

JÖVŐTANULMÁNYOK 26.

Somogyvári Vivien

A NŐK MUNKAVÁLLALÁSÁNAK EHETŐSÉGTERE A HAZAI KKV-KNÁL

BUDAPESTI CORVINUS EGYETEM
JÖVŐKUTATÁS TANSZÉK
Budapest
2011

JÖVŐTANULMÁNYOK SOROZAT

Sorozatszerkesztő: Hideg Éva

© Hideg Éva, 1996

ISSN 1219-8366

A füzet a „A Budapesti Corvinus Egyetem kutatási, fejlesztési és innovációs teljesítményének növelése öt interdiszciplináris kiválósági központ létrehozásával /TÁMOP-4.2.1/B-09/KMR-2010-0005” c. projekt anyagi támogatásával készült.

JÖVŐTANULMÁNYOK 26.

Írta:
Somogyvári Vivien

© Somogyvári Vivien 2011

ISBN 978-963-503-472-7

Lektorálta: Koncz Katalin

Kiadó: Budapesti Corvinus Egyetem
Jövőkutatás Tanszék

Tartalom

1.A kutatás célja és módszertana	4
2. A hazai KKV-k helyzete és főbb jellemzői	5
2.1. A kis- és a középvállalkozás fogalma	5
2.2. A hazai KKV-k jellemzői és jelentőségük	6
2.3. A hazai KKV-k fő problémái	8
3. A női foglalkoztatottság helyzete az országban	9
3.1. A nők foglalkoztatottságának jellemzői	9
3.2. A női foglalkoztatás helyzete a hazai KKV-k-nál	11
3.3. Empirikus kutatási eredményeim	17
4. Elgondolások a női foglalkoztatást is segítő KKV-k jövőjéről	25
4.1. A hazai KKV-k lehetséges forgatókönyvei	27
4.2. A női foglalkoztatás lehetőségtere és forgatókönyvei	31
4.3. A lehetséges KKV forgatókönyvek összehasonlító elemzése a női foglalkoztatás szempontjából	33
4.4. A női foglalkoztatást segítő KKV fejlesztési alternatívák	38
4.5. A kívánatos fejlesztési alternatívák megvalósíthatósága	39
5. Összegezés	52
Felhasznált irodalom	53
Melléklet	56

„A mikro-, a kis- és a középméretű vállalkozások (a KKV-k) jelentik az európai gazdaság motorját. A munkahelyteremtés lényeges forrását képezik, vállalkozó szellemet és innovációt teremtenek az EU-ban, és így döntő fontosságúak a versenyképesség erősítése és a foglalkoztatás szempontjából..”

(Günter Verheugen,
az Európai Bizottság tagja,
az ipar- és vállalkozáspolitikai felelőse)

1.A kutatás célja és módszertana¹

Dolgozatom témája a nők munkavállalási körülményeinek és további lehetőségeinek feltárása a hazai KKV szektorban. Jelenlegi végzős hallgatóként és a női nem tagjaként fontosnak tartom a munkavállalási lehetőségek feltérképezését ebben a vállalati szektorban, mely a vállalkozások nagy részét jelenti az országban. Azt a hipotézisem fogalmazom meg és tesztelem, hogy a nőket foglalkoztató és a nők sajátos munkavállalói tulajdonságait felhasználó KKV-k, élet- és versenyképesek lehetnek a hazai gazdaság fejlesztésében.

Módszertanilag makro adatok elemzésére és empirikus felmérésekkel szerzett információk elemzésére támaszkodtam. A makro adatok a helyzetfeltárást segítették. Empirikus felmérésem a helyzetelemzéshez nyújtott információkat és a várakozások forrása is volt, mert a KKV munkaadókat, valamint a jelenlegi és leendő foglalkoztatottakat vontam be a felmérésbe. A saját kérdőíves megkérdezés és az interjúk során feltártam a munkáltatók és munkavállalók KKV-khoz való viszonyát és a KKV-k jövőjére vonatkozó vélekedéseiket, továbbá a női munkavállalókról kialakított képüket, a jelenlegi és a leendő női munkavállalók terveit.

A helyzetelemzés és az érintettek vélekedésének feltárása után, az általam lehetségesnek ítélt jövőbeni irányokat mutatom be. Ehhez a jövőkéreket, a forgatókönyvírást és a scenárió módszert hívtam segítségül, valamint felhasználtam a Jövőkutatás tantárgy szemináriumi munkái keretében készült, hallgatók által kialakított elgondolásokat is a hazai KKV-k jövőjéről. Ezekben a munkákban a tárgy hallgatójaként én is részt vettem. A hallgatói csoportok jövőelgondolásai figyelemreméltóak számomra, mert a friss gondolkodású és

¹ A tanulmány az azonos című, a Budapesti Corvinus Egyetem TDK Jövőkutatás szekciójában 2011-ben II. helyezést elért dolgozat továbbfejlesztett változata. A tanulmány „A Budapesti Corvinus Egyetem kutatási, fejlesztési és innovációs teljesítményének növelése öt interdiszciplináris kiválósági központ létrehozásával TÁMOP-4.2.1/B-09/KMR-2010-0005” c. projekt keretében készült.

potenciálisan vállalkozóvá, vagy hamarosan munkavállalóvá válható fiatal szakemberek szemszögéből mutatnak olyan jövőbeni lehetőségeket, amelyek mind makro, mind mikro szinten szélesíthetik a hazai KKV-k jövőhorizontját és lehetőségterét. Az általam megformált és a női részvételre építő lehetséges fejlődési út, kapcsolható a más hallgatói csoportok által bemutatott jövőlehetőségekhez. Ezeket a kapcsolatokat összehasonlító elemzéssel tártam fel.

A nők helyzetére és a női munkavállalók sajátosságaira épülő fejlődési út bemutatása során céлом volt olyan lehetséges, kívánatos és megvalósítható irányok, valamint az azokhoz szükséges eszközök feltárása, amelyek által a nők munkavállalási helyzete könnyebbé válhat, képességeik felhasználhatókká válnak a KKV szektorban, és a munkáltatók versenyképes alkalmazottként tekintenek a női munkatársakra.

2. A hazai KKV-k helyzete és főbb jellemzői

2.1. A kis- és a középvállalkozás fogalma

2005-ben az Európai Bizottság által megfogalmazott új fogalmak léptek érvénybe (*Európai Közösségek. Az új európai meghatározás, 2006*):

A *vállalkozás* – jogi formájára való tekintet nélkül – olyan jogalany, amely gazdálkodó tevékenységet folytat. Ez magában foglalja mindenekelőtt az iparos munkát és más tevékenységeket folytató önfoglalkoztató személyeket és családi vállalkozásokat, valamint a rendszeres gazdálkodó tevékenységet folytató társaságokat és társulásokat. A vállalkozási kategóriákra vonatkozó új küszöbértékeket a következő táblázat foglalja össze:

1. táblázat: Vállalkozási kategóriák ismérvei

Vállalkozási kategória	Létszám: éves munkaerőegységben	Éves forgalom	Éves mérlegfőösszeg
<i>Középvállalkozás</i>	< 250	≤ 50 Millió €	≤ 43 Millió €
<i>Kisvállalkozás</i>	< 50	≤ 10 Millió €	≤ 10 Millió €
<i>Mikrovállalkozás</i>	< 10	≤ 2 Millió €	≤ 2 Millió €

Forrás: Saját készítés az Európai Közösségek Az új európai meghatározás című felhasználói útmutatója alapján, 2006. 14. oldal

A kis- és a középvállalkozások azokat a vállalkozásokat foglalják magukba, melyek 10 és 250 közötti létszámot alkalmaznak, éves forgalmuk 10 és 50 millió € és éves mérleg főösszegük 10 és 43 millió € között van. Az ennél kisebb vállalkozások alkotják a mikrovállalkozásokat.

2.2. A hazai KKV-k jellemzői és jelentőségük

2. táblázat: A vállalati nagyságstruktúra Magyarországon (%)

Vállalati méret	A vállalatok száma	Foglalkoztatottak száma	Hozzáadott érték
<i>Mikrovállalat</i>	94,7	35,8	15,8
<i>Kisvállalat</i>	4,4	18,9	16,3
<i>Középvállalat</i>	0,7	16,2	18,1
KKV-k	99,8	71	50,2
<i>Nagyvállalat</i>	0,2	29	49,7

Forrás: Statisztikai tükör, 2009. III. évfolyam, 109. szám, 1. oldal

A mikro-, a kis- és középvállalkozások (KKV-k) központi szerepet játszanak a magyar gazdaságban. Ők a vállalkozói képességek, az innováció és a foglalkoztatás legfőbb forrásai. A fenti táblázat is jól mutatja, hogy a vállalattípusok tekintetében a KKV-k uralják a piacot Magyarországon. A vállalatok arányát tekintve csupán 0,2 % a nagyvállalati jelenlét, a 99,8 %-os KKV arány mellett.

A KKV-k a nemzetgazdaságok számára igen fontos tényezők. Kállay László (Kállai, 2004, 23-26. oldal) szerint ennek a következők az okai:

- *Gyorsabb gazdasági növekedés:* A KKV-k teljesítménye fontos része a jövedelemteremtésnek és bizonyos ágazatokban (kézműipar, kereskedelem, szolgáltatások) jelentős szerephez jutnak.
- *Verseny:* A KKV-k jelenléte a piacon erősíti a versenyt.
- *Munkahelyteremtés:* Korábban látható volt, hogy az országban lévő vállalkozások nagy részét KKV-k teszik ki, így ők magas arányban – 71%-ban – foglalkoztatnak munkavállalókat a nagyvállalatok 29%-os foglalkoztatási arányához képest.
- *Regionális és helyi fejlődés:* Jelenlétük erősíti a település/régió gazdasági jelentőségét, és előrelépési lehetőséget is nyújt számukra.
- *Innováció:* A versenyképességi újításokra ösztönzi a KKV-kat.

- *Társadalmi kohézió erősítése:* Munkahelyteremtéssel, ember közelebb működéssel és a helyi piacra termeléssel érhető el mindez a KKV-k számára.

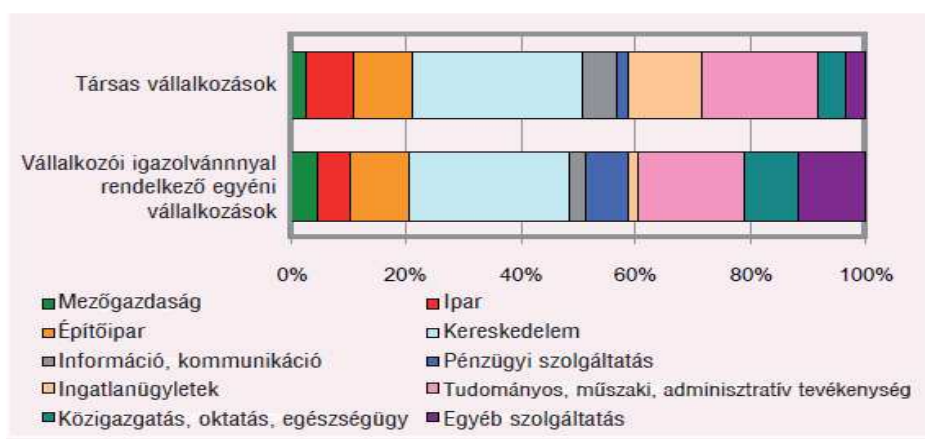
- *Hátrányos helyzetű etnikai kisebbségek segítése:* Kedvező állami támogatások mellett a KKV-k azok, akik szívesen alkalmaznak hátrányos helyzetű munkavállalókat, felismerve értékeiket, képzési lehetőségeiket, és a munkavégzés helyéhez való közelségüket.

- *Női és fiatal vállalkozók:* A hátrányos helyzetűekhez hasonlóan kézenfekvő e szegmensek figyelembe vétele és alkalmazása a KKV-k fejlesztésében.

- *A globalizáció lehetőségeinek kihasználása, hátrányainak enyhítése:* A kommunikáció és közlekedés költségeinek csökkenése elősegítheti a vállalatok közti széles körű együttműködést.

A fentiek jegyében elmondható; hogy a KKV- k jelentősége abban áll, hogy a szektor működési helyzete, versenyképessége kihat a magyar gazdaság teljesítményére, és meghatározó módon befolyásolja a foglalkoztatást. A kilencvenes évek elején lezajlott változások következtében a KKV-k száma folyamatosan növekedett. Ezek a vállalatok a magyar GDP 45 %-át állítják elő, miközben a hazai foglalkoztatottak kb. 70 %-a – több mint 2 millió fő – ebben a szektorban tevékenykedik (Szabó, 2010, 4. oldal). A következő ábra jól szemlélteti, hogy mely iparágakban vannak kiemelten jelen a KKV-k.

1. ábra: A vállalkozások főtevékenységenkénti megoszlása 2009-ben



Forrás: Statisztikai tükrök, 2010, IV. évfolyam, 43. szám, 2. oldal

A fenti ábra alapján látható, hogy a kereskedelem területén kiemelt szerepük van a társas vállalkozásoknak. A tudományos, műszaki, adminisztratív és az ingatlanügyletek terén is jelentős szerepet tölthettek be 2009-ben. A szolgáltató szektor a KKV-k fő működési területe.

2.3. A hazai KKV-k fő problémái

Dr. Parragh László a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara elnöke foglalta össze előadásában a KKV-k nehézségeit, melyekkel folyamatosan küzdenek (Parragh, 2011). Az általa említett problémák közül a dolgotomhoz szorosan kapcsolódókat emelem ki:

- alacsony tőkeellátottság, krónikus alulfinanszírozottság,
- alacsony hatékonyság és termelékenység,
- vállalkozási ismeretek gyakori hiánya,
- beszállítói láncok hiánya,
- belső fogyasztástól való erőteljes függés,
- feketegazdasági kitettség,
- magas adóterhelés,
- csökkenő pályázatbenyújtási hajlandóság,
- bő finanszírozási források – szűk elérhetőség.

A fenti tényezők annyira meghatározóak a KKV-k működésében, hogy azok akár a létüket is veszélyeztetik, ha egyidejűleg több tényező egymás hatását erősítve válik jellemzővé egy-egy KKV esetében. Továbbá ezek a problémák rontják a KKV-k innovativitását és technológiai fejlesztését is, mert azok a kevésbé kockázatos megoldásokat részesítik előnyben működésüket féltve. Ez a „bátortalanság” viszont ördögi körhöz vezethet azon okból kifolyólag, hogy a technológiai haladással való lépéstartás és az új ötletek kiaknázása, előrelépési lehetőséget is biztosíthatnának számukra. Az új irányok megbízható, szakképzett munkaerőt követelnek meg, mely új pozíciókra a női munkavállalók is alkalmasak lennének. A kitörési pontok keresése az állami gazdaságirányítás és a vállalkozók számára egyaránt feladatot jelent, amelyhez segítséget nyújthatnának az ilyen céllal készítenő előrejelzési, előrelátási tanulmányok is. Ez a tanulmány példa értékű lehet mind e tekintetben, mind a női foglalkoztatás bővíthetősége vonatkozásában is.

3. A női foglalkoztatottság helyzete az országban

3.1. A nők foglalkoztatottságának jellemzői

A nők és férfiak foglalkoztatottsága igen eltérő arányszámokat mutat.

3. táblázat: A női népesség gazdasági aktivitására vonatkozó adatok 15-74 éves kor között

Időszak	Női népesség száma (ezer fő)	Gazdaságilag aktív nők száma 15-74 év között		Női foglalkoztatási ráta (%)
		(ezer fő)	(%-os aránya a női népességhez képest)	
2007	4.025	1.930	48	44,2
2008	4.020	1.920	47,8	44
2009	4.005	1.925	48	43
2010	4.000	1.965	49	44

Forrás: http://www.portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xsatdat/xstadat_hosszu/h_qlf002c.html

4. táblázat: A férfi népesség gazdasági aktivitására vonatkozó adatok 15-74 éves kor között

Időszak	Férfi népesség száma (ezer fő)	Gazdaságilag aktív férfiak száma 15-74 év között		Férfi foglalkoztatási ráta (%)
		(ezer fő)	(%-os aránya a női népességhez képest)	
2007	3.692	2.310	62,5	58
2008	3.688	2.280	61,8	57
2009	3.684	2.275	61,7	55,5
2010	3.684	2.280	61,9	54,5

Forrás: http://www.portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xsatdat/xstadat_hosszu/h_qlf002c.html

A táblázatokból látható, hogy 2007-2010 között a női népesség közel fele és a férfi népesség több mint 60%-a gazdaságilag aktív. A különbséget a nők szülési szabadsága és gyermeknevelési elfoglaltsága is (gyes, gyed) okozza. A foglalkoztatási ráta esetén hasonlóképpen a férfiak aránya magasabb 10% pont körüli értékkel.

5. táblázat: 15-74 éves népesség száma legmagasabb iskolai végzettség szerint, nemenként (e fő)

Férfiak esetén

Dátum	8 általános iskolánál kevesebb	Általános iskola 8. osztálya	Szakiskola és szakmunkás-képző	Gimnázium	Egyéb érettségi	Főiskola	Egyetem
2007	83,2	940	1.179,2	289,6	684,1	273,2	243,9
2008	78,9	924	1.158,9	297,7	689,4	284,9	254,8
2009	70,5	896,6	1.155,0	312,4	700,7	287,9	261,6
2010	63,5	866	1.171,2	307	721,7	283,9	271,7

Nők esetén

Dátum	8 általános iskolánál kevesebb	Általános iskola 8. osztálya	Szakiskola és szakmunkás-képző	Gimnázium	Egyéb érettségi	Főiskola	Egyetem
2007	139,5	1.237,8	664,2	560,5	792,5	433,4	198,3
2008	130,5	1.211,9	660	550,2	793,5	459,3	216,2
2009	116,4	1.176,1	653,8	555,2	798,3	475,3	229,9
2010	104	1.144,4	654,6	554,9	822,1	479,8	241,6

Forrás: http://www.portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xstadat_eves/i_qfl015.html

Az 5. táblázat azt mutatja, hogy a nemek között komoly eltérés van a legmagasabb iskolai végzettség tekintetében az aktív korú népesség esetén 2007 és 2010 között. A férfiak kétszer magasabb arányban rendelkeznek szakiskolai és szakmunkásképző bizonyítvánnyal, mint a nők. 10-20%-kal több férfi rendelkezik egyetemi végzettséggel, mint nő. A főiskolai végzettség tekintetében viszont 1,5-szeres a nők aránya a férfiakéhoz képest. Összességében elmondható, hogy a nők nagyobb arányban képviselték magukat az iskolai padok mögött a 8 általános elvégzése után. A gimnáziumi és annál magasabb iskolai végzettségűek között 15-20 %-kal magasabb a nők aránya, mint a férfiaké, míg az ennél alacsonyabb végzettségűek esetén a férfiak száma magasabb a nőkéhez képest, de 10%-nál alacsonyabb mértékben.

A nemek között nem csupán a foglalkoztatási rátában és az iskolai végzettségben, hanem az azonos beosztás esetén kapott bérek összegében is komoly eltérések mutatkoznak Magyarországon. A KSH 2004-2005-ös év adatait nézve – 6. táblázat – elmondható, hogy a szellemi foglalkoztatásban állók havi átlagkeresete közel 35%-al, míg a fizikai dolgozók havi átlagkeresete 25% körüli értékkel magasabb a férfi munkavállalók esetében a nők átlagkeresetéhez képest.² *E bérkülönbségben szerepet játszik az, hogy alacsonyabb a nők érdekérvényesítési képessége és alkupoziója a munkaerőpiacon, de az is, hogy még mindig létezik nyílt és rejtett diszkrimináció a női munkavállalókkal szemben (Koncz, 2008. 73. oldal).*

6. táblázat: Az alkalmazásban állók havi bruttó átlagkeresete, nemenként (Ft)

Időszak	Férfiak		Nők	
	Fizikai	Szellemi	Fizikai	Szellemi
2004	104.268	257.825	80.060	168.710
2005	112.131	280.265	87.146	187.810

Forrás: <http://www.portal.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/foglkeres/foglkeres05.pdf>

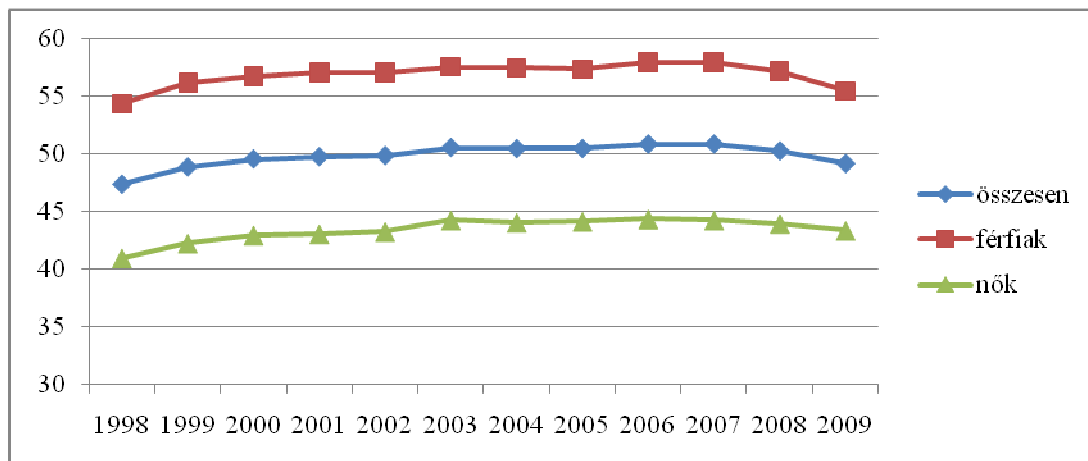
3.2. A női foglalkoztatás helyzete a hazai KKV-knál

A vállalkozások demográfiai jellemzői szerint hazánkban a KKV-k igen komoly szerepet töltenek be. Ők adnak munkát ugyanis a versenyszférában dolgozó alkalmazottak 65-70%-ának (Jelen et al., 2010), továbbá szép számmal foglalkoztatnak nőket is. Azonban a női munkavállalók alkalmazásának hátrányait előtérbe helyezve kevésbé alkalmazzák őket annak ellenére, hogy a nők olyan irányú szakmai előnyökkel rendelkeznek adott esetben a másik nemmel szemben, mely férfi munkavállalókkal kevésbé hatékonyan helyettesíthető. Például általánosan elfogadott, hogy az adminisztratív feladatok ellátásában a nők precízebbek, pontosabbak, megbízhatóbbak.

² A fentieket támasztja alá egy friss felmérés a Metro újság 2011. március 8-ai számában, mely kiemelten foglalkozott a két nem által megszerzett fizetés különbségeivel „Hátrányban a nők” című cikkében. Az írás rámutatott arra a korosztálybeli különbségre is, hogy míg a pályakezdőknél még „csak” 16%-kal keresnek kevesebbet a nők a másik nemmel szemben, addig a 3-5 év munkatapasztalattal rendelkezők körében a férfiak már 26%-kal többet keresnek. Összegek tekintetében a diplomás nők átlagosan bruttó 272 ezer Ft-ot vihetnek haza, míg az ugyanilyen végzettséggel rendelkező férfiak átlagosan bruttó 392 ezer Ft-ot.

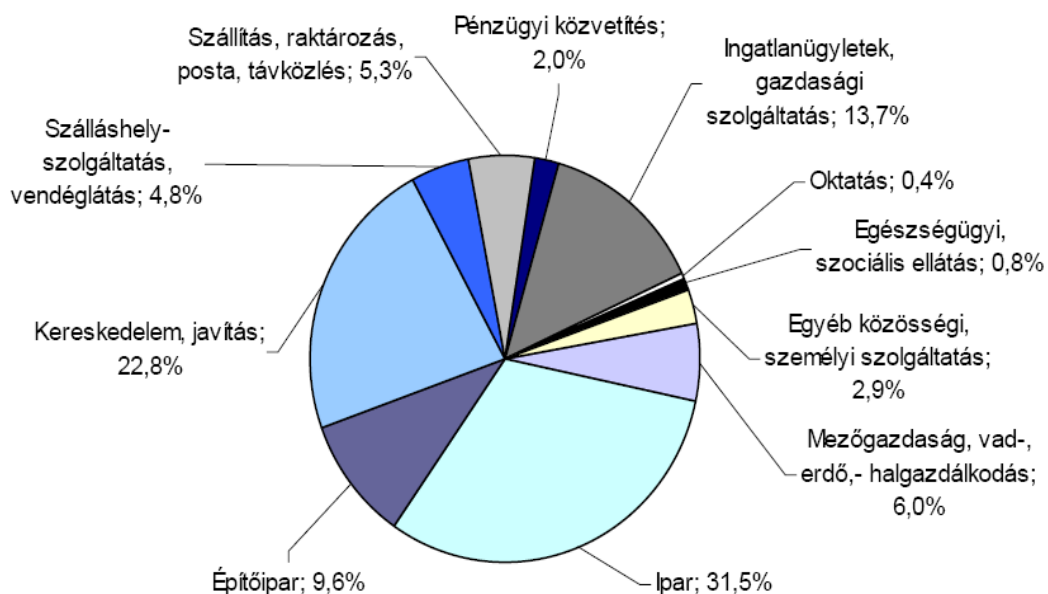
A 2. ábra igen jól szemlélteti, hogy a két nem foglalkoztatása közötti eltérés magas mértékű évek óta. A nők foglalkoztatása az összes foglalkoztatás mértékétől is bőven elmarad, s ez az idő elteltével nagyon kis mértékben javult 1998-2009 között.

2. ábra: A 15-74 éves férfiak és nők foglalkoztatottsága a KKV-k esetén 1998-2009



Forrás: Jelen et al. 2010. 156.oldal alapján

3. ábra: Az alkalmazásban állók számának megoszlása gazdasági áganként a kis- és középvállalkozásokban Magyarországon, 2007



Forrás: Jelen, 2010. 88.oldal

Az alkalmazásban állók számának megoszlását mutató 3. ábrát összevetve a Workania³ 2011. márciusi, a két nem fizetési különbségeiről szóló kutatási összefoglalójával, az alábbi következtetésre jutottam: A területek egy részénél, ahol a KKV-k munkavállalói alkalmazása magasabb – ipar, kereskedelem, ingatlan, gazdasági szolgáltatások – a nők fizetése is magasabb. Természetesen bizonyos munkákat nem tudnak nők vállalni azok jellege miatt.

A pozíciószintek szerinti összehasonlítás esetén az olló a képzeletbeli hierarchia csúcsa felé egyre inkább nyílik: segédmunkát végzők esetén mindössze 7%-kal alacsonyabb a nők átlagos fizetése, a szakképzett munkaerők esetén a különbség már 23%, az adminisztratív alkalmazottak között „csupán” 13%. Vannak olyan területek, ahol a felmérésben részt vevők között a nők átlagjövedelme magasabb volt, mint a férfiaké: ilyen a postai szolgáltatások területe, ahol a nők átlagbére 9%-kal magasabb. A kultúra, sport, wellness területén szinte a nemek egyenlőségéről beszélhetünk, ugyanis az átlagfizetések között mindössze 2% a különbség, ezúttal is a nők javára. Ezzel ellentétben, a vendéglátásban dolgozó nők átlagosan 12%-kal kevesebb pénzért dolgoznak. (www.news4business.hu)

A Budapesti Kereskedelmi és Iparkamara felmérése szerint a KKV szektorban a női dolgozók aránya 46%. A vállalkozók között is igen jelentős a nők száma annak ellenére, hogy minden korcsoportban alacsonyabb a női vállalkozók aránya, mint a férfiaké. Hozzá kell tenni azonban, hogy az időskori (65+) magas vállalkozói szám nagyrészt egyéni vállalkozást jelent, tehát kényszerből történő vállalkozói igazolvány kiváltását, munkavállalás miatt.

7. táblázat: A vállalkozók aránya életkoruk szerint, 2005 (ezer fő)

Megnevezés	összesen	15-29	30-39	40-49	50-59	60-64	65-
férfiak							
dolgozók száma összesen	2079	517	599	494	405	42	23
vállalkozók száma	402	55	115	112	95	15	10
vállalkozók aránya	19,3%	10,6%	19,2%	22,7%	23,5%	35,7%	43,5%
nők							
dolgozók száma összesen	1767	377	453	490	401	31	14
vállalkozók száma	200	27	54	58	47	8	5

³ http://www.news4business.hu/kozlemenyek/press_release.php?id=10061

vállalkozók aránya	11,3%	7,2%	11,9%	11,8%	11,7%	25,8%	35,7%
mindösszesen							
dolgozók száma összesen	3846	894	1052	984	806	73	37
vállalkozók száma	602	82	169	170	142	23	15
vállalkozók aránya	15,7%	9,2%	16,1%	17,3%	17,6%	31,5%	40,5%
vállalkozók megoszlása							
férfiak	100,0%	13,7%	28,6%	27,9%	23,6%	3,7%	2,5%
nők	100,0%	13,5%	27,0%	29,0%	23,5%	4,0%	2,5%
összesen	100,0%	13,6%	28,1%	28,2%	23,6%	3,8%	2,5%
alkalmazottak, szövetkezeti tagok megoszlása							
férfiak	100,0%	27,5%	28,9%	22,8%	18,5%	1,6%	0,8%
nők	100,0%	22,3%	25,5%	27,6%	22,6%	1,5%	0,6%
összesen	100,0%	25,0%	27,2%	25,1%	20,5%	1,5%	0,7%

Forrás: Jelen, 2010. 312.oldal alapján

8. táblázat: A vállalkozók aránya legmagasabb iskolai végzettségük szerint, 2005 (ezer fő)

Megnevezés	összesen	8 általánosnál alacsonyabb	8 általános	szakmai képesítés	érettségizett	felsőfokú végzettségű
férfiak						
dolgozók száma összesen	2079	12,1	286	790	608	383
vállalkozók száma	402	1,3	32,4	147	132	90
vállalkozók aránya	19,3%	10,7%	11,3%	18,6%	21,7%	23,5%
nők						
dolgozók száma összesen	1767	6,3	294	323	726	418
vállalkozók száma	200	0,9	22	40	91	46
vállalkozók aránya	11,3%	14,3%	7,5%	12,4%	12,5%	11,0%
mindösszesen						
dolgozók száma összesen	3846	18,4	580	1113	1334	801
vállalkozók száma	602	2,2	54,4	187	223	136
vállalkozók aránya	15,7%	12,0%	9,4%	16,8%	16,7%	17,0%
vállalkozók megoszlása						
férfiak	100,0%	0,32%	8,06%	36,57%	32,84%	22,39%
nők	100,0%	0,45%	11,00%	20,00%	45,50%	23,00%
összesen	100,0%	0,37%	9,04%	31,06%	37,04%	22,59%
alkalmazottak, szövetkezeti tagok megoszlása						
férfiak	100,0%	0,64%	15,12%	38,34%	28,38%	17,47%

nők	100,0%	0,34%	17,36%	18,06%	40,52%	23,74%
összesen	100,0%	0,50%	16,20%	28,55%	34,25%	20,50%

Forrás: Jelen, 2010, 312. oldal alapján

A vállalkozók aránya iskolai végzettség tekintetében hasonlóan alakul a két nem között: az érettségizettek, a szakmai képzettséggel és a felsőfokú képzéssel rendelkezők aránya a legmagasabb mind a dolgozók, mind a vállalkozók körében, azonban a férfi munkavállalók nagyobb arányban rendelkeznek szakmai képzettséggel, így nagyobb eséllyel indulnak magasabb pozíciókért, mint a nők. Amennyiben a nők szakmai tapasztalatokat gyűjtenének, képzéseken, tanfolyamokon vennének részt, komoly lépést tennének afelé, hogy felvehessék a versenyt a másik nemmel szemben a fent említett ágazatokban. A adatok alapján elvárható, hogy képezzék magukat a nők, és a munkáltatók is fordítsanak kellő figyelmet és anyagi támogatást minderre.

Ezek alapján érdekes kérdés azt megvizsgálni, hogy a nők milyen arányban vállalkoznak és dolgoznak vezetőként a KKV-knál, illetve az összes dolgozók számát milyen arányban teszik ki női munkavállalók a KKV-k esetén. A korábban vázolt 3. ábra azt mutatja, hogy a legtöbb alkalmazott melyik gazdasági ágakban dolgozik. Ezek az ipar, kereskedelem, ingatlanügyletek, gazdasági szolgáltatás és az építőipar. Ezeken a területeken vállalnak és vállalhatnak munkát a nők a KKV-knál, azonban a szakmai képzettség megléte többségükhöz szükséges.

A 9. táblázat a vállalkozások megoszlását mutatja jogi forma és a vállalkozók neme szerint, mely alapján látható, hogy bár 1999 és 2003 között az értékek változtak, arányaiban *a nők elsőként egyéni vállalkozás, továbbá Bt. és Kft. élén állnak*. Vezetői létük szempontjából az utóbbi két jogi formában való részvételük fontos. Ezekből látható, hogy nem csupán pár fős vállalkozások esetén vannak jelen, de sok esetben kényszerből, egyéni magán munkavállalóként kell kiváltaniuk a vállalkozói igazolványt a munkáltató kérésére. Ezen ok miatt magas kiemelkedően a szolgáltatás ágazatban vállalkozó nők aránya. A kereskedelem területén magasabb a női vállalkozók aránya a férfiakéhoz képest (39,1%), míg az ipar, építőipar területén jóval alacsonyabb. Természetesen ez részben érthető, mert adott szakmák, például kőműves, burkoló, faiparos, ács, nem mondhatóak „női” szakmáknak fizikai követelményeik miatt.

9. táblázat: A vállalkozások megoszlása jogi forma és a vállalkozók neme szerint (%)

Jogi forma	1999			2003		
	Férfi	Nő	Átlag	Férfi	Nő	Átlag
Egyéni vállalkozás	32,9	48,5	38,3	23,9	43,2	30,1
Kkt	1,3	0,9	1,1	3,4	2,0	3,0
Bt	28,3	29,9	28,9	31,3	35,9	32,7
Kft	35,1	19,0	29,5	39,6	18,6	32,8
Rt	1,1	0,1	0,8	1,4	0	1,0
Szövetkezet	1,1	1,2	1,1	0,4	0,3	0,4
Egyéb	0,2	0,4	0,3	0	0	0
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

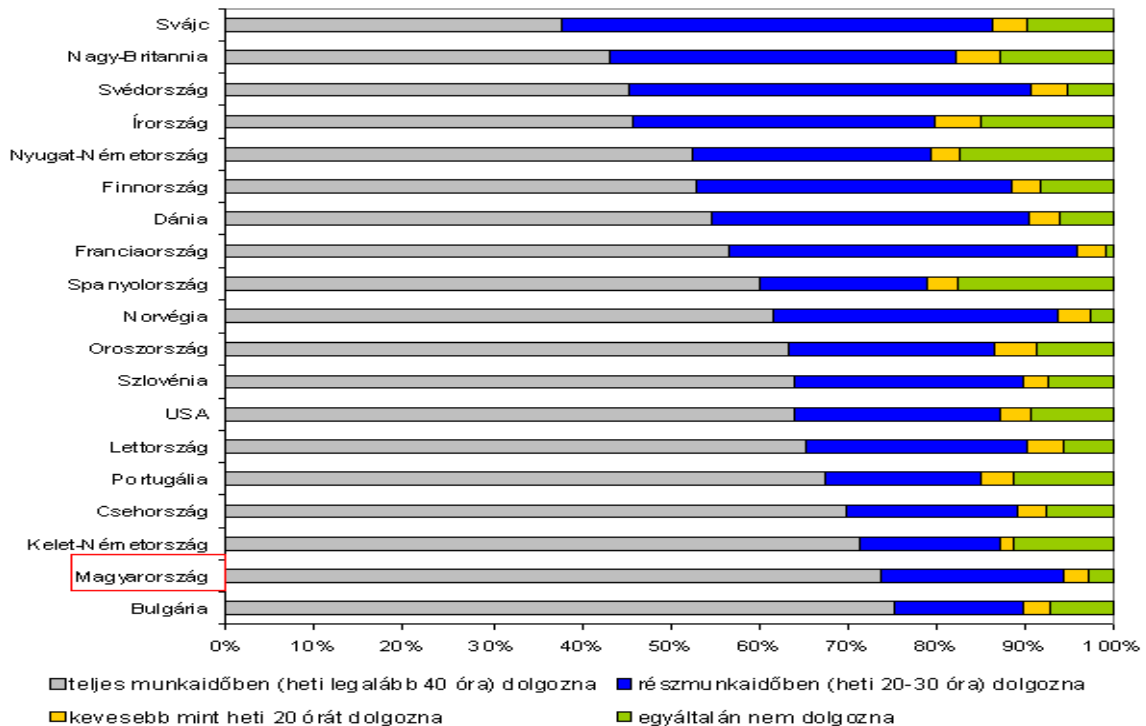
Forrás: Jelen et al., 2010. 158.oldal

Egy nemzetközi összehasonlítás szerint – 4. ábra – a hazai munkavállalók többsége teljes munkaidőben szeretne dolgozni, és csak elenyésző azoknak az aránya, akik egyáltalán nem szeretnének dolgozni. A felmérésben résztvevő többi országhoz képest elmondható, hogy magas a munkavállalási hajlandóság, ámbar a KSH statisztikai adatait nézve ez az arány alacsonyabb az ország aktív lakosságához képest. Az aktivitási arány 65% körüli 2006-2010 között. (STADAT 2.1.3, A munkavállalási korú népesség gazdasági aktivitása nemenként⁴)

Igaz, hogy a hazai munkavállalók – közöttük a nők – nem preferálják olyan nagymértékben a részmunkaidős munkát, de döntő többségük dolgozni szeretne. Ez jó feltétel a hazai KKV-k számára, mert a munkaerő oldaláról nem hárul akadály a további bővülésük és fejlődésük elé.

⁴ http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qlf003.html

4. ábra: Ha eldönthetné, hogy teljes-, vagy részmunkaidőben dolgozzon, melyiket választaná inkább?



Forrás: Jelen et al. 2010. 111. oldal

3.3. Empirikus kutatási eredményeim⁵

Kérdőíves felmérést végeztem és mélyinterjúkat készítettem a KKV-knál alkalmazásban álló nők, egyetemi hallgató nők, és nőket foglalkoztató KKV vezetők – közöttük női KKV vezetők – megkérdezésével. Céлом az volt, hogy a statisztikai adatokon túlmenően is megismerjem a női foglalkoztatásban érdekeltnek és érintetteknek az álláspontját a női munkavállalásról, a nők vállalkozásban játszott és a vállalkozások fejlesztésében betölthető szerepéről a KKV szektorban. Empirikus kutatási eredményeim hozzájárultak a KKV-k és a női foglalkoztatás hazai helyzetének és problémáinak mélyebb megismeréséhez, valamint a

⁵ Kutatásom kvalitatív módszereken alapult. Előzetesen kérdőíveket küldtem ki közel 200 KKV számára, és 50 egyetemista, illetve alkalmazott részére, melyek az 5. számú Mellékletben találhatóak. A válaszadási arány a vállalatok esetében igen alacsony volt; összességében 8 kérdőív került visszaküldésre. A női egyetemisták és női alkalmazottak részéről 20-20 kérdőív volt értékelhető. A kvantitatív kutatás után mélyinterjú segítségével a kérdőívet kitöltő és nőket foglalkoztató KKV vezetők közül 4-et kérdeztem meg, továbbá összesen 13 főt az alkalmazottak és egyetemisták közül. Az eredményeket látva rövid piackutatást végeztem a férfi egyetemisták körében 10 fő megkérdezésével arra vonatkozóan, hogy mi jut eszükbe a nőkre gondolva, mire tudnak asszociálni a másik nem hallatán.

KKV-k és a női foglalkoztatás jövőjére vonatkozó, érintettek által megfogalmazott várakozások feltárásához.

Az alkalmazottakkal végzett kutatás eredménye: A kérdőívre válaszoló alkalmazottak jellemzően 20-25 évesek voltak, 3 fő közülük 26-35 éves. Többségük diplomával rendelkező és egyedülálló, vagy élettársi kapcsolatban élő (5fő). Gyermeük nincs, és nem is terveznek a következő egy évben. 4 fő kisvállalkozásnál dolgozik, a többiek középállalkozásoknál, mindannyian Budapesten. Jellemzően 16-20 fős környezetben történik a munkavégzésük, kivéve 5 megkérdezett 6-10 fős környezetét, és 2 válaszoló 1-5 fős környezetét. 5 alkalmazott válaszolta, hogy csupán női kollégái vannak, ők jellemzően a közszolgáltatás vagy az ingatlanpiacon (1 fő) dolgoznak. Mindannyian szellemi tevékenységet végeznek, és 2 fő kivételével nem váltanának munkahelyet. Úgy gondolják, hogy *nehezebb nőként vezető pozíciót betölteni KKV esetén, és ők maguk, 2 fő kivételével nem is vállalkoznának gazdasági nehézségekre hivatkozva.* Férfi és női munkatársak között nem tesznek különbséget. Átlagosan 30-60 percet hajlandók utazni a munkahelyre, 1-1 fő 15-30 percet csupán, vagy több mint 1 órát. Örömmel mennek dolgozni, – kivéve 1 fő –, és ezt tömegközlekedéssel teszik meg. 4 fő kivételével részesülnek béren kívüli juttatásban, amely jellemzően melegétel utalvány (10 fő), vagy utazási költségtérítés (5 fő), esetlegesen egészségpénztári támogatás (6 fő). Munkahelyük rendezvényt ritkán szervez, csupán 2 fő válaszolta, hogy igen.

Az egyetemistákkal végzett kutatás eredménye: Az egyetemi hallgatók hasonló válaszokat adtak, mint az alkalmazottak, de az arányokban látható eltérés bizonyos esetekben. Néhányuk (5 fő) szüleivel él még együtt, és 1 fő nem aktív hallgató már. Azonnal munkába szeretnének állni, kivéve 3 fő, és 12-en dolgoznak jelenleg is. Közép-Magyarországon, Dunántúlon, de jellemzően Budapesten szeretnének elhelyezkedni (12 fő), heti 40 órában, szellemi foglalkozásban. *Véleményük szerint is nehezebb nőként elhelyezkedni, de nem tesznek különbséget a két nem között a munkavégzés terén (kivéve 2 fő).* Munkahely eléréséhez szükséges időtartam tekintetében kevésbé rugalmasak, mint a már dolgozók, vegyes válaszokat adtak erre vonatkozóan; 4 fő 15-30 perc, 14 fő 30-60 perc, 2 fő egy óránál többet is hajlandó lenne utazni. A válaszadók többsége tömegközlekedéssel, kerékpárral (8 fő), vagy akár gyalog (10 fő) is hajlandó a munkahelyére utazni, csupán 1 fő jelölte meg a személygépjárművet, mint közlekedési eszközt. A fizetésen kívüli juttatásokat szívesen fogadják, előszeretettel a meleg-és hidegétel utalványt, üdülési csekket, utazási költségtérítést

és egészségpénztári támogatást. Csupán 4 fő vállalkozna esetlegesen 5 év múlva, 4 fő viszont soha.

A két célcsoport kérdőíves megkérdezése után kvalitatív kutatást végeztem mélyinterjú keretében; 4 fő alkalmazottat és 9 fő egyetemistát megkérdezve, akik a kérdőívet is kitöltötték. Az interjúk során hallottak alátámasztották a kérdőív eredményeit. Némi eltérés a munkaidő idejére vonatkozóan volt tapasztalható, így nagyobb lett a szórás. A megkérdezettek dolgozni mindenképpen szeretnének akár annak árán is, hogy a vállalat továbbképzzi őket.

Kutatásaim alapján elmondható, hogy *a jelenlegi és leendő női munkavállalók igen rugalmasan lépnek fel a munkalehetőség érdekében. Képesek alkalmazkodni a körülményekhez, fő céljuk, hogy munkát kapjanak.* Céljaik érdekében hajlandóak akár képzéseken is részt venni, és további tanulmányokat folytatni. Az utazási eszköz megválasztásakor sem válogatnak, illetve hajlandóak akár 30-60 percet is utazni munkahelyükre. (Ehhez hozzá kell tenni, hogy a főváros viszonylatában ez átlagos utazási időnek mondható). Inkább szellemi munkát végeznének, ami ebben a régióban jellemzőbb is a másik nemhez képest. (A Közép-Magyarországi Régióban a nők 73%-a, míg a férfiaknak csak 45%-a végez szellemi munkát (Lindnerné, 2007).

A nőket foglalkoztató KKV vezetőkkel végzett kutatás eredménye: Az e-mailen elküldött kérdőívemre 4 KKV vezető válaszolt, továbbá személyesen tölttettem ki 4 fő, nőket foglalkoztató vezetővel kérdőívemet, mely 4 fővel a későbbiekben interjút is készítettem. Összességében 2 fő női vezető és 6 fő férfi vezető válaszait dolgozhattam fel. Kor tekintetében 2 nő és 2 férfi 46-55 év közötti, illetve 4 férfi 26-45 év közötti. 2 fő férfi szakképzettséggel rendelkezik, a többiek diplomával. Mindegyikük házas, vagy élettársi kapcsolatban él (3 fő). 3-an közülük gyermekesek és többgyermekesek is egyúttal. Az idősebbek gyermeket nem terveznek a közeljövőben, míg 2 fő a fiatalabb korosztályból igen. Kisvállalkozásokról van szó többségében (7 fő). Mindegyikük 40 órában foglalkoztat nőket és 2 fő tervezi, hogy 20 órában újabb női munkaerőt vesz fel. 2 vállalat esetében fizikai női munkavállalókról van szó a folytatott tevékenységi kör miatt (szolgáltató szektor és mezőgazdaság). Átlagosan 5 éve vezetők vállalatuk élén, 3 fő 5-7 éve. *Még a női vezetők is úgy gondolják, hogy nőként nehezebb vezetői pozíciót betölteni, de nem tesznek különbséget a nemek között, kivéve adott, nők által nehezen elvégezhető feladat esetén.* Munkahelyre történő

utazási hajlandóságuk nagyon megoszló; 2 fő több mint 60 percet is hajlandó utazni, 1 fő 10-15 percet, és a többiek 30-60 percet. 6 fő örömmel megy dolgozni nap, mint nap és személygépjárművel. Bővítést csupán 2 fő tervez a közeljövőben és egyéb fizetésen túli juttatásban is csupán 3 vezető részesíti alkalmazottait, melyek ételutalványok és utazási támogatás. Rendezvényeket 2 vállalkozás szervez munkavállalói számára, 1 fő vett részt szakmai konferencián a múlt évben, és 3 fő vett igénybe valamilyen támogatást 2010-ben.

Az interjúk során a fent megadott válaszokkal egyező véleményeket hallhattam. Részletesen kifejtették a vezetők véleményüket arra vonatkozóan, hogy *vállalkozásuk esetében előrelépési lehetőséget az állami segítség erősödésében és valamilyen innovatív ötlet megvalósításában látnak*. Különös megkülönböztetésben nem részesítik sem a női, sem a férfi munkavállalókat, azonban az adott ágazat miatt inkább adminisztratív területeken alkalmaznak női munkavállalókat.

Az utóbbi évtizedben a gyermekkel rendelkező, vagy gyermeket tervező nők munkavállalása igen nehezzé vált a fiatal, szakképzett, főleg férfi munkaerő megjelenésével. Az egyetemisták és a fiatal női alkalmazottak által kitöltött kérdőívek arról számolnak be, hogy ezek a fiatal nők *a következő néhány évben nem kívánnak gyermeket vállalni*. Az interjúk során adott válaszaik szerint sem adottak számukra a gyermek vállalásának feltételei. A friss vagy leendő diplomások elsődleges tervei között utazások, nyelvek tanulása, munkahely keresése, párválasztás és egzisztenciális háttér kialakítása szerepel, és csak ezután következhet – adott esetben jó pár év múlva – a gyermek vállalása. Félnek attól, hogy a 30-as éveikhez közeledve túl későn születik majd gyermekük, – s mivel többségük két gyermeket szeretne – és a szülés révén kiesnek az aktív munkavállalók köréből, mely után nagyon nehéz lesz visszailleszkedniük. Nem látják át, hogy hogyan tudják majd a gyerekneveléssel járó terheket is vállalni, így *maximálisan bizonytalanak ítélik meg a jövőt*. Ehhez kapcsolódóan egy összefoglaló táblázatot (Lásd. az 1. számú Mellékletet!) készítettem a nők számára nyújtott támogatásokat bemutató gyermek vállalás esetén. A táblából látható, hogy a kapott összegek meg sem közelítenek egy „átlagos” havi bérösszeget, így jelenleg valóban nagy teher hárul a gyermekes családfenntartókra.

A megkérdezés során hallottak és a kérdőívre adott válaszok is alátámasztják, hogy a női munkavállalás tényét néhány fő motívum határozza meg és befolyásolja kiemelten:

- nőekkel szembeni diszkrimináció (pl. szülés, gyermekvállalás miatt),

- a nők munkavállalását érintő új törvények és jogszabályok 2010-ben (pl. Gyesen lévők 3 évig csak részmunkaidőt vállalhatnak (Lásd a 4. számú Mellékletet!)),

- egy jelenleg áthidalhatatlan probléma: *az üvegplafon jelenség*, mely szerint a nők nem, vagy csak ritkán képesek a férfiakkal egyenértékű karrierút megvalósítására (www.ugyvezeto.hu),

- a magas iskolai végzettségű fiatal nők vagy nem tervezik, hogy vállalkozók legyenek, vagy csak életük későbbi szakaszában tartják azt elképzelhetőnek.

Röviden összefoglalva, jó pár előnyt és hátrányt lehet felsorakoztatni a női nem mellett és ellen. Az előnyöket erősítve, a hátrányokat fejlesztéssel csökkentve és kiküszöbölve erényt lehet kovácsolni a női jellemvonásokból. Mindehhez ezek felismerésére, elkerülésére, tudatos kezelésére és munkavállalói képzésekre van szükség. A következőkben a női munkavállalók néhány főbb jellemzőit emelem ki:

A nők erős oldalai:

- Alaposság
- Megbízhatóság
- Empátia
- Jó kommunikációs készség

A nők gyenge pontjai a munkaerőpiacon:

- Kellő határozottság hiánya
- Bizonyítási vágy háttérbe szorul
- Önmenedzselés nem megfelelő kontrollja
- A másodhegedűs szerepbe való beletörődés

A fentieket egészíti ki empirikus kutatásomnak az az eredménye, amelyben a megkérdezettek elmondták, hogy a „nő szó hallatán, illetve a nőkre gondolva mire asszociálnak, mi jut eszükbe”. A következők hangzottak el legtöbbször: feleség, háziasszony, dolgozó, barát, ügyeket intéző személy, „szingli”, gyermeknevelő, lelki társ, férfi nem ellentéte. Ezek alapján az eddigiekhez hasonló képet kaphattam a nőkről és megítélésükről. Úgy vélem, hogy mindkét nem képviselői egyetértenek abban, hogy a nőknek fontos szerepük van a világban: társak és a család fontos elemei. *A nemek közti különbségek, mint a diszkrimináció jegyei, nem kerültek középpontba az interjúk során. A női megkérdezettek a jelenséget nem vitatják, de hiszik, hogy képzettségük és rátermettségük meggyőzi majd a munkáltatókat.* Ide kapcsolódóan meg kell említeni, hogy a nők kereseti hátránya nem csak diszkriminációból fakadhat, hanem munkavállalási tulajdonságaikból is. Azonban mérési és értelmezési torzítások miatt a két hatás elválasztására az egyszerű statisztikai adatok alapján rendszerint nincs lehetőség.

Érdeemes megvizsgálni, hogy a nők jellemzően mely iparágakban tevékenykednek. Ezt összevetve a KKV-k jellemzőinél feltüntetett ágazatokkal, látható, hogy van átfedés a kettő között.

Jellemző női foglalkozások:

- Adminisztratív munkakörök: államigazgatás, irodai asszisztens, bírói pálya
- Pedagógus: óvónő, tanítónő, tanárnő
- Szépségápolás: fodrász, kozmetikus, masszőr, manikűrös, műkörmös, sminkes, stb.
- Egészségügy: ápolónő, nem „hálapénzes” orvosi szakmák (röntgenorvos, altatóorvos)
- Kereskedelem: bolti eladó
- Szolgáltatóipar: varrónő, tisztítószalon dolgozója, virágkötő, virágárus, takarító
- Kézművesség: csipkevarró, gobelin-, falikárpit-készítő

A fenti felsorolást áttekintve megállapítható, hogy az adminisztratív munkaköröket sok ágazatban többnyire nők töltik be. Ezt a foglalkozást követően a kereskedelmi és szolgáltatóipari tevékenységek fordulnak elő szép számmal a KKV-k esetében is. Speciálisabb foglalkozásokat a szépségápolás, egészségügy, pedagógia jelentenek a korlátozott munkahelyek száma miatt. Tény, hogy van mód újabb és újabb ilyen kisvállalkozások, például fodrászatok nyitására, azonban a túlkínáltság és az egyre csökkenő fizetőképes kereslet miatt kevésbé várható el jövedelmező működtetés, így jelenleg nagyon kockázatos új vállalkozásba belekezdeni.

A megkérdezett, már meglévő női és férfi vezetők, valamint a jelenleg vagy jövőben alkalmazásban álló női munkavállalók is úgy vélik, hogy *nőként nehezebb KKV vezetőjének lenni*. Női munkavállalóként viszont szívesen dolgozna minden megkérdezett a férfi nem tagjaival egy irodában, bár a válaszadók aránya alacsony (~5%). A vezetők válaszaik alapján nem tesznek különbséget a két nem között, ami igen dicsérendő, bár – véleményem szerint és a statisztikai adatokat is látva – az általam feltárt eredmény, az alacsony válaszadási arány miatt sem fedi a KKV vezetők nagy részének véleményét.

A mélyinterjúk alapján elmondható, hogy a KKV-k részmunkaidőben szívesebben foglalkoztatnának nőket az alacsonyabb járulékok és az adminisztratív feladatok rugalmas elvégezhetősége miatt, azonban a megkérdezett munkavállalók inkább teljes munkaidőben szeretnének dolgozni. Itt komoly ellentét található a két fél között, bár hozzá kell tenni, hogy

a nem vezetői válaszadók nem terveznek gyermeket a következő évben. Elmondásaik alapján közvetlenül a tanulmányaik után elsődlegesen megfelelő anyagi háttérrel szeretnének biztosítani, és a kellő egzisztencia megteremtése után mernek gyermeket vállalni.

A női részmunkaidős foglalkoztatás jelen van a KKV-k piacán. Bár a kereslet inkább 8 órás foglalkoztatás szeretne. A további lehetőségek hiányában és a gyermekvállalás miatt elvállalják a nők a napi 4 órás munkákat is. A normál elvárás azonban a 8 órás munkavégzés. Ahhoz képest a részmunkaidős foglalkoztatásnak a fajlagos költségei is magasabbak, bár kutatásom szerint a munkáltatók terhei így alacsonyabbak. Ezt részben a feketegazdaság létének tudom be. A részmunkaidős foglalkoztatással járó többletköltségek részben a munkavállalónál jelentkeznek, részben a munkaadónál (több hely, kétszer akkora adminisztráció, mert a foglalkoztatott létszám növelésével megduplázódik az adminisztrációs teher). Emellett a részmunkaidős munkával kevesebbet lehet keresni, és ez is ellene szóló érv. Ha a részmunkaidős munka az elvárások szintjén is elfogadható lenne, és tömeges lehetőségként választható is lenne, akkor a fiatal munkavállalók, főként a nők, jobban össze tudnák egyeztetni a gyerekvállalást és a munkát.

Kérdés az is, hogy a kisgyerekes anyák mikor dolgoznak szívesen. Valószínűleg leginkább hétköznap délelőtt, déltájban, mert akkor az óvodában, iskolában van a gyerekük. A lakosság által igényelt szolgáltatások esetében azonban általában épp délután van a csúcsgérgalom a munkaidő befejeztével (bolti vásárlás, személyi szolgáltatás). A részmunka számára ennél kedvezőbb az a szolgáltatás, amelyik személyes kontaktus nélkül is működik.

Kutatásomból az is kiderült, hogy a munkáltatók szívesen nyújtanak fizetésen túli juttatásokat részmunkaidős foglalkoztatás esetén is (közel $\frac{3}{4}$ -ük nyilatkozott így), s ezeket a munkavállalók is szívesen veszik. Elmondásuk szerint melegtél utalványt, egészségpénztári támogatást, utazási költségtérítést kapnának a legszívesebben.

Az interjúk során megkérdezett KKV vezetők szerint a KKV-k továbbfejlődését az állami segítség és valamilyen innovatív ötlet megvalósításának kombinálásában látják. Vélekedésük beleillik egy másik felmérés eredményébe, mely a versenyképesség javításának módjait térképezte fel a magyar vállalkozások esetén. A 10. táblából látható, hogy 134 érdemi válaszoló egyértelműen 3 fő területet határozott meg. A vállalkozások piaci versenyképességének javítását elősegítő tényezők közül *kiemelten versenyképesség-javító*

eszköznek gondolják az állam oldaláról történő járuléksökkentést és a piacvédelmet, továbbá a saját oldalukról történő innovatívabb piaci jelenlétet.

10. táblázat: Ön szerint milyen más módon javítható a magyar vállalkozások piaci versenyképessége?

Megnevezés	Támogatottak		Visszautasítottak	Együtt
Érdemi választ adó cégek száma	134		126	260
Versenyképesség-javítás módjai és az említések száma				
Adók, járulékok, közterhek csökkentése	27	20,1%	25	52
Innováció támogatása	23	17,2%	23	46
Piacvédelem, azonos támogatások KKV-k részére és a multiknak	33	24,6%	31	64
Életszerűbb jogszabályok	11	8,2%	5	16
Minőségpolitika támogatása	11	8,2%	5	16
Vásárlóerő javítása	8	6,0%	7	15
Marketing támogatás	9	6,7%	3	12
Jogkövető magatartás kikényszerítése	3	2,2%	5	8
Információ nyújtása	3	2,2%	4	7
Forint árfolyam gyengítése	5	3,7%	0	5
Export támogatások	3	2,2%	1	4
Energia árak csökkentése	1	0,7%	2	3
Fizetési morál javítása	3	2,2%	0	3
Infrastruktúra támogatása	1	0,7%	1	2
Említések száma együtt	141	100,0%	112	253

Forrás: Jelen et al, (2010), 211.oldal

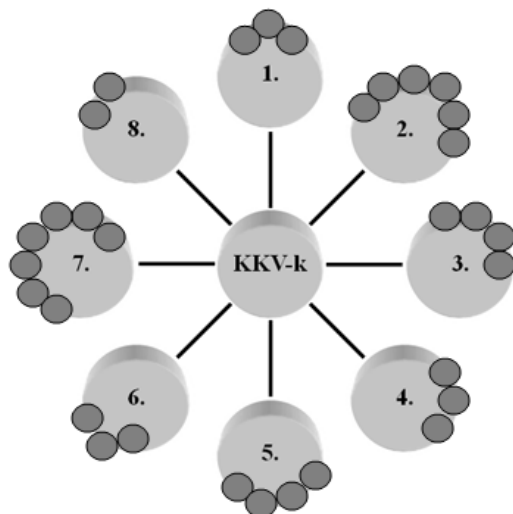
Empirikus kutatási eredményeim azt támasztják alá, hogy a női foglalkoztatás elősegítését a KKV-k esetén minden félnek akarnia és segítenie kell. A KKV vezetőinek hajlandóságot kell mutatniuk a nők foglalkoztatására. Másrészt a keresletnek meg kell találnia megfelelő kínálatát. Ehhez a női nem képviselőinek aktív munkakeresőként kell a piacon fellépniük, nem szabad elzárkózniuk egy KKV-nál történő munkavégzéstől, illetve képezniük kell önmagukat, hogy több terület legyen ismert számukra. További szereplőként kapcsolódik be az állam, mint a közvetítő a kereslet és kínálat összehangolásában. Segítő szerepe a feltételek biztosításában és a terhek csökkentésében, a lehetőségek megteremtésében rejlik. Ennek értelemben az anyagi terheken túl szociális formáló szerepe is van, akár a KKV-k piaci megítélésében, akár a női munkavállalókhöz való viszonyulásban. Ilyen változtatást jelenthet a tudásgazdaság és termelékenység elősegítése magasabb foglalkoztatás megteremtésével, az „egyenlő munkabér” elvének érvényesítése az esélyegyenlőség jegyében, több pályázati lehetőség biztosítása és a pályázásra való hajlam ösztönzése, továbbá a munkavállalók számára a munkavállalás feltételeinek biztosítása; a gyermekes nők esetén kellő számú óvodai

és bölcsődei férőhely és családbarát munkahelyek kialakítása. Ahogy a 2. és 3. számú Mellékletben is látszik, nagyobb az igény a gyermek elhelyezési lehetőségekre, mint amit az állam biztosítani tud. A munkáltatók esetében fontos az innovatív finanszírozási megoldások elősegítése akár vegyes (állam, illetve civil szervezetek + vállalat) finanszírozási formában is.

4. Elgondolások a női foglalkoztatást is segítő KKV-k jövőjéről

Annak érdekében, hogy elkészítsem a hazai KKV-k jövőjének a női munkavállalás fejlesztése szempontjából lehetséges forgatókönyveit először egy *jövőkerék* készítettem a KKV-k és társadalmi-gazdasági-innovációs kapcsolatrendszerük feltérképezése céljából. Ezután áttekintettem és összefoglaltam azokat a lehetséges *forgatókönyveket*, amelyeket a Jövőkutatók tanácsa keretében a hallgatói csoportok – köztük az én csoportom is – készítettek a hazai KKV-k jövőjére vonatkozóan. A más hallgatói csoportok által készített KKV fejlesztési forgatókönyvek, a lehetőségek szélesebb spektrumát fogják át a hazai KKV-k lehetséges fejlődésének/fejlesztésének más és más aspektusára helyezve a hangsúlyt, mint az én csoportomban és az én vezetéssel eredetileg kialakított és csak a női foglalkoztatásra koncentráló forgatókönyvek, ezért ezeket a forgatókönyveket is felhasználtam a női foglalkoztatást segítő KKV fejlesztési alternatívák megformálásához.

5. ábra: Jövőkerék



Forrás: Saját készítés

Az elsődleges hatások a következők:

1. Gazdasági teljesítmény erősödik
2. Innováció alkalmazása - aspiráció növelése
3. Egyre magasabb aktivitási index
4. Eladósodás csökkenése, vállalatok megerősödése
5. Állami beavatkozás mértékének változása
6. Export aktivitás növekedése, nemzetköziesedés növekedése
7. Erőforrásfelhasználás nő
8. Erősödő kockázati tőkefinanszírozás

Egy erős hazai KKV szektort feltételezve alakítottam ki a jövőkerekét, amelyben a KKV szektor lehetséges elsődleges és másodlagos hatásait foglaltam rendszerbe. Az 5. ábrán látható számozott „buborékok” mutatják az elsődleges hatásokat, míg a számozatlan és kisebb méretű „buborékok” a másodlagos hatásokat.

A következőkben felsorolásra kerülnek az elsődleges hatásokhoz tartozó másodlagos hatások, a jövőkerék magyarázatául.

A KKV-k társadalmi-gazdasági-innovációs kapcsolatrendszere

Elsődleges és másodlagos hatások:

1. Gazdasági teljesítmény erősödik

- 1.1 Termelés és hasznosítás fontossága
- 1.2 Több infrastruktúra alkalmazása
- 1.3 Innováció erősödik

2. Innováció alkalmazása - aspiráció növekedése

- 2.1 Tudás alapú társadalom
- 2.2 Feladat- és jövőorientáltság
- 2.3 Innovációval tudásgazdaság
- 2.4 Emberi tudás felértékelődése
- 2.5 Több tudás, nagyobb kreativitás
- 2.6 Jövőorientáltabb gondolkodásmód

3. Egyre magasabb aktivitási index

- 3.1 Átképzésben, tanulásban részt vevők aránya nő
- 3.2 Hazai természeti és kulturális adottságok jobb kihasználása
- 3.3 Magasabb szintű technológia alkalmazása
- 3.4 Oktatás fejlesztése

4. Eladósodás csökkenése, vállalatok megerősödése

- 4.1 Munkahelyteremtés
- 4.2 Vállalaton belüli növekedés
- 4.3 Vállalkozói aktivitás növelése

5. Állami beavatkozás mértékének változása

- 5.1 Versenyhelyzet növekedése

5.2 Több adóbevétel

5.3 Munka fogalmának megváltozása

5.4 Új vállalati elvárások

6.Export aktivitás növekedése, nemzetköziesedés növekedése

6.1 Egyenlőtlenségek csökkenése

6.2 Versenyhátrány csökkenése

6.3 Fluktuáció mérsékelt csökkenése

7.Erőforrás felhasználás nő

7.1 Interaktív kapcsolatok

7.2 Magánéleti problémák rendeződése

7.3 Új munkavállalási formák

7.4 Emberi tulajdonságok és a munka harmóniája

7.5 Komplexebb feladatok

7.6 Munkavállalók jobbléte

7.7 Aktívabb gyermekvállalás

8.Erősödő kockázati tőkefinanszírozás

8.1 Hitelképesség növekedése

8.2 Vállalatok erősödése

4.1. A hazai KKV-k lehetséges forgatókönyvei

A jövőkerék komplexitása azt is jelzi, hogy *egy erős hazai KKV szektor kialakulása/kialakítása többféle forgatókönyv mentén is elgondolható*. A forgatókönyvek azonban tartalmaznak bizonytalanságokat, és azok révén a lehetséges jövők a kedvezőtlen vagy kevésbé kedvező változatokat is magukba foglalják a pozitív kimenetel mellett. A hallgatói csoportok által kidolgozott forgatókönyvek a lehetséges KKV jövőknek ezt a széles spektrumát meg is mutatják.

4.1. A hazai KKV-k lehetséges forgatókönyvei

A szemináriumi csoportok által kialakított forgatókönyvek száma közel 20 darab. Minden csoport 4 forgatókönyvet készített annak alapján, hogy két, változást elősegítő tengelyt tárjanak fel, és azok mentén képezték a forgatókönyveket. Itt csak 10 darab forgatókönyvet mutatok be, azokat, amelyek közvetlenül kapcsolódnak dolgozatom témájához. A leírást teszem azért, hogy a csoportom által feltárt, a női foglalkoztatásra összpontosító

forgatókönyvek lehetséges környezetét érzékeltessem, és felhasználjam azt a női foglalkoztatást segítő és felhasználó KKV fejlesztési irányok kialakításában.

Az egyes csoportok által kialakított tengelyek (hajtóerők) között átfedés volt tapasztalható, így azokat 4 fő kategóriába soroltam be a következők szerint:

- *Tudásgazdaság; Az üzleti környezet tényezőinek alkalmazása, mint a gazdaság motorjai, vagy korlátai*

Az üzleti környezet elemeire (munkaerő költségek, piaci korlátok, infrastruktúra, technológia, stb.) épülnek a hajtóerők. Ezek megléte, vagy hiánya az adott vállalat előbbre jutását, vagy fennmaradását jelentheti. Ide kapcsolódó forgatókönyvek: Baljós árnyak, Homokóra, A KKV-k felvirágzása

- *Piaci verseny és innováció*

A piaci versenyben a szakképzett, kreatív munkaerő alkalmazásán túl az innovativitás is hajtóerő. Ide kapcsolódó forgatókönyvek: Sötét verem, Szemellenző, Szöcske

- *Kooperáció, valamint technológiai és innovációs fejlődés*

A másokkal való együttműködés önmagában is segítséget jelenthet egy KKV számára, s a technológiai és innovációs előrelépés csak fokozhatja mindezt. Ezzel szemben áll az egyedül működő és infrastrukturálisan lemaradt vállalat. Ide kapcsolódó forgatókönyvek: Magyarország a vállalkozások paradicsoma, Multik hátán felkapaszkodó KKV-k

- *Fenntarthatóság, környezetre irányultság, mint egy speciális piaci rés kihasználása*

Az innovatív, az új, komoly piaci rések kiaknázására ad lehetőséget, azonban a megfelelő előkészítés és infrastrukturális háttér nélkül mindez „vakvágány” lehet. Ide kapcsolódó forgatókönyvek: Zöld út, Zöld sziget

A következőkben az egyes kiválasztott forgatókönyveket mutatom be röviden.

Baljós árnyak - Sötét verem:

Ezek a forgatókönyvek azokat a lehetőségeket érzékelik, amelyek szerint a negatív események esetén a KKV-k gazdaságban betöltött szerepe jelentősen csökkenne. A KKV-k nem tudnának időben reagálni, mert előzetesen nem készültek fel. Ennek hatására további cégfelszámolásokra kerülhet sor a termelékenység visszaesése miatt. Csökken a KKV

szektorban foglalkoztatottak száma, versenyhelyzetük jelentősen romolhat, létük foroghat kockán.

Homokóra:

Ez a forgatókönyv a jelenlegi képet tükrözni, és a KKV-k vesztét vetíti előre, amennyiben nem változtatnak gazdálkodásukon. A kockázatkerülési hajlam, az innováció és technológiai beruházás kerülése, a kényszervállalkozók magas aránya, s a régi rendszerben megrekedt gondolkodásmód vezetnek mindehhez. Az ilyen KKV-k eladósodnak, hitelfelvételi státuszuk romlik, a gazdaságban betöltött szerepük csökken, egyre jobban leépülnek, és elbocsátják alkalmazottaikat. A napról napra élés elve csak hátráltatja őket. Veszélyt jelenthet a másoktól, más vállalatoktól való függés és a pályázatoktól való félelem is. Tőkehiánnyal küzdve minimális az előrelépés lehetősége.

Szemellenző:

A KKV vezetőket jellemző „csőlátást” jeleníti meg ez a forgatókönyv. A vezetők személynak a szabályok felett, pedig azok ismeretének hiánya nem mentesít a felelősség alól. Másrészt kevésbé tekintenek bizalommal üzleti partnereikre, ami a biztos kapcsolat alapja lenne. Hiányzik a hosszú távú tudatos tervezés és a környezethez való preaktív hozzáállás. Mindezek a finanszírozási, beruházási lehetőségek csökkenését hozzák, és így a piac szűkülését eredményezhetik. A csökkenő árbevétel, a növekvő kiadások, illetve a rossz üzleti kultúra miatti körbetartozások a tőkét felhalmozott vállalkozásokat is veszélyeztetik.

Zöld út- Zöld sziget:

E forgatókönyvek esetében a fenntarthatóság és a környezethez való preaktív hozzáállás adják a kulcsszavakat. Emiatt itt már nem csupán a vállalat létéről, fenntartásáról van szó, hanem a környezet védelméről is. Cél, hogy a „zöld” jegyében megtalálják a KKV-k azokat a területeket, ahol előrelépni képesek. Ilyen lehetséges irány a tudatos környezetvédelem, a szelektív hulladékgyűjtés és a környezettudatos gondolatok jegyében történő üzemelés. A fogyasztók egyre nagyobb igényt mutatnak az ilyen szolgáltatások iránt, mert hiszik, hogy bolygónk jövőjét segíthetik, s így jó alkalom nyílik a KKV-k számára, hogy még kiaknázatlan területeket célozzanak meg. Azonban az ismeretlen komoly veszélyeket és feltételeket rejt magában, mely a „bátrabbak” számára adottság, így vállalják az új utakkal járó veszélyeket.

Magyarország a vállalkozások paradicsoma:

A forgatókönyv idealizált, mert jelenleg a tendencia teljesen ellenkező irányba mutat. A feltételezett irány esetén a KKV-k növekedésnek indulnak, akár nemzetközi piacra is lépnek és még nagyobb befolyást gyakorolnak a piacgazdaságra. Mernek cselekedni, K+F tevékenységük is nő, képesek lesznek formálni a hazai a tudásgazdaságot és a munkaerőpiacot.

A KKV-k felvirágzása:

Ez a forgatókönyv feltételezi, hogy a KKV-k igyekeznek élni a számukra felkínált lehetőségekkel, pályáznak, fejlesztenek és hosszú távú célokat tűznek ki maguk elé. Ezáltal a piacokra gyakorolt hatásuk megnő, meghatározó társadalmi szereppel is bírnak majd, mert több munkalehetőséget lesznek képesek biztosítani előrelépésük révén. Képesek lesznek javítani az ország megítélését nemzetközi viszonylatban is.

Szöcske:

A forgatókönyv tipikus vállalkozását „dobbantó” KKV-nak is nevezhetnénk. Az előbbieken bemutatott, a KKV-k felvirágzása forgatókönyvhöz hasonló kép bontakozik ki. A vállalatok eredményesek nem csupán pár fős családi vállalkozások formájában, hanem akár más vállalkozásokkal, multikkal közösen együtt működve is. Adott iparon belül terjeszkedni képesek, konkurenseik fölé emelkednek. Innoválnak, technológiai beruházásokat alkalmaznak.

Multik hátán felkapaszkodó KKV-k:

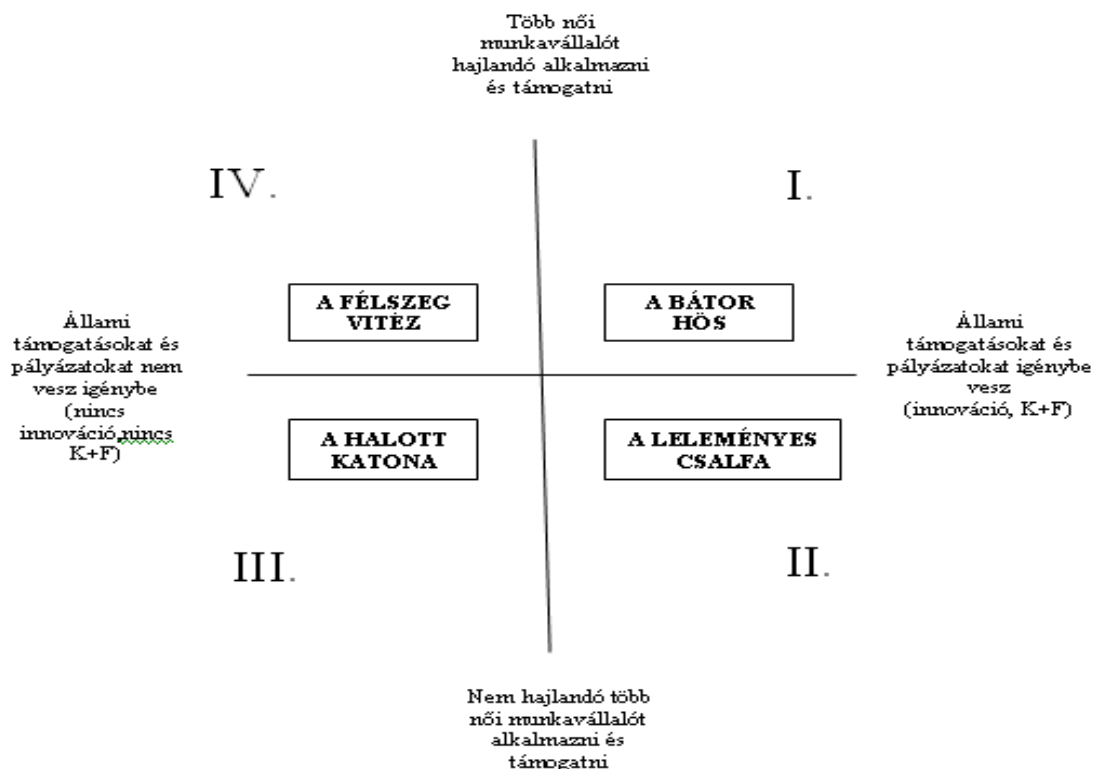
Ez a forgatókönyv teljes kooperációt vázol fel a nagyvállalatok és KKV-k között. A kapcsolat üzleti tevékenységen alapul, egymást segítve a gazdasági előrelépésben. A nagyvállalatok számára előny a KKV-k specializációja, az adott szakterület pontos ismerete. A KKV-k számára segítség a multik nemzetközi jelenléte, terjeszkedése és a vállalati szervezetük szerkezetéből adódó lehetőségek széles tárháza.

4.2. A női foglalkoztatás lehetőségtere és forgatókönyvei

A Jövőkutatás tantárgy szemináriumi munkájának keretében az én kezdeményezésemre jött létre az a csoport⁶, mely a női munkavállalás szempontjából elemezte a KKV-k jövőbeni lehetőségeit. A csoporttársak segítettek az információk gyűjtését, míg én elvégeztem a kapott adatok alapján a lehetséges forgatókönyvek kialakítását. A KKV-k jövőjének lehetséges forgatókönyveit az állami támogatások és pályázatok igénybevételének, valamint a női munkavállalók foglalkoztatására és támogatására való hajlandóság tengelyek mentén alakítottam ki.

A 6. ábra alapján látható, hogy 4 lehetséges forgatókönyv került kialakításra a két vizsgált dimenzió tükrében. Az egyes forgatókönyveket az alábbiak jellemzik:

6. ábra: A KKV-k jövőjének lehetséges forgatókönyvei



Forrás: Saját készítés

⁶ A csoport további tagjai: Lunk Anikó, Mezey Rita, Tari Anita, II.éves Marketing Msc hallgatók

- I. *Forgatókönyv: A BÁTÓR HŐS – „Bátraké a szerencse”*: Ez a forgatókönyv akkor valósulhat meg, ha a KKV-k hajlandóak szűk látókörükből kiszabadulni. Előrejutási lehetőségeket látnak a pályázatokban, a kedvező állami támogatásokban, és bátran élnek is ezekkel a lehetőségekkel. Beruházásra való hajlamuk erősödik, szánnak fejlesztésre, bővítésre, és vállalatuk pozitívabb jövőképét látják maguk előtt. Kutatják és szisztematikusan feltérképezik lehetőségeiket, valamint időt és költségeket szánnak megfelelő pályázatok benyújtására. Mindezek mellett szükség van arra is, hogy az állami szemlélet KKV központúvá váljon. Biztosítson az állam kedvezőbb adó- és járulékrendszert, valamint pályázatokon keresztül támogatást a KKV-k számára, továbbá ösztönözze és segítse a női munkaerő alkalmazását a szektorban.

A fejlődni akaró és pályázó KKV-knak több és képzett munkaerőre lesz szükségük, és a kedvezőbb feltételekkel alkalmazható és tudatos karriert építő, szakképzett nők mellett fognak dönteni. Részmunkaidős foglalkoztatással, távmunkával is fognak élni a sikeresen pályázó KKV-k, ha a gyermekes nők vagy a Gyes/Gyed-en lévő nők kívánnak ilyen formában munkát vállalni. Ezt támogatja az infokommunikációs technológia vállalati alkalmazásának további terjedése is.

- II. *Forgatókönyv: A LELEMÉNYES CSALFA – „A férfias KKV-k, mint a pályázók gyöngyei”*: Sok KKV fennmaradása jelenleg veszélyben forog, és pályázatok írásával, állami támogatások igénybe vételével igyekeznek lábadozni. Már ez is egy pozitívabb gondolkodásmód, mert ők belátták, hogy nem megy önerőből. Fejlesztési, innovációs hajlamuk kezd kialakulni, igyekeznek előretörni, azonban nem hajlandóak több női munkavállalót alkalmazni. Úgy vélik, hogy a jelenlegi apparátus méretükhöz képest elegendő, és a pályázati pénzeket nem munkaerőre fordítják. Félő azonban, hogy a fejlesztés után több megrendelést kell teljesíteniük, melyhez több munkaerőre lenne szükségük. Emellett bizonyos területeket (adminisztráció, logisztika, kereskedelem) a nők precízebben, hozzáértőbben tudnának ellátni, így a KKV-knak problémákkal és elégedetlen ügyfelekkel kell majd szembenézniük, ha nem foglalkoztatnak több női dolgozót.

- III. *Forgatókönyv: A HALOTT KATONA – „A magukra maradt KKV-k veszte”*: Ez a forgatókönyv egyfajta jelenlegi helyzet továbbélését ábrázolja. A KKV-k félnek a pályázatoktól, azok részletes kidolgozásától, és a pályázatok elnyerése esetén fellépő – állami vagy más valamely szervezetek felé teljesítendő – részletes beszámolástól. Ezek a

vállalkozások kevésbé lesznek jövőorientáltak, és továbbra is a kockázatkerülő magatartást részesítik előnyben. Az állam sem ösztönzi őket a pályázatokon történő részvételre, nem csökkenti az azzal kapcsolatos előírásokat és adminisztrációt, de a női foglalkoztatást sem könnyíti meg. Továbbá a KKV-k komolyan meggondolják, hogy nőket foglalkoztassanak-e, főleg, ha azok családosak vagy családalapítás előtt állnak. A család nélküli nő bármikor teherbe eshet, és aktív munkája nélkül is terheket ró a vállalatra. A családosok a 8-16 óráig terjedő munkaidőt kedvelik érthető okokból, azonban a munkaadók rugalmasabb hozzáállást várnak el, hiszen bármikor érkezhethet egy fontos partneri kérés 16:10 perckor is. A KKV-k tehát nem tudnak túllépni vegetáló és bizonytalan létformájukon.

- IV. *Forgatókönyv: A FÉLSZEG VITÉZ – „ A nőket pártoló KKV-k”*: A talált információk és a megkérdezett KKV vezetők elmondásai alapján úgy vélhető, hogy ezek a vállalatok félve pályáznak bármilyen lehetőségre. A pályázati feltételeket bonyolultnak vélik, úgy gondolják, hogy nem értenek hozzá. Külsős pályázatíró alkalmazására nincs költségvetésük, így lemaradnak a lehetőségről. E téren a jövőben sem számítanak változásra, ezért más, könnyen elérhető támogatásokat keresnek, mint például a nők alkalmazása kedvező járulékösszegekkel, akár részmunkaidőben, vagy távmunkában is. Tudják, hogy megbízható és pontos munkaerőt képvisel ez a nem, aki, ha családos, vagy családot tervez, semmiképpen sem kockáztatná állását, és lojális a munkahelyéhez. Egyéb adómentes plusz juttatások adása – például meleg étkezési utalvány – még elkötelezettebbé teheti őket. Ilyen feltételek mellett a nők alkalmazása és továbbképzése saját vállalatukat segítheti. A képzett, szakértői munkaerő jövedelmező ötleteket, innovációkat adhat a vállalatnak, amelyekkel a vállalat képes előrelépni és fejlődni akár pályázati támogatások nélkül is.

4.3. A lehetséges KKV forgatókönyvek összehasonlító elemzése a női foglalkoztatás szempontjából

A női munkavállalás jövőjével foglalkozó forgatókönyvekkel a lehetséges forgatókönyvek száma 14-re emelkedett. Ezeket a forgatókönyveket 6+1 szempont szerint értékeltetem csoportom tagjaival. Az első 6 szempont a KKV-k általános előrejutásához szükséges lépések megtételére való hajlam egyes tényezőit foglalja magában. A 7. szempont (a női foglalkoztatás lehetséges jelenléte a KKV-knál) kifejezetten a nők alkalmazásának hajlandóságát jelenti. Az értékelés során 0 pontot kapott az a forgatókönyv, amelyik az adott

szempont szerint várhatóan nem tud teljesíteni, 1 pontot akkor kapott, ha képes teljesíteni, és 2 pontot akkor, ha nagy valószínűséggel teljesíteni is fog. A pontszámok forгатókönyvenkénti összegezése lehetővé tette, hogy csoportokba soroljam a forгатókönyveket a tőlük elvárható teljesítményük szerint. Két forгатókönyv (Szöcske, Zöld út) két csoportba is beleillik, így besorolásuk mindkét csoportba megtörtént. Az első csoportba sorolt forгатókönyvek a jelenlegi válság és kiüttlanság folytatódását kínálják a KKV-k számára. A második csoport a multik és a KKV-k szoros kapcsolatát feltételezi. A harmadik csoport az innováció alapú nemzetköziesedésre utaló, a negyedik csoport pedig a környezeti fenntarthatóságot szolgáló forгатókönyveket foglalja magába.

A forгатókönyvek várható eredményességének értékelését a 11. táblázat mutatja.

11. táblázat: A forгатókönyvek értékelése

Forгатókönyv kontextusa	Forгатókönyv	A KKV-k változtatási hajlama	Külső tényezőktől való függetlenség	Kockázatviselési hajlam	Innovációra való hajlam	Fenntarthatóság	Duális gazdaság ellen hat. Társ. kettészakadást mérsékli	Női foglalkoztatás jelenléte	Összérték
A jelenlegi válság és a kiüttlanság folytatódása	<i>Baljós árnyak</i>	1	3	0	0	2	0	1	7
	<i>Homokóra</i>	1	4	0	0	2	0	3	10
	<i>Sötét verem</i>	1	3	0	0	2	0	1	7
	<i>Szemellenző, félszeg vitéz, halott katona</i>	1	3	1	1	2	2	1	11
Multik és KKV-k kapcsolódása	<i>Mo. a vállalkozások paradicsoma</i>	6	0	7	8	7	8	9	45
	<i>Multik hátán felkapaszkodó KKV-k</i>	7	0	7	6	7	7	9	43
	<i>Szöcske</i>	2	3	6	5	5	6	8	42,5
Innováció alapú és nemzetközi terjeszkedés	<i>KKV-k felvirágzása</i>	9	1	9	9	8	9	6	51
	<i>Bátor hős, leleményes csalfa</i>	8	1	8	9	8	8	9	51
	<i>Zöld út</i>	5	4	7	9	5	8	9	44,5
Környezetvédelem, fenntarthatóság	<i>Zöld sziget</i>	5	4	7	9	4	4	9	41

Forrás: Saját készítés

A fentiek alapján látható, hogy bizonyos értékelési szempontok (A KKV-k változtatási hajlama, Külső tényezőktől való függetlenség), amelyekről dolgozatomban korábbi részében már esett szó, rendszerint alacsony értékeket mutatnak, így ezeket kiemelt figyelemmel érdemes kezelni a jövőben a KKV-knak. A kontextusokat vizsgálva elmondható, hogy a KKV-k jelenleg alkalmazott „stratégiájának” a folytatása hosszú távon biztosan nem fenntartható. A környezetvédelmi irányok szellemében történő KKV lét a kapott összértékek alapján is kellően jövőre mutató, azonban a még bizonytalan keresleti elfogadottság miatt megfontolandó a jelenben. Az összértékek jól szemléltetik, hogy az Innováció alapú és

nemzetközi terjeszkedés, továbbá Multik és KKV-k kapcsolata kontextusok kiváló lehetőségek a KKV-k számára. Az ezekre a forgatókönyvekre adott értékek nem csupán magas végértéket adnak, hanem minden értékelési szempont esetén állandó, viszonylag magas értékeket mutatnak, melyek fenntartható jövőképet eredményezhetnek.

A forgatókönyveket a női munkavállalás lehetőségtere szempontjából vizsgálva hasonlóan a Multik és KKV-k kapcsolódása, Innováció alapú és nemzetközi terjeszkedés, illetve Környezetvédelem, fenntarthatóság forgatókönyvek szerint történő cselekvés tud több munkahelyet teremteni, és tudja több női munkavállaló alkalmazását biztosítani.

A forgatókönyvekből csoportokat alakítottam ki abból a szempontból is, hogy milyen mértékű foglalkoztatási lehetőséget tudnak biztosítani a KKV-k a nők számára adott forgatókönyv szerint történő cselekvés alapján. A 12. táblázatban látható forgatókönyvek egy-egy csoportja az azonos, várható jövőképet eredményező forgatókönyveket sorolja egybe a női munkavállalás változásának szempontjából. Nem kedvező női munkavállalási képet mutat az 1. – 6. forgatókönyvek által kialakított csoport, idealista képet ábrázolnak a 7. – 9. csoport forgatókönyvei és a legpozitívabb, és egyben legrealisabb jövőképet adja a 10. – 14. forgatókönyvekből kialakult csoport.

12. táblázat: A kialakított forgatókönyvek közti kapcsolatok a női munkavállalás lehetősége szempontjából

<i>Forgatókönyvek</i>	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.
1. Baljós árnyak	■													
2. Homokóra		■												
3. Sötét verem			■											
4. Szemellenző				■										
5. Félszeg vitéz					■									
6. Halott katona						■								
7. Zöld út							■	■						
8. Zöld sziget								■	■					
9. Mo. a vállalkozások paradicsoma									■					
10. KKV-k felvirágzása										■	■	■	■	■
11. Multik hátán felkapaszkodó KKV-k											■	■	■	■
12. Szöcske												■	■	■
13. Bátor hős													■	■
14. Leleményes csalfa														■

Forrás: Saját készítés

Az alapvetően nem a női foglalkoztatás szempontjából készült forgatókönyvek – kivéve Féltség vitéz, Halott katona, Bátor hős, Leleményes csalfa – is képesek a nők számára kedvezőbb jövőképet bemutatni. Ezek okát és jellemzőit a 13. táblázattal szemléltetem:

13. táblázat: A KKV-k főbb foglalkoztatási „stratégiája” a forgatókönyvek tükrében

<i>Forgatókönyvek</i>	<i>KKV-k által alkalmazott főbb foglalkoztatási "cselekvések"</i>				
	<i>Elbocsátások, leépítések</i>	<i>Új munkaerő felvétele</i>	<i>Meglévő, szakképzett munkaerő megbecsülése, értékelése</i>	<i>Részmunkaidős alkalmazás is</i>	<i>Női munkaerő több területen történő alkalmazása</i>
<i>Baljós árnyak</i>	X				
<i>Homokóra</i>			X	X	
<i>Sötét verem</i>	X				
<i>Szemellenző</i>	X				
<i>Mo. a vállalkozások paradicsoma</i>		X	X	X	X
<i>Multik hátán felkapaszkodó KKV-k</i>		X	X	X	X
<i>Szöcske</i>		X	X	X	X
<i>KKV-k felvirágzása</i>		X	X	X	
<i>Zöld út</i>		X	X	X	X
<i>Zöld sziget</i>		X	X	X	X

Forrás: Saját készítés

A fentiek alapján látható, hogy a Baljós árnyak, Sötétverem, Szemellenző forgatókönyvek esetében a női munkavállalók elbocsátásáról van szó, mert a KKV nem tudja fenntartani önmagát. A Homokóra forgatókönyv jelent egy köztes átmenetet a negatív és pozitív kép között, mert ez esetben, bár új munkaerő alkalmazására alig kerül sor, a meglévő kellő megbecsülésben részesül. Új alkalmazott, akár részmunkaidőben történő felvétele és a női munkaerő több területen történő alkalmazása az utolsó 6 felsorolt forgatókönyv esetén valósulhat meg. Ezek két csoportra oszthatóak: a jelenben reálisabb (Mo. a vállalkozások paradicsoma, Multik hátán felkapaszkodó KKV-k, Szöcske, KKV-k felvirágzása) és a jövőbelátó idealizált forgatókönyv (Zöld út, Zöld sziget) csoportokra.

Az előzőek alapján a legideálisabb kép az adott forgatókönyvek összekapcsolásával és az ezek szellemében történő cselekvéssel érhető el. A női foglalkoztatás szempontjából kedvezőnek ítéltető az a pozitív kimenetelű forgatókönyv kombináció, mely a KKV-kat is előreviszi, és nem csupán a női foglalkoztatást erősíti. Ennek oka, hogy innovációra,

kockázatvállalásra, technológiai fejlesztésre és pályázásra való hajlam nélkül eredménytelen az előrelépés, nem elég csupán a szakképzett női munkavállaló alkalmazása.

Ezek szellemében 2 forgatókönyv csoportot tudtam kialakítani a felhasznált és a saját készítésű forgatókönyvekből a női foglalkoztatás jövője szempontjából.

A női foglalkoztatás szempontjából összevonhatónak ítélt forgatókönyvek:

A) MO. A VÁLLALKOZÁSOK PARADICSOMA + SZÖCSKE/BÁTOR HŐS

B) FÉLSZEG VITÉZ + MULTIK HÁTÁN FELKAPASZKODÓ KKV-K

A) Mo. a vállalkozások paradicsoma + Szöcske bátor hős

A Szöcske, mint egyfajta „ugrásra kész” KKV-k forgatókönyve jelenik meg. Ők azok, akik terjeszkedni akarnak és képesek is. Hajlandóak technológiára költeni, innovációra való hajlamuk erős. Az ország gazdaságában és társadalmában betöltött szerepük megnő. Több munkalehetőséget biztosítanak terjeszkedésük által. Hajlandóak állami segítséget elfogadni. Komoly előrelépésük a többiek számára is jó példa. Közösen erős gazdasági erőt lesznek képesek képviselni, és így a vállalkozások paradicsomává is tehetik az országot. Hasonlóképpen képes a szűk látókörből kiszabadulni a Bátor hős forgatókönyvét alkalmazó KKV. Bizonyos értelemben szinonimaként tekintek a Szöcske és a Bátor hős forgatókönyvekre.

B) Félszeg vitéz + Multik hátán felkapaszkodó KKV-k

A Félszeg vitéz forgatókönyv, amely a nőket pártoló KKV-kat mutatja be, egyirányú előrelépést segíthet elő. Az ilyen KKV-k, bár kezdetben pályázási hajlamuk alacsony, azonban a multikra támaszkodva segítséget és egyfajta „lökést” is kaphatnak előrelépésükhöz. Ők azok, akik keresik a szakképzett munkaerőt, és gondolnak az innovációra, de félnek és kevésbé kockázatvállalók. Nekik segíthet a multik kialakult rendszere, a tőlük kapott információk és a multik hatalmas piaca akkor, ha az ilyen „félszeg vitézek” kooperálnak a nagyvállalatokkal is.

Empirikus kutatási eredményeim mindkét forgatókönyv kombinációt alátámaszthatják. A KKV munkáltatók és a munkavállalók is pozitív szemléletűek, szívesen tesznek a szektor jövőjéért, nyitott szemléletűek és gazdasági kapcsolatok építésére is hajlandóak.

4.4. A női foglalkoztatást segítő KKV fejlesztési alternatívák

A női foglalkoztatás sikerességét a 2. forgatókönyv kombináció biztosíthatná a legjobban, mert a nők szorgalmas tanulási és alkalmazkodási képessége is jobban hasznosulna. Ezen túlmenően a hazai gazdaság dualitásának felszámolása terén is eredményes lehetne az ebben a forgatókönyv kombinációnak a szellemében cselekvő KKV, aminek következményeként a szociális problémák megoldására is több figyelem és anyagi hozzájárulás jutna. Ezáltal a nők helyzete és a nőkhöz kapcsolódó szociális kérdések – a gyerekvállalás és -nevelés – is hamarabb megoldhatókká válnának. Ez a forgatókönyv kombináció az alábbi irányokat jelöli ki:

FÉLSZEG VITÉZ + MULTIK HÁTÁN FELKAPASZKODÓ KKV-K forgatókönyvek:

A fentiek szellemében a KKV-k két irányban cselekedhetnek a támogatások, pályázatok igénybe vétele, a nők alkalmazása és nagyvállalatokkal való kapcsolattartás dimenziók mentén. Mindkét forgatókönyvhöz tartozó vállalatokról elmondható, hogy a „jövő KKV-i”, mert innovatívabbak, kockázatviselőbbek és felismerik gyengeségeiket. Ennek révén rádöbbennek arra, hogy másokkal – multik és női, szakképzett munkavállalók – együttműködve saját vállalkozásuk jövője lehet eredményesebb és biztosabb.

Egyrészt a „Félszeg vitéz” több pályázatot és egyéb támogatást vesz igénybe, és általa fejleszt és próbál innovatív lenni. Alkalmaz szakképzett (női) munkaerőt, de önerőből finanszírozva, nem pedig állami támogatásokra támaszkodva. Továbbá a multikkal való erős kapcsolattartást nem tartják jövőbeni helyzetüket segítő lépésnek az e csoportba tartozó KKV-k, azonban kezd kiépülni a folyamat, mely a gazdasági növekedést tudja elindítani láncreakcióként az állam-multi- KKV-állam kapcsolatrendszerben.

Másrészt élhet azon KKV-k csoportja is, amely az előző forgatókönyvvel ellentétben fő támogató erőnek a multikat tekinti, és inkább rájuk támaszkodik, mint egyéb állami támogatásokat venne igénybe, vagy pályázatokra nyújtana be jelentkezést, félve az azokkal

járó egyéb anyagi és időbeni terhektől. A nagyvállalatokkal való kapcsolatban nemcsak anyagi javakat, hanem fejlődési lehetőséget is látna, azonban fontos, hogy ez a függés mértékletes legyen, és ne történjen „zuhanás” a KKV életében, ha a multik nehézségekkel küzdenek.

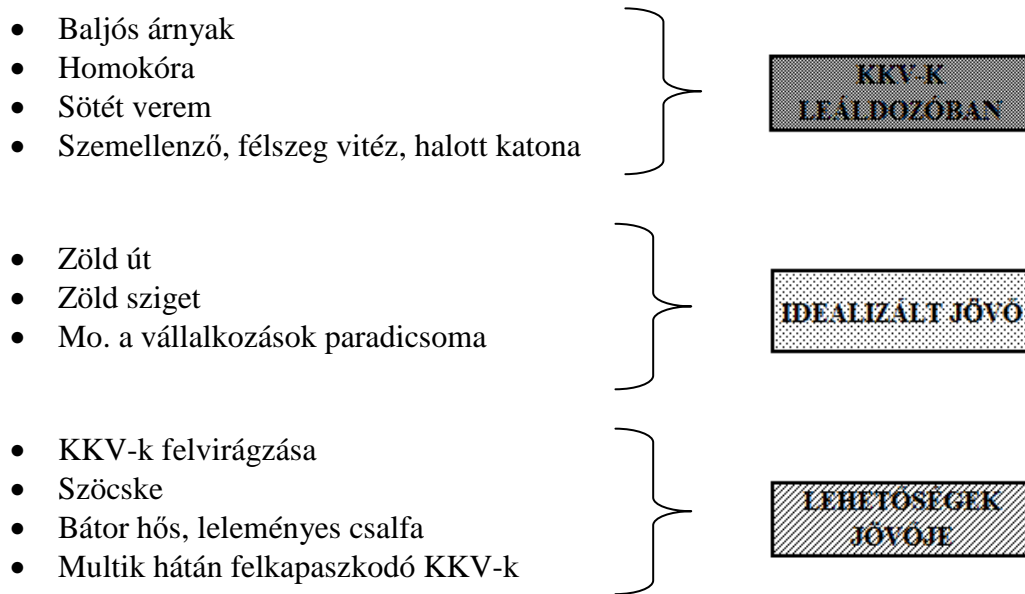
Közös pontot az előző csoporttal a szakképzett (női) munkaerő alkalmazása jelenti, mert ők is belátják, hogy vállalatuk erősségét alkalmazottaik képességei jelenthetik. A kétféle KKV csoport fejlesztési alternatívái egymást erősítő fejlődést képesek generálni.

4.5. A kívánatos fejlesztési alternatívák megvalósíthatósága

A női foglalkoztatás szempontjából kedvező fejlesztési alternatívák megvalósíthatóságának megítélése érdekében először azt vizsgáltam meg, hogy az egyes lehetséges forgatókönyvek milyen jövőképeket képviselnek, majd pedig azt, hogy miként kapcsolhatók össze – a jelenlegi adottságok és a női foglalkoztatás szempontjából – a kedvező forgatókönyv kombinációk. Három fő irányba csoportosítottam a 14 forgatókönyvet, melynek alapja az általuk képviselt jövőképek lehetséges jövőbeni beteljesülésének realitása, a KKV-k jelenbeli helyzetéből kiindulva.

A negatív kimenetelű forgatókönyvek (Baljós árnyak, Homokóra, ..., Halott katona) egyaránt a KKV-k borús és kilátástalan jövőjét vetítik előre. Közöttük csak abban van különbség, hogy mitől fognak visszaszorulni vagy tönkremenni a KKV-k. Az idealizált jövőt a „zöld” forgatókönyvek és a Mo. a vállalkozások paradicsoma út mutatja. Ezek olyan jövőt sugallnak, amelyhez a jelenlegi feltételek mellett még nem, vagy csupán ritkán vezet egyenes út. Emiatt tekintem ezeket idealizáltnak. A jelenben is reális lehetőségeket a 3. csoport (KKV-k felvirágzása, ..., Multik hátán felkapaszkodó KKV-k) forgatókönyveiben látom. Ezek esetében rövid távon is van lehetősége a KKV-knak a sikeres előrelépésre, és a szebb jövőkép szellemében történő gazdálkodásra. Várható pozitív végkimenetelük miatt ezek a forgatókönyvek nevezhetők a legkívánatosabbaknak.

7. ábra: A forgatókönyvek jövőkép szerinti csoportosítása



Forrás: Saját készítés

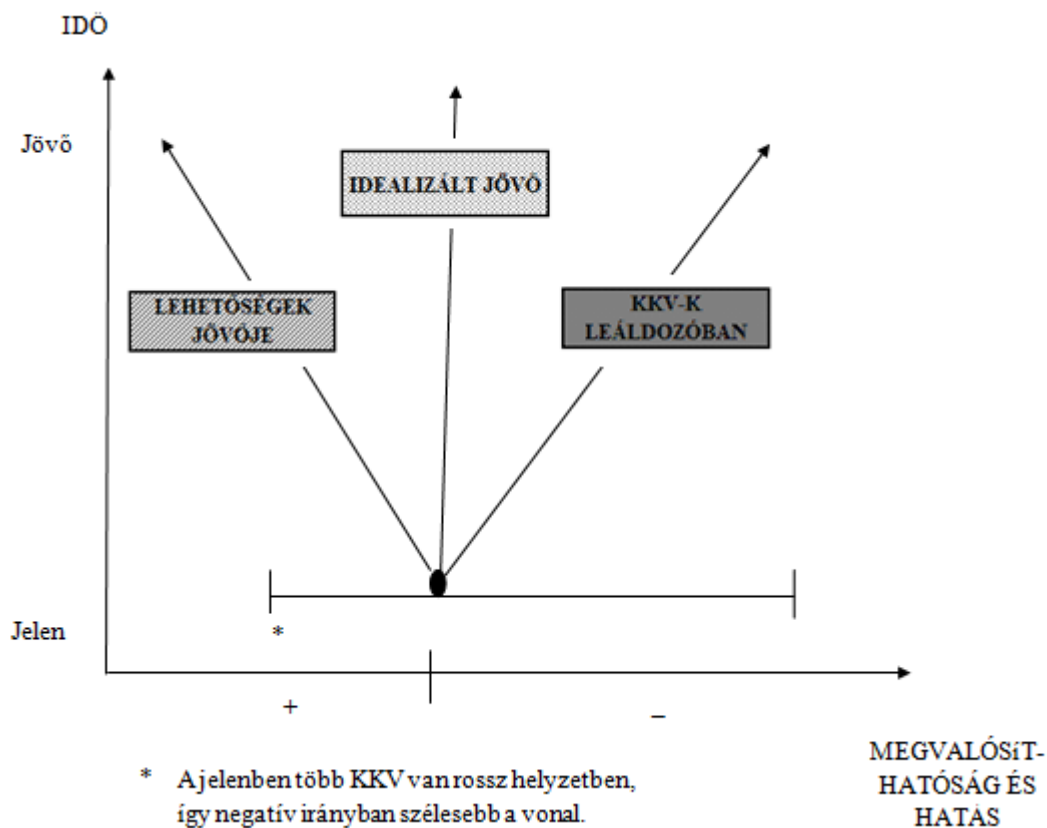
A jelenlegi helyzetet negatívnak és hosszú távon „véglegesnek” tartom, mert előrelépést a vezetők által alkalmazott „strucc-effektus” miatt nem tud eredményezni, visszalépést, csőd fenyegetettséget viszont annál inkább. Így ezt az irányt „KKV-k leáldozóban” elnevezéssel illetem. A csoportba tartozó forgatókönyvek negatív és egyúttal hanyatló jövőképet mutatnak.

A második csoport elnevezése abból fakad, hogy a jelenben komoly küzdelmek árán megvalósítható irányokat a KKV-k többsége nem fogja megtenni, mert fél a bizonytalantól és a veszélyes gazdasági helyzetbe kerüléstől. A forgatókönyvek kimenetele hosszú távú sikerességet mutat, de a jelen helyett a jövőben történő elindulás a realisabb, ezért elképzelt, „idealizált” jövőképről van szó.

A „lehetőségek jövője” csoport pozitív és valószínűsíthető forgatókönyveket vetít előre, feltételezve, hogy a KKV-k ráébrednek arra, hogy ki kell törniük, és ehhez lehetőségeik (állami támogatások, pályázatok, stb.) adottak, csupán merni kell élni ezekkel! Vélhetően a vállalatok egy része felismeri mindezt, és a lehetőségeket kihasználva erős piaci pozíciót lesz képes kialakítani, és versenyelőnyét is tudja majd növelni. A felismerés innovációra, technológiai fejlődésre és kockázatviselésre való hajlammal párosul.

Összességében elmondható, hogy már vannak olyan tulajdonságai és szándékai a KKV-nak, melyre támaszkodva, és azt felerősítve új pályára állhatnak. Várhatóan az állam is meglépi majd a szükséges intézkedéseket, és segíti a KKV-kat a jövőben is.

8. ábra: KKV szektor jövőbeni helyzete a forgatókönyvek tükrében



Forrás: Saját készítés

A 8. ábra a KKV-k jövőbeni helyzetét mutatja be megvalósíthatóság és hatás, illetve idő dimenziók szempontjából. Az értékelés alapját az adott jövőképek jelenbeli realitása és az alternatívák feltételezett megvalósulása által a KKV-k életének jövőjére gyakorolt hatás adta.

- *Idealizált jövő:* Ezt a jövőképet képviselő forgatókönyvek véleményem szerint messze állnak a megvalósíthatóságtól. Nem állítom, hogy nem lenne kívánatos ez a jövőkép, de egyelőre csak ideák, elérésükhöz változtatnia kell a KKV-nak hozzáállásukon, és ennek szellemében kellene cselekedniük is. Ez esetben a fenntarthatóság, mint kulcsszó jelenik meg. Azonban itt már nem csupán a vállalat fenntartásáról/létéről van szó, hanem a környezet védelméről. Cél, hogy megtalálják a KKV-k azokat a területeket, ahol előrelépni képesek, és

új irány lehet számukra a tudatos környezetvédelem, a szelektív hulladékgyűjtés és a környezettudatos gondolatok szerinti vállalkozás. A fogyasztók egyre nagyobb igényt támasztanak az ilyen szolgáltatások iránt, mert hiszik, hogy ezzel is bolygónkat segíthetik, és így jó alkalom nyílik a még kiaknázatlan területek megcélzására. Tény, hogy komoly beruházást és innovációs hajlamot igényel a terület, azonban jövedelmező lehet egy későbbi jövőben megvalósítva. Az adott KKV növekedése/terjeszkedése által a nemzetközi piacon is kínálhatja termékét.

Új irányzatnak gondolom, mely még a multik esetében sem mindig jelenik meg. Komoly többletköltségeket jelent a speciális környezetvédelmi szabályok betartása bizonyos minősítések megszerzése érdekében. Egyedi, innovatív környezetvédelmi ötlet lehet egyfajta irány a KKV-k számára, mellyel új szegmenst érhetnek el, pl. bio iparág. Azonban erre komoly beruházási költségeket kell fordítani, szigorú, tematikus ellenőrzési folyamatban kell részt venni, és a technológiai hátteret is biztosítani kell. A fenntarthatóság iránya ma mint egyfajta, fogyasztó felé irányuló „bizonyítási erő” jelenik meg, és alacsony megtérülési rátát biztosít azon túl, hogy fogyasztókat képes generálni. Emiatt kevésbé gondolom, hogy a KKV-k a „válság idején” ezt az irányt választanák.

- *Nem kívánatos alternatívák (KKV-k leáldozóban):* Ezek a forgatókönyvek a jelenlegi válság elmélyülése és a KKV-k hozzáállásának változatlansága esetén valósulhatnak meg. Egyfajta kiúttalansági képek, melyek azt mutatják, hogy a gazdasági nehézségekkel küzdő, hanyatlóban lévő KKV-k nem lesznek képesek előretörni és összeomlanak. Azonban vélhetően nem minden KKV-ra igaz ez a negatív kép. Hiszem, hogy a létük fennmaradásáért, illetve az előrelépésükhöz szükséges új gondolkodásmódot hajlandóak lesznek befogadni.

- *Kívánatos alternatívák (Lehetőségek jövője):* Úgy vélem, hogy az ezeket képviselő forgatókönyvek megvalósíthatóak és eredményesek lehetnek a KKV-k számára. Mindegyikben benne rejlik a lehetőség. A tette kész vállalatok nagy szereppel bírnak már ma is a gazdaságban, szerepük a jövőben is tovább növekedhet. Gazdasági szerepükön túl társadalmi szereppel is bírnak: mint a gazdaság motorjai, több munkalehetőséget tudnak biztosítani előrelépésükkel. Képesek javítani az ország megítélését nemzetközi viszonylatban is. E jövőkép valósággá válásához szükség van a KKV-k változtatási hajlamának erősödésére, hogy legyenek hajlandóak elfogadni a segítséget, legyen az anyagi, vagy szellemi. Ilyen értelemben az állami hozzáállás megváltozására is szükség van; nagyobb figyelmet kell

fordítani ezeknek a vállalatoknak a segítésére nagyrészt elméleti-szakmai támogatással, továbbá szakképzett munkaerő biztosításával. Cél a képzési feltételek színvonalra emelése, amely akár nemzetközileg is képes erősíteni a vállalatok és az ország megítélését. A kedvező nemzetközi szereplés további megrendeléseket generál a KKV-k számára is, akár közvetetten, a multik által.

Bizonyos esetekben most is él a kapcsolat a multik és KKV-k között. Pozitív iránynak vélem, mert külső támogató erőként tekintek a multikra, azonban a teljes rájuk támaszkodás veszélyes is lehet. Bár szerződéssel elviekben biztosított, hogy folyamatos rendelést kapjanak a kisebb cégek is, de olyasfajta verseny is kialakulhat a beszállítók között, mely megtérülésüket veszélyeztetheti, továbbá a fogyasztói igények megváltozásával bármikor csökkenhet a megrendelés. Tehát két utat látok ebben a kapcsolatban, mely esetében úgy vélem, hogy a jelenlegi rossz piaci helyzetben a multikra való teljes támaszkodás veszélyt jelent. Kívánatosnak tartom, hogy cél legyen a KKV-k számára a multikkal való kooperáció amellet, hogy saját lábukon is megálljanak. Ily módon a vállalatok eredményesen működneek, nem csupán pár fős családi vállalkozások formájában. Adott iparon belül képesek lennének terjeszkedni és a konkurensok fölé emelkedni. Technológiai beruházásokat hajtanának végre, s nem, mint kényszervállalkozások élnék túl a mindennapokat.

Az állam szerepvállalása tekintetében is élhetünk pozitív várakozással, mint ahogy a kormány 2007-2013-as operatív programja is mutatja. A KKV-kra vonatkozó, folyamatban levő állami változtatások önmagukban is képesek előrelépést eredményezni a KKV-k helyzetének megkönnyítésében és működésük erősítésében. Ilyen állami lépésnek vélem a következőket a Nemzetgazdasági Minisztérium által megfogalmazottak (ngm.gov.hu) alapján:

- KKV-k adminisztratív terhei 2012 végéig legalább 25%-kal csökkennek az Európai Bizottság elvárásaival összhangban (www.ngm.gov.hu/feladataink/kkv/ukf).
- Az élők munkaterheinek jelentős csökkentése érdekében az adó- és járulékrendszer területén átgondolt és átfogó változtatások lesznek. Csökkenő adó- és járulékbefizetési kötelezettségek, vállalkozókat terhelő adó- és járulékbefizetések összevonása és jobb adózási rendszert.
- Az innovatív és versenyképes induló vállalkozások új támogatási rendszerének kiépülése, amely képes ellensúlyozni a KKV-k versenyhátrányait is. (A támogatás rendszere hozzáértő, felesleges adminisztrációtól mentes és stabil.)

- A jelenlegi kormány célja a vállalkozói kultúra népszerűsítése, a vállalkozói készség és ismeretek erősítése.

- A vállalkozások számára biztosítják az esélyegyenlőséget tulajdoni formára, méretre és egyéb jellemzőkre tekintet nélkül.

- A mikro- és kisvállalkozások támogatása az eddigiekhez képest kiszélesül a teljes életciklusra vonatkozóan. A mikrohitel és a hitelgarancia rendszere és annak állománya erősödik, kiegészítve azt oktatással és tanácsadással.

- A vállalkozói társadalom megteremtése. Ennek érdekében a köz- és felsőoktatásban a vállalkozói kultúra erősítése és a vállalkozói ismeretek oktatása. A felsőoktatásban minden képzési területen a tantervekbe illesztett és az azokon kívüli gyakorlatorientált vállalkozásoktatás elősegítése.

- A rendszeres társadalmi párbeszéd erősítése a KKV-szektor képviselői, a gazdaságpolitikai döntéshozók és a nem gazdasági közösségek között (pl. oktatás, non-profit szervezetek).

A fentiekben igen pozitív képet ábrázoltam, azonban sok a kétely és a kérdés a KKV-k tettekkészségét, merészségét és az állam erre az ügyre fordított figyelmét tekintve. Emiatt az alábbi *kritikus bizonytalansági pontokat* fogalmaztam meg, melyek alakulása nagyban befolyásolja a női munkavállalás helyzetét, és meghatározza a női foglalkoztatást elősegítő forgatókönyv kombinációm és annak eléréséhez vezető utak megvalósíthatóságát.

- Képesek lesznek-e a KKV-k a pályázati feltételeknek megfelelni?
- Képesek lesznek-e megtalálni a KKV-k a megfelelő pályázatot és pályázni?
- Kellően ki tudják-e majd használni a KKV-k az állami támogatásokat?
- Képes lesz-e szakképzett munkaerőt kínálni a piac mindenütt, ahol KKV található?
- Megtalálja-e a kereslet a kínálatát és fordítva?
- Áll-e most és majd kellő mennyiségű szakképzett munkaerő rendelkezésre?
- Képes lesz-e kordában tartani a multikkal való kapcsolatot a KKV, ha egy multi gondba kerül és csökkenti a KKV-tól a megrendeléseit, tud-e új partnert találni a KKV?
- Képes-e a KKV a multi által adott információt, tapasztalatokat kamatoztatni?
- Nem vezet-e a multitól való túl nagy függés a KKV vesztéhez, ha a partnerek gazdasági nehézségekbe ütköznek?
- Milyen arányba fog elmozdulni az ország gazdasága, a költségvetési hiány, az állami szerepvállalás a KKV-k életében?

- Képes-e az állam egy szakképzett munkaerő réteget kialakítani?
- Hajlandóak-e a munkavállalók többet utazni munkahelyükre, hogy KKV-nál dolgozzanak?
- Hajlandó-e a munkaerő képezni magát?
- Hajlandóak-e innoválni és technológiai fejlesztéseket végezni a KKV-k?
- Képesek-e a KKV-k kockázatviselésre?
- Hajlandóak-e nagyarányban együttműködni a KKV-k a multikkal?
- Képesek-e kiszabadulni a KKV-k a kis családi körből, hajlandóak-e bővíteni?

Ezeket átgondolva a KKV-k hajlandóságának jegyében különböző irányokat alakítottam ki és értékeltem azok pozitív/negatív kimenetelét a vállalkozásokra vetítve és a cél tekintetében.

A 14. táblázatból látható, hogy *a KKV-knak cselekvésre kell ösztönözi magukat*. Bár adott esetben van mit veszíteniük – például hibás pályázat benyújtására fordított idő – azonban kellő felkészültséggel, segítség megkeresésével sikerre vihetik terveiket. Természetesen ezekhez a feltételeket biztosítani kell előzetes befektetések árán is. Minden egyes fenti cselekedet megvalósítása teljes mértékben pozitív jövőképet eredményez, előrelépést biztosít a KKV-k számára. E tényezők figyelembe nem vétele és elkerülése nem csupán a jelen működését nehezíti meg, és a jövőbeni feltörekvést akadályozza, hanem akár adott KKV vesztét is okozhatja. Haladni kell a korrallal, ahogy mondani szokás, és a multikra nem csupán mint feltörekvőkre kell tekinteni, hanem mint iránymutatókra is. Számukra biztosítottak olyan technológiai, logisztikai és személyi feltételek stb, melyek például kell, hogy szolgáljanak a KKV-k számára, amelyek képesek lehetnek adott sémák, szttenderdek átvételével saját üzletük erősítésére. Ezt segíti egy nagyszerű szakember innovatív ötlete is, amely a vállalatot megkülönböztethetővé teszi versenytársaitól.

14. táblázat: Kritikus bizonytalanságok lehetséges kimenetelei a KKV hajlandóságokat figyelembe véve

	Hajlandóság	
	Igen	Nem
Pályázás	Előrelépési lehetőséget nyújt, de függés is egyben Időt és költséget kell szánni a megfelelő pályázat benyújtására + / -	Egyéb támogatási formákban látják a lehetőséget vagy önmagukban Veszély lehet ennek a hiánya, lehet nem rendelkeznek kellő önerővel + / -
Állami támogatás igénybevétele	Segítséget képes nyújtani a KKV-k számára Megkönnyítheti létüket, és anyagi nehézségeiket, azonban függést is eredményez + / -	Kevésbé innovatív hajlamot és függetlenségi vágyat mutat Állami függést csökkentő magatartás ez + / -
Szakképzett munkaerő alkalmazása	Innovatív ötleteket is kaphatnak a KKV-k által a munkafeladatok ellátásán túl Képzésük visszafogható, jövedelmező tényező lehet +	Hátráltatja önmagát a KKV külső szakképzett segítség nélkül -
Multikkal való kapcsolat koordinálása	Egy arányos multiktól való függés eredményes kapcsolatot tud kialakítani köztük +	Veszélyt jelenthet a túlzott függés, mert így a multik hanyatlása magával húzhatja a KKV-kat -
Kapott információt képes kezelni	Olyan képesség ez, amely kamatozni fog az adott vállalat számára +	Lemaradást eredményezhet Képesnek kell lenni technológiailag is információ feldolgozására és a nyújtott/kapott segítség befogadására -
Ország gazdasági helyzete javul	Támogatást tud az állam így a KKV-knak nyújtani, de nem csak anyagi formában Továbbá az ország pozitív megítélése, a gazdaság jobb helyzete a KKV-kat előre tudja lendíteni +	Az ország negatív gazdasági helyzete csökkenti az állami támogatások mértékét, szigorításokat jelent Másképp az ország megítélése romlik, export-import romlik -
Szakképzett munkaerői réteg megerősödik <u>Mo.-n</u>	Erős szakmai, szellemi háttértámogatást tudnak nyújtani +	Szellemi tudással rendelkező munkavállalóktól esnek el a KKV-k, ami hátráltathatja előbbre jutásukat -
Munkavállalók hajlandóak tenni azért, hogy KKV-nál alkalmazzák őket	A munkavállalók számára munkalehetőséget és anyagi létjavulását eredményezi KKV-k számára a megfelelő munkaerő felvétele válik lehetővé +	Munkalehetőségtől, tapasztalatoktól esnek el a munkavállalók, és szakképzett, alkalmas munkaerőtől a KKV-k -

	Hajlandóság	
	Igen	Nem
Munkavállaló hajlandó képezni magát	Szakképzett munkavállalóként nagyobb eséllyel jut pozícióhoz Továbbá a KKV előrelépését segíteni tudja, amennyiben ott kamatoztatja mindent, veszélyt az jelenti, ha nem + / -	Bizonyos értelemben hátráltató tényező lehet, hogyha az új szakmai, technológiai trendekkel nincs tisztában -
KKV képes kockázatviselésre	Fejlődési és haladási esélyt ad magának ezáltal, azonban veszélyt rejt, ha túlzásba viszik, és nem átgondoltan cselekszik + / -	Hátráltathatja önmagát féltelmével, mert eredményes befektetési lehetőségekről maradhat le; de bele is bukhat azokba, így pozitív ha kimarad belőlük + / -
KKV hajlandó innoválni	Fejlődési és haladási esélyt ad magának ezáltal, azonban veszélyt rejt, ha túlzásba viszik, és nem átgondoltan cselekszik + / -	Hátráltathatja önmagát féltelmével, mert eredményes befektetési lehetőségekről maradhat le; de bele is bukhat azokba, így pozitív ha kimarad belőlük + / -
A KKV bővítésen gondolkodik	Az innováció, a pályázatok által elnyert pénzek fizikai és munkaerő bővítést is igényelnek A meglévő helyzetből kilépni ezek által lehet, nem pedig a pár fős családi vállalkozások révén +	Lemaradhat a piacon, pozíciót veszíthet a fogyasztók körében és a versenytársakkal szemben innovatív és beruházási hajlam nélkül -

Jelmagyarázat: - : Lemaradást eredményez
+ : Előrelépés általa

Forrás: Saját készítés

A kritikus bizonytalanságokat is figyelembe véve a nők helyzete a KKV-knál véleményem szerint javulni fog. Az előrelépést folyamatként ábrázoltam a korábban leírtak szerint és az általam kívánatosnak tartott forgatókönyv kombináció fejlesztési alternatívái esetén.

A 9. és 10. ábra is jól szemlélteti, hogy a nők helyzetének javulása összetett folyamat, több tényező együttes hatása befolyásolja. Egyik fő szerepvállaló maga az állam, másik a KKV, illetve a nők, mint munkavállalók. Az állam szerepe anyagi és társadalmi vonatkozású is. Pénzügyi oldalról terheket kell levenni a KKV-k válláról a járulékok csökkentésével, hogy a vállalatok több munkaerőt tudjanak felvenni, illetve egyéb beruházásokba fektetni a kockázatviselési hajlamuk megváltozásával. Másrészt az anyagi támogatások és a több pályázat biztosításának feltételeit is meg kell teremtenie az államnak. A támogatásokat fejlesztésre, innovációra és az alkalmazottak képzésére tudná fordítani a KKV. A fejlődés egyaránt jelent létszámbővítést, új szakértelem hozzájárulását és a fejlesztésekkel adott piacon belüli terjeszkedést is.

Az államnak, mint irányító hatalomnak kezébe kell vennie a női munkavállalókkal szembeni diszkrimináció kezelését is! A munkáltatókat ösztönözni kell e nem tagjainak alkalmazására, továbbá a másik oldalról a nőket saját maguk képzésére, hogy „több lábon” tudjanak állni.

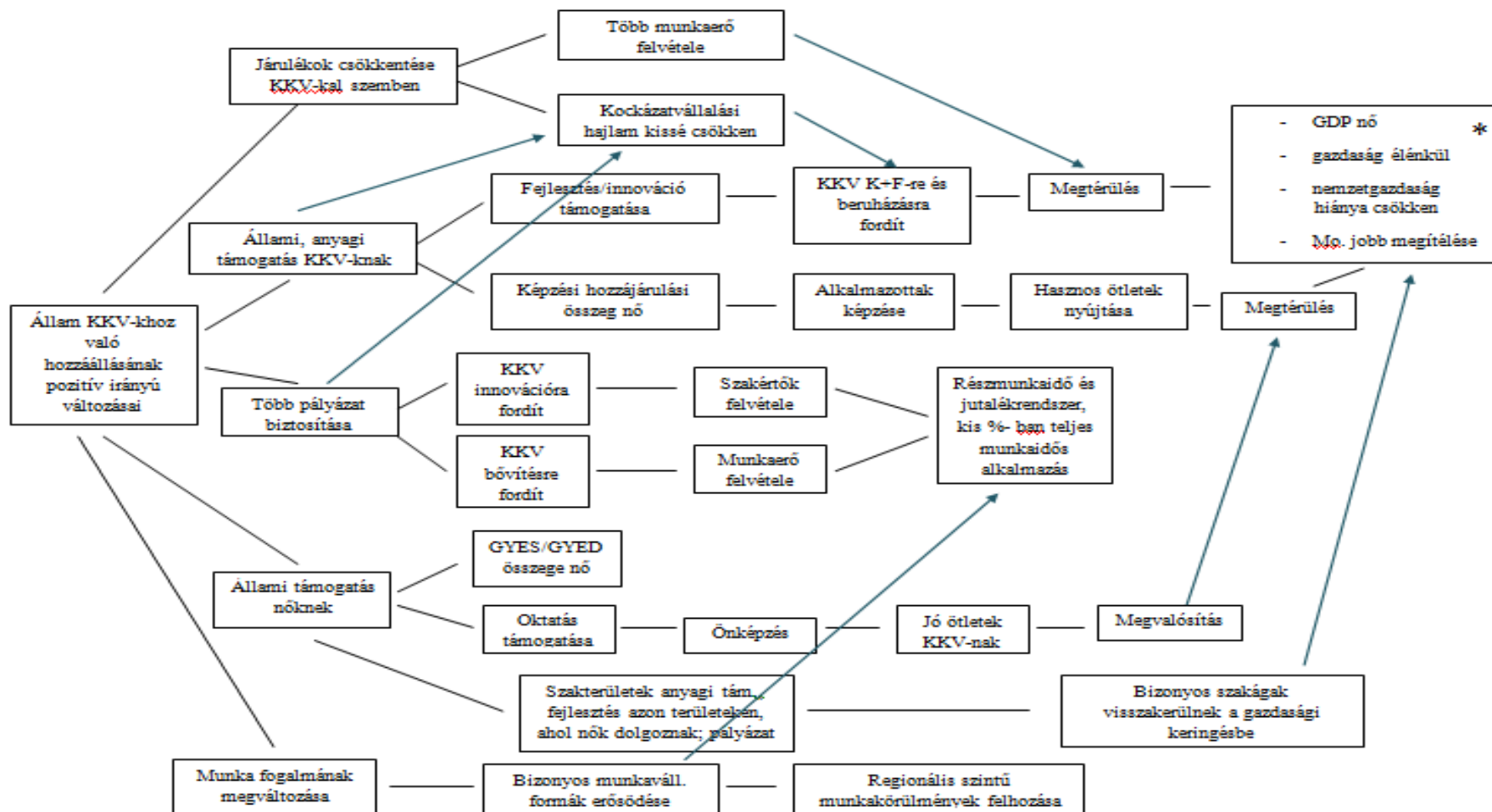
Mindezeket talán leginkább a munka fogalmának megítélése alapozza meg. A női nem tagjainak és a KKV-k elvárásainak közelítenie kell egymáshoz, és a felkínált munkalehetőségekkel élnie kell a feleknek, még ha részmunkaidős foglalkoztatásról lévén is szó. Mindkét fél részéről szemléletváltásra van szükség. A képzett nők képességei, szakértelmei, akár önköltségen történő képzése „meghozhatja” gyümölcsét, és előbbre vihet egy KKV-t. Mindehhez a vállalkozásoknak el kell ismerniük a nem tagjainak kimagasló képességeit kiemelten bizonyos munkaterületeken (pl.: adminisztráció, könyvelés) és az eddigiekben is felmutatott eredményeit. Továbbá a nők gyermekvállalási hajlandóságát elő kell segíteni támogatásukkal országunk érdekében is, mely igen „öregedő” társadalmi formától szenved. Ebben a kapcsolatban az államnak kell betöltenie a felek közti közvetítői szerepet.

A felvázolt irányokban komoly bizonytalansági tényezők akadnak. Egyrészt kérdés, hogy az államnak mennyire kell, szabad, lehetséges beavatkoznia azért, hogy elősegítse a KKV és nők kapcsolatát, ne pedig torzítsa azt.

A KKV-k jelenlegi viselkedési formája rejti önmagában a legnagyobb bizonytalansági pontokat. Az eddigi „félelemmel” tarkított hozzáállás helyett ajánlatos bátran pályázniuk, innováción, bővítésen gondolkozniuk és kellően szakképzett munkaerőt alkalmazniuk, hogy előbbre lépjenek. Kellő időt és költséget kell fordítaniuk információk szerzésére és precíz pályázati anyagok benyújtására. Továbbá a multiktól való függést mérlegelniük kell. De vajon mernek-e ezek szellemében cselekedni? Minden KKV vélhetően nem, azonban az úttörők pozitív példái vonzóvá teszik mindezt a többiek számára is. A nők, a munkavállaláshoz és a KKV-knál történő foglalkoztatáshoz való viszonyulása jelenti a másik oldalról a bizonytalansági faktort. Bár a magyar vállalatok nagy része KKV, a multiknál történő foglalkoztatást stabilabb jövőképek vélik a munkavállalók. A KKV-k média által is közölt bizonytalan jövőképei miatt kérdéses, hogy milyen mértékben dolgoznának szívesen a nők a KKV-knál. Másrészt adott szakmával, képzettséggel (akár többel is) rendelkező nők további képzésre, tanulásra való hajlandósága is megkérdőjelezhető. Biztos munkavállalási jövőkép

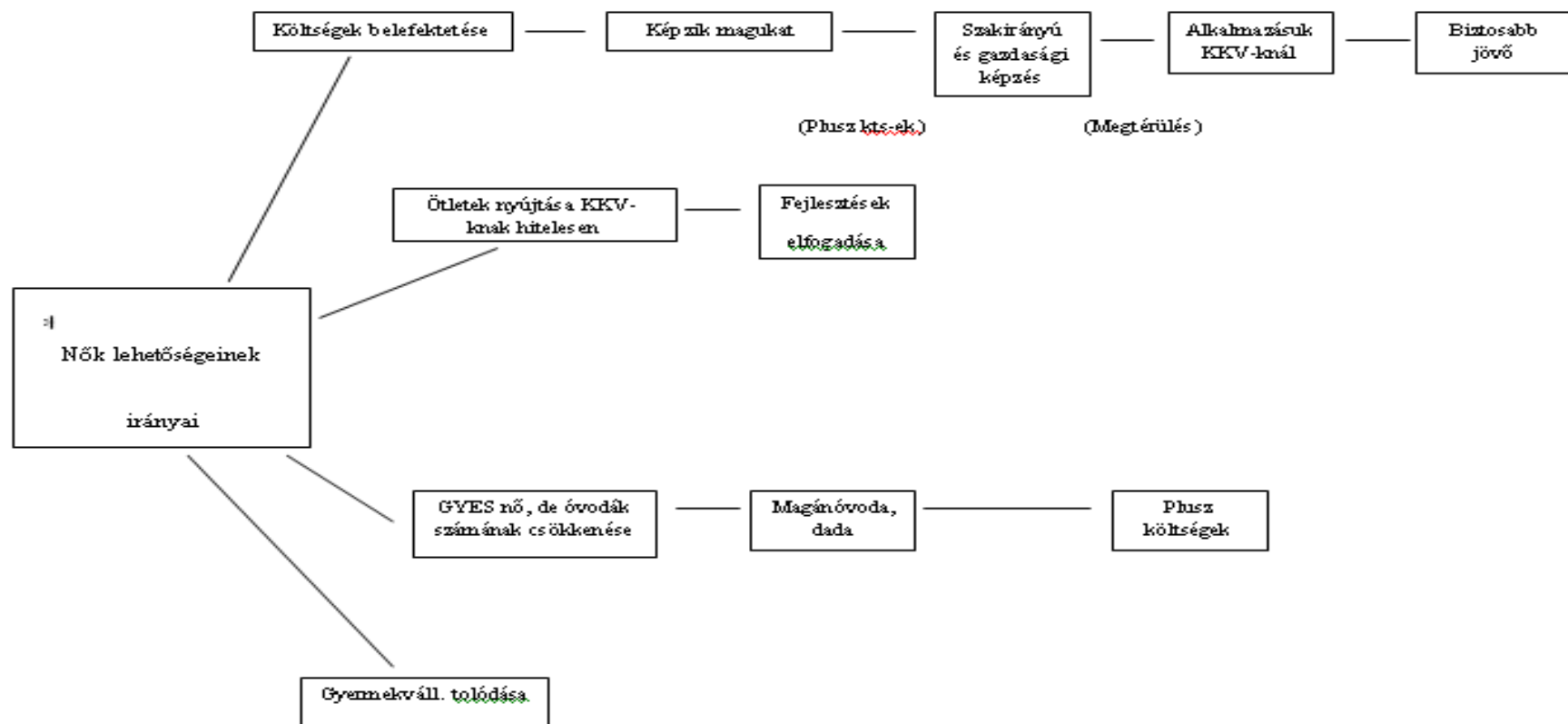
reményében vélhetően szívesebben képzik magukat, azonban komolyan figyelembe kell venni az adott korosztályok jellemzőit és teherbírását. Emiatt alkották kutatásaim célszégmensét leginkább a leendő női munkavállalók; a felsőoktatási intézményben még tanuló végzős hallgatók (főként egyetemisták) és a nem rég végzett hallgatók.

9. ábra: A nők helyzetének javulása a kívánatos fejlesztési alternatívák esetében 1.



Forrás: Saját készítés

10. ábra: A nők helyzetének javulása a kívánatos fejlesztési alternatívák esetében 2.



Forrás: Saját készítés

5. Összegezés

Tanulmányom központi témájaként a nők munkavállalási helyzetét vizsgáltam a KKV-k esetében kvalitatív és kvantitatív kutatásokat segítségül hívva. Központi kérdésként azt a hipotézisem fogalmaztam meg, hogy a nőket foglalkoztató és a nők sajátos munkavállalói tulajdonságait felhasználó KKV-k élet- és versenyképesek lehetnek a hazai gazdaság fejlesztésében. A női foglalkoztatottság további bővítése a KKV-k fellendülését szolgálhatja. Az előzetes adatgyűjtés és az azt követő interjúk eredményei alapján arra a következtetésre jutottam, hogy a jövőbe tekintő, bátor és céltudatos KKV-k számára létezik ilyen jövőkép.

A jövőkerék és scenárió módszer segítségével lehetséges irányokat, majd forgatókönyveket tudtam kialakítani a női foglalkoztatás és az állami támogatások kihasználása dimenziók mentén a KKV-k szempontjából. A szemináriumi hallgatók más csoportjai által kialakított alternatívák és az általam lehetségesnek vélt forgatókönyvek rávezettek arra a következtetésre, hogy a KKV-k várnak valamilyen segítséget, önállóan kevésbé mernek és tudnak cselekedni. Ennek megfelelően a KKV-k mint „Bátor hősök” a Multik hátán felkapaszkodva, őket, példaképnek tekintve ki tudnak törni véleményem szerint. A lehetőségek jövője kép elvárja, hogy a KKV-k változtatási hajlama erősödjön, és legyenek hajlandók elfogadni a segítséget, legyen az anyagi, vagy szellemi. Ilyen értelemben az állami hozzáállás megváltozására is szükség van; nagyobb figyelmet kell a KKV-k segítésére fordítani, nagyrészt elméleti-szakmai támogatással, továbbá szakképzett munkaerő biztosításával. Célul kell kitűzni a képzési feltételek színvonalra emelését, amely akár nemzetközileg is képes erősíteni a vállalatok és az ország megítélését, s ezzel is további megrendeléseket tud generálni a KKV-k számára is, akár közvetetten a multik által. Itt kapcsolódnak a szakképzett, tudással, gyakorlattal rendelkező női nem tagjai a KKV-khoz. Tudásuk kamatoztatható adott vállalat előrelépésében, így érdemes a nők szakképzésére, egyéb tanfolyami továbbképzésükre költeni mind az államnak, mind a KKV-knak.

További megállapításként arra a következtetésre jutottam, hogy a piac tárt karokkal várja a minőségi termékeket a nagyszámú KKV-tól is. Az általam pozitívan láttatott kép bizonytalansági pontokkal övezett, hiszen nem tudni, hogy hány KKV mer „nagyot álmodni”, technológiai befektetésbe kezdeni akár eladósodás árán is. Másrészt kérdés, hogy az általam megkérdezettek mennyire reprezentálják az aktív munkakeresők és a piac véleményét nemcsak a Közép-Magyarországi Régióban. Úgy gondolom, hogy a lehetőségek adottak, és a

feleknek tenniük kell a közös siker érdekében. Ahogy Malcolm Gladwell fogalmazott; „A siker az állhatatosság, a kitartás és az elszántság függvénye...”

Felhasznált irodalom

1. *A Csorba Győző Megyei Könyvtár esélyegyenlőségi terve 2009-2011 évre* (2009), (<http://www.baralib.hu/esely.pdf>), Letöltés dátuma: 2010.12.12.
2. *A magyar kis- és középvállalkozások átfogó támogatási programja* (2010), (mdf.hu/media/fileok/Program-kkv.pdf), Letöltés dátuma: 2011.02.11.
3. *Kotán Attila* (2005): Az óvodai nevelés intézményrendszere és finanszírozása, *Educatio* 2005/4, (<http://www.edu-online.eu/hu/letoltes.php?fid=tartalom sor/403>), Letöltés dátuma: 2010.12.10.
4. *A nők munkapiaci helyzete, elhelyezkedési esélyeik javítása*, Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, (2005), (<http://szmm.gov.hu>), Letöltés dátuma: 2010.11.05.
5. *Áttekintés a magyar gazdaság aktuális helyzetéről és kilátásairól*, Magyar Nemzeti Fejlesztési és Gazdasági Minisztérium, (2010. május 17.), (http://www.ngm.gov.hu/data/cms660384/macro_100517_HUN.pdf), Letöltés dátuma: 2010.11.15.
6. *Dr. Jelen Tamás* (2010): Szakképzetlen és alacsony szakképesítésű rétegek munkaerőpiaci integrálása a KKV szektor segítségével, BVKI tanulmány, (<http://forum.bkik.eu/kepek/bvki/tanulmany/munkaeropiac.pdf>), Letöltés dátuma: 2011.02.10.
7. *Dr. Jelen Tamás et al.* (2010): A KKV szektor szerepe a foglalkozáspolitikában- Fejlesztési lehetőségek, Budapesti Kereskedelmi és Iparkamara, ([http:// www.mkik.hu](http://www.mkik.hu)) Budapest, Letöltés dátuma: 2011.02.10.
8. *Dr. Katonáné dr. Pehr Erika* (2009): A napközbeni gyermekellátás formái és lehetőségei Magyarországon tripartit szeminárium, Budapest, (<http://www.szmm.gov.hu>), Letöltés dátuma: 2010.11.05.
9. *Dr. Parragh László* (2011): A magyar KKV-k helyzete című előadás, Budapesti Kereskedelmi és Iparkamara ([http:// www.mkik.hu](http://www.mkik.hu)), Letöltés dátuma: 2011.03.01.
10. *Dr. Szabó Antal* (2010): Kis-és középvállalkozások helyzete Magyarországon, BCE, kisvállalkozás-fejlesztési Központ
11. *Európai Közösségek Az új európai meghatározás című felhasználói útmutatója* (2006), (http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/files/sme_definition/sme_user_guide_hu.pdf), Letöltés dátuma: 2010.11.25.
12. *Finna Henrietta* (2008): A munkaerőpiaci rugalmasságot elősegítő atipikus foglalkoztatási formák a hazai kis- és középvállalkozásoknál, Budapest
13. *GVOP*, (<http://www.nfu.hu/gvop>), Letöltés dátuma: 2010.11.14.
14. *Hideg Éva* (2010), Jövőkutatás tantárgy, órai tananyag és szemináriumi anyagok
15. *Kállay László- Imreh Szabolcs* (2004): A kis-és középvállalkozás fejlesztés gazdaságtana, Aula Kiadó

16. *Koncz Katalin* (2008): Nemek szerinti bér- és keresetkülönbség Magyarországon és az Európai Unióban. *Munkaügyi Szemle*, 52. 4. 61-75. old.
17. *Lindnerné dr. Eperjesi Erzsébet* (2007): Nők és férfiak kereseti esélyegyenlősége a statisztikai adatok tükrében, Budapest, (<http://www.szmm.gov.hu>), Letöltés dátuma: 2010.11.05.
18. *Magyar Közlöny*, 2010. december 31., 200. szám, (<http://www.kozlonyok.hu/nkonline/MKPDF/hiteles/MK10200.pdf>), Letöltés dátuma: 2011.03.01.
19. *Metro újság* (2011): Hátrányban a nők című cikk, 2011.03.8- ai szám, 18.oldal
20. *Program a nők és férfiak esélyegyenlőségéért*, (<http://www.celodin.org/files/hu/1019.rtf>), Letöltés dátuma: 2010.11.18.
21. *Skribanek Judit* (2007): A kis-és középvállalkozások számára nyújtott EU-s finanszírozási lehetőségek, BGF, szakdolgozat, Budapest, (http://elib.kkf.hu/edip/D_13458.pdf) Letöltés dátuma: 2010.11.18.
22. *Statisztikai tükrök*, (2009), III. évfolyam, 109. szám, (http://krfmcs.p8.hu/downloads_III/v%C3%A1llalati/Politika/Stat._t%C3%BCk%C3%B6r.pdf), Letöltés dátuma: 2011.03.11.
23. *Statisztikai tükrök*, (2010), IV. évfolyam, 43. szám, (http://tudasbazis.org.hu/doktar/hirek_aktualitasok/munkaeropiaci_hkep_2009.pdf), Letöltés dátuma: 2011.03.11.
24. *Szirmai Péter* (2007): Közpolitikai ajánlások, A kis- és középvállalkozások helyzete Magyarországon 5-6. szám, Generáció 2020 Közhasznú Egyesület, Budapest
25. *Új Magyarország Fejlesztési Terv*, (http://www.nfu.hu/uj_magyarország_fejlesztési_terv_2), Letöltés dátuma: 2010.11.05.
26. *Új Széchenyi terv- Foglalkoztatási program*, (http://www.ujsechenyiterv.gov.hu/download/32080/006_Foglalkoztatás.pdf), Letöltés dátuma: 2010.12.02.
27. *Viszt Erzsébet- Adler Judit- Némethné Pál Katalin* (2001): A kis- és középvállalatok növekvő jelentősége a foglalkoztatásban: korlátok és lehetősége, *Ipari Szemle* 2001/1
28. *Workania*, 2011. március: A két nem fizetési különbségeiről szóló kutatási összefoglalójával, (http://www.news4business.hu/kozlemenyek/press_release.php?id=10061), Letöltés dátuma: 2011.03.10.
29. *1993.évi III. törvény és módosítása* *Magyar Közlöny*, 2010, 200. szám, (<http://www.magyarokozlony.hu>), Letöltés dátuma: 2011.03.12.
30. *2007-2013-as évekre vonatkozó kis-és középvállalkozás-fejlesztési stratégia*, (http://www.ngm.gov.hu/data/cms1913440/KKV_Strategia_2007_2013.pdf), Letöltés dátuma: 2011.02.20.
31. http://www.portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xstadat/xstadat_hosszu/h_qlf002c.html, Letöltés dátuma: 2011.03.12.
32. http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qlf003.html, Letöltés dátuma: 2011.07.04.
33. <http://www.jeremie.extra.hu>, Letöltés dátuma: 2011.03.12.

34. <http://www.allamkinestar.gov.hu/rovat/135>, Letöltés dátuma: 2010.12.02.
35. <http://www.babanet.hu/iranytu.php?group=3192#>, Letöltés dátuma: 2011.03.12.
36. <http://www.csaladipotlek.info>, Letöltés dátuma: 2011.03.12.
37. <http://www.csaladivilag.hu/hasznos-informaciok/csaladi-tamogatasok-ellatasok/gyermeknevelési-tamogatas/9301/>, Letöltés dátuma: 2011.03.12.
38. http://www.gfk.com/imperia/md/content/gfk_hungaria/pdf/press_extra_h/press_extra_20090611_h.pdf, Letöltés dátuma: 2011.03.12.
39. <http://www.gyerekabc.hu/biztositasi-jogviszonyhoz-kotott-ellatasok/83-tgyas-terhessegi-gyermekagyi-segely.html>, Letöltés dátuma: 2011.03.12.
40. http://www.hrportal.hu/article_print.phtml?id=67558, Letöltés dátuma: 2011.03.12.
41. <http://www.hrportal.hu/hr/a-kkv-szektor-fejlesztesere-kell-fokuszalni-a-fidesznek-20100429.html>, Letöltés dátuma: 2011.03.12.
42. <http://www.kismamatb.hu/hirek/gyermekgondozasi-dij-gyed-szabalyozasa-2010-majus-1-utan/>, Letöltés dátuma: 2011.03.12.
43. <http://www.ksh.hu>
44. <http://www.magyarorszag.hu>
45. http://www.nefmi.gov.hu/letolt/elektronikus_ugyintezes/11_1994_dec_081210.pdf, Letöltés dátuma: 2010.11.22.
46. <http://www.nepszava.hu/articles/article.php?id=265125&lstart=1#null>, Letöltés dátuma: 2011.03.11.
47. http://www.net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=99800084.TV, Letöltés dátuma: 2011.03.11.
48. <http://www.nfu.hu>
49. <http://www.nfu.hu/gvop>
50. http://www.nfu.hu/uj_magyarorszag_fejlesztési_terv_2, Letöltés dátuma: 2010.11.22.
51. <http://www.ngm.gov.hu/feladataink/kkv/ukf>, Letöltés dátuma: 2010.11.22.
52. http://www.nol.hu/gazdasag/letszambovules_varhato_a_kkv-szektorban, Letöltés dátuma: 2011.03.11.
53. http://www.portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xstadat/xsatad_evkozi/e_glfood.html, Letöltés dátuma: 2011.03.11.
54. http://www.portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xstadat_eves/i_qfl015.html, Letöltés dátuma: 2011. 10.20.
55. <http://www.tarki.hu/adatbank-h/nok/>, Letöltés dátuma: 2011.03.11.
56. <http://www.ugyvezeto.hu/cikk/52824?wa=ehum0834h>, Letöltés dátuma: 2011.03.12.
57. <http://www.vg.hu/kkv/mi-kell-a-hazai-kisvallalatok-eledesehez-331775>, Letöltés dátuma: 2011.03.05.
58. http://www.hirado.hu/Hirek/2010/10/28/11/Fellegi_a_kormany_eltokelt_a_kkv_k_tamogat_asaban.aspx, Letöltés dátuma: 2011.03.05.

Melléklet

1. számú Melléklet: Családtámogatási rendszer (2008)

Ellátás megnevezése	Támogatásban részesülők száma (fő/hó)	Támogatásra fordított összeg (Ft)
Családi pótlék	2.028.947	369.828
Gyermekgondozási díj	1.246.640	81.589
Gyermekgondozási segély	94.454	61.990
Gyermeknevelési támogatás	167.021	15.630
Anyasági támogatás	41.631	6.451
<i>Összesen</i>		535.488

Forrás: Kotán Attila (2005)

2. számú Melléklet: Bölcsődék száma, férőhelyszáma, kihasználtsága regionálisan (2008)

(fő)	Bölcsődék száma	Engedélyezett férőhelyek száma	Működő bölcsődei férőhelyek száma	A beíratott gyermekek száma	A férőhelyek kihasználtsága
<i>Közép-Magyarország</i>	192	10.606	10.526	12.612	122%
<i>Közép-Dunántúl</i>	66	2.534	2.534	3.432	128%
<i>Nyugat-Dunántúl</i>	55	2.369	2.369	3.525	155%
<i>Dél-Dunántúl</i>	49	1.772	1.772	2.305	137%
<i>Észak-Magyarország</i>	49	1.607	1.607	2.117	138%
<i>Észak-Alföld</i>	89	3.376	3.366	4.464	136%
<i>Dél-Alföld</i>	90	3.493	3.493	4.942	145%
<i>Ország összesen</i>	590	25.757	25.667	33.397	130%

Forrás: Kotán Attila (2005)

3. számú Melléklet: Óvodai ellátás (2008)

Régiók	Óvodák száma (db)	Óvodai nevelésben résztvevők száma (fő)
<i>Közép-Magyarország</i>	992	91.593
<i>Közép-Dunántúl</i>	480	35.078
<i>Nyugat-Dunántúl</i>	507	29.782
<i>Dél-Dunántúl</i>	524	29.837
<i>Észak-Magyarország</i>	637	41.557
<i>Észak-Alföld</i>	687	54.465
<i>Dél-Alföld</i>	559	41.646
<i>Ország összesen</i>	4386	323.958

Forrás: Kotán Attila (2005)

4. számú Melléklet: Nők számára nyújtott támogatások

Támogatás neve	Jogosult személye	Kapott támogatás összege	Folyósítás időtartama	Korlátozások
<i>Terhességi gyermekágyi segély (TGYÁS)</i> (www.gyerekabc.hu alapján)	Anya vagy örökbe fogadni szándékozó nő	Szülési szabadság kezdődő napját megelőző naptári évben keresett jövedelem napi átlagkeresetének 70%-a	Szülési szabadság ideje alatt maximum 168 nap, de max. 24 hét.	A gyermek születését megelőző 2 évben az igénybevevő min. 180 napon át biztosított az egészségbiztosítónál.
<i>Anyasági támogatás</i> (www.allamkincstar.gov.hu alapján)	Aki a gyermek születésétől 180 napon belül jogerősen örökbe fogadó szülő vagy gyám	A gyermek születésekor érvényes öregségi nyugdíj legkisebb összegének 225%-a		A nőnek min 4 alkalommal, koraszülés esetén 1 alkalommal részt kell venni terhes gondozáson.
<i>Gyermekgondozási díj (GYED)</i> (www.kismamatb.hu alapján)	Csak az a szülő, aki saját háztartásában neveli gyermekét	A naptári napi átlagkereset 70%-a, de maximális összege havonta, a mindenkori minimálbér kétszeresének 70%-a	A szülési szabadság lejárt, vagy a szüléstől számított 24 eltelte után folyósított, de a gyermek 2 éves koráig jár.	A szülést megelőző 2 évben min 365 napon át biztosítottnak kell lenni az igénybe vevőnek.
<i>Gyermekgondozási segély (GYES)</i> (www.babafalva.hu alapján)	Minden kismama	Az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összege	A kismamák 3 évig jogosultak, kivéve súlyosan fogyatékos, vagy tartósan beteg gyermek esetén 10 évig.	A támogatás mellett a szülő a gyermek 1 éves koráig nem dolgozhat, azután max. heti 30 órás időtartamban.
<i>Gyermeknevelési támogatás (GYET)</i> (www.csaladvilag.hu alapján)	Szülő, nevelőszülő vagy gyám, aki saját háztartásában 3 vagy több kiskorút nevel	Az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összege	A legkisebb gyermek 3. életévének betöltésétől a 8. életévének betöltéséig jár.	A GYET támogatásban részesülő szülő kereső tevékenységet csak max. heti 30 órában folytathat.

Forrás: Saját készítés, (1993.évi III. törvény és módosítása Magyar Közlöny, 2010, 200. szám alapján)

Amennyiben válasza igen, kérem adja meg, mely iparágban tevékenykedik a vállalat:

építőipar bútoripar mezőgazdaság informatika
 gépjármű-kereskedelem pénzügyi tevékenység élelmiszeripar
 gépgyártás irodaszer egyéb: _____

3. Kérem adja meg az Önnel egy részlegben dolgozók számát:

1-5 fő 6-10 fő 11-15 fő 16-20 fő 21-25 fő 25 fő felett

4. Kérem adja meg az Önnel egy részlegben dolgozó női alkalmazottak számát:

1-5 fő 6-10 fő 11-15 fő 16-20 fő 21-25 fő 25 fő felett

5. Mennyi ideje dolgozik Ön a vállalkozásnál?

1-3 hó 4-8 hó 9-12 hó 1-3 év 3 évnél több

6. Tervezi-e, hogy 1-3 éven belül munkahelyet vált? Igen Nem

7. Aktív munkakereső jelenleg? Igen Nem

8. Kérem válassza ki a következők közül, mely régióban vállalna szívesen munkát:

Több választ is megjelölhet!

Nyugat-Dunántúl Közép-Dunántúl Dél-Dunántúl
 Közép-Mo. Észak-Mo. Észak-Alföld Dél-Alföld

9. Jellemzően heti hány órában dolgozna szívesen?

20 óránál kevesebb 20 óra 30 óra 40 óra 40óránál több

10. Fizikai vagy szellemi munkát végezne szívesebben?

fizikai szellemi mindkét tevékenységet

11. Szívesen vállalna-e munkát kis-és középvállalkozásnál? Igen Nem

12. Mit gondol, könnyebb-e nőként vezető pozíciót betölteni kis-és középvállalkozásnál?

Igen Nem Nincs véleményem

13. Női vagy férfi alkalmazottal dolgozik-e szívesebben?

Női

Férfi

Nem teszek különbséget a két nem között

14. Mennyi időt hajlandó Ön a munkahelyére utazni naponta?

10-15 perc

15-30 perc

30-60 perc

többet, mint 1 óra

15. Kérem válassza ki a következő lehetőségek közül, milyen közlekedési eszközt hajlandó igénybe venni munkába járásához? Több választ is megjelölhet!

tömegközlekedési eszköz

kerékpár

személygépjármű

motorkerékpár

gyalogosan

16. Kérem válassza ki a következők közül, hogy mely béren kívüli juttatásokat részesítené előnyben jövőbeni munkahelyén: Több választ is megjelölhet!

melegétel utalvány

hidegétel utalvány

egyéb utalvány

egészségpénztári támogatás

gépjármű támogatás

utazási költség térítése (bérlet)

egyéb, éspedig: _____

nem részesülnek az alkalmazottak béren kívüli juttatásban

Köszönöm, hogy válaszaival segítette TDK dolgozatom kutatását! Amennyiben érdeklik az eredmények, kérésére elküldöm Önnek a kutatásról szóló beszámolómat.

Kérdőív – Alkalmazottak számára

Üdvözlöm!

Tudományos Diákköri dolgozatomban a női munkavállalók helyzetéről írom kis-és középállalkozások esetén! Kérem, az alábbi kérdőív kitöltésével segítsen kutatásomban! A kérdőív kitöltése névtelen, körülbelül 10 percet vesz igénybe.

Kérem, karikázza be a következő kérdések lehetséges válaszai közül az Önre vonatkozókat:

- *Neme:* Nő Férfi
- *Kora:* 20-25 év 26-35 év 36-45 év 46-55 év 56-
- *Végzettsége:* érettségi szakközépiskolai végzettség
 főiskolai diploma egyetemi diploma
- *Családi állapota:* egyedülálló élettársi kapcsolatban él
 házas elvált
- *Gyermekeinek száma:* nincs gyermekem 1 gyermek 2 gyermek
 3 gyermek 3-nál több gyermek
- *Tervezi-e a következő évben gyermek vállalását?* Igen Nem

1. *Kérem adja meg milyen típusú vállalkozásnál dolgozik:*

kisvállalkozás (max. 50 fő) középállalkozás (max. 250 fő)

2. *Kérem válassza ki a következők közül munkahelyének székhelyét (regionálisan)!*

Nyugat-Dunántúl Közép-Dunántúl Dél-Dunántúl
 Közép-Mo. Észak-Mo. Észak-Alföld Dél-Alföld

3. Kérem válassza ki, hogy munkahelye mely iparágban/tevékenységi körben működik:

Több választ is megjelölhet!

építőipar bútoripar mezőgazdaság informatika
 gépjármű-kereskedelem pénzügyi tevékenység élelmiszeripar
 gépgyártás irodaszer egyéb: _____

4. Kérem adja meg az Önnel egy részlegben dolgozók számát:

1-5 fő 6-10 fő 11-15 fő 16-20 fő 21-25 fő 25 fő felett

5. Kérem adja meg az Önnel egy részlegben dolgozó női alkalmazottak számát:

1-5 fő 6-10 fő 11-15 fő 16-20 fő 21-25 fő 25 fő felett

6. Jellemzően heti hány órában dolgozik Ön a vállalkozásnál?

20 óránál kevesebb 20 óra 30 óra 40 óra 40óránál több

7. Fizikai vagy szellemi munkát végez Ön a vállalkozásnál?

fizikai szellemi mindkét tevékenységet végzik

8. Hány éve dolgozik Ön a vállalkozásnál?

1-3 év 5-7 év 8-10 év 10 évnél régebb óta

9. Tervezi-e, hogy 1-3 éven belül munkahelyet vált? Igen Nem

10. Mit gondol, könnyebb-e nőként vezető pozíciót betölteni kis-és középvállalkozásnál?

Igen Nem Nincs véleményem

11. Női vagy férfi alkalmazottal dolgozik-e szívesebben?

Női Férfi Nem teszek különbséget a két nem között

12. Mennyi időt hajlandó Ön a munkahelyére utazni naponta?

10-15 perc 15-30 perc 30-60 perc többet, mint 1 óra

13. Örömmel megy-e nap, mint nap dolgozni? Igen Nem

14. Kérem válassza ki a következő lehetőségek közül, milyen közlekedési eszközt vesz igénybe munkába járásához? Több választ is megjelölhet!

tömegközlekedési eszköz kerékpár személygépjármű
 motorkerékpár gyalogosan

15. Kérem válassza ki a következők közül, hogy mely béren kívüli juttatásokban részesül munkahelyén: Több választ is megjelölhet!

melegétel utalvány hidegétel utalvány egyéb utalvány
 egészségpénztári támogatás gépjármű támogatás
 utazási költség térítése (bérlet) egyéb, éspedig: _____
 nem részesülnek az alkalmazottak béren kívüli juttatásban

16. Rendezvényeket, csapatépítő tréningeket, egyéb képzéseket tartott-e a múlt évben munkahelye Ön és munkatársai részére? Igen Nem

Köszönöm, hogy válaszaival segítette TDK dolgozatom kutatását! Amennyiben érdeklik az eredmények, kérésére elküldöm Önnek a kutatásról szóló beszámolómat.

3. Kérem válassza ki, hogy vállalkozása mely iparágban/tevékenységi körben működik:

Több választ is megjelölhet!

- építőipar bútoripar mezőgazdaság informatika
 gépjármű-kereskedelem pénzügyi tevékenység élelmiszeripar
 gépgyártás irodaszer egyéb: _____

4. Női alkalmazottak dolgoznak-e vállalkozásában (amennyiben Ön nő, Önön kívül)?

- Igen Nem

Amennyiben a fenti kérdésre adott válasza Nem, kérem lépjen a 8.-as kérdéshez!

5. Hány fő női alkalmazott dolgozik vállalkozásánál?

- 1-5 fő 6-10 fő 11-15 fő 16-20 fő 21-25 fő 25 fő felett

6. Jellemzően heti hány órában foglalkoztat női alkalmazottat/alkalmazottakat?

Több választ is megjelölhet!

- 20 óránál kevesebb 20 óra 30 óra 40 óra 40óránál több

7. A női alkalmazottak fizikai vagy szellemi munkát végeznek vállalkozásánál?

- fizikai szellemi mindkét tevékenységet végzik

8. Hány éve dolgozik Ön a vállalkozásnál?

- 1-3 év 5-7 év 8-10 év 10 évnél régebb óta

9. Hány éve tölt be Ön vezetői pozíciót a vállalkozásnál?

- 1-3 év 5-7 év 8-10 év 10 évnél régebb óta

10. Tervezi-e, hogy 1-3 éven belül munkahelyet vált? Igen Nem

11. Mit gondol, könnyebb-e nőként vezető pozíciót betölteni kis-és középvállalkozásnál?

- Igen Nem

12. Női vagy férfi alkalmazottal dolgozik-e szívesebben?

- Női Férfi Nem teszek különbséget a két nem között

13. Előző kérdésre adott válaszának oka, kivéve, „amennyiben nem tesz különbséget”:

Több választ is megjelölhet!

- Adott munkakör/tevékenység jellege miatt
- Adott nemből jobban megbízom
- Adott nem szakmai képességét jobbnak ítélem meg
- A női nem több kiadást jelenthet a vállalkozás számára (pl.:Gyes,Gyed)

14. Mennyi időt hajlandó Ön a munkahelyére utazni naponta?

- 10-15 perc
- 15-30 perc
- 30-60 perc
- többet, mint 1 óra

15. Hány órát dolgozik Ön heti szinten vállalkozásában?

- kevesebb, mint 20 órát
- 20-30 órát
- 30-40 órát
- 40-60 órát
- 60 óránál többet

16. Örömmel megy-e nap, mint nap dolgozni? Igen Nem

17. Kérem válassza ki a következő lehetőségek közül, milyen közlekedési eszközt vesz igénybe munkába járásához? *Több választ is megjelölhet!*

- tömegközlekedési eszköz
- kerékpár
- személygépjármű
- motorkerékpár
- gyalogosan

18. Tervezi-e a 2011-es évben, hogy bővíti vállalkozása tevékenységi körét, szolgáltatásait? Igen Nem

19. Kérem jelölje be, mely támogatásokat vette igénybe vállalkozása a múlt év során:

Több választ is megjelölhet!

- Állami támogatás
- Banki, vagy egyéb pénzügyi támogatás
- Pályázaton történő részvétel
- Szakértő, vagy tanácsadó vállalat szolgáltatásai
- Egyéb, éspedig: _____
- Nem vettem igénybe támogatást

20. Vállalkozása mely béren kívüli juttatásban részesíti alkalmazottait a következők közül?

Több választ is megjelölhet!

melegétel utalvány

hidegétel utalvány

egyéb utalvány

egészségpénztári támogatás

gépjármű támogatás

utazási költség térítése (bérlet)

egyéb, és peddig: _____

x nem részesülnek az alkalmazottak béren kívüli juttatásban

21. A vállalkozás tevékenységéhez szorosan kapcsolódó konferencián vett-e részt az elmúlt évben? Igen Nem

22. Rendezvényeket, csapatépítő tréningeket, egyéb képzéseket tartott-e vállalkozása a múlt évben az alkalmazottak számára? Igen Nem

Köszönöm, hogy válaszaival segítette TDK dolgozatom kutatását! Amennyiben érdeklik az eredmények, kérésére elküldöm Önnek a kutatásról szóló beszámolómat.

JÖVŐTANULMÁNYOK

A hazai társadalmi-gazdasági változásokkal való lépéstartás, a változásokban rejlő lehetőségek kihasználása és a változások befolyásolása minden társadalmi szervezet – vállalkozások, önkormányzatok, kormányzati és egyéb szervezetek – számára létfontosságú feladat. E feladatok megoldásának mikéntje és minősége meghatározza azt, hogy milyen lesz a jövőnk, miként modernizálódik társadalmunk.

A Jövőtanulmányok sorozat olyan önálló előrejelzési tanulmányokból áll, amelyek a hazai társadalmi-gazdasági fejlődés egy-egy kritikus kérdéskörének jövőproblémáit és azok lehetséges megoldási módjait mutatják be a jövőkutatás korszerű módszereinek alkalmazásával. Nemcsak informálnak a várható fejlődési alternatívákról, hanem segíteni kívánják az érdeklődők, a gyakorlati szakemberek és a döntéshozók jövőorientáltságának fejlődését és a korszerű előrejelzési eljárások hazai széles körű terjedését.

A sorozat tanulmányai a Budapesti Corvinus Egyetem oktatásában oktatási segédanyagul is szolgálnak.

A szerkesztő

Megjelent:

Hideg Éva – Nováky Erzsébet: Jövőorientáltság-vizsgálat

Kovács Géza: Magyarország jövőképe(i)

Hideg Éva: A hazai népesedési folyamatok előrejelzése

Nováky Erzsébet: Magyarország gazdasága az ezredfordulón

Nováky Erzsébet – Hideg Éva – Gáspár Bencéné: Hazai társadalmi-gazdasági makromutatók kaotikus jellegének vizsgálata

Hideg Éva: A hazai szakképzés jövőalternatívái

Nováky Erzsébet: A hazai gazdaság és környezet fejlesztésének stratégiai összekapcsolása

Nováky Erzsébet – Cserhádi Ilona: A magyar gazdaság és környezet kapcsolata rendszerdinamikai megközelítésben

Nováky Erzsébet: A hazai turizmus jövője, 2005- 2010

Hoós János: A magyar gazdaság várható jövője 2010-ig

Geny Gómez Morejón: Kőolaj és fűtőolaj árprognózis 2000-ig

Rados Katalin: Nyugdíjreform Magyarországon

Kaló Csaba: Közlekedésfejlesztési koncepciók megbízhatósági vizsgálata

Nováky Erzsébet – Hideg Éva: A hazai nagyvállalatok jövőorientáltsága

Hideg Éva - Nováky Erzsébet: A hazai szolgáltató vállalatok/vállalkozások jövőorientáltsága

Sulok Zoltán: Gazdasági forgatókönyvek az ezredfordulón

Nováky Erzsébet: Tuzsér település és a Felső-Szabolcsi Kistérség jövője

Kristóf Tamás: A scenárió módszer a jövőkutatásban

Nováky Erzsébet: Kiskunfélegyháza jövője a participatív jövőkutatás szemléletében

Kristóf Tamás: Mesterséges intelligencia a csődelőjelzésben

Hideg Éva – Nováky Erzsébet – Vág András – Kuti Sándor: Magyarország holnap után – a hazai jövőkép aktualizálása

Hideg Éva – Nováky Erzsébet: Jövőorientáltság a hazai lakosság gondolkodásában

Prekovits András: Kiutak a 2007 – 2009-es pénzügyi és gazdasági válságból

Retek Mihály: A globális éghajlatváltozás interaktív és komplex forgatókönyveinek modellezése és elemzése