

ÜZLETI KARRIER ÉS KÉPZETTSÉG

ANŐK HELYZETÉVEL FOGLALKOZÓ NYUGAT-EURÓPAI ÉS AMERIKAI ZSURNALISZTIKAI ÍRÁSOKAT OLVASVA SZEMBETŰNIK AZOK OPTIMISTA HANGVÉTELE.¹ Mi lehet kitarató bizakodásuk alapja? Leginkább talán az, hogy nem a jelenlegi helyzetből, hanem a lehetséges jövőből indulnak ki. A pozitív jövőkép legfőbb alapját pedig a nők világszerte dinamikusan emelkedő szintű iskolázottsága jelenti. Jelen tanulmány éppen ezért azt tűzi ki céljául, hogy megvizsgálja a nemek iskolázottsága és a gazdasági eliten, illetve a vállalkozásokon belül elfoglalt pozíciójuk közötti kapcsolatot. A nők gazdasági esélyeivel foglalkozó szociológiai szakirodalom főbb megállapításainak felvázolása után magyar empirikus adatok segítségével mutatom be a főbb összefüggéseket.

A női gazdasági vezetők esélyegyenlőtlenségének magyarázatai

A nők vállalkozásokon és menedzsmenten belüli növekvő szerepvállalása már a nyolcvanas évek elejétől fokozatosan a figyelem középpontjába került. Egyre több, a munkája iránt erőteljesen elkötelezett nő jelent meg a munkaerőpiacon, akit a pénzkérésén túl szakmai ambíciók is motiváltak az ismeretek fokozott mértékű elsajátítására. Ugyanakkor a nők egyre gyakrabban találták magukat szemben az ún. láthatatlan üvegplafonnal, és nyilvánvalóvá vált számukra, hogy a gazdasági és szervezeti hatalommal járó, és nem utolsósorban jól fizető foglalkozásokat szinte kizárólag férfiak töltik be.

Milyen okok állhatnak a nők és férfiak eltérő esélyei mögött? A teljesség igénye nélkül most néhány főbb magyarázatot szeretnék kiemelni, mielőtt alaposabban vizsgálat alá veszem az iskolázottságnak a nők gazdasági szerepvállalására gyakorolt hatását. Céлом ezzel az, hogy rámutassak, milyen összetett tényezők állnak a vezetői pozícióba való bejutási egyenlőtlenségek mögött.

A nemekre összpontosító (gender specific) elméletek szerint a nők belső, személyes adottságaira vezethető az vissza, hogy közülük kevesebben jutnak be jól fizető, nagy felelősségű vezető állásokba. A nemekre jellemző tényezők közül kiemelhető az eltérő nemi szocializáció illetve/és a két nem egymástól különböző iskolázottsági ismervei (*Hennig-Jardim 1976*).

A második (organization-structure-specific) megközelítés arra a helyzetre összpontosít, amelyben a férfi és a női „jelöltek” tevékenykednek, tehát magára a szervezetre. A szervezet strukturált mobilitási, előrelépési lehetőségei ugyanis elősegítik a foglalkozások nemek szerinti szegmentálódásának fennmaradását. Hiszen ha a szerveze-

¹ Olyan főcímeket láthatunk mint például: „Women Beat the Corporate Game”.

tekbe, cégekbe való bejutáskor a foglalkozások már eleve nemek szerint elkülönülnek, az jelentősen meghatározza, sőt behatárolja a további előrelépési lehetőségeket.

Elsőként Rosabeth Moss Kanter (1977) hívta fel a figyelmet szervezetszociológiai vizsgálataiban arra, hogy milyen döntő szerepet játszanak a szervezeti, strukturális tényezők a nemek szerinti esélyek és lehetőségek szempontjából. Kutatásai során jelentős eltéréseket talált a férfi és női menedzserek pozíciójában és viselkedésében. Az általa vizsgált nagy gazdasági szervezet felső szintjén szinte csak férfiak dolgoztak, a vezetésben a nők – összességükben tekintve – szinte csak jelképes szerephez jutottak, ennek következtében szervezeti hatalmuk is kevés volt. E jelképes szerep leírására használta Kanter a *token* (=szimbólum, jelkép) kifejezést. Az angolszász irodalomban azokat a csoportokat ill. személyeket illetik ezzel a névvel, akik egy közösségen belül elenyésző (10–15%-os) kisebbségben vannak. Esetünkben tehát a nők alkotják a tokenek csoportját.

Az egyénre és a szervezetre egyaránt összpontosító (Gender-organization-system=GOS) megközelítésmód igyekszik az előző két magyarázatot ötvözni, illetve mindkét oldalt bevonnai az elemzésbe. „A GOS-megközelítés szerint a nők magatartása és korlátozott szervezeti előrelépése visszavezethető nemükre, a szervezeti kontextusra és/vagy arra a nagyobb társadalmi és intézményi rendszerre, amelyben tevékenyen vesznek részt.” (Fagenson 1990, p. 271.) A különböző tényezők kölcsönösen hatással vannak egymásra, a megközelítés lényege az interakciók hangsúlyozása. Fagenson (1990), a közelítésmód kidolgozója a következő főbb pontokat emeli ki a vizsgálódás során: 1) a szervezetben tapasztalható magatartás folyamatos interakció eredménye. Az interakció a személyek jellemzői (nem), a situáció (szervezeti kontextus) és társadalmi-intézményi rendszer között zajlik 2) az egyént változtatja a situáció és a társadalmi rendszer, és ő is változtatja azokat 3) a három tényezőt úgy kell tekinteni, hogy együttesen meghatározzák az egyén attitűdjeit, ismereteit és magatartását, és az idők során egymást is befolyásolják.

A továbbiakban a női vezetők és vállalkozók képzettségbeli jellemzőire, illetve a képzettségnek a vizsgált egyének életútjára gyakorolt hatására irányítom a figyelmet.

Az iskolázottság hatása a menedzserré válás esélyeire

Az egyéni életesélyeket nagyban meghatározza az egyének által megszerzett iskolai végzettség jellege és szintje. Éppen ezért az elemzések egy része gyakorta azt hangsúlyozza, hogy nők és férfiak eltérő iskolai végzettségének, formális kritériumok különbözőségének tulajdonítható az, hogy a nők közül kevesebben jutnak be elitpozíciókba. Ez azt is jelenti tehát, hogy a nők iskolázottságának növekedésével eltűnnek a nemek közötti esélykülönbségek.

A foglalkozások öt csoportját (management, könyvelés, tudományos élet, jog, katonaság) vizsgálva amerikai kutatók arra következtetésre jutottak, hogy az USA-ban az ezredforduló táján jelentősen nőni fog a nők aránya az elit-pozíciókban (Ward et al. 1992). Érvelésüket arra alapozták, hogy az egyének olyan jellemzőit nézték meg, amelyek előfeltételül szolgálhatnak az elitbe való bejutásra.

Az egyik ilyen dimenzió a tartós részvétel a keresőtevékenységben, amely a foglalkozás iránti elkötelezettség mérőszámául szolgálhat. Népszámlálási adatok alapján kohorszokat képezve, azok foglalkozási viselkedését vizsgálva úgy látták, hogy a nők gazdasági aktivitási rátája erőteljesen U-alakot mutat, a 30–34 év közötti életévekben érve el a mélypontot. Mindaddig, amíg a nők keresőtevékenysége ebben a kohorszban jelentősen lecsökken, azaz csökken foglalkozásuk iránti elkötelezettségük, addig nem várható, hogy a potenciális elitek mezőjébe (elite pool) léphessenek. Az 1970-ben munkaerőpiacra lépő 20–24 évesek csoportja volt az első, amelynek munkaerő-piaci részesedése 10 év múltán, 30–34 éves korukra már csak kissé csökkent le. (1970-ben a nők adták a 20–24 éves munkaerő 46,6%-át, 10 évvel később, tehát 30–34 évesen mindössze 41,1%-ra csökkent részesedésük.) Mivel a szerzők becslése szerint várhatóan legalább 25 év szükséges ahhoz, hogy valaki elitpozíciót tölthessen be, ezért kb. 1995–2000-ig kell várni arra, hogy a nők nagyobb tömegben jelenhessenek meg az eliteken belül.

Ugyanezeket az várakozásokat erősítik meg a másik dimenzió, az iskolai végzettség elemzéséből adódó eredmények, mivel a nők ma már nem alulreprezentáltak azon iskolai végzettségűek és a fokozattal rendelkezők körében, amely oklevelek az elitpozíció elérésének feltételét képezik.

A női vállalkozás eredményessége és az iskolázottság kapcsolata

A női vállalkozókkal kapcsolatos kutatások kiemelik az iskolázottság szerepének fontosságát a vállalkozók növekedési és túlélési esélyeiben. Németországban 1990-ben 1985–86-ban alapított vállalkozásokat kerestek fel (*Jungbauer-Gans & Preisendörfer 1992*). Azt vizsgálták, vajon jelenthet-e alternatívát a nők számára a vállalkozás az alkalmazotti léttel, a nemi diszkriminációval szemben. Sikeres egyéni cselekvési stratégiaként értelmezhetjük-e az önállóság választását – hiszen ha a gazdasági szervezetből kikerül az egyén, akkor egyszersmind elkerüli a munkahelyi diszkriminációs mechanizmusokat.

A nemek egyenlőtlen munkaerő-piaci helyzetének egyik legfőbb oka az emberi tőkében tapasztalható eltérés. Az emberi tőke elmélet szerint a képzésbe és szakképzésbe fektetett egyéni beruházás a fő tényező az egyének bérének és munkahelyi pozíciójának magyarázatában. Az emberi tőke három fő részből áll: iskolai végzettség, amelyet többnyire az elvégzett osztályok számával mérnek, szakmai tapasztalat és vállalatspecifikus ismeretek.

A képzést illetően jelentősen javult a nők helyzete az elmúlt esztendőkből. Az aggregát adatok szerint az elvégzett osztályok számát tekintve a nők több országban is utolérték a férfiakat, sőt a fiatalabb kohorszok sokszor meg is előzték őket. Ami különbséget jelent, hogy erőteljesen elválik egymástól a nők és férfiak által megszerzett szakmai képzettség jellege, tehát másfajta ismereteket sajátítanak el a nők mint a férfiak, és ez segíti a foglalkozási szegregáció fennmaradását, amely a nők számára hátrányos munkaerő-piaci pozíciókat jelent. Emellett a nők átlagosan kevesebb szakmai tapasztalatot szereznek, mivel többször is megszakítják a keresőtevékenységet,

például gyermekszülés és -nevelés miatt. Ezen általános tapasztalat miatt a munkaadók is kevésbé szívesen nyújtanak lehetőséget arra, hogy továbbképzésen vegyenek részt.

Az egymás után következő kohorszok képzettségét összehasonlítva Blossfeld arra az következtetésre jutott, hogy „a szakképzés-választás még a képzési expanzió után is döntő váltóhelynek számít az életút nem-specifikus struktúráinak kialakulásában” (Blossfeld 1991, p. 19.). Az eltérő szakmaválasztás következtében a német adatok tanúsága szerint a nemek közötti szegregáció nőtt. A terciarizálódási folyamat természetesen előnyöket, a foglalkoztatási lehetőségek kibővülését hozta magával a nők számára, mivel a szolgáltatásban és a közszolgálati szférában el tudtak helyezkedni. Azonban ez az expanziós időszak véget ért, így a fiatal, képzett nők szakmai esélyei jelentősen csökkentek.

Az a német nyelvterületről elindult megközelítés, amely a női munkaképesség (weibliches Arbeitsvermögen) elnevezést viseli, arra helyezi a hangsúlyt, hogy a keresőtevékenység és a házimunka között strukturális szétválás van. A két munkaforma eltérő logikát követ, különböző ún. munkaképességekkel van összekötve. Akik hosszabban házimunkával foglalkoznak, inkább háztartással kapcsolatos munkamódokat és munkaképességet sajátítanak el. Az ilyen módon összegyűjtött női munkaképesség befolyásolja a foglalkozásválasztást és a szakmai felemelkedést. A megközelítésnek nem lehetett célja a női keresőtevékenység teljes körű magyarázata, inkább annak egyedüli fontosságát kívánta megkérdőjelezni (Ostner 1990).

A vállalkozásokat elemző német szerzők az emberi tőke kategóriáját kibővítették, és vizsgálódásukba az úgynevezett vállalkozói emberi tőke szempontjait is igyekeztek bevonni. Elemzésük során figyelembe vették, hogy a kérdezettnek volt-e korábbi tapasztalata a vállalkozás ágazatában, volt-e már a vállalkozásalapítás előtt vállalkozói, vezetési tapasztalata, és a szülőknek volt-e vállalkozása.

A kutatók arra az eredményre jutottak, hogy: 1) a vállalkozásba kezdő nők előnytelegebb emberi tőkével rendelkeznek, mint a férfiak; 2) a nők olyan cégeket alapítottak, amelyek több szempontból is csak marginálisnak voltak tekinthetők, ami a foglalkoztatottak számát, vállalkozási területet, kezdőtőke nagyságát illeti. E két jellemző együttesen magyarázza a női vállalkozások kisebb túlélési esélyeit és a növekedéshez való viszonyát (lásd I. tábla).

A női munkaerő iskolázottsága Magyarországon

A magyar női munkaerő jellemzőiben történt egyik legfontosabb változást az jelenti, hogy jelentősen kibővült a nők iskolázottsága. Ez a folyamat már a harmincas években elkezdődött. Ekkor indult az az átfogó program, amely jelentősen javította a népesség alapszintű képzettségi színvonalát, és legalább ezen a szinten sikerült csökkenteni a nők lemaradását a férfiak mögött. A mobilitási adatfelvételeket elemezve Szelényi és Aschaffenburg (1993) is rámutatott arra, hogy a népesség iskolázottságának első nagyobb emelkedése időben jóval megelőzte a szocialista oktatási rendszer egalitárius törekvéseit.

Noha a nők a felsőszintű oktatásba már 1895 óta bekapcsolódhatnak, erőteljes korlátozásoknak és szelekciónak voltak kitéve. Azonban a II. világháború után ezek a gátak megszűntek, és a hatvanas évek során a főiskolák létrehozásával egy új mobilitási csatorna nyílt meg az érettségivel rendelkező lányok előtt. Egy-két főiskolát leszámítva (pl. műszaki főiskola, agrártudományi egyetemek és főiskolák) mindenhol jelentős „lánytöbbség” alakult ki, megkezdődött a felsőoktatás feminizálódása (Hrubos 1994).

A női munkavállalás kibővülése, annak szektorális átrendeződése is igényelte az egyre képzetesebb női munkaerőt. A változás olyan jelentős méreteket öltött, hogy a legfiatalabb kohorszok esetében a nők által elvégzett osztályok száma egyértelműen meghaladja a férfiakét. Ezzel összefüggésben a történeti idősorok jelzik azt is, hogy a gazdaságilag aktív keresők körében az 1990-es népszámlálás adatai szerint már a nők nagyobb arányának van felsőfokú végzettsége, mint a férfiaknak. Ugyanakkor körükben lényegesen magasabb a szakképzettséggel nem rendelkezők aránya (lásd II. táblázat).

I. TÁBLA

Emberi tőkével való ellátottság a vállalkozásalapítók körében (%)

	Nők (n=481)	Férfiak (n=1368)
Elvégzett osztályok száma	12,2	13,5
Szakmai tapasztalat években	12,6	14,8
Foglalkozási/társadalmi helyzet:		
Nem kereső	40	15
Kereső, összesen	60	85
ebből munkás	3	12
alkalmazott	74	53
önálló	23	35
Ágazati tapasztalat	50	65
Vállalkozói tapasztalat	19	38
Vezetési tapasztalat	46	64
Vállalkozó apa	38	36

Forrás: Jungbauer-Gans & Preisendorfer 1992, p. 65.

A fentiek alapján adódik a kérdés, vajon milyen iskolázottságbeli jellemzőkkel lehet leírni a magyar női menedzsereket és vállalkozókat? A reprezentatív adatfelvételekből az látható, hogy Magyarországon az utóbbi néhány esztendőben a vállalkozók és a gazdasági vezetők körében egyaránt emelkedett a nők aránya.² Hogyan lehetséges, hogy az átalakulási folyamatban a nők képesek voltak pozícióikat javítani?

2 A következő elemzés két 1993-ban végzett kutatásra támaszkodik. A gazdasági elit körében végzett reprezentatív adatfelvételt Lengyel György vezette. A kutatás címe: *A magyar gazdasági vezetők rekrutációja, identitása és értékorientációja 1993-ban. Az általam elemzett adatbázis három szegmensből állt: 1) gazdaságirányítás felső szintű vezetői; 2) 300 fő feletti feldolgozóipari állami vállalatok reprezentatív mintájából a felső szintű vezetők; 3) 50 főnél több alkalmazottat foglalkoztató nagybankok reprezentatív mintájából a felső szintű vezetők. Az esetszám 301 fő. A másik vizsgálatot Czakó Ágnes és Kuczi Tjibor vezette, és a kisvállalkozókra vonatkozott. A kérdésekre 1679 fő válaszolt.*

II. TÁBLA

Az aktív keresők megoszlása legmagasabb iskolai végzettség és nemek szerint, 1920–1930, 1949–1990 (%)

	-6 osztály	6-7 osztály	8 osztály	Szakmun- kasképző	Közép- iskola	Felsőfok	Összesen
1920							
Férfi	47,0	42,4	5,2	-	3,0	2,4	100,0
Nő	53,2	38,4	6,4	-	1,6	0,3	100,0
1930							
Férfi	42,5	45,5	5,9	-	3,6	2,4	100,0
Nő	45,6	42,8	8,9	-	2,2	0,6	100,0
1949							
Férfi	29,6	50,1	13,6	-	4,4	2,3	100,0
Nő	28,0	47,4	19,7	-	4,1	0,9	100,0
1960							
Férfi	22,7	44,8	21,9	-	6,8	3,8	100,0
Nő	19,2	40,8	29,8	-	8,2	2,0	100,0
1970							
Férfi	12,6	27,9	30,0	11,2	12,1	6,1	100,0
Nő	9,1	27,8	38,3	4,6	16,3	3,8	100,0
1980							
Férfi	5,0	12,8	32,2	23,1	18,2	8,7	100,0
Nő	4,5	14,8	39,6	8,8	25,0	7,3	100,0
1990							
Férfi	2,1	3,5	30,7	32,1	19,6	11,9	100,0
Nő	1,6	3,0	36,8	14,7	31,2	12,7	100,0

Forrás: Történelmi statisztikai idősorok 1867–1992. I. Népeség-népmozgalom. Budapest, KSH, 1992. p. 42.

Gazdasági elit, 1993

Napjainkban a gazdasági elit körében már csak elvétve található olyan személyek, akik nem rendelkeznek a pozíció betöltéséhez elvileg szükséges felsőfokú végzettséggel. Éppen ezért amikor képzettségi, iskolai háttérüket akarjuk feltárni, akkor a következő három változó mentén tudjuk megnézni a gazdasági elitbe tartozó személyek iskolázottsági jellemzőit: 1) a legmagasabb iskolai végzettség jellege; 2) az elvégzett intézmény típusa; 3) a felsőoktatási intézmény elvégzésének módja.

Magyarországon a gazdasági átalakulás időszakában nem változott, nem csökkent a nők esélye a vezetővé válásra. Ami igazán meglepő, hogy a gazdasági élet kiemelkedő jövedelmet biztosító területén, a bankszektorban jelentősen emelkedett a nők aránya. Ez a növekedés egyértelműen visszavezethető két tényező együttes hatására. Az egyik tényezőt a bankszektorban nagymértékben kibővülő foglalkoztatási lehetőségek jelentették. A kettős bankrendszer 1987-es bevezetésének hatása még a kilencvenes évek elején is érezhető volt, az expanzió továbbra is egyre növekvő számú szakembert igényelt.

A másik tényező kialakulása korábbi időszakra nyúlik vissza, a felsőoktatás megkettőződéséhez, amelynek következménye volt néhány foglalkozás, így a közgazdász-pálya elnőiesedése is. A közgazdasági jellegű felsőoktatási intézmények közül a főiskolákat jellemzi jelentős „leánytöbblet”, míg az egyetemeken kiegyensúlyozott (volt) a két nem aránya.

A felsőfokú végzettség jellege

A hatvanas évek óta zajló folyamat eredményei pontosan kirajzolódtak a gazdasági elit vizsgálata során is. A legmagasabb iskolai végzettség tekintetében látható a két nem eltérő szakmaválasztása. A férfiaknál megközelítőleg egyenlő gyakorisággal szerepelt a felsőfokú műszaki (42%) és közgazdasági végzettség (41%), különösen a főleg idősebb vezetőket tömörítő állami vállalatoknál magas a műszaki végzettségűek aránya (66%). A nőknél egyértelműen a közgazdasági diploma dominál: a minta átlagát tekintve 69%-uk, a minisztériumi és bank-szegmensben ennél is több, 79% illetve 88%-uk szerzett közgazdasági végzettséget.

A szülőhely típusa kevésbé befolyásolta a nők által választott felsőoktatási intézmény jellegét. Noha a nők származási jellegzetességei között megfigyelhető a főváros túlsúlya (49%-uk itt született), nem egyértelműen ők választják kimagaslóan a közgazdasági pályát. Inkább arról van szó, hogy a lányok számára érvényesül egy általános pályaválasztási norma, amely eleve leszűkíti a választási lehetőségeket. A férfiak esetében kevésbé szűk a választási lehetőség: kimutatható kapcsolat van a település mérete és a felsőoktatási intézmény jellege között. A falvakban és a 100 ezer főnél kisebb városokban érvényesül a műszaki pálya relatív dominanciája, míg az ennél nagyobb városokban (beleértve Budapestet) a közgazdász pálya felé orientálódnak többen.

A gazdasági vezetőket ötvenkénti korcsoportokra bontva világossá válik, hogy az egyre fiatalabb korcsoportokba tartozó férfiaknál is egyre fontosabbá válik a közgazdasági orientáció. A nagy váltás a 45 év körüliekénél történik: a 45 év alattiaknál a közgazdasági diplomások gyakoribbak, mint az idősebeknél. A nőknél a kisebb eset-szám miatt nehéz ugyanilyen részletezettségű adatokat felmutatni, illetve esetükben teljesen egyértelmű a közgazdasági pálya választása.

Az elvégzett felsőoktatási intézmény típusa

A második elemzendő változó a felsőfokú intézmény jellege, azaz egyetemen vagy főiskolán szereztek-e diplomát a gazdasági csúcspozícióban lévő emberek. Feltételezésünk az, hogy a makrostatisztikai adatokkal összhangban a nők ugyan egyre többen járnak felsőoktatási intézményekbe, azonban ez többségükénél főiskolai diplomát jelent. Ez a nők számára előnytelenebb helyzetet teremt, mivel a munkaerőpiac alacsonyabbra értékeli a főiskolai, mint az egyetemi diplomát, már csak azért is, mert a főiskola kevesebb időbeli befektetést igényel, így a diploma birtokosa ezáltal kisebb emberi tőkével rendelkezik.

Az eredmények azt mutatják, hogy a női vezetők többsége (74%) egyetemet végzett, ez az arány mégis alacsonyabb, mint a férfiak esetében tapasztalható 82%. Egyértelműen egyetemi diplomát igényel a bankszektor, ahol a nők 87%-ának van egyetemi végzettsége. (A férfiaknál ez az arány 98%-os!) A vállalati szegmens az, amely a leginkább „megtűri” a főiskolai diplomával rendelkezőket.

III. TÁBLA

A gazdasági elit megoszlása az elvégzett felsőoktatási intézmény típusa szerint (%)

		Egyetem	Főiskola	Összesen
Minisztérium	nők	79	21	100
	férfiak	97	3	100
Bank	nők	87	13	100
	férfiak	98	2	100
Vállalat	nők	60	40	100
	férfiak	75	25	100

A kis esetszám miatt összevonva szerepelnek az állami és magánvállalati vezetők. Az egyetemi illetve főiskolai végzettség vizsgálata során a korcsoportos vizsgálat rámutat arra, hogy nagyon fiatalon, 35 év alatt szinte csak úgy kerülhet gazdasági csúcspozícióba valaki, ha egyetemi végzettsége volt. A nők esetében látványosan tetten érhető a felsőoktatás megkettőzésének hatása. A 45–49 éves női vezetők körében, akik tehát középiskoláikat 1962–68-ban fejezték be, kimagasló, 41%-os a főiskolát végzők aránya, szemben a női mintát jellemző 26%-kal.

A felsőoktatási intézmény elvégzésének módja

Az utolsó elemzési dimenziót a végzettség megszerzésének módja jelenti. Magyarországon az ötvenes évek óta van lehetőség arra, hogy a nappali tagozat mellett levelező, illetve esti tagozaton szerezhessenek diplomát a diákok. Mivel a felsőfokú végzettség a gazdasági csúcspozíció betöltésének szükséges feltétele, és szinte mindenki rendelkezik diplomával, vélhetően szóródást találunk a diploma megszerzésének módjában. Feltételezésünk szerint igen fontos lesz a nemek szerinti elkülönülés is, különösen az idősebb generációknál.

Az általunk elemzett mintában a férfiak 74%-a végzett nappali tagozaton, 15% estin, 11% pedig levelezőn. A nők lényegesen kevesebben jártak nappali tagozatra! A megfelelő arányok sorra: 60%, 27%, 13%. Ez arra utal, hogy a nők negyztizede munka, illetve sokszor családi kötelezettségei mellett kellett, hogy elvégezze felsőoktatási tanulmányait. A bankszférában és minisztériumokban dolgozó nők vannak a legkedvezőbb helyzetben, mivel 84, illetve 74%-uk nappali tagozaton végzett (lásd IV. tábla).

A fiatalabb korcsoportoknál egyre inkább előtérbe került a nappali tagozaton való diplomaszerezés. Ez egyértelműen előfeltétele lehet a gyorsabb menedzseri karriernek. A 40 év alattiaknál látványosan megnőtt a nappali tagozaton végzők aránya, és elérte a 78, majd 100%-ot. Ez rámutat arra a nemzetközi tendenciára, hogy az életutak egyre inkább intézményesülnek. A gazdasági csúcspozíciókban dolgozó nők életútját

egyre több hasonló jellemzővel írhatjuk le, illetve hasonló életkori szekvenciákból állnak. Ez abban nyilvánul meg, hogy egyre gyakoribbá vált az érettségi megszerzése után a továbbtanulás nappali tagozaton, amely egyre gyakrabban jelent egyetemi végzettséget, illetve közgazdasági jellegű tanulmányokat. Az állítás fordítottja is érvényes erre a társadalmi csoportra: az kerülhet viszonylag fiatalon, már pályafutásának kezdő éveiben vezető pozícióba, akiről elmondható a fentiekben felsorolt jellemzők kombinációja. Nem véletlen tehát, hogy megnőtt a közgazdasági pálya, és vele együtt a közgazdaságtudományi egyetemek népszerűsége a férfiak körében is, melynek következtében módosult a nemek szerinti megszerzett arány.

IV. TÁBLA

A diploma megszerzésének módja a gazdasági elit körében (%)

		Nappali	Esti	Levelező	Összesen
Minisztérium	nők	54	23	23	100
	férfiak	84	16	-	100
Bank	nők	73	27	-	100
	férfiak	73	18	9	100
Vállalat	nők	55	30	15	100
	férfiak	72	14	14	100

Vállalkozók, 1993

A vállalkozók esetében korántsem beszélhetünk a gazdasági elitez hasonlóan magas szintű iskolai végzettségről. Ennek ellenére az már köztudott, hogy a vállalkozóvá válás elsősorban a magasabb iskolai végzettséggel és szakképzettséggel rendelkező egyének számára jelent anyagiakban is mérhető, eredményes alternatívát. Az 1990-es népszámlálás adatai szerint az aktív kereső nők 12,7%-a rendelkezett felsőfokú, 31,2%-a középfokú végzettséggel, ugyanakkor az 1993-as adatfelvételben a vállalkozások tulajdonosnői közül 25% felsőfokú, 46% középfokú végzettséget szerzett. Felülreprezentáltak tehát a magasabb iskolai végzettségűek a vállalkozók körében. (Természetesen hasonló arányok érvényesek a férfi vállalkozók iskolázottságára is.)

A női vállalkozók iskolai végzettségében fellelhető különbségek várakozásunk szerint igen fontos közvetlen hatást fognak gyakorolni néhány olyan jellemzőre, amely befolyásolhatja a vállalkozás fennmaradási és növekedési esélyeit. Mint az alábbiakban látni fogjuk, nincsen olyan dimenziója a vállalkozásnak, amelyet ne határozná meg alapvetően a vállalkozók iskolai végzettsége.

Jelentősen megnőtt az utóbbi években a vállalkozás alapítási szándék, és a növekedésen belül egyre nagyobb részt tesznek ki azok, amelyeket nők hoztak létre. Az elemzendő adatbázisból kiderült, hogy míg az 1990 előtt létrehozott („rég”i) vállalkozások működtetői között a nők jelenléte 29%-os, az 1990-től létrejött vállalkozásokban már 41%. Ez olyan jelentős változás, és olyan mértékű női jelenlétet eredményezett, amely önmagában is indokolja a kérdés közelebbi vizsgálatát. Az alábbiakban néhány lényegesnek ítélt dimenzió mentén mutatom be az iskolai végzettség hatását a vállalkozásokra.

Motiváció

Az iskolai végzettség rávilágít arra, hogy a nők különböző csoportjai milyen motivációktól vezetve hoztak létre vállalkozásokat Magyarországon az elmúlt években. A vállalkozási motivációkat három nagy csoportra osztottuk, attól függően, hogy a kérdezettek valamilyen pozitív késztetést említettek, anyagi jellegű, megélhetési indokokat, vagy pedig külső kényszert. A női válaszadók közül legtöbben (bár kisebb arányban, mint a férfiak) a pozitív késztetés mellett tették le a voksot. Igen árnyalt azonban a kép az iskolai végzettség szerint. A külső kényszert megnevezők között felülreprezentáltak a szakmunkásképzőt végzettek, a megélhetési gondok enyhítése érdekében vállalkozók körében legtöbben az érettségivel rendelkezők vannak, míg a pozitív késztetésekre hivatkozók messze túlnyomó többsége a felsőfokú végzettségűek közül került ki.

V. TÁBLA

A női vállalkozók motivációi iskolai végzettségük szerint (%)

	Külső kényszer	Pozitív döntés	Megélhetés biztosítása	Minta átlaga
Legfeljebb 8 osztály	3,3	5,5	10,2	6,3
Szakmunkásképző	29,2	19,2	22,6	22,8
Érettségi	46,7	42,2	54,8	47,1
Felsőfok	20,8	32,9	12,5	23,9
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0

Alapítási idő

Nemcsak a vállalkozás alapításának motivációja, hanem a létrehozás időpontja is meghatározó a vállalkozók és vállalkozások működésének elemzésekor. A vállalkozók számának utóbbi esztendőkből történt jelentős növekedése nem egyforma mértékben történt az eltérő iskolázottságú társadalmi csoportok esetében. Az iskolázottabb, legalább érettségivel rendelkező csoportok jelenléte lényegesen megnőtt a csoporton belül.

VI. TÁBLA

Alapítási időpont iskolai végzettség szerint (%)

	-1989	1990-	Minta átlaga
Legfeljebb 8 osztály	9,3	5,5	6,5
Szakmunkásképző	29,7	19,1	21,6
Érettségi	43,6	47,6	46,0
Felsőfok	17,4	27,9	25,3
Összesen	100,0	100,0	100,0

A két utolsó táblázat átlagos adatai között azért van különbség, mert a motivációk esetében 44 fővel kisebb az esetszám.

Különösen nagymértékű a növekedés a felsőfokú végzettségűek körében, akik az 1990 előtt létrehozott vállalkozásokban 17%-os, az 1990-től létrehozott vállalkozásokban

pedig már 28%-os jelenléttel bírnak, így esetükben a növekedés eléri a 60%-ot. Ugyanakkor csökkent, 40%-kal visszaesett a legfeljebb 8 általános iskolai osztályt végzett vállalkozók csoporton belüli súlya, továbbá 36%-kal csökkent a szakmunkásképzőt végzettek jelenléte a vállalkozók között. Ebben az arányváltozásban nagy szerepet játszott a mellékállású vállalkozások számának jelentős növekedése, miként erről a későbbiekben szó lesz.

A vállalkozási forma

A női vállalkozókkal foglalkozó szakirodalom minden esetben kiemelten foglalkozik azzal a nemzetközi tapasztalattal, hogy a nők többsége egyéni, nem pedig társas vállalkozásba kezd. További jellemzőjük, hogy a női vállalkozások általában kevésbé koncentrálnak a növekedésre, és ezek a jellegzetességek már önmagukban is odavezetnek, hogy anyagiakban kevésbé sikeresek. Ezeket az állításokat a magyarországi adatok is alátámasztották: a női vállalkozók sokkal kevesebb bevételt tudtak felmutatni, mint a férfiak. A következő táblázat megmutatja, hogyan alakult a nagyobb perspektívával rendelkező társas vállalkozások választása az eltérő iskolázottságú vállalkozók körében. Hogy lássuk, ez ebben az esetben sem csak a női vállalkozók sajátja, egymás mellé állítjuk a férfi és női vállalkozók adatait.

VII. TÁBLA

Társas vállalkozások aránya az összes vállalkozás százalékában (%)

	Férfiak	Nők
Legfeljebb 8 osztály	1,4	2,9
Szakmunkásképző	8,9	3,5
Érettségi	22,9	17,3
Felsőfok	39,5	24,1
Összesen	22,4	15,4

Látható, hogy iskolai végzettségtől függetlenül a férfiaknak a nőknél mindig is nagyobb része választott társas vállalkozást. Az is kiderül az adatokból, hogy az iskolai végzettség emelkedésével egyre nagyobb az esély arra, hogy társas vállalkozásokat hoznak létre a vállalkozó egyének.

Miként az előző táblázat jelezte, a női vállalkozók 85%-a egyéni vállalkozást vezet. A fenti adatokat részletesebben, vállalkozási formákra bontva is megismerhetjük, most már csak a nőkre vonatkoztatva. A számok egyértelműen mutatják a tradicionálisan női terület, a kereskedelem szinte aránytalanul nagy részesedését. Ez a nők által leggyakrabban választott vállalkozási terület. Látható az is, hogy ezt a területet az átlagnál sokkal nagyobb valószínűséggel választják az alacsonyabb iskolai végzettségűek, esetünkben a legfeljebb 8 osztályt végzett kérdezettek. Ez összefügghet azzal is, hogy ez olyan gazdasági tevékenység, amelyet általában már kevés szakismerettel is működtetni lehet, általában a vállalkozó és családtagjai munkaerejére alapozva. Azonban mindenképpen szembeűnő, hogy a diplomásoktól eltekintve minden képzettségi kategóriában ez a leggyakoribb női vállalkozási forma. Kisipari tevékenységbe viszont azok kezdtek a leggyakrabban, akik középfokú szakmai képesítést szereztek.

Lényegesen eltér a felsőfokú végzettségűek területválasztása: körükben a leggyakrabban a szellemi önálló tevékenység, amely különböző tevékenységeket takarhat, például (és feltehetően leggyakrabban) könyvelést, adótanácsadást és egyéb szolgáltatásokat. Noha már az érettségizettek is egyre gyakrabban hoztak létre társas vállalkozásokat, a legnagyobb arányban ez a diplomásoknál fordul elő.³

VIII. TÁBLA

Vállalkozási forma és iskolai végzettség kapcsolata (%)

	Legfeljebb 8 osztály	Szaktunókásképző	Érettségi	Felsőfok
Kisiparos	20	41	22	5
Kiskereskedő	51	44	40	27
Szellemi önálló	23	11	21	44
Kft	3	1	7	10
Bt	3	2	7	11
Egyéb társas	0	1	3	3
Összesen	100	100	100	100

Vállalkozói típusok

A magyar vállalkozásoknak talán nem közismert sajátossága, hogy jelentős részük nem főállású vállalkozást, inkább csak kiegészítő tevékenységet jelent a főállású munkahely mellett. Különösen az 1990 óta létrehozott vállalkozásokra érvényes ez a megállapítás. A melléktevékenységként végzett vállalkozás többféle előnnyel is járhat működtetője számára: ha van főállású munkahelye, akkor a társadalombiztosítási juttatásoktól nem esik el, viszont sokkal kevesebbet kell rá költenie, adózás szempontjából előnyöket élvezhet vállalkozóként, kisebb kockázatot vállal, ha úgymond több lábbon áll, tehát több bevételi forrással számolhat, így ezek együttesen javíthatják személyes illetve családi jövedelmi és fogyasztási szintjét.

IX. TÁBLA

Vállalkozói típusok (%)

	Főállású	Mellékállású	Nyugdíjas	Összesen
Legfeljebb 8 osztály	43	11	46	100
Szaktunókásképző	83	13	4	100
Érettségi	67	29	4	100
Felsőfok	34	53	13	100

Ha ezeket a tényezőket együttesen figyelembe vesszük, nem tekinthetjük véletlen egybeesésnek, hogy a diplomás női vállalkozók közt a legmagasabb a mellékfoglalkozásúak aránya. A IX. táblázat nem tartalmazza az alapítási dátum szerinti bontást, azonban mint máshol erre felhívtam a figyelmet, különösen az 1990 óta alapított női vállalkozásoknál terjedt el ez az alkalmazkodási stratégia. Akik ezt választották, első-

³ Az ún. sikeres vállalkozónókkal folytatott interjúk szintén alátámasztották a fenti állítást: az értelmiségi nők szinte mindegyike valamilyen társasági formát választott vállalkozásának, ami mutathatja a vállalkozási tevékenység fontosságát is, hiszen például a kft-nél az indulótőke legalább 1 millió forint.

sorban pozitív motivációt illetve megélhetési okokat soroltak fel az alapítás indokául. Ezzel szemben ezt a megoldást a főállású vállalkozók számára kényszer szülte megoldás volt a vállalkozóvá válás.

Jövedelmezőség

Némileg meglepő módon egyik nem esetében sem található összefüggés a kérdezett iskolai végzettsége és az általa vezetett vállalkozás eredményessége között. Mindegyik iskolázottsági kategóriában a vállalkozások megközelítőleg azonos része (kb. 41%) bizonyult nullszaldósnak, nyereségesnek (kb. 39%), illetve veszteségesnek (kb. 20%). Inkább időbeli mint iskolázottsági kapcsolat található, mivel az újonnan alapított vállalkozások között mindkét nemnél csaknem 40%-kal megnőtt a nullszaldósok aránya, és a férfiak esetében nőtt a veszteségeseké. Az adatok tehát azt mutatják, hogy a magasabb iskolai végzettség nem jelenti azt, hogy az emberek egyszersmind eredményesebb vállalkozásokat képesek létrehozni. Ugyanakkor figyelembe kell venni azt is, hogy a magasabb iskolai végzettségűek gyakrabban mellékállású vállalkozók, így számukra nem életfontosságú a profitot előállító vállalkozás, hanem már az is jó, ha nem veszteséges.

Ezt támasztja alá lényegében véve a következő táblázat, ahol láthatóvá válik, hogy az egyre magasabb képzettségű vállalkozói csoportoknál személyes jövedelmük kisebb része származik a jelen vállalkozásból. Ők azok tehát, akik számára eredményes stratégiaként működik a több lábbon állás. Ezzel szemben az alacsonyabb iskolai végzettségűek, akik körében gyakoribb a kényszerből és megélhetési okokból létrehozott vállalkozás, sokkal nagyobb arányban hagyatkoznak a vállalkozásra mint jövedelmi forrásra.

X. TÁBLA

Személyes jövedelmének mekkora része származik a vállalkozásból? (%)

	Férfiak	Nők
Legfeljebb 8 osztály	80,5	56,8
Szaktanácsképző	72,5	75,3
Érettségi	68,0	60,4
Felsőfok	49,9	42,9
Átlag	62,6	58,6

Összefoglalás

Bár a fentiekben elemzett két társadalmi csoport, a gazdasági elit és a vállalkozók iskolázottsági ismérvei alapvetően eltérnek egymástól, számos nemek szerinti sajátosságot fedezhettünk fel.

A közgazdászpálya hatvanas években elkezdődött elnőiesedése következtében a gazdasági eliten belül az utóbbi években ugyan nem csökkent a nők aránya, azonban a vizsgált dimenziók mentén jelentős nemek szerinti különbségeket figyelhettünk meg. A gazdasági elitben a belépés formális előfeltételének tekinthetjük a diplomát, mivel csak az iskolai végzettség növelése révén van esély bürokratikus karrierre. A gazdasági

elit női tagjai igen gyakran kanyargós utakat jártak be iskolarendszeren belül, amelyet hátráltathatták őket pályájukon való előrehaladásukban.

A gazdasági elit tagjai közül a nők lényegesen nagyobb arányban szereztek közgazdasági diplomát mint a férfiak. A fiatalabb korosztályoknál már (nemre való tekintet nélkül) a közgazdasági végzettség az előrelépés fontos feltétele. Ugyanakkor a nők igen nagy aránya csak több egyéb teher vállalása mellett tanulhatott: a nappalin végzettek aránya mindössze 60%. A fiatalabb korcsoportokban azonban már a nappali tagozaton való diplomaszerzés volt általános. A nők hátrányosabb helyzetben vannak az általuk végzett felsőoktatási intézmény típusát illetően, mivel a férfiakhoz viszonyítva lényegesen többen főiskolai és nem egyetemi diplomát szereztek. Amellett tehát, hogy a női vezetők számos aspektusból kevésbé kedvező jellegzetességgel bírtak az iskolai végzettség szempontjából, fontos felhívni a figyelmet az életutak intézményesülésére, illetve a férfi és női iskolai pályafutások egymáshoz való közeledésére.

A vizsgált másik csoportnál, a vállalkozóknál a magasabb iskolai végzettség feltétlenül pozitív hatással van a vállalkozások és vállalkozásalapítások számos aspektusára. Adataink azt mutatták, hogy a vállalkozás létrehozása az átlagosnál sokkal nagyobb arányban nyújt alternatívát a magasabb iskolai végzettségűek számára. Az ő körükben különösen az utóbbi időben (1990-től kezdődően) emelkedett a vállalkozásalapítás gyakorisága. Az iskolai végzettség emelkedése nemcsak gyakoribb vállalkozásalapítást jelent, hanem azt is, hogy sokkal gyakoribb volt a pozitív motivációk említése. A magasabb iskolai végzettség növeli annak esélyét, hogy a vállalkozó kedvű egyén társas vállalkozásba kezdjen, továbbá hogy a tradicionálisan női, igen munkaigényes kereskedelem helyett jobban prosperáló területen vállalkozzon. Az 1990 óta létrehozott vállalkozások között ugrásszerűen megnőtt a mellékállásúak száma, amely vállalkozói típus elsősorban a fehérgalléros munkakörökből kerül ki. Ez a vállalkozói típusbeli különbség lehet az oka annak is, hogy a jövedelmezőséget nem befolyásolja az iskolai végzettség, hiszen a magasabb iskolázottságú egyéneknek nagyobb részben fordul elő, hogy más jövedelmi forrásra is támaszkodhatnak, mint vállalkozásukra.

NAGY BEÁTA

IRODALOM

- BLOSSFELD, P. (1991) Ausbildungsniveau, Berufschancen und Erwerbsverlauf. In: MAYER, K. U. & ALLMENDINGER, J. & HUININK, J. (eds) *Vom Regen in die Traufe: Frauen zwischen Beruf und Familie (Reihe Lebensverläufe und gesellschaftlicher Wandel)*. Campus, Frankfurt, pp. 1–22.
- DEVINE, T. (1994) Characteristics of Self-Employed Women in the United States. *Monthly Labor Review* No. 3.
- FAGENSON, E. A. (1990) The Earth of Women in Management Research: Theoretical and Methodological Approaches and Their Biases. *Journal of Business Ethics* No. 9, pp. 267–274.
- HENNIG, M. & JARDIM, A. (1976) *The Managerial Woman*. New York, Pocket Books.
- JUNGBAUER-GANS, M. & PREISDÖRFER, P. (1992) Frauen in der beruflichen Selbständigkeit – Eine erfolgversprechende Alternative zur abhängigen Beschäftigung? *Zeitschrift für Soziologie* No. 1.
- KANTER, R. M. (1977) *Men and Women of the Corporation*. New York, Basic Books.
- OSTNER, I. (1990) Das Konzept des weiblichen Arbeitsvermögens in: Erklärungsansätze zur spezifischen Strukturierung des Arbeitsmarktes. *Arbeitspapier* No. 1. SAME, Paderborn, pp. 22–39.
- SZELÉNYI, Sz. & ASCHAFFENBURG, K. (1993) Volt-e a szocialista reformoknak eredménye? *Szociológiai Szemle* No. 2.
- WARD, P. A. & ORAZEM, P. F. & SCHMIDT, S. W. (1992) Women in Elite Pools and Elite Positions. *Social Science Quarterly* No. 1, pp. 31–45.