

Női munkavállalók karrierlehetőségei az Északnyugat-Dunántúl régióban

Lóre Jázmin

**Eötvös Loránd Tudományegyetem Társadalomtudományi Kar,
Társadalom- és Szociálpolitika Doktori Iskola, Budapest**

Bevezetés

A modern jóléti államban, a piacgazdaságban a kielégítő életszínvonal legfőbb kulcsa a munkaerőpiaci részvétel, valamint annak mértéke és színvonala. Ennek hatására a nemek közti társadalmi munkamegosztás, a munka világában való részvétel napjainkra nagyrészt egyenértékű. Nem szabad azonban megfeledkeznünk arról a fontos tényezőről, hogy a magánéletbeli feladatok megosztása ezzel párhuzamosan csak kis mértékben változott.

A munkaadók szerepe sem elhanyagolható a nők munkaerőpiaci szerepvállalásának kérdésében, hiszen előnyösebb az olyan munkavállaló alkalmazása, akinél nem áll fenn a karriermegszakítás lehetősége. A munkaadók érdeke továbbá, hogy az alkalmazottak minél flexibilisebbek legyenek, lehetőleg minél kevesebb egyéb, munkán kívüli elfoglaltsággal, amely a nők esetében kevésbé megvalósítható (Kürtösi 2008).

Ha számba vesszük a fentiekben említett tényezőket, megfigyelhetjük, hogy jelentős ellentét húzódik a nők gazdasági életben való részvétele, valamint a magánéletben, a gyermeknevelésben való kiteljesedése, munkán kívüli élete között. De vajon felülírhatja a gazdasági szemléletű, rövidtávú gondolkodás a munka és a magánélet lehetséges egyensúlyát, amelyre a nőknek oly nagy szüksége volna?

1. Női szerepek átalakulása, női karrierutak a 21. században

A munkaerőpiacon, a versenyszférában a női munkavállalók elé gyakran gördülnek akadályok. Míg a férfiak jóval kevesebb szereppel azonosulnak életük során – mind a munka világában, mind a magánéletben –, szakmai céljaik felé általában egyenes úton haladnak, addig a nőknek több, sokszor egymással ellentmondó szerepben kell helytállniuk, karrierútjuk akadályokkal tarkított, amelyet sok esetben megszakítani kényszerülnek egyéb feladataik, kötelességeik teljesítése érdekében. Mindez annak ellenére van így, hogy a 21. században rengeteg lehetőség áll a nők előtt, hiszen nemzetközi törvényi keretek támogatják a nők sikeres munkaerőpiaci részvételét és esélyegyenlőségét (Burri–Prechal 2014; Vita 2019).

A nők gazdasági szerepvállalását illetően az elmúlt évtizedekben jelentős változások mentek végbe, mely nem csak a női munkavállalókat, de a munkáltatóikat is kihívás elé állítja. A munkaerőpiacon ezzel párhuzamosan generációváltás is történt, mely szintén hozzájárul a 21. századi női karrierutak átalakulásához (Szabó 2017).

A női munkavállalók munkaerőpiaci reprezentációja az elmúlt évtizedekben világszerte jelentősen növekedett, a fiatalabb generációk nőtagjai egyre inkább a férfiakéhoz mérhető karriert kívánnak befutni.

Koncz szerint (2016) a karrier társadalmi értékelése a nők és férfiak helyzetére különbözőképp gyakorol hatást. Ez a minősítés leértékeli az otthoni, háztartási feladatok teljesítését, melyeket nagyrészt nők végeznek. A társadalmak szinte mindegyike a szervezett, kereső munkát ismeri el, az azonos mennyiségű, háztartásba, gyermeknevelésbe fektetett munkát kis mértékben jutalmazza, ami egyúttal gyengíti az egyén önbizalmát, illetve korlátozza a karrierutak közötti választás szabadságát. A férfiak esetében ez az értékelés jórészt összhangban van a végzett munka mennyiségével. A férfi munkavállalók azonosulnak a

kenyerkereső elsődleges szerepével, a társadalmilag szervezett munkavégzést vállalják, értékítéletük középpontjában az anyagi szempontok állnak. Ezt a magatartást a munkaerőpiac honorálja, s ezáltal megerősíti a normát. A családalapítást, a gyermekszülést a nők nagy része legalább olyan fontosnak tartja, mint a karrierépítést, ez azonban láthatóan nincs összhangban a társadalom értékrendszerével (Koncz 2016).

2. A nők munkaerőpiaci helyzetére ható legfontosabb tényezők

A munkaerőpiaci viszonyok javulásának, valamint az oktatásban való részvétel növekedésének hatására a 2010-es évekre a nők egyre magabiztosabban mozogtak a munkaerőpiacon, s ez a fejlődés napjainkig egyre inkább megfigyelhető, azonban a változás okainak feltérképezéséhez elengedhetetlen, hogy megvizsgáljuk azokat a tényezőket, amelyek a nők munkaerőpiaci részvételét és pozícióját nagyban meghatározzák (Szabó 2017).

Az *üvegplafon-jelenség* kifejezés a női karrierúton fellépő akadályokra hivatott utalni. A jelenség nem más, mint a vertikális szegregáció, amely a foglalkozási hierarchiában való előrehaladást és annak nehézségeit foglalja magában. A férfiakéval azonos képzettségi szinttel, szakmai kvalitásokkal rendelkező nők gyakran kisebb ívű karriert futnak be, mint ellenkező nemű társaik. Nemzetközi szinten jellemző tendencia, hogy a ranglétrán egyre feljebb haladva, a vezetői pozíciót betöltő nők aránya egyre kisebb (Szabó 2017; Vita 2019).

A női munkavállalók karrierjük során korábban és gyakrabban találkoznak ezzel a jelenséggel, mint a férfiak. Nemzetközi kutatások igazolják (Pai–Vaidya 2009; Berry–Franks 2010), hogy a munkáltatók nagy része nem törekszik megfelelően a nő- és családbarát munkafeltételek megteremtésére, a nők nem kapnak elég támogatást és segítséget karrierjük előremozdításában. Emellett fontos kiemelni, hogy a legtöbb munkáltató kevésbé ismeri el a nők által nyújtott tudást, érzékenységet: a maskulin, patriarchális rendszer berögződése, hogy egy bizonyos szint felett a női munkavállalók teljesítményét leértékeli – holott azok kulcsfontosságúak lehetnek a szervezeti előrehaladás szempontjából is.

Azoknak a nőknek, akiknek sikerült áttörniük az üvegplafont, további akadályokkal kell szembenézniük. Ilyen például az *üvegszikla* jelensége, mely azokra a nehézségekre utal, amelyekkel a vezető pozícióba került nőknek kell megküzdeniük. A vezetői posztok a nők számára gyakran kockázatosabbak, kinevezésüket pedig sok esetben tulajdonítják egy jövőbeli krízisre adott válasznak, ezzel részben vagy teljesen megfosztva őket az elismeréstől. Jellemző továbbá, hogy napjainkban ugyan elismerik a nők kvalitásait, tudását és szakmai értékeit, vezetői pozíciókat viszont nagyobb részben töltenek be férfiak. Emellett fontos megemlíteni azt a tendenciát, miszerint a szervezetek és intézmények igazgatásában gyakorta nem az adott pozícióra legalkalmasabb munkavállalókat választják vezetőnek. Az egyéni kvalitások és szakmai hozzáértés helyett bizonyos szokásokon, nemi sztereotípiákon alapuló választás határozza meg a vezetők pozícióba kerülését (Takács 2020).

A *nemek közti jövedelemkülönbségeket* vizsgálva megállapítható, hogy Európában csaknem minden ország esetében jellemző, hogy a nők bére kisebb-nagyobb mértékben elmarad a férfiakétól, holott a két nem képzettségi szintje szinte azonos (Szabó–Morvai 2018). Hazánkban a társadalom jövedelem szerinti differenciálódása a rendszerváltást követően erősödött fel. Napjainkban a nemek közti jövedelemegyenlőtlenség mértéke az Európai Unió átlagához közelít, a 25 éven aluli munkavállalóknál a legalacsonyabb, a 35-44 éves korosztályig növekszik, majd ismét csökkenő tendenciát mutat (Szabó 2017; Simonovits–Szeitl 2018).

A *foglalkozási szegregáció* nemcsak a nők gazdasági, de társadalmi helyzetével is szoros kapcsolatban áll. Gyökere a nemi hierarchia évszázados fennállásában keresendő, vagyis a biológiai nem és a társadalmi szerepek kapcsolatában. A társadalmakba mélyen beépült nemekkel kapcsolatos sztereotípiák és a patriarchális berendezkedés hatására alakult ki az az elterjedt nézőpont, miszerint egy bizonyos szakmára vagy feladatra való alkalmasság a

biológiai nem által determinált társadalmi szereppel áll összefüggésben. Ezek az előítéletek és perspektívák napjainkig fenntartják a foglalkozási szegregáció jelenségét (Takács 2020).

A *munka és magánélet egyensúlya* a nők esetében különösen nehéz kérdés. Főként azon nők számára okoz nehézséget az élet e két területének összeegyeztetése, akik munkájukat nem csupán keresőtevékenységnek, hanem hivatásuknak tekintik, így nemcsak családjuk, de foglalkozásuk irányába is elkötelezettek.

Általános jelenség a diplomás dolgozó nők körében, hogy karrierjük előrejutásának érdekében gyermektelenek, esetenként egyedülállók is maradnak, vagy pedig kevesebb gyermeket szülnek, valamint később vállalnak gyermeket. A férfiak esetében egészen más a helyzet: többnyire házasok vagy hosszútávú párkapcsolatban élnek, egy vagy több gyermekük van, partnerük háztartásbeli vagy részmunkaidős foglalkoztatott (Nagy–Paksi 2014).

A nők foglalkoztatottságának növekedésével párhuzamosan a családon belüli munkamegosztás nem változott jelentős mértékben az elmúlt évtizedekben, így a dolgozó nőkre kettős teher hárul, nagyobb szerepet vállalnak a családi életben. Egy 2008. évi kutatás (Engler et al. 2018) szerint az Európai Unió tagállamaiban az aktív keresők 51%-a tartja nehéznek a munka és a magánélet összehangolását. A vizsgált országok közül a legnehezebbnek Magyarországon (77%) tartják a munkavállalók e probléma megoldását.

A nőkre a hagyományos, lineáris karriermodellel ellentétben jórészt a ciklikus, megszakításokkal tarkított karrierút jellemző. Ennek legfőbb oka a gyermekvállalás, melyre a legoptimálisabb életkor a 25–35 éves kor, így a karrierút a gyermeket vállaló nők esetében egy ponton félbeszakad, ez korlátozza előrejutásukat és elősegíti a keresetkülönbségek fennmaradását (Ternovszky 2009).

A nők számára a legelfogadottabb karriertípus a „kettős kötődésű karrier” (Koncz 2016), mely még tovább bonyolítja a munka és a magánélet összehangolásának kérdését, hiszen a család és a munkaerőpiaci karrier ötvözése rendkívül nehéz feladat. Megtalálni az egyensúlyt a keresőmunka és az otthoni, családi és háztartási feladatok között nehéz pszichikai és társadalmi terheket ró a nőkre (Koncz 2005).

Napjainkban az egykeresős modell nem képes biztosítani egy család biztos megélhetését. A társadalom, a munkavállalók, valamint a családok közös érdeke, hogy a nők – kiváltképp az anyák – jelen lehessenek a munkaerőpiacon, ugyanis az elöregedő európai társadalmakban az eltartók és eltartottak arányának javítására van szükség, mely csak a gazdasági aktivitás növelésével érhető el. Emellett fontos kérdés a termékenységi mutatók javítása, amelyben szintén fontos szerepet játszik a nők gyermekvállalási hajlandósága, ily módon a karrier és a családalapítás összehangolása (Engler et al. 2018).

3. Az Északnyugat-Dunántúl régió munkaerőpiaci sajátosságai, nők és férfiak foglalkoztatottsága a régióban

A régió központja Győr, Győr–Moson–Sopron vármegye székhelye. A régió hazánk legnagyobb településszámmal rendelkező területe, valamint jellemző a településhálózat folyamatos bővülése.

A régió demográfiai és foglalkoztatási adatai a hazai átlagnál magasabb eredményeket mutatnak, valamint nem térnek el jelentősen az uniós tendenciáktól. Leginkább a népesség korszerkezetének, a foglalkoztatás egészének, valamint a nők foglalkoztatási rátájának mutatói közelítenek Európai Unió átlagához. Magyarország ezen területének kiemelt sajátossága a nagyrészt az ipari szektoron alapuló gazdasági szerkezet, amelyre folyamatos innováció jellemző, ami nagy mértékben meghatározza a régió munkaerőpiaci tulajdonságait (Lados 2009).

A három vizsgált vármegye (Győr–Moson–Sopron, Vas és Komárom–Esztergom vármegye) jövedelmi viszonyait tekintve elmondható, az egy főre jutó GDP aránya magas, az országos átlaghoz és más vármegyék értékeihez viszonyítva kiemelkedő (KSH 2021).

A Központi Statisztikai Hivatal 2022 III. negyedévében végzett felmérése alapján megállapítható, hogy az Északnyugat-Dunántúl régió három vármegyéjében a munkanélküliségi ráta az országos átlaghoz, illetve más régiókhoz viszonyítva rendkívül alacsony. Győr-Moson-Sopron vármegyében 2,5, Komárom-Esztergom vármegyében 1,6, Vas megyében pedig 1,9 százalékra tehető a 15-64 éves népességben belül a munkanélküliek aránya.

A foglalkoztatási rátát elemezve szintén kiemelkedőek a térségben mért százaléértékek: az országos 74,4 százalékos átlagot meghaladó, 77,6 százalék volt a 15 és 64 év közöttiek foglalkoztatottságának aránya 2022-ben (KSH 2022a, 2022b).

A havi nettó átlagkeresetet tekintve az Északnyugat-Dunántúl régióban a legmagasabbak a fizetések: a havi nettó átlagkereset értéke Győr–Moson–Sopron vármegyében országos szinten a legmagasabb, 346.190 Ft, a régióban a havi nettó átlagkereset értékének átlaga eléri a 325.760 forintot. Országos összehasonlításban ez rendkívüli előnyt jelent a fejletlenebb régiókkal szemben. Jól szemlélteti ezt az Észak-Alföld régió havi nettó átlagkeresete, amely 2022 III. negyedévében 263.355 forint volt (KSH 2022b).

Fontos tényező az Északnyugat-Dunántúl régió esetében az ipari szektor kiemelt szerepe – különösen az autóipar hatásai lényegesek: Győrben az Audi-gyárnak, Szentgotthárdon pedig az Opel-gépjárművek gyártásának van nagy hatása a régió munkaerőpiaci jellemzőire. Nem csak a gyárak, a beszállító vállalatok is a régió településein, a megyeszékhelyek vonzáskörzetében helyezkednek el. Az Audi Hungaria Zrt. saját tizenegyezer alkalmazottja mellett további tizenkilencezer főt alkalmaz beszállítóin keresztül, szintén a régióban (Kecskés 2018).

Az Északnyugat-Dunántúl régió foglalkoztatási helyzetéről közelebbi képet kaphatunk a Központi Statisztikai Hivatal 2020-ban készült elemzéséből, melyből megállapítható, hogy a Nyugat-Dunántúl, valamint a Közép-Dunántúl régiókban a foglalkoztatottak legnagyobb része az ipari, valamint a szolgáltatási szektorban vállal munkát.

A férfiak és nők megoszlása a szektorok között meglehetősen egyenlőtlen: mindkét nem tagjai alacsony arányban találhatók meg a mezőgazdasági szektorban, a férfiak eloszlása az ipari és szolgáltatási szektorban közel azonos, azonban a női munkavállalók túlnyomó része a szolgáltatói szektorban dolgozik – arányuk a férfiakhoz viszonyítva az ipari szektorban kevésbé jelentős (KSH 2020).

4. A kutatás módszere

Primer kutatás keretében 8 mélyinterjú került felvételre az Északnyugat-Dunántúl régióban működő vállalatok és intézmények középvezetői és vezetői beosztásban dolgozó munkavállalóival, nőkkel és férfiakkal egyaránt. Az interjúalanyok a régió különböző megyéiben, különböző munkaerőpiaci szektoraiban dolgozó, eltérő korcsoportokhoz tartozó munkavállalói közül kerültek kiválasztásra. A mintavételben 6 nő, valamint 2 férfi alany vett részt.

A félig strukturált interjúk sikeres lefolyásának, valamint a mintavétel hatékonyságának érdekében az interjúalanyokkal a beszélgetéseket megelőzően előzetes egyeztetés történt, melynek során megismerték az interjú várható témáját, vezérfonalát.

Az interjúk kérdéssora 13 elemből állt, melyek a következő hipotézisek köré épültek:

1. A patriarchális berendezkedésű társadalmakra jellemző nemi hierarchia napjainkban is befolyásolja a nők munkaerőpiaci helyzetét és lehetőségeit Magyarországon.
2. A társadalomban jelen lévő nemi sztereotípiák alapját képezik a nemi alapú munkaerőpiaci diszkriminációnak.

3. A gyermekvállalás negatív hatással van a nők munkaerőpiaci helyzetére.
4. Az Északnyugat-Dunántúl régió Magyarország fejlett régióihoz tartozik a nők munkaerőpiaci helyzetének szempontjából.

5. A kutatás eredményei

Az első interjúkérdés a tradicionális nemi szerepek és a hagyományos családi szerep, valamint a női karrierutak egymásra gyakorolt hatására vonatkozott, melyre az alanyok nagyrészt egybehangzó válaszokat adtak. Egyikük véleménye szerint a nők karrierépítési lehetőségeit elsősorban céltudatosságuk, kreativitásuk, személyiségvonásaik és tanulásra, fejlődésre való hajlandóságuk befolyásolja, a nemi szerepek másodsorban gyakorolnak hatást a női karrierútra. A válaszadó nő nemű, egyben a legfiatalabb interjúalany, továbbá húsz éves kora óta építi saját vállalkozását, emellett széleskörű munkaerőpiaci tapasztalattal rendelkezik.

Öt nő interjúalany emelte ki a kérdésre adott válaszában a nők túlterheltségét a családi, valamint a munkahelyen betöltött szerepek és elvárások tekintetében. Egybehangzó véleményük szerint a társadalomban berögzült nemi szerepek lassítják a női munkavállalók karrierépítésének előmenetelét a férfiakéhoz viszonyítva (Koncz 2016; Vita 2019). Egy, a 40 és 50 év közötti korcsoportba tartozó, felsővezetői pozíciót betöltő nő válaszadó kifejtette: hiába lépett be a negyvenes éveibe, a karrierje elején tapasztalt, véleménye szerint a nemi hierarchiából és a patriarchális társadalmi berendezkedésből fakadó nehézségek máig megnehezítik számára a munka és a magánélet összehangolását, karrierjében való előrejutását.

Egy, felsővezetői pozícióban dolgozó férfi interjúalany hangsúlyozta: a munkához, az együttéléshez és a családalapításhoz való hozzáállás napjainkra sokat változott, valamint folyamatosan alakul, ez a berögzült szerepek és társadalmi konvenciók fellazulását vonja maga után. A második férfi válaszadó kitért egy, a munkaerőpiacon általa több esetben tapasztalt problémára, miszerint a női munkavállalók a kortárs férfiakkal képest hátrányba kerülnek a kiválasztás során. Ennek oka, hogy a munkaadók számára kevésbé vonzó munkaerő egy női munkavállaló, mivel a tervezett gyermekvállalást, vagy a gyermeknevelést kockázati tényezőként aposztrofálják a nők esetében. Ez a jelenség az alacsonyabb szervezeti szinteken kevésbé, a középvezetői szinttől felfelé haladva azonban egyre jobban jellemző (Czegledi 2013).

A beszélgetések során kapott válaszokból kirajzolódik a nemi alapú hierarchia befolyása a nemek munkaerőpiaci helyzetére. Emellett fejlődő társadalmunkban egyre inkább lazulnak a patriarchális berendezkedésből fakadó berögzült társadalmi konvenciók, mely a munkaerőpiacra, ezáltal a női munkavállalók helyzetére is hatással van. Ezt az állítást az is alátámasztja, hogy az egyetlen eltérő választ adó interjúalany a fiatalabb generációhoz tartozik, válaszát pedig az elmúlt nyolc évben szerzett munkaerőpiaci tapasztalataira alapozta.

A munkaerőpiacon jelen levő nemi alapú előítéletekre vonatkozóan kapott válaszok legnagyobb része a nők alkalmasságára és döntésképeségére vonatkozó sztereotípiák jelenlétére mutatott rá. Női válaszadók több esetben tapasztalták, hogy a munkaadó egy adott pozícióra kifejezetten férfi jelölteket részesít előnyben, mindezt azzal indokolva, hogy a munkakör sajátosságaiból adódóan nőket nem, vagy kevésbé tart rá alkalmasnak. További tapasztalatok szerint jellemző középvezetői és felsővezetői pozíciókban a nők sztereotipizálása, leginkább teherbírást, rugalmasságuk és döntésképeségük szempontjából. A női vezetőkről alkotott leggyakoribb sztereotip vélemény a nem megfelelő tárgyalási képesség, a határozottság hiánya, a túlzott érzelmi alapú döntéshozatal. A beszélgetések során elhangzottak alapján megállapítható, hogy a nőket érintő előítéletek a gyermekvállaláshoz is köthetők: a munkaadók kevésbé rugalmasnak, kevésbé megbízhatónak és túlságosan empátikusnak tartják a gyermeket nevelő nőket (Kovács 2007).

Férfi válaszadók kiemelték, hogy munkahelyükön (mindkét alany nagyvállalatnál dolgozik) jelentősen kevesebb a nők száma a szervezeti hierarchiában felfelé haladva. Ennek háttérben véleményük szerint a nők negatív megítélése áll, miszerint kevésbé tudják képességeiket kamatoztatni, túlságosan érzelmesek, kevésbé racionálisak és válsághelyzetben nem jó döntéshozók.

Egy férfi, valamint két női alany említette válaszában a nemi alapú munkaerőpiaci sztereotípiák felszámolásának kiemelt szükségességét.

6 női interjúalany közül öten találkoztak karrierjük során munkaerőpiaci diszkriminációval. Leggyakrabban a kiválasztás során tapasztalták a jelenséget, mely a munkaadó részéről abban nyilvánult meg, hogy az adott pozícióra a nőket érintő sztereotípiák hatására kizárólag férfi nemű alkalmazottat szándékozott felvenni. A kapott válaszok alapján ez a fajta nemi diszkrimináció a nehéziparra, a szállodaiiparra, valamint az élelmiszeriparra jellemző leginkább. A gyermekvállalással kapcsolatos, nőket érő diszkrimináció szintén jelentős szerepet kapott az interjúk során. Eszerint a munkaadók nem szívesen fektetnek energiát – kiváltképp a vezetői szinteken – egy-egy női alkalmazott felvételébe vagy továbbképzésébe, majd előléptetésébe, hiszen a karriermegszakítás kockázata fennáll (Czegledi 2013).

Egy, a kozmetikai iparban dolgozó alany nem találkozott munkája során munkaerőpiaci diszkriminációval. Ő válaszában hangsúlyozta, hogy az iparág nődomináns, így nem jellemző a nemi alapú diszkrimináció, továbbá sok esetben ebben a kozmetikai iparban a férfi munkavállalók száma kevesebb.

A beszélgetések során több alkalommal került szóba a munkaerőpiaci diszkrimináció során a férfiak és nők közötti bérkülönbség. Mind női, mind férfi válaszadók kiemelték, hogy a kereseti különbségek a nőket hátrányosan érintik. Többen tapasztalták, hogy az esetleges béralkuk során a nőket feletteseik nem veszik eléggé komolyan. Két női válaszadó személyes tapasztalatait megosztva elmondta, hogy karrierjük során több alkalommal fordult elő olyan eset, amikor szóvá tették, hogy kevesebb fizetést kapnak, mint férfi kollégáik, azonban erre feletteseik nem adott segítőkész vagy építő választ, nem értett egyet velük. A női interjúalanyok közül ketten nem tapasztaltak keresetkülönbséget, melynek oka lehet, hogy mindketten multinacionális vagy nagyvállalatnál dolgoznak, ahol ez kevésbé jellemző (Nagy–Sebők 2018; Szabó–Morvai 2018).

Férfi alanyok a munkaerőpiaci diszkriminációt karrierjük során nem tapasztaltak, közvetve azonban találkoztak a jelenséggel munkahelyükön. Egybehangzó véleményük, hogy a nemi alapú megkülönböztetés enyhítése érdekében a vállalatoknak a nők előnyös tulajdonságaira és képességeire kell helyezniük a hangsúlyt, így erősítve a munkahelyi diverzitást és növelve a szervezeti hatékonyságot (Ilyés–Lőrincz 2022).

Az interjúk során kapott válaszok részben alátámasztják a második hipotézist, mely így differenciáltan érvényes. Magyarországon és a régióban élnek olyan társadalmi sztereotípiák, melyek hátráltató hatással vannak a nők munkaerőpiaci karrierjére, valamint alapot adnak a nemi alapú munkaerőpiaci diszkriminációnak, mely a nők és férfiak közti bérszakadék jelenségében is megnyilvánul. Emellett A társadalom és a gazdaság fejlődésével, átalakulásával a nemi sztereotípiák fokozatosan oldódnak fel és vesznek el hagyományos értelmüket, amely a nők és férfiak közti munkaerőpiaci különbségek alakulásában nyilvánul meg (Eurostat 2020c).

Hat női interjúalanyom közül ötnek van gyermeke, ketten kisgyermekes anyák. Mind az öt gyermeket nevelő alany válaszai alapján a *munkaerőpiaci karriert* részesíti előnyben: a beszélgetések során kiemelték, gyermekük születése után nagyon hamar visszatértek a munkaerőpiacra, több esetben ez a gyermek fél éves kora előtt megvalósult (Koncz 2005; Bácsné 2014; Koncz 2016). Mind a fiatalabb (20–30), mind az idősebb (50–60) korcsoportba tartozó válaszadóim kiemelték a karrierjük építéséhez való visszatérés motivációjaként a

munkaerőpiaci pozíciójukkal kapcsolatos félelmeiket. Ez a válaszadók esetében abban nyilvánult meg, hogy a családalapítást követően nagy kockázatot láttak a munkaerőpiacról való kiesésben, a legjelentősebb ilyen jellegű kockázatok a munkaerőpiaci értékük csökkenése, az állásuk elvesztése, valamint a gyermekvállalás előtti keresetük csökkenése voltak. Fontos kiemelni, hogy az alanyok egyike sem egyedülálló anyaként nevelte/neveli gyermekét, valamint mindegyikük párja keresőképes.

A válaszok, valamint a válaszadók közötti korcsoportbeli eltérések megmutatják, hogy nemcsak az előző évtizedekben, de napjainkban is fennáll a jelenség, miszerint a gyermekvállalás ronthatja a nők karrieresélyeit.

Négy női alany tért ki arra, hogy karrierjük és családi életük egyensúlyban tartását pszichés és társadalmi teherként élték meg. Ennek fő okaként azt a kettős terhet említették, amely azzal jár, hogy az élet e két területén egyszerre megfeleljenek. Lényeges továbbá, hogy a beszélgetések során több alkalommal került szóba a karriermegszakítás mint pszichés teher, amely mintegy kockázatvállalási stresszfaktorként van jelen a családalapítás előtt álló, vagy kisgyermeket nevelő anyák életében (Koncz 2005; Ternovszky 2009).

Férfi válaszadók arra tértek ki, mennyiben és milyen módon változtatta meg a családalapítás a munkához való hozzáállásukat. Egyikük elmondása szerint a család prioritásba kerülése következtében gyakori távolléttel járó munkahelyén felmondott, így ki tudta venni részét a gyermeknevelésből. Említette továbbá, hogy felmondását és életvitelének megváltoztatását karrierépítése szempontjából hátráltató tényezőként értékeli. Másik férfi alany válasza egybecseng egy, ugyanazon korcsoportba (50–60 év) tartozó női alanyéval. Ő azt fejtette ki, hogy nagy időbeli leterheltséggel járó munkája és családja között problémát okozott az összhang megtartása. Válaszában kiemelte, hogy a napjainkban ismert infokommunikációs eszközök és az atipikus munkavégzési formák hiányából fakadóan az időbeosztás során jelentős akadályokba ütközött.

Egy fő kivétellel minden interjúalany kifejezte véleményét arról, hogy a munka és a magánélet összehangolásának könnyítésében kiemelt szerepük van a munkaadóknak, valamint az atipikus munkavégzési formáknak, amilyen például a home office (Engler et al. 2018).

Arra a kérdésre, hogy befolyásolja-e a nők munkaerőpiaci helyzetét a gyermeknevelés, minden alany igennel válaszolt. Mind férfi, mind női válaszadók a munkaadó szerepét, valamint a karriermegszakítást hangsúlyozták válaszaikban. Hat fő tért ki arra, hogy a munkaadók számára kevésbé vonzó munkaerő egy családalapítás előtt álló, vagy kisgyermeket nevelő női munkavállaló, mint egy férfi. A válaszokból kitűnik, hogy nem csupán a gyermekkel otthon töltött idő, így a munkából való kiesés, de a nők gyermekszülés után megváltozott munkaerőpiaci magatartása is hatással van munkaerőpiaci értékükre, karrierlehetőségeikre.

Az interjúk során kapott válaszok alátámasztják a harmadik hipotézist, miszerint a gyermekvállalás negatív hatással van a nők munkaerőpiaci helyzetére, ugyanakkor az alanyok válaszai megerősítik a szakirodalomban olvasottakat a megoldások tekintetében. A gyermeknevelés a nők munkaerőpiaci helyzetére gyakorolt hátráltató hatásának csökkentése nem csak a munkavállalók érdeke. Mind a társadalom, mind a munkaerőpiac hasznára válik, ha a női munkaerő egyedülálló képességei és tudástőkéje maximálisan hasznosulnak (Engler et al. 2018).

Az Északnyugat-Dunántúl régió fejlettségére vonatkozóan elsősorban a régió gazdasági és ipari fejlettségére, az infrastruktúra magas színvonalára, a nyugati munkaerőpiaci gondolkodásmódra és a térségben jelen lévő külföldi tulajdonú vállalatok pozitív hatására helyeződött a hangsúly a beszélgetések során.

A női interjúalanyok mindegyike említette válaszában azt, hogy a régióban a napközbeni ellátás fejlettségének és sokszínűségének köszönhetően jobb a kisgyermekes anyák munkaerőpiaci helyzete Magyarország más területeivel összevetve.

Minden beszélgetésben elhangzott az az egyöntetű vélemény, miszerint a régió nyugati gondolkodásmódja, a multinacionális vállalatok jelenléte nagy szerepet játszik abban, hogy a nőket negatívan érintő nemi sztereotípiák az utóbbi évtizedekben jelentős mértékben csökkentek. Ez hozzájárult a női munkavállalók munkaerőpiaci helyzetének javulásához, a női vezetők könnyebb karrierépítési lehetőségeihez, továbbá a nemek közti bérkülönbségek csökkenéséhez (Lados 2009; KSH 2021).

A kapott válaszok arra mutatnak rá, hogy az Északnyugat-Dunántúl régió nem csupán a nők munkaerőpiaci helyzetének szempontjából tartozik Magyarország fejlett régiói közé. A korszerű infrastruktúra, a tudomány és az ipar összekapcsolódása, továbbá a bérek magas színvonala biztosítják a régió munkaerőpiacának magas szintű működését. A térségre nagy hatást gyakorol a modern munkakultúra és munkaerőpiaci felfogás, ennek következtében a szervezeti kultúrában szerepet kap a nemi esélyegyenlőség kérdése, a családbarát munkafeltételek megteremtése, a nők karrierépítésének aktív támogatása (Lados 2009; Kecskés 2018; KSH 2021; KSH 2022b).

Összegzés és következtetések

A kutatás lezárását, valamint a kapott eredmények elemzését követően elmondható, hogy az előzetesen felállított hipotézisek mindegyike igazolást nyert.

A nemek közti különbségek a munka világában a patriarchális berendezkedésű társadalomban berögzült nemi szerepfelfogás következtében fennálló sztereotípiák jelenlétének, a nemi alapú munkaerőpiaci diszkriminációnak, a gyermekes anyák előtt álló nehézségeknek, valamint a női vezetők korlátozott karrierépítési lehetőségeinek tudhatók be. Ahogy azt a kutatás eredményei is mutatják, ezek a számokkal nem mérhető problémák a nők munkaerőpiacon és társadalomban elfoglalt pozícióját illetően rendkívül nagy jelentőségűek.

Ugyanakkor a társadalmi folyamatok átalakulásának gyorsuló üteme, a nemzeti és globális dimenzió egyensúlyának változása és az ezzel összefüggő multikulturális hatások lehetőséget teremtenek arra, hogy a munkaerőpiacon jelen lévő nemi sztereotípiák hatása csökkenjen.

Ahhoz, hogy a közösségek mindennapjaiban, a munka világában jelentkező új ellentmondások, feszültségek kezelhetők legyenek, szükség van a társadalmi nemi szerepek újraértelmezésére. A nemi megkülönböztetést érintő változások megvalósulásához azonban mindkét nem tagjai, valamint a munkaadók részéről is érzékenységre, empátiára, elfogadásra és kompromisszumkészségre van szükség (Konczosné–Kellner 2011).

Irodalom

- Bácsné Bába. É. 2014. Kisgyermekes anyák a munkaerőpiacon – pro és contra. *Taylor* 1-2: 250–259. <https://ojs.bibl.u-szeged.hu/index.php/taylor/article/view/12813> (letöltve: 2023.12.10.)
- Berry, P.–Franks, T. J. 2010. Women in the world of corporate business: looking at the glass ceiling. *Contemporary Issues in Education Research* 2: 1–9.
- Burri, S.–Prechal, S. 2014. *EU Gender Equality Law. Update 2013*. European Commission.
- Czeglédi A. 2013. Nők férfias munkakörben. In: Pap J. (szerk.): *Tanulmányok az Eszterházy Károly Főiskola tudományos diákköreinek tudományos tevékenységéből (2011–2013)*. Eger: Eszterházy Károly Főiskola Líceum Kiadó, 434–463. http://publikacio.uni-eszterhazy.hu/6410/1/434_463_Czegl%C3%A9di.pdf (letöltve: 2023.12.10.)
- Engler Á.–Takács-Miklósi M.–Tornyai Zs. Zs. 2018. A munka-magánélet egyensúlya a női kutatói karrierútban. *Kultúra és Közösség* 4: 31–40. http://real.mtak.hu/135024/1/Tardos_Paksi_Fabri_edTUDOMANYOSKARRIEREKA2_1SZAHADELEJENFinal.pdf#page=116 (letöltve: 2023.12.10.)
- Eurostat 2020c. *Newsrelease – Only 1 manager out of 3 in the EU is a woman, 2020.03.06*. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/10474926/3-06032020-AP-EN.pdf/763901be-81b7-ecd6-534e-8a2b83e82934> (letöltve: 2023.12.10.)
- Ilyés V.–Lőrincz L. 2022. Női és férfi karrierutak Magyarországon. *Szociológiai Szemle* 3: 57–83. <https://ojs3.mtak.hu/index.php/szocszemle/article/view/9402/7622> (letöltve: 2023.12.10.)
- Kecskés A. 2018. A kkv-k előtt álló kihívások Magyarországon és a Nyugat-Dunántúl régióban. *Polgári Szemle* 1-3: 193–204. http://real.mtak.hu/91877/1/PSZ%202018.%201-3.szam_beliv_15.pdf (letöltve: 2023.12.11.)
- Koncz K. 2005. Női karrierjellemezők: esélyek és korlátok a női életpályán. In: Palasik M.–Sipos B. (szerk.): *Házastárs? Munkatárs? Vetélytárs? A női szerepek változása a 20. századi Magyarországon*. Budapest: Napvilág, 57–77.
- Koncz K. 2016. A női karriertípusok és jellemzőik. *Opus et Educatio* 1: 30–39. <http://opuseteducatio.hu/index.php/opusHU/article/view/115/130> (letöltve: 2023.12.10.)
- Kovács M. 2007. Nemi sztereotípiák, nemi ideológiák és karrier aspirációk. *Educatio* 1: 105–114. <https://epa.oszk.hu/01500/01551/00039/pdf/416.pdf> (letöltve: 2023.12.10.)
- KSH 2020. *A foglalkoztatottak száma nemzetgazdasági szektorok szerint, nemenként (2008–2020)*. https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_hosszu/h_qlf017.html (letöltve: 2023.12.11.)
- KSH 2021. *Egy főre jutó bruttó hazai termék vármegye és régió szerint*. https://www.ksh.hu/stadat_files/gdp/hu/gdp0078.html?fbclid=IwAR1ilqXjt3BLA_BQJQITsWVihkDD4yJ9AoqnnVaYzpmS-OH1jKnwHQ_pM8I (letöltve: 2023.12.11.)
- KSH 2022a. *Gyorstájékoztató, Foglalkoztatottság, 2022 július*. <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/fog/fog2206.html> (letöltve: 2023.12.11.)
- KSH 2022b. *Fókuszban a megyék – 2022 I-III. negyedév*. <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/megy/223/index.html> (letöltve: 2023.12.11.)
- Kürtösi Zs. 2008. *A nők és férfiak társadalmi kapcsolathálózatának eltérései a munkaszervezetben*. PhD. értekezés. Budapest: Budapesti Corvinus Egyetem. http://phd.lib.uni-corvinus.hu/352/1/kurtosi_zsofia.pdf (letöltve: 2023.12.10.)
- Lados M. (szerk.) 2009. *Nyugat-Dunántúli régió. Múlt Jelen Jövő*. Győr–Sopron: Nyugat-dunántúli Regionális Fejlesztési Tanács – Nyugat-dunántúli Regionális Fejlesztési Ügynökség. http://real.mtak.hu/115822/1/Grosz_Hardi_Lados.pdf (letöltve: 2023.12.11.)

- Nagy B.–Paksi V. 2014. A munka-magánélet összehangolásának kérdései a magasan képzett nők körében. In: Spéder Zs. (szerk.): *A család vonzásában. Tanulmányok Pongrácz Tiborné tiszteletére*. Budapest: KSH Népeségtudományi Kutatóintézet, 159–175. <https://core.ac.uk/download/pdf/286382323.pdf> (letöltve: 2023.12.10.)
- Nagy B.–Sebők A. 2018. Női és férfi vezetők. In: Fazekas K.–Szabó-Morvai Á. (szerk.): *Munkaerőpiaci tükrök 2017*. Budapest: MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet, 65–68.
- Pai, K.–Vaidya, S. 2009. Glass ceiling: role of women in the corporate business. *Competitiveness Review* 19: 106–113.
- Simonovits B.–Szeitl B. 2018. Nők és férfiak helyzete – nemzetközi összehasonlításban. *Társadalmi riport* 1: 166–183. https://tarki.hu/sites/default/files/trip2018/166-183_simonovits_szeitl_%20Nok_ferfiak%20helyzete_javitott_v.pdf (letöltve: 2023.12.10.)
- Szabó K. 2017. Női generációk és helyzetük a hazai és uniós munkaerőpiacon. *Studia Mundi – Economica*, 5: 60–72. http://real.mtak.hu/75713/1/studia_mundi_vol_4_no_5_06_szabo.pdf (letöltve: 2023.12.10.)
- Szabó-Morvai Á. 2018. Közelkép: Nők a munkaerőpiacon. In: Fazekas K.–Szabó-Morvai Á. (szerk.): *Munkaerőpiaci tükrök 2017*. Budapest: MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet, 39–201. https://kti.krtk.hu/wp-content/uploads/2018/12/mt_2017_hun_39-201.pdf (letöltve: 2023.12.10.)
- Takács I. 2020. Akadályok a nők karrierjének útjában – a szervezetek útvesztői. *Metszetek* 9: 65–83. https://metszetek.unideb.hu/files/metszetek_202001_04.pdf (letöltve: 2023.12.10.)
- Ternovszky F. 2009. A női (anyai) karriermodellek. Problémáik, támogatásuk. *Humánpolitikai Szemle* 5: 8–16.
- Vita E. 2019. Mit ér a munkavállaló, ha nő? A nemi esélyegyenlőtlenségek munkaerőpiaci vetületei Kelet-Közép-Európában és a határon túli magyar közösségekben. *Kisebbségi Szemle* 4: 5–50. http://epa.niif.hu/03700/03751/00014/pdf/EPA03751_kisebbségi_szemle_2019_04_005-050.pdf (letöltve: 2023.12.10.)