

NŐK MUNKAERŐ-PIACI DISZKRIMINÁCIÓJÁNAK SZFÉRÁK SZERINTI ÖSSZEHASONLÍTÓ VIZSGÁLATA

Kőműves Zsolt–Szabó Szilvia–
Szabó-Szentgróti Gábor–Hollósy-Vadász Gábor

■ Elméleti bevezető

■ A nők helyzete évszázadok alatt sokat változott Európában. A korábban hagyományos nemi szerepek és feladatok a társadalmi változásokkal, az új típusú kihívások megjelenésével jelentősen átalakultak. A nők egyre inkább megjelennek azokon a területeken, amelyeket korábban klasszikusan csak férfiak végeztek. A nők szerepéről a társadalomban és a munkaerő-megosztásban betöltött szerepeik változásairól már több kutatás látott napvilágot. Napjainkban már nem az a kérdés, hogy a nők alkalmasak-e „férfias” munkakörök betöltésére, hanem, hogy mi befolyásolja e szerepkörökben a sikerességüket (Hornyacsek 2016; Meisznerné Kuklek–Pusztafalvi 2022).

Fontos azonban kiemelnünk, hogy a nők a munkaerő-piacon még mindig számos kihívással szembesülnek, melyek megnehezítik a munkaerő-piaci érvényesülésüket. Például jelentős különbségek tapasztalhatóak a foglalkoztatásban és a karrierépítési lehetőségekben. Ezen különbségek egy része társadalmi sztereotípiákon alapul, a másik része módszertani szempontokkal igazolható. Noha világszerte a vezetők kijelentik a szakmai ismeretek és az alkalmasság fontosságát egy munkakör betöltése során, ugyanakkor a nőknek még mindig több akadályt kell legyőzniük, mint férfi társaiknak (Kőműves et al. 2016). A nemek közötti egyenlőtlenség a munkaerő kiválasztása során világszerte jól dokumentált (pl. Grant Thornton 2016). Egyfajta üvegplafon-jelenség figyelhető meg, mely szerint a nők a szervezeti hierarchia csak egy bizonyos szintjéig képesek eljutni (Kázmér-Mayer–Czibor 2019; Takácsi 2020), azaz azonos szakmai felkészültség esetén is lényegesen kisebb esély-

lyel érnek el ugyanolyan munkahelyi karriert, mint a férfiak. Egyre több kutatás igazolja, hogy a nemek arányának kiegyenlítődése a döntéshozatalban a vállalatok eredményességére, így a gazdaság egészére is pozitív hatást gyakorol, amely a férfiak és a nők vezetési stílusai között megmutatkozó különbségekre is visszavezethető (Kozma–Győrpál 2015; Bucher 2021).

Egy 2011-ben végzett, 7280 vezetőt vizsgáló kísérletből kiderült, hogy átlagosan a vezetők 64 százalékát, a topmenedzserek 78 százalékát, a középvezetők 67 százalékát, míg az annál lejjebb lévő vezetői pozíciók 60 százalékát férfiak töltik be (Zenger–Folkman 2012). A szakirodalom az úgynevezett üveglift (glass elevator/escalator) kifejezést állította szembe az üveglafonnal, amit a férfiak által uralt foglalkozásokban a nők tapasztaltak (Wingfield 2009). Ennek az eredménynek több magyarázata is lehet. A hagyományos felfogás és magyarázat szerint a nők legtöbbször azért kerülnek hátrányos helyzetbe, mert a magánéleti feladatok, a család/karrier összeegyeztetése jóval nagyobb terhet ró rájuk, mint a férfiakra.

A kettős teher megléte mellett (Hochschild–Machung 1989) a teljesítményre vonatkozó eltérő várakozások (Carli–Eagly 2007) és kulturális képzetek (Ridgeway 2011), különös tekintettel az anyasággal kapcsolatos elvárásokra (Ridgeway–Correll 2004) is jelentősen kötik a nőket a családdal kapcsolatos feladatokhoz. A megváltozott munkaerő-piaci feltételek között különösen nehéz azoknak a nőknek a helyzete, akik kisgyermeket nevelnek, vagy még gyermekvállalás előtt állnak. Pongrácz (2005) hangsúlyozza, hogy a piacgazdaság „kikezdte” azokat a családpolitikai kedvezményeket, amelyek még bizonyosfajta biztonságot jelentettek, mivel a gyermekvállalás, illetve a kisgyermekgondozás időszakában nem fenyegette a nőket a munka elvesztése, vagy a gyermek miatti munkaerő-piaci diszkrimináció.

A jelek ugyanis arra mutatnak, hogy a munkaadók megtalálják azokat a kibúvókat, kiskapukat, amelyek révén jogi szankció nélkül is lehetőség nyílik a fiatal, családalapítás előtt álló vagy kisgyermekes női munkaerő alkalmazásával kapcsolatos negatív megkülönböztetésre. Statisztikák szerint minden második nő állás nélkül marad, ha szülni megy (Csehné Papp 2011). Többéves kiesés utáni munkaerő-piaci visszatérés komoly dilemmát okoz sok nőnek. Gyakran találkozni azzal a problémával, hogy az anyák gyermekük születése után nem vagy nehezen tudnak visszailleszkedni a munka világába. A munkáltatók ilyenkor sokszor hátrányos megkülönböztetést alkalmaznak velük szemben. Matiscsákné (2016) szerint a család és a gyerekek számának befolyásoló szerepe is kiemelkedő, hiszen az otthoni kötelezettségekben is tapasztalhatók nemi egyenlőtlenségek. A szerző felhívja a figyelmet arra, hogy a nőknek sokszor a család és a karrier dilemma szempontjaival is szembesülni kell. A társas támogatások különös erőforrást jelenthetnek abban, hogy a munka és a magánélet területei közötti eltérő elvárások összehangolhatók legyenek (Friedman–Greenhaus 2000). Ha még ugyanolyan feltételrendszerrel rendelkeznének is, mint férfi kollégáik, akkor is hátrányos helyzetben vannak, hiszen azok a szubjektív tényezők, mint a hierarchiában felettük álló férfiak (közvetlen felettes) sztereotípiái – a lehetőségek biztosításánál –, illetve a férfiaknak saját nemükre vonatkoztatott megelőlegezett bizalma, további egyenlőtlenségeket

okok (Schadt 2011). Hasonló megállapításra jutott De Mascia (2015) és Matiscsákné (2016), akik szerint a sztereotip nézetek akadályozzák leginkább a nőket az előrejutásban és a feladataik eredményes elvégzésében. Ridgeway (2011) véleménye, hogy a nemek szerint megosztott világot a nemekre irányuló, jellemzően aszimmetrikus, egyszersmind a nőket hátrányba hozó kulturális képzetek (gender beliefs) szervezik. Ezek a nemekre vonatkozó elvárások, amelyek a férfiakhoz és a nőkhöz dichotóm jellemzőket kapcsolnak (pl. cselekvő vs. közösségi hozzáállás, vagy éppen instrumentális vs. emocionális), gyakorlatilag előíró módon szabályozzák és korlátozzák a nemek mozgásterét (Nagy 2018).

A magyarázatok során nem szabad megfeledkeznünk a hagyományos családfelfogásról sem, amely még mindig jelentős szerepet tölt be a társadalomban, azaz a nők a családi feladatot látják el, a férfiak a családfenntartó szerepére vállalkoznak. Sekaran és Hall (1989) családi munkamegosztási tipológiájában ők az „alkalmazkodók”, akik megosztják a feladatokat: az egyik fél inkább a családi feladatokat, a másik inkább a kereső munkát végzi. A „családi karrierre” berendezkedett nők számára előnyt jelent, hogy az otthon falai védelmet nyújtanak a versenyszféra követelményeitől és időkorlát sem nehezíti a családgondozási, háztartási feladatok ellátását. A „családi karrier” hátránya a gyenge társadalmi elismerés és az önálló jövedelem hiányával összefüggő kiszolgáltatottság, a baráti kapcsolatok megszűnése (Koncz 2006).

A további magyarázatok a szocializációs minták hatását emelik ki. A lányok felé jellemzően olyan jellegű elvárások érkeznek a felnőttektől, hogy legyenek kedvesek, együttműködőek, míg a fiúkat bátorítják az asszertivitásra, arra, hogy versengjenek és álljanak ki magukért. Egyetértünk Collins, Burrus és Meyer (2014) véleményével, akik hangsúlyozzák, hogy a szocializációs minták befolyásolhatják a felnőttkori munkaerő-piaci viselkedésmintákat. A magyarázat során az sem elhanyagolható, hogy a mai napig élnek azok az elképzelések, melyek szerint egy jó vezető domináns, asszertív, esetenként agresszív stb.

A nők munkaerő-piaci helyzetét befolyásoló egyéb tényezők között Frey (2005) és Belinszki (1997) a társadalmi okokat emelik ki. Úgy gondolják, hogy a nők hamarabb elérik az elégedettségi szintjüket olyan feladatokban, amelyekben emberekkel kell kapcsolatban lenni. A nőknek alacsonyabb karrier céljaik vannak, valószínű, a vezetőségért való verseny feladása is annak érdekében történik, hogy olyat csináljanak, amit igazán szeretnek (Karlovitc 2016).

Az Európai Unió tagállamai, így Magyarország is felismerte, hogy nem valósítható meg a gazdasági fejlődés a kiegyensúlyozott munkaerő-piaci háttér nélkül. Stabil munkaerő-piacról pedig akkor beszélhetünk, ha a nőknek és a férfiaknak egyenlő esélyeik vannak (Kőműves et al. 2018). Fontos azonban hangsúlyoznunk, hogy a munkaerő-piacon tapasztalható anomáliák miatt a női munkavállalók kiszolgáltatottsága fokozódik, így pl. a nők a meglévő jogi eszközökkel sem mernek élni munkahelyük elvesztésétől való félelmükben. Talán ez a magyarázata annak, hogy a hazai bírósági gyakorlatban kevés kivételtől eltekintve szinte teljességgel hiányoznak a diszkriminációval kapcsolatos perek.

Tanulmányunk célja a nőekkel szembeni munkaerő-piaci diszkrimináció vizsgálata. Kutatásunk során az alábbi kérdésre keressük a választ: A nők attól függően, hogy melyik szférában dolgoznak eltérően ítélik-e meg a munkaerő-piaci diszkriminációt?

A kutatási kérdés további specifikációja érdekében az alábbi hipotéziseket teszteljük:

H(1) szerint: A különböző szférákban dolgozók az álláskeresés során más diszkriminatív tényezőket tapasztalnak.

H(2) szerint: A különböző szférákban dolgozók eltérően ítélik meg a férfiak és a nők közötti fizetési különbségeket.

H(3) szerint: A különböző szférákban dolgozók eltérnek abban, hogy érezték-e valaha bármilyen nemi diszkriminációt.

Anyag és módszer

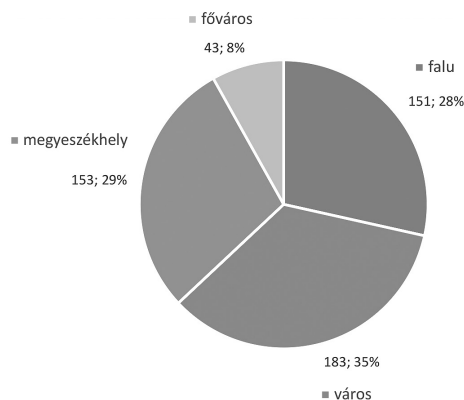
A kutatás során egy saját fejlesztésű, 24 kérdést tartalmazó kérdőívet alkalmaztunk. A kérdőívet kizárólag online módon töltöttük ki, Google űrlap segítségével. A terjesztés közösségi platformok használata mellett valósult meg. A kérdőív minden olyan nő számára elérhető volt, aki munkával rendelkezett a vizsgálat időpontjában (2022 tavaszán). Ennek megvalósulása érdekében szűrőkérdést alkalmaztunk a megkérdezettek jogosultságának ellenőrzése végett.

A kutatási eredmények nem generalizálhatóak a teljes populációra, a levont konklúziókat csak a minta esetében tartjuk érvényesnek.

A válaszadók demográfiai helyzetét, illetve a nőkkel kapcsolatos munkaerő-piaci diszkriminációhoz kapcsolódó attitűdöket vizsgáltuk. A kérdőív minden kérdése zártvégű volt, azaz előre megadtuk a válaszlehetőségeket.

A kutatásban összesen 530 személy vett részt. Mivel nem minden személy válaszolt minden kérdésre, ezért az ábrák és táblázatok címében feltüntettük, hány válasz érkezett az adott kérdésre. A vizsgálati személyek lakóhely szerinti megoszlását az 1. ábra szemlélteti. Az ábra alapján megállapítható, hogy a kérdőívet kitöltők relatív többsége (35%) megyeszékhelyen lakik, míg a mintánkban legalacsonyabb a fővárosban élők aránya (8%).

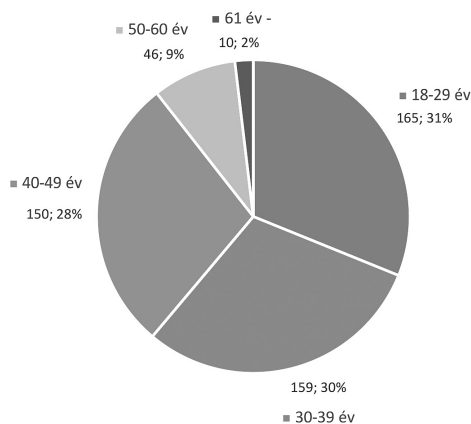
1. ábra. A vizsgálati személyek lakóhely szerinti megoszlása (n=530)



Forrás: Saját szerkesztés.

A válaszadók életkor szerinti megoszlását a 2. ábra szemlélteti. Az eredmények alapján elmondható, hogy a vizsgált személyek közel harmada (31%) a 18–29 éves, míg szinte hasonló aránya (30%) a 30–39 éves korosztályba tartozik. A kérdőíveket legkevesebben (2%) a 60 évnél idősebb személyek töltötték ki.

2. ábra. A vizsgálati személyek életkor szerinti megoszlása (n=530)



Forrás: Saját szerkesztés.

A kutatásban résztvevők iskolai végzettség szerinti megoszlását az 1. táblázatban mutatjuk be. Az eredmények alapján a válaszadók közel fele (46,8%) rendelkezik diplomával. A megkérdezettek 1,1 százalékának van 8 általános vagy annál alacsonyabb iskolai végzettsége, és a résztvevők 3,4 százaléka rendelkezik tudományos fokozattal.

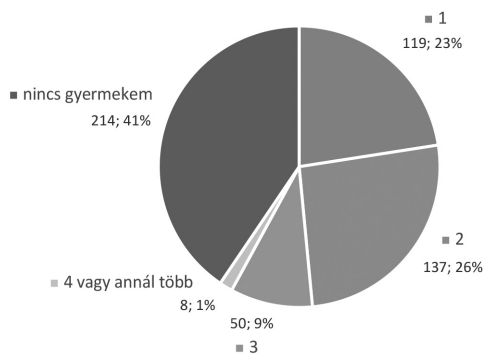
1. táblázat. A vizsgálati személyek iskolai végzettség szerinti megoszlása (n=530)

Iskolai végzettség	Kitöltők száma	Megoszlás
8 általános vagy kevesebb	6	1,1%
Szakiskola, szakmunkásképző	41	7,7%
Érettségi	107	20,2%
Érettségire épülő képzés	110	20,8%
Diploma	248	46,8%
Tudományos fokozat	18	3,4%
Összesen	530	100%

Forrás: Saját szerkesztés.

A megkérdezettek gyermekeinek számát a 3. ábrán mutatjuk be. Ennek alapján megállapítható, hogy 41 százalékának nincsen, 26 százalékának két, míg 23 százalékának egy gyermeke van.

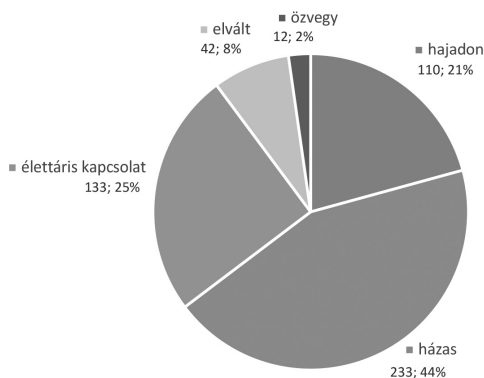
3. ábra. A vizsgálati személyek gyermekeinek a száma (n=528)



Forrás: Saját szerkesztés.

A következő háttérváltozó a válaszadó családi állapota volt, amelyet a 4. ábrán mutatunk be. Látható, hogy a kutatásban résztvevők közel fele házasságban él, míg a válaszadók 2 százaléka vallotta magát hajadonnak. A résztvevők egynegyede számolt be arról, hogy élettársi kapcsolatban él.

4. ábra. A vizsgálati személyek családi állapota (n=530)

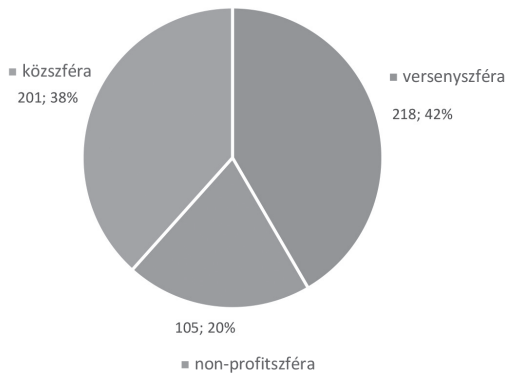


Forrás: Saját szerkesztés.

Az előzőekben ismertetett háttérváltozók (pl. nem, lakhely stb.) esetében csupán a megoszlásokat közöljük, a későbbi elemzésbe ezeket nem vonjuk be. Ennek az oka, hogy jelen tanulmányunk kifejezett célja a nők munkaerő-piaci diszkriminációjához kapcsolódó attitűdök szférák szerinti vizsgálata. A jövőben tervezzük, hogy regresszióanalízissel az adatokat újraelemezzük és ennek során megvizsgáljuk a háttérváltozók hatásait.

Az eredmények kiértékelése előtt a szektorális kérdésre adott válaszok átkódolása vált szükségessé. Az eredeti kérdőívben az alábbi válaszlehetőségek voltak elérhetőek: versenyszféra, nonprofit szféra, közalkalmazott, köztisztviselő, nem dolgozom. Az átkódolás során a közalkalmazott és a köztisztviselő kategóriát egybe vontuk egy új kategóriába, amelynek a közsféra elnevezést adtuk. Jelen kutatásunkban csak a szférák közötti különbségeket vizsgáljuk, azt viszont nem kutatjuk, hogy a szférákon belül vannak-e különbségek (pl. közigazgatás és egyéb közszolgáltatást végző intézmények között). Ez indukálja, hogy a kérdőívben a közsféra differenciált két alkategóriáját összevontuk. A minta így összevont szférák szerinti megoszlását az 5. ábra szemlélteti. Az ábráról leolvasható, hogy a legtöbb vizsgált személy (42%) a versenyszférát, míg legkevésbéen (20%) a nonprofit szférát jelelték meg munkahelyül.

5. ábra. A vizsgálati személyek szférák szerinti megoszlása (n=530)



Forrás: Saját szerkesztés.

Eredmények

Felhívjuk az olvasó figyelmét arra, hogy a kérdőív állításaira adott válaszok csupán a kitöltő személyek diszkrimináció-percepciójára vonatkoznak.

A kutatásunkban csak azokat az eredményeket ismertetjük, ahol $p \leq 0,05$. Eredményeink szerint a különböző szférákban dolgozók között szignifikáns különbség azonosítható abban a tekintetben, hogy az álláskeresés során mely diszkriminatív tényezőkkel találkoztak. A kapott eredmények alapján az alábbi tényezők esetében mutatható ki szignifikáns különbség: az alacsonyabb munkabér (Cramer's $V=0,123$; $p=0,019$), az előítélet (Cramer's $V=0,107$; $p=0,047$), a gyermekek száma (Cramer's $V=0,117$; $p=0,027$), illetve az „egyik sem” válaszkategória (Cramer's $V=0,123$; $p=0,018$) esetekben. A gyakorisági adatokat és a százalékos értékeket a 2. táblázat szemlélteti.

A háttérváltozókkal történő összevetés tekintetében kapcsolat mutatható ki a nem és az „ugyanazért a munkáért a férfiak több fizetést kapnak, mint a nők” megállapítás között (Cramer's $V=0,145$; $p=0,000$). Kimutatható kapcsolatot mérünk annak megítélésében is, hogy a férfiak mennyivel keresnek többet, mint a nők (Cramer's $V=0,142$; $p=0,004$).

A fenti két állításhoz kapcsolódóan a gyakorisági adatokat és százalékos értékeket a 3. és a 4. táblázat szemlélteti.

2. táblázat. Az álláskeresés során tapasztalt diszkriminatív tényezők szférák szerinti említési gyakorisága (n=524)

	Versenyszféra	Nonprofit szféra	Közsféra
<i>Alacsonyabb munkabér</i>			
Igen	46,7%	33,3%	35,3%
Nem	53,2%	66,6%	64,6%
Előítélet			
Igen	26,1%	16,1%	17,9%
Nem	73,8%	83,8%	82,0%
	Versenyszféra	Nonprofit szféra	Közsféra
<i>Gyermekek száma</i>			
Igen	69,2%	64,7%	56,7%
Nem	30,7%	35,2%	43,2%
<i>Egyik sem</i>			
Igen	17,8%	14,2%	8,4%
Nem	82,1%	85,7%	91,5%

Forrás: Saját szerkesztés.

3. táblázat. A férfiak többet keresnek-e, mint a nők állítás megítélése (n=530)

	Versenyszféra	Nonprofit szféra	Közsféra
Igen	72,0%	58,0%	60,1%
Nem	15,5%	23,8%	11,9%
Nem tudja	12,3%	18,0%	27,8%

Forrás: Saját szerkesztés.

Az általunk kapott eredmények egybecsengenek az EU statisztikai hivatala által végzett kutatások eredményeivel, ahol megállapításra került, hogy az EU-ban a bérszakadék jelentős eltéréseket mutat a férfi és a női munkavállalók esetében. 2020-ban a legmagasabb bérszakadékot az alábbi országokban azonosították: Lettország (22,3%), Észtország (21,1%), Ausztria (18,9%), Németország (18,3%) és Magyarország (17,2%). A legalacsonyabb mutatók 2020-ban Luxemburg (0,7%), Románia (2,4%), Szlovénia (3,1%), Olaszország (4,2%) és Lengyelország (4,5%) esetében voltak (Eurostat 2020).

4. táblázat. A férfiak és a nők közötti fizetési különbségek összegének a megítélése (n=467)

	Versenyszféra	Nonprofit szféra	Közszféra
5–10 ezer Ft	19,9%	22,2%	29,8%
10–20 ezer Ft	11,1%	26,6%	16,3%
20–50 ezer Ft	40,2%	33,3%	32,7%
50 ezer Ft felett	28,6%	17,7%	21,0%

Forrás: Saját szerkesztés.

Eredményeink szerint szignifikáns a különbség a különböző szférákban dolgozók között abban a tekintetben, hogy a válaszadó érzett-e valaha bármilyen megkülönböztetést a munkahelyén neméből adódóan (Cramer's $V=0,146$; $p=0,004$). Az állításhoz kapcsolódó gyakorisági adatokat és százalékos értékeket az 5. táblázat szemlélteti.

5. táblázat. Annak a megítélése, hogy a válaszadó érzett-e valaha bármilyen megkülönböztetést a munkahelyén neméből adódóan (n=520)

	Versenyszféra	Nonprofit szféra	Közszféra
Igen	55,2%	48,5%	38,8%
Nem	44,7%	51,4%	61,1%

Forrás: Saját szerkesztés.

A versenyszféra, különösen a kis- és közepes méretű vállalkozások többsége igen kiélezett helyzetben működik. A költségeket próbálják minimalizálni, a létszámot racionalizálni. Sok esetben csak feszített munkával, túlórában tudják az alkalmazottak ellátni feladataikat. Ennek megfelelően a vállalkozások többségének nincs ideje, pénze, fölös kapacitása a munkavállalók beilleszkedését elősegíteni és az ezzel járó esetleges többletkiadásokat sem tudják vállalni. E teljesítményorientált világban sajnos sokszor esnek áldozatul a hölgyek, leépítés során pedig egyértelműen a sor elejére kerülnek. A közszférára nem jellemző ilyen élesen ez a munkáltatói magatartás, a munkavállaló kiválasztása, beillesztése nagyobb rugalmasságot, türelmet biztosít a nők számára.

Eredményeink szerint szignifikáns különbség mutatható ki a különböző szférákban dolgozók között abban a tekintetben is, hogy mely formában találkoznak a diszkriminációval, így pl. a fizetés esetén (Cramer's $V=0,123$; $p=0,048$). Az állításhoz kapcsolódó gyakorisági adatokat és százalékos értékeket a 6. táblázat szemlélteti.

6. táblázat. A munkahelyi diszkrimináció formájának a megítélése (n=524)

Fizetés megítélése – diszkriminatívnak tartják-e			
	Versenyszféra	Nonprofit szféra	Közszféra
Igen	32,1%	26,6%	19,9%
Nem	67,8%	73,3%	80,0%

Forrás: Saját szerkesztés.

A 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról a hátrányos megkülönböztetés csökkentése érdekében előírja, hogy az ötven főnél több munkavállalót foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek esélyegyenlőségi tervet kötelesek elfogadni. A versenyszférában – amennyiben a hazai törvényi előírás alapján nem is kötelező a terv elkészítése – sok esetben a külföldi anyavállalat globális sokszínűségi/etikai irányelveinek való megfelelés és ezek helyi szinten történő implementációs kényszere serkenti arra a cégvezetést, hogy lokális esélyegyenlőségi dokumentumot állítson össze (Kappel 2017). Eredményeink szerint szignifikáns a különbség a különböző szférákban dolgozók között abban a tekintetben, hogy a munkahelyükön létezik-e esélyegyenlőségi terv (Cramer's $V=0,101$; $p=0,029$). A gyakorisági adatokat és százalékos értékeket a 7. táblázat mutatja be.

7. táblázat. Az esélyegyenlőségi terv megléte a munkahelyen (n=522)

	Versenyszféra	Nonprofit szféra	Közszféra
Nem tudok róla	78,3%	90,3%	75,1%
Van, de soha nem olvastam	8,7%	2,8%	11,4%
Van, a tartalmával tisztában vagyok	12,9%	6,7%	13,4%

Forrás: Saját szerkesztés.

A tanulmány további részében az ötfokozatú Likert-skálákra adott válaszokat elemezzük, ezért ANOVA próbát (varianciaanalízis) és LSD post-hoc tesztet alkalmaztunk. A válaszadóknak a véleménye szignifikánsan különbözik annak az állításnak a megítélésében miszerint „A férj állása a stabil alap, azt kell minden áron megtartani, és az anyának kell olyan állást találni, ami összeegyeztethető a családi étellel” (($F(2)=3,783$, $p=0,023$). A nők esetében az alkalmazkodó stratégia figyelhető meg, amelynek a hátterében a férj eleve magasabb fizetésével kalkuláltak, amelyet a család anyagi biztonsága és függetlensége érdekében fenn kell tartani. A post-hoc teszt alapján szignifikáns különbség volt mérhető a versenyszféra és a nonprofit szféra ($p=0,010$), a nonprofit szféra és a közszféra ($p=0,015$) között is.

A válaszadóknak a véleménye szignifikánsan különbözött annak az állításnak a megítélésében is miszerint: „A mai világban meg kell ragadni minden lehetőséget, aki lemarad, azon nem fognak segíteni” ((F(2)= 3,597, p=0, 0,028). Ennek magyarázatát abban látjuk, hogy ma már nincsenek életre szóló munkahelyek és foglalkozások, az embernek folyamatosan képezni kell magát, a technikai, technológiai követelmények folyamatosan változnak, amely mindenkitől alkalmazkodást, rugalmasságot igényel. Egyetértünk Fedor és szerzőtársa (2014) állításával, miszerint olyan világot élünk, hogy a családi életet kell a munkához igazítani és nem pedig fordítva. A post-hoc teszt alapján a p érték a közszféra és a nonprofit szféra között szignifikáns különbséget mutat (p=0,013). Szintén szignifikánsak a különbségek annak az állításnak a kapcsán is, hogy a „A kisgyermeket nevelő nőknek a részmunkaidős foglalkoztatás lenne a legmegfelelőbb” ((F(2)= 3,811, p=0, 0,023). Az eredményből arra lehet következtetni, hogy bár fontos a munka, de a család, a gyerekek még fontosabbak és a szükségesnél több időt nem szeretnék nélkülkü eltolteni. A post-hoc teszt alapján szignifikáns a különbség a versenyszféra és közszféra (p=0,008) között. „A munka a kisgyerekes nők számára csak a pénzkereset miatt fontos” állítás esetében a próba szintén szignifikáns különbséget tár fel ((F(2)= 3,550, p=0, 0,029), mely elsősorban a versenyszféra és a közszféra között mutatkozik meg (p=0,013). Az átlagpontszámokat a 8. táblázat tartalmazza.

8. táblázat. Az ANOVA-próba során kapott átlagpontszámok szférák szerinti bontásban (n=523)

	Versenyszféra	Nonprofit szféra	Közszféra
<i>„A férj állása a stabil alap, azt kell minden áron megtartani, és az anyának kell olyan állást találni, ami összeegyeztethető a családi élettel”</i>			
Átlagpontszám és szórás	m= 2,7 SD= 1,3	m= 3,1 SD= 1,3	m= 2,7 SD= 1,3
<i>„A mai világban meg kell ragadni minden lehetőséget, aki lemarad, azon nem fognak segíteni”</i>			
Átlagpontszám és szórás	m= 3,7 SD= 1,0	m= 3,8 SD= 1,0	m= 3,5 SD= 1,1
<i>„A kisgyermeket nevelő nőknek a részmunkaidős foglalkoztatás lenne a legmegfelelőbb”</i>			
Átlagpontszám és szórás	m= 3,6 SD= 1,1	m= 3,9 SD= 1,0	m= 3,9 SD= 1,0
<i>„A munka a kisgyerekes nők számára csak a pénzkereset miatt fontos”</i>			
Átlagpontszám és szórás	m= 2,6 SD= 1,3	m= 2,9 SD= 1,4	m= 2,9 SD= 1,3

Forrás: Saját szerkesztés.

Következtetések és összegzés

A 21. században a nők munkaerő-piaci szerepe kitágult, egyre többféle munkakört töltenek be (Hornycsek 2016). Ennek ellenére a nőknek a munkaerő-piacon még ma is számos sztereotípiával kell megküzdeniük (Kömüves et al. 2016), és a munkahely mellett a háztartás vezetésében is helyt kell állniuk, ami kettős terhet ró rájuk (Hochschild–Machung 1989). A gyermeket nevelő nők helyzete különösen nehéz, hiszen a kapitalista körülmények között a gyermek vállalása csökkentheti az elhelyezkedés esélyét a munkaerő-piacon (Pongrácz 2005). Ezeket figyelembe véve fogalmaztuk meg a kutatási kérdésünket. A kutatási kérdésre azt a választ adjuk, hogy a nők, attól függően, hogy melyik szférában dolgoznak, eltérően vélekednek és tapasztalják meg a munkahelyi diszkriminációt.

Fontos megjegyeznünk, hogy a kutatási eredményekből levont következtetések a vizsgálati minta vételezése miatt limitált, azok nem általánosíthatóak. Az eredményeket tovább gyengíti, hogy a Cramer's V-mutatók egy esetben sem haladják meg a 0,2-t, azaz a kutatásba bevont változók között ugyan vannak kapcsolatok, de azok gyengék. Ezeket figyelembe vesszük a hipotézisek igazolásának ismertetése során. A kutatás során valamennyi hipotézist igazoltuk. A H(1) igazolása alapján a különböző szférákban dolgozók álláskeresés és munkavállalásuk során más diszkriminatív tényezőket tapasztalnak. A versenyszférában dolgozók közel fele (46,8%) tapasztalta meg, hogy nőként alacsonyabb a fizetése, mint az ugyanolyan munkakört betöltő férfi kollégáinak. Ennek mértéke a közszférában (35,3%) és a nonprofit szférában (33,3%) lényegesen kisebb. Az előítéletet vizsgálva szintén a versenyszférában találkozunk vele a nők leginkább (26,1%), míg a nonprofit szférában (16,2%) és a közszférában (17,9%) ez alacsonyabb. A gyermekek száma miatti negatív megkülönböztetést minden szférában a nők több mint a fele már megtapasztalta (versenyszféra 69,3%, nonprofit szféra 64,8%, közsféra 56,7%). Ez az eredmény összefügg azzal, hogy egy korábbi tanulmány szerint a GYES-ről visszatérő nők közül minden második munkanélküli lesz (Csehné Papp 2011). A vizsgálati minta szerint három tényezőben jelenik meg a negatív diszkrimináció, ezek a fizetés, az előítélet és a gyermekek megléte, illetve azok száma. A különbségekből az látszik, hogy a nőket minden szférában éri negatív diszkrimináció, de legkisebb mértékben a közszférában. Szintén szignifikáns a különbség az „egyik sem” válaszlehetőség esetében, azaz az általunk felsorolt tényezők mellett vannak/lehetnek még olyanok, amelyek a válaszadók szerint a munkavállalás során negatívan diszkriminálják őket. A jövőben meg szeretnénk vizsgálni, hogy melyek lehetnek ezek a tényezők.

A H(2) igazolása alapján a különböző szférákban dolgozó nők differenciáltan vélekednek a férfiak és a nők közötti fizetési különbségekről. Eredményünk szerint a válaszadó nők kevesebbet keresnek, mint a férfi kollégáik, amely összefügg Kázmér-Mayer és Czibor (2019) konklúzióival, hiszen a szerzők szerint a nők sokkal kisebb számban érik el a vezetői pozíciót, mint a férfiak. Ennek eredményeként a beosztotti pozíciókban dolgozó nők fizetése alacsonyabb, mint a férfi vezetőké.

Úgy véljük, ez is megjelenik a nemek közötti fizetési különbségek okaként. Eredményeink szerint a megkérdezett versenyszférában dolgozó nők 72,1 százaléka egyetértett azzal az állítással, hogy a férfiak többet keresnek, mint a nők. Az így vélekedők aránya a nonprofit szférában 58,1 százalék, míg a közszférában 60,2 százalék. A nők többsége tehát minden szférában úgy gondolja, hogy a férfiak többet keresnek, mint ők. Minden szféra (versenyszféra: 40,3%; nonprofit szféra: 33,3%; közsféra: 32,7%) esetében a válaszadók körülbelül egyharmada gondolja úgy, hogy a férfiak 20–50 ezer forinttal többet keresnek, mint a nők.

A H(3) igazolása alapján a különböző szférákban dolgozó nők véleménye különbözik abban a tekintetben, hogy a nemük következtében korábban érte-e őket munkahelyi diszkrimináció. A versenyszférában dolgozók több mint fele egyetértett azzal, hogy neme miatt érte őt munkahelyi diszkrimináció (55,3%). A nonprofit szféra esetében ez 48,6 százalék, a közsféra esetében 38,9 százalék. Az eredményekből látható, hogy a közszektorban legalacsonyabb a fenti állítással egyetértők aránya. Úgy gondoljuk, ennek számos oka lehet, ami részben összefügghet a közsféra és a többi szféra között meglévő szervezeti kulturális különbségekkel, illetve az eltérő jogszabályi környezettel. Ennek okait a jövőben érdemes lenne kutatni, illetve a feltárt jó HR-gyakorlatokat esetleg a másik két szférára is adaptálni.

A fenti eredményünket támasztja alá, hogy ebben a szférában a legalacsonyabb (75,1%) azon válaszadók aránya, akik nem tudják, hogy a szervezetük dolgozott-e ki esélyegyenlőségi tervet. Annak ellenére, hogy a közszférában a legalacsonyabb azon válaszadók aránya, akik nem tudják, hogy munkahelyükön van-e esélyegyenlőségi terv, így is eléri a háromnegyedes arányt. Ezt nagyon magasnak tartjuk, ezért szükséges lenne, hogy minden szervezet, ahol van esélyegyenlőségi terv, aktívan propagálja azt. Szintén fontosnak tartjuk, hogy azok a szervezetek, amelyek még nem dolgoztak ki esélyegyenlőségi tervet ezt végezzék el és ennek tartalmát ismertessék meg a dolgozókkal és hajtsák is végre az ebben foglaltakat. Az esélyegyenlőség a vezetővé válás lehetőségének a megadásában is fontos lenne, hiszen a vezetői munkakörök körülbelül kétharmadát férfiak töltik be (Zenger–Folkman 2012). Abban az esetben, ha ennek nem az az oka, hogy a nők tudatosan nem választják a vezetői beosztást, hanem nemük miatt nem is kaphatják meg a lehetőséget, akkor ezen segíthetne, ha a szervezetek esélyegyenlőségi terveket készítenének és ezeket végrehajtanák.

Összességében a kutatásunk bizonyítja, hogy a nők másképpen ítélik meg, illetve élik át a munkaerő-piaci diszkriminációt, annak a függvényében, hogy melyik szférában dolgoznak. Tanulmányunkban csupán a jelenséget vizsgáltuk és írtuk le, nem törekedtünk az ok-okozati összefüggések feltárására. A jövőben statisztikai modelleket tervezünk (pl. útvonalelemzéssel) létrehozni, amelyekkel meg lehetne magyarázni, hogy mely változók direkt és indirekt hatása járul hozzá a nőkkel szembeni diszkriminációhoz. Ha sikerül ezeket a háttérváltozókat feltárni, akkor jobban meg lehetne érteni a nőkkel szembeni munkaerő-piaci diszkriminációt és esetleg eredményesebben lehetne csökkenteni annak negatív hatását.

Irodalom

2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0300125.tv> (Letöltve: 2022. 07. 10.)
- Belinszki Eszter (1997): A munka nemesít? Elméleti magyarázatok a nők munkaerő-piaci helyzetéről. *Szociológiai Szemle*, 7., (1.), pp. 133–153.
- Bucher Eszter (2021): A nők társadalmi egyenlőségét, szerepvállalását segítő nonprofit szervezetek Magyarországon. *Civil Szemle*, 18., (3.), pp. 31–44.
- Carli, Linda L.–Eagly, Alice H. (2007): A társas befolyásban és a vezetővé válásban mutatkozó nemi eltérések. In: Nagy Beáta (Szerk.): *Szervezet, menedzsment és nemek*. Budapest: Aula, pp. 50–73.
- Collins, Brian J.–Burrus, Carla J.–Meyer, Rustin D. (2014): Gender Differences in the Impact of Leadership Styles on Subordinate Embeddedness and Job Satisfaction. *The Leadership Quarterly*, 25., (4.), pp. 660–671. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2014.02.003>
- Csehné Papp Imola (2011): Női szerepvállalások: karrier, család. *A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására közleményei*, 3., (1–2.), pp. 101–108.
- De Mascia, Sharon (2015): Are women better leaders than men? *Human Resource Management International Digest*, 23., (7.), pp. 1–7. <https://doi.org/10.1108/HRMID-07-2015-0122>
- Eurostat (2020): *Gender pay gap statistics*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_levels_vary_significantly_across_EU (Letöltve: 2022. 07. 10.)
- Fedor Anita–Hajnal Béla. (2014): A kisgyermeket nevelő nők karaktercsoportjai. *Statistikai Szemle*, 92., (6.), pp. 541–569.
- Frey Mária (2005): A munkaerő-piac jogszabályi és intézményi környezetének változásai. In: Fazekas Károly–Frey Mária–Köllő János–Lakatos Judit–Laky Teréz–Lázár György–Nagy Gyula (Szerk.): *Munkaerő-piaci tükrök*. Budapest: MTA Közgazdaságtudományi Intézet, pp. 239–268.
- Friedman, Stewart D.–Greenhaus, Jeffrey H. (2000): *Work and Family – Allies or Enemies? What Happens When Business Professionals Confront Life Choices*. Oxford: Oxford University Press.
- Grant Thornton (2016): *Women in business: Turning promise into practice*. Grant Thornton International Business Report 2016. http://www.grantthornton.global/globalassets/wib_turning_promise_into_practice.pdf
- Hochschild, Arlie–Machung, Anne (1989): *The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home*. New York: Viking Penguin.
- Hornyacsek Júlia (2016): A női vezetők munkáját nehezítő tényezők és a vezetői eredményességük feltételei. *Társadalom és Honvédelem*, 20., (1.), pp. 81–100.
- Kappel Katalin (2017): *Esélyegyenlőség és sokszínűség a vállalati stratégiában*. A Munkáltatók Esélyegyenlőségi Fóruma Egyesület 2017 októberi rendezvényének szakmai anyaga. Munkáltatók Esélyegyenlőségi Fóruma. [http://mef.forum.hu/ckfinder/userfiles/files/Ese%CC%81lyegyenlo%CC%8Bse%CC%81g\(1\).pdf](http://mef.forum.hu/ckfinder/userfiles/files/Ese%CC%81lyegyenlo%CC%8Bse%CC%81g(1).pdf) (Letöltve: 2022. 07. 10.)
- Karlovitz János Tibor (2016): *Társadalom, kulturális háttér, gazdaság*. Komárno: International Research Institute.
- Kázmér-Mayer Szilvia–Czibor Andrea (2019): Nemi különbségek hatása a vezetési stílusra. *Replika*, (111.), pp. 133–143. <https://www.doi.org/%2010.32564/111.7>
- Koncz Katalin (2006): Női karrieresélyek, karriertípusok és karrierjellemzők. *Munkaügyi Szemle*, 50., (9.), pp. 28–35.

- Kozma Tímea–Gyórpál Tünde (2015): Nők a vállalkozás frontvonalában. *Multidiszciplináris kihívások, sokszínű válaszok*, 4., (1.), pp. 60–71.
- Kómüves, Zsolt–Berke, Szilárd–Póra, Gabriella (2016): Survey on female managers. In: Csata, Andrea–Bíró, Báborka Eszter–Fejér–Király, Gergely–György, Ottilia–Kassay, János–Nagy, Benedek–Tánczos, Levente József (Eds.): *Challenges in the Carpathian Basin. Integration and modernization opportunities on the edges of Europe: 13th Annual International Conference on Economics and Business*. Kolozsvár: Editura Risoprint, pp. 1–26.
- Kómüves, Zsolt–Szabó–Szentgróti, Gábor–Bence–Kiss, Krisztina (2018): Leadership anomalies caused by scarce workforce. In: Pop, Gheorghe–Csata, Andrea–Fejér–Király, Gergely–Kassay, János–Nagy, Benedek–Zsarnóczky, Martin–Pál, László (Eds.): *14th Annual International Conference on Economics and Business: challenges in the carpathian basin: Innovation and technology in the knowledge based economy*. Csíkszereda: Sapientia Hungarian University of Transylvania, pp. 358–368.
- Matiscsákné Lizák Marianna (2016): Nők a munkaerő-piacon, különös tekintettel a női vezetőkre és vállalkozókra. In: Karlovitz, János Tibor (Szerk.): *Társadalom, kulturális háttér, gazdaság*. Komárno: International Research Institute. pp. 69–77. DOI: 10.18427/iri-2016-0009
- Meisznerné Kuklek Noémi–Pusztafalvi Henriette (2022): A civil szervezetek és az állam együttműködése a hátrányos helyzetű munkaerő-piaci csoportok integrálásában – Egy Zala megyei projekt tanulságai. *Civil Szemle*, 18., (3.), pp. 45–56.
- Nagy Beáta (2018): Ki áll a sikeres nő mögött. *Társadalomtudományi Szemle*, 6., (2.), pp. 117–141.
- Pongrácz Tiborné (2005): Nemi szerepek társadalmi megítélése. Egy nemzetközi összehasonlító vizsgálat tapasztalatai. In: Nagy Ildikó–Pongrácz Tiborné–Tóth István György (Szerk.): *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről*. Budapest: Társ. pp. 73–86.
- Ridgeway, Cecilia L. (2011): *Framed by Gender: How Gender Inequality Persists in the Modern World*. Oxford: University Press.
- Ridgeway, Cecilia L.–Correll, Shelley J. (2004): Motherhood as a Status Characteristic. *Journal of Social Issues*, 60., (4.), pp. 683–700.
- Schadt Mária (2011): Esélyegyenlőség a tudományos szférában. In: Nagy Ildikó–Pongrácz Tiborné (Szerk.): *Szerepváltozások. Jelentés a nők és a férfiak helyzetéről*. Budapest: Társ. pp. 49–67.
- Sekaran, Uma–Hall, Douglas T. (1989): Asynchronism in dual-career and family linkages. In: Arthur, Michael Bernard–Hall, Douglas T.–Lawrence, Barbara S. (Eds.): *Handbook of Career Theory*. Cambridge: University Press, pp. 159–180.
- Takácsi Izolda (2020): Akadályok a nők karrierjének útjában – a szervezetek útvesztői. *Metszetek*, 9., (1.), pp. 65–83. DOI 10.18392/metsz/2020/1/4
- Wingfield, Adia H. (2009): Racializing the Glass Escalator-Reconsidering Men’s Experiences with Women’s Work. *Gender & Society*, 23., (1.), pp. 5–26.
- Zenger, Jack–Folkman, Joseph (2012): Are Women Better Leaders than Men? *Harvard Business Review*. Special Report. <https://hbr.org/2012/03/a-study-in-leadership-women-do> (Letöltve: 2022. 07. 10.)