

**A NŐK MUNKAERŐ-PIACI RÉSZVÉTELE MAGYARORSZÁGON EURÓPAI
ÖSSZEHASONLÍTÁSBAN**
PARTICIPATION IN THE LABOUR MARKET OF WOMAN IN HUNGARY IN
EUROPEAN CONTEXT

Szabó Katalin

egyetemi tanársegéd - PhD

Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar, Szent István Egyetem

E-mail: Szabo.Katalin@gtk.szie.hu

Összefoglalás

Jelen tanulmányban a nők munkaerő-piaci részvételét vizsgálom Magyarországon európai összehasonlításban. A szakirodalmi áttekintést követően az elemzés során az Eurostat és a Központi Statisztikai Hivatal adataira támaszkodtam. A rendszerváltást követően a nők foglalkoztatása továbbra is elmarad az uniós átlagtól, napjainkra a nemek közti egyenlőtlenségek ugyan mérséklődtek hazánkban, de továbbra is érzékelhető, hogy a nők számos nehézséggel kell megküzdjenek bizonyos területeken.

Abstract

In this paper, I analyse women's labour market participation in Hungary in European context. The results are based on Eurostat and Hungarian Central Statistics Office databases. Relative to the other member states of the EU woman's employment remains low in Hungary since economic and political transformation. Differences between male and female participation rates have narrowed now days in our country, but discrimination of women is reflected in some areas.

Kulcsszavak: munkaerő-piac, nők, foglalkoztatás, gazdasági aktivitás, bérkülönbség

JEL besorolás: J00; J16

LCC: HD5701-6000.9, HD6050-6305

Bevezetés

Platón (1970) az európai filozófia egyik legnagyobb hatású gondolkodója már az időszámításunk előtti 4. században megfogalmazta Állam című felfogásában, hogy a férfiak és nők képességei között nincsen alapvetően különbség, és hangsúlyozta művében a férfiak és a nők egyforma alkalmazásainak előnyeit is. A nemek közötti elvi azonosság nézetét utána mintegy két évezredig nem kifejezetten osztotta más szerző. Németh (2001) azt írja, hogy „ez olyan modern gondolatnak bizonyult, hogy megvalósulásának kezdetéig még legalább 2300 évnek kellett eltelnie.” A nők foglalkoztatása, a nemek közötti esélyegyenlőség évtizedek óta foglalkoztatja már hazánkban is a kutatókat. A nők gazdasági, társadalmi szerepe sokat változott az elmúlt évszázadok során, de még most is elmondhatjuk, hogy még mindig ugyanazok a platóni gondolatok kerülnek terítékre, a változás reményében. A nők munkaerő-piaci részvételével kapcsolatos fő kérdések a hagyományos családban betöltött szerepük miatt merülnek fel. A tradicionális felfogás ezt tekinti a nők elsődleges szerepének, és ennek következtében a munkaerő-piacon már csak másodlagos szereplőkként bánnak velük.

A nyolcvanas években a volt szocialista államok körében a nők gazdasági aktivitása jelentősen magasabb volt Nyugat-Európa országaihoz képest, munkaerő-piaci részvételük messze felülmúlta a fejlett nyugati piacgazdaságokét (Csehné, 2012). A rendszerváltást követő időszakban azonban a nők foglalkoztatottsága jelentősen visszaesett, a munkanélküliség látványosan nőtt. A munkanélküliség által veszélyeztetett nők száma és aránya a hivatalosan kimutatott statisztikáknál Koncz (2004) szerint feltételezhetően sokkal nagyobb. Mivel a nők aktivitása nagyobb mértékben csökkent, mint a férfiaké, a két nem aktivitási rátája közötti rés emelkedett (Nagy, 2001). A nők lehetőségeinek lassú, de stabil bővülésének ellenére még számos területen tapasztalható munkaerő-piaci nemi szegregáció, a másik nemmel szemben fizetésbeli különbségek, illetve továbbra is elenyésző a nők jelenléte a vállalatok vezetésének felsőbb szintjein (Nguyen, 2005). A releváns szakirodalom áttekintésével jelen tanulmány a nők munkaerő-piaci részvételét, annak magyarázatait és változásait vizsgálja Magyarországon európai összehasonlításban. A világ fejlettebb országaiban napjainkra nemzetközi ajánlások sora született a nők elleni hátrányos megkülönböztetés minden formájának felszámolására. Különböző intézkedések támogatják a nők esélyegyenlőségének megteremtését és biztosítását a társadalmi szerepvállalásuk és gazdasági aktivitásuk növelése érdekében (Koncz, 2014).

A nők és a férfiak közötti egyenlőség az Európai Unió (EU) alapértéke. Egyik alapköve az 1957-es Római Szerződés, mely már rögzítette az azonos munkáért azonos fizetés elvét. Az Európa 2020 növekedési stratégia célja a foglalkoztatottság, a termelékenység, és a társadalmi kohézió növelése. Az EU öt kiemelkedő célt tűzött ki maga elé a foglalkoztatás, az innováció, az oktatás, a társadalmi befogadás és az éghajlat/energiapolitika területén, melyeket 2020-ig kíván megvalósítani. Az uniós szakpolitika célkitűzése a 75 százalékos foglalkoztatási ráta elérése. Ehhez jelentős potenciált jelenthet a női foglalkoztatás növelése, amelynek rátája az egyes tagországokban 43,8%-tól 74,5%-ig terjed (az uniós átlag 61,6%) (Kardos, 2017).

A nők gazdasági aktivitásával összefüggő fő kérdések

Az oktatásban való részvétel és a munkaerő-piaci részvétel növekedésével a nők ma már sokkal rutinosabban mozognak a munka világában. Matiscsákné (2016) összefoglalóan mutatja be a nők munkaerő-piaci pozíciójára hatást gyakorló legfontosabb tényezőket (1. ábra). A szerző az egyéni, személyes tényezőket tekinti az egyik legmeghatározóbb befolyásoló tényezőnek. Többek között ide sorolja-például az életkort, a családi állapotot, hátteret, a lakhelyet és még számos olyan egyéni jellemzőt, mely véleménye szerint erőteljesen befolyásolja a munkavállalás lehetőségeit, de ezen felül további négy fő kategóriát jelöl meg.



1. ábra: A nők munkaerő-piaci részvételét befolyásoló tényezők

Forrás: Saját szerkesztés Matiscsákné (2016) alapján

A nők foglalkoztatásának nehézségei nem választhatók könnyen szét, ebben a tanulmányban a teljesség igénye nélkül csupán egy-egy tipikus problémakört mutatok be, amelyek a nők munkaerő-piaci jelenlétét alapjaiban meghatározzák.

Demográfiai tényezők

A demográfiai tényezők jelentős mértékben befolyásolják a munkaerő-piac helyzetét és alakulását. Az egyes korcsoportok gazdasági aktivitása között jelentős különbségek mutatkoznak amiatt, hogy a munkavállalás kezdete erőteljesen függ az életkortól. A fiatalok jelentős arányban továbbtanulnak, amivel javíthatják későbbi foglalkoztatási esélyeiket és bérkilátásaikat, de ezzel a döntéssel egyben kitalják gazdasági aktivitásuknak megkezdésének idejét. Az idősebb korcsoportokban általában az aktivitási arány csökkenésére számíthatunk. A fiatal nők részvételére nyilvánvalóan jelentős befolyást gyakorolhat a gyermekvállalás ideje (Nagy, 2001). Az iskolázottság bővülése miatt a fiatalok lényegesen hosszabb ideig ülnek iskolapadban, mint korábban. A tudástársadalom alapját az élethosszig tartó tanulás képezi. A Life Long Learning szemléletmód egyben szükségszerű is, mivel napjainkban a ma szerzett ismeretek elképesztő sebességgel válnak egyik napról a másikra régi elavult tudássá. A nők veszélyeztetettek a képzettség elavulása tekintetében, mivel a családgondozás és a gyerekvállalás miatt rövidebb-hosszabb időre kimaradnak a munkából, melynek következtében a korábban megszerzett ismereteik elavulnak (Koncz, 2004).

Üvegplafon szindróma

Koncz (2016) úgy fogalmaz, hogy a karriert építő nő a közvélekedés szerint még ma is meglehetősen gyanús, hiszen vélhetően elhanyagolja „eredeti” hivatását, a családról való gondoskodását. Az üvegplafon kifejezés a női karrier akadályozását szimbolizálja. A nők azonos szakmai felkészültség és képzettség esetén is lényegesen kisebb ívű karriert futnak be, mint férfitársaik. Jellemző nemzetközi tendencia, amelyet hazai példák is megerősítenek, hogy a szervezetek vezetői posztjaikon mindig kevés nőt lehet találni. A jelzett szindróma során a nők egyszer csak azt tapasztalják, hogy karrierjük egy bizonyos ponton megtorpan, és nem lehet ugyan látni az előrejutás konkrét akadályát, de egyértelműen külső gátak játszanak benne szerepet. A nők jóval korábban találkoznak ezzel a jelenséggel, mint a férfiak (Bigazzi, 2003). Ma már az üvegplafon mellett gyakran használják a labirintus metaforát is, amivel a nők szembe találják magukat pályafutásuk során. Sok bizonytalanság, frusztráció kíséri végig szakmai előmenetelüket, mely nem lineárisan halad előre, hanem egy bonyolult elágazásokkal teli útvesztőben keresi a kiutat. Közben akadályok bukkannak fel. A labirintus elején ott találhatók az előítéletek, mint például az, hogy a férfiakat gyorsabban léptetik előre. Ha kedvet kaptunk és már beléptünk a labirintusunkba, akkor az ellenállással találkozhatunk, ugyanis a sikeres nőket kevésbé fogadja el a környezetük. A következő akadály a hiteles vezetői stílus kialakítása, és végül a munka-magánélet egyensúly örökös dilemmáival találkozhatunk (Nagy, 2009).

Jövedelemkülönbségek

A nők foglalkoztatásának klasszikus problémájának tekinthetők a bérkülönbségek. Európa szerte jellemző, hogy a nők keresetei elmaradnak a férfiakétól. Ennek hátterében gyakran érthető okok is állnak. Ilyen lehet például a gyermeknevelés miatt kieső munkatapasztalat. A nők bérének felzárkóztatás mellett viszont szintén szólnak objektív tények. A nők iskolai végzettségben megelőzik a férfiakat, mely indokolja a bérrendezést. Jellemző az is, hogy a kor előrehaladtával a nők és férfiak közötti jövedelemkülönbségek egyre növekednek, de fontos kihangsúlyozni, hogy ez igazából már a kezdetektől fogva jellemzőek. A 35 év alattiak körében

a férfi és női keresetekben kimutatható különbség nem éri el a 10%-ot sem, míg a későbbi évelekben meghaladja a 20%-ot is (Soós, 2015). A rendszerváltás követő években erőteljesen felgyorsult a társadalom jövedelem szerinti differenciálódása. A lakosság legalacsonyabb és a legmagasabb jövedelmű tizede közötti különbség ma kétszer nagyobb, mint a nyolcvanas években. A hazai jövedelemegyenlőtlenség jelenleg az Európai Unió országaival hasonló tartományokban mozog. A jövedelem-differenciálódás a nőket a férfiaknál nagyobb mértékben érinti. A kedvezőtlen hatások azonban közvetve is sújtják a nőket, például a kettészakadt családokban elsősorban a nőkre hárul a gyakran alapvető létfeltételek biztosításához szükséges jövedelem megteremtése (Koncz, 2004). Kijelenthető, hogy a szegénység feminizálódása világjelenség, ahogy a nemek szerinti szegregáció is, méghozzá a gazdasági fejlettség minden szintjén, minden politikai, társadalmi, kulturális környezetben jelentős (Charles–Bradley, 2009).

Szegregáció

A különböző nemzetközi összehasonlító elemzések egyértelműen alátámasztják, hogy a munkaerő-piac nemek szerinti szegregációja a világ minden táján jelen van és erősen rányomta bélyegét a foglalkoztatás szerkezetére (Anker, 1998). A munkaerőpiac nemek szerinti szegregációja azt jelenti, hogy a férfiak és a nők egyenetlenül oszlanak el a különböző foglalkozások és ágazatok között. Ma is még kifejezetten jellemző, hogy a férfiak vagy a nők bizonyos szakmákban koncentrálnak. A szegregáció hátránya az, hogy a nemek által betöltött foglalkozások jövedelmezősége és társadalmi megbecsültsége is jelentősen eltérnek egymástól. Ez sok esetben odavezet, hogy a nők kevésbé elismert, rövidebb karrierúttal biztató és alacsonyabb bérezésű területekre szorúlnak (Anker et al. 2003).

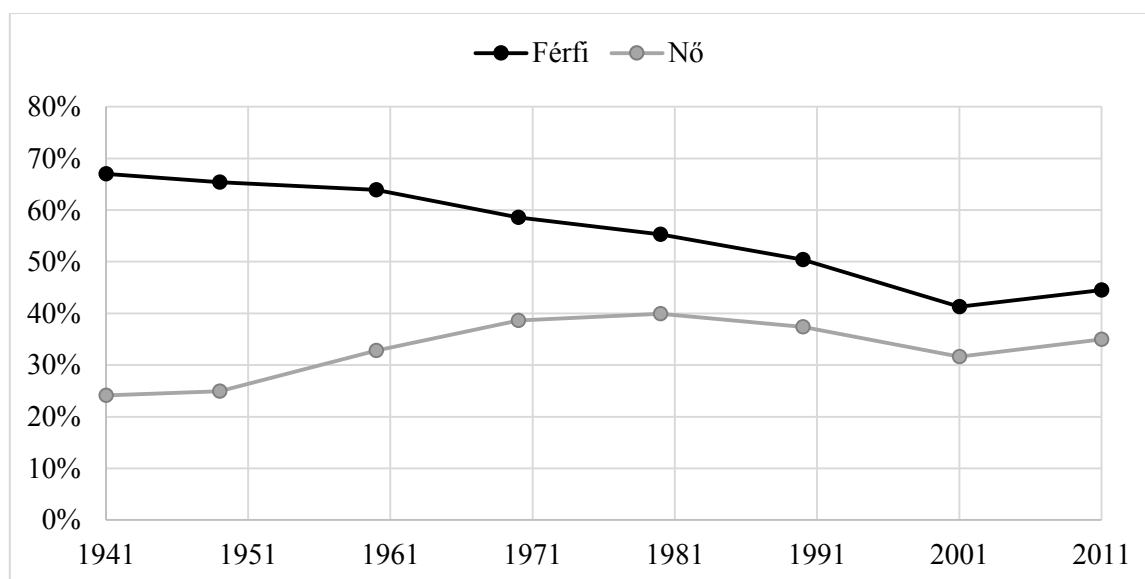
A nemek szerinti elkülönülés olyan viszonylag zárt szegmentumokra szabdalja a munkaerő-piacot, amelyeket az egyik vagy a másik nem dominál nagyobb mértékben. A szakirodalom megkülönbözteti a horizontális és a vertikális szegregációt. A horizontális szegregáció a nemek részvételét méri az egyes ágazatokban, foglalkozásokban, munkakörökben, és az inkább nőkre jellemző foglalkozások alacsonyabb jövedelemmel párosulnak, kevésbé kedvezőek a munkakörülmények és az előrelépési lehetőségek is korlátozottak. A vertikális szegregáció a nemek elhelyezkedését a foglalkozási, beosztási hierarchia különböző szintjein jeleníti meg. A hierarchiában minél feljebb tekintünk, annál kevesebb nőt találunk (Koncz, 2010).

Munka-magánélet egyensúlya

Bár a nők egyre jobban növelik gazdasági aktivitásukat, a férfiak részvétele a házimunkában már nem zajlott hasonló ütemben. Tehát ha egy nő dolgozik, akkor kétszer annyi teher nehezedik rá, mint a férfira. Munka mellett még a háztartásban is helyt kell állnia, ott is vannak kötelezettségei. Változás történt a nők munkaorientációjában. A nők nagy része igyekszik megfelelni a munkahelyén, megtartani a munkáját, és a férfiakéval azonos keresetet várnak el. Mindemellett a családot és az anyaszerepet is szeretnék összeegyeztetni a munkával, ehhez viszont szükség van arra, hogy a férfiak is nagyobb szerepet vállaljanak a háztartásban (Belinszki, 1997). A munka-magánélet egyensúlyának hiánya számos negatív következménnyel jár, ezért a nők gazdasági aktivitásának fenntartása és fokozása érdekében kiemelt figyelmet érdemel. Ternovszky (2013) lehangolónak tekinti a helyzetet, annak ellenére, hogy az utóbbi évtizedekben már sokat lehetett hallani a nők munka-magánélet támogatásáról. Az erre irányuló intézkedések nem csak az egyénnek, hanem a munkaadónak is fontos, mivel javulhat a dolgozó közérzete, a munkához való hozzáállása, és összességében nőhet a termelékenység.

A nők munkaerő-piaci részvételének fő tendenciáinak áttekintése Magyarországon

A nők munkaerő-piaci jelenléte fokozatosan vált elfogadottá hazánkban is, de fejlődése a nemzetközi tendenciákkal egészen eltérő jegyeket mutatott. A XX. század közepének nőideálja még egyértelműen a családi tűzhely őrzője, a háztartást vezető, és az otthon nyugalalmát megteremtő nő volt. Az ötvenes évektől a hagyományos családcentrikus értékekkel rendelkező szerepfelfogás helyét a dolgozó nő eszménye vette át, melynek háttérében az általános európai trendek mellett, a kor sajátos viszonyai húzódtak meg. A szocialista rendszer nem biztosította az egykeresős családmodell működését, így a nők tömegesen kényszerültek munkavállalásra (Valuch, 2009). A különböző szociálpolitikai változások végső soron a nemek egyenlőségét és a nők emancipációját kívánták megteremteni ezért bátorították, sőt olykor kényszerítették a nőket, hogy lépjenek ki a munkaerőpiacra (Nagy-Fodor, 2015). Közismert tény, hogy a szocialista társadalmakban a nők magas arányú munkaerő-piaci részvétele a hivatalos világnézet és politika részét képezte. A teljes foglalkoztatottság elv nevében a kétkeresős családmodell vált tipikussá. 1949-ban még csak 1,2 millió, 1980-ban már 2,2 millió nő dolgozott az országban. Időközben a dolgozó nő ideologikus képe kopni kezdett, és a társadalmi vélekedés is átalakult. A század végére a nők másodlagos szerepe, és a házastárs, háztartás, család „szentháromsága” a múlt feledésébe merült. Számos hagyományos szerepfelfogás maradt életben, de a nők önképében gyökeres változások mentek végbe, előtérbe került a társadalmi érvényesülés, a karrierépítés gondolata és az önmegvalósítás igénye (Valuch, 2009). Az államszocialista gazdaságban hosszú évtizedeken át megszokott teljes foglalkoztatottság sajátos történelmi korszakát a hirtelen tömeges és tartós munkanélküliség váltotta fel. A rendszerváltással, a piacgazdaság kialakítása után Magyarországon a nők munkaerő-piaci helyzete radikálisan megváltozott, 1995-re a ténylegesen foglalkoztatott nők aránya visszaesett a fejlett piacgazdaságok átlagos szintjére (Frey, 1997). A férfiak és nők foglalkoztatását az 1. ábra szemlélteti 1980 és 2011 között.



2. ábra: A népesség gazdasági aktivitása nemek szerint 1940-2011 között (%)

Forrás: Saját szerkesztés a KSH Népszámlálás területei adatai alapján

A kilencvenes évek elején közel másfélmillió munkahelyt szűnt meg. A jelentős változások mögött országban belül nagy regionális különbségek húzódtak meg, melyek szerkezetében nem történt relatív elmozdulás napjainkra sem (Csehné, 2014). Fontos megjegyezni azonban, hogy Magyarországon azonban nem érvényesül az általános nemzetközi tendencia, hogy a rendszerváltás a nőket jobban sújtotta, hiszen a férfiak munkanélküliségi rátája magasabb volt.

(Andorka, 2006:339). Az EU-15 tagállamaiban a nők foglalkoztatása a teljes női népességhez viszonyítva 1985-1997 közötti időszakban emelkedett 32,6%-ra, ezzel szemben nálunk 44,7%-ról csökkent 31,1%-ra (Frey, 1999). A szerző szerint a női foglalkoztatottság visszaesése határozottan érzékelhető értékrend-váltással is párosult. A KSH 1986-ban végzett felmérése szerint a megkérdezettek döntő többsége, 81%-a egyetértett azzal, hogy a nők keresőtevékenységet folytassanak. Később 1995-ben és 1999-ben ugyanezt a felmérést megismételve egyre csökkent azok aránya, akik pozitívan viszonyultak a női munkavállaláshoz. Értelemszerűen azon vélemények aránya pedig egyre emelkedett, akik a nők családban betöltött szerepét preferálták inkább a munkaerő-piaci részvételükkel szemben (Frey, 2001).

A demokratikus berendezkedés megalapozása, a kapitalista gazdaság bevezetése a globalizáció folyamatával párhuzamosan ment végbe. A nemzetköziesedés hatására a globális problémák és a munkaerő-piaci vonzáskörzetek átlépték az országhatárokat, a piaci verseny egyre erősebbé vált (Koncz, 2004). Kétség kívül romlott a nők munkaerő-piaci helyzete bizonyos szemszögből, de a kedvezőtlen következmények egyaránt érintették a férfiakat is. Amikor azonban a legtöbb volt szocialista állam már éppen kezdett túllépni a szocializmus és annak összeomlásának negatív hatásain, újabb válság söpört végig a világgazdaság térképé, a 2008-as gazdasági válság (Nagy-Fodor, 2015). Az Amerikai Egyesült Államokban a New York Times hasábjain is megjelentek a „man-cession” vagy „he-cession” kifejezések, melyek arra utaltak, hogy a válság főként a férfi munkaerőt érintette. Bettio és szerzőtársai (2013) jelentésükben hasonló megállapítást tettek. A szerzők megállapították, hogy az Európai Unióban a válságot követően csökkent a nemek közti egyenlőtlenség, de kihangsúlyozták, hogy annak ellenére, hogy kiegyenlítődték a nemek közti különbségek a foglalkoztatás, munkanélküliség, munkabérek és szegénység tekintetében, valójában ez nem jelent előrelépést a nemek közti egyenlőség szempontjából, mivel a foglalkoztatottság csökkent, a munkanélküliség növekedett és a jövedelem jelentősen visszaesett mindkét nem körében. Frey (2011) a Központi Statisztikai Hivatal Adatait elemezve szintén ugyanerre a következtetésre jutott, hogy a válság után különösen a férfiak érintettsége szembetűnő. A szerző úgy fogalmaz, hogy a magyar foglalkoztatáspolitikát még a válság megjelenése előtt elkötelezte magát a munkanélküliek és inaktív foglalkoztatási esélyeinek javítása mellett, melynek fő oka, hogy európai összehasonlításban rendkívül alacsony a magyar munkaerő-piaci aktivitás. A kedvezőtlen munkaerő-piaci mutatók zömmel arra vezethetők vissza, hogy a 15–64 éves népesség harmada valamilyen jóléti ellátásban részesül. Például nyugdíjas, vagy anyasági támogatást kap, ezért a kormány olyan strukturális reformok (GYES/GYED folyósítási idejének rövidítésének; az idősebb munkavállalók aktivitásának növelésének; az adóterhek többlépcsős átrendezésének) végrehajtását kezdeményezte, amelyek hosszú távon csökkentik a jóléti ellátásokra jogosultak arányát, és egyben növelik a gazdasági aktivitást az országban. 2009-ben a 15–64 éves férfiak foglalkoztatási rátája 61,1% tett ki, ami 9,6%-kal volt kisebb az EU27-ek átlagától, a nők pedig 49,9%-ot volt, ami 8,7%-kal maradt el az uniós átlagnál. A korábban 7,7%-os munkanélküliségi ráta 2009 végére 10% fölé kúszott, s meghaladta az EU átlagát is. A mutató mindkét nem esetében emelkedett, de a férfiaké nagyobb ütemben, mint a nőké. A női mutatók kedvezőbb alakulásának hátterében minden bizonnyal a szegregáció keveset említett pozitív következményei állhatnak. Kreimer (2004) kiemeli, hogy a munkanélküliség azért érintheti kevésbé a nőket, mert jelentős részük védettebb ágazatokban dolgozik.

Anyag és módszer

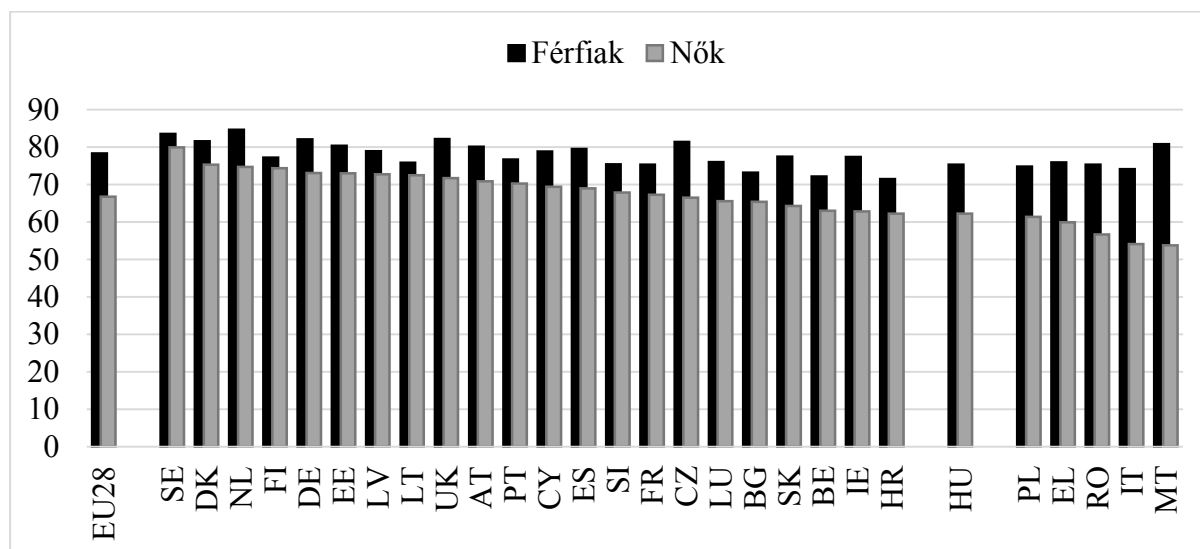
A bemutatásra kerülő elemzés fő célja, hogy Magyarország foglalkoztatottsági adatait az Európai Unió adatokkal összehasonlítva megállapításokat tegyék a nők helyzetére

vonatkozóan. A nők munkaerő-piaci részvételének vizsgálatával egy aktuális helyzetképet szeretnék kapni európai mércével.

A tanulmányban a Központi Statisztikai Hivatal, valamint Eurostat hivatalos, és nyilvánosan elérhető adataira támaszkodtam. Ezek az adatbázisok nemzetközi statisztikai szabványoknak megfelelő információkat tartalmaznak a benne szereplő országok lakosságának munkaerő-piaci helyzetéről. Az Eurostat rendeletben meghatározott, a statisztikai hatóságok által teljesített adatszolgáltatásokból építkeznek. Az elemzések során az Európai Unió 28 országának nemek szerinti foglalkoztatási adatait vizsgáltam.

Eredmények

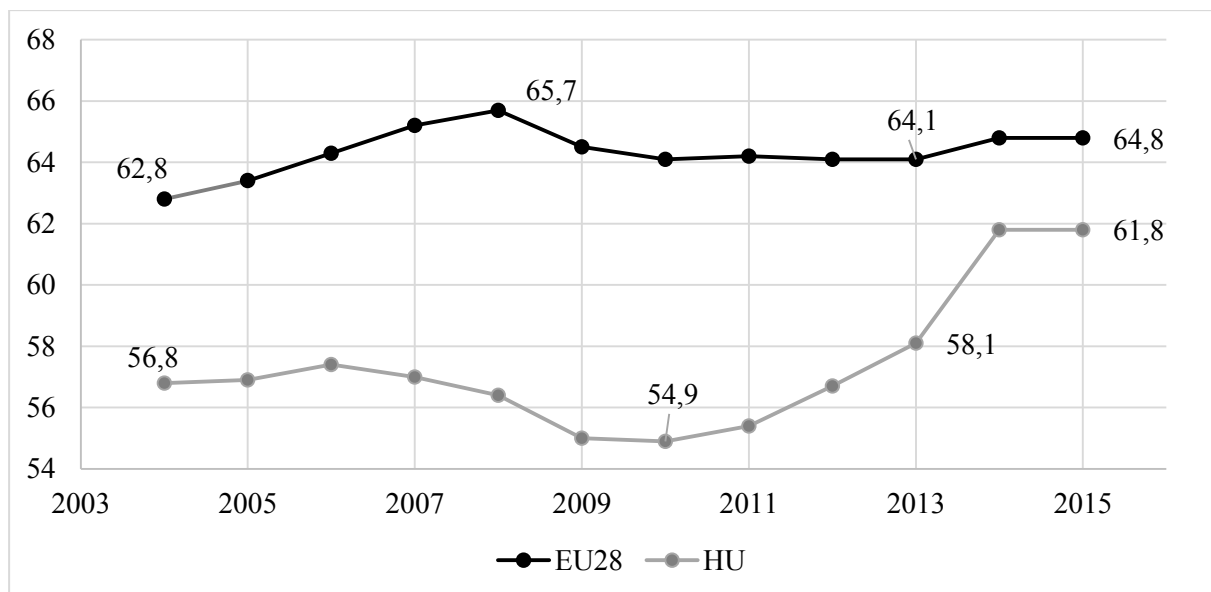
A gazdasági aktivitási ráta az Európai Unió 28 tagállamában összességében 72,5% volt a 15 és 64 évesek körében 2015-ben. Nemek szerinti eloszlásban látható, hogy a férfiak gazdasági aktivitása magasabb (78,3%) a nőkhöz (66,8%) képest. Magyarország gazdasági aktivitási rátája alacsonyabb az uniós átlaghoz képest. A teljes lakosság 68,6%-a aktív gazdaságilag, nemek szerint a férfiak 75,3%-a, a nők 62,2%-a. A 3. ábráról jól leolvasható, hogy az uniós országok jelentős része gazdaságilag aktívabb népességgel rendelkezik hazánknál.



3. ábra: Nemek szerinti gazdasági aktivitási ráta 2015-ben (%)

Forrás: Saját szerkesztés az EUROSTAT (2017) adatai alapján

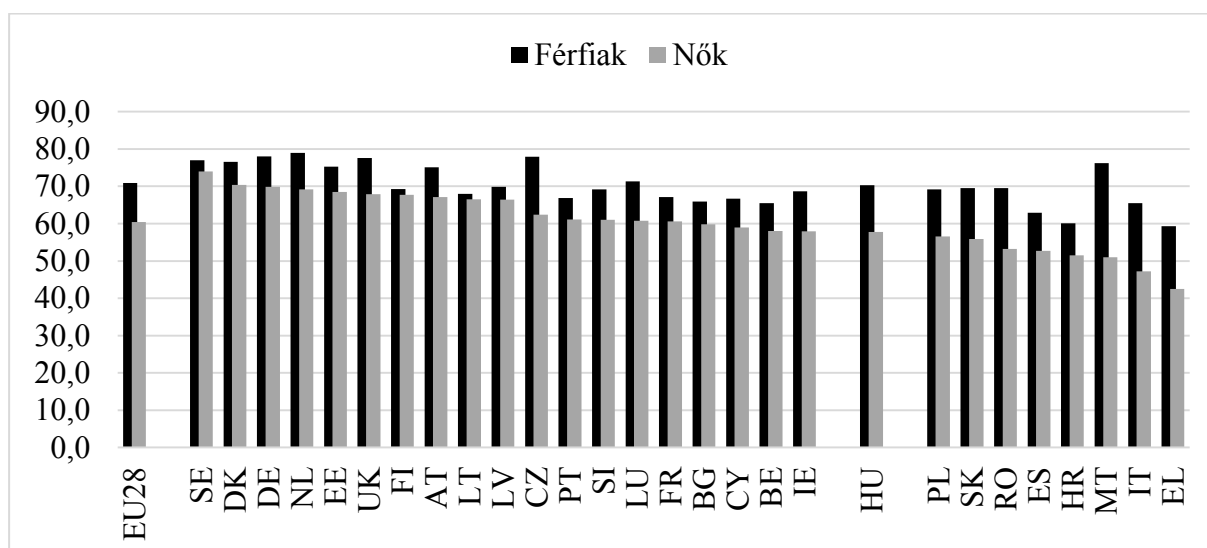
A tagállamokban átlagosan 64,8%-ot ért el a foglalkoztatási ráta 2015-ben. A 4. ábra adatai alapján megfigyelhető, hogy a mutató értéke az Európai Unióban a 2004-es bővítést követően kezdett el növekedni, de még így is elmarad a 75%-os közös vállaláshoz képest, amit az Európa 2020 növekedési stratégiában tettek. Az EU-28 foglalkoztatási rátája 2008-ban volt a legmagasabb (65,7%), majd enyhe visszaesés történt, ami 2013 óta fokozatosan kis lépésekben, de emelkedik. Hazánkban összességében a foglalkoztatási ráta 61,8% volt a 2015-ös évben. A legalacsonyabb értéket 2010-ben a válságot követően (54,9%) mérték. A gazdasági világválság után 2010 és 2014 között stabilitás következett az unióban, és rohamos fejlődés a hazai foglalkoztatási ráta tekintetében.



4. ábra: Foglalkoztatás az EU-ban és Magyarországon a 15-64 évesek körében 2004-2011 (%)

Forrás: Saját szerkesztés az EUROSTAT (2017) adatai alapján

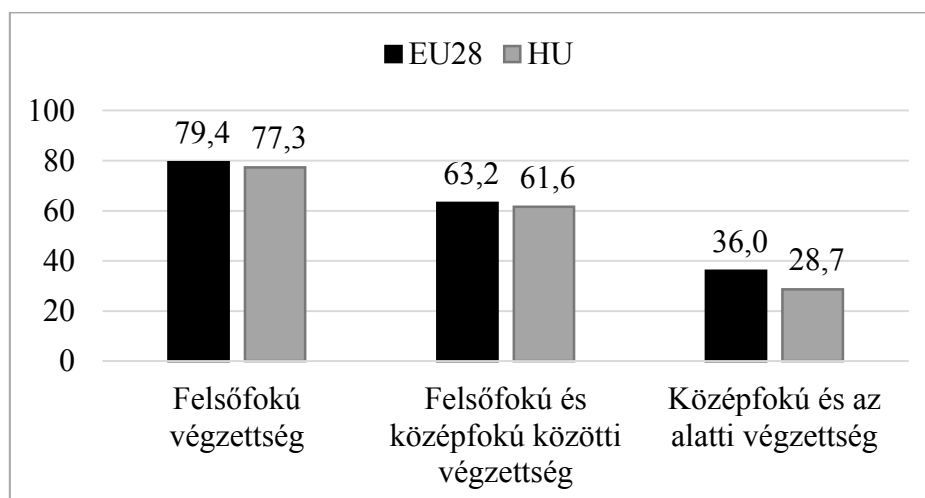
A 5. ábra a foglalkoztatási rátát mutatja nemek szerint megkülönböztetve az Unió országaiban. A nemek szerinti ábrázolásban jól látható, hogy a nők foglalkoztatottsága alacsonyabb (60,4%) a férfiakkal (70,9) szemben az uniós átlag szerint. Ez minden EU-s országra igaz, de ki kell emelni kirívó jópéldaként Svédországot, ahol egyrészt a legmagasabb a foglalkoztatottság (75,5%) és egyben a legkisebb a különbség a nemek között a foglalkoztatottak arányában a 15 és 65 évesek körében. Hasonlóan alacsony ez a különbség Finnország és Litvánia esetében is. Magyarországon a nők foglalkoztatottsági aránya (57,8) jóval alacsonyabb más uniós tagországokhoz képest, és a férfi foglalkoztatottak (70,3%) arányához képest is. A legnagyobb különbség Málta adataiban figyelhető meg. 25,2% a különbség a férfiak és a nők foglalkoztatási arányában.



5. ábra: Nemek szerinti foglalkoztatási ráta 2015-ben (%)

Forrás: Saját szerkesztés az EUROSTAT (2017) adatai alapján

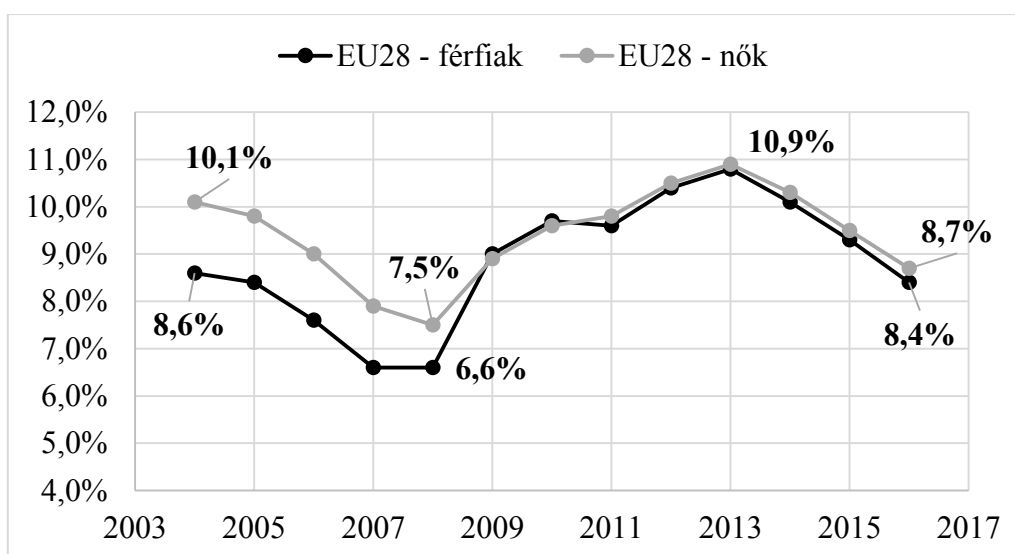
A 6. ábra a nők foglalkoztatási rátáját mutatja képzettség szerint Magyarországon és a 28 tagállamban átlagosan. Itt is megfigyelhető, hogy hazánkban a nők munkaerő-piaci részvétele minden kategóriában alacsonyabb arányt képvisel az uniós átlaghoz képest.



6. ábra: Nők foglalkoztatása végzettség szerint az EU-ban és Magyarországon (%)

Forrás: Saját szerkesztés az EUROSTAT (2017) adatai alapján

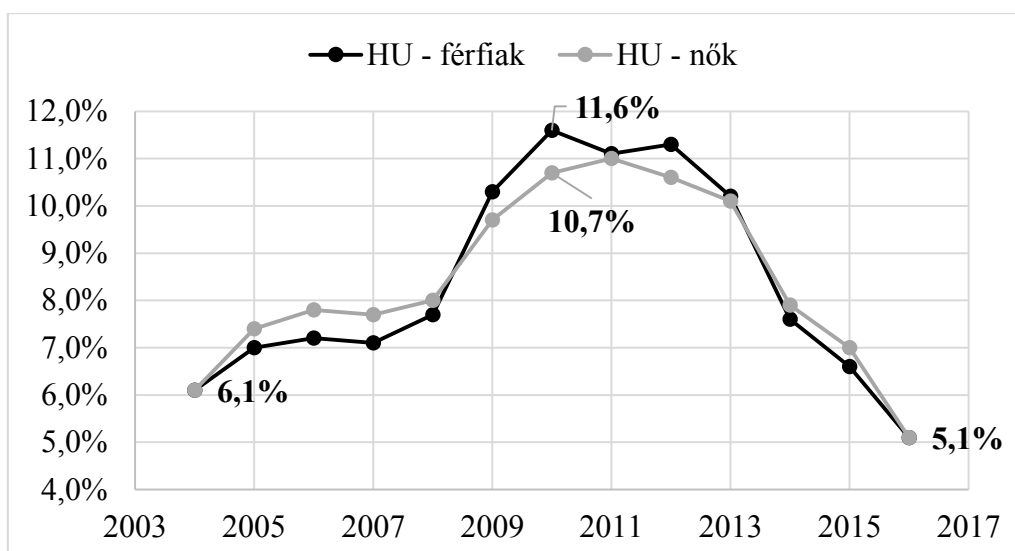
A munkanélküliségi ráta az EU-28ban 2016-ban alig tért el a férfiak és a nők tekintetében. A 7. ábra szerint 2009 óta szinte folyamatosan együttmozgott a férfi és nő munkanélküliek aránya az Európai Unióban. A válságot megelőzően a nők munkanélkülisége egyértelműen magasabb volt a férfiakhoz képest. 2016-ban 8,7% volt a nők munkanélküliségi rátája, és 8,4% a férfiaké.



7. ábra: Munkanélküliségi ráta nemek szerint az EU-ban (%)

Forrás: Saját szerkesztés az EUROSTAT (2017) adatai alapján

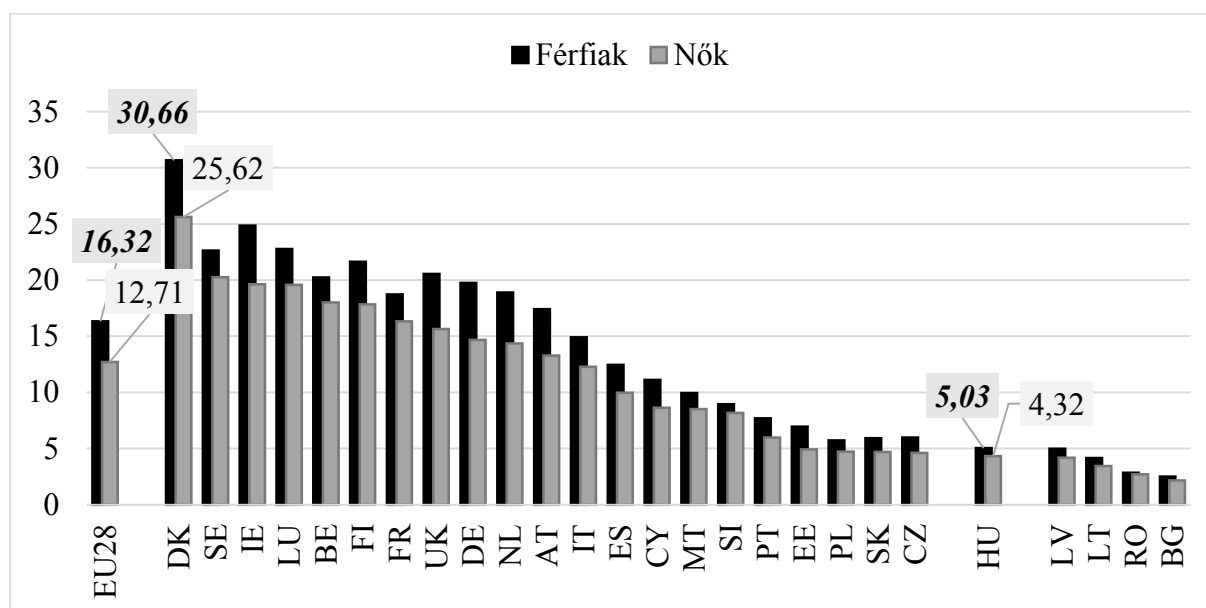
Magyarország munkanélküliségi rátája 2004-2016 között jóval meredekebb formát rajzolt le. A 8. ábrán látható, hogy 2004-ben azonos volt a nemek munkanélküliségi rátája, ami 2008-ig csak mérsékelt tempóban emelkedett, majd 2010-ig hirtelen megugrott. Ekkor a férfiak mutatója 11,6%, a nőké 10,7% volt. Jól látható a férfiak munkaerő-piaci érintettsége a válságot követő időszakban. 2014-ben újból átvették a vezetést a nők, de mindenképpen öröndetes, hogy 2016-ban csak 5,1% a nemek munkanélküliségi rátája, míg az uniós átlag 8,5% körül van.



8. ábra: Munkanélküliségi ráta nemek szerint az EU-ban (%)

Forrás: Saját szerkesztés az EUROSTAT (2017) adatai alapján

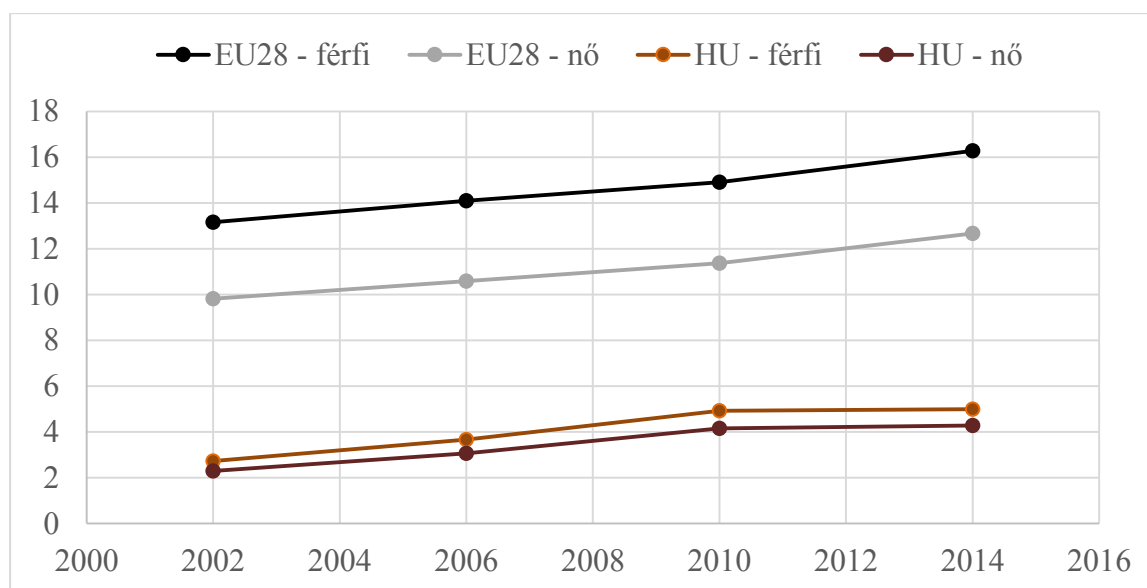
A 9. ábra a férfiak és nők átlagos órabérét mutatja az Unió országaiban. Megállapítható, hogy Európa szerte van különbség a nemek órabérében. Az átlagos női órabér az EU-28-ban 12,71 Euro, a férfi 16,32 Euro. A legmagasabb átlagos órabér Dániára jellemző, a legalacsonyabb Bulgáriára. Magyarország a sor végén kullog, de az alacsonyabb keresetű országoknál kisebb bérkülönbség figyelhető meg. Magyarországon a nők az uniós női átlag órabér 34%-át keresik meg. A vizsgálat az üzleti tevékenységet folytatók körére értendő.



9. ábra: Átlagos órabérek nagysága nemek szerint az EU-ban 2014-ben (Euro)

Forrás: Saját szerkesztés az EUROSTAT (2017) adatai alapján

A 10. ábra alapján megállapítható, hogy a nemek közötti órabérekülönbségek érdemben nem változtak sem az uniós átlagot tekintve, sem a magyar adatokat figyelembe véve a vizsgált időintervallumban, mely elszomorító a temérdek intézkedés ellenére. A vizsgálat az üzleti tevékenységet folytatók körére értendő ennél az ábránál is.



10. ábra: Átlagos órabérek változása nemek szerint az EU-ban 2002-2014 között (Euro)

Forrás: Saját szerkesztés az EUROSTAT (2017) adatai alapján

Következtetés

A tanulmány elméleti részében bemutattam a nők munkaerő-piaci szerepének főbb befolyásoló tényezőit, és áttekintettem a releváns szakirodalom alapján a nők munkaerő-piaci részvételének fő tendenciáit Magyarországon nemzetközi kitekintéssel.

Az Eurostat adatai alapján végzett vizsgálataim azt mutatják, gazdasági aktivitás, a foglalkoztatás növelése fontos szempont a jövőben, mivel jelenleg az uniós lakosság munkaerő-piaci részvétele elmarad a kívánt 75%-os stratégiai céltól. Megfigyelhető, hogy az uniós országok jelentős része gazdaságilag aktívabb népességgel rendelkezik hazánknál. Vizsgálatomban rámutattam arra, hogy a nők foglalkoztatottsági aránya alacsonyabb minden tagállamban a férfiakhoz képest, de Magyarországon jóval alacsonyabb. A munkanélküliségi ráta hazánkban igen kedvező értéket mutat, és a nemek tekintetében a mutató az elmúlt években szinte együtt mozog.

Megállapítható, hogy Európa szerte van különbség a férfiak és nők órabérében, továbbá az is, hogy a különbség szinte nem változott az elmúlt tizenkét évben.

Irodalomjegyzék

1. Andorka, R. (2006): Bevezetés a szociológiába. Osiris, Budapest, 339. p.
2. Anker, R.. – Melkas, H. – Korten A. (2003): Gender-based occupational segregation in the 1990s, ILO. p. 32
3. Anker, R.. (1998): Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world. Geneva, ILO. p. 444.
4. Belinszki E. (1997): A munka nemesít? Elméleti magyarázatok a nők munkaerőpiaci helyzetéről. Szociológiai szemle. 7 évf. 1. szám 133-155
5. Bettio, F. – Corsi, M. – D'Ippoliti, C. – Lyberaki, A. – Samek Lodovici, M. – Verashchagina, A. (2013): Th impact of the economic crisis on the situation of women and men and on gender equality policies. Synthesis report, prepared for the use of the

- European Commission. Luxembourg, Publications Office of the European Union. p. 224.
6. Bigazzi S. (2003): Előítéletek. in: Varga A. (szerk): Esélyegyenlőség a mai Magyarországon. Pécsi Tudományegyetem. Romológiai és Nevelésszociológiai Tanszék. pp. 15-36.
 7. Charles, M.– Bradley, K. (2009): Indulging Our Gendered Selves? Sex Segregation by Field of Study in 44 Countries. *American Journal of Sociology*, Vol. 114. No. 4. 924–976. o.
 8. Csehné P. I. (2012): Női szemmel: Háztartás és munka. *Munkaügyi Szemle*. 1. szám. pp. 26-32.
 9. Csehné P. I. (2014): Az ország peremén. *Munkaügyi Szemle*. 1. szám. pp. 66-72.
 10. EUROSTAT (2017): European statistics. Database. <http://ec.europa.eu/eurostat/web/equality/data/database> [Letöltés ideje: 2017. 03.21.]
 11. Frey M. (1997): Nők a munkaerőpiacon. in: Lévai K. - Tóth I. Gy. (szerk): Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről. Budapest: TÁRKI, Munkaügyi Minisztérium. Egyenlő Esélyek Titkársága, pp. 13–34. <http://www.tarki.hu/adatbank-h/kutjel/pdf/a668.pdf> [Letöltés ideje:2017.03.26.]
 12. Frey M. (1999): Nők a munkaerőpiacon. in: Pongrácz T. - Tóth I. Gy. (szerk): Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről. Budapest: TÁRKI, Szociális és Családügyi Minisztérium. Nőképviselési Titkársága, pp. 1–16. <http://www.tarki.hu/adatbank-h/kutjel/pdf/a572.pdf> [Letöltés ideje:2017.03.26.]
 13. Frey M. (2001): Nők és férfiak a munkaerőpiacon. in: Nagy I. - Pongrácz T. - Tóth I. Gy. (szerk): Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről. Budapest: TÁRKI, Szociális és Családügyi Minisztérium. Nőképviselési Titkársága, pp. 9–30. <http://www.tarki.hu/adatbank-h/kutjel/pdf/a497.pdf> [Letöltés ideje:2017.03.26.]
 14. Frey M. (2011): Nők és férfiak a munkaerőpiacon, különös tekintettel a válságkezelés hatásaira. in: Nagy I. - Pongrácz T. - Tóth I. Gy. (szerk): Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről. Budapest: TÁRKI - Nemzeti Erőforrás Minisztérium, pp. 17–48. http://www.tarsadalomkutatas.hu/kkk.php?TPUBL-A-934/publikaciok/tpubl_a_934.pdf [Letöltés ideje:2017.03.26.]
 15. Kardos K. (2017): Nők a munkaerőpiacon. *Info Jegyzet. Képviselői Információs Szolgálat*. pp. 1-4.
 16. Koltai L. – Vucskó B. (szerk.) (2007): A munka-magánélet összeegyeztetését segítő és gátló tényezők Magyarországon. *Közhasznú Szolgálat*. Budapest. Fővárosi Esélyegyenlőség Módszertani Iroda Műhelye. pp. 1-61. http://www.egyenlobanasmod.hu/tanulmanyok/hu/nok_Mo.pdf [Letöltés ideje: 2017.01.26.]
 17. Koncz K. (2004): A nők munkaerő-piaci helyzete az ezredfordulón Magyarországon. *Hungarian Statistical Review / Statisztikai Szemle*, Vol. 82. 12. szám, pp. 1092-1106.
 18. Koncz K. (2010): A munkaerőpiac nemek szerinti szegregációjának jelensége és mérése. *Statisztikai Szemle*, 88. évfolyam 10-11 szám. pp. 1082-1105.
 19. Koncz K. (2011): A munkaerőpiac nemek szerinti szegregációjának jellemzői, mechanizmusa és következményei. *Közgazdasági Szemle*, LVIII. évf., pp. 74–94.
 20. Koncz K. (2014): Nők az Európai Parlamentben, az európai uniós nőpolitika. *Hungarian Statistical Review / Statisztikai Szemle*. Vol. 92. 10. szám, pp. 853-873.
 21. Koncz K. (2016): A női karriertípusok és jellemzőik. *Opus et Educatio*. 3. 1. sz. pp. 30-39.
 22. Központi Statisztikai Hivatal: 2011. évi népszámlálás. Országos, területi adatok. http://www.ksh.hu/nepszamlalas/tablak_teruleti_00 [Letöltés ideje:2017.03.20.]

23. Kreimer, M. (2004): Labour Market Segregation ant the Gender-Based Division of Labour. *European Journal of Women's Studies*, Vol. 11. No. 2. 223–246. o.
24. Nagy B. – Fodor É. (2015): A gazdasági válság hatásai a férfiak és a nők munkaerőpiaci helyzetére Kelet-Közép-Európában. *Szociológiai Szemle* 25(3): pp. 2–22
25. Nagy Gyula (2001): A nők gazdasági aktivitása és foglalkoztatottsága. *Hungarian Statistical Review / Statisztikai Szemle* 1, p. 35-55.
26. Nagy, B. (2009): Nők és férfiak a vezetésben. In: Nagy, I. – Pongrácz, Tné (szerk.): *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről*. TÁRKI Szociális és Munkaügyi Minisztérium, pp. 52-64. http://www.tarsadalomkutatas.hu/kkk.php?TPUBL-A-878/publikaciok/tpubl_a_878.pdf [Letöltés ideje: 2017.03.20.]
27. Németh György (2001): A nők erényei. Női szerepek az ókori Hellaszban. http://www.rubicon.hu/magyar/oldalak/a_nok_erenyei_noi_szerepek_az_okori_hellaszban/ [Letöltés ideje: 2017.03.10.12:05]
28. Nguyen, L. L. A. (2005): A. Férfiak és nők a munka világában. Nemi szerepek a munkahelyen. *Magyar Pszichológiai Szemle*, LX. 1. pp. 111-134.
29. Platón (1970): *Az állam*. Gondolat Kiadó, Budapest. URL: <http://mek.oszk.hu/03600/03629/>
30. Soós A. (2015): A nők és a férfiak közti bérezési különbségek európai kitekintésben és Magyarországon. <https://szakszervezetek.hu/8-kiemelt-hirek/416-a-nok-es-a-ferfiak-kozti-berezesi-kulonbsegek-europai-kitekintesben-es-magyarorszagon-2> [Letöltés ideje: 2017.01.26.]
31. Ternovszky F. (2013): *Nő a profit. Női erőforrás menedzsment*. Budapest. Wolters Kluwer Kft. p. 253.
32. Valuch T. (2009) *Család, háztartás, a női tevékenységszerkezet és a szerepfelfogás változásai 1945 után*. Rubicon 4. http://www.rubicon.hu/magyar/oldalak/csalad_haztartas_a_noi_tevékenységszerkezet_es_a_szerepfelfogás_valtozasai_1945_utan/ [Letöltés ideje: 2015.02.05.]