

CSÓRÉ KIRA TÍCIA

## A NŐK ÉS FÉRFIAK KÖZÖTTI EGYENLŐTLENSÉG A MUNKA VILÁGÁBAN

*Női és férfi vezetők, a nemek motiválása és munkahelyi nehézségeik*

A publikáció célja, hogy bemutassam kutatási eredményeimet egy igen aktuális és fontos témáról, a nemi diszkriminációról, ami a munka világában jelen van. Több kérdésre is kerestem a választ. Elsőként azt vizsgáltam, hogy milyen helyzetben vannak a női vezetők, az emberek melyik nemet látják szívesebben egy vállalat élén. A második nagy téma a motiválás köré épült, azaz miként lehet egy női és egy férfi munkavállalót ösztönözni. A harmadik témakör pedig a munkahelyi nehézségek elemzése volt, amin belül azt szerettem volna megtudni, hogy nőknek vagy férfiaknak kell szembenézni több akadállyal a munka világában, illetve, hogy kinek okoz nagyobb gondot a család és a munka közötti egyensúly megteremtése.

### Bevezetés

A munkaerőpiacon megjelenő nemi diszkrimináció hosszú évek óta fennálló probléma, amire úgy gondolom a mai napig nem született megoldás. Habár napjainkra javulni látszik a nők helyzete, hiszen egyre több nő szerez felsőfokú végzettséget, egyre több nő kap bizalmat magasabb pozíció betöltésére, viszont még mindig több a férfi vezető, többet keresnek a férfiak és a nőkre hárul a terhek nagy része. Ezek saját kutatásomból derültek ki, amiket a későbbieknek részletesebben bemutatok. Mint nő, én is tapasztaltam már a megkülönböztetést, gyengének, alacsonyabb rendűnek titulálnak minket, férfi társainkkal szemben. A nők köztudottan a gyengébb nem. Ezt a gyengeséget pedig a munka világában is érzékeltetik velünk. Én is munkavállaló vagyok, így belélatok az üzleti világba. A különbségek megjelennek a legtöbb munkahelyen, mind a betöltött pozíciókban, mind a bérezésben.

Mielőtt a saját kutatásomat elkészítettem rengeteg szakirodalmat átolvastam a témáról, amikben kiderült, hogy van egyenlőtlenség a munkaerőpiacon. A férfiak és nők helyzete különbözik, más igényeik vannak, másként kell őket motiválni, különböző tényezők váltanak ki a két nemnél elégedettséget, illetve más nehézségekkel kell szembenézni nőknek és férfiaknak. Másként van megítélve a két fél, más elvárásokat támasztanak feléjük. Ezen információk tudatában kíváncsi voltam, hogy én személyesen milyen eredményre fogok jutni a kutatás végére.

### Kutatás módszertana

Céлом, a naprakész információk szerzése volt. Célcsoportom a hazai munkavállalók voltak. Kutatásomat elsősorban kérdőívre építettem, hiszen minél több emberhez szerettem volna eljuttatni a kérdéseimet. Ezt online készítettem el. Napjaink legnépszerűbb közösségi oldalait használtam a kérdőívem népszerűsítésében. Elsősorban a Facebookot és Instagramot. A válaszok elemzése során külön vettem górcső alá a férfiak és nők válaszait, amiket végül összegeztem. 162 fő töltötte ki a kérdőívet. Eredményeim nem mondhatók reprezentatívnak, viszont egy elég tartalmas és sokat mondó kutatást tudhatok magaménak. A beérkezett információk értékelésére leíró statisztikai módszert alkalmaztam, diagramok használatával pedig még szemléletesebbé tettem az

eredményeket. Annak érdekében, hogy mélyebben belemerüljek a témába, 5 kollégámmal interjút készítettem. Közülük 2 fő dolgozik vezető beosztásban a cégnél.

## Eredmények bemutatása

Kutatási eredményeimet saját készítésű diagramokkal szeretném bemutatni, ezzel is jól szemléltetve a különbségeket a két nem között.

Mindenekelőtt a férfi és női vezetők arányára voltam kíváncsi. A megkérdezettek között majdnem kétszer annyi nő volt, mint férfi és még így is sokkal több férfi dolgozik vezető beosztásban, mint nő. 105 nőből mindösszesen 11 vezető. 57 férfiből pedig 17.

Véleményem szerint minél több ember válaszolná meg ezt a kérdést, a férfi vezetők aránya sokkal jobban növekedne, mint a nőké.

Hogy ennek mi az oka? Ez sajnos a kutatásomból nem derül ki, de személyes véleményem az, hogy a nőket kevésbé tartják megbízható munkaerőnek, ezért kevesebb bizalmat szavaznak nekik a magasabb pozíciók betöltése terén. A megbízhatatlanság főként a családalapításból következik, hiszen egy gyermek születése, felnevelése legtöbb esetben a nőt terheli. A nő megy el szülési szabadságra majd marad otthon évekig a kisgyermekkel. Mindez idő alatt a férfi ugyanúgy dolgozik, ahogy a családalapítás előtt. A nő pedig évekre kiesik a munkából, ami járhat akár tudás vagy tapasztalatvesztéssel is. Évekkel később pedig nehezebb visszarázódni a munkába.

Másik oknak említeném, hogy a férfiakban erősebben jelen van a hatalomra, rangra való vágy. Nők között is vannak, akik erős, befolyásos, hatalommal rendelkező nőkké szeretnének válni, azonban a férfiak körében gyakoribb, hogy minél magasabbra szeretnének törni. Éppen ezért a férfiak talán jobban küzdenek, hogy vezető pozíciót tölthessenek be.

Kutatásomból továbbá kiderült, hogy az emberek szívesebben dolgoznak férfi vezetővel. A női vezetőket sokkal lágyabb szívűnek, empátikusabbnak gondolják, míg a férfi vezetőket sokkal határozottabbnak, rátermettebbnek. Ebből következik, hogy egy férfi vezető a cég élén több bizalmat kelt, mint egy nő.

1. ÁBRA: FÉRFI ÉS NŐI VEZETŐK ARÁNYA

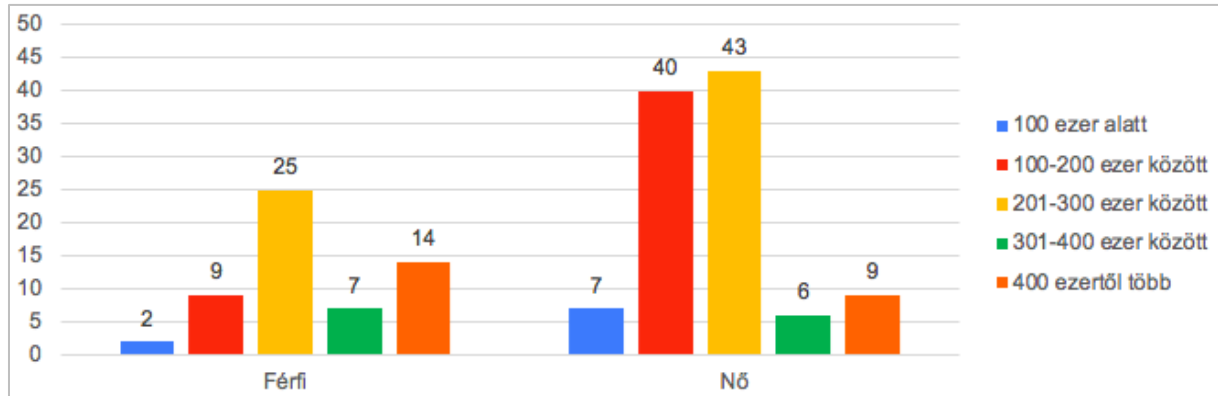


Forrás: Saját szerkesztés

A következő diagramon a férfiak és nők havi nettó fizetése látható. A férfiak többsége havi nettó 200-300 ezer forintot visz haza. Ez nők esetében ugyanígy alakult, tehát az emberek többsége nemtől függetlenül 200-300 ezer forintot kap kézhez havi szinten. A hatalmas különbség ezután következik. Férfiak esetében a havi nettó 400 ezer forint a leggyakoribb összeg, míg nők esetében a 100-200 közötti kategória. Továbbá látható, hogy a férfi válaszadók közül 100 ezer alatt keresnek a legkevesebben, a női válaszadók között pedig 300-400 ezer közötti bért visznek haza a

legkisebb számban. A megkérdezettek válaszaiból tehát kiderült, hogy nemcsak a magasabb pozíció betöltésében élveznek előnyt a férfiak, hanem a fizetésük is magasabb, mint a nőké. Erre egy személyes példa: férfi és nő ugyanazt a pozíciót tölti be, a nő már rendelkezik diplomával, míg a férfinak csak most van folyamatban. Ugyanazok a feladatok, ugyanazok az elvárások, mégis a férfi többet keres, mint a nő. Tudásban és tapasztalatban a nő tart előrébb, de mégis ő kapja az alacsonyabb fizetést.

2. ÁBRA: FÉRFI ÉS NŐI MUNKAVÁLLALÓK HAVI NETTÓ FIZETÉSE

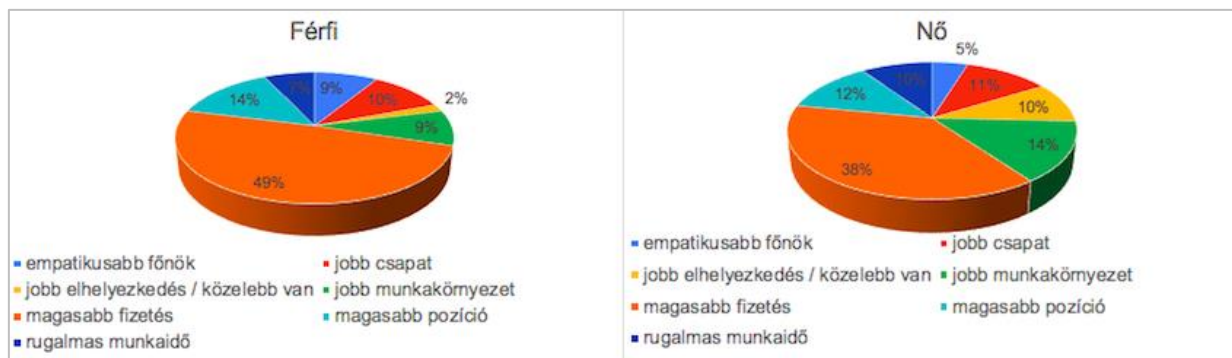


Forrás:Saját szerkesztés

Következő diagramom a motiválás témára épült. A kérdésem az volt, hogy mi miatt váltanának munkahelyet az emberek. Kíváncsi voltam, mivel lehet átcsábítani egy nőt és egy férfit egy másik munkahelyre. Mi az a tényező, ami miatt valaki feladja a jelenlegi munkáját.

A férfiak első három legnyomósabb oka a munkahely váltásra a magasabb fizetés, magasabb pozíció és a jobb csapat. Nőknél az első három helyen a magasabb fizetés, jobb munkakörnyezet és a magasabb pozíció áll.

3. ÁBRA: FÉRFIAK ÉS NŐK MUNKAHELY VÁLTÁSÁNAK OKA



Forrás: Saját szerkesztés

Megállapítható tehát, hogy nemtől függetlenül az emberek többsége a fizetés növekedés reményében váltana munkahelyet. A pénz mellett viszont más fontos egy férfi munkavállalónak és más egy nőnek. Férfiak részéről nem számottevő tényező a munkahely elhelyezkedése és az otthontól való távolsága. Ez alapján elmondható, hogy a férfiak rugalmasabbak, mint a nők.

Következő diagramom is a motiválás témakörnél marad. Jelen esetben a kérdés arra irányult, hogy mivel kellene a felettesnek jutalmazni a kimagasló teljesítményt a munka során. Férfiak és nők válaszait megint külön elemeztem.

4. ÁBRA: FÉRFIAK ÉS NŐK MOTIVÁLÁSA

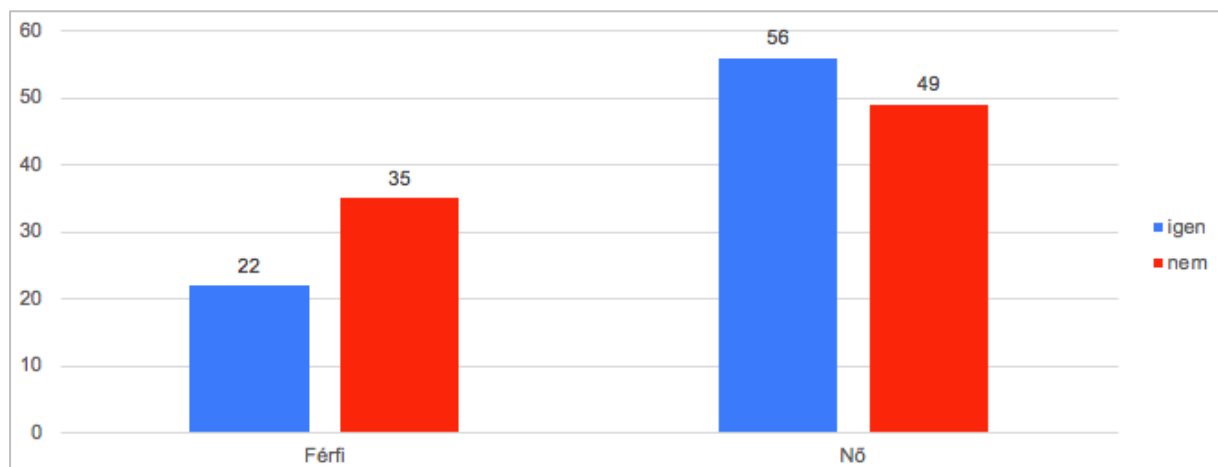


Forrás: Saját szerkesztés

A válaszadóknál első helyen ebben az esetben is a pénz állt. Tehát az megállapítható, hogy nőket és férfiakat egyaránt a pénzzel lehet leginkább motiválni, ösztönözni. Ez igazából nem is meglepő, hiszen mindannyian fizetésért dolgozunk. Az előző eredmény alapján, miszerint a férfiaknak fontosabb a hatalom, elvárt lett volna, ha ebben az esetben is az előléptetést preferálták volna, mint ösztönző tényező, de nem. A férfi válaszadók nagy része szabadságot, pihenőnapot szeretne kapni a munkája során tett erőfeszítésért. Nők esetében a pénz után az előléptetés áll. A válaszadók abban egyetértettek, hogy az utalványok és különféle ajándékok nem elegek az erőfeszítések jutalmazásáért.

A motiválás után rá is térnek az utolsó nagy témára, a munkahelyi nehézségekre.

5. ÁBRA: EGYENSÚLY MEGTEREMTÉSE A MUNKA ÉS CSALÁD KÖZÖTT



Forrás: Saját szerkesztés

Arra kerestem a választ, hogy az emberek gyakran érzik-e, hogy nincs egyensúlyban a családi és munkahelyi életük. A különbség jól látható. Férfiaknál nem annyira jellemző, hogy nem tudják a kettőt összhangba hozni. Nők esetében már sokkal gyakrabban előfordul, hogy kicsúszik az irányítás a kezükből és egyszerűen nem találják az egyensúlyt a kettő között. A nőkre elmondható, hogy több teher hárul. A gyermeknevelés, háztartás vezetés, mindemellett pedig a munkahelyen is elvárják a jó teljesítményt. Minden téren pedig nehézséget okoz megfelelni.

Amellett sem szeretnék elmenni szó nélkül, hogy természetesen ez nem azt jelenti, hogy a férfiaknak nincsenek gondjai, hiszen nekik is nehézséget okozhat, hogy megfeleljenek a tökéletes családapa- és férjszerepnek, mellette pedig hozzák a maximumot a munkahelyen és tartják el a családjukat.

Továbbá az is kiderült, hogy a nőknek több idejük jut a családra, míg a férfiaknak a karrierre.

## **Összegzés**

Kutatásomból tehát kiderült, hogy ma hazánkban van nemi diszkrimináció a munkaerőpiacon. A nők rosszabb helyzetben vannak, kevesebb a fizetésük, több teher hárul rájuk. A nők hátrányos helyzetét főleg a várandósággal lehet összekapcsolni. Nőként többször kell negatív megkülönböztetéssel szembenézni. Motiválni mindkét nemet pénzzel lehet elsősorban, viszont ezen felül más és más tényezők hatnak egy férfi munkavállalóra és egy női dolgozóra.

Publikációmát egy személyes véleménnyel szeretném zárni. Véleményem szerint több bizalmat kellene szavazni a nőknek, hiszen ugyanúgy vagy talán még keményebben is képzik magukat, mint a férfiak, törekednek a sikerre, emellett pedig helytállnak családanyaként, feleségként is. Gyengének semmiképpen nem lehet a nőket beállítani. Napjainkra már nincs meg a tipikus háziasszony szerep. A nő is dolgozik, sikereket ér el, önállóvá és függetlenné válik. Szükség lenne a nőkre komolyabb pozíciókban is. Ez jó hatással lenne a cégek életére és a gazdaságra is, hiszen sok dolgot másként lát egy nő, mint egy férfi, ezáltal a különböző nézetek, ötletek ütközhetnének és valami új, innovatív hatás jöhetne létre a munka világában. Természetesen vannak olyan munkaterületek, amelyek kifejezetten férfiasak vagy nőiesek. Az egyenlőséget az azonos pozíciókra értem elsősorban. Amennyiben egy férfi és egy nő ugyanazt a pozíciót tölti be és ugyanolyan tapasztalattal, tudással rendelkeznek, akkor egyenlő bánásmódban részesüljenek.