ellentmondásos módon tekintenek. Egyesek unalmas és kötelező feladatnak, unalmas és élettelen rutinnak tekintik. Mások számára azonban, akik valóban élvezik a munkájukat, a munka az elégedettség és a boldogság forrása lehet. Ma is nagy jelentőséggel bír egy személy munkájának, pozíciójának és az általa végzett munkának a társadalmi megítélése. Emellett a munka magasabb dimenziói, mint például a kiteljesedés és az elégedettség, magán a munkán keresztül valósulnak meg (Internet 1: REVALAP).

A történelem során a munka jellege, mértéke és hatékonysága folyamatosan változott, hiszen az ember kisebb erőfeszítéssel igyekezett túlélni, elsősorban kis- és nagyüzemi

szerszámgyártással foglalkozott, hogy csökkentse vagy megszüntesse a munka fizikai és fárasztó jellegét. A társadalom nem maradhat munka nélkül, mert például az emberi munka nélkül keletkező természeti erőforrásokhoz, például a gyűjthető vagy vadászható élelemhez munka nélkül nem lehet hozzájutni. Ugyanakkor a modern társadalomban a legtöbb ember a munkát tehernek, egyfajta „büntetésnek” tekinti, ezért keresi a lehetőségeket, hogy neki vagy helyettük másokat dolgoztassanak. Ez alól kivételt képeznek a munkamániások vagy azok az egyének, akik munkájukat elhivatottan végzik, többnyire élvezik munkájukat és az ezzel járó elismerést, hírnevet, megbecsülést vagy jövedelmet.

A munka kapcsán, aki a dolgozó szót használja a munkavállalóra, egyenes irányban a férfira gondol. Karl Marx - német filozófus, közgazdász, szociológus, a kommunista munkásmozgalom teoretikusa, egyben a marxizmus ihletője - tiszta, összefüggő, logikus, mint Saint-Simon, ha embert mond, egyaránt férfit és nőt is ért alatta (Sullerot, 1971, 92. o.).

A női munkával kapcsolatos megítélések egyik legnagyobb formálóját nem más, mint Proudhon -, francia libertárius szocialista-anarchista elméletalkotó, újságíró, „az anarchizmus atyja”: az anarchizmus elméletének egyik megalkotója és legnagyobb hatású képviselője, nemzetgazdász, társadalomkritikus (XIX. század) - akit okvetlenül muszáj megemlíteni. Gyűlölte a nőket, továbbá nem félt attól sem, hogy ennek gúnyos hangvétellel, de hangot adjon műveiben. Számára a nő alacsonyabb rendűnek született, valamint ennek a problémának a megoldására semmilyen javulás nem várható. Ilyen, továbbá ehhez hasonló kijelentései igencsak táplálták a női és férfi dolgozók közti ellenszenvet (Sullerot, 1971, 93. o.).

3.1. Nők szerepe a történelem során

Az idők kezdete óta a nők otthon maradtak a házimunka, a gyermekgondozás és a ház körüli munkák elvégzésére, ami hátrányos helyzetbe hozta őket a munkatevékenységek tekintetében. A háztartások még egyéni gazdasági közösségeket alkottak, és igyekeztek megteremteni az életkörülményeket, ami azt jelentette, hogy a nőknek sok nehéz feladatot kellett elvégezniük, de a patriarchális társadalom ezeket nem tekintette munkának. Természetesen a nők morfológiai és pszichológiai felépítése, valamint az a tény, hogy az anyasággal járó feladatokat el tudták látni, szintén szerepet játszott ebben a negatív megítélésben. A fentiekből arra lehet következtetni, hogy a társadalmi egyenlőség elérése

nem a nők elférfiasításával, hanem a biológiai és társadalmi tulajdonságok közötti harmónia kialakításával és folyamatos javításával érhető el (Sullerot, 1971).

A rendi struktúrák összeomlása és a civilizációs folyamat már a nők egyenjogúságát hirdette. De még akkor sem sikerült valódi és érdemi változást elérni. A hagyományok fenntartása mellett a többségi vélemény az volt, hogy a nők intellektuálisan és erkölcsileg alkalmatlanok a férfimunkára, aminek következtében a sztereotípiák évszázadokon keresztül nagy hatással voltak a nők munkaszerepének meghatározására, valamint a nők közéleti, társadalmi és politikai részvételének korlátozására (Fábri- Várkonyi, 2007). Szinte minden esetben a társadalmi kényszereket ideológia támasztotta alá, amelynek meghatározó eleme a "két munkagörbe" volt. Ez az elmélet azt állította, hogy a nőknek anyai kötelezettségeik miatt – akár többször is – meg kell szakítaniuk a munkát. A reneszánsz és a felvilágosodás későbbi évtizedeiben voltak olyan hangok, amelyek a nők munka világába való bevezetése mellett érveltek, ugyanakkor a vezető filozófusok továbbra is fenntartották, hogy a nők alapvető szerepe a gyermeknevelés, a férfiak kiszolgálása és a kényelem biztosítása (Sullerot, 1971).

A gazdasági és társadalmi változások, az iparosodás és a polgárság megjelenése és felemelkedése a munka világában is változásokkal állt elő. Az ipari nagyüzemi termelés rögzített munkaidővel váltotta fel a korábban jellemzően szezonálisan és az időjárás függvényében végzett informális munkát. Az iparosodás előtt a munkaidő nem volt rögzített és kevésbé szabályozott volt. A nap és az év természetes ritmusa határozta meg a tempót, és nem voltak szigorú időkorlátok. Nehéz volt a munkaidőt mérni, mivel, ha a munka sok időt is vett igénybe, azt általában szünetekkel, pihenőidővel és egyéb tevékenységekkel szakították meg. Ahogy a munka iparosodott és a fizetett munka, valamint az otthoni és családi élet elkülönült egymástól, az időt pontosabban lehetett beosztani. A munkának kezdett saját ideje lenni, és a fizetett munka és az egyéb tevékenységek jobban elkülönültek egymástól (Frey, 1997).

A nők egyenjogúságáért küzdő feminista mozgalom a francia forradalomban gyökerezik, de csak a 19. században fejlődött ki. A nők munkaerő-piaci helyzete nem javult, mivel a munkaerő-piaci korlátok a munka és a házimunka/gyermekgondozás szétválasztásához vezettek (Sullerot, 1971).

1857 márciusában közel 40 000 New York-i munkásnő sztrájkolt az egyenlő bérezésért és a rövidebb munkaidőért. Bár a 20. században kevésbé diszkriminatív intézkedéseket hoztak, a női munka szétagoltsága továbbra is jellemző maradt. Az első világháború alatt nagy volt a kereslet a női munkaerő iránt. Kiderült, hogy a nők számos

olyan munkát is el tudnak végezni, amelyet korábban csak férfiak végeztek. Az Egyesült Királyságban a nők a háborúban való részvétellel szavazati jogot szereztek, de továbbra is másodrendű állampolgárok maradtak. Sokkal kevesebb fizetésben részesültek, nem léphettek fel magasabb pozíciókba és az oktatási rendszerben is hátrányos megkülönböztetésben részesültek. A könnyűipartól eltekintve az adminisztratív és az oktatási szektorban volt a legtöbb munkahely a nők számára, ennek ellenére még mindig voltak olyan területek, ahová a nők számára gyakorlatilag lehetetlen volt belépni.

Magyarországon a második világháborút követő időszakig a nők foglalkoztatása az európai polgári kultúra attitűdjével párhuzamosan változott. A gyors változásokat a magyar gazdaság szocialista átalakulása hozta. Ennek oka, hogy a bővülő iparosítás hatalmas munkaerőigényt teremtett, amelyet a férfi lakosság már nem tudott kielégíteni. A gyermekvállalás ösztönzésére az állam bölcsődéket és óvodákat épített, hogy a nők részt vehessenek a termelésben és az újjáépítésben. Az 1970-es évekre Magyarországon gyakorlatilag teljes volt a foglalkoztatottság, férfiak és nők egyaránt dolgoztak, az otthoni oktatást pedig felváltotta az állam által biztosított intézményes oktatás. A tervgazdaság azonban nem tette lehetővé a status quo hosszú távú fenntartását. Az új gazdasági mechanizmusok bevezetésével a nők szerepe visszakерült a család és a háztartás szerepébe (Fábri - Várkonyi, 2007).

A 21. században a lányok és nők által a 20. századi családjukban megbecsült értékeket - rugalmasság, kommunikáció és együttműködés - egyre inkább értékelik a munkahelyeken is. Ezek mind olyan készségek, amelyekben a nők hagyományosan jobb teljesítményt nyújtottak a férfiaknál. Talán ez magyarázza, hogy miért javult a nők közép- és felsőfokú végzettsége számos európai országban, és miért javultak jelentősen a munkaerő-piaci előmeneteli esélyeik is.

3.1.1. Ókor és középkor

A munkamegosztás szerepe már az ókori Egyiptomban is fontos szerepet játszott, mivel a női rabszolgák és szabad nők benn dolgoztak, míg a férfi rabszolgák kinn.

Athéni Xenophón, katona, zsoldos, Szókratész csodálója, történetíró, aki megörökítette saját kora történeteit, Szókratész mondásait és Görögország életét, már a Kr. e. 400-as évek közepén megfogalmazta ennek a benn-kinn megosztásnak a természeti hátterét. *"A nőket az istenek a benti tevékenységekre teremtették, a férfiakat pedig minden másra. Az istenek a nőt benn helyezték el, mert nehezebben viseli el a hideget, a meleget*

és a háborút. A nők számára az a tisztességes, ha bent maradnak és tisztességtelen, ha kinn csavarognak" (Sullerot, 1971).

Menandrosz, az attikai újkomédia legkiemelkedőbb alkotója tömörebben foglalja össze a Kr. e. 300-as években: *"Tisztességes asszonynak otthon a helye, az utca a senkiházi nőké."*

Mivel a nők számára a munka szégyen volt, megalázó, főleg, ha az kinti (férfi) tevékenységnek minősült, így sajnos az elhagyott, özvegy, hajadon nők gyakran rákényszerültek a prostitúcióra, melynek következménye a munkás- és jobbágyosztály rétegeiből született rengeteg lelencgyermek és leányanya volt. Ennek leküzdésére viszont csak a XIX. században Saint-Simon - francia gondolkodó, a szociológia egyik előfutára - követői fogalmaztak meg megoldást, miszerint a nők gazdasági függetlensége, anyagi szabadsága tudná eltiporni a prostitúciót (Sullerot, 1971).

Tehát az ókorban a nők többnyire termelőtevékenységet folytattak, vagy a gazdaságot vezették, ami a középkorban átalakult, mivel a nagy ügyességet igénylő munkákat nők végezték, de gyakran kereskedelemmel is foglalkoztak. A középkor a női munka tekintetében virágzó volt, annak ellenére is, hogy ugyancsak lenézték őket, de legalább nem szorultak ki a munka világának a peremére, hanem aktívan részt vehettek a gazdaságban (Sullerot, 1971).

Kialakult egy úgynevezett munkásnő réteg, akik a kereskedelemben, kézműves munkákban tevékenykedtek és ott voltak még a mezőgazdaságban szereplő, falusi nők csoportja. Velük ellentétben álltak a nemesi réteg asszonyai, akiknek fő feladatuk az otthonra korlátozódott, a háztartást vezették, estélyekre jártak, illetve a leánygyermekeket is részesítették oktatásban. Ezek miatt a különbségek miatt a két társadalmi réteg, azaz a nemesi réteg és a közemberek élesen elkülönültek egymástól (Koncz, 1982.).

3.1.2. Újkor és a reneszánsz

Az eddig lenézett és megvetett munka az egyház által Luther és Kálvin szemléletváltása és igehirdetése miatt előkelő helyre került. Kálvin a munkát Isten szolgálatának tekintette. Egyre népszerűbb lett az az embertípus, aki gyárt, vállalkozik. Viszont sajnos ennek a korszaknak a nők igencsak nagy elszenvedői, mivel visszaszorították őket a háztartásba és a mezőgazdasági termelésbe. A női elszigetelés egyik legnagyobb jellemzője a női oktatás hiánya, míg a férfiak oktatása fordított arányban fejlődik (Koncz, 1982.).

3.2. Nők megjelenése a munkaerőpiacon

3.2.1. A XIX. század

A XIX. század a munka százada. Ez tagadhatatlan. Fichte – német filozófus - úgy fogalmazott, hogy az ember csak akkor boldog, ha talál magának elfoglaltságot. Ennek érdekében az államnak is feladata lett, hogy polgárai számára munkát biztosítson.

Ezt a munkához való jogot viszont a nőktől igyekeztek elvenni, mivel a férfimunkások vetélytársnak tekintették őket, mégpedig azért, mert a nők csekély fizetésért, éhbérért dolgozták el az életüket, a munkaadóknak pedig anyagilag jobban megérte őket foglalkoztatni. Ennek kiküszöbölésére erősítették meg a nők gyermeknevelői helyzetét, mintha egy anya gyermekének a nevelése és oktatása lenne a természetes feladata.

Ennek ellenére mégis ebben a korszakban jöttek rá arra a nagy gondolkodók, hogy a nők és a család helyzetén csupán abban az esetben lehet segíteni, ha a nők is részt vesznek a munkaerőpiacon, illetve ugyan olyan oktatásban és továbbképzéseken vesznek részt, mint férfitársaik (Sullerot, 1971.).

3.2.2. Az ipari forradalom

A gőzgépek és manufaktúrák megjelenése előtt a termékeket az emberek maguk állították elő otthon, kétkézi munkával. De amint felszállt az első gyár keményéből az első füstfelleg (1769 és 1850 között) és megkezdődött az ipari termelés, feleslegessé, lassúvá és gyenge termelésűvé vált az otthoni munka. Így az ipari forradalom után a nők a család megélhetése érdekében kénytelenek voltak elhelyezkedni a gyárakban és az otthoni rokkát szövőgépekre váltották. Ez elsősorban Angliából indult ki, ott tört először utat magának ez az új fajta életmód, amely később meghódította Belgiumot Franciaországot, majd Németországot is, ahol a nők a legtovább kitarítottak a régi életvitelük mellett, mely egészen a nyomorig taszította a német családokat (Sullerot, 1971.).

3.2.3. Nők a világháború és a gazdasági világválság idején

A nők a háború ellenségei, ugyanakkor a viszály idején tudnak a leginkább kibontakozni, a női munka terén előre lépéseket elérni, sajnos egészen addig, míg a békeidővel vissza nem áll a régi rendszer.

A náci Németországban, Hitler vezetése alatt a nők újra köztisztvisletben álló személyekké váltak amiatt a természetbeli adottságuk miatt, hogy képesek szülni. Az anyák és családjaik jutalomban részesültek, szerepüket az anyaságra korlátozták,

eltörölték a születésszabályozást, szigorították az abortusztörvényt stb. Ennek következményeként a nőket igyekeztek teljesen kiszorítani a munkaerőpiacról. 1930-as évek kezdetén a válság és az általános munkanélküliség hatására az első dolgozók, akiktől a munkahelyek megváltak, a nők voltak. Így teljesen ellehetetlenítve az egyedülálló nők megélhetési lehetőségeit. Kíméletlenül megtagadták a nőktől a munkához való jogot.

1933. június 30-án a német állam elbocsátotta az összes férjes asszonyt, és abszolút elsőbbséget biztosított a német dolgozók számára (Sullerot, 1971, 194. o.).

A második világháború után újra fellendülés ígérkezett be a nők helyzetébe, többnyire a szocialista országok ígértek kedvező változást. Nyugaton a nők gazdasági helyzetét tekintve már nem termelő, hanem a fogyasztó szerepét töltötték be, ezzel pedig olyan magaslatokba emelve a nőket, mint addig még soha. Ebben a korszakban kezdődött meg az elvált, özvegy, egyedülálló, gyermektelen nők munkához való jogának elfogadása, tehát a probléma további forrását a kisgyermekes édesanyák okozták (Sullerot, 1971.).

3.3. A női munkavállalás befolyásoló tényezői

A férfiak és nők munkája minden korban és kultúrában végső soron az emberi szükségletek kielégítésére irányul, beleértve az anyagi javak és a lakosság újratermelését és a kapcsolódó szolgáltatási tevékenységeket. Ezekben a tevékenységekben a nemek közötti munkamegosztás hagyományos kerestűzben zajlik, amelyet társadalmi, gazdasági és kulturális tényezők, biológiai funkciók alakítanak, táplálnak és őriznek meg (Koncz, 1982.).

Az emberi társadalmat fenntartó alapvető tevékenységi formák kétféleképpen szerveződnek: a családi-háztartás keretei között és a munkahelyi társadalomszervezési rendszerben. A nők státuszát mindig is a változó munkamegosztási rendszerben elfoglalt helyük jellemezte. Ezért a női munka története a két alapvető munkaszervezési forma közötti munkamegosztás története.

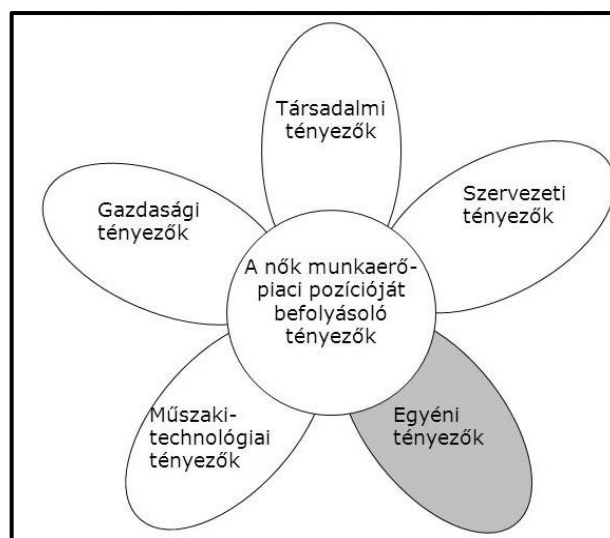
A nők foglalkoztatása, mint gazdasági és társadalmi kérdés egyidős a nők részvételével a munka társadalmilag szervezett világában (Koncz, 1982.).

A nők munkaerő-piaci státuszát számos tényező befolyásolja. A társadalmi okok mellett több szervezeti és személyi akadály van, mint pl.: politika, szervezeti környezet, emberi erőforrás menedzsment, szakértelem és teljesítmény, mentorok, hálózatok, humán tőke, család, nem, indulási lehetőségek, nemi alapú kisebbségi diszkrimináció, amely sok nőt megakadályoz abban, hogy elérje céljait felsővezetői pozíciókban.

Az eredmények iránti igényüket tekintve a nők nagyobb valószínűséggel találnak elégedettséget olyan feladatokban, amelyekben kapcsolatba kell lépniük az emberekkel és hatékonyan támogatják egymást. Horstmann - német irodalomtudós és író - (1984) rámutatott, hogy a nőknek több lehetőségük van az önmegvalósításra, mint a férfiaknak. A nőknek alacsonyabbak a karriercéljai, mint a férfiaknak, és a nők nagyobb valószínűséggel adják fel a versenyt a vezetői pozíciókért, hogy olyasmit csináljanak, amit igazán szeretnek (Matiscsákné, 2014).

Metz (2005) szerint a család és a gyermekszám hatásai rendkívül fontosak, hiszen a nemek közötti egyenlőtlenségek a családi kötelezettségek tekintetében is felmerülnek. A családi kötelezettségek egyedi kihívások elé állítják azokat a nőket, akik fel akarnak mászni a létrán. Ami az „időhiány-hipotézist” illeti, az az idő, amit a családi kötelezettségekkel töltünk, az az idő, amelyet nem tudunk munkával tölteni. Emellett sok nő úgy gondolja, hogy a családi kötelezettségek akadályozzák karrierjüket, ami részben igaz is, hiszen befolyásolhatják a kollégák és a témavezetők véleményét a témáról. A gyermekes nőkkel kapcsolatos felfogások és sztereotípiák diszkriminatív magatartáshoz vezethetnek, és így újabb akadályt jelenthetnek az anya karrierjében (Matiscsákné, 2014).

Az alábbi ábra összefoglalja a nők munkaerő-piaci helyzetét befolyásoló tényezőket. Az egyéni, személyes tényezők azért van kiemelve, mert Matiscsákné (2014) szerint ez az egyik legbefolyásosabb tényező. Ezen tényezők közé tartozik a lakóhely, az életkor, a családi állapot, a gyermekek száma és életkora, az (iskolai, szakmai) végzettség (szintje), a családi feladatok és háttér, valamint a szocializációs tapasztalatok (Matiscsákné – Lipták, 2015).



3. ábra: A nők munkaerő-piaci pozícióját befolyásoló tényezők

Forrás: Matiscsákné (2014)

3.4. Hagyományos foglalkoztatás

A "hagyományos" vagy tipikus munkaviszony lényegében a munkaerőpiacon leggyakrabban előforduló foglalkoztatási formára utal. Ebben az esetben a munkáltató szerződést köt a munkavállalóval arra, hogy reggeltől estig tartó előre meg nem határozott számú munkanapon dolgozzon. A munkavállaló munkája egyértelműen meghatározott, folyamatos és ismétlődő.

A Munka Törvénykönyvének meghatározása szerint a munkaviszony létrejöttének alapvető feltétele a felek közötti munkaszerződés megkötése. Ezt törvényi kötelezettség alapján egy tájékoztatás és egy munkaköri leírás egészítheti ki. A munkaszerződés lényegében két fél közötti megállapodás, amelyben a munkavállaló vállalja, hogy bérfizetés ellenében bizonyos feladatokat lát el. A munkaszerződés legfontosabb elemei a munkakör, a munkabér, a munkavégzés helye és ideje.

A részmunkaidős foglalkoztatás a munkaidővel azonos helyen van szabályozva, a XV. fejezet pedig a munkaviszonyok bizonyos típusaira vonatkozóan külön szabályokat állapít meg. A törvény különbséget tesz különösen a részmunkaidős foglalkoztatás és a részmunkaidős foglalkoztatás különleges esetei (készenléti jellegű munka, munkakör megosztás és többes foglalkoztatás) között.

- munkaidőkeretben végzett munka,
- osztott munkaidős alkalmazás,
- határozott idejű munkaviszony,
- távmunka,
- bedolgozói munkaviszony,
- idénymunka,
- egyszerűsített foglalkoztatás, illetve alkalmi munka.

Összefoglalva, a fenti munkaviszonyok a következő szempontok valamelyikében különböznek az általános munkaviszonyoktól: egyesek csak egy jellemzőben, mások több jellemzőben különböznek, például a munkaviszony időtartama, a munkáltatók száma, a munkavállalók száma, a munkavégzés helye, a készenléti jellegű foglalkoztatás módja vagy a munkáltató és a munkavállaló szétválasztása tekintetében.

A hagyományos munka során a munkavállalók napi nyolcórás munkakört töltenek be. A részmunkaidős foglalkoztatásban a munkavállalók a teljes munkaidőnél kevesebbet dolgoznak, általában napi négy vagy hat órát. A részmunkaidős foglalkoztatásban a

munkavállalók a teljes munkaidőnél rövidebb ideig, általában napi négy vagy hat órát dolgoznak (Internet 5: LEXIQ).

3.5. Atipikus foglalkoztatás

A munkavállaló munkaviszonya atipikus munkaviszonynak minősül, ha nem a munkajog hatálya alá tartozik, vagy ha munkaviszonynak minősíthető, de a munkajog az általánostól eltérő, speciális szabályokat ír elő. Az atipikus vagy alternatív foglalkoztatási formák alábbi áttekintése a tipikus foglalkoztatási modelltől leginkább eltérő foglalkoztatási formákat tekinti át az általános foglalkoztatási modelltől leginkább eltérő foglalkoztatási formákra (Internet 6: MUNKAÜGYISZEMLE).

A törvény megkülönbözteti az atipikus foglalkoztatási formák jogi szabályozását a Munka Törvénykönyvének általános szabályaitól. Az atipikus foglalkoztatási forma jogi szabályozásai a következők:

- **határozott idejű munkaviszony**
Olyan foglalkoztatási forma, amikor a munkaviszony időtartama egy előre kijelölt dátumhoz vagy egy meghatározott feladat elvégzéséhez kötött. A munkaszerződés maximum öt évre szólhat.
- **munkavégzés behívás alapján**
Olyan foglalkoztatási forma, amikor a munkaadó az elvégzendő feladatok időszerűségétől függően követeli meg a munkavégzést. Egy új behívásról a munkáltatónak minimum 72 órával korábban értesíteni kell a dolgozót.
- **munkakör megosztás**
Olyan foglalkoztatási forma, amikor egy feladatkörre több munkavállalót szerződtetnek.
- **több munkáltató által létesített munkaviszony**
Olyan foglalkoztatási forma, amikor a munkavállaló ugyanazt a tevékenységet több munkaadó felé teljesíti, egyidejűleg vagy egymás után. Erre legtöbbször olyankor kerül sor, ha ugyanaz a személy, ugyanazt a munkát végezheti, ugyanabban a vállalatcsoportban, általában a munkaidőt megosztva a munkáltató tagjai között.
- **távmunkavégzés**
Olyan foglalkoztatási forma, amikor a munkavállaló a számítástechnikai eszközzel végzendő feladatait nem egy állandó munkahelyen, hanem bárhol elvégezheti, és munkájának eredményét elektronikusan továbbítja

munkaadójának. Mivel a munkaidő kötetlen, a munkáltató csak azt határozza meg, hogy a munkavállalónak mit kell tennie, de nincs beleszólása abba, hogy mikor és mennyi ideig.

- bedolgozói munkaviszony

Olyan foglalkoztatási forma, amikor a munkáltató kizárólag a munkavállaló teljesítménye alapján szabja meg a munkabért. Ebben az esetben a munkáltató csak azt határozza meg, hogy a dolgozónak milyen feladatot és milyen módszerrel kell elvégeznie, ám abba nincs semmilyen beleszólása, hogy ezt mikor és mennyi ideig tegye.

- alkalmi munka

Olyan foglalkoztatási forma, amikor a munkaadó és a dolgozó alkalmi jellegű munkajogviszonyt kötnek egymással. Ez elsősorban szezonális foglalkoztatás esetén, időnymunkáknál jöhet szóba (mezőgazdasági, turisztikai, egyéb (filmipari statiszta)).

- köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony

Olyan munkaviszony, amelyben a munkaadó köztulajdonban áll, azaz közalapítvány vagy olyan vállalat, melyben az állam vagy egy önkormányzat többségi befolyással rendelkezik.

- vezető állású munkavállaló

A törvény szerint vezető állású munkavállaló

1. minden munkáltató cég vezetője (pl. ügyvezető igazgató) és az ő helyettesítésére feljogosított személy(ek)
2. a munkáltató cég működése szempontjából kiemelt fontosságú vagy fokozottan bizalmi jellegű munkakört betöltő személy, akinek alapbére legalább a minimálbér hétszerese.

- cselekvőképtelen munkavállaló

A törvény szerint cselekvőképtelen munkavállaló:

1. a 14. életévét még be nem töltött személy (gyámhatósági engedéllyel alkalmazva, kizárólag kulturális, művészeti, sport- vagy hirdetési tevékenységgel megbízva)
2. a bíróság által cselekvőképességet kizáró gondnokság alá helyezett 14 év feletti személy.

- munkaerő-kölcsönzés

Olyan foglalkoztatási forma, amikor a munkavállaló egy kölcsönbeadó cég alkalmazásában áll, ám munkáját olyan más cégeknél végzi, amelyek kölcsönveszik őt. Ebben a folyamatban tehát három szereplő vesz részt:

1. a szerződéses munkáltató (kölcsönbeadó)
2. a tényleges foglalkoztató (kölcsönvevő)
3. a dolgozó (munkavállaló) (Internet 4: LEXIQ).

Nyugdíjasok foglalkoztatása; Magyarországon a munkavállalók életkora 18 és 65 év között mozog, de bármely vállalat szabadon alkalmazhat olyan korábbi munkavállalókat, akik már nyugdíjba mentek, vagy akik korábban nem álltak munkaviszonyban, de elérték a nyugdíjkorhatárt. A nyugdíjasok atipikus foglalkoztatási formaként történő foglalkoztatásának két oka van. Az egyik az a törvényben tükröződő társadalmi célkitűzés és elvárás, hogy az állam az idősök öregségi nyugdíjrendszerén keresztül biztosítsa az idősök méltóságteljes távozását. Ehhez képest az idősök foglalkoztatásának atipikus formája, amely sajnos ma már általános, ellentétes ezzel a célkitűzéssel. Másrészt maga a szabályozási keret teszi atipikussá az idősök foglalkoztatását, ugyanis az időskorú munkavállalókat felmondási védelem csak minimális mértékben illeti meg.

Tanulószerződéses foglalkoztatás; A tanulószerződéses foglalkoztatást a szakképzésről szóló 1993. évi LXXVI. törvény szabályozza, amely rendelkezik a tanulószerződéses foglalkoztatásról. Ezek közül elsősorban a tanulószerződés keretében történő tanulószerződéses foglalkoztatás sorolható az atipikus foglalkoztatási formák közé, valamint a tanulószerződéses foglalkoztatás a gazdasági szereplők bevonásával folyó tanulószerződéses képzésben.

Gyakornoki foglalkoztatás; a gyakornoki foglalkoztatás a felsőoktatásról szóló 1993. évi LXXX. törvény (felsőoktatási törvény) meghatározása szerint a hallgatói gyakornoki rendszerbe illeszkedő foglalkoztatás. A felsőoktatási intézmények a hallgatókat úgynevezett gyakornokként csak egy bizonyos képzési időre (általában a képzés végén) és rövid időre (általában egy-két hónapra) küldik ki.

Megbízási vagy vállalkozási szerződéssel foglalkoztatott alkalmazottak; Magyarországon egyre terjed a munkavállalók megbízási vagy vállalkozási jogviszony keretében történő foglalkoztatása, mely azonban elsődlegesen nem a munkaerő rugalmas foglalkoztatását, hanem az adóelkerülést célozza. Ez a megállapítás elsősorban arra az esetre igaz, ha az alkalmazott önálló cég vagy vállalkozás formájában jelenik meg a jogviszonyban, ugyanis más esetekben személyi jövedelemadó és járulék a

munkavégzésből származó jövedelmet közel azonos mértékben terheli, mintha a munkát végző személy munkajogviszonyban állna.

Az önfoglalkoztatás kifejezés inkább gazdasági, nem pedig jogi fogalom, és nincs egységes definíciója. Az ILO például különböző meghatározásokat használ, mint az EU. Az EU tagállamaiban általánosan elfogadott meghatározás szerint az önfoglalkoztatás minden olyan személyt jelent, aki nem áll függő munkaviszonyban (Internet 6: MUNKAÜGYISZEMLE).

4. NŐK MUNKAERŐPIACI HELYZETE NAPJAINKBAN (SZABOLCS-SZATMÁR-BEREG VÁRMEGYE)

Ebben a fejezetben a női munkaerő, munkanélküliségi ráta, életkor és iskolai végzettség szerinti megoszlását szeretném bemutatni. Ennek illusztrálására a KSH és más szakirodalom (NFSZ) adatait fogom felhasználni.

Első sorban szeretnék néhány demográfiai információval szolgálni Magyarországnépeességéről. Hazánk 93 000 km²-en fekszik el és a 2021. évi népszámlálási adatok alapján körülbelül 9 600 000 fő lakja, melynek kicsivel több (52-52%) mint a fele nő.

Az ország az 1950-es megyerendezés óta 19 megyére (2023-tól vármegyére) oszlik, ezek pedig 7 régióba tömörülnek, illetve a fővárosra, Budapestre, amely a maga közel 2 millió fős lakosságával az ország legnépesebb városa is egyben.

A hazai pénznem a forint, annak ellenére, hogy az Európai Unió tagjai vagyunk, egyelőre nálunk nem vezették be az eurót. A 2020-ban számított egy főre jutó GDP 21, 075 USD (IMF becsült érték, 2023.), amiben Magyarország nem teljesíti a legjobban.

1. táblázat: A 15–74 éves népesség gazdasági aktivitása, nemenként

A 15–74 éves népesség gazdasági aktivitása, nemenként	Foglalkoztatottak, ezer fő	Munkanélküliek, ezer fő	Gazdaságilag aktívak, ezer fő	Gazdaságilag nem aktívak, ezer fő	15–74 éves népesség, ezer fő
Együtt					
2020.	4 603,2	197,6	4 800,8	2 607,9	7 408,7
2021.	4 634,6	195,7	4 830,2	2 528,9	7 359,1
2022.	4 695,6	176,3	4 871,8	2 455,1	7 326,9
Férfi					
2020.	2 462,1	104,2	2 566,3	1 042,1	3 608,4
2021.	2 471,8	99,9	2 571,7	1 012,0	3 583,7
2022.	2 492,0	96,6	2 588,6	979,6	3 568,2
Nő					
2020.	2 141,2	93,4	2 234,5	1 565,8	3 800,3
2021.	2 162,8	95,8	2 258,6	1 516,8	3 775,4
2022.	2 203,5	79,7	2 283,2	1 475,4	3 758,7

Forrás: Központi Statisztikai Hivatal

Magyarországon a munkavállalási korú népesség 16 és 65 év közé tehető, mivel a fiatalok 16 éves korukig iskolakötelesek és addig nem vállalhatnak munkát, diákmunkát is csak 16 éves koruk után, míg nappali tagozatos hallgatók. Az öregségi nyugdíjkorhatár pedig 65 éves kortól kezdődik, viszont az idősek nyugdíjba vonulásuk után is vállalhatnak szolgálatot.

A fenti táblázat az elmúlt három évben kívánja bemutatni a 15-74 év közötti magyar népesség gazdasági aktivitását. A népesség ezen korcsoportban átlagosan 7 360 ezer főt számlál, melynek megközelítőleg a 63%-a foglalkoztatott. Nyilván számításba kell venni ilyenkor azt is, hogy a 16-18 év közöttiek, illetve a 18-23 év közöttiek igen gyakran tanulnak még középiskolában, illetve felsőoktatási intézményekben, a 65 év felettiek pedig nyugdíjas éveiket élvezik.

A kimutatásból az is szépen leolvasható, hogy ugyan a nők többen vannak, mint a férfiak, ennek ellenére több férfi áll foglalkoztatásban, gazdaságilag aktívabbak és többen is munkanélküliek, mint a nők. A női nem egyedül a gazdaságilag nem aktív szempontban körözi le a férfiakat, mivel a gyermekgondozást igénybe vevők is ide tartoznak, amit az esetek túlnyomó többségében a nők, azaz az édesanyák szoktak igénybe venni.

Magyarországon a gazdasági átmenet következtében az 1990-es évek elején a foglalkoztatás mintegy negyedével csökkent, és a korábban foglalkoztatottak jelentős része inaktívvá vált. Ezzel egyidejűleg nagyszámú ember vált munkanélkülivé. A munkaerő-kereslet erőteljes visszaesése nem egyformán érintette a férfiakat és a nőket: a nők gazdasági aktivitása és foglalkoztatottsága jelentősen nagyobb mértékben esett vissza, mint a férfiaké, mégis a munkanélküliségi ráta mindvégig magasabb volt a férfiaknál. Ezen tanulmányomban statisztikai adatok segítségével fogom meg és magyarázom majd meg a nők gazdasági aktivitásának sajátosságait 2018 és 2022 között. Elsősorban a Központi Statisztikai Hivatal munkaerő-felméréseire támaszkodom. Ez a felmérés a nemzetközi statisztikai szabványoknak megfelelően széles körű információkat nyújt a nemzeti munkaerőpiac helyzetéről. Mivel azonban ez az adatgyűjtés csak 1992-ben kezdődött, nem terjed ki a gazdasági átalakulás első éveire. Ezért az 1992 előtti gazdasági aktivitás és foglalkoztatási átalakulások elemzéséhez az úgynevezett munkaerő-felmérésre kell támaszkodnom, amely a munkaerő-felméréstől eltérő koncepcionális keretet használ, és viszonylag kevés munkaerő-piaci jellemzőre vonatkozóan szolgáltat adatokat, és csak nagyobb egységekre vonatkozóan. Először a gazdaságilag aktív népességet szeretném vizsgálni a 2018-2022-as időszakra vonatkozóan.

2. táblázat: A munkavállalási korú népesség gazdasági aktivitása, a nők körében

A munkavállalási korú népesség gazdasági aktivitása, a nők körében	2018.	2019.	2020.	2021.	2022.

Foglalkoztatottak, ezer fő	2 126,1	2 132,6	2 102,6	2 118,3	2 164,2
Munkanélküliek, ezer fő	83,1	72,5	92,6	94,1	78,5
Gazdaságilag aktívak, ezer fő	2 209,2	2 205,1	2 195,2	2 212,4	2 242,7
Gazdaságilag nem aktívak, ezer fő	914,1	972,3	950,2	893,3	907,4
Munkavállalási korú népesség, ezer fő	3 123,3	3 177,4	3 145,4	3 105,7	3 150,1
Ebből: Potenciális munkaerő-tartalék, ezer fő	156,2	144,5	188,6	176,8	133,8
Aktivitási arány, %	70,7	69,4	69,8	71,2	71,2
Munkanélküliségi ráta, %	3,8	3,3	4,2	4,3	3,5
Foglalkoztatási ráta, %	68,1	67,1	66,8	68,2	68,7

Forrás: Központi Statisztikai Hivatal

A KSH összefoglaló adattáblája a munkaképes korú nők gazdasági aktivitását szeretné szemléltetni, melyben egészen tisztán látszik a 2019-ben kirobban COVID-19 koronavírus járvány hatása a gazdasági aktivitásra. A járvány 2020-ban robban be az országba, melynek hatására, a szigorú kormányzati szabályozások, a karantén, a bezárások miatt a foglalkoztatottak, gazdaságilag aktívak száma igencsak visszaesett. Több tízezer ember veszítette el állását, vállalkozások mentek csődbe, zártak be, csökkentették létszámukat, ennek hatására pedig nagyon megugrott a munkanélküliek száma, ezzel együtt a munkanélküliségi ráta is, az előző évekhez képest. Ezen mutatók 2022-re kezdtek el normalizálódni és visszaállni a korábbi állapotokba.

3. táblázat: A gazdaságilag aktívak száma korcsoportok szerint, a nők körében [ezer fő]

A gazdaságilag aktívak száma korcsoportok szerint, a nők körében [ezer fő]	2018.	2019.	2020.	2021.	2022.
15-19 éves	14,17	13,67	11,92	11,98	13,08
20-24 éves	131,87	123,83	125,61	123,48	118,62
25-29 éves	239,82	246,54	243,55	234,33	228,19
30-34 éves	251,82	251,87	243,78	250,10	257,64
35-39 éves	299,82	284,16	271,12	263,40	262,68
40-44 éves	373,68	370,30	350,49	340,37	326,34
45-49 éves	317,14	325,75	335,31	352,36	368,36
50-54 éves	271,22	275,63	291,57	303,31	313,26
55-59 éves	214,14	209,51	212,51	222,05	233,41
60-64 éves	105,76	103,84	109,36	111,00	112,25
65-69 éves	15,91	23,78	30,19	36,48	36,41

70-74 éves	8,49	8,43	9,15	9,71	12,99
Összesen	2243,86	2237,31	2234,54	2258,58	2283,22

Forrás: Központi Statisztikai Hivatal

A fenti táblázat a gazdaságilag aktív női népességet mutatja 2018 és 2022 között. 2018-ban a gazdaságilag aktív népesség mindössze 2243,86 ezer fő volt, a legmagasabb átlagot a 40-44 és 45-49 éves nők, a legalacsonyabbat pedig a 70-74 éves és a 15-19 éves nők esetében mértük. Az életkor jelentősen befolyásolhatja a nők munkaerő-piaci helyzetét, mivel egy bizonyos életkor után nehezebbé válik munkát találni vagy munkát kapni, amit jól mutat, hogy a 40-49 éves nők nehezebben találnak munkát. Illetve pont ellenkezőleg is történhet, hogy ők többet vannak foglalkoztatva, mivel fiatalabb korban, a 20-as, 30-as éveikben a gyermekvállalás időszakában gazdaságilag nem aktív státuszt kapnak, így nem szerepelnek ebben a listában.

A legalacsonyabb átlag természetesen a fiatalok köréből kerül ki, mivel fő szabály szerint a tanuló tanköteles addig a tanév végéig, míg a 16. életévét betölti, és ők nem aktívak a gazdaság számára, hiszen nem dolgoznak, hanem tankötelezettségüket folytatják. A másik korosztály a 70-74 évesek, hiszen ebben a korban már az emberek nyugdíjasok. Fő szabály szerint öregségi nyugdíjra jogosultak a 65. életévüket betöltött személyek, akik legalább 20 év szolgálati időt teljesítettek vagy 15 évet, de ebben az esetben öregségi résznyugdíj kerül megállapításra. Öregségi nyugdíjnak minősül a nők kedvezményes öregségi nyugdíja is, amelyre életkorától függetlenül jogosult az a nő, aki legalább 40 év jogosultsági idővel rendelkezik.

2019-ben a gazdaságilag aktív népesség száma 2237,31 ezer fő volt, ami az előző évhez képest mindössze 6,55 ezer fővel, de enyhe csökkenést jelent. A legmagasabb átlag szintén a 40-44 és 45-49 éves korosztályban volt. A 40-44 év közöttiek száma 3,38 ezer fővel csökkent, míg a 45-49 évesek gazdasági aktivitása 8,61 ezer fővel nőtt az előző évhez képest. A legalacsonyabb átlagot szintén a fiatalabbak és a 70-74 évesek körében mérték. A koronavírus-járvány okozta gazdasági válság 2019-ben kezdődött, 2019 után pedig nő a munkanélküliség, és a munkahelyüket elvesztettek száma is emelkedik, különösen a 25-29 és a 45-49 éves korosztályban. A többi korcsoport esetében alig történt változás, átlagosan néhány ezer fős növekedés vagy csökkenés prezentálható. A legnagyobb változás viszont a 35-39 évesek körében történt, egy igen magas, 15,66 ezer fős csökkenés következett be a gazdaságilag aktívak körében.

2020-ra azonban a teljes gazdasági aktivitási ráta 2,77 ezer fővel csökkent. 2020-ban az ország aktivitási rátája némileg romlani kezdett, de még abban az évben is folytatódott

a koronavírus okozta válsághelyzet. A legszembetűnőbb változás szintén a 35-39 és a 40-44 éves közötti korosztályban történt csökkenés formájában, mintegy 13,04 és 19,82 ezer fős csökkenéssel, viszont az 50-54 éves korosztálynak pozitív változást hozott ez az év, mivel az ő korosztályukban 15,93 ezer személy került be újra a gazdaságilag aktívak körébe.

2021-ben a gazdaság újra fellélegezhetett, kilépve a koronavírus árnyékából, amit mi sem szemléltet jobban, mint a gazdasági aktivitás fellendülése, mivel az előző évhez képest 24,03 ezer fővel többen voltak aktívak. A legnagyobb számú mozgások a 35-55 évesek között történik. Habár a 40-44 évesek most erős csökkenést produkáltak, ennek ellenére a 45-49, az 50-54 és az 55-59 évesek magas növekedésnek örvendtek.

Az adatok a 2022. évre közel ugyan azokat az alakulásokat eredményezték, mint 2021-re, egyetlen kivétellel. Az előző évhez képest, mivel 70 személlyel csökkent a gazdaságilag aktívak száma a 65-69 évesek körében.

4. táblázat: A gazdaságilag aktívak száma legmagasabb iskolai végzettség szerint, nemenként [ezer fő]

A gazdaságilag aktívak száma legmagasabb iskolai végzettség szerint, nemenként [ezer fő]	2018.		2019.		2020.		2021.		2022.	
	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi
8 általános iskolánál kevesebb	13,3	11,6	13,2	11,0	11,5	12,1	11,7	10,0	12,3	10,8
Általános iskola 8. osztálya	255,8	299,4	242,8	297,9	234,4	281,9	227,6	285,3	219,8	272,8
Középfokú végzettség érettségi nélkül, szakmai végzettséggel	420,0	898,9	412,9	889,6	394,2	868,6	386,3	834,6	370,3	819,3
Középfokú végzettség érettséggel, szakmai végzettség nélkül	335,2	244,4	346,3	256,5	355,4	264,7	336,1	264,0	351,6	255,9

Középfokú végzettség érettségivel, szakmai végzettséggel	500,4	519,8	469,6	541,9	462,3	534,9	465,6	527,8	484,8	571,4
Felsőfokú végzettség, főiskola vagy alapképzés	432,4	265,8	449,1	269,2	448,0	273,5	469,1	277,3	476,2	299,7
Felsőfokú végzettség, egyetem vagy mesterképzés	286,8	294,4	303,3	300,2	328,7	330,6	362,2	372,6	368,2	358,8
Összesen	2 243,9	2 534,4	2 237,3	2 566,2	2 234,5	2 566,3	2 258,6	2 571,7	2 283,2	2 588,6

Forrás: Központi Statisztikai Hivatal

2018-ban a középfokú végzettség érettségivel, szakmai végzettséggel és a felsőfokú végzettséggel rendelkezők nők száma volt a legmagasabb, mert a legtöbb nőnek középfokú-vagy szakmai végzettsége van, amit jól szemléltet az alábbi táblázat. Nagyon sok olyan nő van, akinek van felsőfokú vagy egyetemi végzettsége, de lehet, hogy pont azért magas a csak középiskolai végzettséggel rendelkezők aránya, mert a diploma megszerzésének az egyik alapfeltétele a nyelvvizsga és igen sok embernek kiadatlan maradt az oklevele a nyelvvizsga hiánya miatt.

Férfiak esetében kiemelkedően magas a középfokú végzettség érettségi nélkül, szakmai végzettséggel rendelkezők aránya. Ez talán szintén abból a társadalmi szemléletből származhat, miszerint a férfiak fő feladata a fizikai munka, míg a nők inkább tanuljanak és benti munkát végezzenek. Illetve a legtöbb fizikai munkára az ember testfelépítéséből adódóan a nők többsége valóban alkalmatlan, így ezek a férfiakra hárulnak. A második legmagasabb arányt a középfokú végzettség érettségivel, szakmai végzettséggel rendelkezők körében érik el, amikor már úgy érzik, hogy egy alapkörű, általános tudást szeretnének szerezni szakmai képesítésük mellé.

2022-re a nők aránya iskolai végzettségük szerint minden kategóriában csökkent, kivéve a középfokú végzettség érettségivel, szakmai képesítés nélkül kategóriában, illetve nagyon megemelkedett a felsőoktatási intézményekben diplomát szerzettek száma. Ez adódhat abból is, hogy sokkal könnyebb bejutni a felsőoktatási intézményekbe, illetve ezeket népszerűsítik. Viszont adódhat abból az általános társadalmi felfogásból is, miszerint egy diplomás szakember többet keres, mint egy középiskolában végzett szaktudású dolgozó.

A táblázatból az is jól kivehető, hogy több nő rendelkezik a 8 általános iskolánál kisebb fokú végzettséggel, viszont több férfi rendelkezik csak általános iskolai, nyolcosztályos

végzettséggel. Ennek oka lehet esetleg az is, hogy egyre több kiskorú édesanya van. A csak általános iskolai fokozattal rendelkezők száma folyamatosan csökken mind a nők, mind a férfiak körében. Az érettségit adó, de szakmát nem végződésű középiskolákban több a nő mint, a férfi. Ezzel ellentétben az érettségit és szakmát is adó középiskolákban magasabb a férfiak száma, viszont a ráták közel arányosak mindkét esetben. Stratégiai szempontból a legmegfelelőbb középiskola választása az, amelyik nem csak érettségi vizsgát, de szakmát is nyújt, mivel a felsőoktatási intézményekbe nem mindenki kerül be, ezáltal az életet már nem csak egy érettségivel, hanem egy szakmával tudja elkezdni, amely munkakeresési aspektusból nem utolsó.

A középiskolai tanulmányok az érettségi nélküli, viszont szakmát adó végzettségűek körében a férfiak száma jóval magasabb, mint a nőké, több mint kétszerese, ennek ellenére ez évről évre csökken valószínűleg a felsőoktatás népszerűsége miatt. Mégis a szakmatanulást az állam igen erősen támogatja, mivel a jó szakemberek hiánycikknek számítanak a munkaerő-piacon és ezek a szakemberek is nagyon sokszor külföldre utaznak, merthogy a magyar lakosság nem képes megfizetni az ő munkájukat.

A nők a főiskolai végzettség szempontjából majdnem kétszeres arányban vesznek részt, mint a férfiak, de egyetemi szinten közel megegyeznek ezek a számok mindkét nem esetében.

5. táblázat: A foglalkoztatottak és munkanélküliek száma legmagasabb iskolai végzettségük szerint, a nők körében [ezer fő]

A foglalkoztatottak és munkanélküliek száma legmagasabb iskolai végzettségük szerint, a nők körében [ezer fő]	2018.		2019.		2020.		2021.		2022.	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
8 általános iskolánál kevesebb	9,9	3,3	10,4	2,8	9,8	...	9,9	...	10,3	...
Általános iskola 8. osztálya	231,6	24,2	220,4	22,4	209,6	24,8	202,0	25,6	195,3	24,5

Középfokú végzettség érettségi nélkül, szakmai végzettséggel	402,6	17,3	398,3	14,6	375,4	18,9	366,4	19,9	354,9	15,4
Középfokú végzettség érettséggel, szakmai végzettség nélkül	321,8	13,4	336,4	9,9	338,6	16,8	317,7	18,4	339,9	11,7
Középfokú végzettség érettséggel, szakmai végzettséggel	486,2	14,2	457,0	12,6	445,7	16,7	450,7	15,0	471,4	13,5
Felsőfokú végzettség, főiskola vagy alapképzés	427,0	5,4	443,9	5,3	438,7	9,3	461,5	7,5	468,8	7,4
Felsőfokú végzettség, egyetem vagy mesterképzés	280,9	5,9	298,1	5,2	323,5	5,1	354,6	7,6	362,9	5,3
Összesen	2 160,2	83,7	2 164,5	72,8	2 141,2	93,4	2 162,8	95,8	2 203,5	79,7

Forrás: Központi Statisztikai Hivatal

Magyarázat: F – foglalkoztatott, M – munkanélküli

A következő táblázat a foglalkoztatottakat és a munkanélkülieket kívánja bemutatni iskolai végzettségük szerint csoportosítva. A táblázatban jól látható, hogy a 2020-as, illetve 2021-es években megugrott a munkanélküliek száma, mely leginkább a középfokú végzettség érettségi nélkül, szakmai végzettséggel, ezen felül pedig a felsőfokú végzettség, főiskola vagy alapképzés végzettséggel rendelkezőket sújtotta leginkább a nők körében.

A csak szakmai végzettséggel rendelkezők munkanélküliségi arányra jóval alacsonyabb volt 2019-ben, mint 2018-ban, viszont ez a szám újra felugrott 2020 és '21-ben. Valószínűleg amiatt, hogy ők a szakmájukból kiindulva nem tudtak home office munkakörben dolgozni, szükség volt a személyes jelenlétükre a munkavégzésük miatt, ezáltal jóval többen veszítették el a munkájukat és ez a foglalkoztatottak számán is nagyon szépen látszik. Folyamatosan csökkent és hiába szorult vissza a munkanélküliség aránya 2022-ben, a foglalkoztatottságuk még mindig nagyon alacsony volt, körülbelül ötvenezer fővel kevesebb foglalkoztatott volt ezen iskolai végzettségű nők körében 2022-ben, mint 2018-ban volt.

A felsőfokú végzettséggel, főiskolai vagy alapképzéssel rendelkezők foglalkoztatási és munkanélküliségi aránya azért nagyon érdekes, mivel a foglalkoztatottak száma évről évre nő. 2022-ben több, mint harmincezer fővel nőtt a foglalkoztatottak aránya a 4 évvel azelőtti értékhez képest. Viszont a COVID-19 hatására itt is majdnem duplájára rúgott a munkanélküliségi arány az előző évekhez viszonyítva, melyet még nem sikerült teljes mértékben visszaszorítani a vírus, illetve a háború előtti időszakra. Az egyetemi és mester képzéssel rendelkezők foglalkoztatása jóval intenzívebben nőtt a csak alapképzéssel rendelkezőkéhez viszonyítva. Azonban a munkanélküliségi rátájuk inkább picit csökkent, de 2021-ben magasan kiugrott, mivel ezen végzettségűek körében hétezer hatszáz fő keresett munkát a korábbi ötezer főhöz hasonlítva.

6. táblázat: A foglalkoztatottak száma foglalkozási főcsoport szerint, nemenként [ezer fő]

A foglalkoztatottak száma foglalkozási főcsoport szerint, nemenként [ezer fő]	2018.	2019.	2020.	2021.	2022.
Nő					
Szellemi foglalkozások	1 209,9	1 206,8	1 219,5	1 259,7	1 293,5
Fizikai foglalkozások összesen	946,4	950,8	914,6	899,9	906,1
Fegyveres szervek foglalkozásai	...	...	3,1	3,2	3,9
Nem besorolt	3,3	5,4	4,0	–	–
Foglalkoztatottak összesen	2 160,2	2 164,5	2 141,2	2 162,8	2 203,5
Férfi					
Szellemi foglalkozások	799,0	834,8	880,8	925,1	940,5
Fizikai foglalkozások összesen	1 638,4	1 631,7	1 568,0	1 535,3	1 534,3
Fegyveres szervek foglalkozásai	8,7	13,5	13,3	11,3	17,2
Nem besorolt	...	...	...	–	–
Foglalkoztatottak összesen	2 446,2	2 480,1	2 462,1	2 471,8	2 492,0

Forrás: Központi Statisztikai Hivatal

Az a tény, hogy több nő dolgozik szellemi foglalkoztatásban, mint férfi a társadalom számára mindig is elfogadott volt, mint ahogy a korábbi fejezeteimben is írtam, történelmünkben eredően a nőket benti, míg a férfiakat kinti munkára alkalmazták. Ezen táblázat alapján ez a mai napig nem nagyon változott. Az összes női foglalkoztatottnak körülbelül az 55-60 százaléka dolgozik szellemi foglalkoztatásban, ez szám szerint 2018-ban körülbelül 1 200 000 főt jelentett, míg 2019-ben egy kicsit lecsökkent, viszont azóta folyamatosan nő a szellemi munkát végző nők száma. Ezzel ellenben a fizikai foglalkoztatásban lévők száma az elmúlt években csökkent, viszont 2022-ben újra növekedésnek indult.

A férfi foglalkoztatottak jóval kevesebben végeznek szellemi munkát, az összes férfi foglalkoztatott 60-70 százaléka fizikai munkát végez. Körülbelül hat-hétszázezer fővel több férfi dolgozik fizikai foglalkoztatásban, mint nő. Ez véleményem szerint egyértelmű, főleg hogyha összehasonlítjuk a legmagasabb iskolai végzettséggel, melynél szintén feltűnően sok férfi végzett olyan középiskolát, amely szakmát ad és ezen szakmák többsége általában fizikai munkának felel meg. Ennek ellenére a fizikai foglalkoztatottak a férfiak körében folyamatosan csökken, miközben ugye a nők száma ingadozó volt ezen besorolásban.

Afelett sem szabad elsiklani, hogy a fegyveres szervek foglalkoztatási besorolásban a 2018-2019-es években a nők adatai adatvédelmi korlátok miatt nem közölhető adatoknak lettek minősítve, viszont a következő 3 évben a nők száma megnövekedett a honvédelem terén. A férfiak száma is növekvő tendenciát mutat. 2022-re majdnem kétszer annyi férfi dolgozik a seregben, mint 2018-ban.

A FEOR a szellemi és a fizikai foglalkoztatásokat is több csoportra bontja, a szellemi foglalkoztatásnak négy alcsoportját különbözteti meg, a fizikainak pedig öt alcsoportja van.

Szellemi:

1. Gazdasági, igazgatási, érdekképviselési vezetők, törvényhozók
2. Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások
3. Egyéb felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozások
4. Irodai és ügyviteli (ügyfélkapcsolati) foglalkozások

Fizikai:

1. Kereskedelmi és szolgáltatási foglalkozások
2. Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások
3. Ipari és építőipari foglalkozások
4. Gépkészítők, összeszerelők, járművezetők
5. Szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozások

Ezekon kívül van a fegyveres szervek foglalkozásai, és mindenki, aki ezen csoportokon kívül esik, azok tartoznak a nem besorolt kategóriába, mely a nők esetében 2020-ig kimutatható volt, férfiak esetében adatvédelmi korlátok miatt nem közölhető, 2020-tól pedig egyik nem esetében sem fordult elő ez a statisztikai jelenség.

4.1. Aktív, inaktív, munkanélküli

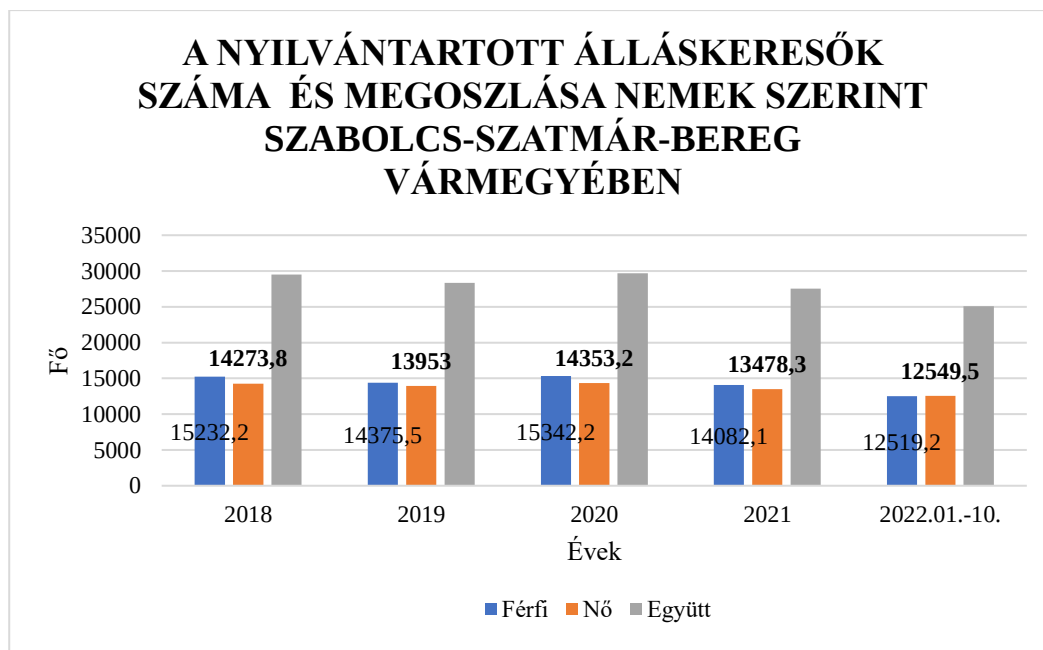
7. táblázat: A 15–74 éves népesség gazdasági aktivitása, vármegye és régió szerint

A 15–74 éves népesség gazdasági aktivitása, vármegye és régió szerint		Aktivitási arány, %	Munkanélküliségi ráta, %	Foglalkoztatási ráta, %	15–74 éves népesség, ezer fő
2018.	Észak-Alföld	60,9	4,6	58,1	852,8
	Szabolcs-Szatmár-Bereg	64,2	8,7	58,7	426,7
	Ország összesen	64,3	3,6	62	7 432,20
2019.	Észak-Alföld	61,2	4,3	58,6	845,4
	Szabolcs-Szatmár-Bereg	63,8	8	58,7	421,8
	Ország összesen	64,7	3,3	62,6	7 419,00
2020.	Észak-Alföld	60,6	4,9	57,6	839,2
	Szabolcs-Szatmár-Bereg	63,3	8,8	57,7	419,4
	Ország összesen	64,8	4,1	62,1	7 408,70
2021.	Észak-Alföld	61,2	6,2	57,4	833,4
	Szabolcs-Szatmár-Bereg	64,4	9,2	58,5	416,8
	Ország összesen	65,6	4,1	63	7 359,10
2022.	Észak-Alföld	63,1	6,2	59,2	826,3
	Szabolcs-Szatmár-Bereg	64,6	8,4	59,2	410,2
	Ország összesen	66,5	3,6	64,1	7 326,90

Forrás: Központi Statisztikai Hivatal

Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegye hazánk egyik, ha nem a legszegényebb megyéje, mely híres a kiemelkedően magas munkanélküliségi rátájáról és az alacsony keresetekről, melyet a fentebbi táblázat is alátámaszt. Szabolcs vármegye az Észak-alföldi régióhoz tartozik Hajdú-Bihar és Jász-Nagykun-Szolnok vármegyékkel együtt.

A megyénk mindhárom (aktivitási, munkanélküliségi, foglalkoztatási ráta) arány értékében magasabb, mint a régiói átlag, amely egészen addig megfelelő, míg a munkanélküliségi rátát nem vesszük figyelembe. A járvány okozta munkahely-megszűnések talán itt mutatkoznak meg a leginkább, mivel Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyében a munkanélküliségi ráta 0,8%-kal nőtt 2020-ban 2019-hez képest, majd 2021-re további 0,4%-kal romlott ez az érték, melyek több, mint dupláit voltak az országos átlagnak. Ezen érték 2022-ben még mindig igen magas volt a maga 8,4%-ával, viszont így is kedvezőbb az ráta, mint a 2018-as 8,7%.

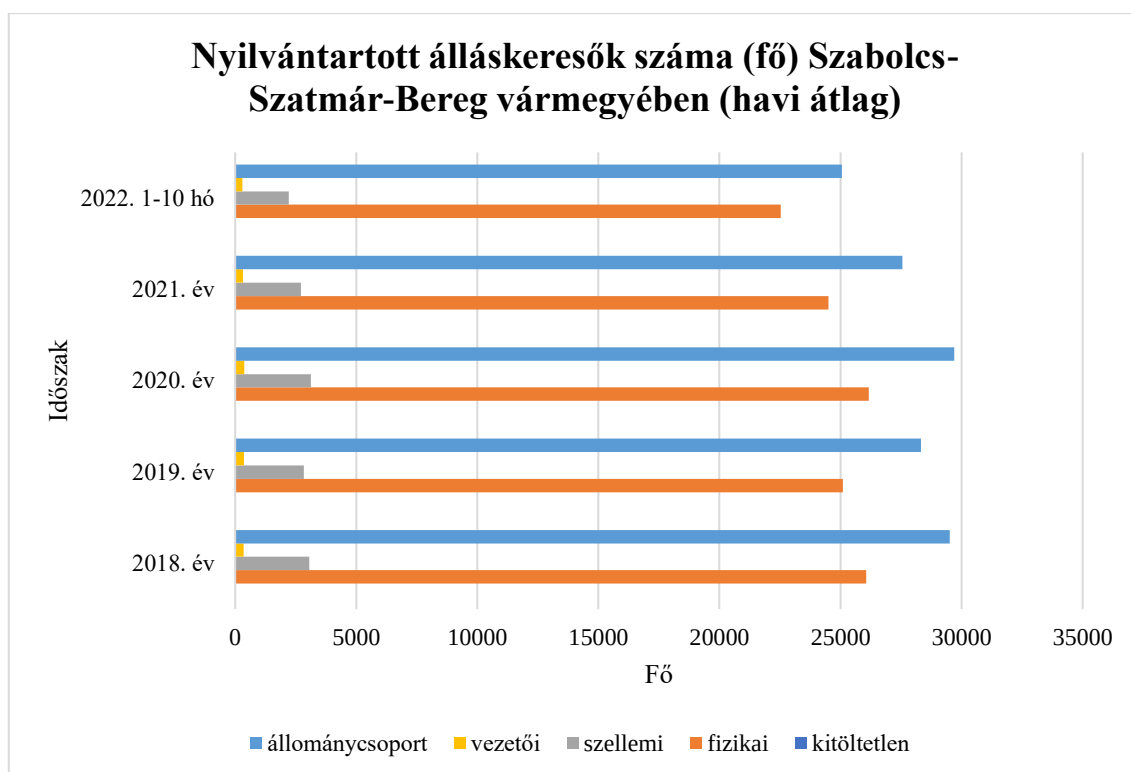


4. ábra: A nyilvántartott álláskeresők száma és megoszlása nemek szerint Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyében

Forrás: Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat

A grafikon azt jól mutatja, hogy több férfi keres munkát, mint nő. 2018-ban 15232 férfi regisztrált álláskeresésre, szemben az 14274 nővel. Azt is jól szemlélteti az ábra, hogy évről évre csökken a nők részvétele a férfiakéhoz képest. A javuló tendenciára arra utalhat, hogy egyre több fiatal nő lép be a munkaerőpiacra. Ez valószínűleg annak köszönhető, hogy a munkalehetőségek egyre nagyobb számban állnak rendelkezésre, ami lehetővé teszi, hogy több nő kezdje építeni a karrierjét és biztosítsa magának a megélhetését.

2020-ban a munkát keresők száma az úgynevezett csúcspontjához érkezett, összesen 29695 egyént értünk alatta, 14353 nőt és 15342 férfit érintett az álláskeresés „tragédiája”. Ez részben a hazánkba 2020 februárjában betört koronavírus járványnak volt köszönhető, ami a korábbi évekhez képest több munkanélkülit és magasabb munkanélküliségi rátát eredményezett a megszűnt munkahelyek jóvoltából.



5. ábra: Nyilvántartott álláskeresők száma (fő) Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyében (havi átlag)

Forrás: Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat

Az ábra az állománycsoportokat érzékelteti, szintén 2018-tól 2022-ig. Az állománycsoportokhoz tartozik a fizikai, szellemi, vezetői és a kitöltetlen állományok. 2018-ban 26066 fizikai dolgozó, 3059 szellemi dolgozó, 344 vezető és 38 kitöltetlen, állomány volt, ez összesen 29506 főt jelent. az ábra alapján csökken a szellemi dolgozók száma, 2020-ban volt a legtöbb, mintegy 3121 személy, és ebben az évben volt a legtöbb vezető, 380 fő. A fizikai dolgozók aránya is csökkent az elmúlt évekhez képest, de ez a népesség előregedésének és a gazdasági válságnak, a világjárványnak köszönhető. A fizikai dolgozók száma azonban továbbra is Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyében a legmagasabb. Ez annak köszönhető, hogy egyre több gyár épül, ami munkát ad az embereknek, illetve annak, hogy sokan foglalkoznak mezőgazdasági szektorban.

8. táblázat: Nyilvántartott álláskeresők száma (fő) a pályakezdők körében Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyében (havi átlag)

Nyilvántartott álláskeresők száma (fő) a pályakezdők körében Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyében (havi átlag)	2018.	2019.	2020.	2021.	2022.01.-10.

Nem pályakezdő álláskereső	25453	24716	26112	24357	22530
Pályakezdő álláskereső	4054	3612	3583	3204	2529

Forrás: Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat

A táblázat az kívánja prezentálni, hogy több a nem pályakezdő álláskereső, mint a pályakezdő álláskereső. Sok fiatalnak jó elhelyezkedési lehetőségei vannak, a gyakorlati, illetve duális képzéseknek köszönhetően, általában élnek is ezzel a lehetőséggel, hogy kihasználják ezeket. A nem pályakezdő álláskeresők közé tartoznak a 25-60 évesek, akiknek a legmagasabb álláskeresői aránya 2020-ban jelentkezett a gazdasági világválság következményeképpen.

4.2. Megoszlás életkor és iskolai végzettség szerint

9. táblázat: Nyilvántartott álláskeresők száma (fő) korcsoportok szerint csoportosítva Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyében (havi átlag)

Nyilvántartott álláskeresők száma (fő) korcsoportok szerint csoportosítva Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyében (havi átlag)		2018.	2019.	2020.	2021.	2022.01.-10.
25 év alatt	18 év és alatta	874	795	732	555	473
	19 év	718	659	661	634	488
	20 - 24 év	4199	3843	4076	3618	2796
	Összesen	5791	5297	5469	4807	3757
25 - 54 év	25 - 29 év	3268	3057	3307	2871	2477
	30 - 34 év	2948	2776	2926	2545	2234
	35 - 39 év	2958	2692	2698	2506	2239
	40 - 44 év	3386	3104	3044	2711	2403
	45 - 49 év	3199	3064	3142	2910	2647
	50 - 54 év	2775	2671	2724	2510	2337
	Összesen	18534	17364	17841	16053	14337
55 év és felette	55 - 59 év	2444	2234	2194	2011	1900
	60 - 62 év	2232	2583	2804	2883	2807
	62 év felett	506	851	1388	1808	2259
	Összesen	5182	5668	6386	6702	6966
Nyilvántartott álláskeresők száma		29507	28329	29696	27562	25060

Forrás: Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat

A táblázat a nyilvántartott állás keresők számát mutatja korcsoportonként, és nagyon szépen szemlélteti, hogy a 18 és 19 év alatti fiatalok száma alacsony és évről évre csökken, olyannyira, hogy 2018-ban majdnem kétszer annyian voltak nyilvántartva állás keresőként 18 év alatt, mint 2022-ben. Ennek oka, hogy a középiskola elvégzése 4-5 évet igényel és a diákok 18-19 éves korukban fejezik be tanulmányaikat. A 20-24 éves fiatalok azonban valamivel többen vannak, mivel a fiatalok ebben a korban gyakran már dolgoznak, esetleg tovább tanulnak felsőoktatási intézményekben. Viszont a felsőoktatási intézmények is egyre inkább népszerűsítik a diploma megszerzését, így könnyítéseket adnak, illetve magasan jutalmazták az oda jelentkező diákokat. Azt nyugodtan ki lehet jelteni, hogy nem csak a 18 év alattiak, hanem a 25 év alattiak száma folyamatosan csökken.

A 45-49 évesek száma a többi korcsoporthoz képest nagyon magas, részben azért, mert sokan elvesztették munkahelyüket a COVID-19 járvány idején, illetve ebben a korban már kissé nehezebb munkát találni. Sok fiatal nehezen talál munkát, vagy nem talál lehetőséget a munkaerőpiacon, ezért magas a nyilvántartott állás keresők száma a 25-29 évesek körében is. Az üres álláshelyek hiánya sok fiatalot megakadályoz abban, hogy dolgozzon, és a fiatalok számára a lehetőségek hiánya általános probléma: 2020-ban a 25-29, 40-44 és 45-49 évesek körében volt a legmagasabb a ráta.

A következő korcsoportban a 60-62 éves korosztály jelentősen nagyobb létszámú, de a többi korcsoporthoz képest nem eléggé; a 60-62 éves korosztály aránya csökken és javul, 2021-ben volt a legmagasabb a regisztrációk száma, 2883 fővel.

10. táblázat: Nyilvántartott állás keresők száma (fő) iskolai végzettség szerint csoportosítva Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyében (havi átlag)

Nyilvántartott állás keresők száma (fő) iskolai végzettség szerint csoportosítva Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyében (havi átlag)		2018.	2019.	2020.	2021.	2022.01.-10.
Alapfokú	Általános iskolai végzettség nélkül	3047	2829	2636	2529	2405
	Általános iskola	13037	12623	12661	11938	11061
	Összesen	16084	15452	15297	14467	13466
Középfokú	Szakiskola	1077	1016	1090	975	872

	Szakmunkásképző	5403	5146	5514	5107	4695
	Gimnázium	3479	3337	3870	3403	2860
	Szakközépiskola	2247	2157	2465	2201	1930
	Szakgimnázium		33	76	98	86
	Technikum	358	340	401	347	303
	Összesen	12564	12029	13416	12131	10746
Felsőfokú	Főiskola	575	558	603	591	535
	Egyetem	283	295	380	370	312
	Összesen	858	853	983	961	847
Iskolai végzettségek összesen		29506	28334	29695	27559	25059

Forrás: Központi Statisztikai Hivatal

A következő táblázat az iskolai végzettséget ábrázolja, jól megfigyelhető, hogy kevés az általános iskolai végzettség nélküli ember, ami azzal magyarázható, hogy egyre több a tanult, művelt személy, ezáltal fejlődik a gazdaság és az ország is. Hiszen mindenki számára lehetőség van arra, hogy tanuljon és iskolába járjon. Az általános iskolával rendelkezők száma is évről évre csökkenni látszik, 2022-ben mindössze 11061 nyilvántartott ember volt.

A középfokú végzettséggel rendelkezők közül a szakgimnáziumi, technikumi és a szakiskolai végzettséggel rendelkezők száma volt a legkevesebb, mindösszesen 86, 303 és 872. A legmagasabb a gimnáziumban és a szakmunkásképzőben végzett emberek száma. Akik bármiféle szakmai végzettséggel rendelkeznek, azoknak egy picivel könnyebb elhelyezkedni a munkaerőpiacon, mert mindig szükség lesz olyan emberekre, akiknek olyan szakmájuk van, mint például a festő, kőműves, ács stb. Egyre több olyan fiatal van, akiknek csak gimnáziumi végzettsége van, sok fiatalnak nehéz elhelyezkedni és elkezdni valahol dolgozni, és ezt jól szemlélteti a táblázat.

A főiskolai vagy egyetemi végzettségű emberek száma is jóval kevesebb, hiszen valamennyivel könnyebb elhelyezkedni és munkába állni, mert sok lehetőség van, mint például a szakmai gyakorlatok vagy ha az iskola szerződésben van más munkahelyekkel. 2022-ben összesen csak 25059 ember volt nyilvántartva, míg 2020-ban 29695 ember volt. 2020-ban azért is lehetett sok a nyilvántartottak száma, egyrészt a koronavírus járvány okozta válság miatt, másrészt sok munkahely csődbe ment vagy sok elbocsátás történt a munkahelyeken.

4.3. Vezetői szerepben való megoszlás a férfiakhoz képest

11. táblázat: A 25–49 éves nők foglalkoztatási rátája [%]

A 25–49 éves nők foglalkoztatási rátája [%]		2018.	2019.	2020.	2021.	2022.
A 25–49 éves nők foglalkoztatási rátája		84,0	84,6	82,2	83,0	84,6
A háztartásban élő gyermekek száma szerint	1	84,7	86,0	82,1	84,7	85,9
	2	83,8	84,8	82,8	82,4	84,9
	3 vagy több	66,1	65,0	64,8	65,8	66,9
A háztartásban élő legfiatalabb gyermek életkora szerint	0–2	73,2	73,2	73,6	75,0	77,7
	3–5	75,9	76,1	69,6	70,7	74,9
	6–16	85,2	86,9	84,6	85,9	86,7
	17–24	89,3	90,0	86,5	86,2	86,2
Nem él gyermek a háztartásban		87,8	87,8	85,9	86,3	87,7

Forrás: Központi Statisztikai Hivatal

Ebben a táblázatban a 25 és 49 év közötti nőket szeretném vizsgálni. Nagyjából ezen időszakra tehető átlagosan a gyermekvállalás, a mai modern világnak köszönhetően a gyermekvállalás ideje általában a nőknél kitolódik, mivel szeretnék az anyaság megkezdése előtt karriert építeni, ezáltal 40 év felett is vállalnak már gyermeket, de az elmúlt években újra elkezdett divatba jönni a fiatalon történő gyermekvállalás. Valószínűsíthetőnek tartom, hogy ez leginkább a család-népszerűsítő programoknak, illetve hiteleknek köszönhető. A táblázatból jól kivehető, hogy a 25 és 49 év közötti nőknek a 80-85 %-a foglalkoztatásban van, mely azt jelenti, hogy csupán a 15-20 százalékuk az, aki kiesik a munka világából különböző okokból kifolyólag.

Gyermekgondozást segítő ellátást (GYES) a gyermekkel közös háztartásban élő szülők bármelyike igénybe veheti. Természetesen ezt 1-2 különleges esetet kivéve az édesanya szokta igénybe venni. A GYES akkor jár a szülőnek, ha a gyermek fél éves koráig nem folytat keresőtevékenységet, illetve az ellátás maximum a gyermek 3 éves koráig vehető igénybe. Természetesen vannak kivételes esetek, például ikreknél, illetve beteg vagy fogyatékkal rendelkező gyermekeknél. A gyermek 3 éves koráig is lehetőség van arra, hogy intézményi keretek között gondozzák a gyermeket, ilyen például a bölcsődei ellátás. A bölcsőde olyan intézmény, amely a három év alatti gyermekek gondozására, nevelésére és ápolására szakosodott. Az egészségügyi és gyermekjóléti rendszer részei, nem pedig az oktatási rendszeré. Hazánkban igen körülményes a bölcsődei ellátás igénybevétele. Vidéken gyakran előfordul, hogy egyáltalán nincs is ilyen szolgáltatás, városokon pedig az okozhatja a problémát, hogy kevés szakember áll

rendelkezésre, ezáltal a szülők versenyeznek a helyekért, hogy gyermekük bekerülhessen a bölcsődébe, így ők visszaintegrálódjanak a munka világába, hogy újra kereső képessé váljanak.

A táblázatból mégis az látszik, hogy igen sok édesanya veszi szolgáltatásba a bölcsődei ellátást, mivel nem használják ki a GYES által adott 3 év szünetet a munkából kiesve, hanem ez idő alatt is kereső tevékenységet folytatnak. Ez onnan vehető észre, hogy a legfiatalabb gyermek életkoránál a 0-2 év besorolásnál is 70 majdnem 80 százalékos a foglalkoztatottsági arány. Tehát a legtöbb édesanya a kisgyermek mellett is dolgozik valamilyen beosztásban. Nyilván ahogy nőnek a gyermekek, a többi GYES-en maradt édesanya is visszatér előző munkahelyére vagy új munkahelyet keres. Ez azért is érdekes, mivel a már nagykorú gyermekek szülei magasabb arányban dolgoztak 2018 és 2020 között, mint azok a nők, akiknek egyáltalán nincs gyermekük. Az elmúlt 2 évben ez a két arány megfordult viszont a ráták közel megegyeznek egymással.

Ám a nők munkaerőpiacon történő részvételét nem csak a gyermekek életkora, hanem a gyermekek száma is nagyban befolyásolja. Mivel észrevehető az is, hogy minél több gyermek van az édesanyának, annál nagyobb az esélye arra, hogy nem vesz részt a munkaerőpiacon. A 3, illetve több gyermeket nevelő édesanyáknak 20 %-os az eltérési aránya a nők átlagos foglalkoztatási rátájához képest a 25-49 éves korosztály körében. Úgy tűnik, hogy a harmadik gyermekek a vízválasztók egy családban, mivel az 1-2 gyermeket nevelő nők foglalkoztatottsági aránya több, mint 80% felett van. Ezzel szemben azokban a családokban, ahol legalább 3 gyermek él együtt az édesanyák majdnem 40%-a marad távol a munkától.

Valószínűleg azért lehet erről szó, mivel a magyar állam erősen támogatja a háromgyermekes családokat különböző kedvezményekkel (CSOK, babaváró hitel, a hiteltörlesztések elengedése, adók alóli felmentés/visszatérítés, utazási/iskoláztatási kedvezmények stb.). Ez azért van, mert hazánk az 1990-es évektől kezdve hanyatlak a népesség életkorát tekintve, előregedő állammak számítunk, amely populációcsökkenéshez is vezet. Ahhoz, hogy egy társadalomban meginduljon a népességnövekedés, a pároknak minimum 3 gyermeket kell vállalni, mivel az első két gyermek szinten tartásként kiváltja a két szülőt, a harmadik gyermek pedig növeli a népesség számát. Az első családtámogatás, azaz az első alkalom, amikor a nők pénzt kaptak azért, hogy szülnek, 1967-ben történt, amikor bevezették a GYES-t. Ezzel a Ratkó-korszak (1949-1956) abortusztiltó időszaka utáni születésszám-csökkenést szerették volna mérsékelni. A baby boom időszakot ezeknek a szabályoknak,

törvényeknek köszönhetjük, és ezek a határozatok évről-évre nőnek, mivel a modern kor felfogása alapján a nők létezésének nem egyetlen célja a gyermekszülés, hanem az önmegvalósítás is lehetséges számukra.

12. táblázat: A foglalkoztatottak száma a foglalkoztatás jellege szerint, nemenként [ezer fő]

A foglalkoztatottak száma a foglalkoztatás jellege szerint, nemenként [ezer fő]	2018.	2019.	2020.	2021.	2022.
Nő					
Alkalmazott	1 987,4	1 984,3	1 942,3	1 950,2	1 984,3
Nem alkalmazott, összesen	169,4	175,1	194,9	212,6	219,2
Egyéni vállalkozó, önálló	115,5	114,8	126,2	155,4	157,0
Foglalkoztatottak összesen	2 160,2	2 164,5	2 141,2	2 162,8	2 203,5
Férfi					
Alkalmazott	2 145,3	2 160,8	2 114,3	2 107,6	2 122,0
Nem alkalmazott, összesen	300,9	319,3	347,7	364,2	370,1
Egyéni vállalkozó, önálló	194,6	204,3	225,7	252,6	263,6
Foglalkoztatottak összesen	2 446,2	2 480,1	2 462,1	2 471,8	2 492,0

Forrás: Központi Statisztikai Hivatal

Ez a táblázat a foglalkoztatottak számát kívánja szemléltetni a foglalkoztatás jellege szerint nemenként. A foglalkoztatás jellegét három nagy csoportba lehet bontani; vannak az alkalmazottak, a nem alkalmazottak és a nem besorolt foglalkoztatásúak. A nem alkalmazott besorolás további három alcsoportra bontható; az egyik a társas vállalkozás tagja, a másik az egyéni vállalkozó, illetve a segítő családtag. Szerintem egyértelmű, hogy a nők körében jóval magasabb a segítő családtag szerepe, mivel ez tipikusan megfelel az anyai feladatok betöltésének még akkor is, ha nem gyermekről van szó. Ezért ezen csoportokat nem is szerettem volna feltüntetni, kivéve az egyéni vállalkozókat, merthogy ez a vezető szerepbe tartozik és ebben a fejezetben leginkább a nők és férfiak közötti vezetői szerepben való megoszlást szeretném szemléltetni.

2018-ban majdnem 160 ezerrel több férfi dolgozott alkalmazotti beosztásban, mint nő. Az alkalmazott nők száma csökkent, mely 2020-ban a COVID-19 világjárvány idején több, mint negyvenezer fős csökkenést okozott, elérte a mélypontot. Utána pedig egy elég erőteljes növekedésnek indult és ezen számok alapján 2022-re ugyanazt a foglalkoztatottsági arányt érte el, mint amely 2019-ben volt. A férfiaknál ez egy kicsit máshogy alakult, mivel 2019-re még növekvő tendencia jellemezte az alkalmazottakat, viszont 2020-ban körülbelül 46 ezer férfi veszítette el az állását, mely 2021-ben további hétezer főt jelentett. A tavalyi évben egy viszonylag magas, de ehhez képest alacsony növekedés történt a tizennégyezer fős foglalkoztatottsági többlet számmal. Így csupán 137 ezerrel magasabb a férfi alkalmazottak száma, mint a nőké.

A nem alkalmazott kategóriában, tehát valamilyen vállalkozás tagjai, illetve segítő családtagok körében összesen a férfiak jóval magasabb arányban vesznek részt, mint a nők. Átlagosan 1,76-szor több férfi dolgozik ilyen pozícióban, mint nő és ezen belül szeretném kiemelni az egyéni vállalkozókat. Az egyéni vállalkozók besorolásban arányaiban nézve ugyanazok a számarányok szerepelnek, mint a nem alkalmazotti besorolásban összesen, tehát átlagosan 1,71-szerese az egyéni vállalkozók körében a férfiaknak. Ez abból adódhat, hogy a férfiakat már gyermekkorukban erős határozott jellemnek nevelik, a nőket kevésbé, illetve évezredek hagyomány szerint a vezetők szerepét mindig férfiak töltötték be. Természetesen vannak kivételek, viszont ezeket a kivételeket a társadalom többsége nem fogadta el és ez a tévképzet, miszerint a nők nem jó vezetők, illetve alkalmatlanok a vezetésre sajnos a mai napig él. Viszont a nyugati felfogásnak, a változásoknak és a feminizmusnak köszönhetően egyre elfogadottabbak a női vezetők, ezenfelül a nők szerepe a gazdaságban és a munkaerőpiacon egyaránt.

13. táblázat: A teljes munkaidőben alkalmazásban álló nők és férfiak bruttó átlagkeresete közötti rés [%]

A teljes munkaidőben alkalmazásban álló nők és férfiak bruttó átlagkeresete közötti rés [%]	2019.	2020.	2021.	2022.
Nők és férfiak bruttó átlagkeresete közötti rés, %				
Havi bruttó átlagkereset közötti rés a teljes munkaidőben alkalmazásban állók körében, fizikai foglalkozásúak	21,9	22,3	22,5	21,8

Havi bruttó átlagkereset közötti rés a teljes munkaidőben alkalmazásban állók körében, szellemi foglalkozásúak	27,5	26,4	26,3	26,7
Havi bruttó átlagkereset közötti rés a teljes munkaidőben alkalmazásban állók körében, összesen	15,2	14,3	14,4	15,3

Forrás: Központi Statisztikai Hivatal

Az mindig is ténynek számított, hogy a férfiak többet keresnek, mint a nők, abban az esetben is, hogyha ugyanabban a foglalkozásban állnak, ugyanolyan iskolai végzettséggel rendelkeznek és ugyanolyan munkaidő beosztásban dolgoznak. Ahogy korábbi fejezeteimben is írtam, a nők gyakran éhbérért is képesek voltak dolgozni a megélhetésük érdekében. Illetve véleményem szerint a nők munkaerőpiaci pozíciókban való részvétele még gyermekcipőben jár, hiába fejlődött óriásit a világ és a társadalom az elmúlt 50-100 évben. Manapság a munkáltatók és a férfiak igyekeznek eltussolni ezt a tényt, miszerint a nők nem ugyanolyan bérezésben részesülnek, mint férfi társaik, viszont ez a táblázat is tökéletesen szemlélteti, hogy egy férfi átlagosan 15%-kal többet keresnek, mint egy női alkalmazott.

A nemek közötti bérszakadék kiszámítása Magyarországon: a teljes munkaidőben foglalkoztatott nők havi átlagkeresetének százalékos aránya, amely elmarad a teljes munkaidőben foglalkoztatott férfiak havi átlagkeresetétől. A mutató értékeit a nemzetgazdaság egészében a legalább öt főt foglalkoztató vállalkozásokra, valamennyi költségvetési intézményre és a foglalkoztatásra jelentős hatást gyakorló nonprofit szervezetekre számítják.

A férfiak és nők közötti kereseti különbségek nemcsak az egyenlő bánásmód megsértéséből adódhatnak, hanem a foglalkoztatási jellemzők, például a foglalkozás jellege, a munkáltató ágazata, az életkor, a legmagasabb iskolai végzettség, a munkatapasztalat hossza és a munkaidő összetétele közötti különbségekből is. Mind a nemzeti, mind a nemzetközi gyakorlatban nincs általánosan elfogadott statisztikai módszer a diszkrimináció jelenlétének vagy hiányának mérésére, ezért a különböző tényezők együttes hatásának kifejezésére aggregált mutatókat használnak. A hazai gyakorlatban a leggyakrabban használt mutató a teljes munkaidőben foglalkoztatottak átlagos bruttó havi keresetén alapuló százalékos nemek közötti különbség.

2020-ban a nemek közötti bérszakadék a teljes munkaidőben foglalkoztatottak bruttó havi átlagkeresete alapján 15,9% volt, ami az előző évhez képest csökkenést jelent. A jövedelmek konvergenciája a költségvetési ágazatban volt a legjelentősebb (2,4 százalékpont), ahol a júniusban az egészségügyi ágazatban kiosztott egyszeri átmeneti juttatások és a tervezett béremelés (magasabb alapbér az egészségügyi dolgozók számára) voltak a fő hajtóerők, valamint a bölcsődei juttatások emelkedése a szociális és az oktatási ágazatban, illetve a köztisztviselők esetében. Az alapbérek visszamenőleges hatállyal történő emelése a nők átlagkeresetének növekedéséhez vezetett, ami tükrözi a nemi összetételt, és következésképpen a bérszakadék csökkenését eredményezte.

Összességében a nők bruttó átlagkeresete csak két ágazatban haladta meg a férfiakét: az építőiparban és a szállítás és raktározás területén (-10,5%, illetve -0,6%). Ennek a különbségnek a nagy része azzal magyarázható, hogy ezekben az ágazatokban a nők nagyobb arányban dolgoznak szakképzett munkakörökben, mint a férfiak. (Internet 7: KSH)

4.4. Családbarát munkahelyek Magyarországon

A Családbarát Hely tanúsító védjegy objektív elemzésen alapuló minősítési rendszer, amely egy hivatalos könyvvizsgálási folyamat következményeként határozza el, hogy mely pályázók, szervezetek szerezhetik meg a védjegyet. A Családbarát Magyarország Központ kormányhatározat alapján alakította ki és fejleszti tovább a Családbarát Hely tanúsító védjegy és minősítés eljárásrendjét és egységes rendszerét, ezen felül végzi a szervezetek minősítését.

Két év tapasztalatai és az kontroll vizsgálatok visszajelzései mintájára a tanúsítási rendszer megújul. Az új védjegy egy egységes, magas szintű kritériumrendszeren alapuló tanúsítvány, mely „Munkahely” és „Szolgáltató hely” kategóriában szerezhető meg. A cél ezzel az, hogy a belépési küszöbérték növelésével a Családbarát Hely tanúsító védjegy garantáltan magas minőséget jelentsen.

A családbarátság az az orientáció egy szervezet működésében, mellyel az adott társaság (munkahely vagy szolgáltató hely) a családot a maga számára is értéknek tekinti és a családok szempontjait működése során érvényesíti. Az adott szervezet tényleges intézkedésekkel szolgálja a munkavállalói és az ügyfelei, mint családban élő személyek érdekeit, elősegítve ezzel a munka és a magánélet közötti harmónia megteremtését (Internet 8: CSALÁD).

„A Családbarát Hely olyan szervezet, mely a munkáltató és a munkavállaló, valamint a szolgáltató és a szolgáltatást igénybe vevő szempontjainak kölcsönös figyelembevételével támogatja a családon belüli szerepek betöltését. Figyelembe veszi a családok élethelyzetének változásait, csökkentve ezzel a szervezet elvárásainak és a családi környezet igényeinek összeütközéseiből fakadó konfliktusokat.”

Ha családbarát munkahelyről van szó, a munkáltatók további szolgáltatásokat és foglalkoztatási lehetőségeket kínálhatnak munkavállalóiknak, például bölcsődét, nyári gyermekfelügyeletet, szabadidős lehetőségeket, közösségfejlesztést, egészségügyi és biztonsági kezdeményezéseket, az érdekelt felekkel való konzultáció lehetőségét és képzési programokat. A Családbarát Szolgáltató Helyen a szolgáltató figyelembe veszi az ügyfelek családjainak eltérő igényeit, miközben olyan szolgáltatásokat nyújt, amelyek megfelelnek nekik (pl. etetőszék, gyermekmenü, babakocsi tárolás, babakocsik akadálymentes szállítása).

A Családbarát Magyarország Központ hisz abban, hogy a munka és a magánélet egyensúlya az egyén általános elégedettségéhez vezethet és az egyéni kiteljesedéshez. Úgy gondolják, hogy a kettő nem ellentmond egymásnak, hanem inkább támogatják egymást. Egyre többen kezdik felismerni, hogy egy egészséges családi életet élő munkavállaló nagyobb valószínűséggel járul hozzá a szervezet sikeréhez. Az egész szervezetre kiterjedő családbarát politika hosszú távon hozzájárulhat a munkavállalók megtartásához, és versenyelőnyt jelenthet a munkaerőpiacon (Internet 8: CSALÁD).

A Családbarát Magyarország Központ célja a családbarát értékek terjesztése és megerősítése az egész társadalmunkban, amelynek jelentős résztvevői a szolgálatok és a munkahelyek. A Családbarát Hely tanúsító védjegyet azért hozták létre, hogy elismerjék és megünnepeljék azokat a munkahelyeket és szolgáltatókat, amelyek lépéseket tettek a családbarát szempontok megvalósítása érdekében. Ezt a védjegyet frissítették, és mostantól a pályázókat az ezen eszmék iránti elkötelezettségük alapján osztályozzák.

A Családbarát Hely tanúsító védjegyre a Magyarország területén működő magyar, ezenfelül a hazánkban működő külföldi tulajdonú szervezetek adhatják be jelentkezésüket. A pályázatra Magyarország egész területéről várják a jelentkezőket, beleértve a mikro-, kis-, közép- és nagyvállalkozásokat, állami költségvetési szerveket, nonprofit szervezeteket és egyházi jogi személyeket.

Bármilyen típusú szervezet (magán, állami, nonprofit) pályázhat, mivel a családok igényeit minden területen figyelembe kell venni. A családközpontú gondolkodásmód egyre inkább felértékelődik és megbecsültté válik a modern társadalomban, mivel a

támogatás és a megértés pozitív üzenetét közvetíti. A tanúsítvány megszerzésével a védjegyjogosult fontos versenyelőnyre tesz szert a nyilvánosság és a vállalati társadalmi felelősségvállalás tekintetében, ami a szervezetet kívánatosabbá teszi mind az alkalmazottak, mind a fogyasztók számára. A tanúsítványt kiérdemlő szervezetek ingyenes auditot kapnak, amely megbízható képet ad a vállalat családbarát politikájáról (Internet 8: CSALÁD).

A Családbarát Hely tanúsító védjegyre Munkahely és Szolgáltató Hely kategóriákban lehet jelentkezni. Minden esetben ingyenes a jelentkezés. Amennyiben a szervezet megkapja az revízióhoz szükséges minősítést, fizikai auditot hajtanak végre a szervezet családközpontú tevékenységeinek és eljárásainak ellenőrzése céljából.

A sikeres felülvizsgálatot követően a Családbarát Magyarország Központ kiállítja a szervezet nevére szóló Családbarát Hely tanúsító védjegyet, mely minősítés kifejezi a jelentkező vállalat családbarát szemléletű működés iránti elköteleződését, illetve az ennek megvalósításáért tett kulcsfontosságú intézkedések meglétét.

A Családbarát Hely tanúsító védjegy hitelesen bizonyítja, hogy a védjegy tulajdonosa családbarát munkáltatóként működik, illetve családbarát szolgáltatást nyújt (Internet 8: CSALÁD).

A családbarát munkahelyeken az egyik legelterjedtebb gyakorlat, hogy a csecsemőgondozási díj (CSED)/gyermekgondozási díj (GYED)/gyermekgondozást segítő ellátás (GYES) lejárta után a részmunkaidős foglalkoztatást is jóváhagy. Meg kell azonban jegyezni, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás törvényi kötelezettség, ezért nem a munkáltató döntése. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi1. törvény (a továbbiakban röviden: Mt.) kötelezi a munkáltatót arra, hogy a munkavállaló kérésére a munkaszerződését napi négy órás részmunkaidős foglalkoztatásra változtassa.

A Családbarát Munkahely pályázatnak köszönhetően évről évre egyre több vállalat és intézmény kap lehetőséget családbarát kezdeményezések, programok és szolgáltatások bevezetésére. Az elmúlt években a vállalatok és az állami szféra olyan kiváló kezdeményezéseket valósítottak meg, mint a gyermekfelügyelet (bölcsődék, óvodák), játszószobák, nyári táborok és fizetett szünidei szabadságok, valamint különféle előadások és hozzájárulások a családi nyaralásokhoz.

A Családbarát munkahely tanúsító védjegy a munkavállalók és az ügyfelek számára hiteles biztosíték arra, hogy a védjegy birtokosa olyan munkahelyet működtet, amely családbarát légkört teremt, és olyan szolgáltatásokat nyújt, amelyek a vállalat társadalmi felelősségvállalását mutatják (Internet 8: CSALÁD).

5. KÉRDŐÍVES KUTATÁS

Kutatásom fő célja az volt, hogy különböző korú, iskolai végzettségű és pozíciójú nőket kérdezzek meg egy kérdőív segítségével. A kérdőívet 98 nő töltötte ki. Azt akartam megtudni, hogy felvetéseim és hipotéziseim mennyire felelnek meg a valóságnak, és hogy a nők miként vélekednek a munkaerőpiaccal és a konkrét munkahelyekkel kapcsolatos tapasztalataikról.

Dolgozatom során az online kérdőíves kutatást tartottam a legmegfelelőbb választásnak a kutatási módszerek köréből és az alábbi hipotéziseket fogalmaztam meg:

1. Hipotézis: Feltételezem, hogy a nők többsége képzettségének megfelelő munkakörben dolgozik.

2. Hipotézis: Az életkor előre haladtával egyre kevesebb az inaktívák száma a nők körében, amikor már nem áll fent a gyermekvállalás lehetősége.

3. Hipotézis: Feltételezem, hogy a nők többsége alkalmazottként dolgozik.

4. Hipotézis: Feltételezem, hogy a munkahelyek többsége nem családbarát.

A kérdéseket ennek megfelelően strukturáltam, és összesen 30 kérdést állítottam össze. A kérdőívre adott válaszok névtelenek és önkéntesek voltak, az eredmények nem reprezentatívak, de a dolgozat megírása céljából kiértékelésre kerültek. Kérdőívem kitöltése csak és kizárólag nőkre specializálódott. Kifejezetten nem szerettem volna, hogyha férfiak is részt vesznek a kutatásban, mivel véleményem szerint nagyon sok férfi a mai napig úgy gondolja, hogy a nők nem szenvednek hátrányos megkülönböztetést a munkahelyükön, illetve a gyermekvállalás sem hátráltatja őket karrierjük építésében, esetleg, hogy a nőknek egyáltalán nincs szerepe a munkaerőpiacon. Másrészt pedig maga a kutatás is a nők helyzetére vonatkozott, ezért úgy határoztam, hogy ezen kérdőív kitöltése csak a nőkre vonatkozik.

5.1. Hipotézisek

1. Hipotézis: Feltételezem, hogy a nők többsége képzettségének megfelelő munkakörben dolgozik.

A feltételezésem igaznak bizonyult. Ennek oka, hogy a válaszadók többsége, 70,1%-a egyetért azzal, hogy a képzettségének megfelelő munkát végez. Felmérésemben megkérdeztem, hogy a nők többsége a képzettségének megfelelő munkahelyen dolgozik-e. A válaszadók 29,9%-a nem értett egyet ezzel a feltevessel. 54 nőnek volt a képzettségének megfelelő munkaköre, 23 nőnek pedig nem.

2. Hipotézis: Az életkor előre haladtával egyre kevesebb az inaktívok száma a nők körében, amikor már nem áll fent a gyermekvállalás lehetősége.

A hipotézisemmel a legtöbb nő nem értett egyet. A kérdésem úgy hangzott, hogy: Ön szerint idősebb korban könnyebb munkát találni (amikor már nem áll fent a gyermekvállalás lehetősége)? Ezen kérdésemre 55,8 %-ban „nem” válasz érkezett, 32,5 %-ban „talán” és 11,7 %-ban érkezett „igen” válasz.



6. ábra: Gyermekvállalás utáni években történő munkahelykeresés

Forrás: Saját kutatás, saját forrás

Negyvenhárom nő gondolja úgy, hogy nem könnyebb idősebb korban munkát találni és ezen válaszadókat elemeztem ki bővebben. A negyvenhárom válaszadó közül 17-en vannak a húszas éveikben, 6-an a harmincas éveikben, 12-en a negyvenes éveikben, 7-en az ötvenes éveikben és egy válaszadó van hatvanöt év felett. Az életkori adatokból kifolyólag úgy gondolom, hogy a 17 darab húszas éveiben járó válaszadó esetleg nagyon könnyen helyezkedett el, illetve környezetében tapasztaltak alapján gondolhatja így. Ezen felül a 17 válaszadó közül 16-nak még nincs gyermeke, ezáltal ők még nem tapasztalhatták meg azt a diszkriminációt, amelyet a kisgyermekes anyák élnek át.

Túlnyomó többségük városban él vagy megyeszékhelyen, összesen 36-an, a legtöbbjük egyetemi alapképzésen vett részt, illetve gimnáziumot végzett, viszont 7 nő

mesterdiplomával is rendelkezik és 5-en csak szakközépiskolai végzettséggel rendelkeznek.

Mint fentebb már írtam, hogy 16 válaszadónak nincs gyermeke, rajtuk kívül további 5 nőnek sincs még gyermeke, 12 nő válaszolta azt, hogy 2 gyermeke van, 9-nek csupán 1 gyermeke van és egy-egy válasz érkezett 3, illetve 4 gyermekről. Ezen a válaszadók közül 3-an úgy gondolják, hogy munkahelyük egyáltalán nem családbarát, 4-en pedig úgy vélik, hogy inkább nem családbarát munkahelyen dolgoznak. Összesen 5-en vélik úgy közülük, hogy inkább nem összeegyeztethető a karrier és a család, illetve 2-en, hogy a női karrierre nem hat hátrányosabban a gyermekvállalás és 4-en, hogy nem nehezebb a kisgyermekes édesanyák munkavállalási lehetősége.

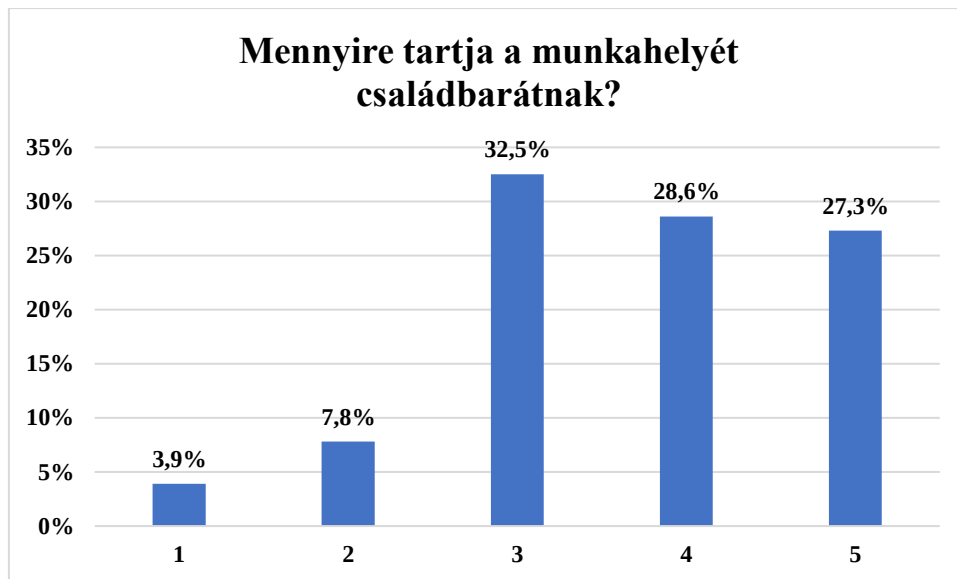
3. Hipotézis: Feltételezem, hogy a nők többsége alkalmazottként dolgozik.

A kitöltők alapján a hipotézisem igaz, a válaszadók 89,6%-a dolgozik alkalmazottként. Közülük 58 nő beosztott alkalmazott, 10 középvezető és egy vezető van. A többi válaszadó közül 4-en választották a tulajdonos besorolást, illetve szintén 4-en az egyéb kategóriát.

A legtöbben közülük, 84,4%-uk teljes munkaidő rendszerben dolgozik, ami napi 8, heti 40 órát jelent, ám azt is megkérdeztem tőlük, hogy milyen munkaidő rendszerben szeretnének dolgozni, hogyha választhatnának. A legtöbben még így is a teljes munkaidőre voksoltak, 36,8%-uk, viszont minden egyéb atipikus foglalkoztatási formának megugrottak az arányai. A legtöbben a távmunkát, az önfoglalkoztatást és a részmunkaidős foglalkoztatást preferálták 21,1%, 17,1% és 15,8%-os megoszlási arányban.

Viszont ez az állításom nem csak a kérdőívem alapján igazolódott be, hanem egy korábbi táblázatom is jól szemlélteti, hogy ha csak a tavalyi évet vizsgáljuk, az összes női foglalkoztatott (2203,5 ezer fő) közül a nők körében 1984,3 ezer fő dolgozik alkalmazottként és csupán 219,2 ezer fő nem részesül alkalmazotti foglalkoztatásban.

4. Hipotézis: Feltételezem, hogy a munkahelyek többsége nem családbarát.



7. ábra: Mennyire családbarát a kitöltők munkahelye

Forrás: Saját kutatás, saját forrás

A kitöltések alapján a hipotézisem tévesnek tűnik, mivel a válaszadók túlnyomó többsége inkább gondolja családbarátnak a munkahelyét, mint sem. 25 darab szavazat érkezett a közepes családbarát kategóriába. A legtöbb válaszadó a 20-as vagy 40-es éveiben van jelenleg és kettő vagy nulla gyermeket nevelnek. A 25 válaszadó közül mégis 23-an úgy vélekednek, hogy az anyák karrierépítését hátrányosabban érinti a gyermekvállalás. 4-en pedig már tapasztaltak gyermekeik miatt negatív diszkriminációt, így munkahelyváltásra kényszerültek.

Akik az inkább családbarát pontot választották, az a 22 nő, szintén a 20-as, 40-es éveikben járó kategóriából kerültek ki. Több, mint a felének még nincs gyermeke, a többi válaszadónak pedig 1 vagy 2 gyermeke van. Itt is 1 válaszadó szerint valóban hátrányosabban érinti a nők karrierjét a gyermekvállalás, egyikük tapasztalt már diszkriminációt és véleménye szerint anyaként nem lehet karriert építeni.

21 válaszadó pedig úgy gondolja, hogy munkahelye teljes mértékben családbarát. Ezeket a válaszokat viszont egyáltalán nem gondolom meghatározónak, mivel a 9 darab 21-30 éves kategória alapján 8 nőnek nincs gyermeke, illetve a többi korosztályból is – a többi válasz a 31-40, 41-50 éves korosztályból érkezett – további 1 válasz érkezett arról, hogy nincs gyermeke. Így úgy vélekedek, hogy még ha az adott munkahely családbarát is, az a 10 gyermektelen válaszadó nem tudja tökéletesen megítélni a helyzetet. 6 válaszadó kettő, 3 válaszadó egy, 2 válaszadó pedig három gyermeket nevel, ezek a nők valószínűleg saját bőrükön tapasztalták meg, hogy a munkahelyük valóban családbarát.

Legtöbbjük heti 40 munkaórát dolgozik szellemi munkát beosztott alkalmazottként és 11-en úgy gondolják, hogy valóban nehezebb nőként vezetői pozícióba jutni. Az indoklás a család, illetve a férfiakkal szembenálló különbségek voltak társadalmi szempontból, az ellentétes oldal pedig úgy tartja, hogy egy vezető a képességei, szakmai tudása miatt kerül ebbe a pozícióba.

14 fő gondolja úgy, hogy idősebb korban nem könnyebb munkát találni, amikor már nem áll fent az anyaság veszélye, ennek ellenére az egyikük a vezetői pozícióba kerülés nehézségei közé sorolta a 40 év alatti nők problémájának azt, hogy még termékenyek. Ezzel teljes ambivalenciával van az a helyzet, hogy 19 igen válasz érkezett arra a kérdésemre, miszerint a kisgyermekes édesanyák nehezebben találnak munkahelyet. Illetve 20-an értenek egyet azzal, hogy a nők karrierjét hátrányosabban érinti a gyermekvállalás, mint a férfiakét. Ezen felül csak 8 fő tartja úgy, hogy a család és a karrier teljesen összeegyeztethető, a többi válaszadó 4-es és 3-as besorolást adott.

Tehát ilyen kizáró válaszok esetén nem tartom megfelelőnek és teljesen hitelesnek az eredményt.

5.2. A kutatás eredményeinek szemléltetése

Az első 7 kérdésem demográfiai, illetve családi állapotra vonatkozó kutatás volt. A válaszadók többsége a 20-as éveiben jár (39,2%), utána pedig a 40-es korosztály adta a legtöbb választ (25,8%), a 30-as éveikben járók pedig 14,4%-ban válaszoltak. Tehát elmondható, hogy a válaszadók 79,4%-a 20 és 50 év közötti.

Lakóhelyük szerint 24,7% él falun, összesen pedig 71,1%-uk városi lakos, közülük is 23,7% megyeszékhelyen lakik, azaz Nyíregyházán.

A válaszadók többsége legmagasabb iskolai végzettségüket tekintve valamilyen középiskolai végzettséggel rendelkezik, 16,5%-uk szakmát tanult, 39,2%-uk pedig gimnáziumot végzett. Ezen felül 39,2 százalékuk egyetemi végzettséggel rendelkezik. A legmagasabb iskolai végzettségeket tekintve a 8 általános iskolai végzettség a válaszadók számához képest igen magas 5,2 %, viszont arányosan megegyezik az országos átlaggal.

A következő kérdés a családi állapotra vonatkozott, ezek alapján pedig a válaszadók többsége nem egyedülálló, 55,7%-uk él élettársi viszonyban vagy házas, 44,3%-uk viszont egyedülálló (hajadon, özvegy, elvált).

A válaszadók legnagyobb részének még nincs gyermeke, 46,4%-uk válaszolt így, utánuk a kétgyermekesek vannak a legtöbben 23,7%-kal, az egy és háromgyermekesek 15,5%-kal és 12,4%-kal képviseltetik magukat. A legkevesebben a 4, illetve négynél több

gyermeket nevelők vannak (2%). Közülük 73,1% a 20-as éveiben vállalt gyermeket, 21,2% a 30-as éveiben és csak 5,7% vállalta a 20-as évei alatt. Legnagyobb meglepetésemre a válaszadók közül senki sem vállalt a negyvenes éveiben gyermeket, legalábbis az első gyermeket biztosan nem, pedig az elmúlt évtizedekben a nők megemelkedett száma a felsőoktatásban kitolta a gyermekvállalás éveit.

Az összes válaszadó közül pedig 79,4% dolgozik jelenleg, a következőkben az ő válaszaikat fogom részletesebben értékelni.

A következő 12 kérdés már a munkakörülményeire vonatkozott a válaszadóknak. Az mindenképpen elmondható, hogy alapvetően az emberek nagy többsége tipikus foglalkoztatási formákban dolgozik és ez a munkaidőn is meglátszik, mivel a válaszadók majdnem 60%-a heti 40 órában dolgozik, közel 30% több, mint 40 órát és csak a maradék 13% válaszadó van kevesebb, mint 40 órában foglalkoztatva. A különböző szektorokban való elhelyezkedés majdnem ugyanilyen arányban oszlik meg, közel 60%-a a válaszadóknak az egyéb szektort jelölte meg, a több mint 40 órát foglalkoztatottak aránya pontosan megegyezik a szolgáltató szektorban dolgozókkal (28,6%), a maradék pedig megoszlik az ipar és a mezőgazdaság között.

A legtöbb munkavállaló beosztott alkalmazottként dolgozik (75,3%), viszont a középvezetők aránya is magasnak mondható (13%), amely valószínűleg annak tudható be, hogy a kérdőív kitöltői között elég magas a 40 éves korosztály, illetve az egyetemi végzettséggel rendelkezők aránya, ezáltal meglátásaim szerint nekik már esélyük jutott arra, hogy a családalapítás után a munkahelyükön is egy fentebb kerüljenek a ranglétrán.

A legtöbb válaszadó 71,1% egyetért abban, hogy nőként nehezebb vezetői pozícióba jutni és ők azért gondolják így, mivel véleményük szerint a nőket leértékelik, nem képesek ugyanarra a teljesítményre, mint a férfiak, nincs akkora teherbíró képességük, a család, illetve a gyerekek elveszik tőlük az energiát, előítéletesek az alkalmasságát és a szakértelmét tekintve, többet várnak el a nőktől, mégis gyengébbnek gondolják őket, nem veszik őket komolyan, illetve ez rögzült be a társadalomba, hogy a férfiak a vezetők.

Viszont 28,9%-uk úgy gondolja, hogy egyáltalán nem nehezebb nőként vezetői pozícióba kerülni, mint a férfiaknak. Ők olyan szöveges válaszokat adtak, mint például egyáltalán nem érzékelik azt, hogy a két nem között különbség lenne téve, ma már csak a vezetői képességek és a szakmai tudás az, ami számít, a teljesítmény, a szorgalom és a kitartás. Ezen felül néhányan úgy érveltek, hogy a környezetükben több női vezető is van, viszont én nem feltétlen gondolom azt, hogy csak azért, mert egy bizonyos környezetben több női vezető van ez általánosan igaz lenne, hogy nem nehezebb nőként vezetői

pozícióba kerülni. Főleg azért, mivel statisztikai adatot ugyan nem szemléltettem a dolgozatomban, viszont megfigyelhető az, hogy a magasabb rangú vezetői pozíciókat szinte kivétel nélkül férfiak töltik be és csak az alacsonyabb rangú vezetői pozíciókat kapják meg nők. Ez abból is fakadhat, hogy a nők többsége nem annyira karrierista, hogy egyre fentebb és fentebb törjön, illetve való igaz az, hogy az ő helyzetüket a család is megnehezíti, mivel több fronton kell kimagaslóan helytállni.

Megeshet, hogy ezeknek a sztereotípiáknak és véleményeknek a hatására történik az, hogy egy több nő jelentkezik felsőoktatásba, hogy egyetemi végzettségével minél magasabb pozíciókat töltsön be a munkahelyén bizonyításképp, illetve az is közrejátszik hogy a biológiai adottságoknak köszönhetően a nők fizikuma gyengébb, mint a férfiaké, így nem meglepő, hogy a válaszadóim körében 72,7 százalék szellemi munkát végez, 22,1% szellemi és fizikai és csak a maradék 5,2 % végez csupán csak fizikai munkát. A fizikai munkát végző válaszadókból 3-an a negyvenes éveikben járnak, egy pedig a húszas éveiben. Van közöttük alap, közép és egyetemi végzettségű is, illetve van családanya és olyan, akinek nincsen gyermeke. 3 -an közülük atipikus foglalkoztatásban vannak, egyikőjük pedig tipikusban. Mindannyian beosztott alkalmazottak, ezek alapján arra a következtetésre gondolok, hogy a fizikai munka alatt valószínűleg ők gyári dolgozók lehetnek és ott végeznek fizikai munkát.

Ezen dolgozóknak a nagy része teljes munkaidő rendszerben dolgozik 84,4%-uk, viszont ez nem mindenkinek megfelelő valószínűleg a család és egyéb más teendők miatt. Ezért arra a kérdésemre, hogy milyen munkaidő beosztásban szeretnének dolgozni, már sokkal szerteágazóbb válaszok érkeztek. A többség mégis maradna a teljes munkaidőben (36,8%), viszont 21,1 % választotta a távmunkát, 17,1százalék szeretne vállalkozó lenni (önfoglalkoztatás) és 16,8% dolgozna szívesebben részmunkaidősként. Valószínűleg az atipikus foglalkoztatási formák jobban összehangolható a nők számára a családjuk életvitelével és a családon belüli teendőkkel. Erre pedig nagyon jó lehetőséget adnak a családbarát munkahelyek, amelyekről a későbbiekben bővebben is fogok beszélni, illetve az előző fejezetben fejtettem ki részletesen a jellemzőit.

Az talán senkinek sem okoz meglepetést, hogy úgy alapvetően az emberek, azon belül a nők sem elégedettek a fizetésükkel. Jelen helyzetben a kitöltők 75,3 százaléka nincs megelégedve a jövedelmével. Ez sok esetben nem csak a fizetéstől függ, hanem a gazdasági helyzettől, az inflációtól is, amely az utóbbi években igen magas százalékokra ugrott. A 2022-es évben kirobbant orosz-ukrán háború, illetve előtte természetesen a COVID-19 járvány sem segített a helyzeten. Mégis a tavalyi évben történt események

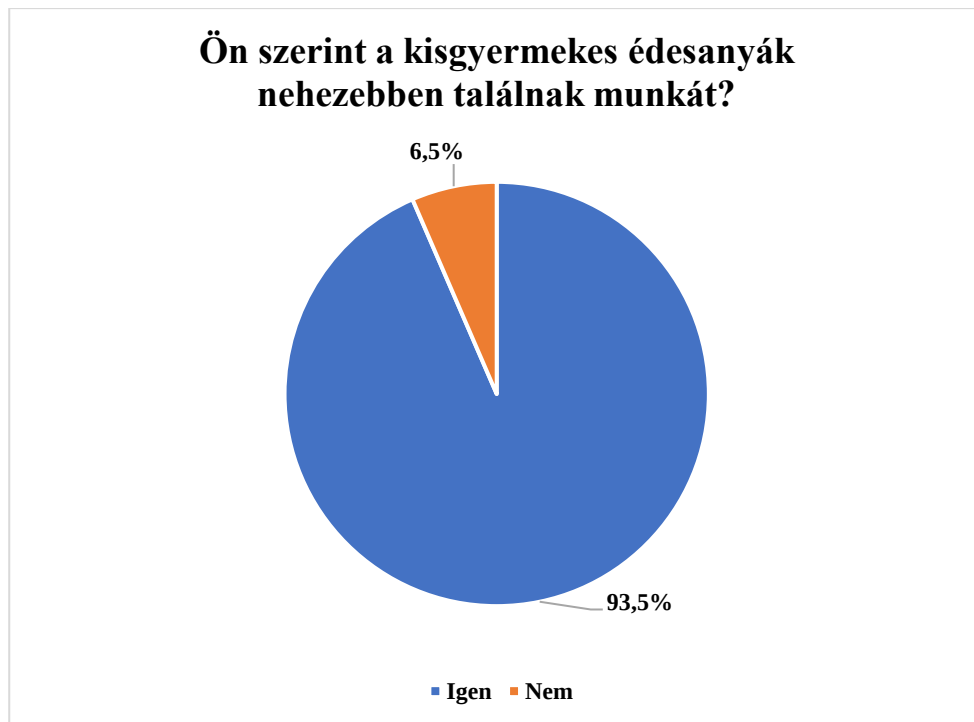
következtében érte el az infláció a csúcspontját. 2022 szeptemberében ért az infláció 20% felé, amely folyamatosan növekedett egészen 2023 januárjáig, amikor a 25,7%-os csúcspontot elérte. Szerencsére ez folyamatosan csökkenő tendenciát mutat és sikerült visszaszorítani 2023 októberére 9,9%-ra.

Az inflációt éves szinten számítják, de az emlékezetünk ennél régebbre nyúlik vissza, és a HICP-t (úgynevezett harmonizált fogyasztóiár-index angol rövidítése) általában éves növekedési rátában fejezik ki. Ez azt jelenti, hogy egy adott időszakban, mondjuk 2019 januárjában az általános árszínvonalat az egy évvel korábbi, 2018 januári szinthez mérik. Az emberek azonban gyakran több évvel korábbi árakhoz hasonlítják az árakat. Hosszabb időszakokban azonban az árak jelentősen emelkedhetnek, még akkor is, ha az éves inflációs ráta alacsony. Például a HICP 2%-os éves növekedése több mint 20%-os áremelkedést jelentene egy 10 éves időszak alatt (Internet 9: EUROPA).

De annak ellenére, hogy a válaszadók nem elégedettek a bérezésükkel, képzettségükhöz képest megfelelőnek tartják a munkakörökben feléjük támasztott elvárásokat. Illetve úgy is gondolják, hogy képzettségüknek megfelelő munkakörben dolgoznak.

A következő kérdésköröm a családbarát munkahelyekre vonatkozott, melyből az első kérdést már a hipotézisek során kielemeztem, a következő kérdés pedig arra volt kíváncsi, hogy mennyire tartja összeegyeztethetőnek a családot és a karriert. Talán nem túl meglepő, hogy a legtöbb válasz a közép-ső, hármas értékre érkezett (45,5%). Ez általában egy kényelmes válasz a kikötőknek, amikor nem igazán tudnak dönteni, illetve arról is lehet szó, hogy úgy gondolják, a család és a karrier csak fele-fele arányban összeegyeztethető és nőként nem tudnak mindkét helyen 100%-osan helytállni, csak félig-félig.

Mégis több, mint kétszer annyi válasz érkezett a négyes és ötös értékre, amely arra enged következtetni, hogy a legtöbb nő úgy véli, hogy megfelelően összeegyeztethető a család és a karrier. 15,6 % gondolja csak úgy, hogy a kettő együtt nem tud tökéletesen működni. Tehát a többség úgy véli, hogy a nők igenis képesek helytállni az otthoni teendőkkel és a munkahelyi kötelezettségekkel kapcsolatban, ezen felül pedig még karriert is tudnak építeni.



8. ábra: Kisgyermekes édesanyák álláskeresésének nehézségeiről

Forrás: Saját kutatás, saját forrás

Arra a kérdésemre, miszerint a kisgyermekes édesanyák nehezebben találnak-e munkát 93,5%-os igen szavazat érkezett, amely számomra nem meglepő, viszont véleményem szerint teljesen ellentétben áll egy korábbi kérdésemmel, amely arra vonatkozott, hogy az idősebb korú nőknek könnyebben munkát találni, amikor már nem áll fenn a családalapítás/gyermekvállalás esélye. Arra többségében nem, illetve talán válasz érkezett. Viszont arra merem következtetni, hogy a válaszadóim félreértelmezték az előző kérdést és ők a már a tényleg idős korban lévő nők elhelyezkedésére gondoltak, amikor már egy munkavállaló inkább fiatalabb, flexibilisebb, újító munkavállalókat szeretne alkalmazni. Viszont a jelenlegi kérdésem alapján szerintem elég egyértelműnek mondható, hogy a nőknek igenis hátrány a munkaerő-piacon, hogyha gyermekük van, főleg, ha még az a gyermek kiskorú és még nem tudja ellátni magát. Mivel az anyai teendők kevés kivétellel csak a nőkre hárulnak, így nemhogy karriert nem tudnak építeni, de még a munkaadójuk is úgy gondolja, hogy nem tudnak kellőképpen részt venni a szervezet működésében, ezáltal meglehet, hogy teljesen kizár édesanyákat a foglalkoztatásból.

Összesen 5 nő gondolja úgy, hogy nem nehezebb kisgyermekes édesanyaként munkát találni. Ezen a nők a 40-50-es éveikben járnak, vagy gimnáziumot vagy mesterképzést végeztek, négyüknek 2 gyermeke van, egyiküknek pedig 4, tehát feltételezem, hogy saját

tapasztalataik alapján vélekednek úgy, hogy a gyermekvállalás nem befolyásolja a munkahelyüket. Mégis közülük 3-an úgy gondolkodnak, hogy a nők karrierjét igenis hátrányosabban érinti a gyermekvállalás, mint a férfiakét. Viszont még egyikük sem tapasztalt gyermeke miatt negatív diszkriminációt és csak egyikük ítéli úgy, hogy a családbarát munkahelyek nem tennék egyszerűbbé a nők visszaintegrálódását a munkaerő-piacra.

Azzal is egyetértenek a válaszadók, hogy a nők karrierjét igenis hátrányosabban érinti a gyermekvállalás, 94,8%-os arányban szavaztak az „igen” lehetőségre. Az a maradék 4 nő, aki ezzel nem ért egyet, jelenleg a negyvenes éveiben jár, 3-an középiskolai végzettséggel rendelkeznek, egyikük pedig mesterképzéssel. 2 házas van közöttük, 2-2 gyermek édesanyjai, egyikük elvált, 4 gyermek édesanyja, másikkal pedig élettársi viszonyban él is egy gyermeket nevelnek. Beosztott alkalmazottak, illetve egyikük középvezetői pozícióban van. Többnyire családbarátnak gondolják a munkahelyüket, illetve közepesen vagy teljes mértékben összeegyeztethetőnek tartják a karriert és a családot, ezen kívül fele-fele arányban gondolják úgy, hogy a kisgyermekes édesanyáknak nehezebb munkahelyet találni és szerencsére egyikük sem tapasztalt még negatív diszkriminációt gyermeke miatt. Viszont abban egyetértenek, hogy egyszerűbb lenne, ha családbarátok lennének a munkahelyek. Ezen tulajdonságokból arra következtettek, hogy ez a 4 nő nagyon szerencsés módon választott magának családbarát munkahelyeket, ezáltal sokkal egyszerűbb dolguk volt összeegyeztetni a különböző kötelességeiket.

Az előző négy édesanyához képest szerencsére még sokan mások se tapasztaltak diszkriminációt a gyermekeik miatt, viszont van egy kevés válaszadó 10,4 %, 8 fő, akik igenis tapasztaltak negatív diszkriminációt. A kifejtős résznél ilyen válaszok érkeztek: az édesanyának táppénzre kellett mennie, hogyha gyermeke beteg volt. Gondolok itt arra, hogy a szabadságát nem használhatta fel rá és a táppénz miatt alacsonyabb volt a havi fizetése. Illetve egy másik édesanyát csak akkor vettek fel a munkahelyére, hogyha betegség esetén volt kire bízni egy gyermeket, azaz külső segítség, mint férj, nagyobb gyermek, nagyszülők. Ezentúl az édesanyák nem tudtak részt venni gyermekeik iskolai rendezvényein, előadásain, versenyein és volt olyan, akinek konkrétan munkahelyet kellett váltania a gyermeke születése után.

Ezek alapján a legtöbb nő véleménye az, hogy egyszerűbb lenne vissza integrálódni a munka világába, hogyha a munkahelyek többsége megfelelné a családbarát munkahelyek követelményeinek. 72,7%-ban érkezett igen válasz, 26% kételkedik, így ők a talán

lehetőséget választották és van egy igen kevés százalék, akik úgy gondolják, hogy így sem lenne egyszerűbb. A válaszadók közül egyetlen egy nő választotta ezt a lehetőséget. Ez a hölgy jelenleg az ötvenes éveiben van, városban él, gimnáziumot végzett, elvált, 2 gyermeket nevelt fel és beosztottként dolgozik teljes munkaidőben. Egyetért azzal, hogy a nőknek nehezebb vezetői pozícióba jutni, de nem ért egyet azzal, hogy idősebb korban könnyebb lenne munkát találni, amikor már nem áll fent a családalapítás veszélye. Egyáltalán nem tartja a munkahelyét családbarátnak, viszont közepesen összeegyeztethetőnek tartja a karriert és a családot, de nem gondolná azt sem, hogy a kisgyermekes édesanyáknak nehezebb lenne munkahelyet találni, nem is tapasztalt gyermekei miatt diszkriminációt, ennek ellenére szerinte is hátrányosabban érinti a nők karrierjét egy gyermek.

Néhány válaszadó javaslattal is élt, hogy mégis hogyan tudnának a munkahelyek segítségükre lenni a nőknek abban, hogy jobban ellássák a további női feladatköreiket: nő, anya, feleség, dolgozó. Ilyen javaslatokkal éltek; mint, hogy vegyék figyelembe azt, hogy elsősorban ő édesanya, rugalmasabb munkaidőt javasoltak, a munkaóra betartásával több szabad felhasználású szabadnapot igényelnének, kevesebb feladat kellene rájuk bízni, illetve igénylik a megfelelő és megfizethető gyermekfelügyeletet, gondolok itt a bölcsődékre, óvodákra, iskolákra vagy a munkahelyen babaszoba. Szeretnének különböző home office lehetőségeket igénybe venni, volt olyan is, aki a rugalmas munkaidő és a több szabadság mellett 4 napos munkahetet javasolt.

Szerencsére ezek a lehetőségek: a rugalmas munkaidő beosztás, a home office, a részmunkaidő egyre több vállalatnál lehetséges, illetve igyekeznek a munkahelyi gyermekmegőrző létesítményeket is kiépíteni és folyamatosan terjednek hazánkban is ezek a követelmények, melyekről később fogok még nyilatkozni egy konkrét cég bemutatása által.

A következő kérdésköröm azokra vonatkozott, akik nem dolgoznak. Elsősorban megkérdeztem, hogy mi az oka ennek. 45%-uk jelenleg még tanuló, 20%-uk nyugdíjas, 15%-uk szülési szabadságon van, 10%-uk pedig munkát keres, a maradék pedig eltartott, illetve az egyéb lehetőséget választott. A nagy többségük kevesebb, mint egy éve esett ki a munka világából, a maradék 40% pedig évekkal ezelőtt, ebbe beletartoznak a tanulók, a nyugdíjasok és a szülési szabadságon lévők. Arra a kérdésemre, hogy mikor szeretnének visszaállni dolgozni, 25%-uk válaszolt úgy, hogy nem tervez, ezen válaszok nyugdíjasoktól érkeztek, illetve egy tanulóval. 10%-uk válaszolt úgy, hogy évek múlva

tervez csak visszamenni, ők szülési szabadságon vannak jelenleg. A maradék pedig egy éven belül szeretne munkába állni.

5.3. Az eredmények kiértékelése

Mivel a legtöbb válaszadó a 20-as éveiből került ki, így szeretném őket jobban megvizsgálni. A huszonnyolc jelenleg is dolgozó húszas éveiben járó nőnek a többsége egyetemi végzettséggel rendelkezik, illetve gimnáziummal. Egyetlen egy nőnek van egy gyermeke, a többi válaszadónak jelenleg még nincs. Ez egyértelmű mivel közel felük hajadon, illetve élettársi viszonyban vannak, közülük csak 4-en házasok. Többségük teljes munkaidőben dolgozik. Nem igazán vannak megelégedve a fizetésükkel, de nagyobb részt megfelelőnek tartják az elvárásokat és a képzettségüknek megfelelő munkakörben dolgoznak. Nem gondolják úgy, hogy idősebb korban könnyebb lenne munkát találni, amikor már nem áll fenn a gyermekvállalás esélye. Ez abból is fakadhat, hogy mivel még nincs gyermekük nem tapasztalták meg azt a fajta diszkriminációt, melyet sokszor ez von maga után, de még fiatalok, így őket is érintik a pályakezdők elhelyezkedésének a nehézségei. Inkább tartják családbarátnak a munkahelyüket, mint sem, viszont már nem ilyen jó az arány annál a kérdésnél, hogy mennyire összeegyeztethető a család és a karrier. Itt inkább a középső válasza érkezett a legtöbb szavazat. Kivétel nélkül úgy gondolják, hogy a kisgyermekes édesanyáknak nehezebb munkát találni. Ez a válasz azért is meglepő, mert a csupán egyiküknek van gyermeke, de valószínűleg érzékelik a diszkriminációkat már ilyen fiatalon is. Azzal is egyetértenek, hogy a férfiaknak nem hátráltatja annyira a karrierjét a gyermekvállalás, mint a nőkét. Arra a kérdésemre sem érkezett nemleges válasz, hogy véleményük szerint egyszerűbb lenne-e a nők vissza integrálódása a munkába családbarát munkahelyekkel, 9 nő kételkedik benne, mindenki más teljesen egyetért. Javasolják a rugalmasabb munkaidőt, a több szabadnapot, illetve a bölcsődei ellátás támogatását és a home office lehetőségét. Ezáltal úgy gondolom, hogy a fiatalabb korosztálynak sokkal fontosabb, hogy a család és a karrier tökéletesen működjön együtt, mert ez a két tényező nem zárja ki egymást és ugyanígy vélekednek erről a családbarát munkahelyek is, ezért valószínűleg a fiatalok álláskeresőknél ezeket a feltételeket is figyelembe veszik.

A második legnagyobb kitöltő számmal a 40 éves korosztály képviseltette magát, akik már egy jóval differenciáltabb kört alkotnak. Legtöbbjük városban él, arányosan megoszlanak az egyetemi, gimnáziumi, szakiskolai/szakközépiskolai végzettségűek. Többségük házas, illetve 2 nő kivételével mindenkinek van gyermeke, általában kettő.

Többségük beosztott, de van közöttük 4 középvezető és egy tulajdonos is. Nagy részük úgy gondolja, hogy nőként nehezebb vezetői pozícióba kerülni a férfiakhoz képest, viszont vannak egy páran azok, akik úgy vélik, hogy ez egyáltalán nem igaz, mivel a nők és a férfiak egyenrangúak és nem a nemeken múlik, kiből válik vezető. Ami a legnagyobb érdekesség számomra, hogy ezt nem a vezetők mondták, illetve a tulajdonos, hanem a beosztott alkalmazottak. Ez arra enged következtetni, ezen alkalmazottak környezetében sikeresek a női vezetők és mondjuk nem látnak bele abba, milyen áron jutottak el abba a pozícióba, amelyikben jelenleg vannak. A 40 évesek körében sem gondolják úgy a nők, hogy idősebb korban könnyebb lenne munkát találni, viszont itt már több a „talán”, akik már megkérdőjelezzik ezt az állítást. Ők már kevésbé tartják ennyire egyértelműnek, hogy családbarát lenne a munkahelyük, illetve sokkal inkább gondolják úgy, hogy a család és a karrier nem feltétlen összeegyeztethető. Ez alapján a fiatalabb korosztály lehet kicsit még naivan szemléli a körülöttük élőket, amely azt a látszatot kelti, hogy ezek egyszerűen összeegyeztethető dolgok. Illetve itt már megjelennek olyan édesanyák is, akik szerint nem nehezebb kisgyermekes édesanyaként munkát találni és a karrierjüket sem érinti hátrányosabban a gyermekvállalás, mint a férjéét. Ezeket a válaszokat szintén nem vezetői pozícióban lévő válaszadók adták, hanem az alkalmazottak. Ezen édesanyák között már vannak olyanok, akik találkoztak negatív diszkriminációval gyermeküket érintően; mint például az iskolai rendezvényeken való részvétel hiánya, az előrelépési lehetőségek megghiúsulása. Másrészt náluk is megvan az összhang, miszerint segítené visszaintegrálódni a munka világába, ha egyre több munkahely felelne meg a családbarát követelményrendszerének. Véleményem szerint ez a korosztály egy fokkal jobban átlátja a munkaerőpiac működését a tapasztalataikból adódóan. Viszont az elmúlt 20 évben hatalmasat változott a világ, főleg a pályakezdőkkel kapcsolatban, hogy minden korosztálynak megvan a maga igaza, a maga realitása és a sajátos elvárásai egy-egy munkahellyel kapcsolatban. Általában olyan helyet próbál mindenki választani magának, amilyen elvárásokat ő megkövetel ettől a munkahelytől. Ennek sokszor az a hátulütője, hogy ezen válaszadók nem feltétlenül látják reálisan az egész halmazt, viszont a munkaadók egyre inkább igyekeznek kiszolgálni és kényelmesebbé tenni munkavállalóik életét minden területen.

Összességében kijelenthetem, hogy a történelem során a nők szinte minden esetben hátrányba kerültek a férfiakkal szemben, ennek oka, hogy a gyermekvállalás és az anyaság olyan elvárásokat támaszt a nőkkel szemben, amelyek lehetetlenné tették az érdemi változások megvalósítását, valamint az esélyegyenlőség és az egyenjogúság

tényleges, teljes megvalósítását. A gazdaság- és társadalomelmélet mellett történelmünket a férfi és női szerepmegosztás és sztereotípiák folyamatos ápolása jellemezte, ami olyan tudományágak megjelenéséhez vezetett, amelyek alternatív szempontok bemutatásával próbálják igazolni a patriarchális társadalmak létét, illetve azok hiányosságait és elégtelenségét.

Az évezredek óta fennálló sztereotípiákat és társadalmi szokásokat természetesen nem lehet egyik napról a másikra megváltoztatni. Ennek következtében a paradigmaváltás, a patriarchális társadalom megvalósítása nem lehet realitás. Csak az objektivitás elérésének gyakorlati módjai hozhatnak változást a tanulmányom területén, amihez véleményem szerint hatékony közösségi és kormányzati politikára van szükség, amely szigorúan számon kéri a törvényt.

A bölcsődék és gyermekgondozási rendszerek fejlesztése a kisgyermek számára, valamint a foglalkoztatáspolitikai eszközök alkalmazása hatékony megoldást jelenthet az esélyegyenlőség megvalósítására.

Magyarországon a bölcsődékben és más intézményekben a kisgyermekkorú gondozás mutatói nem megfelelőek. A kisgyermek számára gyakran nem lehet bölcsődéket biztosítani, ami azt jelenti, hogy a nők a szülés után két-három évig nem tudnak dolgozni. Egyes szakmákban ez nem jelent problémát, de a technológiai fejlődés által érintett területeken a változásokkal való lépéstartás komoly kihívást jelent. Szükséges, hogy az állam segítséget nyújtson - például távoktatással és levelező tanfolyamokkal - azoknak a családban gyermeket nevelő nőknek, akiknek a szülés után ésszerűen nem lehetséges ezt teljes munkaidőben végezni, hogy szakmai fejlődésük ne szakadjon meg.

Ezen problémák kiküszöbölésére specializálódott az a munkaadói réteg, akik hajlandóak megfelelni a családbarát munkahelyek kritérium-rendszerének. Szerencsére a legtöbb nő hasonló munkakörülmények között dolgozik a mindennapokban a válaszadók alapján és annak is örülök, hogy egy ilyen munkaközeget sikerült megtapasztalnom szakmai gyakorlatom során az OTP Bank Nyrt.-ban. Az itt dolgozó alkalmazottak, nők több mint heti 40 órát dolgoznak, viszont az így keletkezett heti többlet-óráikat csúsztatás, illetve szabadnap formájában és ki tudják venni. A munkáltató roppant rugalmas az időbeosztást illetően. Rendszeresen rendez családi napokat, ezenkívül minden az OTP által szervezett rendezvényre a dolgozók egész családja hivatalos. Ezen felül a jó teljesítmény díjazása során a jutalomülsen is feltölthető a családjával együtt az alkalmazott. Nem csak rendezvényekben és jutalomutakban részesülnek a családtagok, hanem a gyermekek nyári felügyeletére is figyel a vállalat, mivel a bank munkatársaként

különböző tematikus táborokat rendeznek a gyermekeik részére. Így az alkalmazottak is biztosak lehetnek abban, hogy gyermekük megfelelő felügyelet alatt van a nyári szünetében is, illetve gondolkodnia sem kell azon, hogy ki fog gyermekére vigyázni, míg ő dolgozik.

Az OTP Bank egyik kulcsmondata az, hogy „PTP-s gyerekek lenni jó!”. Az OTP Szociális Alapítványa támogatást nyújt gyermekeknek az iskolakezdéshez, illetve az alkalmazottak a cafeteria keretből finanszírozhatják gyermekeik bölcsődei és óvodai szolgáltatási díjait. Nem beszélve arról, hogy egy több bankfiókban nyitnak az alkalmazottaik gyermekei részére gyermekfelügyelő részleget, hogy az ott dolgozóknak minél inkább megkönnyítsék az életét, illetve a családot is bevonják a vállalat életébe.

Ezentúl pedig az OTP Bank olyannyira családbarát munkahely, hogy nem csak az édesanyák életét könnyítik meg a gyermekek támogatásával, hanem az édesapákét is, mivel minden egyes OTP-s baba érkezésekor a szülőket 50 000 Ft-os utalvánnyal támogatják. Ezek alapján pedig úgy gondolom, hogy a hasonló mentalitású munkahelyeknek hála egyre közelebb kerül a magyar társadalom ahhoz, hogy a nők minél méltóbb helyüket foglalják el a munkaerőpiacon (Internet 10: OTP).

6. ÖSSZEGZÉS

Dolgozatomban a női munkavállalók munkaerő-piaci helyzetét vizsgáltam, különös tekintettel a magyarországi fejleményekre, köztük megyénkre leszűkítve. Kutatásom első szakasza a munka történeti áttekintése volt, amelynek során világossá vált, hogy a férfiak és nők közötti munkamegosztás az emberiség történelmének korai szakaszában a háztartás vezetése és a gyermeknevelés alapján alakult ki. A férfiak és nők szerepe és a munka világában elfoglalt helyük az évszázadok során alig változott. Több ezer éven át az volt az általánosan elfogadott modell, hogy a nők az otthon tűzhelye mellett maradnak, vezetik a háztartást, gondozzák és nevelik a gyermekeket.

Az iparosodás, az innováció és a technológiai fejlődés változásokat hozott ezen a területen, a feminista mozgalom pedig egyenlő jogokat és esélyeket követelt, terveket készített és saját karriert terveztek megvalósítani. Ezeket a korai próbálkozásokat a sztereotípiákon alapuló elméletek akadályozták. Azt próbálták bizonyítani, hogy a nők munkateljesítménye gyengébb a férfiakénál, hogy a nők a gyermeknevelés miatt nem tudnak tartósan és megbízhatóan hozzájárulni a társadalomhoz, és hogy a munka világában hosszú távon nem lehet rájuk számítani.

A nők munkaerőpiaci helyzetét napjainkban vizsgálva megállapíthatónak gondolom, hogy a női munkavállalók napjainkban is hátrányos helyzetben vannak a munkaerőpiacon, a diszkrimináció a mai napig előfordul kisebb-nagyobb mértékben. Akára karrierépítés szempontjából, de gyakran a családalapítás okozta többletkötelelességek miatt (anyaság).

Gyakorlati kutatásom során a statisztikai adatokat vizsgálva törekedtem szemléltetni az aktuális álláspontokat, amelynek eredményeképp megállapíthatom, hogy a nők munkaerőpiaci helyzete az elmúlt évtizedekhez képest igen sokat fejlődött jó irányba. Viszont még mindig nem érte el a 100%-os jogi és társadalmi egyenlőséget a nők és a férfiak szerepe a gazdaságban. Azonban a családbarát munkahelyek terjedése nagyon jó alapot ad ennek a differenciált helyzetnek a kezelésére, bár véleményem szerint nem csak gazdasági, hanem egyéni szinten is ösztönözni kellene az embereket a változásra.

A dolgozatomban végzett kutatás az erőforrás-korlátok miatt nem nevezhető reprezentatívnak, a minta mérete nem felel meg az elvárásoknak, és összetétele nem fedi le az érintett társadalom egészét. Másrészt viszont azzal lehet érvelni, hogy az általam végzett kutatás elegendő alapot nyújt további kutatásokhoz, és hogy egy nagyobb mintanagyság és az összes társadalmi réteg teljes lefedése átfogó és árnyalt összképet

adna a nők hátrányosabb munkaerőpiaci helyzetének mértékéről. Az is állítható, hogy az eredmények érdekesek és további kutatások alapjául szolgálhatnak. Vagyis a fent megfogalmazott reprezentatív tanulmányok eredményeinek összehasonlítására. Más szóval, vannak-e különbségek a reprezentatív és a nem reprezentatív tanulmányok eredményei között? Milyen különbségek és hasonlóságok vannak?

A szakirodalom feldolgozása során, továbbá a gyakorlati tapasztalatok birtokában következtetéseket vontam le, javaslatot tettem a problémák kezelésére a családbarát munkahelyek népszerűsítésével. Úgy vélem, jelentős társadalmi változás a közeljövőben nem várható, mivel ez egy borzasztóan lassú és összetett folyamat viszont nagyon jó irányban halad a fejlődés felé.

A női munkavállalókkal szembeni diszkriminatív bánásmód nemcsak gazdasági problémákat okoz, hanem fokozott társadalmi feszültségek forrása is lehet, ezáltal fontosnak tartom a probléma napirenden tartását, a megoldások mihamarabbi megvalósítását, népszerűsítését.

IRODALOMJEGYZÉK

- Brief, A.P. – Nord, W.R. (Eds) (1990b): *Meanings of occupational work: A collection of essays*. Lexington, MA: Lexington Books
- Fábri Anna – Várkonyi Gábor (2007): *Nők Világa*, Művelődés-és társadalomtörténeti tanulmányok, Argumentum Kiadó, Budapest
- Frey Mária (1997): *Szerepváltozások, Jelentés a nők helyzetéről 1997*, TÁRKI és a Munkaügyi Minisztérium Egyenlő Esélyek Titkársága, Budapest
- Galasi Péter (1982): *A munkaerőpiac szerkezete és működése Magyarországon*, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest
- Koncz Katalin (1982): *Nők a munka világában*, Kossuth Kiadó, Budapest
- Karl Marx (1981): *Gazdasági-filozófiai kéziratok 1844-ből*, in.: Karl Marx és Friedrich Engels művei (MEM) 42. köt. Kossuth Könyvkiadó, Budapest
- Matiscsákné Lizák Marianna (2014): *Emberi erőforrás gazdálkodás*, Complex Kiadó, Budapest
- Matiscsákné Lizák Marianna-Lipták Katalin (2015): *A kisgyermekes nők foglalkoztatási helyzete és lehetőségeik*, Aula Kiadó, Budapest
- Metz, I. (2005). *Advancing the careers of women with children*, *Career Development International*, 10 (3), 238-245.
- Deci, L. E. – Ryan M. R. (2000): *Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being*, *American Psychologist*, Az öndeterminációs elmélet
- Solt Katalin - Meyer Dietmar (2007): *Makroökonómia, Bevezetés a makroökonómiába/körforgás, kölcsönhatások, gazdaságpolitika*, Aula Kiadó, Budapest
- Sullerot, E. (1971): *A női munka története és szociológiája*, Gondolat, Budapest
- Platón (1983): Az állam. Ford. Szabó Miklós, in *Platón összes művei II.*, Európa Könyvkiadó (részletek)
- Tímár János (1991): *A munkaerő-kínálat gazdaságtana*, Aula Kiadó, Budapest

Internet 1: REVALAP

http://www.revalap.hu/tavoktatasi_tananyagok/2008_Altern_munkaero-piaci_szolg_terv_modszertana/01/lm_pg_410.html (Letöltve: 2023. 07.11.)

Internet 2: REVALAP

http://www.revalap.hu/tavoktatasi_tananyagok/2008_Altern_munkaero-piaci_szolg_terv_modszertana/01/lm_pg_421.html (Letöltve: 2023.07.20.)

Internet 3: KSH

<https://www.ksh.hu/gyorstajekoztatok/modszertan/fogmodsz2304.html> (Letöltve: 2023.06.15.)

Internet 4: LEXIQ

<https://lexiq.hu> (Letöltve: 2023.05.06.)

Internet 5: LEXIQ

<https://lexiq.hu/atipikus-foglalkoztatás> (Letöltve: 2023.06.21.)

Internet 6: MUNKAÜGYISZEMLE

www.munkaugyiszemle.hu (Letöltve: 2023.06.21.)

Internet 7: KSH

<https://www.ksh.hu/ffi/4-17.html> (Letöltve: 2023.11.04.)

Internet 8: CSALÁD

<https://csalad.hu/vedjegy/> (Letöltve: 2023.10.08.)

Internet 9: EUROPA

https://www.ecb.europa.eu/ecb/educational/explainers/tell-me-more/html/what_is_inflation.hu.html (Letöltve: 2023.11.23.)

Internet 10: OTP

<https://www.otpbank.hu/karrier/miert-az-otp> (Letöltve: 2023.11.25.)

Internet: 11: Karrierközpont

<https://karrierkozpont.elte.hu/tipikus-es-atipikus-munkaviszonyok-2> (Letöltve: 2023.05.06)

MELLÉKLETEK

1. számú melléklet: Táblázat

1. TÁBLÁZAT: A 15–74 ÉVES NÉPESSÉG GAZDASÁGI AKTIVITÁSA, NEMENKÉNT	23
2. TÁBLÁZAT: A MUNKAVÁLLALÁSI KORÚ NÉPESSÉG GAZDASÁGI AKTIVITÁSA, A NŐK KÖRÉBEN	24
3. TÁBLÁZAT: A GAZDASÁGILAG AKTÍVAK SZÁMA KORCSOPORTOK SZERINT, A NŐK KÖRÉBEN [EZER FŐ]	25
4. TÁBLÁZAT: A GAZDASÁGILAG AKTÍVAK SZÁMA LEGMAGASABB ISKOLAI VÉGZETTSÉG SZERINT, NEMENKÉNT [EZER FŐ].....	27
5. TÁBLÁZAT: A FOGLALKOZTATOTTAK ÉS MUNKANÉLKÜLIEK SZÁMA LEGMAGASABB ISKOLAI VÉGZETTSÉGÜK SZERINT, A NŐK KÖRÉBEN [EZER FŐ].....	29
6. TÁBLÁZAT: A FOGLALKOZTATOTTAK SZÁMA FOGLALKOZÁSI FŐCSOPORT SZERINT, NEMENKÉNT [EZER FŐ].....	31
7. TÁBLÁZAT: A 15–74 ÉVES NÉPESSÉG GAZDASÁGI AKTIVITÁSA, VÁRMEGYE ÉS RÉGIÓ SZERINT	33
8. TÁBLÁZAT: NYILVÁNTARTOTT ÁLLÁSKERESŐK SZÁMA (FŐ) A PÁLYAKEZDŐK KÖRÉBEN SZABOLCS-SZATMÁR-BEREG VÁRMEGYÉBEN (HAVI ÁTLAG).....	35
9. TÁBLÁZAT: NYILVÁNTARTOTT ÁLLÁSKERESŐK SZÁMA (FŐ) KORCSOPORTOK SZERINT CSOPORTOSÍTVA SZABOLCS-SZATMÁR-BEREG VÁRMEGYÉBEN (HAVI ÁTLAG).....	36
10. TÁBLÁZAT: NYILVÁNTARTOTT ÁLLÁSKERESŐK SZÁMA (FŐ) ISKOLAI VÉGZETTSÉG SZERINT CSOPORTOSÍTVA SZABOLCS-SZATMÁR-BEREG VÁRMEGYÉBEN (HAVI ÁTLAG)	37
11. TÁBLÁZAT: A 25–49 ÉVES NŐK FOGLALKOZTATÁSI RÁTÁJA [%]	39
12. TÁBLÁZAT: A FOGLALKOZTATOTTAK SZÁMA A FOGLALKOZTATÁS JELLEGE SZERINT, NEMENKÉNT [EZER FŐ].....	41
13. TÁBLÁZAT: A TELJES MUNKAIDŐBEN ALKALMAZÁSBAN ÁLLÓ NŐK ÉS FÉRFIAK BRUTTÓ ÁTLAGKERESETE KÖZÖTTI RÉSZ [%]	42

2. számú melléklet: Ábrajegyzék

1. ÁBRA: A MUNKAERŐPIAC FELÉPÍTÉSE	6
2. ÁBRA: TIPIKUS ÉS ATÍPIKUS FOGLALKOZTATÁS.....	8
3. ÁBRA: A NŐK MUNKAERŐ-PIACI POZÍCIÓJÁT BEFOLYÁSOLÓ TÉNYEZŐK.....	17

4. ÁBRA: A NYILVÁNTARTOTT ÁLLÁSKERESŐK SZÁMA ÉS MEGOSZLÁSA NEMEK SZERINT SZABOLCS-SZATMÁR-BEREG VÁRMEGYÉBEN.....	34
5. ÁBRA: NYILVÁNTARTOTT ÁLLÁSKERESŐK SZÁMA (FŐ) SZABOLCS-SZATMÁR-BEREG VÁRMEGYÉBEN (HAVI ÁTLAG)	35
6. ÁBRA: GYERMEKVÁLLALÁS UTÁNI ÉVEKBEN TÖRTÉNŐ MUNKAHELYKERESÉS	48
7. ÁBRA: MENNYIRE CSALÁDBARÁT A KITÖLTŐK MUNKAHELYE	50
8. ÁBRA: KISGYERMEKES ÉDESANYÁK ÁLLÁSKERESÉSÉNEK NEHÉZSÉGEIRŐL	55

3. számú mellékelt: Kérdőíves kutatásom kérdései

1. Az Ön életkora...

- ☐ 16-20
- ☐ 21-30
- ☐ 31-40
- ☐ 41-50
- ☐ 51-60
- ☐ 61-65
- ☐ 65+

2. Az Ön lakóhelye...

- ☐ Megyeszékhely
- ☐ Város
- ☐ Falu
- ☐ Tanya

3. Az Ön legmagasabb iskolai végzettsége...

- ☐ Általános iskola (8 osztály)
- ☐ Szakiskola
- ☐ Szakközépiskola
- ☐ Gimnázium
- ☐ Egyetem (Bsc)
- ☐ Egyetem (Msc)
- ☐ Magasabb

4. Családi állapota...

- ☐ Hajadon
- ☐ Élettársi viszony
- ☐ Házas
- ☐ Özvegy
- ☐ Elvált

5. Hány gyermeke van?

- ☐ Nincs gyermekem
- ☐ Egy
- ☐ Kettő
- ☐ Három

- ☐ Négy
 - ☐ Négynél több
6. Amennyiben van gyermeke, mikor vállalt gyermeket?
- ☐ 20-as évei alatt
 - ☐ 20-as éveiben
 - ☐ 30-as éveiben
 - ☐ 40-es éveiben
 - ☐ 50-es éveiben
7. Dolgozik jelenleg?
- ☐ Igen
 - ☐ Nem
8. Milyen szektorban dolgozik?
- ☐ Mezőgazdaság
 - ☐ Ipar
 - ☐ Szolgáltató szektor
 - ☐ Egyéb
9. Milyen beosztásban dolgozik?
- ☐ Vezető
 - ☐ Középvezető
 - ☐ Beosztott alkalmazott
 - ☐ Tulajdonos
 - ☐ Egyéb
10. Ön szerint nőként nehezebb vezetői pozícióba jutni?
- ☐ Igen
 - ☐ Nem
11. Miért gondolja így?
12. Milyen típusú munkát végez?
- ☐ Szellemi
 - ☐ Fizikai
 - ☐ Mindkettő
13. Milyen munkaidő rendszerben dolgozik?
- ☐ Teljes munkaidő (napi 8 óra)
 - ☐ Részmunkaidő (napi 6 vagy 4 óra)
 - ☐ Távmunka

- ☐ Bedolgozói rendszer
- ☐ Megbízás
- ☐ Egyéb

14. Ha mindentől függetlenül választhatna, milyen munkaidő rendszerben dolgozna?

- ☐ Teljes munkaidő (napi 8 óra)
- ☐ Részmunkaidő (napi 6 vagy 4 óra)
- ☐ Távmunka
- ☐ Bedolgozói rendszer
- ☐ Megbízás
- ☐ Önfoglalkoztatás
- ☐ Egyéb

15. Meg van elégedve a bérezésével?

- ☐ Igen
- ☐ Nem

16. Megfelelőnek tartja a munkahelye által Ön felé támasztott elvárásokat?

- ☐ Igen
- ☐ Nem

17. Ön szerint a képzettségének megfelelő munkakörben dolgozik?

- ☐ Igen
- ☐ Nem

18. Ön szerint idősebb korban könnyebb munkát találni (amikor már nem áll fent a gyermekvállalás lehetősége)?

- ☐ Igen
- ☐ Nem
- ☐ Talán

19. Mennyire tartja a munkahelyét családbarátnak?

- ☐ 1 – Egyáltalán nem
- ☐ 2 – Inkább nem
- ☐ 3 – Közepesen
- ☐ 4 – Inkább igen
- ☐ 5 – Nagyon

20. Mennyire tartja összeegyeztethetőnek a családot és a karriert?

- ☐ 1 – Egyáltalán nem
- ☐ 2 – Inkább nem

- 3 – Közepesen
- 4 – Inkább igen
- 5 – Nagyon

21. Ön szerint a kisgyermekes édesanyák nehezebben találnak munkát?

- Igen
- Nem

22. Egyetért Ön azzal, hogy a nők karrierjét hátrányosabban érinti a gyermekvállalás, mint a férfiakét?

- Igen
- Nem

23. Tapasztalt már gyermekei miatt negatív diszkriminációt munkahelyén?

- Igen
- Nem

24. Milyen diszkriminációt tapasztalt? (ha tapasztalt)

25. Ön szerint egyszerűbb lenne visszaintegrálódni a munka világába, ha a munkahelye megfelelné a családbarát munkahelyek követelményeinek?

- Igen
- Nem
- Talán

26. Milyen javaslattal élne a munkahelyek fejlesztésére, hogy jobban ellássa női feladatköreit? (nő, feleség, anya, dolgozó)

27. Mi az oka, hogy nem dolgozik?

- Munkát keres
- Munkanélküli, de nem keres munkát
- Nyugdíjas
- Munkára alkalmatlan (rokkant, beteg)
- Szülési szabadságon van
- Vállalkozó
- Tanuló
- Eltartott
- Egyéb

28. Mennyi ideje esett ki a munka világából?

- kevesebb, mint 1 hónapja
- kevesebb, mint 3 hónapja

- kevesebb, mint 6 hónapja
- kevesebb, mint 1 éve
- évekkkel ezelőtt

29. Mikor tervez visszamenni a munka világába?

- Nem tervez
- kevesebb, mint 1 hónapon belül
- kevesebb, mint 3 hónapon belül
- kevesebb, mint 6 hónapon belül
- kevesebb, mint 1 éven belül
- évek múlva