

OTDK-dolgozat

2024.

Eszterházy Károly Katolikus Egyetem
Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar

**A fiatal nők munkaerőpiaci helyzete és vezetővé válásának lehetőségei és
korlátai**

**The labor market situation of young women and the possibilities and
limitations of becoming a leader**

Konzulens:
Matiscsákné dr. Lizák Marianna
mesteroktató

Készítette:
Sülyi Stefánia
emberi erőforrások szak
levelező tagozat

Kézirat lezárása: 2024.04.01.

Tartalomjegyzék

Táblázatok jegyzéke	5
Ábrajegyzék	6
1. Bevezetés.....	7
1.1. Kutatás tárgya, témaválasztás aktualitása, indoklása	7
1.2. Kutatási célok, hipotézisek.....	8
1.3. A vizsgálni kívánt célterület megnevezése, pontos lehatárolása.....	9
1.4. Módszertan	10
2. Szakirodalmi feldolgozás	12
2.1. A nők munkaerőpiaci helyzetének háttere	12
2.2. A nők munkaerőpiaci szegregációja	13
2.2.1. Szegregáció, femin és masculin munkakörök	13
2.2.2. Horizontális és vertikális szegregáció	14
2.2.3. Üvegjelenségek	15
2.3. A gender fogalmi tisztázása, elméleti háttere és hatása	18
2.4. Esélyegyenlőség	22
2.5. A nők foglalkoztatásának védelme magyar jogszabályoknak megfelelően.....	23
2.6. Összefoglalás.....	24
3. Önálló kutatás.....	26
3.1. Kutatás célja és módszertana.....	26
3.2. Szekunder adatelemzés, statisztikai adatok vizsgálatának eredményei	26
3.3. Kérdőíves felmérés és az eredmények bemutatása	36
3.3.1. Módszertan	36
3.3.2. Eredmények.....	36
3.3.3 Konklúzió	48
3.4. Interjú ismertetése, következtetések levonása.....	48

4. Hipotézisek vizsgálata, döntés	51
5. Összegzés, záró gondolatok	54
Irodalomjegyzék.....	56
Mellékletek.....	59

Táblázatok jegyzéke

1. táblázat: Foglalkoztatottak száma foglalkozási főcsoport szerint, nemenként 27
2. Táblázat: A foglalkoztatottak száma legmagasabb iskolai végzettségük szerint, nemenként (ezer fő) 31
3. Táblázat: Kérdőív kitöltők demográfiai adatai..... 36

Ábrajegyzék

1. ábra: Nők és férfiak foglalkoztatási rátája.....	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
2. ábra: Nők és férfiak száma vezető pozícióban (ezer fő)	29
3. ábra: A foglalkoztatottak száma legmagasabb iskolai végzettségük szerint (Nők)	30
4. ábra: A foglalkoztatottak száma legmagasabb iskolai végzettségük szerint (Férfiak)....	30
5. ábra: Nők és férfiak bruttó átlagkeresete.....	32
6. ábra: Nők és férfiak keresete közötti bérszakadék (%)	32
7. ábra: A részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya a 15-64 éves foglalkoztatottakon belül (%).....	33
8. ábra: A nők átlagéletkora szüléskor	34
9. ábra: Nők foglalkoztatási rátája gyermekek száma és életkora szerint (%).....	35
10. ábra: A kérdőívet kitöltő nők beosztásának megoszlása (%).....	38
11. ábra: Női karriert hátrányosan befolyásoló tényezők megoszlása (%)	39
12. ábra: Női vagy férfi vezető preferálása	40
13. ábra: Nők munkaterület szerinti elhelyezkedésének megoszlása.....	41
14. ábra: Jövedelem megoszlása	42
15. ábra: A nők munkavállalási motivációja százalékban és válasz előfordulás szerint.....	43
16. ábra: Karrier érvényesülés megoszlása (%)	44
17. ábra: Gyermekekkel rendelkező nők aránya és gyermekvállalási szándék	45
18. ábra: Nők hátrányos megkülönböztetésének előfordulása	46
19. ábra: Karriert befolyásoló tényezők	47

1. Bevezetés

Az bevezetésben bemutatom miről is fog szólni a dolgozatom, mi volt a kutatásom tárgya és miért ezt a témát választottam. Ezt követően megfogalmazom a hipotéziseket, melyre kutatásom épül, majd bemutatom a célterületemet és meghatározom a kutatás módszertanát.

1.1. Kutatás tárgya, témaválasztás aktualitása, indoklása

Dolgozatom témájának a fiatal nők munkaerőpiaci helyzetének vizsgálatát választottam, hiszen mai világunkban lényeges kérdése a nők helyzete a munkaerőpiacon. Ez egyaránt fontos gazdasági és társadalmi szempontból is. Dolgozatomban elsősorban gazdasági oldalról vizsgálom a fiatal nők helyzetét a munkaerőpiacon az elfoglalt helyük alapján. Én személy szerint azért tartom fontosnak ennek a vizsgálatát, mert a nőket sokszor megkülönböztetés és nem csak gazdasági szempontból, hanem a társadalom által is. A nők elhelyezkedéséről, a nők munkavállalásáról mindenkinek van egy kialakult képe, egy általa elfogadottnak vélt véleménye. Fontosnak tartom megvizsgálni, hogy mi az oka annak, hogy a nőknek nehezebb kiteljesedni karrier szempontjából. Illetve, mert én is nő vagyok, így ez számomra is különösképpen fontos kérdést vet fel, hogy a nőket miért éri hátrányosabb megkülönböztetés, illetve már alapból miért indulnak hátrányból.

Tapasztalataim alapján mai világunkban elengedhetetlen, hogy egy nő is dolgozzon. Régen elfogadott volt, hogy egy nő otthon legyen, a házimunkát végezze, nevelje a gyerekeket, ám a jelen korunkra ugyan megmaradt ez a női hármasszereposztás - feleség, anya, háziasszony - (Cserni, 2023), de már elfogadottá vált, hogy a nők is jelen legyenek a munkaerőpiacon. Fontosnak tartom megvizsgálni azokat a tényezőket, amelyek elősegítik a nőket a karrierükben való előrelépést, a lehetőségeiket a vezetővé váláshoz, illetve feltárni azokat a tényezőket, amelyek negatív irányba befolyásolják a ranglétrán való előre haladásukat, hátrányba helyezik őket a férfi társaikkal szemben.

Ahogy a világ változik, úgy egyre szélesebb körben nyílt lehetőség a nők életminőségének javítására. Már a XVIII. században tömegessé kezdett válni a nők munkába állása, elsősorban a textiliparban, mezőgazdaságban, de korábban már a gazdagoknál cselédként, szolgálóként, szobalányként is foglalkoztattak lányokat. Az első és második világháború idején vált elfogadottá a nők munkába állása, hiszen a férfiakat elvitték a frontvonalba harcolni, kellett a munkáskéz, és valamiből el kellett tartani a családot. (Czeglédi, 2013) Napjainkban már nem

csak a megélhetés miatt dolgoznak a nők a háztartáson kívül, hanem becsvágyból, a régi kor elvárásainak változtatása miatt, miszerint egy nőnek a fakanál mellett a helye. (de Beauvoir, 1971)

Vizsgálni kívánt célcsoportom elsősorban a dolgozó nők, azon belül pedig a fiatalabb generáció (20-34 éves korig), akik családalapítás előtt / után állnak. Céлом megismerni, számukra milyen lehetőségek vannak a munkaerő piacon, melyek azok a tényezők, amelyek akadályok lehetnek a karrierépítésben. Kutatásom során szeretném megismerni, hogy a fiatalabb korcsoportba tartozó nők hogyan vélekednek a karrierépítésről és családalapításról, milyen esélyük van vezetővé válni, illetve milyen képességekkel kell, hogy rendelkezzen egy nő, ha jó vezető akar lenni.

1.2. Kutatási célok, hipotézisek

Céлом a nők munkaerőpiaci helyzetének vizsgálata, ezen belül feltárni, hogy a nőknek valóban nehezebb-e érvényesülni a munkaerő piacon, illetve melyek lehetnek azok a tényezők, melyek gátat állítanak karrierútjuk elé. A társadalmi elvárások miként hatnak a nők munkaerő piaci elhelyezkedésére? Mi lehet az oka annak, hogy a nőkre régi idők elvárásai szerint tekintenek? Mi motivál egy nőt a munkájában? Mit szeretne elérni az életben? Vannak-e befolyásoló tényezők, melyek kihatnak a munkavégzésre? Családi háttér, iskolázottság, életszínvonal, elhivatottság mennyire fontos egy női karrierútban? A nők szívesebben tanulnak, és ha eléggé eltökéltek, akkor képesek a karrierépítésre, ehhez viszont rengeteg erőfeszítésre van szükségük. A diploma megszerzésével vagy a már meglévő pozíciót kívánja a nő megerősíteni - ez főként a középkorúakra jellemző - vagy pedig egy lehetőség a magasabb beosztás megszerzéséhez. A modern korban a társadalmi elvárások miért nem modernizálódnak? Szeretném továbbá levonni azt a következtetést, hogy egyedülállóként nagyobb esélye van-e a nőknek karrier céljukat elérni, vezetővé válni, illetve mennyire kell ambiciózusnak lenni, hogy vezetők lehessenek.

Az átfogó célkitűzésekhez megválaszolásához az alábbi kutatási kérdések kerültek azonosításra:

- Befolyással van-e az egyén neme és életkora a karrierépítés folyamatában?
- Milyen különbségek figyelhetők meg női és férfi karrierutak között?
- Mely tényezők mozdítják előre, illetve gátolják a nők munkaerő-piaci helyzetét és a vezetővé válását?

- Az esélyegyenlőségi politika mennyire járul hozzá nők és férfiak megkülönböztetésének csökkenéséhez?

Az alapkérdések és a szakirodalmi feldolgozás alapján a következő hipotézisek kerültek meghatározásra:

H1: Egyedülálló nők jobban érvényesülnek a munkaerőpiacon, a kisgyermekkel rendelkező nők elhelyezkedése pedig nehezebb, a családanyaság a nők karrier útjára negatív hatással van.

A második hipotézisnél arra gondoltam, hogy a nők karrierépítésben úgymond a gyermekvállalás „akadály” lehet, mivel a munkáltatók többsége, ha nem is mondják ki nyíltan, a nők alkalmazását, előléptetésüket befolyásolja a gyermek megléte vagy nem léte. Ezzel úgymond megkülönböztetik őket, mivel ha van gyermeke az a baj, ha nincs gyermeke, akkor pedig az a baj, hogy a családalapítás előtt áll. Ebből adódóan már eleve hátrányból indulnak férfi társaikkal szemben. Egy nőt nem kellene azért megkülönböztetni, mert terhes vagy családot szeretne. Mint mondani szokták: a terhesség nem betegség. Ha több családbarát munkahely lenne, illetve a rugalmas foglalkoztatási formák eléggé ismertek lennének, mint például home office, távmunka, részmunkaidő, sokkal könnyebb lenne az elhelyezkedésük, karrierépítésük.

H2: A nők hátrányban vannak a munkaerőpiacon – létezik nemek szerinti horizontális és vertikális szegregáció a munkaerőpiacon.

H3: A nők és férfiak fizetése között bérrés figyelhető meg, a férfiak többet keresnek.

H4: A diszkrimináció még mindig jelen van a nők munkaerőpiaci helyzetét illetően, mely az esélyegyenlőségi politika hiányosságaira is visszavezethető.

1.3. A vizsgálni kívánt célterület megnevezése, pontos lehatárolása

A vizsgálni kívánt célpontom elsősorban a fiatalabb - 20-34 éves - korcsoportba tartozó nők, hiszen ebbe a korba tartoznak azok a nők, akik már befejezték a tanulást és dolgoznak, elindították karrierjüket, gyermekvállalás előtt állnak illetve a már vezető beosztásban lévő nők. Azért tartom fontosnak a fiatal nők munkavállalási és családalapítási hajlandóságának vizsgálatát, mert számomra ez fontos kérdést vet fel, hogy mi lehet az oka annak, hogy

megkülönböztetés ér nő létem miatt, továbbá a munkáltatók mért kezelik a gyermekvállalási szándékot vagy gyermek meglétét akadályként a nők foglalkoztatásában, ellentétben a kisgyermekkel rendelkező férfiakkal. A vezető beosztásban lévő nők helyzetének vizsgálatát pedig azért tartom fontosnak, mivel én is szeretnék fényes karriert építeni, így szeretném megismerni azokat a tényezőket, melyek akadályok lehetnek, vagy éppen segítenek elérni céljaimat.

1.4. Módszertan

Szekunder kutatási módszernek a szakirodalom, szakcikk, kutatások feldolgozását és a KSH adatok elemzését választottam, mely során megvizsgáltam, hogy az elmúlt 10 évben (2013-tól) hogyan változott a gazdaságban részt vevő nők száma, hogyan változott foglalkoztatási rátájuk, különböző gazdasági szektorokban hogyan alakul a női vezetők száma, mekkora a nők és férfiak fizetése közötti különbség. Vizsgáltam továbbá az iskolai végzettségeket, illetve, hogy hogyan változott a nők családalapítási szokása, a gyermekvállalás kitolódása, és következtetést vontam le, hogy ez mennyire befolyásolja a karrierutat. Vizsgálatomból adódóan előrebojsájtom azt a megállapítást, miszerint a nők hátrányban vannak, hiszen nézzük csak meg, ha a foglalkoztatási rátát vizsgálom, akkor megállapítható, hogy 2020-ban a férfiak 77%-a, míg a nők 62,3%-a állt foglalkoztatásban. A nők és férfiak számát vizsgálom gazdasági, igazgatási, érdekképviselői vezető és döntéshozó pozícióban látható, hogy a nők közül 2013-ban 87,2 ezer fő, míg 2022-ben 77,6 ezer fő volt ezekben a pozíciókban férfiakkal ellentétben, mert 2013-ban 109,4 ezer, míg 2022-ben 128,3 ezer fő volt vezető és döntéshozó pozícióban férfiak között. (KSH, 20.1.1.9.)

Primer kutatási módszerek közül a kérdőívkészítést és interjút választottam. A kérdőívvel célom feltárni azokat a tényezőket, melyek hátrányba helyezik a nőket a munkaerőpiacon. A kérdőív online volt elérhető, a Facebookon osztottam meg kérdőívemet a potenciális kitöltőkkel. 2023.11.24-2023.12.07. között zajlott a kitöltés. A kérdőívben a résztvevők 24 kérdésre válaszoltak, melyből 8 kérdés demográfiai, 16 kérdés pedig kutatásom tárgyához kapcsolódott. Szakmai kérdések között elsősorban azokra a kérdésekre kerestem a választ, ami negatív hatással van a nők karrierútjára.

A kérdőívvel a nők munkavállalási és családalapítási terveinek megismerése volt a célom, azon nők esetében, akik karrierútjuk elején járnak – hogyan áll hozzá a munka, a karrier és

család kérdéséhez, melyiket helyezik előtérbe, mennyi ambíció van bennük vezetővé válni, valamint megismerni, hogy mi lehet az oka annak, ha nem szeretnének vezetők lenni, mit gondolnak a család és karrier összeegyeztetéséről, miért lehet egy nőnek nehezebb karriert építeni, mely tényezők gátolhatják a nőket a karrierépítésben. Kutatásom során megismertem azokat a tényezőket, amelyek motiválhatják a nőket a munkavállalásra, rávilágítást nyertem arra, hogy milyen lehet a megítélés egy női és egy férfi vezető között, a nők egyenlő lehetőséget kapnak-e férfi társaikkal szemben, karrier építés szempontjából azonos esélyük van-e, bérkülönbség miből adódhat, egyáltalán ez érzékelhető-e.

Az interjú során munkahelyem igazgatóhelyettesével beszélgettem arról, hogy karrierútjuknak melyek voltak a fontosabb mérföldkövei, mi kellett ahhoz, hogy vezetővé váljanak, milyen nehézségekkel kell szembenézniük női vezetőként, hasonló megítélésben részesülnek-e, mások-e az elvárások, mint egy férfi vezetővel szemben.

Az interjú félig strukturált interjú volt, ahol előre megírt kérdéseket tettem fel az alanyomnak, de az interjúvázlatban található kérdésektől voltak eltérő kérdéseim is. Az interjú teljes vázlata és kérdései a 2-es számú mellékletben találhatók.

2. Szakirodalmi feldolgozás

Ebben a fejezetben ismeretem a nők munkaerőpiaci helyzetének hátterét, illetve a szegregációját. A szegregáció azt jelenti, hogy a nők és a férfiak különböző munkatípusokban helyezkednek el, ott vannak jelen nagy számmal, amit a társadalom nőies vagy férfias munkának tart. (Szabó M. , 2023b) Ennek ismertetésekor kitérek a vertikális és horizontális szegregációra, illetve az üvegplafon szindrómára, valamint ezek hogyan hatnak a nők munkaerőpiaci helyzetére. Továbbá bemutatom a genderelméletet és annak következményeit. Végül az esélyegyenlőségről, egyenlő bánásmódról, illetve a nők foglalkoztatásának védelméről lesz szó.

2.1. A nők munkaerőpiaci helyzetének háttere

Nem túlzó az a kijelentés, hogy mióta létezünk, a világ mindig is a férfiaké volt. (de Beauvoir, 1971) Éppen ezért, ha visszatekintünk, az elmúlt években, de nem is csak az elmúlt években, hanem évtizedekben, évszázadokban a nők megítélése teljesen más volt, mint ma, napjainkban. Az akkori, patriarchátus társadalom¹ nem követelte meg, hogy a nők is munkát vállaljanak, családi berendezkedés volt, ahol az apa volt a családfenntartó. A nők szerepe elsősorban a háztartásvezetésre, a ház körüli teendők elvégzésére, gyermeknevelésre terjedt ki. A nők alá voltak rendelve, gazdaságilag függtek a férfiaktól (Balogh, 2019), hiszen a nők nem rendelkeztek saját jövedelemmel, feleségként, anyaként és háziasszonyként kellett megfelelniük az akkori kor elvárásainak. Gondoljunk csak nagyszüleinkre, dédszüleinkre. Akkoriban egy nőnek nem az volt az elsődleges cél, illetve esélyük sem volt az életükben karrierépítésre, hanem fő céljuk, feladatuk volt, hogy gyermekeiket felneveljék, elindítsák őket az életbe. Valamint, mivel nem rendelkeztek magasabb szintű iskolai végzettséggel sem, így szinte esélyük sem volt karriert építeni.

Napjainkra már elfogadott, hogy a nők is dolgoznak, építenek karriert, családdal való együtt töltött idő szempontjából a nemcsak a nő, hanem a férfi is kiveszi a részét, neveli a gyermeket ő is. (Tolvaj, 2021) A családban mindenki mindenből kiveszi a részét - de zömmel még mindig a nők viszik hátukon a család terhét, mint például a gyermeknevelés, házimunka, de

¹ A patriarchátus társadalmi berendezkedés szerint nincs egyensúly a nő és férfi között, ebből adódóan a nők alá vannak rendelve a férfiaknak. (Szabó M. C., 2023a)

gondoljunk csak az egyedülálló nőkre, illetve azokra a családokra, ahol az apa még a hagyományos, patriarchális rendszerben nevelkedett.

2.2. A nők munkaerőpiaci szegregációja

2.2.1. Szegregáció, femin és masculin munkakörök

A női és férfi foglalkoztatásban észrevehető különbségek figyelhetők meg. Vannak olyan munkakörök, ahol a nők száma és vannak azok a munkakörök, ahol a férfiak száma a dominánsabb. Ezek a femin (*nőies*) és masculin (*férfias*) munkakörök és foglalkozások. Ezen foglalkozások körében jelentős eltérés van fizetés szempontjából, mely a 3.2-es fejezetben elemzésre is kerül. Vannak jobban és rosszabbul fizetett munkakörök, attól függően, hogy a munkaerőpiac mely területébe, szegmensébe tartoznak. A munkaerőpiac különböző szegmenséből történő átjutás a másikba igen nehéz és erősen korlátolt. (Nagy B. , 2001) Azok a foglalkozások, melyek jobban fizetettek, az úgynevezett elsődleges munkaerő piaci szegmensbe tartoznak. Ezeknél a foglalkozásoknál lényegesen nagyobb az előrelépés lehetősége, valamint munkaerő piaci helyzetük is stabilabb, mint a másodlagos munkaerő piaci szegmensbe tartozó foglalkozásoké. Ezeknél korlátozottabb előrelépési lehetőség mutatkozik a hierarchiát tekintve. (Nagy B. , 2001) Ez alapján is megfigyelhető, hogy a férfiak jobban érvényesülnek. A nők inkább a feminizált szakmában vannak jelen, mint a pedagógusszakma vagy az egészségügy. Ezekben a szakmákban a női munkaerő dominál, hiszen látható, hogy a felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozásokban (pl. ápoló, védőnő, gyógytornász, gyógyszerész, oktatók, pedagógusok) a nők száma 2022-ben 467,3 ezer fő volt. (KSH, 20.1.1.9.)

A nők és férfiak által betöltött foglalkozások szegregálódtak, és ez a szegregáció a gazdaság teljes egészében megnyilvánul. A munkamegosztás során kialakultak kimondott férfi- és női foglalkozások, ahol megint csak a nők a vesztesek, hiszen ők a másodlagos munkaerő-piaci szegmensbe tartoznak, mivel az általuk betöltött munkakörök alacsonyabb iskolai végzettséget igényelnek – ennek ellenére a nők iskolai végzettsége magasabb – ezáltal kevesebb fizetés is jár utánuk, az előrelépés lehetősége csekély, ráadásul a munkahely sem biztos ellenben a férfiakkal. A férfiak hiába rendelkeznek alacsonyabb végzettséggel vagy a nők nagyobb arányban rendelkeznek felsőfokú végzettséggel, mégis a férfiak száma több

vezető pozícióban. Ebből adódóan a nőknek együtt kell élni azzal a társadalmi előítélettel, hogy a férfiak karriert tekintve sikeresebbek. (Imadoğlu & et al, 2020)

Ahogy az előzőekben említettem, a munkaerőpiacon megkülönböztetünk fenim és masculin munkaköröket, azaz vannak olyan munkakörök melyek férfiasnak és vannak olyan munkakörök, melyet nőisnek tekintünk. Ha a férfiakra gondolunk, akkor olyan munkakörök jutnak eszünkbe, mint ügyvéd, mérnök, orvos, politikus. Nők esetében pedig, ami először eszünkbe juthat: óvónő, tanár, szépségipar (kozmetikus, manikűrös), ápolónők, kereskedelmi dolgozók. Vannak olyan férfiasnak tekintett munkák, melyeket nők is végeznek. A femin (*nőies*) és masculin (*férfias*) munkakörök visszavezethetők a gender elméletre. Ha egy nő masculin hivatást választ, akkor sokkal nagyobb hátránnyal indul, mert nemi megkülönböztetéssel, sztereotípiákkal és megbélyegzéssel is találkozhat a férfias munkakörökben, mint azok a nők, akik a nőies munkakörökben helyezkednek el. (Czeglédi, 2013)

2.2.2. Horizontális és vertikális szegregáció

A **horizontális** szegregáció a munkaerőpiacon ágazatokban, munkakörökben történő elhelyezkedést méri, a **vertikális** szegregáció pedig a férfiak és a nők által elfoglalt helyet a beosztási, foglalkoztatási hierarchiában. (Koncz K. , 2010)

A **horizontális** szegregáció vizsgálata során gondoljunk csak arra, hogy a mindennapi életünk során találkozunk olyan munkakörökkel, amelyeket szinte csak férfiak töltenek be, mint például az orvosi pálya egyes területei: nőgyógyászok, sebészek, mentősök, de gondolhatunk a tűzoltókra, rendőrökre és katonákra is. Mint előbb említettük, hogy az orvosi pálya egyes területein a férfiak száma a jelentős, ezzel ellentétben érezhetően több nő dolgozik az egészségügyben és az egészségügy egyéb területein, mint gyermekorvos, szemész, ápoló, asszisztensek. (Batthyány-Schmidt, 2021) Nyilván, mert ezek kevésbé jövedelmezők, valamint társadalmilag is kevésbé felértékelték a férfiak által uralt foglalkozásokkal szemben. Ebből adódóan leszűrhető az, hogy a horizontális szegregáció a nemi szerepeknek való megfelelés miatti pályaválasztást, elhelyezkedést jelenti. Hogyha ezt tovább gondoljuk, akkor ebből adódóan megállapíthatjuk, hogy elsősorban a nők ott kerülnek vezető pozícióba, ahol a beosztottak nagyobb része szintén nő. Gondoljunk csak arra, hogyha egy nő a katonai pályát választja, ott számára kevés az esély arra, hogy vezetővé váljon. Továbbá megfigyelhető az is,

hogy a nők és a férfiak a saját nemük által dominált munkakörben, foglalkozásokban helyezkednek el szívesebben. (Koncz K. , 2011)

Ha a szervezeti hierarchiában történő feljebb jutás lehetőségét vizsgáljuk, akkor vertikális szegregáció mutatkozik. A vertikális szegregáció azt mutatja, hogy a vállalati hierarchiát tekintve előrelépés szempontjából minél feljebb tekintünk, akkor a nők száma egyre csökken, ez abban az esetben is megfigyelhető, ha a nő is rendelkezik a megfelelő végzettséggel, képzettséggel. Mindemellett megállapítható, ha a munkahelyen van ugyanolyan képzettségű férfi munkaerő, a vezető pozíciót nagyobb valószínűséggel a férfi fogja megkapni. Mi lehet ennek az oka? Először is a nők munkavállalása és a családanyaság kapcsolatban áll egymással. Ez alatt az értem, hogyha egy nő szül a karrierje elején, akkor akadályokkal szembesül a munkaerőpiacon, gyermekvállalás miatt hosszabb időre kiesnek a munka világából. (Cserni, 2023) Minél több gyermeket vállal egy nő, annál nehezebb elhelyezkednie, vezető pozícióba kerülni.

A nők száma az elmúlt években nőtt a felsőoktatásban, - *2013-ban 627,3 ezer, míg 2022-ben 831,7 ezer nő rendelkezett felsőfokú végzettséggel (KSH, 20.1.1.7.)* - ami hozzájárult ahhoz, hogy képes legyen egy nő olyan pozíciót is ellátni, amely megköveteli a felsőfokú végzettséget. (Cserni, 2023) Ennek eredményeképpen nőtt a felsőfokú végzettséggel rendelkező nők száma, de a szegregáció mértéke jelentős maradt. Ebből adódóan a férfiak és a nők közötti iskolázottsági szakadék ugyan csökkent, de azonos pozícióban, illetve általánosan is vizsgálva a bérek közötti rés megmaradt. 2022-ben mintegy 18%-kal kerestek kevesebbet a nők mint a férfiak. (KSH, 20.8.1.7.) Továbbá a bérres kialakulásához hozzájárul a női vezetők alacsony száma, illetve a nők által végzett fizetetlen - úgynevezett láthatatlan - munka. (Horváthné Petrás, 2020.)

2.2.3. Üvegjelenségek

Az üvegplafon jelenséggel azokra a szervezeti sajátosságok összességére utalunk, amelyek a nőket megakadályozzák abban, hogy egy bizonyos pozíciónál magasabb szintre tudjanak lépni a hierarchiában, ez nem csak a látható korlátokat jelent, hanem azokat a láthatatlan, áttörhetetlen akadályokat, korlátokat is, amelyek megakadályozzák a nőket abban, hogy egy bizonyos szintnél feljebb jussanak a vállalati hierarchiában. (Imadoğlu & et al, 2020) Ennek a lényegét Bucher Katalin a bolhaidomításhoz hasonlítja, miszerint: egy maréknyi bolhát bele kell tenni egy befőttes üvegbe, melyet egy átlátszó celofánnal lezárunk. A bolhák ugrálni

fognak és a celofánba – plafonba – beverik magukat, ám egy rövid idő után rájönnek, hogy hol is van a határ. Ezután ha levesszük a celofánt az üvegről, mert a bolhák már nem akarnak kiugrani, legtöbb bolha nem fog rájönni arra, hogy elmúlt a veszély, nincs már celofán, bátran ugorhatnának. (Bucher, 2004) Ez a hasonlat remekül leírja azt, hogy a nők **karrierútjában nemcsak az élethelyzetükből adódó akadályok, hanem a belső félelmeik, társadalmi elvárások, társadalom által rájuk nehezedő nyomás is elősegítik az üvegplafon** jelenség kialakulását. Mondhatni a nők a külső tényezőket (társadalmi tényezők, vállalati tényezők) leszámítva saját maguk is felelősek a sikertelenségükért. Leginkább azok a nők találkoznak az üvegplafonnal, akik magasabb pozícióba szeretnének kerülni. (Imadoğlu & et al, 2020)

Egyes társadalmakban és kultúrákban a férfiak és nők közötti **biológiai különbségeket** felnagyítják, szabályozzák a férfi, illetve a női szerepeket, sőt kötelező betartani a számukra előírt normákat, hogy megfeleljenek a férfiasság és nőiesség ideáljának. Természetesen, ahogy a világ, a kultúrák változnak, úgy változhatnak a nemek megítélése is. Mára már változtak a jó vezetővel szemben támasztott elvárások, nem a parancsok kiosztására van szükség, hanem a problémák megbeszélésére, megoldására, odafigyelésre és empátiára. Ezek a tulajdonságok pedig a nőkben általában jobban kifejlődnek, mint a férfiakban, a szocializáció folyamán.

A nők karrieresélyeit jelentősen **csökkenti**, hogy a családalapítás időszaka egybeesik a karrierépítés időszakával, ezáltal a nők választás elé kerülnek, hogy a családot vagy a karriert válasszák. A **családalapítás időszaka** egy nő életében leginkább a húsz-harmincas évikre esik, amikor már elindul vagy épphogy elindult a karrierépítés. Egy gyermek érkezése, hivatásbeli és előrelépési konfliktusokkal járhat, különösen a versenyszférában lévő nőkre igaz ez, ahol lehetetlen a gyermekvállalás, hiszen aki feljebb akar jutni a ranglétrán, az nem engedheti meg magának az otthon töltött időt, nem engedheti meg magának azt, hogy otthon legyen kisgyermekével, hiszen ez minimum 2-3 évre „elveszi” idejét a karrierje építéséből, megszakítják keresőtevékenységüket és ezáltal az idő is kevesebb, hogy hasonló szakmai tapasztalatot szerezzenek, mint férfi társaik. (Belinszki, 1997) Ezután, ha vissza is megy dolgozni, nem feltétlenül biztos az, hogy ugyanabban a pozícióban maradhat, hiszen az a gyermek beteg lehet, így megint csak kiesik a nő a munkából. Itt azért a nőknek el kell gondolkodni, hogy a karriert szeretnék-e jobban vagy a családot. Bár manapság már rengeteg nő a harmincas évei elején vagy közepén szül, amikor már kialakult egy biztonságos, biztos háttér munka szempontjából. Visszatérve a munka világába egy erős nő ijesztő lehet a társadalom számára, ha megragadja az előtte álló lehetőséget a vezetővé válás és a siker felé.

Nem férfiasodik-e el a hatalom hálójában? A családja mennyire támogatja a karrierjét, vagy háromszor annyi teendője lesz, mint a vele egy pozícióban lévő férfi kollégáinak?

Nem könnyű a kérdés, ami válaszút elé állítja őket: **Karrier vagy család?** Sőt: Család vagy karrier? Nem mindegy. Még akkor sem, ha a családban az ő keresetére is szükség van a számukra megfelelő életszínvonal fenntartásához.

Édesanyámmal készített életútinterjúból következtetve látható, hogy a nő döntése nagyon sok vele történt esemény és társadalmi elvárások alapján születik meg. Egy a 90-es években érettségizett nő tele álmokkal és elképzelésekkel 19 évesen nem akart továbbtanulni, viszont mindenáron dolgozni szeretett volna. Akkoriban, mivel pályakezdő volt, mindenhol elutasították, mondván nincs gyakorlata. Ez hatalmas kudarc volt a számára, így nem maradt más, mint a férjhezmenetel és családalapítás. Szerencsére a lakhatás adott volt, igaz teljesen más településen, mint ahol addig lakott, de egy keresetből már akkor sem lehetett fenntartani egy kétszemélyes családot, főleg faluhelyen, ahol nagyon munkalehetőség sem volt. A termelőszövetkezet adott munkát a helybeliek nagy részének, illetve a környéken lévő nagybacska gyár. El kellett menni dolgozni, de a probléma nem ez volt, hanem egy tradicionális felfogás, mely szerint a családfenntartó a férfi, tehát nem mehetsz el. Szerencsére a hölgy nem adta fel, helyben próbált kutakodni, és ebben a férje is partner volt, de érettségivel azt nem engedte, hogy a helyi TSZ-be kerüljön, így egy véletlen folytán szóba jött a helyi posta, ahol 2 órában kerestek takarítót. Ugródeszkának sem egy utolsó, ráadásul akkoriban a posta egy megbecsült, úgymond nyugdíjas munkahelynek bizonyult. Belevágott, a férje segített is a nehezebb, úgymond nem tradicionálisan női munkákban. Meg voltak elégedve vele, később rábízták az újságkihordást hétvégéenként. Már több mint egy éve ott dolgozott, amikor felvetődött, hogy az egyik kézbesítő nyugdíjba megy, jó lenne a helyére. Végre egy lehetőség, ám felmerült egy bökkenő, kiderült, gyermeket vár. Lesz, ami lesz, ő elment szülési szabadságra, ám a vezető továbbra is igényt tartott a munkájára, így a lehetőség továbbra is fennállt. Időközben a kézbesítőt nyugdíjazták, a hölgy férjét előző munkahelyéről létszámleépítés miatt elküldték, ő lett az új kézbesítő. A feleség nem csüggedt el ezen, hiszen ő a gyerekekkel volt elfoglalva, sőt, a sors úgy hozta, hogy rövidesen még két gyermekkel bővült 5 főre a család, ráadásul az állam akkortájt már behozta a főállású anya intézményét, ami a legkisebb gyermek 10 éves koráig járt. A házaspár nagyszerűen kiegészítette egymást, apa dolgozott, anya biztosította a nyugodt háttérrel. Hát voltak kisebb-nagyobb zökkenések, de a józan érvek mindig hatottak. De előbb-utóbb minden nő életében eljön egy fordulópont, amikor úgy érzi, muszáj kilépnie az előírt szerepből, mert „megfullad”. Helyettest kerestek

akkortájt a postán. A legkisebb elmúlt 2 éves, lehetőség volt részmunkaidőben dolgozni. A családi összefogás itt működött, a férj édesanyja bevállalta, amíg az anya dolgozik, vigyáz a kicsire, a nagyobbak már oviba jártak. Újabb döntés, ami az után született, hogy ismét az érvek kerültek előtérbe. Az asszonyka karrierje így indult el, kis lépésekkel, ám annál nagyobb összefogással. Mára már lediplomázott és a helyi önkormányzat pénzügyi részlegén dolgozik.

2.3. A gender fogalmi tisztázása, elméleti háttere és hatása

„Az ember nem születik nőnek, hanem azzá válik” (de Beauvoir, 1971, pp. 197.) fogalmazta meg Simone de Beauvoir A második nem című művében. Ez a kijelentés elsősorban nem arra utal, hogy milyen neműek vagyunk, nem elsősorban magára a női nemre gondol, hanem arra a képre, amit a társadalmunk alkotott a nőiességre vonatkozóan. A gender, tehát a társadalmi nem, olyan tanult viselkedési formák halmaza és szerepek összessége, melyet társadalom vár az egyéntől. A fogalom elsősorban a nők a férfiaknak alárendelt státuszának felismerése következtében alakult ki, ezt az állítást de Beauvoir le is írja művében, miszerint a nők sorsát a férfiak akarata befolyásolja. (de Beauvoir, 1971) A férfi alá akarja vetni magának a nőt, ezáltal nem tévedünk, ha azt állítjuk, hogy a férfi akaratától függ a nő a sorsa.

Az alapfelfogása a genderelméletnek az, hogy ha fiúnak vagy lánynak születünk, nem csak a nemünk határozza meg betartandó jelleggel a viselkedésünket. (Antoni, 2010) Azért, mert valaki fiúnak születik, vállalhat olyan munkákat, amik a múltban inkább nőkre volt jellemző. Legyen szó ápoló, szabó, vagy tanítóbácsi esetleg óvoda pedagógus, sokan furcsának találják, még ma is, hogy ha egy férfi balett táncos. Hasonlóan vélekednek arról, ha egy nő politikusként dolgozik. A nő is betölthet vezetői pozíciót, vagy bevonulhat katonának. (Czeplédi A. , 2013) Egy társadalomban az, hogy hogyan kell férfiként vagy nőként viselkedni, folyamatosan változik. Attól függően, hogy milyen gazdasági, társadalmi, vallási és kulturális hatások érik őket. Tehát nem törvényszerű egy társadalomban a férfi és a női szerep. Az az elfogadott viselkedési forma, nemi szerep, amit elfogad a társadalom és megenged a természet. De jelenleg, még sok minden nem fér bele az emberi tudatba. (Sülyi, 2018)

A nemi sztereotípiá még ott lapul a tudatunkban, ahol a férfi erős, agresszív, célratörő, a nő pedig kedves, gondoskodó. (Czeplédi A., 2013) Ezáltal a munkavállaló és a munkaadó tudatában is ott vannak az elvárások a férfi és női munkatársakkal szemben. A munkahelyén a

legtöbb férfi és nő a nemi sztereotípiának megfelelően viselkedik, mert ha nem így tesz, akkor a kollégái negatívan ítélik meg. Azonban a munkahelyi pozíciók összefüggésben állnak egymással és a személyiséggel, kölcsönhatásban vannak. Míg a hierarchiában betöltött pozíció visszahat, alakítja a személyiséget. Ebből adódóan elmondható, hogy a női pályaválasztást befolyásolja női mivolta, illetve a történelem során kialakult társadalmi elvárás. **A nők önfeláldozók**, míg velük szemben a férfiak versengők, határozottabbak, más gondolkodásmódjuk van. (Buda & et al, 1985) **A genderelmélet terméke a munkaerőpiaci szegregáció (vertikális és horizontális) és az üvegplafon jelenség** is, hiszen a társadalmi elvárások, illetve neme miatt is a nők akarataikon kívül is akadályokba ütköznek. Hiába szeretne egy nő csillogó karriert befutni, ha társadalmi megfelelési kényszer miatt nem tud. A nőktől nem azt várják el, hogy vezető beosztásban éjt nappallá téve dolgozzon, és a férfi vezesse a háztartást, legyen otthon a gyerekekkel, hanem pont fordítva. (Sülyi, 2018)

A következő idézetet olvashatjuk de Beauvoir könyvében Kierkegaardtól, hogy „*nőnek születni micsoda szerencsétlenség*”. (de Beauvoir, 1971, pp. 189.) A genderelmélet szerint, tehát nem a nemük alapján kellene különbséget tenni férfi és nő között, hanem az egyén személyisége alapján. Fontos lenne a szocializáció során szabadon hagyni, elfogadni az egyén személyiségének alakulását, minél több dologgal megismertette nagyobb keretek között, szélesebb választási lehetőséget adni neki, hogy megtalálja azt, amit a legjobban a magáénak érez. (Sülyi, 2018)

A munkahely esetében ki kell emelni, hogy vannak olyan foglalkozások, amelyek csak férfi, illetve csak női munkaerővel elláthatók, és vannak olyanok is, amit bármely nem képviselője végezhet. A társadalom megítélése változó attól függően, hogy melyik térségben vizsgálódunk és mikor. A történelem megismertük azt a felfogást, hogy elsősorban a patriarchális társadalmi berendezkedés az elfogadott, sőt hazánkban ez a nézet még ma is helytáll. A nőnek a konyhában a helye – bizonyos kultúrákban – főleg az alacsonyabban képzettek között – még ma általános nézet. Ennek elsősorban az lehet az oka, hogy az alacsonyabban képzett társadalmi osztály nehezebben fogadja el, hogy változik a világ, és a változásokhoz mégpedig alkalmazkodni kell. (Sülyi, 2018)

Addig, amíg egy férfi vezetőnél egyértelmű, hogy ő a vezető, egy nő addig sokkal nehezebb helyzetben van, hiszen más férfi és nő megítélése. Egy nőnek mindig meg kell küzdenie a beosztottak elismeréseiért, tiszteletükért. Ugyanazért a pozícióért sokkal többet kell gályáznia, tanulnia, szabad idejét – ha van neki – rááldoznia, mint hímnemű társának, ráadásul kevesebb

bérért. Kiszolgáltatottabb is, hiszen nagyon sok munkahelyen a férfi munkavállalók beszélnek, megjegyzéseket fűznek, néha félreérthetetlen ajánlatokat tesznek.

Ahhoz, hogy egy nő magasabb pozícióba kerülhessen, több tényezőnek kell összhangba kerülnie. Vannak **társadalmi tényezők**, amelyek nagy része a hagyományokon alapul, ami azt jelenti, hogy a férfi dolgozik, a nő pedig otthon van a családdal, biztosítja a nyugodt háttérrel. Dédmamám, nagymamám mindig meséltek nekem róla, hogy a férfiak dolgoznak, a nők pedig a ház körüli teendőket, gyermeknevelést látják el. Manapság már kezd bomlani, bár még mindig sok helyen érvényesül ma is, hogy a férfi a családfenntartó a nő pedig az otthoni láthatatlan munkát végzi. (Sülyi, 2018)

Fontos tényező maga a **szervezet**, ahol az egyén lehetőségeit különböző programok és módszerek határozzák meg annak érdekében, hogy a személyzeti utánpótlás megvalósulhasson. (Tardos, 2017) Ilyen célokat szolgálnak a szervezet által szervezett továbbképzések és tréningek, azzal nem titkolt szándékkal, hogy a munkavállalók hatékonyabb munkával még több, még nagyobb teljesítményt nyújthassanak. Ezt szolgálja a karriercélok megfogalmazása is. Manapság már egyre több vállalat vezette be az alternatív munkavállalás intézményét, amelyben a dolgozóknak lehetősége van részmunkaidős, vagy rugalmas foglalkoztatásban részt venni, például akkor, ha kisgyerekük van.

A **személyi tényező** esetében ki kell emelnünk az egyén családi háttérét. Nagy jelentősége van annak, hogy ki milyen közegből származik, mennyire iskolázott. Van-e munkatapasztalata, mik az elvárásai, milyen a munkához való hozzáállása. Pályakezdő esetén befolyásoló tényező a családi tradíció, anyagi helyzet. Nem elhanyagolható az sem, hogy mennyi idő az illető. A nők kicsit itt is hátrányba kerülnek, hiszen egy fiatalabb nő még előtte van a családalapításnak, ami a munkáltató szempontjából nem kifizetődő, hiszen ha gyereket szül, az minimum 3 év kiesés a munkából. A nők szempontjából ez azért jelent hátrányt, mert az, hogy évekre kiesik a munkából, a kisebbik gond. A nagyobbik problémát az jelenti, hogyha a szülési szabadságot, gyes-t, gyed-et követően visszamegy dolgozni, a gyermeke többször megbetegedhet, ami több-kevesebb távolléttel jár, amit a legtöbb munkáltató – valljuk be őszintén – nem tolerál, és ennek megint csak a nők a vesztesei. (Sülyi, 2018)

Sokszor előfordult már az is, hogy egy nő válaszút elé kerül: vagy **a karrier, vagy a család**. És mivel a nők alapvetően gondoskodó genetikai kóddal is meg vannak áldva, sokszor a családot választják, háttérbe szorítva ezzel a saját álmaikat. Egy családon belül

keletkezhetnek nézeteltérések, ha a nő nem tud egyensúlyt teremteni a munka és a család között. A mai napig a nőket tartja hibásnak ezért a társadalom, ha ez az egyensúly icipicit is megbomlik. Bár sok **családon belül létezik a munkamegosztás**, a teher nagyobbik része még mindig az ő vállukat nyomja, hiszen a láthatatlan munka nagyobb részét is a nők végzik. (Batthyány-Schmidt, 2021) A nők 2010-ben naponta átlagosan 79 percet töltöttek főzéssel, 33 percet mosogatással, 33 percet takarítással, 161 percet gyermekneveléssel. A férfiak adatai ugyan ezekben 42, 33, 45 és 104 perc naponta átlagosan. (KSH, 10.1.1.2.)

A férfiak döntő többsége még mindig csak a társadalmilag férfiasnak ítélt munkafolyamatokat hajlandóak otthonukban elvégezni, egy részük még azt sem, utalva a női egyenjogúságra. Nem számít, hogy egy nő a munkahelyén milyen pozíciót tölt be, otthon ugyanúgy helyt kell állnia, attól függően, hogy családja tagjai mekkora részt vállálnak be a családi munkamegosztásból, mennyit hajlandóak segíteni. Nem mellékes az sem, hogy azokban a társadalmakban, ahol a női egyenjogúságnak helye van, a nők hasonló jogokkal rendelkeznek, mint férfitársaik, szavazhatnak, ott a nők aránya a felsőbb vezetés köreiben, jóval nagyobb, mint az elmaradottabb társadalmakban. Sajnos, még ma is léteznek olyan **sztereotípiák**, ahol a nőkre, úgy tekintenek, hogy otthon van a helyük főzni, mosni, takarítani, gyereket nevelni. Érdekes azonban, hogy azokban a családokban, ahol a férfi felismeri párja értékeit, és egyértelműen a társaként kezeli a nőt, sokkal inkább jelen van az a fajta kompromisszum készség a részükről, amelyben nincs helye az úgynevezett szerepkonfliktusnak. A nőknek – ha dolgoznak – több helyen kell helytállniuk. Ennek következtében nemcsak fizikálisan, de lelkileg is óriási teher nehezedik rájuk, amit csak úgy tudnak megoldani, ha a férfi, és most családós nőkről beszélünk, félreteszi a tradicionális attitűdöket és kiveszi részét mind a gyermeknevelésből, mind a házimunkából. Ennek felismerése jelentősen javíthatná a nők megítélését társadalmi szempontból, de ehhez teljesen át kellene formálni az eddig megcsontosodott társadalmi szemléleteket, amely a nőket még mindig beskatulyázza az évszázadokon, évezredekken át elkönyvelt szerepeikbe. (de Beauvoir, 1971)

Mindent egybevetve a gender jelentősége igen nagy, hiszen elég széles sávban foglalkozik a társadalom adta lehetőségekkel, megmutatva ezzel azt, hogy egy adott társadalomban milyen elvárások vannak velünk szemben attól függően, hogy minek születtünk: férfinak, avagy nőnek.

2.4. Esélyegyenlőség

Az esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód, a hátrányos megkülönböztetés mai világunkban jelentős és meghatározó. Így fontos, hogy az esélyegyenlőség biztosítva legyen. Ennek elősegítése érdekében szükséges volt megalkotni Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényt, amelynek hatálya kiterjed az élet valamennyi területén előforduló jogviszonyra, beleértve a foglalkoztatást is.

Esélyegyenlőségről akkor beszélünk, ha mindenkinek ugyanannyi esélye van az élet különböző területein, így a munka világában is, ahol tilos kizárni a munkavállalót valamilyen ürügyre hivatkozva, amely hátrányosan érintené őt. (Ferencz & et al, 2016)

Egyenlő bánásmód elvének alkalmazása a diszkriminációt zárja ki. Az egyenlő bánásmód mindenkinek alanyi jogon jár. Ez azt jelenti, hogy mindenkire ugyanúgy kell vonatkoznia a munkafeltételeknek, bérezésnek, szakmai képzéseknek, szakmai előmenetelnek, nyugdíjazásnak, elbocsátásnak, függetlenül attól, hogy ő milyen nemű, korú, vallású, fajú, fogyatékoságú.

A munkahelyeken mégis előfordul a megkülönböztetés, amely lehet közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés. Ha a munkáltató például azért nem léptet elő valakit, mert az kisebbségi – például fiatal nő, kisgyermekes nő vagy akár roma származású – akkor közvetlen diszkriminációt végez, hiszen a munkavállalóját valamilyen „tulajdonsága” miatt diszkriminálja. A közvetett hátrányos megkülönböztetés ennél kicsit bonyolultabb, hiszen ott van egy közbülső szabály, amely mindenkire alkalmazandó, viszont egy részüket hátrányosan érinti.

A nők, hiába az egyenlő bánásmód, esélyegyenlőség, nem érezhetik a teljes egyenjogúságot, hiszen még mindig van bérkülönbség a női és férfi fizetések között, jelen van a nemi diszkrimináció, illetve a család „terhe” is a nő vállát nyomja, valamint a nőnek kell meghozni a döntést karrier vagy család javára. Ha a nő a családot választja, lemond a karrier lehetőségeiről, ha a karriert választja, akkor pedig a gyermekvállalás toródik ki vagy marad el. Férfiak nincsenek ebben a helyzetben, hogy egy akár életet befolyásoló döntést hozzanak. (Csutárné Oláh, 2020)

Vannak olyan esélyegyenlőséget elősegítő lépések, melyek a nők társadalmi hátrányos megkülönböztetését kívánják megszüntetni. Az Alapvető Jogok Biztosának Hivatala Egyenlő Bánásmódért Felelős Főigazgatása vizsgálja, az egyenlő bánásmód megsértését. Az egyenlő

bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény értelmében védett tulajdonságnak tekinthető többek között a nem, családi állapot, anyaság (terhesség). Az Egyenlő Bánásmódért Felelős Főigazgatóság olyan panaszosoknak nyújt segítséget, akiket hátrányos megkülönböztetés ért. (Alapvető Jogok Biztosának Hivatala)

Vannak bizonyos támogatások és adókedvezmények, mint a csecsemőgondozási díj (CSED), gyermekgondozási támogatás (GYET), gyermekgondozási díj (GYED), gyermeknevelési támogatás (GYET) bevezetése, amely a nők gyermeknevelési kötelezettségét hivatott könnyíteni anyagilag, amíg a nő kiesik a munkaerőpiacról.

2.5. A nők foglalkoztatásának védelme magyar jogszabályoknak megfelelően

A következőkben a nők foglalkoztatásának védelméről lesz szó magyar jogszabályi vonatkozásban. Itt a munkaszerződéssel, felmondással kapcsolatos, munkaidőbeosztással, szabadsággal kapcsolatos jogszabályokról lesz elsősorban szó. A munkahelyi esélyegyenlőség megteremtéséhez elengedhetetlen, hogy jogszabály leírja a foglalkoztatás védelmét.

Méltányos mérlegelés követelménye

A méltányos mérlegelés követelményét a Mt. 6§ (3.) bekezdése tartalmazza, miszerint a munkáltatónak a munkavállaló érdekeit figyelembe kell venni. A munkavállalónak nem okozhat aránytalan sérelmet. Aránytalanságnál figyelembe kell venni a munkavállaló családi és személyes körülményeit.

Munkaviszony módosulása és a munkaszerződés módosítása

Szerződésmódosításra terhes, kisgyermekes munkavállalók védelme érdekében kerülhet sor. Mt. 60§ (1.) bekezdés értelmében a munkáltatónak olyan munkakört kell felajánlani a várandós munkavállaló részére, amivel egészségi állapotát nem veszélyezteti. Valamint fel kell menteni munkavégzés alól, amennyiben foglalkoztatása orvosi szakvéleményt követően meglévő munkakörében nem lehetséges. Ha nem lehetséges a foglalkoztatása, akkor fel kell menteni a munkavállalót, de a felmentés idejére alaphétre ugyanúgy megilleti.

Van lehetőség teljes munkaidőről áttérni atipikus foglalkoztatási formára. Munkavállaló kérelmezésére a munkaadónak kötelezően át kell térni részmunkaidős foglalkoztatásra, amennyiben a munkavállaló amíg gyermeke nincs 3 éves. (Ferencz & et al, 2016)

Felmondási korlátozás, felmondási védelem

Mt. 65§ (3.) bekezdés alapján munkaviszonyt nem szüntetheti meg a munkaadó abban az esetben ha a munkavállaló várandós, szülési szabadságát tölti, fizetés nélküli szabadságot vesz igénybe gyermeke gondozása céljából, illetve emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés (maximum 6 hónap) ideje alatt.

Mt. 66§ (6.) bekezdés értelmében az anyára védett korra vonatkozó felmondási védelem vonatkozik a gyermek 3 éves koráig. Ez a védelem akkor érvényesül, amennyiben szülési vagy gyermek gondozási célból nem lett fizetés nélküli szabadság igénybe véve.

Mentesülés a munkavégzési kötelezettség alól

A munkavállaló mentesül a munkavégzés alól keresőképtelenség miatt, emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés miatt, kötelező orvosi vizsgálat időtartamára. Továbbá a nőket megilleti szoptatási munkaidő-kedvezmény: szoptatás első 6 hónapjában naponta kétszer 1 óra, ikergyermekek esetében naponta kétszer 2 óra. (Mt. 55§)

Szabadság, pótszabadság

Minden munkavállalónak jár az alapszabadság. Ez 20 napot jelent. Pótszabadság jár életkor alapján, gyermek nevelésére, munkavégzés körülményeire és egészségkárosodásra való tekintettel. (Ferencz & et al, 2016)

A munkavállalónak a gyermek nevelése érdekében a gyermek 16 éves koráig jár pótszabadság. Ez egy gyermek esetében 2 nap, két gyermek esetében 4 nap, 2-nél több gyermek esetében 7 nap pótszabadság jár. (Mt. 118§ (1.) bekezdés)

Az anya jogosult huszonnégy hét szülési szabadságra a Mt. 127§ (1.) bekezdés értelmében. A munkáltatónak a szülési szabadság kiadásakor figyelembe kell venni, hogy 4 hét a szülés várható időpontja elé essen. Ez idő alatt az anyának csecsemőgondozási díj jár. A szülési szabadság időtartama alatt ugyan a munkaviszony szünetel, de erre az időszakra járó szabadságot ki kell adni a munkavállalónak munkahelyére való visszatérését követően. (Ferencz & et al, 2016).

2.6. Összefoglalás

Szakirodalom feldolgozás során megismerhettük, hogy nőként mért nehezebb helyt állni a munkaerőpiacon. Látható, hogy a munkaerőpiacon létezik vertikális és horizontális

szegregáció, ami befolyásolja a nők karrier lehetőségeit. Az üvegjelenségek vizsgálatakor megállapítható, hogy a nők saját maguk is felelősek a vállalati hierchiában elfoglalt helyükért. Több tényező is befolyással van a nők karrierjére: sztereotípiák (többek között a nemi sztereotípiák), társadalmi és személyes tényezők és a szervezet, ahol a nő dolgozik. 2003. évi CXXV. törvényben meg vannak fogalmazva, hogy minden embernek joga van egyenlő méltóságú személyként élni, ennek ellenére, ha nincs is nyíltan kimondva, a diszkrimináció jelen van a nők életében. Valamint vannak a Munka Törvénykönyvben meghatározott jogszabályok, melyek a nők esélyegyenlőségét, foglalkoztatási védelmét követeli meg.

3. Önálló kutatás

3.1. Kutatás célja és módszertana

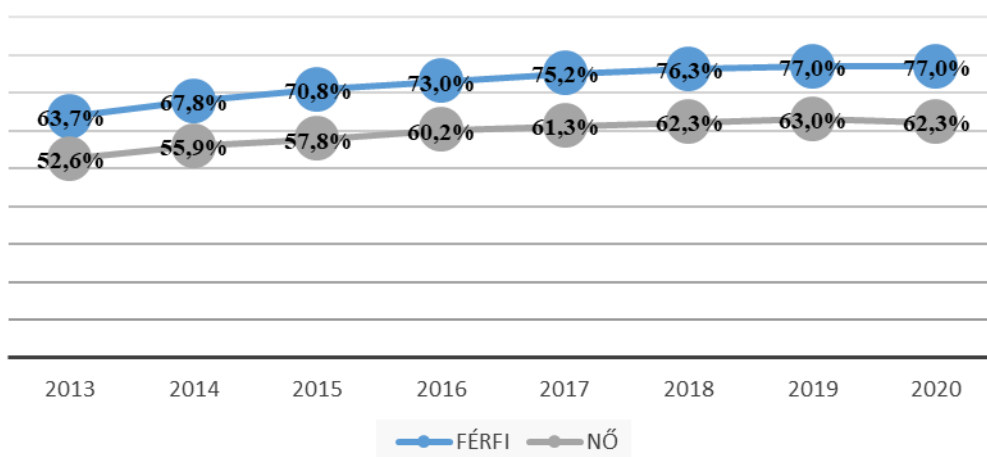
Szakirodalmi feldolgozást követően statisztikai adatok elemzését mutatom be. Ehhez elsősorban a Központi Statisztikai Hivatal (KSH) adatait vettem górcső alá. Az adatok elemzése során fontosnak tartottam a nők és férfiak foglalkoztatását, munkaerőpiacon betöltött helyzetét, ehhez kapcsolódóan vizsgáltam az iskolai végzettségeket, foglalkoztatást, bérrest, majd ezekből következtetéseket vontam le. Ezután pedig a kérdőív eredményét bontom ki, majd pedig ismertetem az interjúból levont következtetéseket.

3.2. Szekunder adatelemzés, statisztikai adatok vizsgálatának eredményei

Nők és férfiak foglalkoztatási rátája

Az aktív korúak (15-64 éves korig) foglalkoztatását tekintve 2013-ban a férfiak 52,6%-a, a nők 63,7 %-a dolgozott. A nők és férfiak foglalkoztatási rátáját az 1. ábrán láthatjuk. Ez az arány folyamatosan nőtt az elmúlt években, és 2022-ben a férfiak 77%-a, a nők 62,3%-a dolgozott valamilyen munkáltatónál. 2013-tól a foglalkoztatási ráta növekvő tendenciát mutat mindkét nemnél egészen 2019-ig. De ettől függetlenül a férfiak foglalkoztatása minden évben magasabb volt mint a nőké. A férfiak foglalkoztatási rátája átlagosan 12,5%-kal magasabb.

1. ábra: Nők és férfiak foglalkoztatási rátája



Forrás: KSH, saját szerkesztés, 2023
(KSH 4.13. 2021/10.)

Foglalkoztatottak száma foglalkoztatási főcsoportok szerint

Az egyes szakmacsoportokban a nemek aránya változó, van, ahol jelentős eltérés van, ami szakmacsoportonként más és más jellemzőkkel magyarázható. Ez alapulhat hagyományon, mint törvényhozás, fizikai megterhelésen, mint az építőipar. A gazdasági, igazgatási, érdekképviselői vezetők, törvényhozók szakmai körében, illetve a fegyveres szervezetekben, gépkezelők, járművezetők szakmacsoportban a nők foglalkoztatottsága jelentősen kisebb a férfiak foglalkoztatottságától. Érdekes, hogy a fegyveres szerveknél 2020-tól kétszer annyi nő dolgozik, mint előtte, de a férfiak foglalkoztatottsága még így is 4-szeres ott. Az ipari, építőipari szakmákban jelentősen kevesebb nő dolgozik, ami elsősorban a jelentős fizikai megterheléssel magyarázható. Ez az 1. táblázaton látható is.

1. táblázat: Foglalkoztatottak száma foglalkozási főcsoport szerint, nemenként

A foglalkoztatottak száma foglalkozási főcsoport szerint, nemenként (ezer fő)								
	Gazdasági, igazgatási, érdekképviselői vezetők, törvényhozók	Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások	Egyéb felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozások	Kereskedelmi és szolgáltatási foglalkozások	Ipari és építőipari foglalkozások	Gépkezelők, összeszerelők, járművezetők	Szakképzettséget nem igénylő foglalkozások	Fegyveres szervek foglalkozásai
Nő								
2013	82,7	383,8	405,2	379,6	49	169,9	197,3	1,4
2014	83,6	383,2	437,1	381,3	51,2	171,6	215	1,4
2015	84	390,1	441,5	410,8	49,8	168	232,5	2,5
2016	84,9	389	466,7	399,5	53,3	184,8	259,8	2,1
2017	82,3	375,7	475,7	407,4	52	194,7	256	1,6
2018	80,1	399,1	460,7	414,7	52,7	210,2	230,9	0,5
2019	71,2	437	435,9	436	48,1	192,5	239,6	1,6
2020	69,1	481,4	425	423,1	52,5	179,2	223,5	3,1
2021	69,5	489,2	458,3	406,9	49,1	186,1	224,5	3,2
2022	77,6	467,3	497,1	410,6	44,4	193	225,5	3,9
Férfi								
2013	109,4	290,8	252	243	508,8	368	193,8	11,9
2014	120,7	295,5	255,9	251	536,7	388,4	217,3	12,8
2015	118,5	309,9	263,8	247,6	553,7	393,7	229,3	9
2016	123	303,1	272,6	274	545,3	433,5	229,3	9,4
2017	123,5	312,6	282,9	270,5	571,3	450,8	230,3	12,4
2018	121,6	325,4	285,1	259,5	588,2	465,3	227,8	8,7

2019	106,7	360,8	298,5	268,8	603,5	467,5	203,8	13,5
2020	103	411,3	295,6	247,1	614,4	429,7	188	13,3
2021	120,6	419	302,9	243,3	579	424,6	202,1	11,3
2022	128,3	416,2	307,4	246,5	546,6	443,4	209,9	17,2

***Forrás: KSH, saját szerkesztés, 2023
(KSH, 20.1.1.9. 2021/04.))***

Az 1. táblázatban az is remekül látszik, hogy a nők száma és aránya a gazdasági, igazgatási, érdekképviselői vezetők, törvényhozók között csökkenő tendenciát mutatott, de az utóbbi 2 évben 2021-2022-ben megint elkezdett növekedni. Ha többi foglalkoztatási főcsoportot vizsgáljuk, láthatjuk, hogy alapvetően növekvő tendenciát mutatnak, kivéve ipari és építőipari foglalkozásokat. Ennél a csoportnál egyik évben növekedés, másik évben csökkenés figyelhető meg.

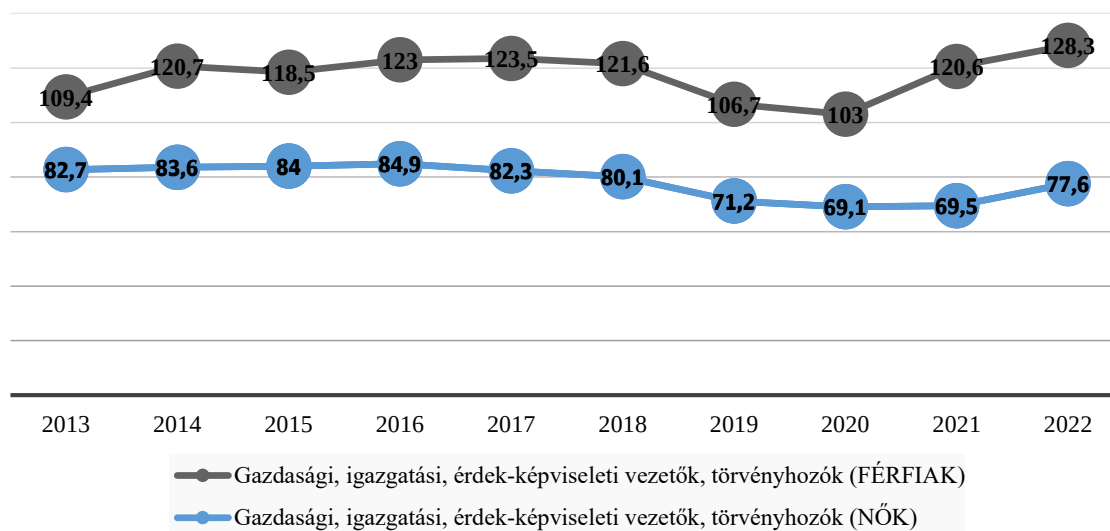
Az is megállapítható, hogy a legtöbb nő felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozásokban, egyéb felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozásokban vagy kereskedelmi és szolgáltatási foglalkozásokban dolgozik. A férfiak pedig az ipari és építőipari foglalkozásokban vagy gépkezelők, összeszerelők, járművezetők. Ez visszavezethető a szakirodalom elemzésnél tárgyalt femin és masculin foglalkozásokra, miszerint vannak férfias és vannak nőies szakmák. Illetve vannak vegyes szakmák is, ahol mindkét nem képviselői nagyjából azonos arányban megtalálhatók, ezzel magyarázható a férfiak és nők nagy aránya a felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozásokban.

Nők és férfiak száma vezető pozícióban

Ha ebből a táblázatból kiragadjuk a vezetők oszlopát láthatjuk, hogy jelentős különbség mutatkozik a női és férfi adatok között. Ezeket az adatokat mutatja a 2. ábra. A férfiak száma ebben a szektorban majdhogynem kétszerese a nők számának. A különbség adódhat a szakirodalom elemzés során tárgyalt üvegplafon, üvegfal jelenségből, miszerint a nők az élethelyzetükből adódó akadályok mellett belső félelmeik, társadalmi elvárások, társadalom által rájuk nehezedő nyomás miatt nehezebb az előrelépés. Ahogy azt már említettem egy családalapítás előtt álló, illetve egy kisgyermekes nőt kevesebb eséllyel neveznek ki vezetővé, mint egy férfit. A nőktől társadalmi berendezkedésünk révén nem azt várják el, hogy karriert

építsen, vezető pozícióban dolgozzon, ellenben egy férfitől igen is elvárják, hogy ő legyen a családfenntartó, megfelelő anyagi háttérrel, biztos egzisztenciával rendelkezzen.

2. ábra: Nők és férfiak száma vezető pozícióban (ezer fő)

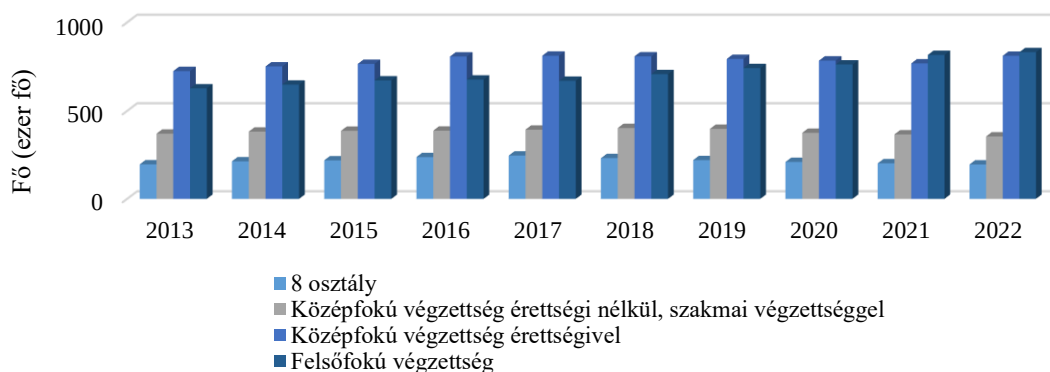


**Forrás: KSH, saját szerkesztés, 2023
(KSH, 20.1.1.9. 2021/04.)**

Legmagasabb iskolai végzettség szerinti foglalkoztatás

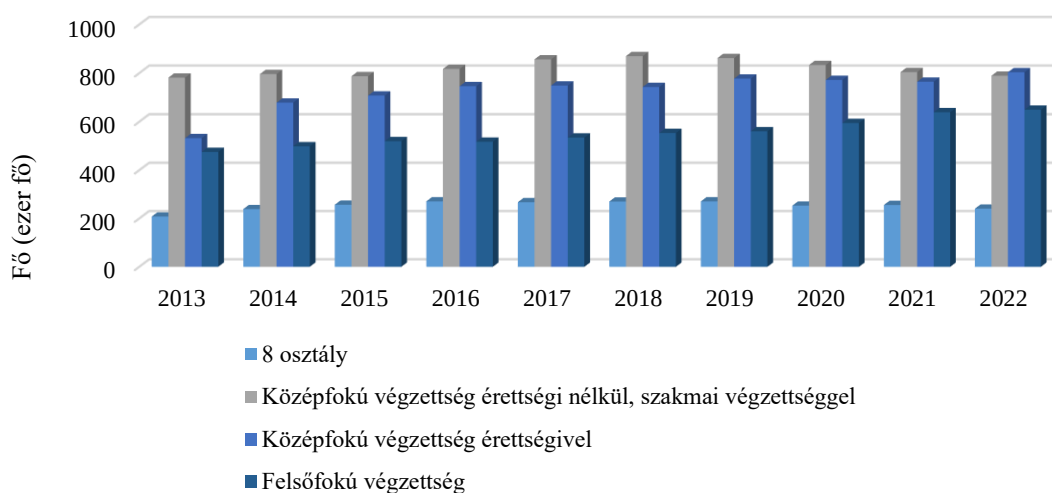
A 3. és 4. ábrán láthatjuk a foglalkoztatott nők és férfiak számát legmagasabb iskolai végzettségük szerint. A 2013. és 2022. közötti időszakban a foglalkoztatási ráta és iskolai végzettség elemzését vizsgálva megállapítható, hogy legmagasabb foglalkoztatotti számot az érettségizett nők képviselték, de 2020. után több felsőfokú végzettséggel rendelkező nőt foglalkoztattak, mint férfit. A kereskedelem és szolgáltatásban 2013. és 2022. között 30-40%-kal több nőt foglalkoztattak, mint férfit. Ez vélhetően kapcsolatba hozható azzal, hogy a nők fogékonyabbak a tanulásra, továbbképzésekre, és szívesebben tanulnak szakmát, vesznek részt felsőoktatásban, hogy jobban boldoguljanak. Bár ennek ellenére, igaz, hogy a felsőfokú végzettséggel foglalkoztatott nők száma magasabb a táblázat szerint, mégis gazdasági, igazgatási, érdek-képviselési vezetők, törvényhozók között a férfiak száma magasabb.

3. ábra: A foglalkoztatottak száma legmagasabb iskolai végzettségük szerint (Nők)



**Forrás: KSH, saját szerkesztés, 2023
(KSH, 20.1.1.7. 2023/02.)**

4. ábra: A foglalkoztatottak száma legmagasabb iskolai végzettségük szerint (Férfiak)



**Forrás: KSH, saját szerkesztés, 2023
(KSH, 20.1.1.7. 2023/02.)**

Látható, hogy a legtöbb férfi alacsony pozícióban foglalkoztatott, azaz középfokú végzettség nélkül, szakmai végzettséggel, nőknél pedig az érettségivel történő foglalkoztatás a legmagasabb egészen 2020-ig. Férfiak esetében 2022-ben előzi meg az érettségivel történő foglalkoztatás száma a szakmai végzettséggel történő foglalkoztatást. Ez meglepő, hiszen ettől függetlenül a férfiak száma vezető beosztásban magasabb, mint a nőké. A 3. és 4. ábra adatait számszerűsítve az adatokat láthatjuk a 2. táblázaton.

2. Táblázat: A foglalkoztatottak száma legmagasabb iskolai végzettségük szerint, nemenként (ezer fő)

A foglalkoztatottak száma legmagasabb iskolai végzettségük szerint, nemenként (ezer fő)								
	8 osztály		Középfokú végzettség érettségi nélkül, szakmai végzettséggel		Középfokú végzettség érettségivel		Felsőfokú végzettség	
	Nők	Férfiak	Nők	Férfiak	Nők	Férfiak	Nők	Férfiak
2013	196	208	370,5	781,4	725	532,5	627,3	475,7
2014	213,6	238,8	382,3	796	751,1	678,5	648,3	499,1
2015	219,1	257,1	386,9	787,1	765,4	708	672	520,3
2016	237,6	271	387,5	817,2	807,3	746,3	677	517,8
2017	246,3	267,5	393,2	856,3	811,6	748,7	669,9	534,9
2018	231,6	270,1	402,6	869,9	808	742,9	707,9	553,7
2019	220,4	270,8	398,3	861,9	793,4	777,6	742	560,7
2020	209,6	253,2	375,4	833,2	784,3	771,8	762,2	594,6
2021	202	255,9	366,4	804,2	768,4	764,5	816,1	639,1
2022	195,3	240,7	354,9	789,2	811,3	803,4	831,7	649,4

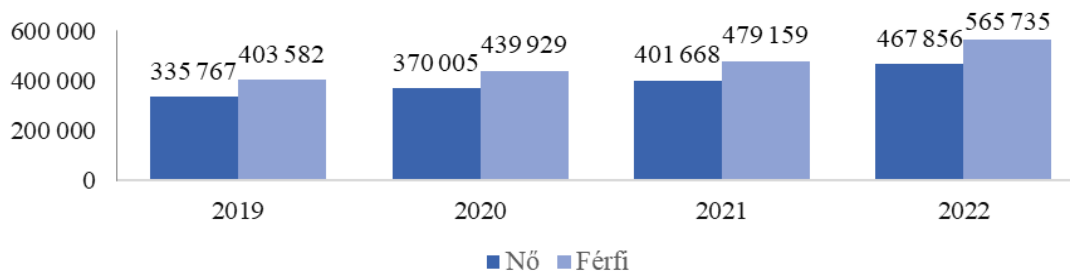
**Forrás: KSH, saját szerkesztés, 2023,
(KSH, 20.1.1.7. 2023/02.)**

Ezek az adatok azért lehet érdekes, mert ugyan kevesebb férfinak van felsőfokú végzettsége, mint nőnek, a férfi vezetők száma mégis magasabb, ahogy az láthattuk az 1. ábrán. A táblázat alapján azt várnánk, hogy elméletben nők száma magasabb a vezetők között, de a gyakorlatban ez nem így van. Igaz 2020 óta növekedést mutatott, de a férfiak száma vezetők közt meghatározó, ahogy az volt az elmúlt 10 évben. Ebből adódóan kimondható, hogy a nők hiába rendelkeznek felsőfokú végzettséggel, hiába rendelkezik több nő felsőfokú végezettséggel, mint férfi, mégis a férfiak száma több vezető pozícióban.

Bérkülönbség

Az 5. ábrán látható, hogy 2019-ben a nők bruttó keresete 85%-a volt a férfiakénak, ez összegben átlag 67 815 Ft-tal kevesebb pénzt jelentett. 2022-ben 18%-os eltérés volt a keresetek között, ami 97 879 Ft-ot jelentett. Ennyivel volt kevesebb a nők bruttó átlagkeresete. Elmondhatjuk, hogy bár több nő tölt be olyan pozíciót, amelyhez megfelelő felsőfokú végzettséggel rendelkezik, a fizetése még mindig alulmarad a férfiakénál. Ezt láthattuk a 3-4. ábra kapcsán, hogy a felsőfokú végzettséggel foglalkoztatott nők száma dominánsabb.

5. ábra: Nők és férfiak bruttó átlagkeresete



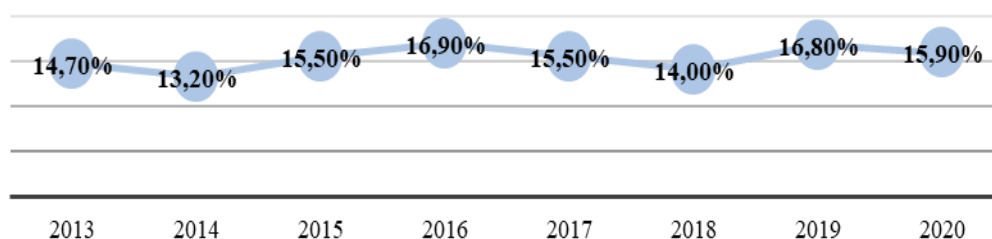
**Forrás: KSH, saját szerkesztés, 2023
(KSH, 20.8.1.7. 2023/10.)**

A bruttó átlagkereset különbséghez hozzájárul az is, hogy vezető pozícióban kevesebb nő van, amit az 1. táblázatban láthattunk is. Illetve, a nők alacsonyabb átlagkeresetét eredményezheti a gyermekvállalási szándék, illetve családalapítás után történő visszatérés a munkaerőpiacra.

Bérszakadék

A bérszakadékot a 6. ábrán látjuk. Világosan látható, hogy a vizsgált időszakban (2013-tól) a nemek közötti bruttó keresetek közötti különbség folyamatosan fennáll. 2014-ben volt a legkisebb a bérszakadék, 13,2%. A bérrés kialakulása mögött nem csak a nők hátrányos megkülönböztetése áll, hanem a foglalkoztatás jellege, szakmai tapasztalat, életkor és iskolai végzettség, az 5. ábrán látható bruttó átlagkereset közötti különbség is fakadhat ebből.

6. ábra: Nők és férfiak keresete közötti bérszakadék (%)



**Forrás: KSH, saját szerkesztés, 2023
(KSH, 4.17. 2021/10.)**

A 3. ábrán látható volt, hogy 2020-ig több volt a középfokú végzettséggel rendelkező nők száma, mint felsőfokú végzettséggel. A 5. ábrán pedig látható, hogy a nők és férfiak

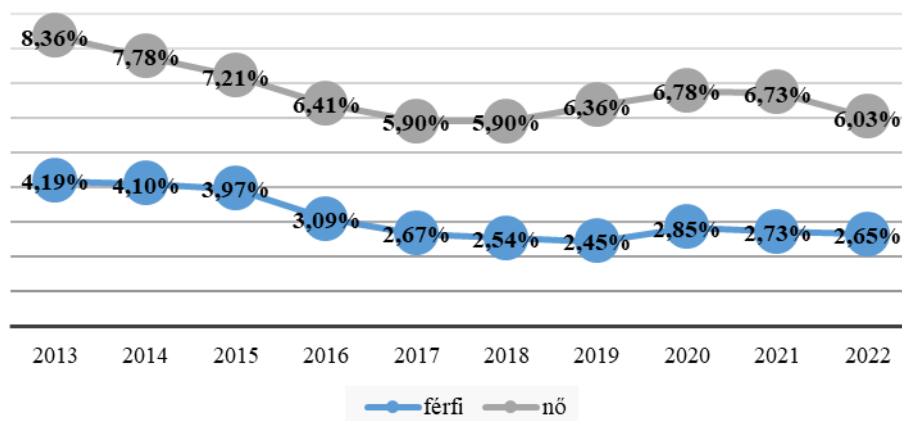
átlagkeresete között jelentős különbség van, ami hozzájárul a bérszakadék kialakulásához. Az 1. táblázatban láthattuk, hogy a gazdasági, igazgatási, érdekképviselői vezetők, törvényhozók körében, ahol a fizetések is magasabbak, sokkal nagyobb százalékban dolgoznak férfiak, számszerűsítve 2022-ben 77,6 ezer nő és 128,3 ezer férfi. Ez mind hozzájárul a bérszakadék kialakulásához, és a bérolló további nyílásához.

Foglalkoztatási forma, részmunkaidős foglalkoztatás

A 7. ábrán láthatjuk a részmunkaidőben foglalkoztatottak arányát a 15-64 éves foglalkoztatottakon belül. Látható, hogy a nők sokkal magasabb arányban dolgoznak részmunkaidőben, mint férfitársaik. A nők esetében a részmunkaidőben történő foglalkoztatás magas aránya magyarázható a gyermekvállalással, hiszen egy kisgyermekes anyuka nem tud teljes munkaidőben dolgozni.

Az 7. ábrán látható, hogy a férfiak részmunkaidős foglalkoztatása 2013 óta csökkenő tendenciát mutat, bár 2020-ban emelkedett, de alapvetően csökken. Ha a nőket vizsgálom, akkor 2013-ban volt a legmagasabb, 8,36%, 4 év alatt csökkent le 5,9%-ra. 2020-21-ben volt egy körülbelül 1%-os növekedés, de, azóta 2022-ben lecsökkent 6%-ra. A nők és férfiak részmunkaidős foglalkoztatási rátája között jelentős szakadék van, ami hozzájárul a bérszakadékhoz.

7. ábra: A részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya a 15-64 éves foglalkoztatottakon belül (%)



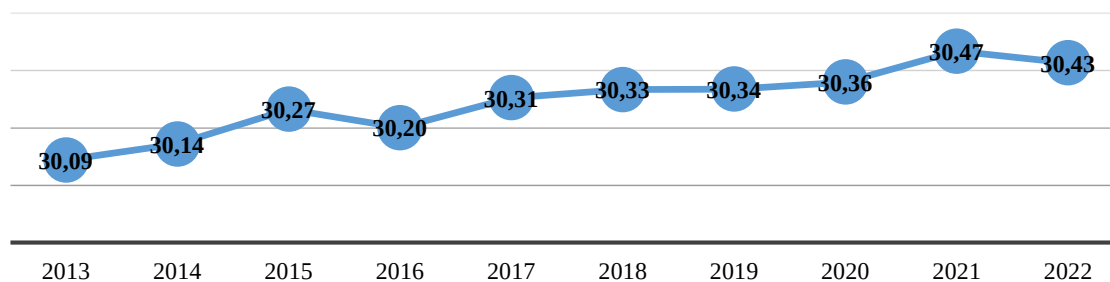
**Forrás: KSH, saját szerkesztés, 2023,
(KSH, 20.1.1.30. 2023/03.)**

A nők átlag életkora szüléskor

A 8. ábrán láthatjuk a nők átlagéletkorát szüléskor. Az ábrán remekül látszódik, hogy a nők gyermekvállalási hajlandósága egyre kitolódik, az elmúlt 10 évben már elérte az átlag 30 évet.

2013-tól szinte folyamatosan növekvő tendenciát mutatott egészen 2021-ig, 2022-re pedig 0,04 évvel csökkent az életkor. A gyermekvállalás kitolódását eredményezi a nők karrierépítési szándéka, mivel a gyermekvállalás időszaka egybeesik a karrierépítés időszakával. Amíg nincs gyermek a családban úgy könnyebb felfelé lépkedni a ranglétrán, hiszen nem kell a gyermek érdekihez, igényeihez igazodni, bár a munkáltató gondolatában benne van, hogy gyermeket fog vállalni az adott nő. Ebből adódóan nehezebb az út a vezetővé válásig.

8. ábra: A nők átlagéletkora szüléskor

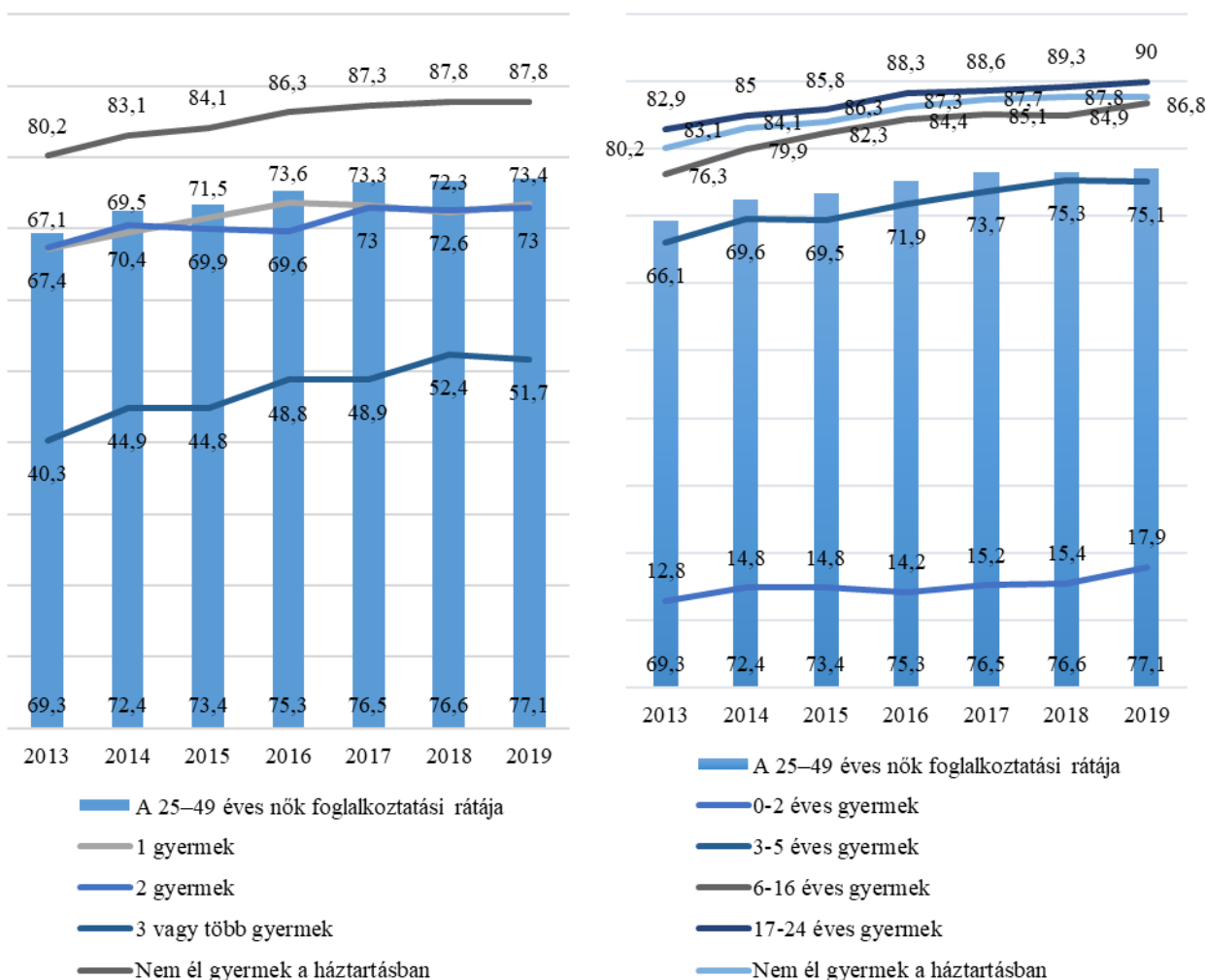


**Forrás: KSH, saját szerkesztés, 2023
(KSH, 22.1.1.7. 2023/02.)**

A nők munkaerőpiaci helyzetét meghatározza a gyermekek száma, illetve azok életkora is. A 2.3.3. Munkaerő-piaci esélyegyenlőség (2004–2019) táblázat szerint megállapítható, hogy ahogy nő a gyermekek száma, úgy csökken a nők foglalkoztatási rátája, illetve minél alacsonyabb a gyermek életkora, úgy csökken szintén a foglalkoztatási rátája a nőknek. (KSH, 2.3.3.) Ezt szemlélteti a 9. ábra. Ezen az ábrán jól látható, hogy a 25-49 éves nők foglalkoztatási rátáját vizsgálva 1 gyermek esetén magas a foglalkoztatási arány, míg 3 vagy több gyermek esetén alig 50%. Gyermekek életkorát nézve, azok a nők, akiknek 0-2 éves gyermekük van, azoknak alacsony - 2013-ban 12,9%, míg 2019-ben 17,2% - a foglalkoztatási rátája. Gyermekek számát tekintve, ha nem él egy háztartásban a nővel, akkor a nők elég magas foglalkoztatási rátával rendelkeznek. Gyermekek életkorát tekintve pedig a nők foglalkoztatási rátája 17-24 éves gyermek esetén a legmagasabb.

Mindent egybevetve láthatjuk, hogy a nők és férfiak foglalkoztatása között jelentős a különbség beosztásokat és bért vizsgálva. Hiába rendelkeznek a nők nagyobb arányban felsőfokú végzettséggel, mégis a férfiak száma a magasabb vezetői pozícióban. Ez egyrészt magyarázható azzal, hogy a nők megszakítják karrierjüket a családalapítás miatt - bár ez egyre inkább kitolódik, ahogy azt a 8. ábrán láthattuk -, illetve a szakirodalmi feldolgozás során említett szegregációval, üvegjelenségekkel is kapcsolatba hozható. Az oktatási és munkaerőpiaci szegregáció, az alacsonyabb bér, a női vezetők alacsony száma, a láthatatlan munkavégzés a nők részéről pedig mind-mind hozzájárul a bérszakadék kialakulásához.

9. ábra: Nők foglalkoztatási rátája gyermekek száma és életkora szerint (%)



**Forrás: KSH, saját szerkesztés, 2024
(KSH, 2.3.3. 2020)**

3.3. Kérdőíves felmérés és az eredmények bemutatása

3.3.1. Módszertan

Primer kutatási módszernek a kérdőívet választottam, során a kitöltőknek 24 kérdésre kellett válaszolni. A teljes kérdőív az 1-es számú mellékletben olvasható. Kutatásom célja, hogy a kérdőív kitöltők válaszait elemezve, minél átfogóbb képet állítsak fel, minél átfogóbb legyen a kutatásom, illetve a már korábban említett hipotézisekre bizonyítást nyerjek vagy megcáfoljam azokat. Olyan kérdéseket tettem fel, mellyel információt tudtam szerezni azzal kapcsolatban, hogy a nők miért vannak nehezebb helyzetben a munkaerő piacon, miért nehezebb nekik vezetővé válni.

A kérdőív online volt elérhető, a kitöltés 2023.11.24-2023.12.07-ig volt zajlott, összesen 111 fő töltötte ki, a kitöltés anonim módon történt. A kérdőív kitöltők 24 kérdésre válaszoltak, melyből 8 demográfiai, 16 pedig a téma specifikus kérdés volt. Az információgyűjtés helyszíne a facebook volt, itt osztottam meg kérdőívemet a kitöltők előtt. A férfi kitöltők száma kevés volt, a 3. táblázatban látható, hogy 7,2%-ot tett ki a férfi kitöltők száma. A kérdőívet elsősorban nők részére szántam, így a kutatásom nem befolyásolja az férfiak alacsony aránya. Ebből adódóan a férfiak válaszai nem relevánsok, kérdőív feldolgozás során a nők által adott válaszokat vettem alapul.

3.3.2. Eredmények

3. Táblázat: Kérdőív kitöltők demográfiai adatai

Demográfiai adatok			
Nem		Iskolai végzettség	
Nő	92,8%	általános iskola	0,9%
Férfi	7,2%	szakiskola/szakközépiskola	13%
Életkor		gimnázium	23,3%
18 év alatti	0%	OKJ	8,3%
18-25 éves	42,3%	FSZ/FOSZK	10,2%
25-35 éves	29,7%	alapképzés	36,1%
35-40 éves	9,9%	mesterképzés	7,4%
40 év fölötti	18,0%	mesterképzésnél magasabb képzés	1,9%
Családi állapot		egyéb	1%
hajadon/ nőtlen	56,8%	Pozíció	

bejegyzett élettársi kapcsolat	9,9%	alkalmazott	63%
házas	26,1%	alkalmazott, középvezető	4,6%
elvált	7,2%	alkalmazott, felsővezető	0,9%
özvegy	0%	ügyvezető igazgató/cégtulajdonos	0,9%
Lakóhely		vállalkozó	6,8%
falu/község	27%	munkanélküli	5,6%
város	28,8%	szülési szabadság	1,9%
megyeszékhely	19,8%	háztartásbeli	1,9%
főváros	24,3%	tanuló	16,7%

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés, 2023

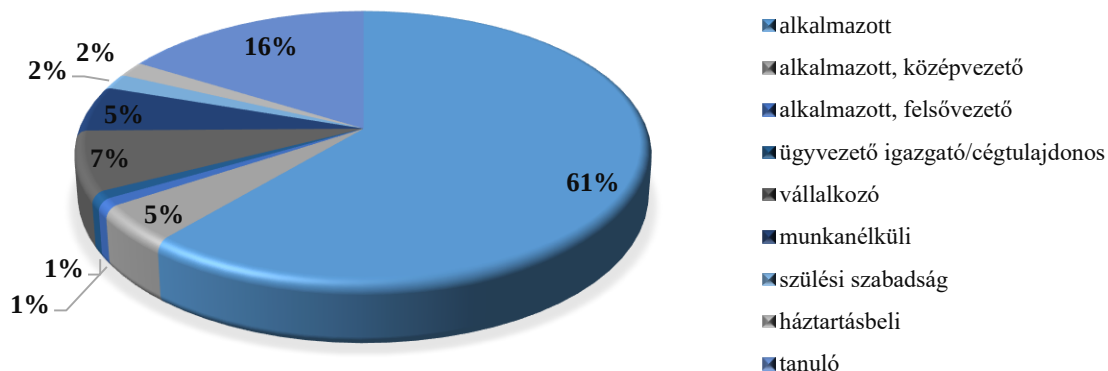
A 3. táblázatban láthatjuk a kérdőívet kitöltő nők demográfiai adatait. A kérdőívet kitöltők 92,8%-a nő volt. A nők életkort figyelembe véve 18-25 éves korúak a legtöbben, 42,3% arányban ez a korosztály töltötte ki. Ők feltehetően pályakezdő, frissdiplomások. Nagy arányt képvisel még 25-35 éves korúak tábora is, a kitöltők 29,7% az arányuk. A családi állapotot figyelembe véve a kitöltők több mint fele, 56,8% hajadon/nőtlen, 26,1% pedig házas. Lakóhelyeket tekintve megoszlik az arány a lehetséges válaszok között. 24,3% fővárosi, 19,8% megyeszékhelyen lakik, 28,8% városban lakik, valamint 27% választotta lakóhely típusának a falut vagy községet. Ha az iskolai végzettséget vizsgálom, a kitöltők több mint egyharmada (36,1%) egyetemi diplomával, alapképzéssel rendelkezik, 23,3% érettségivel, 13% százalék szakiskolába vagy szakmunkásképzőbe járt, a kutatásban részt vevők 10,2% felsőfokú, vagy felsőoktatási szakképzést végzett, illetve 7,4% mesterképzéssel, mesterképzésnél magasabb képzéssel pedig csupán 1,9% rendelkezik. A nők munkahelyi beosztást vizsgálva megállapítható, hogy a legtöbben alkalmazottak (63%). 16,7% tanuló, 6,8% vállalkozó, 5,6% munkanélküli, 1,9% szülési szabadságon van, 1,9% háztartásbeli.

A kérdőívben részt vevők közül 5,5% van vezető pozícióban (középvezető és felsővezető) és mindösszesen 0,9% ügyvezető igazgató/cégtulajdonos pozícióban van. A válaszadók kicsivel több, mint egyharmada rendelkezik diplomával, illetve 29,7% 25-35 év között van, akik lehetnének akár vezetők is, ha nem is felsővezetők, akkor középvezetők.

Ebből adódóan összességében elmondható, hogy a kitöltők iskolai végzettségét és a betöltött munkakörét, ha vizsgáljuk, megállapítható, hogy a nőknek sokkal nehezebb vezetői pozícióba kerülni, hiszen a megkérdezettek 6,4%-a rendelkezik mesterképzéssel és 1,9% mesterképzésnél magasabb képzettséggel, és a középvezető, felsővezető vagy ügyvezető

igazgató/cégtulajdonos pozícióban lévők száma is elenyésző, csupán 6,4% van ezeken a posztokon.

10. ábra: A kérdőívet kitöltő nők beosztásának megoszlása (%)



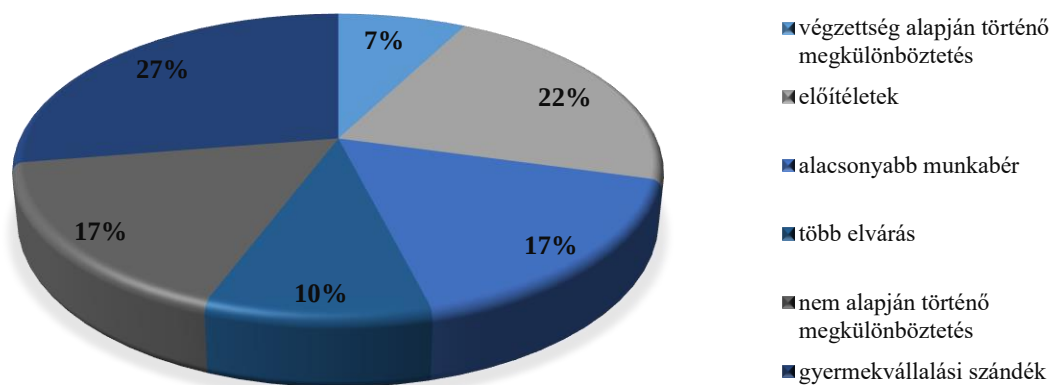
Forrás: saját kutatás, saját szerkesztés, 2023

Ha ezt számszerűsítve is megnézzük, a kérdőívet kitöltő nők közül 5 fő közép-, 1 fő felsővezetői pozíciót tölt be és 1 fő ügyvezető igazgató/cégtulajdonos. Ebből adódóan is látszik az, hogy egy nőnek nehezebb a vállalati ranglétra tetejére jutni. A második hipotézisben megfogalmaztam, hogy a nők hátrányban vannak a munkaerőpiacon. Elsősorban arra gondolok, hogy a fiatalabb nőknek nehezebb, illetve kevesebb esélyük van vezetővé válni. Gondoljunk csak bele, hogy mért is lehet ez így, mért nehezebb egy fiatal nőnek megmászni a ranglétrát. Ez egyrészt magyarázható a családalapítási vágygal valamint a szakmai tapasztalattal. Egy fiatal nő nem rendelkezik elegendő szakmai tapasztalattal, illetve a munkaerőpiacon már eleve hátrányból indul férfi társaikkal szemben. Kutatásokban a nők válaszait vettem alapul, de ha megnézzük a férfiak válaszait, azt láthatjuk, hogy a férfi kitöltők szerint is a férfiaknak van nagyobb esélye érvényesülésre. Ez a 15. ábra kapcsán kifejtésre is kerül.

Az 11. ábrán remekül látszik, hogy a nők munkapiaci helyzetét, karrierlehetőségét a gyermekvállalási szándék befolyásolja a leghátrányosabban. A kérdőívet kitöltők 30,4% választotta a női karrierlehetőséget legbefolyásolóbb tényezőnek a gyermekvállalási

szándékot, hiszen ha egy nő családalapítás elé kerül, akkor meg fogja karrierjét szakítani. A munkáltatók ebből adódóan egy férfit szívesebben kineveznek vezetővé, hiszen nem a férfi fog elmenni szülni és egy időre kiesni a munkából.

11. ábra: Női karriert hátrányosan befolyásoló tényezők megoszlása (%)



Forrás: saját kutatás, saját szerkesztés, 2023

Ebből adódóan egy nőnek nehezebb feljebb jutni a hierarchiában, hiszen, ha már van gyereke, akkor azért van kevesebb lehetőség, ha pedig még nincs, akkor feltételezik, hogy majd gyermeket szeretne. Ez a nézet általánosságban van társadalmunkban, hogy egy nőnél a család van inkább előtérben. Ebből az következik, hogy a férfiakra jobban lehet számítani, főleg vezető beosztásban. Az előítéletek kaptak a második legnagyobb százalékos arányt, 23,9%-ot. Ez a patriarchális társadalmi felfogásra vezethető vissza, miszerint a nőnek otthon a helye, feladata a háztartásvezetés és gyermeknevelés.

Az előítéletnél patriarchális társadalmi felfogás - miszerint a nő legyen háztartásbeli, a férfi pedig dolgozzon - miatt sokan úgy gondolhatják, hogy egy nő alkalmatlan arra, hogy vezető legyen, hiszen a nő az, aki összefogja a családot, főz, mos, takarít munka után. Ebből adódóan nem tudja megteremteni az egyensúlyt a munka és magánélet között. Egy női és egy férfi vezető sosem lesz egyenlő. Erre egy példa: ha egy férfi nagyot hibázik, akkor az *"Ez természetes, mindenki hibázik."* az általános hozzáállás, még egy nő esetén inkább az, hogy: *"Hát persze, mit is vártunk egy nőtől."* (saját kutatás, 2023). Egy nő sosem fog kivívni akkor tiszteletet, mint egy férfi. Egy nő is lehet ettől függetlenül olyan jó vezető, mint egy férfi, de a női vezető nem fog olyan elismerést kapni, mint egy férfi. Férfi vezetőt könnyebb elfogadni, mert

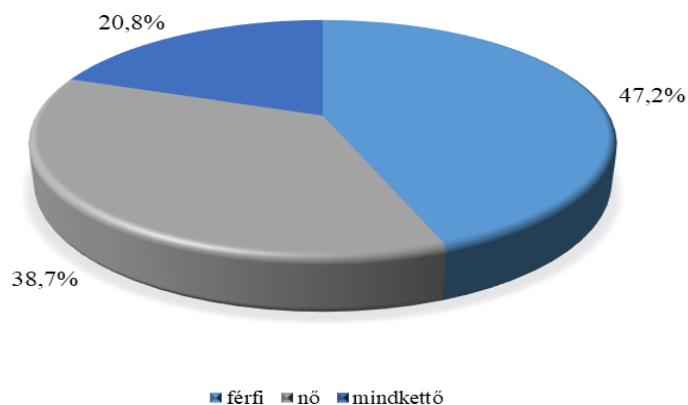
könnyebben rendelkezik olyan kiállással, ami nyilvánvalóvá teszi a hatalmát, ellenben egy nővel. A nőket ért előítéletek nagy befolyással hat a nők vezetővé válásához. Hiába van meg a képességük, egy férfi jobban fog érvényesülni.

A kérdőívben résztvevőket megkérdeztem, hogy szerintük milyen különbség van női és férfi vezető között, van-e a nemüknek befolyása arra, hogy miként ítélnék meg egy női és férfi vezetőt. A női válaszadók 74,8% gondolja úgy, hogy van különbség. Ez az előbbieken tárgyalt előítéletekhez kapcsolódik, miszerint egy női vezetőnek sokkal nehezebb a tekintélyt kivívnia, nem tartják őket elég határozottnak, karizmatikusak, nem elég racionálisak. Egy férfi vezetőt hamarabb elfogadnak, mint egy nőt, mert a férfiakat a dominanciához hasonlítják, a nőket pedig az anyasághoz, ebből adódóan a férfiakat kevésbé tartják érzelmesebbnek, mint a nőket. Ha a férfiak válaszát vizsgálom, azt az eredményt kapom, hogy a férfi válaszadók válaszai alapján teljes mértékben van különbség a női és a férfi vezető megítélése között a férfiak javára.

Ha az alacsonyabb munkabért nézzük, 18,5%-ot ért el, ez a harmadik legnagyobb arány. Itt visszautalnék a 6. ábrára. A szekunder adatelemzésnél már beszéltem a férfiak és nők fizetése közötti szakadékról.

A kérdőívben részt vevőket megkérdeztem arról, hogy számukra a női vagy férfi vezető az ideálisabb. Ezt láthatjuk a 12. ábrán.

12. ábra: Női vagy férfi vezető preferálása



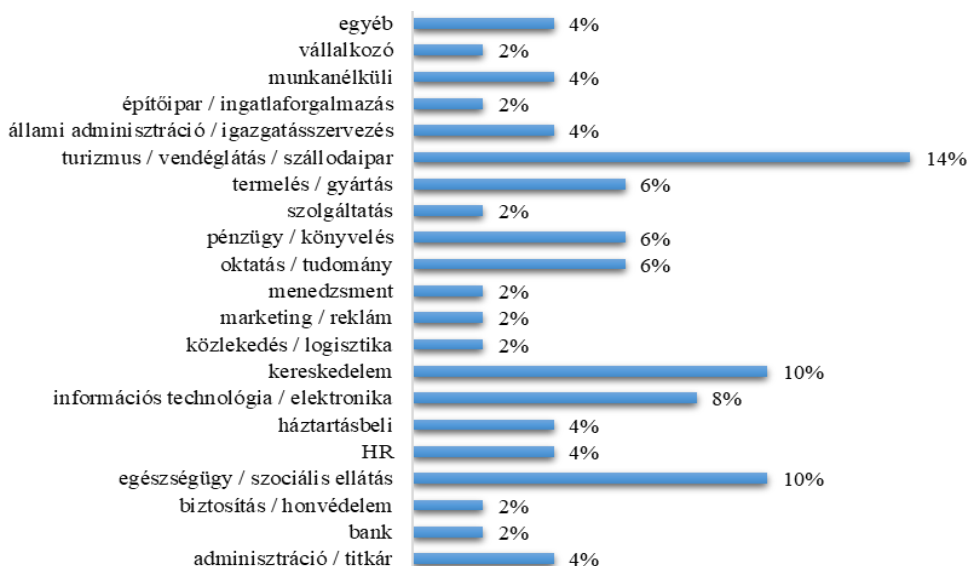
Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés, 2023

A résztvevők majdnem fele, 47,2%-a választana férfi vezetőt. Ebből adódóan, hogy magas arányban választották férfi vezetőt a női vezetővel szemben látható, hogy egy nőnek, ráadásul

egy fiatal nőnek sokkal nehezebb vezetői pozícióba kerülni, ha pedig már vezető pozícióban van, sokkal nehezebb dolga van mint egy férfi vezetőnek. Ez is visszavezethető a patriarchális társadalom felfogására. Egy férfi már csak a fizikai megjelenését is nézve tekintélyt parancsoló. A nőre még ma is úgy tekintenek, aki a törekénység megtestesítője. A nőket számos diszkrimináció éri, ha munkáról van szó, mint például bérkülönbség, nemi diszkrimináció.

A 13. ábrán láthatjuk a kérdőívet kitöltő nők munkaterület szerinti elhelyezkedésüknek megoszlását. A legtöbben turizmus / vendéglátás / szállodaiparban helyezkednek el, 14% választotta ezt a munkaterületet. Ezután következik a kereskedelem és az egészségügy / szociális ellátás 10-10%-kal.

13. ábra: Nők munkaterület szerinti elhelyezkedésének megoszlása



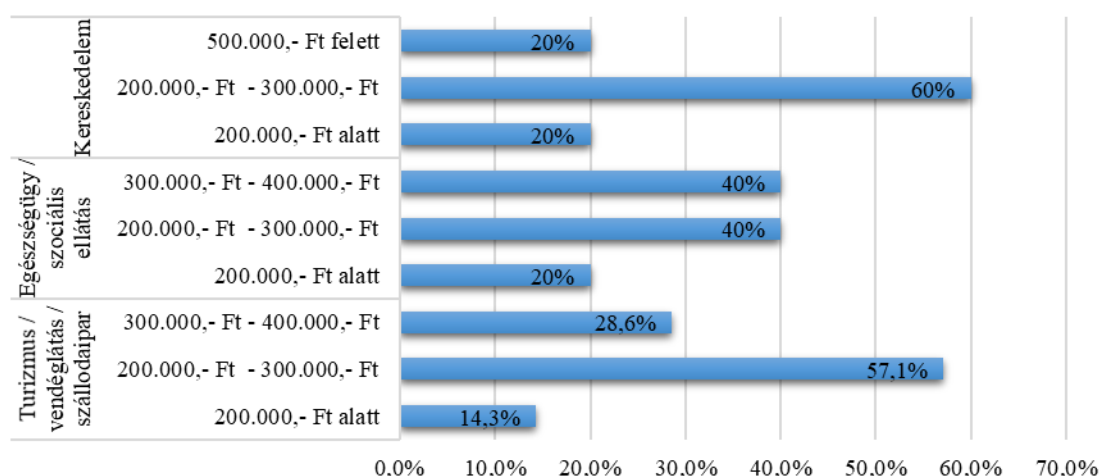
Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés, 2023

Érdekes tény, hogy a kérdőívet kitöltő női válaszadók 8% információs technológia / elektronika területén, illetve 2%-uk pedig az építőipar / ingatlanforgalmazás. Ezek inkább masculin munkakörök, illetve ezekben a szektorokban a jövedelem is magasabb. Itt megemlíteném azt, hogy a nők az építőipar / ingatlanforgalmazás területén nem a fizikai munkát végzik, hanem a szellemi, irodai munkát.

Ezek a munkakörök, ahol a kérdőívben részt vevő nők legnagyobb része dolgozik, alacsonyabbak munkabér besorolásba tartoznak. A jövedelmek megoszlását a 14. ábrán látjuk. Turizmusban, vendéglátásban és a szállodaiparban dolgozók 57,1%-a keres 200 és 300 ezer

forint közötti, 28,6%-a kap 300 és 400 ezer forint közötti és 14,3% kap 200 ezer forint alatti összeget. Ha ugyanezt megvizsgáljuk az egészségügyben és szociális ellátásban, akkor láthatjuk, hogy az ebben a szektorban dolgozó válaszadók 40-40%-a keres 200-300 ezer és 300-400 ezer forint között, 20% pedig 200 ezer forint alatti jövedelemmel rendelkezik. A kereskedelemben sem rózsásabb a helyzet. Ott 60% keres 200-300 ezer forint közötti összeget, 20% keres 200 ezer forint alatt, a maradék 20% pedig 500 ezer forint fölötti jövedelemmel rendelkezik. Bér tekintetében a kérdőívet kitöltők 61,1 %-a nem elégedett a fizetésével.

14. ábra: Jövedelem megoszlása



Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés, 2023

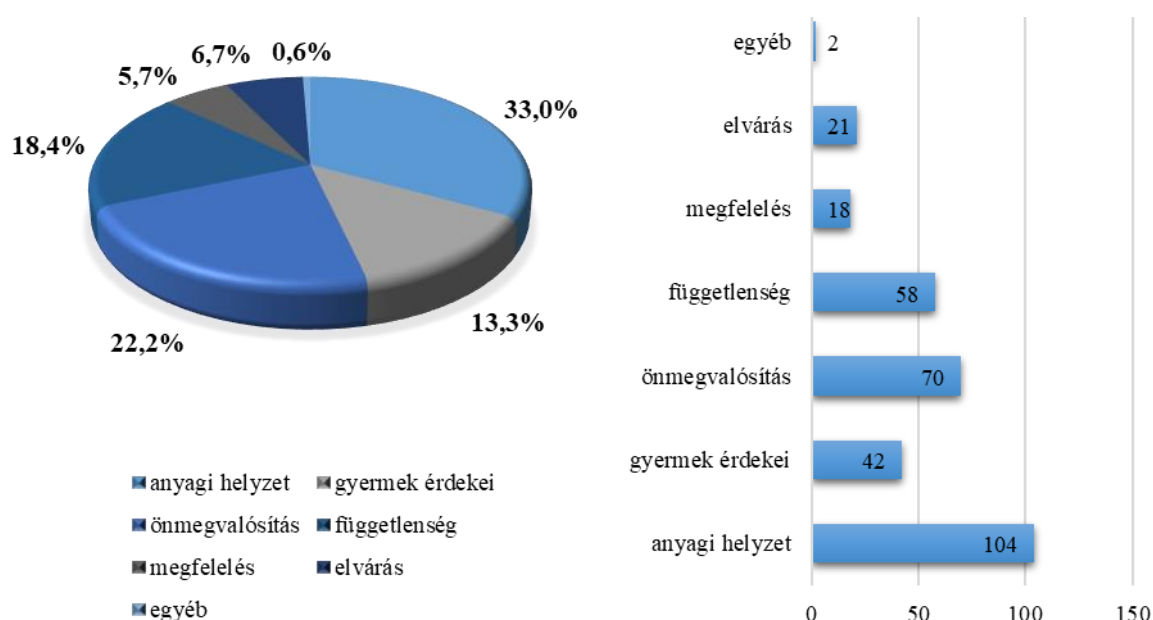
Ezek a megoszlások visszavezethetők a szakirodalmi feldolgozás során említett munkaerőpiaci szegregációra és a kialakult femin és masculin munkakörökre. A nők jórészt a másodlagos munkaerő-piaci szegmensbe tartoznak, mivel az általuk betöltött munkakörök alacsonyabb iskolai végzettséget igényelnek, ezáltal kevesebb fizetés is jár utánuk, az előrelépés lehetősége csekély, ráadásul a munkahely sem biztos. Ezeken a munkahelyeken kevés a lehetőség a kibontakozásra, önmegvalósításra, így hiába lenne a nő jó vezető. 12. ábrán láthattuk, hogy menedzsmenti, vezető pozícióban csupán a női kitöltők 2%-a van.

A 15. ábra mutatja, hogy a legmotiválóbbr tényező az anyagi helyzet. Ha belegondolunk abba, hogy napjainkban mi mennyibe kerül, a nő is rá van kényszerítve arra, hogy dolgozzon a gyermek mellett, hiszen, ha a patriarchátus felfogás szerint csak a férfi dolgozik, akkor nem feltétlenül stabil a család anyagi szempontból, de itt ugyanúgy gondolhatunk akár az

életszínvonalra is. Ebből adódóan a nők is munkát kell vállalni. A második legmotiválóbb tényező az önmegvalósítás.

Itt a karrierről van szó elsősorban, hogy akárki akármit is mond, a nők is vágnak karrierre, elismerésre, nem csak a férfiak. A társadalom berögzült felfogása napjainkra enyhült, így a nőknek nem csak a háztartásban van a helye, így nekik is megadatott az esély a karrierépítésre, bár ennek vannak korlátai, de a lehetőség előttük áll. A gyermek érdekei, mint munkavállalási motiváció csupán a negyedik helyen áll. Ebből leszűrhető az a következtetés, hogy a kitöltők inkább a karriert választanák, mint a családot, vagyis először karrier utána család.

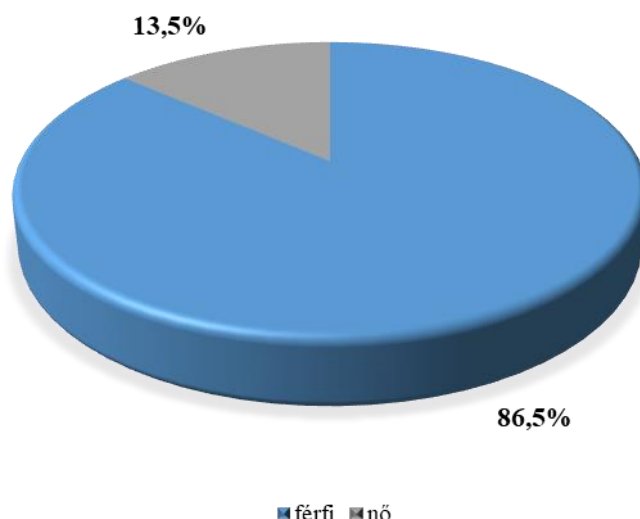
15. ábra: A nők munkavállalási motivációja százalékban és válasz előfordulás szerint



Forrás: saját kutatás, saját szerkesztés, 2023

A kérdőívben résztvevőket megkérdeztem, hogy karrier építés szempontjából a nőknek vagy a férfiaknak van nagyobb esélye az érvényesülésre, illetve mi a véleményük. A 16. ábrán jól látható, hogy a férfiaknak van nagyobb esélye érvényesülni karrier szempontjából., a kérdőívben részt vevők válasza alapján megállapítható, hiszen 86,5% értett egyet ezzel az állítással, miszerint a férfiaknak nagyobb esélye van a munkaerőpiacon.

16. ábra: Karrier érvényesülés megoszlása (%)

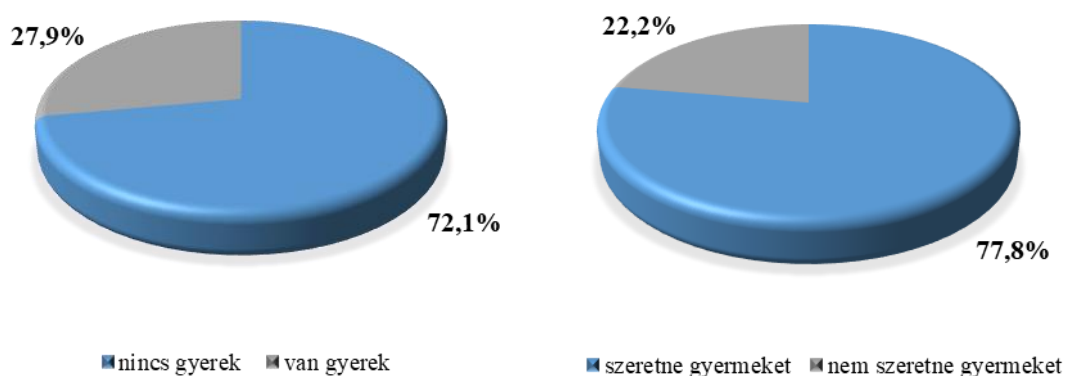


Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés, 2023

A második hipotézisemben meg is fogalmaztam, hogy a nők nehezebb helyzetben vannak. De hogy ezt igazoljam, ki kell térni az okokra, hogy ez miért lehet így. Több tényező is közre játszhat abban, hogy a férfiak miért vannak jobb helyzetben. Itt megint csak meg kell említeni a családot, gyermeket vagy hajlandóságot a családalapításra. A nőknek a családalapítás időszaka miatt is nehezebb a munka világában érvényesülni, hiszen nem a férfi szüli a gyermeket, hanem a nő, így egy férfi hamarabb kerülhet vezetői pozícióba, hiszen a kisgyermekes nők már alaptól rosszabb helyzetből indulnak. Ha a gyermek beteg lesz, akkor a nő marad otthon a vele, akinek pedig nincs még gyermeke, arról pedig feltételezik, hogy majd családot szeretne. A férfiak nem esnek ki úgy a munkaerőpiacról, mint a nők, így a férfiak nagyobb az esélyük vezető pozíció elnyerésére a nőkkel szemben. A nőknek is hiába van meg a képzettsége vagy rendelkezik vezetői attitűddel, a gyermek, család miatt diszkrimináció fogja érni. Ettől függetlenül vannak olyan szakmák, amelyek feminizált szakmák, mint kozmetikus, szülésznő, óvónő, pedagógus, stb., itt van nagyobb lehetőség érvényesülni a nőknek, bár ezekben a szakmákban alacsonyabb az esély vezetői pozíció betöltésére. A sok diszkrimináció, sztereotípa, társadalmi hagyományok beskatulyázzák a nőket, miszerint egy nőnek ne legyen ambíciózus, ne akarjon fényes karriert befutni, mert ez a férfiak dolga, a férfi a családfenntartó. Ebből adódóan a nők ezzel saját maguk is tisztában vannak, hogy a munkaerőpiacon hátránnyal indulnak férfi társaikkal szemben. A kérdőívben részt vevőknek a család élvez prioritást, 73,9% választotta a családot a karrierrel szemben. A

17. ábrán látjuk, hogy a kitöltők 72,1%-ának nincs még gyereke. A gyermek nélküli kitöltők 77,8%-a szeretne majd gyermeket a jövőben, 22,2% pedig egyáltalán nem is szeretne.

17. ábra: Gyermekkel rendelkező nők aránya és gyermekvállalási szándék



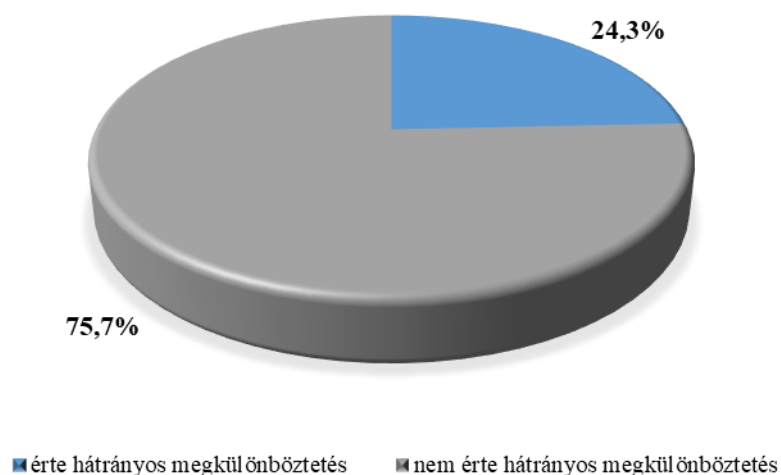
Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés, 2023

A 15. ábra kapcsán már írtam, hogy a gyermek érdekei, mint munkavállalási motiváció csak a 4. helyet kapta, ami alapján leszűrhető, hogy a kitöltők inkább a karriert helyezik előtérbe, azaz először karrier utána család. Valamint ehhez kapcsolódik az is, mint ok, hogy a kitöltők nagy részének nincs gyermeke. 77,8% először karriert szeretne, később, ha már munkaerőpiaci helyzete stabil, rendelkezik megfelelő anyagi háttérrel, majd belevág a családalapításba. 22,2%, akinek nincs gyermeke és a nem szeretne egyáltalán gyermeket a jövőben, náluk a karrierépítés a fő célkitűzés. A gyermekvállalási szándék nagyjából azonos arányban van a család versus karrier preferálásával, hiszen, mint azt a korábbiakban említettem, 73,9%-nál a család, 26,1% pedig a karriert választotta.

A 18. ábrán láthatjuk azok arányát, akit munkahelyükön ért már hátrányos megkülönböztetés női mivolta miatt. A kérdőívben részt vevő nők 75,7%-át érte már nyílt diszkrimináció. Ez többféleképpen nyilvánul meg. Egyik kitöltőm osztotta meg velem, hogy nyílt egy pozíció magasabb beosztásban a hölgy munkahelyén, amit ő meg is pályázott, hiszen szakmailag teljesen felkészült volt a pozícióra, de mégsem őt választották, hanem a munkaterületen szakmai szempontból vadidegen férfi. Egy másik kitöltőm példája: a hölgynek a legelső munkahetén egyik férfi kollégája kijelentette, hogy ő nőként ezen a munkahelyen, pozícióban semmit nem fog elérni. Ez a hölgy egyébként termelés/gyártás területén dolgozik már középvezetői pozícióban. A kérdőívet kitöltő nők 75,7%-át lenézik, azért mert nőként helyt mer állni a munkaerőpiacon, nem veszik őket komolyan nemük és életkoruk miatt, lekezelően

bánnak velük, megjegyzéseket tesznek rájuk, zaklatják őket a férfiak, férfiak hamarabb kapnak fizetésemelést. Ebből adódóan látszódik, hogy a nők munkahelyi diszkriminációja még napjainkban is jelen van.

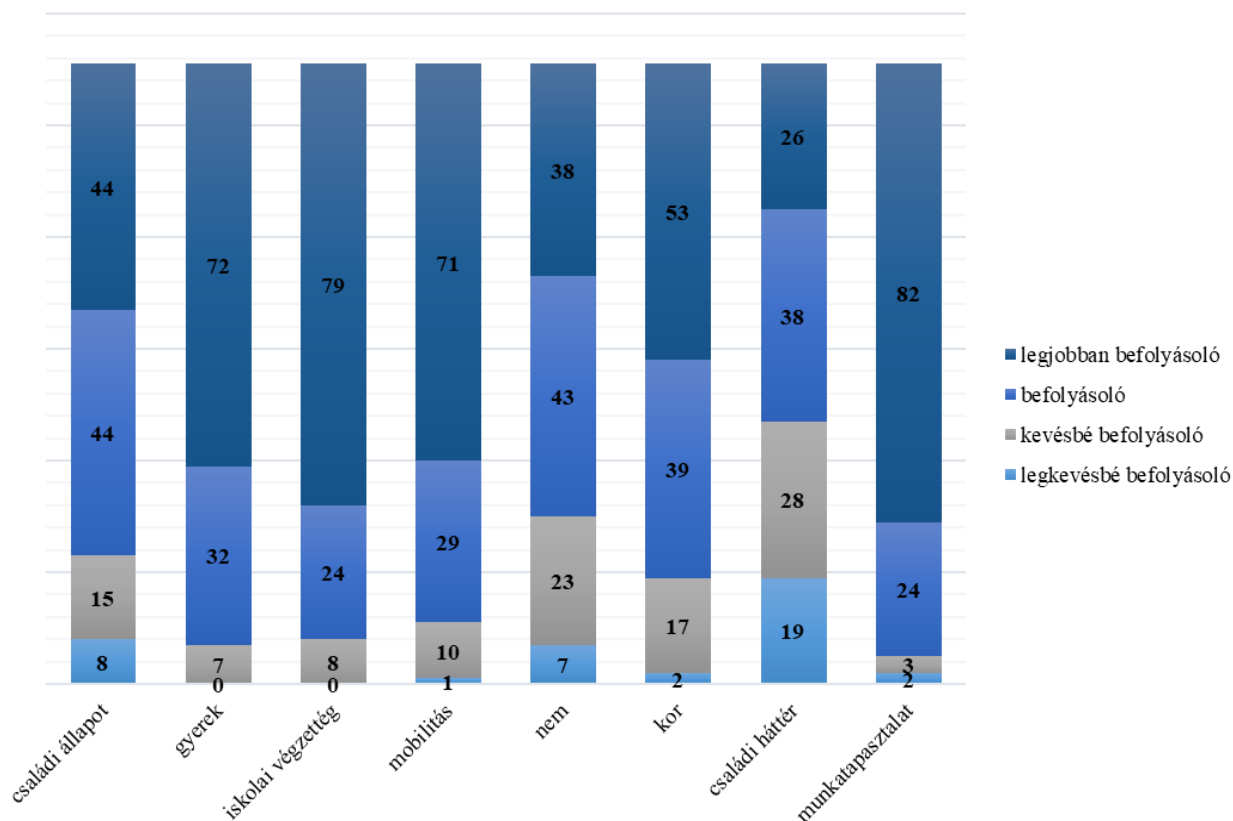
18. ábra: Nők hátrányos megkülönböztetésének előfordulása



Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés, 2023

A kérdőívben részt vevőket megkérdeztem arról is, hogy mely tényezők járulnak hozzá leginkább a karrier építéshez. Ehhez a kérdéshez Likert-skálát használtam, melynél 1-4-ig terjedő intervallumban tudták a kitöltők megjelölni, hogy melyek a legfontosabb befolyásoló erővel bíró tényezők. Az intervallum értékei: 1-legkevésbé fontos, 2-kevésbé fontos, 3-fontos, 4-legfontosabb. Ennek eredményét láthatjuk a 19. ábrán.

19. ábra: Karriert befolyásoló tényezők



Forrás: saját kutatás, saját szerkesztés, 2024

A kitöltők válaszaiból világosan látható, hogy karrierépítést legjobban befolyásoló tényező a munkatapasztalat, iskolai végzettség. Az iskolai végzettséget 79, a munkatapasztalatot 82 fő választotta a legjobban befolyásoló tényezőnek. Láthatjuk, hogy ahhoz, hogy egy nő vezető pozícióba kerülhessen rendelkeznie, kell megfelelő iskolai végzettséggel, illetve munkatapasztalattal. A kérdőívet kitöltők 36,1% rendelkezik diplomával, valamint a szekunder adatelemzés során már vizsgáltam az iskolai végzettségeket nők és férfiak tekintetében. Azaz megállapítható, hogy a nők nagyobb hányada rendelkezik felsőfokú végzettséggel, hiszen ha karriert szeretnének építeni ez elengedhetetlen számukra. Legbefolyásolóbb tényező még a gyermek megléte vagy nem léte, hiszen, amint már azt korábban említettem, a munkáltatók – ha nem is nyíltan – hátrányos megkülönböztetésben részesítik azokat a nőket, akiknek kisgyermekük van, ebből adódóan egy kisgyermekes nő sokkal nehezebben kap meg egy vezető pozíciót, hiába van meg a képessége hozzá.

Befolyásoló erővel bír a kor, a nem és a családi háttér. Ha számszerűsítve nézzük, akkor az életkort 39-en, a nemet 43-an, a családi háttér pedig 38-an választották befolyásoló tényezőnek. Ha az életkort vizsgáljuk, akkor megállapíthatjuk, hogy a fiatalabb nőket nem

veszik elég komolyan ahhoz, hogy vezetők lehessenek, hiszen a kérdőívet kitöltők 42,3%-a 25 év alatti és a kitöltők 63%-a beosztotti pozícióban dolgozik. Tehát ebből levonhatjuk azt a következtetést, hogy az életkor és a nem összefüggésben állhat a nők kevés számával vezető pozícióban, hiszen a szekunder adatelemzés során megállapítást nyert, hogy a nők száma vezető beosztásban lényegesen kevesebb mint a férfiaké (2022-ben a nők száma 77,6 ezer, a férfiaké 128,3 ezer fő volt.).

3.3.3 Konklúzió

Kutatásomból megállapítható, hogy a nők nincsenek könnyű helyzetben a munkaerőpiacon. Szakirodalmi feldolgozásban már említettem, hogy a munkaerőpiac szegregálódott és megkülönböztetünk femin és masculin munkaköröket. Kutatásomból kiderült, hogy a kérdőívet kitöltő nők legnagyobb arányban turizmus / vendéglátás / szállodaipar, kereskedelem és egészségügy / szociális ellátás területén dolgoznak, ahol alacsonyabb a munkabér és az előrelépési lehetőségek is. Férfiasnak ítélt munkakörökben pedig a nők száma alacsony. Kutatásomban részt vevők beosztását vizsgálva kiderült, hogy a nők vezető beosztásban alacsony arányban vannak jelen (*felsővezető: 0,9%, ügyvezető igazgató / cégtulajdonos: 0,9%*), annak ellenére, hogy 36,1% alapképzéssel, 7,4% mesterképzéssel, 1,9% pedig mesterképzésnél magasabb végzettséggel rendelkezik. A nők alacsony számát magyarázza a szakirodalmi feldolgozásban tárgyalt üvegjelenségek, valamint hozzájárul ehhez a genderelmélet is.

3.4. Interjú ismertetése, következtetések levonása

Primer kutatási módszernek a kérdőív mellett az interjút választottam. Az 1. interjút a 2.2.3. fejezet kapcsán írtam le. A 2. interjú 1 óráig tartott. Félig strukturált interjú volt, bár előre megírt kérdéseim voltak - melyek a 2-as számú mellékleten olvashatóak – a beszélgetés során az előre megírt interjú vázlatától eltérő kérdések is elhangoztak. Az interjúalanyom anonimitást kért, így nevét nem tüntettem fel dolgozatomban, csupán beosztását, demográfiai adatait. Az interjúval azt szerettem volna vizsgálni, hogy a családalapítás (gyerek megléte vagy nem léte) mennyire van befolyással a karrier útra, illetve, hogy egy nőnek milyen akadályokkal kell szembe nézni-e, hogy vezető pozícióba kerülhessen.

Munkahelyem igazgatóhelyettesével beszélgettem. Személyes adatokra vonatkozó kérdéseim a születési hely és idő, testvérek száma, legmagasabb iskolai végzettség, pályaválasztás során volt-e szülői befolyás és melyek voltak a legnagyobb mérföldkövek.

Ő 1982-ben született Budapesten. 2 testvére van, legmagasabb iskolai végzettsége szakközépiskola érettségeivel. Jelenleg egy 4 csillagos szálloda igazgatóhelyettese, de eredetileg divattervező, varrónő szeretett volna lenni. Pályaválasztás során befolyásolták szülei, nem engedték neki, hogy divat felé orientálódjon, így maradt az érettségi. Ezután rövid ideig dolgozott a füzesabonyi postán, majd Angliában helyezkedett el.

A demográfiai kérdések után szakmai kérdéseket tettem fel, először a jelenlegi munkahelyével kapcsolatos kérdések következtek. Interjúalanyom jelenlegi munkahelyén 2016-ban kezdett el dolgozni. Akkor azért választotta ezt a munkahelyet, mert helyben van és nem akart előző magyarországi munkahelyére visszamenni, illetve a nyelvismeretét itt tudta kamatoztatni. Először recepciósként kezdte, majd 2018-ban kinevezték Front Office Managerré, majd nem sokkal később, 2021-ben pedig a szálloda igazgatóhelyettese lett.

Ezek után folytattam a szakmai kérdéseket, mint mi kell ahhoz, hogy egy nő jó vezető lehessen, miért tesznek különbséget a férfiak és nők között, mennyire nehéz női vezetőként boldogulni, éri-e a nőket hátrányos megkülönböztetés, van-e különbség a női és férfi fizetések között.

Munkahelyem igazgatóhelyettese által adott válaszokból a következőket állapítottam meg. Gyermeke nincs, így viszonylag könnyű volt először középvezető beosztásba kerülni, majd pedig bekerülni a felsővezetésbe, bár vezetővé válásához véleménye szerint egy jó csapat is kellett, hogy hozzájáruljon, illetve rengeteg kitartásra és kemény munkára volt szüksége. Ettől függetlenül - véleménye szerint - egy nőnek többet kell bizonyítani, így a nők és férfiak között megvan a különbségtétel munkahelyén, ami egyrészt nem a bérkülönbségben nyilvánul meg, hanem a befektetett munkában, hogy egy nő bizonyítson. Ami fontos ahhoz, hogy egy nő jó vezető legyen az az, hogy nem kell azzal foglalkozni, hogy mások mit gondolnak, a vállalat céljai kell nézni és előre haladni, nem azzal kell törődni, hogy mások mit mondanak. Nagyon fontos, hogy amit csinálunk, azt szeressük, alázatosak legyünk a szakma felé, hiszen akkor leszünk igazán sikeresek és akkor tudunk szívből örülni a sikereknek. Az pedig, hogy milyenek az előrelépési lehetőségek, munkahely/munkaterület függő, illetve sok múlik a vezető hozzáállásán is, hogy szimpátia alapján, vagy pedig teljesítményből fakadóan léptetnek elő valakit. Szerencsére ezen a munkahelyen nem szimpátia alapján történik a

kinevezés, hanem teljesítmény, szakmai tapasztalat, tudás alapján. Ettől függetlenül, ha nem is nyíltan, de a nők hátrányos megkülönböztetése jelen van, hiszen egy nőnek többet kell bizonyítani, hogy megérdemli, alkalmas a vezető pozícióra, mint egy férfinak.

Összességében levonható az a következtetés, hogy ahhoz, hogy egy nő vezető pozícióba kerülhessen több minden szükséges. Nagyon fontosak a személyes tényezőink, tulajdonságaink, illetve, hogy milyen a beállítottságunk vagyunk. Fontos a megbízhatóság, szorgalmasság, kitartás. Egy nő legtöbbször kemény munkájával jut el a ranglétra csúcsára. Fontos, hogy ne másoknak feleljen meg, hanem saját magának, hiszen ha egy nő nem bízik magában, hogy igenis meg tud küzdeni a vezető pozícióért, sosem fogja megkapni. Emellett befolyásoló tényező a gyermek. Egy gyermektelen nőnek sokkal könnyebb, mint egy kisgyermekesnek.

4. Hipotézisek vizsgálata, döntés

Dolgozatom következő részében, a szakirodalmi feldolgozást követően és önálló kutatásom segítségével a már korábban megfogalmazott hipotézisekről hozok döntést, hogy a hipotézis elfogadható, avagy sem.

H1: Egyedülálló nők jobban érvényesülnek a munkaerőpiacon kisgyermekkel rendelkező nők elhelyezkedése nehezebb, valamint a családayaság a nők karrier útjára negatív hatással van.

Vélemények szerint ez a hipotézis megállja helyét, mert azok a nők, akiknek nincs gyermekük gyorsabban érvényesülnek, mint a gyermekkel rendelkező nők. Ezt a 9. ábrán láthattuk is, hogy minél fiatalabb és minél több gyermeke van egy nőnek, annál alacsonyabb a foglalkoztatási ráta. 2013-ban a nők foglalkoztatási rátája 69,3% volt, míg a 0-2 éves gyermekkel rendelkező nők 12,8%-a volt foglalkoztatva, gyermekek létszámának vizsgálatakor pedig 3 vagy több gyermekkel rendelkező nők foglalkoztatási rátája 40,3% volt. Ezek az adatok 2019-re javuló tendenciát mutattak ugyan, 0-2 éves gyermekekkel rendelkező nők esetében 17,9%, 3 vagy több gyermekkel rendelkező nők esetében 51,7% volt a foglalkoztatási ráta.

Az interjú eredményéből is megállapítható, hogy mivel interjú alanyomnak nincs gyermeke, így viszonylag könnyebb volt az út a vezetővé váláshoz, de nyilván kellett hozzá a kemény munka és kitartás. Ha lett volna gyermeke, akkor nem kapja meg ezt a pozíciót. Ebből adódóan kimondható, hogy az egyedülálló vagy gyermektelen nők jobban érvényesülnek.

Szakirodalmi feldolgozásban az üvegjelenségek magyarázatakor ki is tértem erre, miszerint a nők karrierépítési időszak a családayapítás időszakával, így választás elé kényszerül a nő.

Egy olyan nőnek, akinek van gyermeke, főleg kisgyermeke, sokkal nehezebb elhelyezkedni, hiszen kevés olyan hely van, ami gyermekbarát. Aki elmegy szülni, kiesik a munkaidőpiacról legalább 3 évre - bár van, aki nem marad otthon gyermekével ennyi ideig - ebből adódóan már kevesebb a szakmai tapasztalattal rendelkezik, így a nők előrelépési, karrier építési lehetőségei sokkal korlátozottabbak, mint férfiak tekintetében. Ha nyíltan nincs is kijelentve, a családayaság igenis negatív hatással van a nők karrierútjára. Egy gyermekvállalás előtt álló

nőt kisebb eséllyel fognak vezetővé előléptetni, mint egy férfit, hiába tolódik ki a nők átlagéletkora szüléskor, ahogy azt a KSH adatelemzésnél vizsgáltam.

H2: A nők hátrányban vannak a munkaerőpiacon – létezik nemek szerinti horizontális és vertikális szegregáció a munkaerőpiacon.

Ezt a hipotézist elfogadom, hiszen megállapítható kutatásomból, hogy a nőknek sokkal nehezebb a karrierépítés. Szakirodalmi feldolgozás során vizsgáltam a szegregációt és megállapítható, hogy vannak különbségek a női és férfi foglalkoztatásban. Vannak femin és a masculin foglalkozások, valamint megkülönböztetünk elsődleges és másodlagos munkaerőpiaci szegmenseket. A femin foglalkozások – mint például: kozmetikus, ápolónő, pedagógus – a másodlagos munkaerőpiaci szegmensbe tartoznak, itt az előrelépési lehetőség korlátozottabb és társadalmilag is alábecsültek.

Nők és férfiak foglalkoztatási rátájának vizsgálatakor megállapítottam, hogy a nők foglalkoztatási rátája alacsonyabb, a férfiak foglalkoztatási aránya átlagosan 12,5%-kal magasabb. Ez összefüggésbe hozható a nők és férfiak foglalkoztatása közötti szegregációval. Ahogy a vállalati ranglétrán felfelé haladunk egyre fogy a nők száma.

A nők vezetővé válásának esélyét tovább rontja az őket ért számos előítélet is, miszerint egy nő nem lehet jó vezető. Ebből adódóan a fiatalabb nőket ritkábban léptetik előre vezető pozícióra. Kutatásom során a kérdőívet kitöltők majdnem fele 25 év alatti, 63% pedig beosztotti pozícióban dolgozik.

H3: A nők és férfiak fizetése között bérrés figyelhető meg, a férfiak többet keresnek.

A harmadik hipotézissel is teljes mértékben egyet tudok érteni, mert a KSH adatelemzés során, az 1. táblázat kapcsán megállapítható volt, hogy a férfiak nagyobb arányban vannak vezető pozícióban, ahol a fizetés is jóval magasabb, mint egy beosztotti pozícióban. Kutatásom során megállapítottam, hogy a nők nagy arányban a másodlagos munkaerőpiaci szegmensben helyezkednek el, ahol a fizetés alacsonyabb és kisebb az előrelépési lehetőség. Továbbá megállapítható, hogy a nők és férfiak fizetése között bérrés állapítható meg. 2022-ben átlagosan bruttó 97.879,- Ft-tal kerestek kevesebbet a nők vezető pozícióban. Tehát a férfiak körülbelül 17,3%-kal kaptak több fizetést átlagosan. Ez lényeges eltérés.

H4: A diszkrimináció még mindig jelen van a nők munkaerőpiaci helyzetét illetően, mely az esélyegyenlőségi politika hiányosságaira is visszavezethető

Elfogadom a negyedik hipotézist is, hiszen a szakirodalmi feldolgozás és saját kutatás, mind kérdőív és mind interjú alkalmával is bebizonyosodott, hogy a nőket akarva-akaratlanul éri diszkrimináció a munkaerőpiacon, főleg nemük miatt. Az egyenlő bánásmód követelményével kapcsolatban 2013-ban 33, míg 2023-ban 30 jogesetet hoztak nyilvánosságra az Alapvető Jogok Biztosának Hivatala oldalán.

Közös munkahelyi feladatok alkalmával nem tekintik a nőket partnernek. Ebből adódóan nehezebb helyzetben vannak. Attól függetlenül, hogy vannak esélyegyenlőséget, egyenlő bánásmódot elősegítő lépések, kimondható, hogy a nők helyzete még mindig nem egyszerű, férfi társaikhoz képest sokkal nehezebb helyzetben vannak. Ha egy nő elmegy szülni, akkor a munkahelye már lehet, kisgyermekkel nem veszi vissza vagy nem ugyanabban a pozícióban alkalmazza tovább.

5. Összegzés, záró gondolatok

A nők munkaerőpiaci helyzete még a jelenkorban is igen sajátos. Bár ma már elfogadott, hogy a nők nem csak otthon dolgoznak háztartásbeliként, és nevelik gyermekeiket, hanem emellett munkát is vállalnak. A munkavállalás oka elsősorban a megélhetés, mert egy átlagos családot (2 felnőtt + 2 gyerek) nem lehet egy átlagkeresetből fenntartani, másodsorban pedig a feminizmus egyik vívmánya, miszerint a nőknek vannak jogaik. Mai világunkban elfogadott a kétkeresős családmódel, ahol a családanyák is kiveszik részüket az anyagiak előteremtéséből, ahogyan az apák is - a modern családokban - a gyereknevelésből és a ház körüli teendőkben.

Jelen dolgozatban arra kerestem válaszokat, hogy a nők milyen helyzetben vannak a munkaerőpiacon, milyen lehetőségek vannak a karrierjük építéséhez, hogyan válhatnak vezetővé. A felvetett hipotézisek, úgy gondolom, megállták a helyüket. Elfogadom azt az állítást miszerint a fiatalabb nőknek nehezebb karriert építeni, szemben a velük hasonló korú férfiaknak.

A primer és szekunder adatok feldolgozásával megállapítható, hogy a nők megítélése még manapság is a hagyományokon alapul leginkább. Bár ma már nagyobb arányban foglalkoztatják őket, mint 25 éve, az egyes szakmákban - és itt nem az iparra gondoltam - még mindig hátrányban vannak (lásd törvényhozás, igazgatás). Vannak tipikus feminizált szakmák - oktatás, egészségügy, kereskedelem -, amelyekben jelentős a nők térhódítása. Ezek leginkább olyan szakmacsoportok, ahol fontos a szakképzettség, legyen az közép- vagy felsőfokú. A nők köztudomású, hogy könnyebben és jobban tanulnak, ezáltal nagyobb tudásra tesznek szert. Tapasztalatszerzésre már kevesebb idejük jut, ha családot szeretnének alapítani. Egy nő 20-30-as éveiben járva alapít családot – miután elvégezte az iskoláit, megszerezte a képesítést. Választás elé kerül és számára a fontosabbat fogja preferálni. Ha kicsit önző, akkor elhelyezkedik, és karrierépítésbe kezd, tapasztalatot szerez, éjt nappallá téve dolgozik, csak azért, hogy feljebb kerüljön a ranglétrán. Ha az ösztöneire hallgat, akkor családot alapít, és a gyereknevelés közepette bekerül egy munkahelyre, ahol próbál megfelelni, beilleszkedni. Ha elég önbizalma van, akkor beindulhat a karrierje, de számos diszkriminatív körülmény keseríti meg az életét. Nehezen fogadják el vezetőként – a női munkatársak általában irigységből, a férfiak pedig a női mivolta miatt. A kérdőív feldolgozása során megállapítható, hogy a válaszadók nagyobb hányada férfi főnökkel tudna együtt dolgozni, ami szintén a jelenlevő sztereotípiákra vezethető vissza. A bérekben még mindig jelentős különbségek vannak, és a nők fizetése még mindig jelentősen elmarad a férfiak keresetétől.

Összességében megállapítható, hogy a nők helyzete nem egyszerű. Számos körülmény befolyásolja azt, hogyha vezetővé válnak, hogyan boldogulnak utána. Egyik akadály következik a másik akadályból. A női vezetők általában megfontoltak és keménykezőek, annak ellenére, hogy empatikusabbak a férfiaknál. A megfogalmazott hipotézisek megállták a helyüket.

Irodalomjegyzék

Alapvető Jogok Biztosának Hivatala, *Egyenlő Bánásmódért Felelős Főigazgatóság*. [Online]
Available at: <https://www.ajbh.hu/ebff>
[Hozzáférés dátuma: 18. 03. 2024].

Antoni, R., 2010. *Tisztázzuk: mi a „genderelmélet”?*. [Online]
Available at: <https://nokert.hu/mon-20100222-1041/400/6/tisztazzuk-mi-genderelmelet>
[Hozzáférés dátuma: 25 09 2023].

Balogh, Á., 2019. *Nők karrierlehetőségei régen és ma*, [Online]
Available at: <https://alomno.hu/nok-karrierlehetosegei-regen-es-ma/> [Hozzáférés dátuma: 07 04 2023].

Batthyány-Schmidt, M., 2021. Nők a jövőért. *Európai Családtudományi Szemle*, pp. pp. 49-59..

Belinszki, E., 1997. A munka nemesít. *Szociológiai Szemle*, pp. pp. 133-153..

Bucher, K., 2004. *Összefüggések a bolhaidomítás és a női karrier között* [Online]
Available at: <https://www.harmonet.hu/karrier/629-osszefuggesek-a-bolhaidomitas-es-a-noi-karrier-kozott.html> [Hozzáférés dátuma: 09 04 2023].

Buda, B. & et al, 1985. *Nők és férfiak*. Budapest: Kossuth Könyvkiadó.

Czeglédi, A., 2013. *Nők férfias munkakörben*. Eger: Líceum Kiadó.

Czeglédi, A., 2016. *Üvegjelenségek - Nők hártányban a munkaerőpiacon*, Budapest: ELTE-TTK.

Cserni, V., 2023. Nők helyzete a munkaerőpiacon, esélyegyenlőség a 21. században. *Új Munkügyi Szemle*, pp. pp. 103-111.

Csutárné Oláh, B., 2020.. *Nők a munkaerőpiacon*, Miskolc

de Beauvoir, S., 1971. *A második nem*.. Budapest: Gondolat kiadó.

Ferencz, J. & et al, 2016. *Munkajogi alapismeretek*. Budapest: Elte Eötvös Kiadó.

Horváthné Petrás, V., 2020.. A nők munkaerő-piaci helyzetének elemzése Magyarországon. *Taylor Gazdálkodás- és Szervezéstudományi Folyóirat*, pp. pp. 41-51..

Imadoğlu, T. & et al, 2020. The Effect of Glass Ceiling Syndrome on Women's Career Barriers in Management and Job Motivation. *HOLISTICA*, pp. pp. 85-99..

Koncz, K., 2010. A munkaerőpiac nemek szerinti szegregációjának jelensége és mérése. *Statisztikai Szemle*, pp. pp. 1082-1105.

Koncz, K., 2011. A munkaerőpiac nemek szerinti szegregációjának jellemzői, mechanizmusa és következményei. *Közgazdasági Szemle*, pp. pp. 74-94.

KSH. 2.3.3. *Munkaerő-piaci esélyegyenlőség (2004–2019)*. [Online] Available at: https://www.ksh.hu/thm/2/indi2_3_3.html [Hozzáférés dátuma: 14 03 2024].

KSH. 10.1.1.2. *A 15–74 éves népesség napi átlagos időráfordítása nemek szerint [perc/fő]*. [Online] Available at: https://www.ksh.hu/stadat_files/ido/hu/ido0002.html [Hozzáférés dátuma: 10 03 2024].

KSH. 20.1.1.9. *A foglalkoztatottak száma foglalkozási főcsoport szerint, nemenként – FEOR'08 [ezer fő]*. [Online] Available at: https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0010.html [Hozzáférés dátuma: 28 11 2023].

KSH. 4.17. *Női–férfi kereseti rés*. [Online] Available at: <https://www.ksh.hu/ffi/4-17.html> [Hozzáférés dátuma: 28 11 2023].

KSH. (2023/10). 20.1.1.53. *A teljes munkaidőben alkalmazásban álló nők és férfiak bruttó átlagkeresete közötti rés [%]*. [Online] Available at: https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0060.html [Hozzáférés dátuma: 28 11 2023].

KSH. 20.1.1.7. *A foglalkoztatottak száma legmagasabb iskolai végzettségük szerint, nemenként [ezer fő]*. [Online] Available at: KSH: https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0008.html [Hozzáférés dátuma: 28 11 2023].

KSH. 20.1.1.30. *A részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya a 15–64 éves foglalkoztatottakon belül [%]*. [Online] Available at: https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0021.html [Hozzáférés dátuma: 28 11 2023].

- Nagy, B., 1997. *Karrier nő módra*. Budapest: TÁRKI.
- Nagy, B., 2001. *Női menedzserek*. Budapest: Aula Kiadó.
- Sülyi, S., 2018. *Nők helyzete a munkaerőpiacon*, Budapest, Budapesti Gazdasági Egyetem, szakdolgozat
- Szabó, M. C., 2023a. *Közszolgálati Online Lexikon* [Online] Available at: forrás: <https://lexikon.uni-nke.hu/szocikk/patriarchatus/> [Hozzáférés dátuma: 18 12 2023].
- Szabó, M. C., 2023b. *Közszolgálati Online Lexikon* [Online] Available at: <https://lexikon.uni-nke.hu/szocikk/szegregacio-2/> [Hozzáférés dátuma: 23 11 2023].
- Tardos, K., 2017. *Életkor és esélyegyenlőség*
- Tolvaj, S., 2021. *Beszélgessünk a férfi és a női szerepekről* [Online] Available at: <https://tolvajsandor.hu/onismeret/ferfi-es-noi-szerepek/> [Hozzáférés dátuma: 07 04 2023].

Interjúk jelölése

1. interjú: Sülyi Szilvia, Pénzügyi Előadó, Alattyán Község Önkormányzata, 2023.10.24.
2. interjú: munkahelyem igazgatóhelyettese, 2023.11.29.

Joganyagok jelölése Magyar

joganyagok:

Törvény: 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről

Törvény: Egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény

Mellékletek

1-es számú melléklet

Kérdőívkérdések

Demográfiai adatok:

1, Az Ön neme?

- ☐ *nő*
- ☐ *férfi*

2, Életkor?

- ☐ *18 alatti*
- ☐ *18-25*
- ☐ *25-35*
- ☐ *35-40*
- ☐ *40 fölötti*

3, Családi állapot?

- ☐ *hajadon/nőtlen*
- ☐ *bejegyzett élettársi kapcsolat*
- ☐ *házas*
- ☐ *elvált*
- ☐ *özvegy*

4, Legmagasabb iskola végzettsége?

- ☐ *általános iskola*
- ☐ *szakiskola/szakközépiskola*
- ☐ *gimnázium*
- ☐ *OKJ*
- ☐ *FSZ/FOSZK*
- ☐ *alapképzés*
- ☐ *mesterképzés*
- ☐ *mesterképzésnél magasabb képzés*
- ☐ *egyéb*

5, Lakóhelye?

- ☐ *falu/község*
- ☐ *város*
- ☐ *megyeszékhely*
- ☐ *főváros*

6, Mi az Ön jelenlegi státusza?

- ☐ *alkalmazott*
- ☐ *alkalmazott, középvezető*
- ☐ *alkalmazott, felsővezető*
- ☐ *ügyvezető igazgató / cégtulajdonos*
- ☐ *vállalkozó*
- ☐ *munkanélküli*
- ☐ *szülési szabadság*
- ☐ *háztartásbeli*

7, Foglalkozási terület

- ☐ *adminisztráció/titkári*
- ☐ *bank*
- ☐ *biztonság/honvédelem*
- ☐ *egészségügy/szociális ellátás*
- ☐ *emberi erőforrások*
- ☐ *háztartásbeli*
- ☐ *információs technológia/elektronika*
- ☐ *jog/jogi tanácsadás*
- ☐ *kereskedelem*
- ☐ *kultúra/művészet/szórakoztató ipar*
- ☐ *közlekedés/logisztika*
- ☐ *marketing/reklám*
- ☐ *menedzsment*
- ☐ *mezőgazdaság/környezettudományok*
- ☐ *média/PR*
- ☐ *oktatás/tudomány*
- ☐ *pénzügy/könyvelés*
- ☐ *szolgáltatás*

- ☐ *telekommunikáció*
- ☐ *termelés/gyártás*
- ☐ *turizmus/vendéglátás/szállodaipar*
- ☐ *állami adminisztráció/igazgatásszervezés*
- ☐ *politika*
- ☐ *építőipar/ingatlanforgalmazás*
- ☐ *munkanélküli*
- ☐ *vállalkozó*
- ☐ *egyéb*

8, Mennyi jövedelemmel rendelkezik?

- ☐ *200.000,- Ft – 300.000,- Ft*
- ☐ *300.000,- Ft – 400.000,- Ft*
- ☐ *400.000,- Ft – 500.000,- Ft*
- ☐ *500.000,- Ft felett*

Szakmai kérdések:

9, Van gyermeke?

- ☐ *igen*
- ☐ *nincs, de majd szeretnék*
- ☐ *nincs és nem is szeretnék*

10, Ön szerint összeegyeztethető a gyermeknevelés és a munka?

- ☐ *igen*
- ☐ *nem*

11, Az ön munkahelyén van lehetőség család barát beosztást kérni, amennyiben igen, jelölje be!

- ☐ *részmunkaidő*
- ☐ *home office / távmunka*
- ☐ *munkahelyem családbarát, gyermekemet vihetem magammal*

12, Ön szerint a nők számára a család vagy a karrier élvez prioritást?

- ☐ *család*
- ☐ *karrier*

13, Ön szerint mi motiválja a nőket arra, hogy gyermekük mellett is munkát vállaljanak?

- ☐ *anyagi helyzet*
- ☐ *önmegvalósítás iránti vágy*
- ☐ *anyagi függetlenség*
- ☐ *gyermek érdeke*
- ☐ *megfelelés/elvárás*
- ☐ *egyéb.....*

14, Részesült már munkahelyén valaha hátrányos megkülönböztetésben neme miatt?

- ☐ *igen*
- ☐ *nem*

15 Amennyiben részesült megosztaná velem, hogy mi történt?

16, Ön szerint a karrier építés szempontjából a nőknek vagy a férfiaknak van nagyobb esélye az érvényesülésre?

- ☐ *nőknek*
- ☐ *férfiaknak*

17, Véleménye szerint van különbség a női és férfi vezető megítélése között?

- ☐ *van*
- ☐ *nincs*

18, Egyetért-e azzal, hogy a nőktől többet várnak el, mint a férfiaktól? Indokolja választát!

19, Ön szerint azonos pozícióban lévő nő és férfi fizetése között van különbség? Mi lehet ennek az oka?

20, Véleménye szerint, mely tényezők érintik hátrányosan a női munkavállalók munkaerőpiaci elhelyezkedését és munkavégzését?

- ☐ *végzettség alapján történő megkülönböztetés*
- ☐ *előítéletek*
- ☐ *alacsonyabb munkabér*
- ☐ *több elvárás*
- ☐ *nem alapján történő megkülönböztetés*
- ☐ *gyermekvállalási szándék*
- ☐ *egyéb....*

21, Ön szeretne karriert építeni?

- ☐ *igen*
- ☐ *nem*

22, Női vagy férfi vezetővel dolgozna szívesebben?

- ☐ *nőivel*
- ☐ *férfivel*

23, Ön számára mi az ami fontos? (1-legkevésbé fontos, 2-kevésbé fontos, 3-fontos is meg nem is, 4- fontos, 5-legfontosabb)

- ☐ *stabil munkahely*
- ☐ *jó kollégák*
- ☐ *rugalmas munkaidő*
- ☐ *fizetés*
- ☐ *távolság a lakóhelytől*
- ☐ *munkahelyi környezet*
- ☐ *óvoda, iskola távolsága a munkahelytől/lakóhelytől*

24, Ön szerint 1-4 skálán mennyire befolyásolók tényezők karrier szempontjából az alábbiak? (1-legkevésbé befolyásoló, 2-kevésbé befolyásoló, 3-befolyásoló, 4-legbefolyásolóbb)

- ☐ *családi állapot*
- ☐ *gyerek*
- ☐ *iskolai végzettség*
- ☐ *mobilitás*
- ☐ *nem*
- ☐ *kor*
- ☐ *családi háttér*
- ☐ *munkatapasztalat*

2-es számú melléklet

Interjú vázlat / interjú kérdések

Személyes adatok

1. Mikor és hol született?
2. Hány testvére van?
3. Mi a legmagasabb iskolai végzettsége?
4. Miért ezt választotta? Befolyásolták-e a pályaválasztás során? Ha visszamehetne az időben más pályát választana? Ha igen miért?
5. Melyek voltak életében az eddigi legfontosabb mérföldkövek?

Munkával/karrierrel kapcsolatos kérdések

1. Jelenlegi a foglalkozása?
2. Jelenleg hol dolgozik? Milyen beosztásban?
3. Ha már váltott munkahelyet mi volt annak az oka?
4. Mit szeret a legjobban jelenlegi munkahelyében?
5. Mennyire elégedett jelenlegi munkájával?
6. Mit jelent Önnek a karrier?
7. Véleménye szerint milyen esélyei vannak ma egy nőnek a munkaerőpiacon?
8. Ön szerint van-e különbség női és férfi vezető megítélésében? Mi lehet ennek az oka?
9. Ön szerint mikor válik egy nő jó vezetővé, milyen készségek birtokában kell lennie?
10. Ön szerint mennyire nehéz egy női vezetőnek boldogulni, illetve Ön szerint nehéz egy nőnek vezetővé válni?
11. Az Ön munkahelyén Ön szerint különbséget tesznek női és férfi munkavállaló között?
12. Ön szerint éri-e hátrányos megkülönböztetés a nőket? Ha igen miben nyilvánul meg?
13. Ön tapasztal/tapasztalt-e már hátrányos megkülönböztetést munkahelyén?
14. Ön munkahelyén véleménye szerint van-e különbség női és férfi fizetések között?
15. Nehéz volt az út a vezetővé válásig? (Ha vezető az interjúalanyunk.)
16. Milyen akadályokat kellett legyőzni-e, hogy vezetővé válhasson? Melyek voltak azok a tényezők, amik előre vitték a karrierjét?

Családdal kapcsolatos kérdések (amennyiben az interjú alanyának van gyermeke, vagy fiatal.)

1. Mit jelent Önnek a család?
2. Van gyermeke?
 - a. Ha nincs: Tervez gyermeket? Hány gyermeket szeretne? Mikorra tervezi a gyermekvállalást? Szülés után szeretne majd visszatérni munkahelyére? Mennyi időt szeretne otthon tölteni szülés után?
 - b. Ha nincs és nem is szeretne vagy szeretett volna: Mért nem szeretne/szeretett volna gyermeket? Önt érte diszkrimináció amiatt, hogy nem akar vagy akart gyermeket?
3. Vissza tudott térni előző munkahelyére?
4. Munkája során érte hátrányos megkülönböztetés amiatt, hogy gyermeke van?
5. Hogyan oldja meg a gyermek felügyeletét, amíg Ön dolgozik?
6. Számíthat férje/ párja segítségére a háztartási munkák elvégzésében?
7. Számíthat férje/ párja segítségére a gyermekneveléssel kapcsolatos teendők elvégzésében?
8. Amennyiben dolgozik, hogyan tudja összeegyeztetni munkahelyi és családi feladatait? Okoz-e ez valamilyen nehézséget?