

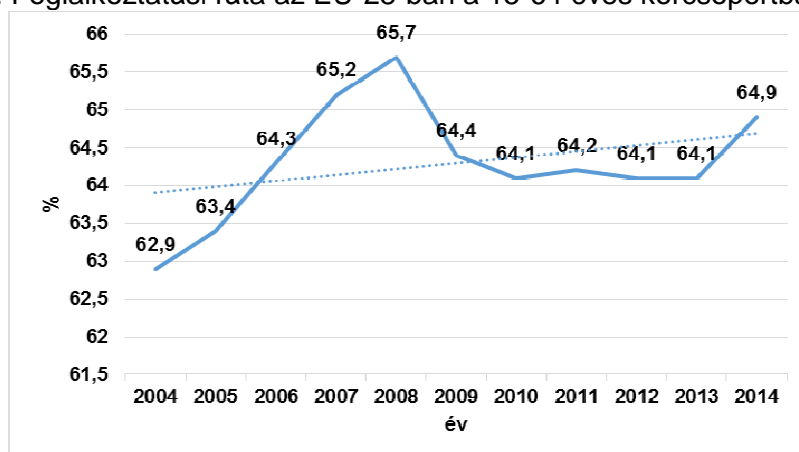
Nők a munkaerőpiacon, különös tekintettel a női vezetőkre és vállalkozókra

Matiscsákné Lizák Marianna
Eszterházy Károly Főiskola
matiscsakne@ektf.hu

Bevezetés

Mint tapasztaljuk, a foglalkoztatás növelése egy kiemelt cél napjainkban, nemcsak Magyarországon, de az Európai Unióban is. 2010-ben elfogadásra került az Európa 2020 stratégia, melyben a megfogalmazott célkitűzéseket 2020-ra az EU egészének teljesítenie kell. Így a foglalkoztatás területén biztosítani kell, hogy a 20-64 évesek körében a foglalkoztatottság aránya elérje a 75%-ot. A magyar nemzeti vállalás 75%-os számértéke is jelzi, hogy a hazai kormány a foglalkoztatási ráta növelését tekinti az egyik legfontosabb prioritásának.

1. ábra. Foglalkoztatási ráta az EU-28-ban a 15-64 éves korcsoportban, 2014.



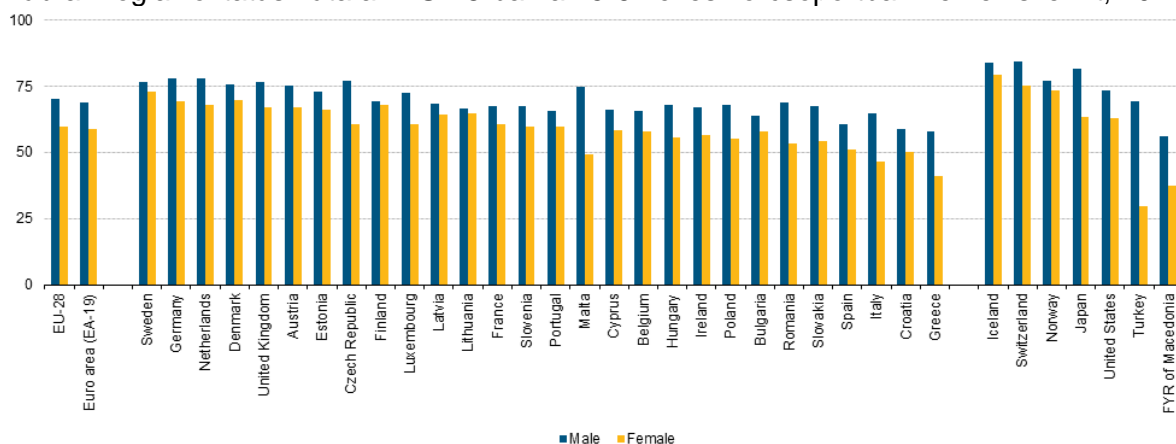
Forrás: Eurostat (2016), saját szerkesztés

Az 1. ábra jól mutatja az EU-28-ban a 15-64 éves korcsoport foglalkoztatási rátáját 2014-ben, mely elmarad a 75%-os vállaláshoz képest. Az európai uniós munkaerő-felmérés (EU MEF) szerint 2014-ben 64,9% volt. Az EU-28 foglalkoztatási rátája 2008-ban volt a legmagasabb (65,7%, majd csökkent és 2010-ben 64,1% volt. A pénzügyi és gazdasági világválság után 2010 és 2013 között stabilitás következett, ekkor a foglalkoztatási ráta 64,1% és 64,2% között mozgott, majd 2014-ben a foglalkoztatási ráta visszatért a válság előtti megfigyelt felfelé ívelő pályára és 64,9%-ot ért el. Magyarországon 2014 IV. negyedévében a 15-64 évesek foglalkoztatási rátája 62,6% volt és a 2014-es EU-28-as rátát még 2015. december-2016. februárban sem érte el, akkor a ráta hazánkban 64,7% volt. (KSH (2016). www.ksh.hu/foglalkoztatottsag [2016.03.26.]

Nők a munkaerőpiacon

Ha a foglalkoztatási rátát nemek szerinti bontásban nézzük az EU-28-ban, akkor az alábbiakat mondhatjuk el (2. ábra). A foglalkoztatási ráta minden országban alacsonyabb a nők körében. 2014-ben a férfiak foglalkoztatási rátája az EU-28 tagállamában 70,1% volt, szemben a nők 59,6%-os értékével. Jelentős eltérések mutatkoztak a tagállamok esetében a foglalkoztatási ráták nemek szerinti különbségében. Míg Máltán a foglalkoztatási ráták nemek szerinti különbsége 25,6 százalékpont, addig Görögországban és a Cseh Köztársaságban 16-18 százalékpont, ugyanakkor Finnországban és Litvániában nagyon csekély a különbség, a női ráták kevesebb, mint 2,0 százalékponttal maradtak el a férfiakétól. Magyarországon a foglalkoztatási ráta 2014-ben 61,8% volt, a férfiaké 67,8%, a nőké 55,9%, így nálunk a rés 11,9%-os volt.

2. ábra. Foglalkoztatási ráta az EU-28-ban a 15-64 éves korcsoportban nemek szerint, 2014.



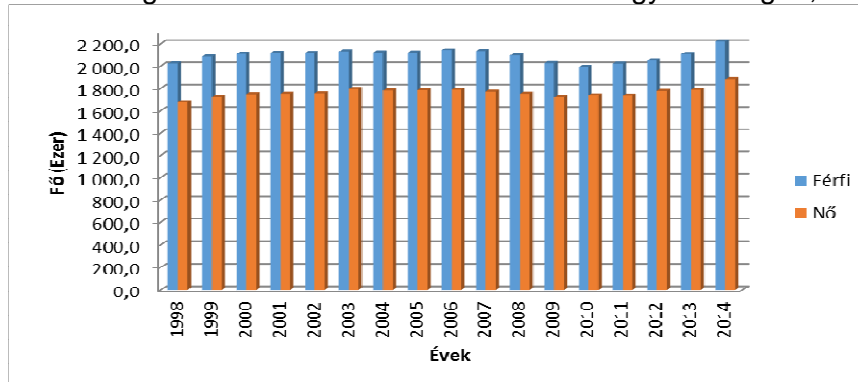
(*) The figure is ranked on the overall employment rate.
Source: Eurostat (online data code: ifsi_emp_a)

Forrás: Eurostat (2016):

[http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Employment_rates_by_sex,_age_group_15%E2%80%9364,_2014_\(%C2%B9\)_\(%25\)_YB16.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Employment_rates_by_sex,_age_group_15%E2%80%9364,_2014_(%C2%B9)_(%25)_YB16.png) [2016.03.26.]

A 3. ábra jól alátámasztja, hogy a nők munkaerő-piaci részvétele tartósan és jelentősen elmarad a férfiakétól hazánkban is, a női munkavállalók helyzete egyértelműen kedvezőtlenebb a foglalkoztatásban, mint a férfiaké.

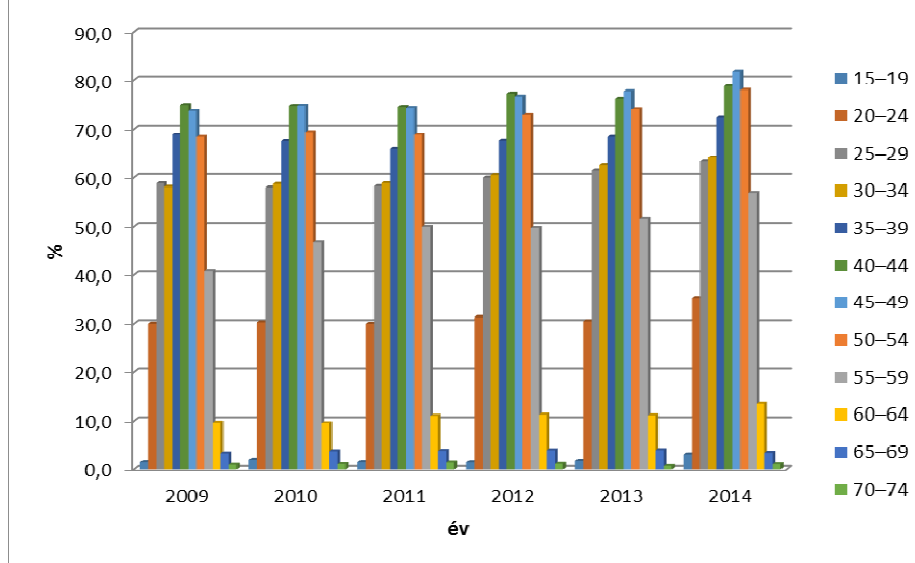
3. ábra. A foglalkoztatás alakulása nemenként Magyarországon, fő



Forrás: KSH (2016), saját szerkesztés: www.ksh.hu/munkaeropiac [2016.03.26.]

A 4. ábra a női foglalkoztatási rátát mutatja korcsoportok szerint Magyarországon. Vannak alacsony foglalkoztatású korcsoportok, a 15-19 és a 60 év feletti korcsoportok, ez magyarázható azzal, hogy a fiatalok, a 15-19 éves korosztály foglalkoztatása általában az oktatás melletti diákmunka, idegymunka keretében történik, a 65 év felettek pedig nyugdíj mellett dolgoznak. Általánosságban elmondható, hogy a munkaerőpiacon a 40-44 és 45-49 éves korosztályú nők vannak a legnagyobb arányban jelen, így ez is rávilágít arra, hogy a 20-40 év közötti nők „kilépnek” a munkaerőpiacról a gyermekvállalás miatt, majd visszatérnek a munkaerő-piacra.

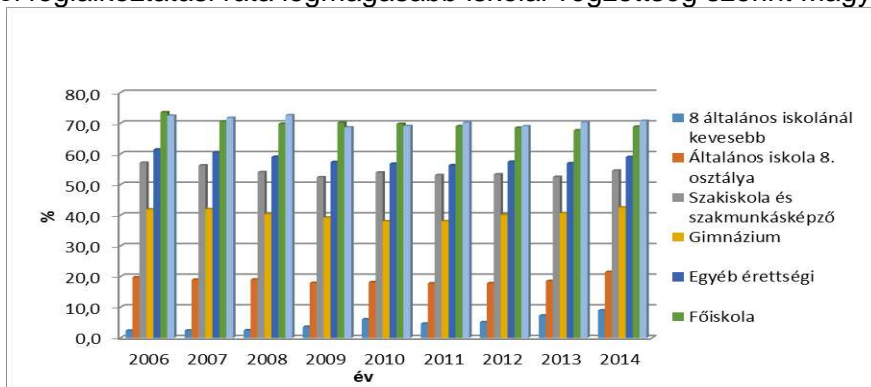
4. ábra. Női foglalkoztatási ráta korcsoportok szerint Magyarországon



Forrás: KSH (2016), saját szerkesztés: www.ksh.hu/munkaeropiac [2016.03.26.]

A 4. ábrából látható a női foglalkoztatási ráta legmagasabb iskolai végzettség szerint. A 8 általános iskolánál kevesebb végzettségű dolgozó nők száma folyamatosan növekvő tendenciát mutat a vizsgált időszakban, ez természetesen köszönhető a célzott állami beavatkozásoknak is (pl. közfoglalkoztatás). Az általános iskola 8. osztályával rendelkezők foglalkoztatása a 2010-es évig csökkenő tendenciát, majd megfordul a görbe és folyamatosan növekvő tendenciát mutat. A legnagyobb arányú elhelyezkedés a főiskolai illetve egyetemi képzésben résztvevőknél figyelhető meg, így az iskolai végzettség növekedése egyértelműen támogatja az elhelyezkedési esélyek növekedését. A nők iskolázottsági szintjének folyamatos emelkedése arra is felhívja a figyelmet, hogy ezzel kitolódik a nők belépése a munkaerőpiacra.

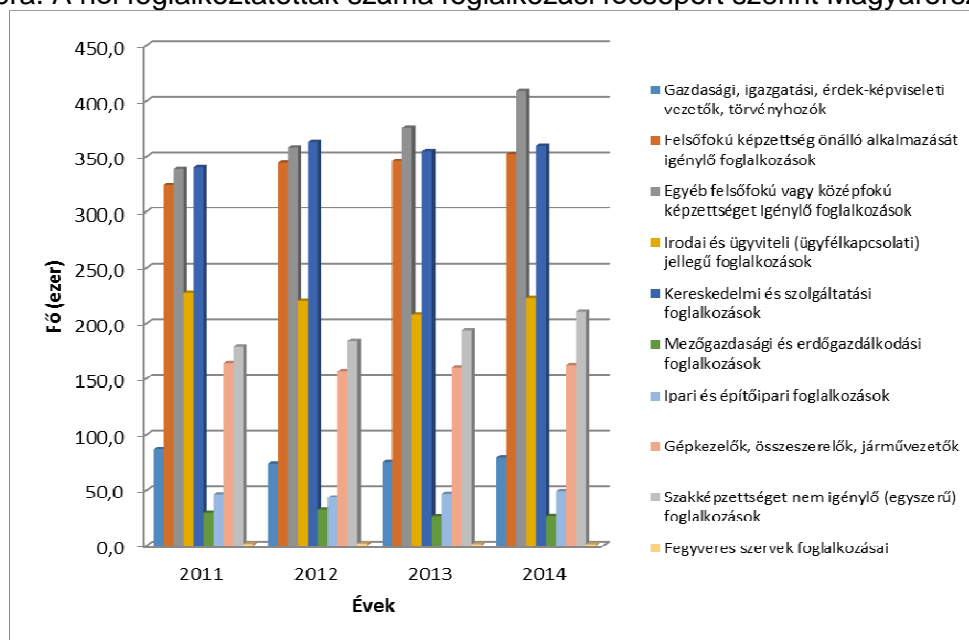
5. ábra. Női foglalkoztatási ráta legmagasabb iskolai végzettség szerint Magyarországon



Forrás: KSH (2016), saját szerkesztés: www.ksh.hu/munkaeropiac [2016.03.26.]

Koncz (2011) szerint a munkaerőpiac szegregációja, nemek szerinti elkülönülése, olyan viszonylag zárt szegmentumokra szabdalja a munkaerőpiacot, amelyeket az egyik vagy a másik nem különböző mértékben ural. Az elkülönülés lehet horizontális és a vertikális (erről később szöveg). A horizontális szegregáció a nemek részvételét méri az egyes ágazatokban, foglalkozásokban, munkakörökben, az elnőiesedett területeket femin és a nagyobb mértékben férfiakat foglalkoztatókat masculin területnek nevezzük. Érdeemes megfigyelni a női foglalkoztatás számának alakulását foglalkoztatási főcsoportok szerint (6. ábra), hiszen ez rávilágít a munkaerőpiac gender (társadalmi nem alapú) aspektusára is. Ha megnézzük, hogy milyen munkakörben tudnak elhelyezkedni a nők, milyen foglalkozási területeken, milyen tevékenységeket végeznek, akkor valóban látszódnak a szegregációs területek. Legalacsonyabb nőállomány a fegyveres szervek foglalkoztatásában mutatkozik meg, minimálisan vannak jelen a nők a rendőrség illetve a katonai szervek alkalmazásában, és ezek valóban masculin szakmáknak tekinthetők. Legmagasabb foglalkoztatás az egyéb felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő, valamint a kereskedelmi és szolgáltatási foglalkoztatásoknál figyelhető meg, és ezek a sztereotípiák szerint is inkább femin területek.

6. ábra. A női foglalkoztatottak száma foglalkozási főcsoport szerint Magyarországon



Forrás: KSH (2016), saját szerkesztés: www.ksh.hu/munkaeropiac [2016.03.26.]

A nők munkaerő-piaci helyzetét befolyásoló tényezők

Belinszki (1997), Frey (1995) szerint, melyet a saját kutatásom (Matiscsákné, 2014) is megerősített, a legvizsgáltabb terület a társadalmi okok. Bár ehhez a területhez kapcsolódó vizsgálatok nem nagyon kapcsolódnak a munkahelyhez. De hangsúlyozni kell, hogy a nők gyakrabban elérik elégedettségüket, az eredményre való igényüket tekintve olyan feladatokban, amikor emberekkel kell kapcsolatban lenni és eredményesen támogatják egymást. Horstmann (1984) arra mutat rá, hogy a nők esélyesebbek az önmegvalósításra, mint a férfiak. A nőknek alacsonyabb karrier céljaik vannak, mint a férfiaknak, a nőknél valószínűbb a vezetőségért való verseny feladása annak érdekében, hogy olyat csináljanak amit „igazán szeretnek”.

Rengeteg szervezeti (organizációs) és személyes akadály is van, úgy mint politika, organizációs összefüggés, emberi erőforrás gazdálkodás, szakértelem és teljesítmény, mentorok, hálózatok, emberi tőke, család, nem, kiindulási lehetőségek, nemi kisebbségi diszkrimináció, amely megakadályozza sok nő számára hogy elérjék a felsőbb szintű vezetői beosztást.

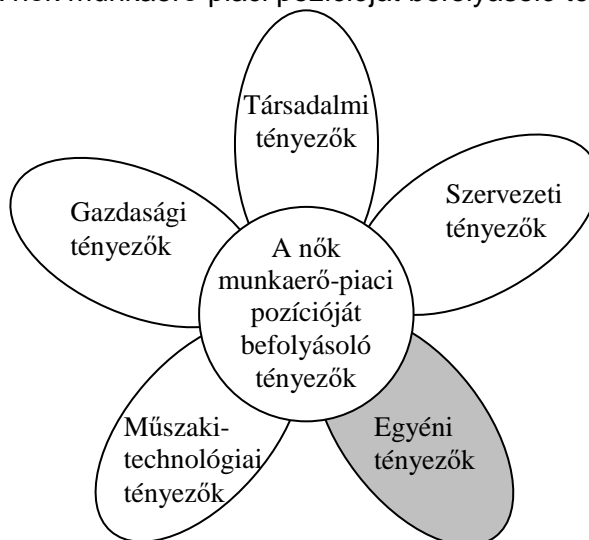
Metz (2005) szerint kiemelten fontos a család és a gyerekek számának befolyásoló szerepe, hiszen az otthoni kötelezettségekben is tapasztalhatók nemi egyenlőtlenségek. A családi kötelezettségek egyedülálló kihívások elé állítják azokat a nőket, akik feljebb akarnak jutni a ranglétrán. Összefüggésben az „időhiány hipotézissel”, az az idő, amit a családi kötelezettségekkel töltünk, az az idő, amit nem tudunk a munkahelyünkön tölteni. Ráadásul sok nő azt hiszi, hogy a családi kötelezettségek karrierjük akadálya, ez részben igaz is, mert így hatással vannak kollégáik és feletteseik e témáról alkotott felfogására. A gyermekes nőkről alkotott percepciók és sztereotípiák diszkriminatív viselkedéshez vezethetnek, ennek következtében újabb akadályt jelentenek az anyák karrierjében.

Tharenou (1996) megállapította, hogy az ambíció és a szellemi tőke (tapasztalat években kifejezve, iskolázottsági szint, képzés és fejlődés, illetve karrier kitérési lehetőségek) kapcsolatban vannak a nők vezetői előmenetelével.

A műszaki- technológiai tényezők, mint az infrastruktúra, háztartási gépek, szintén befolyásolják a nők munkaerő-piaci pozícióját, ugyan úgy mint a gazdasági tényezők: a szociális juttatások rendszere, a foglalkoztatáshoz kötődő juttatások, a kereseti viszonyok, vagy a szolgáltatások árai.

Az alábbi ábra összefoglalóan mutatja a nők munkaerő-piaci pozícióját befolyásoló tényezőket. Az egyéni, személyes tényezőket kiemeltem azért, mert szerintem ez az egyik leginkább befolyásoló tényező. Ide soroljuk - a teljesség igénye nélkül - a következő tényezőket: lakhely, kor, családi állapot, gyermekek száma és kora, (iskolai, szakmai) végzettség (szintje), családi kötelezettségek és háttér, szocializációs élmények, stb. (Matiscsákné - Lipták (2015))

7. ábra. A nők munkaerő-piaci pozícióját befolyásoló tényezők



Forrás: Matiscsákné (2014)

A női vezetők és vállalkozók

A női foglalkoztatás egyik kulcskérdése a vertikális szegregáció. Nagy (2001) szerint a vertikális szegregáció a foglalkozási hierarchiában való előrejutási lehetőségeket foglalja magában. Azt a jelenséget írjuk le vele, amikor vertikálisan feljebb haladva a beosztásban, az egyre magasabb vezetői pozíciókban egyre kevesebb nőt találunk. És ez akkor is előfordul, amikor a nők megfelelő formális képzettséggel, szakmai tapasztalattal rendelkeznek.

A nők vertikális szegregációját mutatja a népesség társadalmi réteg szerinti nem alapú vizsgálata. (1. táblázat). A két utolsó népszámlálási adatot vizsgálva láthatjuk, hogy míg 2001-ben a felső-és középszintű vezetők, nagy-és középvállalkozók több mint egyharmada (34,3%) nő volt, addig 2011-ben már egyharmad alá csökkent (32,8%) az arányuk. Ha a hierarchia alacsonyabb szintjeit nézzük, akkor azt tapasztaljuk, hogy minél alacsonyabb a vezetői szint, annál inkább vannak a nők jelen: a magasan képzett értelmiségiek, magas beosztású hivatalnokok, szakértők esetében 2001-ben a nők aránya 43,35, és arányuk 45,7%-ra emelkedett 2011-re. Az alsószintű vezetők, alsószintű értelmiségiek, beosztott hivatalnokok, magasan képzett technikusok, irányítói foglalkozásúak esetében a nők helyzete szintén javult a 2001-es 55,8%-os arány 2011-re 57,4%-ra nőtt. Meg kell említeni, hogy a vizsgált időszakban a felső- és középszintű vezetők, nagy- és középvállalkozók esetében látunk csak létszámcsökkenést, a másik két rétegséma esetében a létszám is nőtt.

1. táblázat. A teljes népesség társadalmi-foglalkozási rétegséma (vezetők) nemek szerint Magyarországon

Társadalmi-foglalkozási rétegséma	2001				2011			
	férfi	nő	összesen		férfi	nő	összesen	
			százalék	fő			százalék	fő
1. Felső- és középszintű vezetők, nagy- és középvállalkozók	65,7	34,3	100,0	144 380	67,2	32,8	100,0	120 331
2. Magasan képzett értelmiségiek, magas beosztású hivatalnokok, szakértők	56,7	43,3	100,0	263 016	54,3	45,7	100,0	387 288
3. Alsószintű vezetők, alsószintű értelmiségiek, beosztott hivatalnokok, magasan képzett technikus, irányítói foglalkozásúak	44,2	55,8	100,0	932 970	42,6	57,4	100,0	1 091 447

Forrás: KSH (2016), saját szerkesztés: www.ksh.hu/nepszamlalas/tablak_tarsadalom_retegzodese

Ha a népszámlálási adatok munkajelleg-csoportosítási adataiból a vezetőket nézzük nemek szerint (2. táblázat), azt látjuk, hogy 2001-ben a vezetők 44%-a, 2011-ben 43%-a nő. A csökkenés mellett még azt is megállapíthatjuk, hogy úgy csökkent a nők aránya 1 százalékponttal, hogy a vezetők száma nőtt 13,2%-kal.

2. táblázat. A vezetők száma és aránya a teljes népességen belül nemek szerint Magyarországon

Munkajelleg-csoportosítás	2001				2011			
	férfi	nő	összesen		férfi	nő	összesen	
			százalék	fő			százalék	fő
Vezetők	56,0	44,0	100,0	308 720	57,0	43,0	100,0	349 525

Forrás: KSH (2016), saját szerkesztés: www.ksh.hu/nepszamlalas/tablak_tarsadalom_retegzodese

A népszámlálási adatok normatív-funkcionalista modell adataiból a vállalkozókat az alkalmazottak számát elemezve (3. táblázat) megállapítható a női vállalkozók vertikális szegregációja: minél több alkalmazottal rendelkezik egy vállalkozó, annál alacsonyabb a női vállalkozók aránya közöttük. 10, vagy több alkalmazott esetében a női vállalkozók aránya 20,6%, 1-9 fő alkalmazottnál 32,75%, míg az alkalmazott nélküli vállalkozók körében 33,55% a női vállalkozók aránya. 2011-ben mind az 1-9 alkalmazottal, mind pedig az alkalmazott nélküli női vállalkozók aránya nőtt (33,8, illetve 36,9%), miközben a 10 vagy több embert foglalkoztató női vállalkozó aránya csökkent 19,1%-ra. Az adott időszakban csupán az 1-9 alkalmazottakat foglalkoztató vállalkozók száma nőtt, mind a 10 vagy több alkalmazottal rendelkező vállalkozók, mind pedig az alkalmazottat nem foglalkoztató vállalkozók száma jelentősen csökkent.

Ha a normatív-funkcionalista modellből a vezetők-menedzserek arányát és számát nézzük, azt tapasztaljuk, hogy összességében a számuk 2011-re megnőtt, miközben a nők aránya 44,5%-ról 40,8%-ra csökkent 2001-ről 2011-re.

3. táblázat. A vezetők száma és aránya a teljes népességen belül nemek szerint Magyarországon

Normatív-funkcionalista modell	2001				2011			
	férfi	nő	összesen		férfi	nő	összesen	
			százalék	fő			százalék	fő
A1. Vállalkozó, 10 vagy több alkalmazottal	79,4	20,6	100,0	33 281	80,9	19,1	100,0	19 799
A2. Vállalkozó, 1-9 alkalmazottal	67,3	32,7	100,0	126 987	66,2	33,8	100,0	142 341
A3. Vállalkozó, alkalmazott nélkül	66,5	33,5	100,0	419 390	63,1	36,9	100,0	341 107
B1. Vezetők, menedzserek	55,5	44,5	100,0	143 215	59,2	40,8	100,0	155 020

Forrás: KSH (2016), saját szerkesztés: www.ksh.hu/nepszamlalas/tablak_tarsadalom_retegzodese

Összegzés

A foglalkoztatás növelése nemcsak Magyarországon, de az Európai Unióban is fontos, nemcsak társadalmi, hanem gazdasági szükségszerűség is. Az Európa 2020 stratégiában az egyik megfogalmazott célkitűzés 2020-ra, hogy a 20-64 évesek körében a foglalkoztatottság aránya el kell, hogy érje a 75%-ot. A hazai nemzeti vállalás szintén 75%. A hazai foglalkoztatási adatsorokat elemezve egyértelműen megállapítható, hogy a nők munkaerő-piaci részvétele tartósan és jelentősen elmarad a férfiakétól.

Bemutattam a nők munkaerő-piaci helyzetét befolyásoló tényezőket, hangsúlyozva az egyéni tényezők kiemelkedő jelentőségét. Rámutattam a munkaerő-piac gender aspektusaira, amikor nemek szerinti bontásban, elsősorban a vezetői pozíciókra fókuszálva elemeztem a munkaerő-piaci adatsorokat a KSH 2001 és 2011-es népszámlálási adataiból. A társadalmi-foglalkozási rétegséma és a munkajelleg csoportosítás adataira támaszkodva megállapítottam, hogy létezik hazánkban a nők vertikális szegregációja. A vezető pozíciókat és a vállalkozókat alkalmazottak számát illetően elemezve még inkább azt tapasztaljuk, hogy a nők egyértelműen hátrányban vannak, hiszen minél magasabb beosztásokat nézünk, és a vállalkozók esetében minél több alkalmazottja van egy vállalkozónak, annál kisebb közöttük a nők aránya és a vizsgált időszak alatt a helyzet tendenciájában is romlott.

Irodalomjegyzék

- Belinszki E. (1997). A munka nemesít? Elméleti magyarázatok a nők munkaerő-piaci helyzetéről, *Szociológiai Szemle*, 7 (1), 133-155.
- Frey M. (2005). A munkaerőpiac jogszabályi és intézményi környezetének változásai. In Fazekas Károly, & Koltay Jenő (szerk.), *Munkaerőpiaci Tükör 2005*. Budapest: MTA Közgazdaságtudományi Intézet.
- Horstmann, V.(1984). Career metamorphosis. *Working Women*, 9, 114-118.
- Koncz K. (2011). A munkaerőpiac nemek szerinti szegregációjának jellemzői, mechanizmusa és következményei. *Közgazdasági Szemle*, 58 (1), 74-94.
- Matiscsákné Lizák M. (2014). A női foglalkoztatást befolyásoló tényezők. In *Globális kihívások a XXI. században tudományos konferencia*. Eger, 2014. november 12.

- Matiscsákné Lizák M., & Lipták K. (2015). The difficulties of returning to the labour market in the case of women with young children. In *II. Gazdálkodás és Menedzsment Tudományos Konferencia*. Kecskemét, 2015.08.27-28.
- Metz, I. (2005). Advancing the careers of women with children. *Career Development International*, 10 (3), 238-245.
- Nagy B. (2001). *Női menedzserek*. Budapest: Aula.
- Tharenou, P.(1996). *Personal and organisational predictors of women's and men's managerial aspirations*. Working Paper Series, 06/1996. Melbourne: Monash University department of Management.
- Eurostat adatok (2016). [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Employment_rates_by_sex,_age_group_15%E2%80%9364,_2014_\(%C2%B9\)_\(%25\)_YB16.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Employment_rates_by_sex,_age_group_15%E2%80%9364,_2014_(%C2%B9)_(%25)_YB16.png) [2016.03.26.]
- KSH adatok (2016). www.ksh.hu/foglalkoztatottsag [2016.03.26.]
- KSH adatok (2016). www.ksh.hu/munkaeropiac [2016.03.26.]
- KSH adatok (2016). www.ksh.hu/nepszamlalas/tablak_tarsadalom_retegzodese [2016.03.26.]