

**A NŐK VÁLLALKOZÁSI HAJLANDÓSÁGÁNAK VIZSGÁLATA
MAGYARORSZÁGON**
ANALYSIS OF WOMEN'S ENTREPRENEURSHIP IN HUNGARY

Lipták Katalin¹, Veszlovits Bella²

¹egyetemi docens,²doktorjelölt

¹Miskolci Egyetem, Gazdaságtudományi Kar, ²Miskolci Egyetem, Hantos Elemér
Gazdálkodás- és Regionális Tudományi Doktori Iskola

E-mail: ¹liptak.katalin@uni-miskolc.hu, ²vatamany.bella@gmail.com

Összefoglalás

Napjaink közgazdaságtanában fontos szerepet játszik az esélyegyenlőség és a hátrányos helyzetű marginális munkaerő-piaci rétegek jelentősége, így a nők munkaerő-piaci részvétele. A tanulmány célja a magyarországi nők vállalkozási hajlandóságának elemzése strukturált interjúk készítésével és elemzésével, melyet a jövőben kibővítenénk több válaszadó felkutatásával. Feltevésünk szerint hazánkban a nők kevésbé hajlandóak vállalkozást indítani, mint a férfiak, aminek a hátterében az egyéni tényezők és az alacsonyabb önbizalom szerepelnek. Hipotézisünk bizonyítására a nők munkaerő-piaci elméleti irányzatainak áttekintése után interjúkat készítettünk vállalkozó nőkkel. Az eredmények alapján elmondható, hogy a női vállalkozási kedvvel nincs probléma, de a jogszabályi környezet és a túlzott bürokrácia miatt sokan nem mernek belevágni egy új vállalkozás indításába.

Abstract

Equal opportunities play an important role in today's economics and the importance of disadvantaged groups in the labor market, including women's participation in the labor market. The aim of the study is to analyze the entrepreneurial willingness of women in Hungary with depth interviews and to formulate recommendations. We assume that women in Hungary are less willing to start a business than men, driven by individual factors and lower self-confidence. In order to prove our hypothesis, we conducted interviews with entrepreneurial women after reviewing women's labor market theory. The results show that female entrepreneurship is not a problem, but due to the regulatory environment and excessive bureaucracy, many people do not dare to start a new business.

Kulcsszavak: munkaerőpiac, vállalkozási hajlandóság, nők, esélyegyenlőség

JEL besorolás: J21, R23

LCC: HD5701-6000.9

Bevezetés

A közgazdaságtant sokáig egy nemi szempontból semleges területnek tartották, hiszen tényekkel, adatokkal dolgozik, ezért látszólag semmiféle kapcsolatba nem lehetett hozni a gender szempontú vizsgálatokkal. A feminista közgazdaságtan által feltett kérdések ésszerű megvilágításba helyezték a gazdasági kérdéseket. A nők tömeges munkaerő-piaci megjelenésével olyan kérdések is előtérbe kerültek, mint a női vállalkozók, női vezetők, karrierista nők. A tanulmányban a vállalkozó nők attitűdjeit és a tendenciákat tekintjük át, valamint hipotézisünk bizonyítására strukturált interjúkat készítettünk, amelyet a jövőben további vállalkozó nőkkel tervezünk megismételni.

Szakirodalmi áttekintés

A feminista közgazdaságtan dióhéjban

A női munka esetében alapvető változást hozott az ipari társadalom kialakulása. A munkamegosztás már régóta fennállt, a nők a ház körüli tevékenységeket végezték el, míg a férfiak a házon kívüli teendőket látták el. A preindusztriális társadalomban a nők ugyanolyan feladatokat láttak el, mint a férfiak, hiszen a család termelőegységként működött. A bér munka előtérbe kerülése után a család fő feladata a reprodukció elvégzése lett. A polgári elképzelés szerint a nő helye a magánszférában van, ő felelős a családi békéért. Általában alulreprezentált munkákat végeztek el, melyeket nem olyan jól fizettek meg, de ez mégis többlet bevételt jelentett számukra (Szabó, 2017). A Feministák Egyesületének tagjai az 1910-es évek elején nemcsak a nők szabadságát, az önmegvalósítás lehetőségének kívánalmát hangoztatták, hanem tevékenységük értelmét azzal az érveléssel is próbálták alátámasztani, hogy a nők oktatása és munkába állása nem pusztán öncél, hiszen a nők tanultabbá válása a család számára is értékesebbé tette őket. Elképzeléseiknek megfelelően nemcsak a családnak, de a társadalomnak is fontos volt az, hogy a nőkre anyaként tekintsünk és a családi kötelességük teljesítése után fennmaradt munkaerejüket és idejüket a közösség hasznára fordítsák. A tagság tekintetében nemek alapján nem történt megkülönböztetés, az Egyesület tagja férfi és nő egyaránt lehetett. Habár a korabeli feminizmus még érintetlen volt a gender szemlélettől, az Egyesület által kiadott tájékoztatóban mégis jó érzékkel ismerték fel és fogalmazták meg azokat az igazságtalanságokat, amely a nőket nap, mint nap érték. (Lipták-Matiscsákné, 2018)

Át kellett helyezni a hangsúlyt a piaci fogyasztásról a piacon kívüli törődésre, a nőies értékek társadalomba való visszavezetésére (Michalitsch, 2011). Napjainkban széleskörű vita folyik arról, hogy a feminista közgazdaságtan, mint kifejezés megállja-e a helyét vagy praktikusabb a „gender studies” kifejezést használni. Szász (1998) szerint a tudományos feminizmus három szakaszra bontható: (1) Feminist’s Studies, (2) Women’s Studies, (3) Gender’s Studies, ennek értelmében a „gender studies” kifejezés használata indokolt a legújabb irányzatoknak megfelelően. A nők helyzetével foglalkozó kutatások eredményei azonban idővel rávilágítottak arra, hogy a klasszikus közgazdaságtani szemlélet kifejezetten hátrányosan hat a nőkre, mert azzal, hogy vizsgálódásai középpontjába a családot helyezi, egyrészt úgy kezeli a nőket, mint függő helyzetben lévőket és ezért a nők keresetét a háztartásban csak kiegészítő jövedelemnek tekinti. Gardiner (1975) a marxista feministákat bírálva arra hívta fel a figyelmet, hogy a nők háztartási munkája nélkülözhetetlen a kapitalista rend működése szempontjából, mégis elsősorban a férfiakat tehermentesítik. Így tehát a női munka végső soron a férfiak számára is hasznos munkaként értelmezhető. A szakirodalomban hosszú vita folyik arról, hogy a háztartási munkát lehet-e kenyérkereső munkaként értelmezni és ha igen, akkor mennyi bér jár érte. A háztartási munkaviszony függőségi viszonyon alapszik. A háztartási munkát végző személy, tipikusan a nő, gazdaságilag függ a férjtől, és ez a függés személyes természetű. A gyes bevezetésével a nők kettős tehervállalása, a kereső munkavállalás és a családi gondoskodás kettős terhe vált normaadóvá. A gyes a dolgozó nőt tette kedvezményezetté. A női munkavállalót tehát immár, mint a férfiaság normájához igazodó munkaszervezettől idegen kategóriaként értelmezték (Asztalos-Morell, 1997). A közgazdasági kérdéseket a női értékek, érdekek szempontjából strukturálták újra (Michalitsch, 2010). A klasszikus közgazdaságtan szerint a gazdasági döntéseket racionálisan hozzák meg az egyének, akik tökéletesen informáltak, tisztában vannak a preferenciáikkal, optimalizálják a költség és hasznosságukat. Az egyének szabad piaci keretek közötti működése során kialakul a Pareto-optimális egyensúlyi állapot. A munkaerőpiacon a munkakínálati és munkakeresleti függvények határozzák meg az egyensúlyi bért és foglalkoztatottságot. A munkakínálat a bér növekedésével nő, a munkakereslet a bér emelkedésével csökken. A munkakereslet a munkaadók vásárlási

szándékát jelenti. Ha valamelyik oldalon változás következik be, akkor az egyensúlyi pont eltolódik. Ezen klasszikus elmélet szerint azokban a foglalkozásokban lesznek magasak a bérek, ahol nagy a munkakereslet vagy kicsi a munkakínálat. (Mátyás, 1969)

A nők egyre nagyobb arányú munkaerő-piaci aktív szerepe olyan kérdéseket is felvet napjainkban, mint a munka és a karrier összeegyeztethetősége. Oborni (2018) érdekes eredményeket ismertetett, miszerint a részmunkaidő és a csökkentett munkaidő önmagában nem biztosít feszültségmentes munka-magánélet egyensúlyt, pedig nagyon sokszor azt hallani, hogy a részmunkaidő, a távmunka vagy az otthon végzett munka hatalmas segítség lenne a kisgyermeket nevelő nők számára.

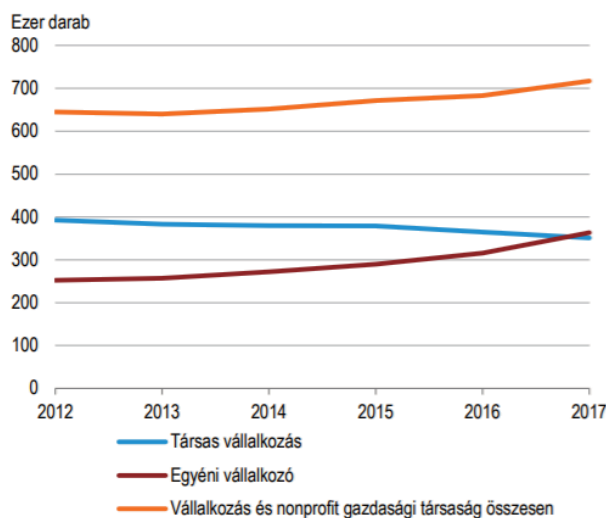
Vállalkozási hajlandóság vizsgálata

A vállalkozói lét meglehetősen későn vált meghatározó foglalkoztatási formává hazánkban. Ha visszatekintünk, akkor azt mondhatjuk, hogy az 1867-es kiegyezés után lendült meg a vállalkozói szellem hazánkban, amely az iparban, építőiparban és élelmiszeriparban is megmutatkozott. A fellendülés a két világháború közti időszakban is tartott, azonban a második világháború következtében az ország gazdasága hanyatlott. A háború utáni újjáépítés során minden gazdasági eszköztől megfosztották az embereket: földektől, gyáraktól, bankoktól egészen a kisüzemekig. Az 1949 és 1970 közötti időben a kis- és középgazdaságok aránya 51,3%-ról 2,6%-ra visszaesett, ami rendkívüli mértékű csökkenés. A tervutasítás időszaka következett, szinte minden állami tulajdonba került. Az 1970-es évek végén kezdett megváltozni a kisvállalatok szerepe. Különböző engedélyek voltak szükségesek egy vállalkozás beindításához, emellett az alkalmazottak számát is előírták. Az 1980-as években már a szükséges jogi háttérrel is biztosították a vállalkozó kedvűek számára, a társaságok száma folyamatosan nőtt (Juhász, 1993).

A vállalkozók a gazdasági teljesítmény szempontjából fontos szerepet töltenek be egy társadalom életében. Nagymértékben hozzá járulnak a foglalkoztatottság növekedéséhez, vagy a lokális szinten megjelenő igények kielégítéséhez. A vállalkozói létforma lehetőséget biztosít a nemek számára az esélyegyenlőség megteremtésére. Amíg a munkahelyen megjelenő üvegplafon-jelenség miatt a nők korlátozott mértékben bontakozhatnak ki, addig a vállalkozói lét megadja az önmegvalósítás lehetőségét számukra. Az üvegplafon effektus azokat a szervezetben belüli akadályokat szemlélteti, melyekkel az ambiciózus női vezetők előre jutásuk során találkozhatnak (Nagy, 2009); (Godány, 2018). A női vállalkozók száma országonként eltérő. Vannak olyan országok Európában, ahol magas a női vállalkozók száma a férfi vállalkozókhoz képest úgy, mint Litvániában 39,7% és van, ahol alacsony úgy, mint például Írországból 20,6% (Agency, 2016). Mindemellett megállapítható, hogy az utolsó évtizedekben megnövekedett a női vállalkozók száma világszerte. Magyarországon az egyéni vállalkozó nők aránya a 2013-as évhez viszonyítva egy százalékkal csökkent, így 2014-ben 34% volt (Mong, 2016).

Amennyiben abból a feltételezésből indulunk ki, hogy az életkor és az iskolai végzettség jelentősen befolyásolja a vállalkozási hajlandóságot, akkor nem állunk messze a valóságtól. Egy 2013-as kutatás erre rá is világított, miszerint a legfiatalabb korcsoportban (15-24 év) a legmagasabb a vállalkozási hajlandóság mértéke és a legmagasabb iskolai végzettséggel (felsőfokú) rendelkezők körében a legmagasabb a vállalkozási hajlandóság. Ezen túlmenően párhuzam vonható a vállalkozási hajlandóság, illetve az újdonságok iránti nyitottság között is, tehát feltételezhető, hogy magas a vállalkozási hajlandóság azok között, akikre az újdonságok iránti nyitottság fokozottan jellemző (Tóth, 2013). Napjainkban a fiatalok a vállalkozás megalapítását akadályozó tényezőknek a megfelelő pénzügyi háttér hiányát, a gazdasági- és jogszabályi háttér alakulását és a politikai helyzetet tartják. Mivel a vállalkozások fontos

szerepet töltenek be a gazdaság alakulásában, törekedni kell arra, hogy ezek a tényezők ne akadályozzák őket a vállalkozás megalapításában. A működő vállalkozások száma 2017-ben 717 ezer volt (1. ábra), ebből 351.000 társas vállalkozásként, 363 ezer egyéni vállalkozóként, valamint 3.000 nonprofit gazdasági társaságként tevékenykedett. A társas vállalkozások száma 2016-hoz képest 13.000-rel csökkent, az egyéni vállalkozóké 48.000-rel nőtt. A 2013-ban jellemző mérséklődés után a működő vállalkozások száma 2014 óta összességében ismét emelkedett, 2017-ben 34.000-rel. 2012-2017 között a társas vállalkozások száma évről évre csökkent, az egyéni vállalkozóké folyamatosan nőtt. 2006 óta először ismét többségbe kerültek az egyéni vállalkozók (KSH, 2017).

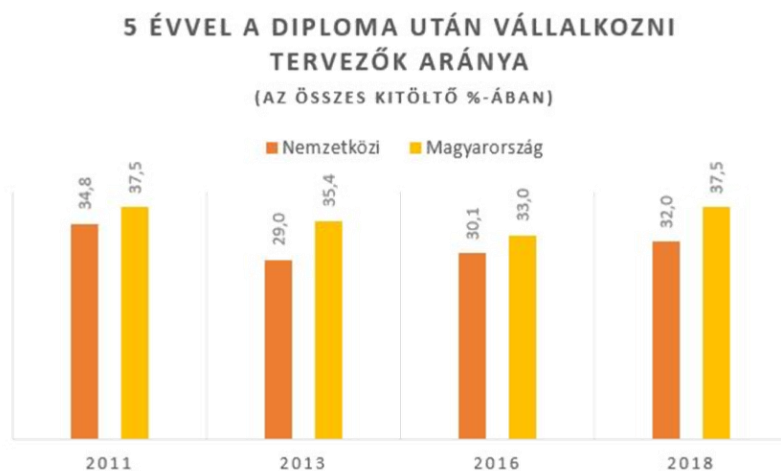


1. ábra: Működő vállalkozások számának alakulása 2017-ben

Forrás: KSH Statisztikai Tükör (2017): Vállalkozások demográfija

Alkalmazottból vállalkozó

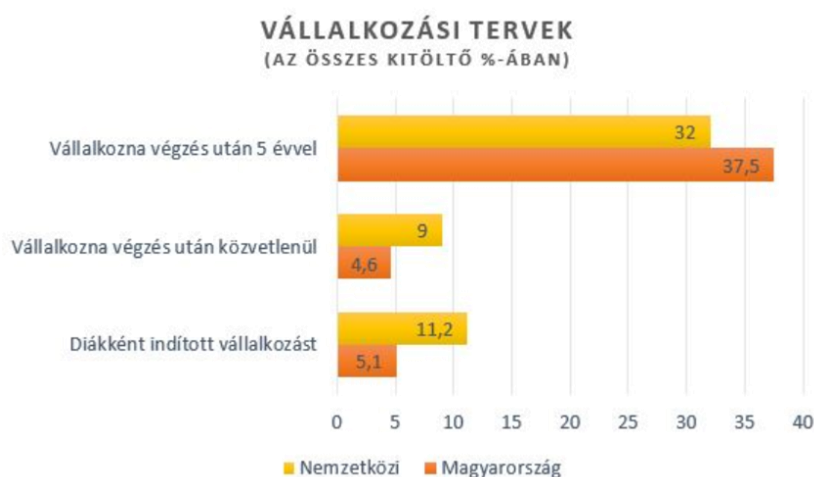
A fiatalok, és különösen az egyetemisták vállalkozási hajlandósága alapvető fontosságú gazdasági és társadalmi hatású ügy. Az általuk a jövőben létrehozott vállalkozások olyan pénzügyi és nem pénzügyi értéket teremtenek, amire nemzetgazdaságunknak és közösségeinknek nagy szüksége van. A témát fontossága miatt ezt több kisebb-nagyobb kutatás is rendszeresen vizsgálja. Ezek közül a legnagyobb a kétévente világszerte adatokat gyűjtő GUESSS (Global University Entrepreneurial Spirit Students' Survey). A kétévente elvégzett kutatás mélységében vizsgálja az egyetemi hallgatók vállalkozói szándékait és tevékenységét. 2018-ban 54 ország 3.000 egyetemének több mint 208.000 hallgatója, Magyarországról több mint 9000 hallgató töltötte ki a kérdőíveket, amelyek eredményeit 2019-ben tették közzé. Az 54 országban lefolytatott felmérés összes válaszadójának 9%-a akar vállalkozó lenni közvetlenül a diploma után, 34,7% tervezi, hogy 5 évvel később vállalkozó lesz. Vagyis a vállalkozás alapítási szándék négyszer nagyobb, ha a fiatalok távolabbra tekintenek a jövőben. Általánosan jellemző mintázat azonban, hogy még a később vállalkozni szándékozó hallgatók többsége is alkalmazottként szeretne először tapasztalatot szerezni. A végzés után öt évvel a legtöbben 2011-ben tervezték vállalkozni a nemzetközi adatok szerint. 2013-ra komoly visszaesés következett be e tekintetben, azóta viszont ismét stabilan emelkedő a trend – bár a 2018-as átlag még mindig elmarad a 2011-es szinttől (34,8%) (2. ábra). A jelenség mögötti okok országonként változók, sokfélék lehetnek. A számok nagyjából Magyarországon is követik a trendet, bár nálunk a mélypont később, 2013-ban volt.



2. ábra: 5 évvel a diploma után vállalkozni tervezők aránya (%)

Forrás: GUESSS 2018 Global Report

A magyar fiatalok vállalkozási kedve, ha lassan növekszik is, még mindig alacsony (3.ábra). Közvetlenül a végzést követően a magyar válaszadóknak mindössze 4,6%-a tervezi saját vállalkozás elindítását, ha az öt évvel későbbi tervekre kérdezzük rá ez 37,5%-ra nő. Ez gyakorlatilag megegyezik a V4 országokban mért 37,1%-os átlaggal, és némiképp magasabb az uniós országok közül a felmérésben résztvevők esetében mért 31,7%-os adatnál. Rosszabbul állunk viszont a tanulmányaik alatt már vállalkozó hallgatók tekintetében. 54 ország átlagában a hallgatók 11,2%-a legalább már megkezdte egy vállalkozás elindítását tanulmányai végére, Magyarországon viszont csak 5,1% tart itt a diploma idején. A magyar hallgatók többsége – akár a fővárosban, akár vidéken tanul – legszívesebben egy nagyvállalatnál kezdené a karrierjét. A GUESSS eredményei szerint az induló egyetemi vállalkozások alapítóinak mindössze 35,9%-a és a működőknek is csupán 30,9%-a tervezi, hogy az egyetemi tanulmányok alatt elindított cég lesz a fő munkahelye.



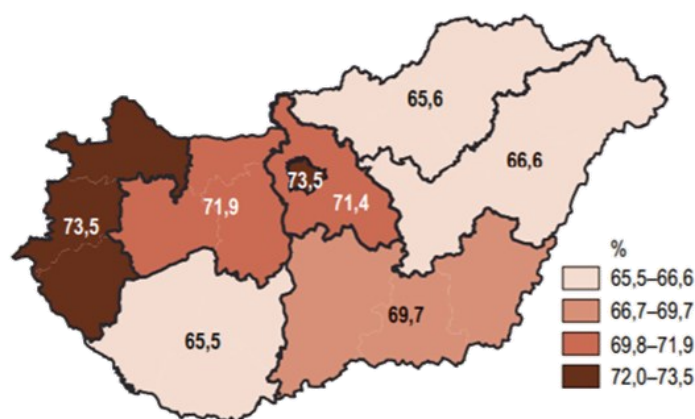
3. ábra: Vállalkozási tervek (%)

Forrás: GUESSS 2018 Global Report

A magyarországi regionális különbségek munkaerő-piaci szempontból

A vállalkozási kedv a járásek közül a budapesti kerületekben (elsősorban az V. kerületben), valamint a főváros és vonzáskörzetének járásaiban a legmagasabb. A Nyugat-Dunántúlon

Ausztria közelsége jelentős akadályozó tényező, hiszen többségük külföldön vállal munkát, de Magyarországon él, így hiába a magas fizetőképes kereslet és az M7-es autópálya, valamint most már az M86-os út megléte, a vállalkozások száma nem tükrözi mindezen kedvező feltételeket, de még mindig jobb az országos átlagnál. A hét régió közül 2019 novemberében a KSH adatai szerint a negyedik helyen állt Nyugat-Dunántúl, ha a vállalkozások számát vesszük figyelembe (174.421 db), Észak-Magyarországon ez a szám 150.307 db. (KSH, 2019). A nyugat-dunántúli foglalkoztatási helyzete országos összehasonlításban a legkedvezőbbek közé tartozik. Magasabb a foglalkoztatottak aránya, a munkanélküliségi ráta az egyik legalacsonyabb. A három város (Győr, Szombathely, Zalaegerszeg) foglalkoztatásban betöltött szerepe kiemelkedő saját térségükben, a helyben lakókon túl a környező településeken élők számára is munkalehetőséget kínálnak. A nagyobb állás kínálat következtében az itt élők gazdasági aktivitása nemcsak a régió átlagánál nagyobb, hanem az ország megyeszékhelyei között is a legjobbak közé tartozik. A magasabb foglalkoztatási arány kedvezőbb munkanélküliségi helyzettel párosul. Az állás keresők hányada mindegyik nyugat-dunántúli megyeszékhelyen kisebb az adott megye átlagánál. A régió munkavállalóinak több mint háromtizedét a megyeszékhelyeken foglalkoztatták.

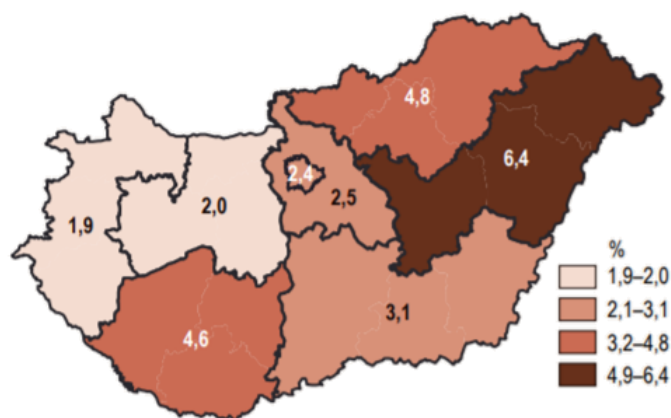


4. ábra: A 15–64 évesek foglalkoztatási rátája régiók szerint, 2019. I. félév (%)

Forrás: KSH Statisztikai tükör, Munkaerőpiaci folyamatok 2019. I. félév

Nyugat-Dunántúlt és Budapestet jellemezte a legkedvezőbb foglalkoztatási helyzet, mindkét régióban 73,5%-os foglalkoztatási rátával (4. ábra). A mutató értéke Dél-Dunántúlon növekedett a legjelentősebben, 2,0 százalékponttal, 65,5%-ra, a régió a foglalkoztatottság tekintetében továbbra is a legkedvezőtlenebb helyzetben lévőknek minősült. A területi különbségek némileg enyhültek, a legkedvezőbb és legkedvezőtlenebb helyzetű régiók rátái közötti különbség azonban továbbra is jelentős, 8,0 százalékpontos. Még markánsabb az eltérés, ha a megyék helyzetét vizsgáljuk. A foglalkoztatási ráta Vas megyében volt a legmagasabb (74,0%) és Somogy megyében a legalacsonyabb (62,3%).

2019 I. félévében a munkanélküliségi ráta a 15–74 évesek körében Nyugat- és Közép-Dunántúlon volt a legalacsonyabb, 1,9, illetve 2,0%. A legmagasabb, 6,4%-os munkanélküliség Észak-Alföldet jellemezte. A régiók többségében a munkanélküliségi ráta stagnált, vagy kismértékben csökkent, a legnagyobb változást Dél-Dunántúlon tapasztaltuk, ahol a ráta értéke 1,7 százalékponttal, 4,6%-ra csökkent. A területi különbségek a munkaerőpiaci helyzet általános javulásával párhuzamosan változatlanul jelentősek maradtak. Miközben a munkanélküliségi ráta 2019 I. félévében két megyében 1% körüli volt (Győr-Moson-Sopron 0,9%, Veszprém megye 1,1%), addig Szabolcs-Szatmár-Bereg megyét 8,6%-os munkanélküliségi ráta jellemezte. (KSH, 2019)



5. ábra: A 15–74 évesek munkanélküliségi rátája régióként, 2019. I. félév (%)

Forrás: KSH Statisztikai tükör, Munkaerőpiaci folyamatok 2019. I. félév

Az észak-magyarországi régióban a szakképzett munkaerőhiány, az elvándorlás és a fizetőképes kereslet hiánya sem ösztönzi arra a fiatalokat, főként a biztonságra törekvő nőket, hogy ide fektessenek be és itt vállalkozzanak (Lipták, 2015). Ettől függetlenül az Európai Unió támogatások jelentős hányada ezt a régiót is támogatta, így az elmúlt 10-15 évben több fejlesztés is megvalósult, ami ezt segítheti, motiválhatja a fiatalok helyben tartását. A régiók önmagukban nem zártak és nem is függetlenek egymástól, mindennek a nemzeti foglalkoztatási célokban is meg kellene jelennie, a régiók esetében erősebb hangsúllyal (Káposzta, 2019). Megállapítható, hogy a foglalkoztatás, illetve a munkanélküliség jelenlegi térségi problémái részben országosan is jellemzőek, részben régió-specifikusak. Korábbi kutatások (G.Fekete, 2006) megállapították, hogy az Észak-magyarországi régió országos átlaghoz való felzárkózása és a foglalkoztatottság alacsony szintje az alábbi problémákra vezethető vissza: kedvezőtlen földrajzi fekvés, aprófalvas településszerkezet és az infrastruktúra viszonylagos fejletlensége, a korábbi piacok elvesztése, a szervezetek és az emberek alkalmazkodási problémái és a humán erőforrások leépülése, a szabad munkaerő kínálat gyenge színvonala. Ebben a helyzetben kiemelten indokolt a fiatalok vállalkozóvá válásának támogatása.

Anyag és módszer

Női vállalkozói hajlandóság vizsgálata saját kutatás tükrében

Feltételezésünk igazolására strukturált interjúkat készítettünk 2019 őszén 6 fővel, a válaszadó nők lakóhely szerint Nyugat-Dunántúlon, Észak-Magyarországon és Közép-Magyarországon élnek és dolgoznak. Ismerjük a minta alacsony elemszámának korlátait, a cél az volt, hogy megbizonyosodjunk arról, hogy az interjú kérdései további kutatásra alkalmasak-e. Azt is mondhatnánk, hogy pilot jelleggel folytattuk le az interjúkat. Ezeknek a számát egy alaposabb elemzéshez természetesen bővíteni fogjuk a jövőben, hiszen tisztában vagyunk vele, hogy 6 válaszadó véleménye egyáltalán nem reprezentatív és csak felületes következtetésekre ad lehetőséget. Az interjúk anonimek voltak, van közöttük kudarcot vallott, nagyon sikeres, városi, vidéki, fiatal és idősebb vállalkozó nő is, valamint egy befektetési csoport kommunikációs igazgatója. A jövőben tervezzük az interjúk számának a növelését, ugyanis ismerjük a kutatásunk korlátait. A mintanagyság miatt a mostani eredményeket fenntartásokkal kell kezelni és nem tekintjük a magyarországi sokaság kisméretű leképezésének, inkább egy teszt-felmérésnek, amely során az interjú kérdések továbbfejlesztésére is lehetőségünk adódott.

A tématerületek, amelyeket az interjúk során érintettünk a következők voltak:

- Nők jelenlegi munkaerő-piaci helyzete, munkalehetőségeik és egyéb szerepeik.
- Vállalkozói hajlandóság Magyarországon és a lakó térségükben (főváros, Észak-Magyarország és Nyugat-Dunántúl).
- Vállalkozói hajlandóság a fiatalok és a nők körében (motiváló és akadályozó tényezők feltárása).
- Milyen módszerekkel lehetne növelni a vállalkozói hajlandóságot?

Eredmények értékelése

Az interjúk során a válaszadók többsége megemlítette és egyet is értett azzal, hogy vannak klasszikus értelemben vett női vállalkozói területek, mint például a HR, marketing, oktatás, háztartási tevékenységek, turizmus, vagy egyéb női szolgáltatások, mint a szépségipar, könnyűipar és kiskereskedelem. Azonban a kommunikációs igazgató ezzel nem értett egyet. Azt mondta, hogyha csak az előző három év startup befektetéseit vesszük figyelembe az ő portfóliójukban, akkor ez a sztereotípa abszolút nem állja meg a helyét, sőt egyre inkább megjelennek a nők a pénzügyi és informatikai területeken is, tehát náluk nem körvonalazódik semmilyen, kifejezetten nőkre ráhúzható skatulya a tőke injekciót kapottak tekintetében. Mindannyian egyetértettek azonban abban, hogy a nők sokkal inkább kockázatkerülőbbek, óvatosabbak az üzleti életben, viszont kitartóbbak is, megoldás-orientáltak és sokkal jobb közösség-szervezők, mint a férfiak, így ez az integratív szerep nagyon fontos vállalkozásaik szempontjából is. Egyéb sztereotípiák esetében egyetértettek azzal, hogy ha sikeres női vállalkozóról beszélünk, akkor őt általában nem éri hátrányos megkülönböztetés és nem is érzi, hogy hátrányban lenne férfi társaival szemben, azonban más vélemények szerint mindig is lesz különbség a két nem között, hiszen a nőknek mai napig többet kell dolgozni, teljesíteni és bizonyítani a sikerért. Amikor a korosztályos viselkedésre tértünk át, mindenki három csoportra tudta szétbontani a nőket a munkaerőpiacon. *„Beszéltünk a fiatal pályakezdekről, a szülés után visszatérőkről és az 50 év felettiokről” (2. interjúalany).* Ez a három csoport a legkritikusabb munkaerőpiaci szempontból véleményük szerint és velük érdemes mélységében foglalkozni. Egybehangzó válaszokat kaptunk arról a nézetről, miszerint: *„A mai fiatalok igen nagy elvárásokkal indulnak neki a munkaerőpiacnak, pedig tapasztalatuk még csekély minden területen, ezért nehéz nekik az első pár év. Ettől függetlenül, ahol többségében pályakezdeket alkalmaznak, ott magasabb a fluktuáció, hiszen kevésbé lojálisak, egy jobb lehetőségért azonnal tovább állnak, valamint mivel nem vallanak konzervatív nézeteket, így általánosságban elmondható, hogy náluk jelentkezik többségében konfliktus a feletteseikkel és munkaadójukkal szemben” (4. interjúalany).*

„A kisgyermekkel rendelkező anyák visszatérése a munkába egy kritikus és nehéz időszak minden édesanya számára” (1. interjú). A jelenlegi bölcsődei és óvodai rendszer sajnos nem egészen teszi lehetővé segítség megléte nélkül az anyák nyolc munkaóra való visszatérését. Ez az oka annak, hogy nagyon sokan ilyenkor kezdenek bele kényszervállalkozásba vagy olyan egyéni vállalkozók lesznek, amely terület régen érdekelte már őket, de nem mertek belevágni. Mindannyian egyetértettek abban, hogy jobb a helyzet, mint húsz évvel ezelőtt, de még mindig van hová fejlődni az atipikus foglalkoztatási formák terén, tehát nagy szükség van részmunkaidős állásokra és távmunkában végezhető feladatokra. Egy fő kiemelte még azt is, hogy az anyák az otthoni lét során információhiányban szenvednek, így a visszatérésük előtt hasznos lehet már bejárni egy-egy meetingre, vagy bevonni őket projektekbe, hogy ne hirtelen kelljen az új helyzetet megszokniuk. Jelenleg a kormány nagy mértékben támogatja mind anyagilag, mint egyéb intézkedéseivel a családokat, így fejlődést vár minden interjúalany a kismamák újra integrálásával kapcsolatban is. Volt olyan munkaadó is, aki megemlítette, hogy kifejezetten szeret kismamákat felvenni GYES után, hiszen saját tapasztalatból mondhatja,

hogy a leghatékonyabb munkatársak közé sorolhatók, akik minél előbb szeretnének végezni a feladatokkal a gyerekek miatt. A befektetőcsoport azt látja, hogy „több startup ötlet kismamáktól származik és a gyerekekkel töltött évek alatt felhalmozott tapasztalatból születik, ami színesíti a vállalkozó nők körét” (6. interjúalany).

A harmadik csoport, amiről részletesebben esett szó az 50 év feletti nők voltak. Sajnos, egyetértett minden résztvevő abban, hogy ez a korosztály igen hátrányos helyzetből indul a munkaerőpiac, hiszen szinte sehová nem akarják őket felvenni. Többségüknek átképzésre lenne szüksége, amire nem feltétlenül nyitottak. Abszolút eltér a munkastílusuk a fiatalokétól, így nehéz őket csapatmunkára bírni, és ez sok konfliktus helyzet is eredményez. Viszont ők már elegendő tapasztalattal rendelkeznek egy bizonyos szakmai területen, így többen szívesen váltanának, új kihívásokat keresnének vagy egyéni vállalkozóként is szívesen folytatnék. „Az ötvenesek tele vannak tervekkel és nagyon ambíciózusak, úgyhogy biztos alapját adhatják hosszútávon a női vállalkozói rétegnek, hiszen szinte kidobja őket a multi szektor és a KKV-k egy része is” (3. interjú). A befektetőcsoport tapasztalata is az, hogy a 45 év feletti nők többnyire kiégnek az addigi szakmájukban és szívesen vágnak bele új vállalkozásba, de tőke injekciót nem feltétlenül kérnek, tehát klasszikus értelemben vett startuppernek nem mondhatóak egyáltalán.

A kommunikációs igazgató érdekes számokat osztott meg velünk, ami a befektetéseik lokációját illeti. Statisztikájuk szerint „a női cégalapítóknak mindössze 8,7%-a észak-magyarországi, de a fővárosi és nyugat-dunántúli ráció közel azonos, 19,5% és 16,3% (6. interjúalany).

Vállalkozói hajlandóság nők és fiatalok körében

Már az interjúk elején rögzítette minden alany, hogyha valaki pályakezdőként, kismamaként vagy ötven felettiként nem talál hamar állást vagy csak egyszerűen nem találja a helyét az életben, az nem azt jelenti, hogy neki a vállalkozói élet a legmegfelelőbb út. Jól látszik az észak-magyarországi és a nyugat-dunántúli régióban is, hogy a vállalkozói hajlandóság - kifejezetten a nők körében - nagyon alacsony. Előbbinél a régió adta lehetőségek szűke miatt (pl.: szakképzett munkaerő hiánya és fizetőképes kereslet megléte), utóbbinál Ausztria közelsége és szintén a munkaerőhiány megléte miatt. A fővárosban átalakulóban van a startup ökoszisztéma, ugyanis egyre több a fiatal női vállalkozó és a GYED-ről vagy GYES-ről visszatérő, befektető keresők száma. Az alacsony női vállalkozói hajlandóság ellen leginkább mentor programokkal, pozitív vállalkozói kommunikációval, informáltsággal, példaképek keresésével és edukációval lehetne tenni az interjúk alapján. A női vállalkozók sokkal kockázatkerülőbbek, mint a férfiak, így azt a lépést, hogy egyáltalán vállalkozást indítsanak nehezen és nagyon megfontoltan teszik meg. Kiemelte minden megkérdezett a pénzügyi és informatikai oktatás fontosságát, hiszen a legtöbb vállalkozó azonnali megtérülést és nyereséges céget vár az első pillanattól kezdve, tehát a türelem hiányzik a kezdő vállalkozókból. „Sokan azért nem is mernek vállalkozni a nők közül, mert inkább a biztos, kényelmes munkahelyüket választják, ha még az nem jövedelmező és rossz is, minthogy belevágnak egy ismeretlen, először veszteséges cég építésébe” (3. interjúalany). A fiatalok még nem mernek belevágni, az ötveneseknek pedig már van mit veszíteniük, pedig sokan állnak a kiégés szélén vagy már túl is vannak rajta. Több olyan szervezet és program van, ami tudja segíteni a vállalkozás indítás előtti edukációt (FIVOSZ, SEED, Egyenlítő Alapítvány, stb.), tud mentorokat nyújtani, rendelkezik megfelelő kapcsolatrendszerrel ahhoz, hogy a leendő vállalkozó biztonságban érezhesse magát.

Az 1. táblázatban látható, hogy a vonzó tényezők a nők számára a vállalkozás gondolatát pozitívvá teszik, mint például az anyagi függetlenség, elismertség, motiváltság,

önmegvalósítás, egyéni lehetőségek megteremtése, magasabb társadalmi státusz elérése, önállósodás és társadalmi szolgálat. A taszító tényezők kiragadják a nőket a korábbi helyzetükből és a vállalkozás elindításának irányába mozgósítják őket. Többnyire szükségből, kényszerből válnak vállalkozóvá. Ilyen tényezőnek számít a munkanélküliség, a munkahelyi bizonytalanság vagy a munkahelyi konfliktusok, nézetbeli különbségek, a jelenlegi munkahellyel kapcsolatos elégedetlenség. A vonzó és taszító tényezők együttesen befolyásolják a nőket a vállalkozás elindításában (Gergely, 2013). Az egyes vonzó és taszító tényezőkön belül vannak olyanok, amelyek elsődleges szerepet játszanak a vállalkozások indításánál, mint például a függetlenség és az önmegvalósítás. Ezek jelennek meg leggyakrabban a nőknél, mint motivációs tényező. A nagyobb méretű szervezeteknél a női középvezetők számára a munkahelyi környezet barátságosabb a férfi vezetőkhez viszonyítva, amelyet az üvegplafon jelenség meg is magyaráz, így ahhoz, hogy a nő a maga ura legyen, ki kell törnie az önfenntartóság irányába. A munkahelyen kialakuló, nők által érzett frusztráció vagy diszkomfort érzés általában az erős maskulin vállalati kultúrából ered, amely jegyei közt hordozza az erős hierarchiát, a férfi dominanciát és az irányelvek erejét. Ez ellentétben áll a lány befolyásolási eszközökkel és a konszenzusra való törekvéssel, mely inkább a femininebb szervezeti kultúra jellemzői (Orhan, 2005).

1. táblázat: A női vállalkozók gátlótényezői vállalkozásindítással kapcsolatos motívumaik függvényében

Taszító tényezők által motivált nők gátló tényezői	Vonzó tényezők által motivált nők gátló tényezői
Szükséges önbizalom megszerzése a vállalkozás elindításához	Pénzügyi forrás hiánya
Megfelelő támogatás és tanácsadók megtalálása	Kockázati tőkéhez való hozzáférés
A tőkéhez való hozzáférés	Vonakodás a menedzsment ellenőrzés feladásáról
Mentorok és tanácsadók hiánya magánvállalkozók számára	Mentorok elérése és tudás, információ hiánya a vállalkozás növelés céljából
Elszigetelődési/alkalmazkodási probléma az alkalmazotti létről a vállalkozói létre	
A család és a vállalkozás menedzselésének nehézségei	
Önmenedzselés – időgazdálkodás	
Alacsony szintű vállalkozói szellemiség	
Kockázatkerülés	
Képességek hiánya	

Forrás: Still (2005); Godány (2018) alapján saját szerkesztés

A befektetési csoportok is nagy hangsúlyt fektetnek az elmondottak alapján arra, hogy a startupjaik megkapják a kellő szakmai háttérrel, így náluk több szakmailag felkészült mentor várja a friss vállalkozókat, hogy tanuljanak és merjenek segítséget kérni. A kommunikációs igazgató elmondta, hogy az általuk kihelyezett befektetéseknek mindössze 13,3%-a ment női cégalapítóhoz, azonban a portfóliójukban vannak vegyes tulajdonosi körrel rendelkező cégek is, így azon cégek száma már kiteszi 30,4%-ot. Nagyon dominál a férfi túlsúly a startupperek között is. A fiatal nők számára ösztönző lehet a megkérdezettek szerint a korai oktatás. Azt vallják, hogyha már általános iskolában és középiskolában pénzügyi tudatosságot, vállalkozói alapokat és vállalkozói attitűdöket tanítanának a jelenlegi piacon helytálló vállalkozók, akkor azzal pozitív példaképeket lehetne bemutatni előttük. Ha ilyen szellemben nőhetne fel az új generáció, nem lenne gond a női vállalkozói hajlandósággal szerintük nem csak itthon, de Európában sem. Azt mondják, a korai oktatás mindennek az alapja, a többi tanítható, de a belső

motiváltság nem, ezért lenne szükséges az oktatásban szemléletváltásra. Ezt megerősítette S. Gubik szerzőtársaival együtt (2018), miszerint az oktatás szerepe nem vitatható, de az alkalmazott megoldások már szakmai viták terepét adják.

Összefoglalás, következtetések

A szakirodalmi áttekintés és az interjúk alapján elmondható, hogy napjainkban a magyar fiatalok a vállalkozási hajlandóságát akadályozó tényezők között a megfelelő pénzügyi háttér hiánya, a gazdasági- és jogszabályi háttér bonyolult alakulása a legjellemzőbb. Mivel a vállalkozások fontos szerepet töltenek be a gazdaság alakulásában, törekedni kell arra, hogy ezek a tényezők ne akadályozzák őket a vállalkozás megalapításában. Magyarországon a vállalkozások száma átlagosnak tekinthető a környező országokhoz képest. Jelenleg alacsony azon fiatalok száma, akik már vállalkoznak, vagy tervezik egy vállalkozás létrehozását, bizonyos tényezők megnehezítik a vállalkozások létrehozását. Fontos az innovatív ötlet, amely segíti a vállalkozás talpon maradását. A fiatalok, és különösen az egyetemisták vállalkozási hajlandósága alapvető fontosságú gazdasági és társadalmi ügy. Az általuk a jövőben létrehozott vállalkozások olyan pénzügyi és nem pénzügyi értéket teremtenek, amire nemzetgazdaságunknak és közösségeinknek nagy szüksége van. Az alacsony női vállalkozói hajlandóság ellen leginkább mentor programokkal, pozitív vállalkozói kommunikációval, informáltsággal, példaképek keresésével és oktatással lehetne javítani. Véleményünk szerint – melyet az interjúk is megerősítettek – már általános iskolában és középiskolában pénzügyi tudatosságot, vállalkozói alapokat és vállalkozói attitűdöket is kellene tanítani, mivel a szemléletformálás fiatal korban nagyon fontos. Kutatásunk folytatását tervezzük, hiszen a hazai nők vállalkozási aktivitásának elemzése véleményünk szerint a jövőbeli foglalkoztatáspolitikai célok kialakítása számára is hasznos lehet.

Köszönetnyilvánítás

"A tanulmányban ismertetett kutató munka az EFOP-3.6.1-16-2016-00011 jelű „Fiatalodó és Megújuló Egyetem – Innovatív Tudásváros – a Miskolci Egyetem intelligens szakosodást szolgáló intézményi fejlesztése” projekt részeként – a Széchenyi 2020 keretében – az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósul meg."

Irodalomjegyzék

1. Agency (2016): Malé a stredné podnikanie v číslach. Bratislava: Slovak Business Agency
2. Asztalos-Morell I. (1997): A nemek közötti egyenlőtlenségek az államszocializmus korszakában. Tézisek a feminista megközelítéshez. Szociológiai Szemle, Vol. 7. No. 3. 33–66. p.
3. G. Fekete É. (2006): Hátrányos helyzetből előnyök?: Elmaradott kistérségek felzárkózásának lehetőségei az Észak-magyarországi régióban. Észak-magyarországi Stratégiai Füzetek, Vol. 2. No. 1. 54–68. p.
4. Gergely O. (2013): Vállalkozás női módra – A székelyföldi női vállalkozók profiljának és motivációinak vizsgálata. Budapest: Nemzeti Kisebbségkutató Intézet
5. Godány Zs. (2018): Női vállalkozók – kutatási területek – elméleti áttekintés. Vezetéstudomány, Vol. 49. No. 4. 58–67. p. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2018.04.06>
6. GUESSS Report Hungary (2018)
7. Juhász I.(1993): Kisvállalkozások alapítása és működtetése, Karcagi Nyomda.

8. Káposzta J. (2019) A regionális térszerkezet változásainak kapcsolatrendszere. *Studia Mundi Economica*, Vol. 6. No. 3. 18–28. p.
<https://doi.org/10.18531/Studia.Mundi.2019.06.03.18-28>
9. KSH (2017): Statisztikai Tükör, Vállalkozások demográfiája 2017., 2019. július 29.
10. KSH (2019): Statisztikai Tükör, Munkaerőpiaci folyamatok 2019. I. félév, 2019. október 24.
11. Lipták K. – Matiscsákné Lizák M. (2018): A kisgyermekes nők foglalkoztatási helyzete és lehetőségeik. *Vezetéstudomány*, Vol. 49. No. 3. 41–51. p.
<https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2018.03.05>
12. Lipták K. (2015): Foglalkoztatási lehetőségek a határon túl – avagy a migrációs folyamatok vizsgálata a kelet-közép-európai térben. *DETUROPE: CENTRAL EUROPEAN JOURNAL OF TOURISM AND REGIONAL DEVELOPMENT*. Vol. 7. No. 3. 28–49. p.
13. Mátyás A. (1969): Fejezetek a közgazdasági gondolkodás történetéből, Budapest: Kossuth Kiadó.
14. Michalitsch G. (2010): Krise und Kritik: Über-Arbeiten oder Über-Leben. *Femina Politica*, No. 1. 104–111. p.
15. Michalitsch G. (2011): ArbeitsPolitik: Keine Freiheit ohne Gleichheit in: *Zukunft. Die Diskussionszeitschrift für Politik. Gesellschaft und Kultur*, No. 1. 38–40. p.
16. Mong A. (2016): Their own bosses: Female small business entrepreneurs in the V4. *V4 Revue*: <http://visegradrevue.eu/their-own-bosses-femalesmall-business-entrepreneurs-in-the-v4/>
17. Nagy B. (2009): Nők és férfiak a vezetésben. In: Nagy I.– Pongrácz Tiborné (2009): *Szerepváltozások: Jelentés a nők és férfiak helyzetéről*, 2009. Budapest: TÁRKI – Szociális és Munkaügyi Minisztérium, 52–64. p.
18. Oborni K. (2018): A rész munkaidő karriert támogató szerepéről a magasan képzett nők körében. *Szociológiai Szemle*, Vol. 28. No. 3. 87–113. p.
19. Orhan B. (2005): Why women enter into small business ownership. In: Fielden, S. – Davidson, M. (2005): *International Handbook of Women and Small Business Entrepreneurship*. Massachusetts: Elgar Publishing Limited.
20. S. Gubik A. – Farkas Sz. – Kása R. (2018): A tervezett magatartás elméletének alkalmazása a vállalkozói hajlandóság alakulásának magyarázatára. *Közgazdasági szemle*, Vol. 65. No. 1. 74–101. p. DOI:10.18414/KSZ.2018.1.74
21. Still L. (2005): The constraints facing women entering small business ownership. In: Fielden S. – Davidson M. (2005): *International Handbook of Women and Small Business*
22. Szabó K. (2017): Női generációk és helyzetük a hazai és uniós munkaerőpiacon. *Studia Mundi Econoimca*, Vol. 4. No. 5. 60–72. p.
<https://doi.org/10.18531/Studia.Mundi.2017.04.05.60-72>
23. Szász A. (1998): Feminizmus Magyarországon. *Esély*, Vol. 9. No. 1. 123–127. p.
24. Tóth Á. (2013): A magyar lakosság vállalkozási hajlandósága és az újdonságok iránti nyitottsága – országos megkérdezés eredményei, Pécs: Pécsi Tudományegyetemi Kiadó