

NŐI GENERÁCIÓK ÉS HELYZETÜK A HAZAI ÉS UNIÓS MUNKAERŐPIACON FEMALE GENERATIONS AND THEIR POSITION IN THE NATIONAL AND EU LABOUR MARKET

Szabó Katalin, PhD

adjunktus

Szent István Egyetem, Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar

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

Összefoglalás

A nők gazdasági szerepe jelentős változásokon ment keresztül az elmúlt évtizedekben. Ezen felül a munkaerőpiacon megfigyelhető egy erőteljes generációváltás, mely jelentős kihívás elé állítja mind a munkáltatókat, mind a munkavállalókat. A generációk különféle jegyeket hordoznak, és eltérő elvárásokat támasztanak munkaadók felé. Jelen tanulmányban a női generációk munkaerőpiaci részvételét vizsgálom Magyarországon nemzetközi összehasonlításban. A szakirodalmi áttekintést követően az elemzés során az OECD és az Eurostat adataira támaszkodom. A rendszerváltást követő drasztikus visszaesést követően javult a helyzet, de a nők foglalkoztatása továbbra is elmarad az uniós átlagoktól és célkitűzésektől.

Abstract

The economic role of women has showed significant changes over the last decade. In addition, there is a strong change of generation in the labour market that challenges both employers and employees. Generations have distinctive characteristics and have different expectations for their employers. In this paper I examine the labour market participation of female generations in Hungary in international comparison. Following the literature review the results are based on the OECD's and Eurostat's database. After drastic downturn of regime change the situation has improved, but women's employment rates remain below EU averages and targets.

Kulcsszavak: munkaerőpiac, nők, foglalkoztatás, gender wage gap, generációk

JEL besorolás: J00, J16

LCC: HD5701-6000.9, HD6050-6305

A női szerepek átalakulása, kibővülése

Andorka (2006) alapján az angol gender kifejezés magyarul társadalmi nemet jelent és azokra a nem biológiai különbségekre utal, melyek főként pszichológiai és szociológiai természetűek, valamint a társadalmi környezet és a kultúra hatására formálódnak. A szerző megfogalmazása szerint a gender szerepek azok a különböző tevékenységek, magatartásformák, melyeket a társadalom elvár a két nemtől. A gender fogalmának központi gondolata szerint a nemi szerepeket csak nagyon kis mértékben határozzák meg a biológiai vagy anatómiai adottságok. A férfiak nők megkülönböztetése valójában társadalmi jellegű. Tehát alapvetően a társadalom dönti el, hogy mit tekint nőiesnek és mit férfiasnak, és mit vár el a társadalom női, illetve férfi szereplőitől (Keveházi, 2009). Ennek tükrében a gendert állandóan változó kategóriaként szükséges kezelni, mivel az, hogy mi férfias, illetve mi nőies, történelmileg és a különböző kultúrák mentén jelentősen eltér. Giddens (2008) hozzáteszi, hogy nem ismerünk olyan társadalmat, ahol a férfiak és a nők közötti különbségek a társadalmi nemi szerepek olyan

elosztását jelentették volna, ami a nőket hozza egyértelműen a férfiaknál kedvezőbb helyzetbe. A modern társadalmakban a nemi szerepek változása megfigyelhető, különös tekintettel a női szerepekre.

A nők munkaerőpiaci részvétele az elmúlt évtizedekben a fejlett világban jelentősen megnövekedett. „A XXI. századot többen a „nők évszázadaként” emlegetik, mivel az elvégzendő bér munkák egyre inkább olyan irányba változnak, amelyekhez a női képességek jobban illeszkednek (Ternovszky, 2005b:22). Egyre több hazai és nemzetközi kutatás állítja középpontba a nők munkaerőpiaci helyzetének vizsgálatát, az esélyegyenlőséget, a nők karrierlehetőségeit, mivel a női szerepek főként inkább bővültek, nem csupán átalakultak, így az egyensúly megteremtése fontos célkitűzés (Csehné, 2015). A nők gazdasági, társadalmi szerepe lényegében modernizálódott, avagy emancipálódott, de még most is elmondhatjuk, hogy ez egy örökzöld téma, mivel újra és újra ugyanazok a kérdések, megoldandó problémák kerülnek terítékre. A nők munkaerőpiaci 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 munkaerőpiacon már csak másodlagos szereplőkként bánnak velük. Ha pedig a munkáltatók azzal a feltételezéssel közelítik meg a női foglalkoztatást, hogy a nők életének középpontjában kizárólagosan vagy főként a család áll, a munkáltatók azt a következtetést vonhatják le, hogy akkor elköteleződésükre kevésbé számíthatnak (Nagy, 2001).

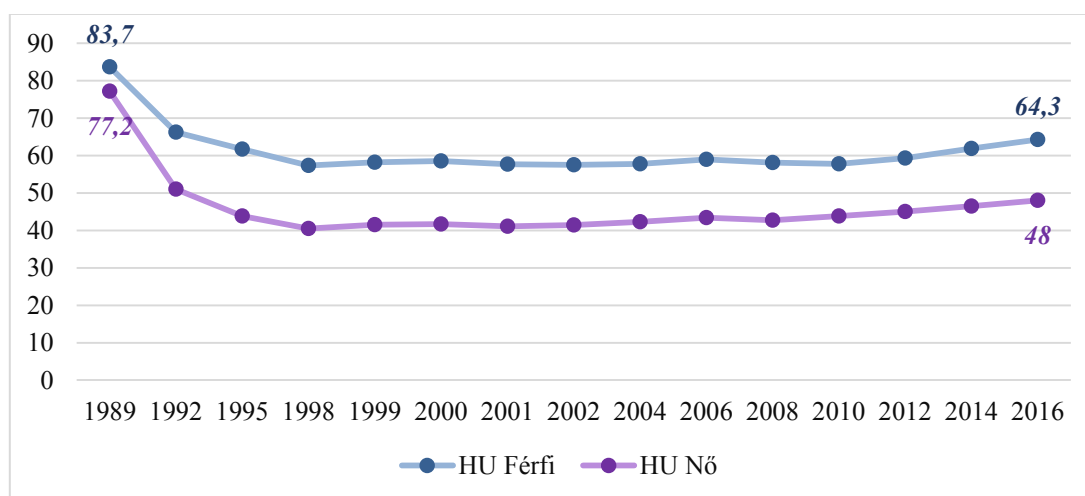
„A munka minden ember életében fontos, kiemelt szerepet tölt be. Megadhatja az alkotás, a teremtés örömét, hozzájárulva a személyiség egészséges fejlődéséhez, az önmegvalósításhoz” (Ternovszky, 2005a:15). A női munkavállalás terén az elmúlt évtizedekben különösen felerősödött a karrier iránti erős szükséglet, de a nők karrieraspirációja és karrieresélyei lényeges eltérést mutatnak a férfiakhoz képest. Koncz (2016) a munkaerőpiachoz való viszony szempontjából a nőket háromféle karriertípusba sorolja, amelyek az ipari forradalmak korától kezdve a társadalmi berendezkedéstől függetlenül jelen vannak, de az idők során a gazdasági fejlettségtől, iskolázottságtól, politikától és a társadalmi elvárásoktól függően eltérő összetételben, arányban jelennek meg.

- A „*családi karrier*” a hagyományosnak tekinthető családgondozásra, háztartásra berendezkedett női karriert jelenti. Ez tulajdonképpen a feleség-szerep, mely a háztartás vezetésére és a gyermeknevelésre korlátozódik (Giddens, 2008), a férfi pedig a családfenntartó szerepet tölti be. A családi karriert befutó nők politikai hatalomban való részvétel iránt nem támasztanak igényt. A férfiak számára ez a karriertípus csak kis mértékben és maximum átmenetileg jellemző, amikor például a gyermekgondozás fizetett formáját választják.
- A „*munkaerőpiaci karrier*” esetében a tényleges kereső munka, az önmegvalósítás, az önálló jövedelemszerzés prioritást élvez az egyén teljes életében. A politikai és gazdasági szférában aktív nők leggyakrabban ebbe a csoportba tartoznak. Családalapítást követően nem, vagy rövid ideig veszik igénybe a fizetett gyermekgondozási rendszereket.
- A „*kettős kötődésű*” karrier a családi karriert és a munkaerőpiaci karriert egyaránt preferáló nőket jellemzi, akik mindkét területen érvényesülni szeretnének, így a kereső munka és a családi kötelezettségek párhuzamos teljesítését tekintik életük céljának. A kettős szerep összehangolása a betöltött munkakörrel függően számos nehézséget okoz. Az ehhez a réteghez tartozó nők ezért kifejezetten előnyben részesítik a rugalmas munkaidőt, az atipikus foglalkoztatási formákat.

A magyar női foglalkoztatás tendenciáiról dióhéjban

A női munkavállalás a XIX. század második felében lendült fel hazánkban. Előtte a két világháború között Koncz (1987) tanulmánya szerint a nők aránya a munkaerőpiacon 29% volt. A nők gazdasági szerepvállalása fokozatosan vált elfogadottá hazánkban, de fejlődése a nemzetközi tendenciáktól egészen eltérő, szocialista államként egészen kirívó jegyeket mutatott. A szocializmusban az egykeresős családmódellem nem biztosította a családok megélhetését, így a nők tömegesen kényszerültek munkavállalásra (Valuch, 2009). A nők munkába állításával az 1950-es és 1960-as években a kétkeresős családmódellem széleskörű elterjedésével szerepkörük kibővült (Schadt, 2005). A korszakra jellemző propaganda csak azokat a nőket tartotta a társadalom értékes és hasznos tagjainak, akik a családi feladatok mellett még gazdasági szerepet is vállaltak. A „modern nő” feladata kibővült a bér munkával, így már nem csupán háztartásként, anyaként, házvezetőként, de még munkavállalóként is szükséges volt megállnia a helyét, melynek elkerülhetetlen hozadéka volt a társadalmi és politikai jogszerzésüknek is. (Csehné, 2012). Az államszocialista gazdaságban hosszú évtizedeken át megszokott teljes foglalkoztatottság sajátos történelmi korszakát a hirtelen tömeges és tartós munkanélküliség váltotta fel. A Szovjetunióban több mint hetven évig, Kelet-Európában pedig mintegy negyven évig tartott a kommunista gazdasági kísérlet, amely végül is megbukott, a közép-kelet-európai régióban sikerült kihátrálni a zsákutcából, és rátérni a fő irányra (Kornai, 2005). A szerző szerint a súlyos bajok és visszasságok ellenére a nagy történelmi változások perspektívájából értékelve páratlan sikertörténetként könyveli el a régióban lezajlott transzformációt, de a transzformáció első éveiben súlyos visszaesés következett be. A gyors privatizáció következtében a GDP 20-25%-os csökkenést mutatott, a mezőgazdasági kibocsátás mintegy 50%-kal, az ipari pedig 20-30%-kal zuhant (Berend, 2011). A posztkommunista átalakulás Stiglitz szavaival élve „félremenedzsel” volt, és lényegében az egész régióra a neoliberais „one-size-fits-all” koncepciót erőltette (Berend, 2011). A fejlett Nyugat úgy értelmezte a közép- és kelet-európai piactgazdaságra történő áttérését, mint a korábbi nyugati gazdasági és politikai fejlődési módellem megkésett, késleltetett formáját. Részben ide nyúlnak vissza a sokterápia filozófia gyökerei (Inotai, 1993).

A rendszerváltással, a piactgazdaság kialakítása után Magyarországon a nők munkaerőpiaci helyzete radikálisan megváltozott, 1995-re a ténylegesen foglalkoztatott nők aránya visszaesett a fejlett piactgazdaságok átlagos szintjére (Frey, 1997). A hazai férfi és női munkaerőpiaci részvétel arányának alakulását az 1. ábra szemlélteti 1989-2016 között (munkaképes korú népesség százalékában).



1. ábra: Férfi és női foglalkoztatás Magyarországon 1989-2016 (%)

Forrás: Saját szerkesztés az ILO Database (2017) adatai alapján

A kilencvenes évek elején közel másfélmillió munkahely szűnt meg. A jelentős változások mögött országon belül nagy regionális különbségek húzódtak meg, melyek szerkezetében nem történt relatív elmozdulás napjainkra sem (Csehné, 2014). A hazai munkanélküliség növekedése robbanásszerű volt és ütemét tekintve pedig a nyugati világban példátlan (Csaba, 1998). Amikor azonban a legtöbb volt szocialista állam már éppen kezdett túllépni a szocializmus és annak összeomlásának negatív hatásain, újabb válság söpört végig a világgazdaság térképén, a 2008-as gazdasági válság (Nagy-Fodor, 2015).

A KSH (2010) tanulmánya arról ad számot, hogy a munkaerőpiaci válságba torkolló pénzügyi és gazdasági válság hatására az Európai Unió addigi emelkedő foglalkoztatási trendje 2008 nyarán megtört, s 2009 III. negyedévében az Unió 27 tag-államában több mint 5 millió fővel csökkent a foglalkoztatás. A magyar gazdaságban a foglalkoztatási válság első sokkoló hírei 2008 őszén a következők voltak:

- General Electric (GE) versenyképessége fenntartása érdekében 500 magyar dolgozójától válik meg (MTI, 2008. október 30.)
- A Nokia komáromi gyára 8 napra leáll (Index, 2008. november 25.)
- 900 fő helyett csak 100 embernek ad munkát a nagyigmándi Nypro Hungaria (MTI, 2008. november 10.)
- Több száz fős létszámleépítés a Vegyépszernél (MTI, 2008. november 21.)
- Egy hónapra leáll a győri Audi (Index, 2008. november 22.)
- 1000 embertől válik meg várhatóan a komáromi FoxCom (Index, 2008. november 28.)
- 1200 fős elbocsátás a Suzukinál a rendelések drasztikus visszaesése miatt (Index, 2008. november 28.)
- Két hónap alatt félezer embert küldenek el a szombathelyi Laird Technologies-től (Index, 2008. december 28.)
- Több száz magyar bankos kerül az utcára (Index, 2008. december 28.)
- 250 saját és 900 bérelt dolgozót küld el az Elcoteq pécsi gyára (Index, 2009. január 17.)

A 2009. évi visszaesést követően 2010–2011 között már stagnált, majd 2012-től folyamatosan nőtt a foglalkoztatottak száma. Az utóbbi éveket tekintve 2014-ben következett be a legnagyobb pozitív elmozdulás, de 2015-ben is 110 ezerhez közelített a foglalkoztatottak számának növekedése. Az utóbbi évek kedvező folyamataihoz jelentős mértékben járult hozzá az uniós források lehívásának felpörgetése, az energiahordozók világpiaci árának csökkenése és a fontosabb uniós partnereink jó gazdasági teljesítménye (KSH, 2016)

Generációk a munkahelyeken

Neil Howe és William Strauss (1991) „Generations” című könyvükben egy adott generáció tagjait nagyon hasonló világmeglátással és értékrenddel rendelkezők nemzedéknek tekintik. A generációk alatt McCrindle és Wolfinger (2010) szerint azon személyek csoportját értjük, akik ugyanabban az időszakban születtek, azonos életkorban és életszakaszban vannak, és ebből adódóan hasonló folyamatok (események, trendek) formálták őket. Tari (2010) napjainkban a következő generációkat különbözteti meg:

- **Veterán generáció (1925-1945):** Számukra a mai világ semmiben nem hasonlít arra a világra, amiben felnőttek, köztük vannak olyanok is, akik megélték a II. világháborút. A technika egyáltalán nem tölt be fontos szerepet, sőt inkább megnehezíti az életüket. Általában egy helyen dolgoztak egész éltükben, ezért csodálkozva és döbbenetben fogadják a fiatalok gyakori munkahelyváltását.

- **Baby Boom generáció** (1946-1964): Ez a generáció is offline generáció, de sok mindent megélt, tapasztalt nemzedék. Jellemző rájuk az egymás iránti és a munkahely tisztelete, a fegyelem, a konzervatív gondolkodásmód. Tagjai a szocializmus építői voltak, és a rendszerváltás sok csalódást okozott nekik. A nyelvtudás hiánya óriási problémát jelentett neki az elhelyezkedésben, a szocializmusban megszokott biztonságot felváltotta a kiszámíthatatlan versenypiac. Ez a generáció még személyesen ismerte a vezetőjét. Ők jelenleg már nyugdíjasok, vagy közel állnak hozzá.
- **X generáció** (1965-1979): Tagjainak gyermekkorát nem befolyásolta az online tér, de fiatal korukban találkoztak a technológiai vívmányaival. Megbízhatóak, kontrolláltak, jellemző rájuk a szakmai igényesség és a nagy fokú munkafegyelem. Gondot jelent számukra a munka-magánélet egyensúlyának kézben tartása, mivel nagyon sokat dolgoznak, ami a magánéletük rovására megy, pedig családjuknak is a lehető legjobbat szeretnék. Az X generáció munkaéletéből kezd kikopni a személyes kapcsolat, egyre gyakoribb, hogy nem is ismerik főnöküket.
- **Y generáció** (1980-1995): A millenárius vagy az első digitális nemzedék átmenet képez az offline és az online behatás terén. Ők az X generáció gyermekei, akik már gyermekkorukban megismerkedhettek a modern kommunikációs eszközökkel. Sikerorientáltak, rugalmasak, információéhesek, és rendkívül önállóak. A munka számukra nem csak kötelezettség, hanem egyben a kreativitásuk műhelye is.
- **Z generáció** (1996-2009): Ők a digitális bennszülöttek, akik bátrak, kezdeményezők, magabiztosabbak, és még sokkal merészebbek az előző generációnál is. A munkaerőpiacon még csak kis mértékben vannak jelen, de a munkaadók felfigyeltek túlzott magabiztosságukra, magas munkahelyi elvárásaikra. Elsősorban az önállóságot preferálják, és munkaélményre vágnak.
- **Alfa generáció** (2010-): Az alfa gyermekek beleszülettek a digitális világba, csak feltételezések vannak arra vonatkozóan, hogy mi lesz rájuk jellemző.

„A generációk különféle jegyeket hordoznak, melyek nemcsak a fogyasztói szokásaikat, hanem a munkahelyi elvárásaikat és viselkedésüket is meghatározzák.” (Barta, 2011:389) A különböző munkahelyi jellemzőket foglalja össze az 1. táblázat.

1. táblázat: A különböző generációk munkával kapcsolatos jellemzői

	Veterán	"Baby Boomer"	X-generáció	Y-generáció	Z-generáció
Technológia	Nem jártas az új technológiákban, képezni kell	Nem szokott hozzá, hogy rábízza magát az új technológiákra, ellenáll	Technológiai-őrült. A legújabbat akarja	Internet az alapvető kommunikációs eszköz, megszokta az interaktív megoldásokat	Egyszerre több mindennel szívesen foglalkozik, és jól ismeri az ehhez szükséges technológiát
Munkahelyváltás	A lojalitás vagy munkaetika hiányának tekinti	Tart attól, hogy a munkahelyváltás gyengíti szenioritását, esélyeit	Alapvetőnek tekinti a versenyképesség és önéletrajzhoz	Akár egyidejűleg több karrier építésére is nyitott	Nem fél váltani, gyorsan vált, ha szükséges

Vezetés	Igényli a világos, szenioritás alapú, autoriter vezetést	Elfogadja a hierarchikus, autoriter struktúrákat	A részvételen alapuló, demokratikus struktúrát igényli	Fontos a döntésekbe való bevonás, igényli az önállóságot	Tudásalapú vezetést kedveli, igényli az önállóságot
Viszony a változásokhoz	A hagyományokhoz való kötődés miatt a változást károsnak véli	Kevésbé rugalmas, ellenáll a változásoknak	Értékeli a változást	Rugalmas munkavállaló, maga érdekévé formálja a változást	Szereti
Lojalitás	Magától értetődő, kiemelt értéknek véli	Lojális, de nyitott a jobb állásajánlatra. Elfogadja, hogy a munkahely szempontjai sokszor fontosabbak a magánéletnél	Egyénekhez, csoportokhoz és nem cégekhez lojálisak	Magához és személyes kapcsolataihoz lojális. A magánélet prioritásai erősebbek, mint a munkahelyé	A brandhez lojális
Képességek fejlesztése	Már kiképzettnek érzi magát	Attól tart, hogy az utána jövőök elveszik a munkáját	A siker kulcsának érzi	Alapvető motiváció, a munka közben is keresi az új információkat	Magabiztosan alkalmazza, amit tud, a multitasking rontja a koncentrációt
Javadalmazás	Lojalitása miatt hosszú távon számol	Lojalitása miatt hosszú távon számol	Azonnali jutalmazást vár, nem hisz a munkahelyi biztonságban	Teljesítményalapú bérezést igényel, saját piaci értékének figyelembevételével	Azonnali kompenzáció, magas fizetési elvárások

Forrás: Saját szerkesztés Bokor et. al. (2007) és Patterson (2005) alapján

Anyag és módszer

A tanulmány fő célja a magyar munkaerőpiacon dolgozó nők foglalkoztatási adatainak széleskörű vizsgálata. Az Európai Unió tagállamainak adataival összevetve megállapításokat tesznek a különböző női generációk munkavállalási helyzetére vonatkozóan.

Az OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD) globális szervezet -melynek célja, hogy segítse a tagállamok kormányait a lehető legjobb gazdasági és szociális politika kialakításában és értékelésében - az Európai Gazdasági Együttműködési Szervezet (OECD) jogutódjaiként jött létre, és a tanulmányban a szervezet online adatbázisából

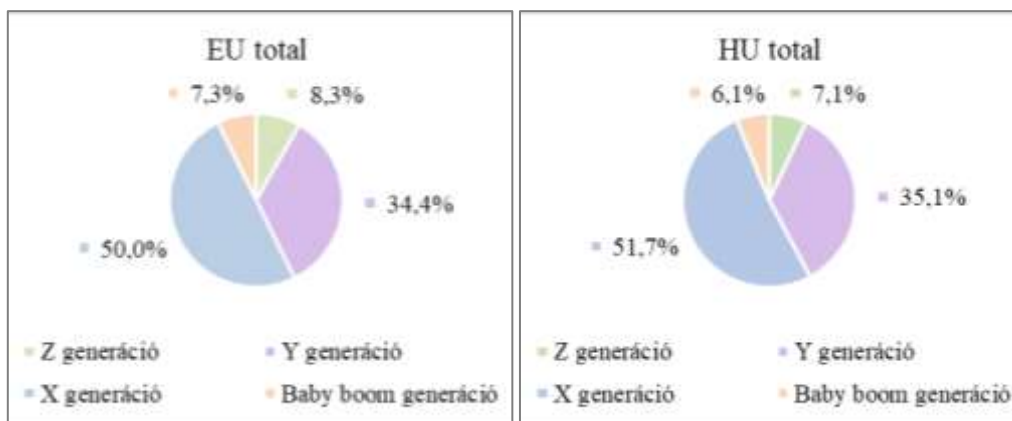
letölthető adatait elemzem. Az adatbázis nemzetközi statisztikai szabványoknak megfelelő információkat tartalmaz a benne szereplő országok népességének munkaerőpiaci helyzetéről. Az elemzések során az Európai Unió 28 országának nemek szerinti foglalkoztatási adatait vizsgáltam.

A korcsoportokat a generációelméleti megközelítés szerint vontam össze, így a Z generációhoz a 15-24 év közöttieket, az Y generációhoz a 25-39 éveseket, az X generációhoz a 40-59 közötti és a Baby boom generációhoz a 60-69 éves munkavállalókat soroltam, és ennek megfelelően elemeztem az adatokat.

Eredmények

A munkaerőpiaci felmérések egyik kiemelkedő szempontja a korcsoport szerinti megoszlások vizsgálata. A munkapiaci diszkrimináció alapja számos egyéb tényező lehet a nemen kívül, ide tartozik például a kor szerinti diszkrimináció. Jelen tanulmányban a női foglalkoztatást generációelméleti megközelítésből vizsgálom főként nemzetközi összehasonlításban.

Az OECD adatok szerint 2016-ban az EU munkavállalóinak 8,3%-a Z, 34,4%-a Y, 50%-a X és 7,3%-a Baby boom generáció tagjait tették ki. Magyarországon az összetétel hasonló képet mutat.



2. ábra: Generációk megoszlása a munkaerőpiacon (%)

Forrás: Saját szerkesztés az ILO Database (2017) adatai alapján

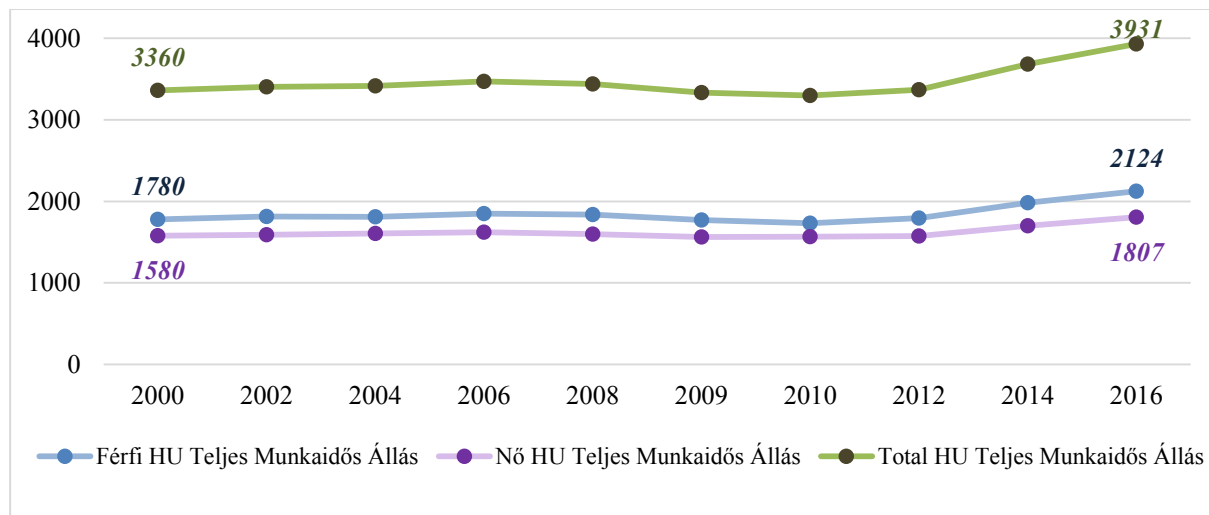
Megállapítható, hogy az EU-ban magasabb a Z és a Baby boom generáció foglalkoztatottsága, míg Magyarországon az X és Y generációs munkavállalók aránya magasabb az uniós arányhoz képest. A 2. táblázat mutatja a nemek szerinti megoszlást is. Egyértelműen látható, hogy a nők aránya minden generáció esetében alacsonyabb a férfiakénál, és az X generáció esetében a női foglalkoztatási arány magasabb a hazai piacon, mint Európai Unió munkaerőpiacán.

2. táblázat: Generációk megoszlása nemenként a munkaerőpiacon (%)

	Z generáció	Y generáció	X generáció	Baby boom generáció	Total
HU férfi	4,0%	19,3%	26,4%	3,8%	53,5%
HU nő	3,0%	15,8%	25,3%	2,3%	46,5%
HU total	7,1%	35,1%	51,7%	6,1%	100,0%
EU 28 férfi	4,5%	18,8%	26,6%	4,2%	54,0%
EU 28 nő	3,8%	15,7%	23,4%	3,1%	46,0%
EU total	8,3%	34,4%	50,0%	7,3%	100,0%

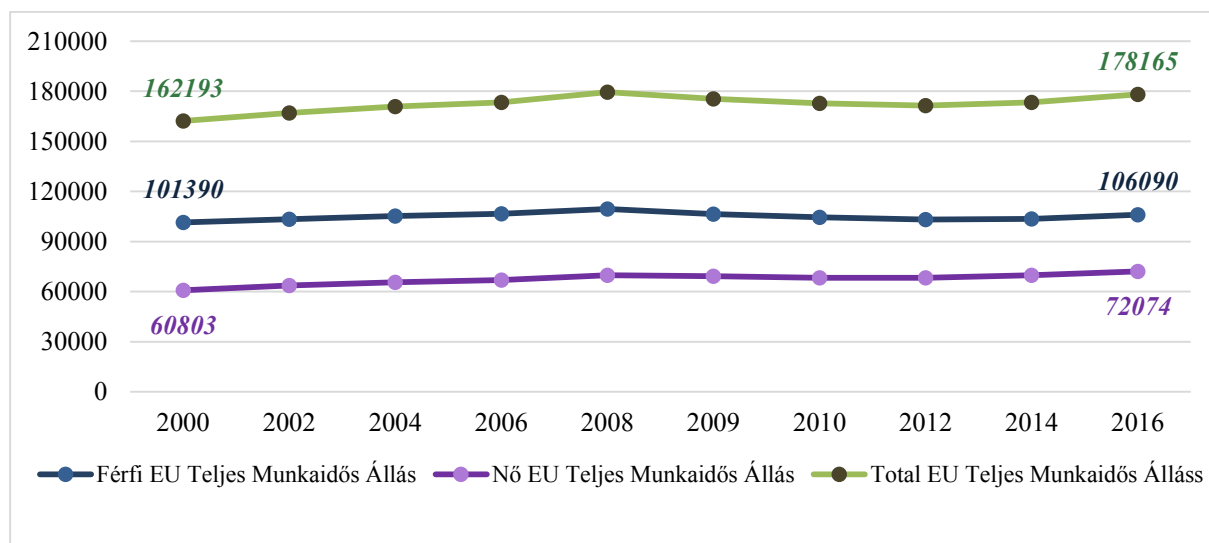
Forrás: Saját szerkesztés az OECD Database (2017) adatai alapján

A 3. és 4. ábra mutatja az Európai Unió és Magyarország foglalkoztatásának alakulást 2000 és 2016 között nemenként és a teljes lakosságra nézve az olyan munkavállalókat figyelembe véve, akik teljes munkaidős szerződéssel rendelkeznek. Mind az EU-ban, min hazánkban megfigyelhető a 2008-as pénzügyi és gazdasági válságig történő lassú emelkedés, majd visszaesés. 2012-2016 időszakot tekintve Magyarországon egy erőteljesebb növekedés vette kezdetét.



3. ábra: Férfi és női foglalkoztatás Magyarországon 2000-2016 (ezer fő)

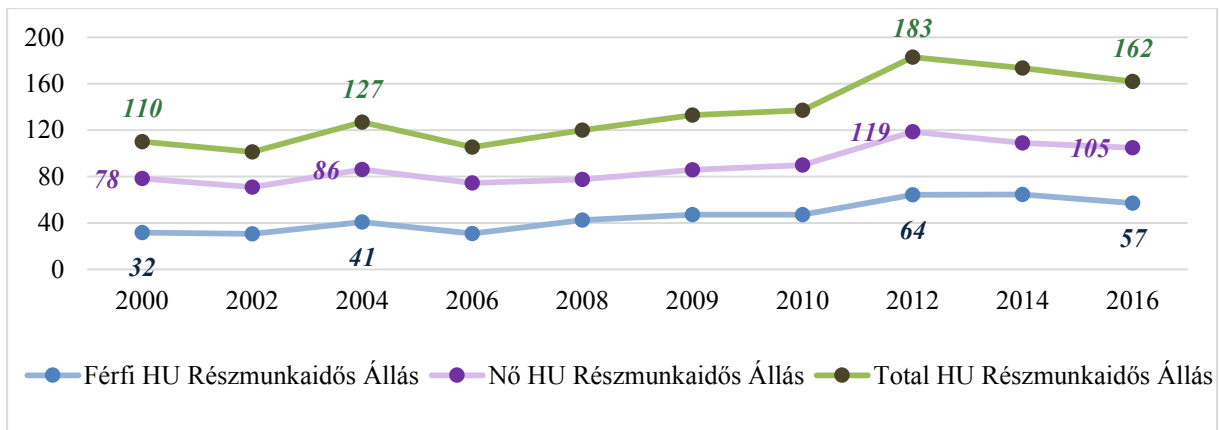
Forrás: Saját szerkesztés az OECD Database (2017) adatai alapján



4. ábra: Férfi és női foglalkoztatás az Európai Unióban 2000-2016 (ezer fő)

Forrás: Saját szerkesztés az OECD Database (2017) adatai alapján

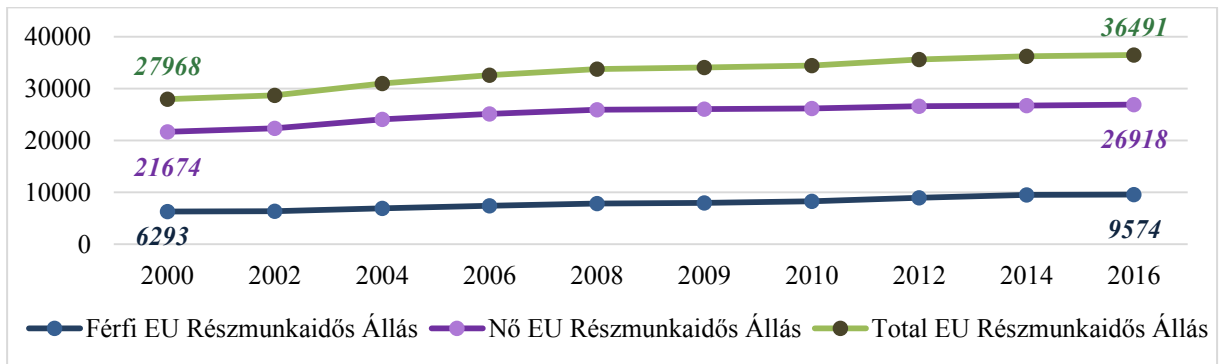
Az 5. és 6. ábra mutatja az Európai Unió és Magyarország foglalkoztatásának alakulást 2000 és 2016 között nemenként és a teljes lakosságra nézve az olyan munkavállalókat figyelembe véve, akik részmunkaidőben dolgoznak. A részmunkaidő egy tipikus női foglalkoztatási forma, ahogy az ábrákon is látható.



5. ábra: Férfi és női foglalkoztatás Magyarországon 2000-2016 (ezer fő)

Forrás: Saját Forrás: Saját szerkesztés az OECD Database (2017) adatai alapján

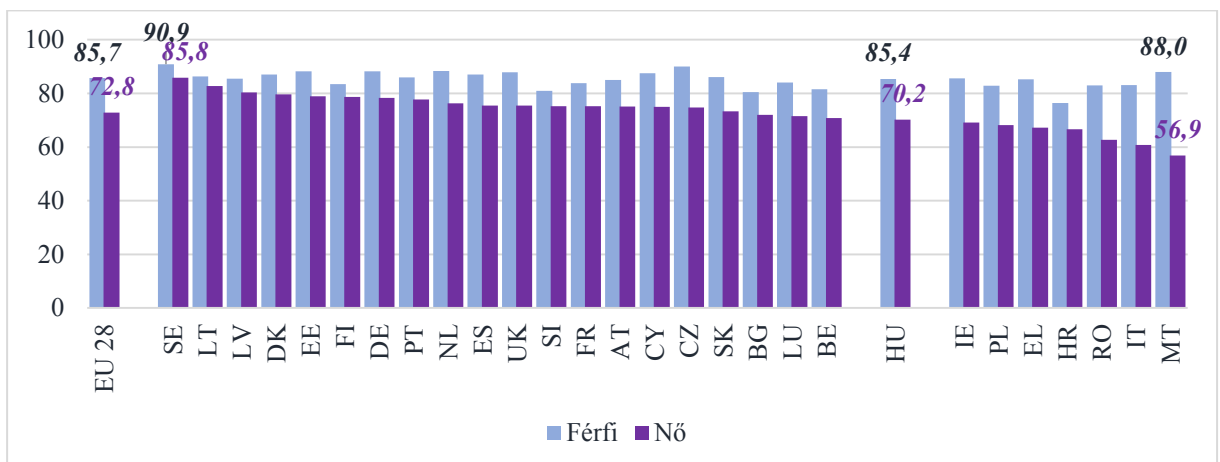
Az Unióban összességében egy kiegyensúlyozott és lassú növekedés figyelhető meg a részmunkaidős foglalkoztatást területén, míg Magyarországon hektikusabb képet mutat a részmunkaidős foglalkoztatás.



6. ábra: Férfi és női foglalkoztatás az Európai Unióban 2000-2016 (ezer fő)

Forrás: Saját szerkesztés az OECD Database (2017) adatai alapján

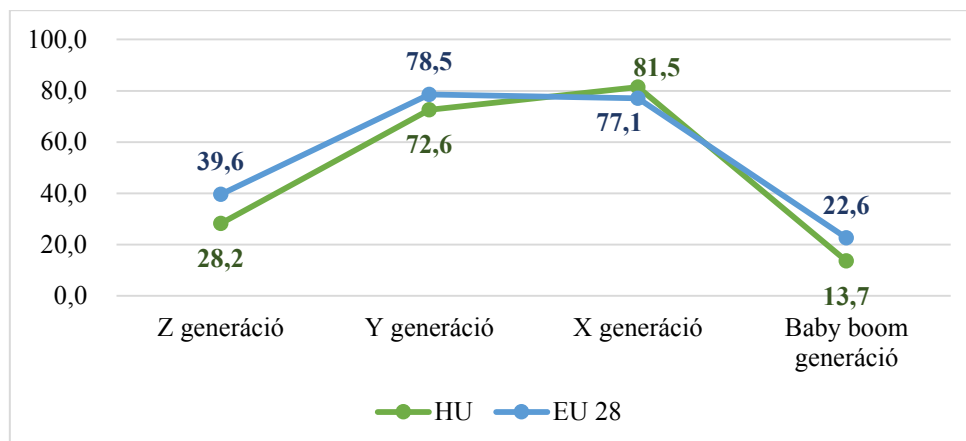
A 25-64 éves munkaképes korú népesség női foglalkoztatási rátája Svédországban, Lettországon, Litvániában, Dániában a legmagasabb, és Romániában, Olaszországban, valamint Máltán a legalacsonyabb. Magyarország (70,2%) az alsó harmad elején található a sorrendben, ami alacsonyabb az uniós átlagnál (7. ábra).



7. ábra: Foglalkoztatási ráta nemeként az Európai Unióban 2016 (%)

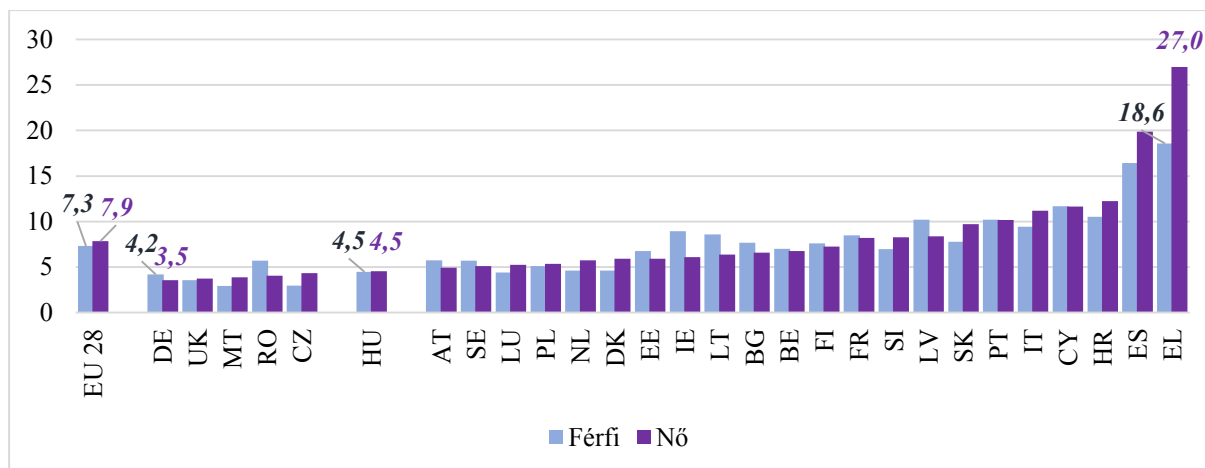
Forrás: Saját szerkesztés az OECD Database (2017) adatai alapján

A 8. ábra a különböző generációk női foglalkoztatási rátáját szemlélteti, és kiválóan kirajzolódik a szerkezeti eltérés, amely ugyan nem tekinthető hangsúlyosnak, de mindenképpen jelez különbséget. Az is megfigyelhető, hogy az EU-s Z, Y és Baby boom generációs nők foglalkoztatása meghaladja a hazait, míg az X generáció női munkavállalása nálunk mutat magasabb arányt.



8. ábra: Foglalkoztatási ráta generációnként Magyarországon és az EU-ban 2016 (%)
 Forrás: Saját szerkesztés az OECD Database (2017) adatai alapján

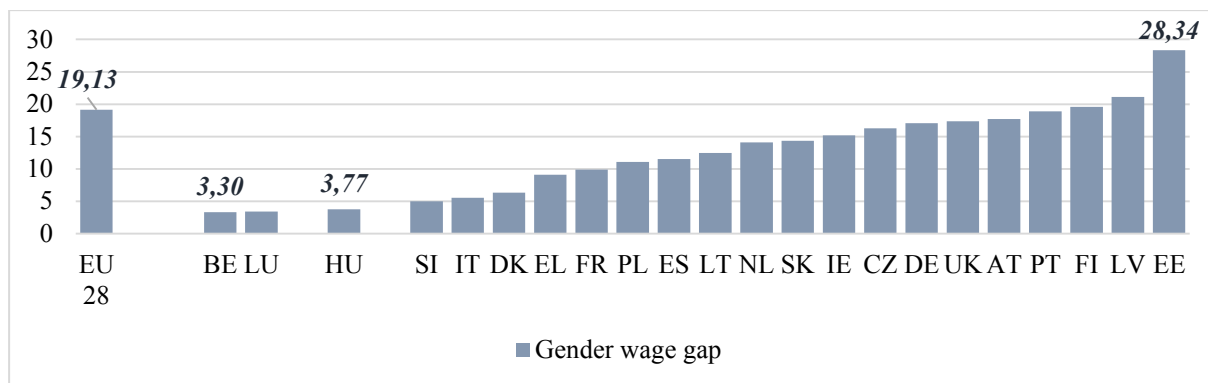
Az OECD adatai alapján a női munkanélküliség nagyobb az EU-ban, mint a férfiaké, de vannak olyan tagállamok (pl.: Németország, Románia, Észtország, Írország, Lettország, Litvánia stb), ahol a férfi munkanélküliségi ráta a magasabb. Magyarországon kiegyensúlyozott a helyzet, mivel egyenlő a férfi és női munkanélküliségi ráta, valamint kifejezetten alacsonynak számít az EU 28 rátájához képest (9. ábra).



9. ábra: Munkanélküliségi ráta nemenként az Európai Unióban 2016 (%)

Forrás: Saját szerkesztés az OECD Database (2017) adatai alapján

Az OECD a „Gender Wage Gap” (nemek közti fizetési különbség) mutatója a férfiak jövedelmének mediánja és a nők jövedelmének mediánja különbségét osztja a férfiak jövedelmének mediánjával. Mint látható, e mutató szerint Magyarországon a legkisebb a felsorolt országok között a fizetések eltérése, mindössze 3,77%. Ez az érték az OECD átlagának ötöde.



10. ábra: Gender Wage Gap az Európai Unióban 2016 (%)

Forrás: Saját szerkesztés az OECD Database (2017) adatai alapján

Mivel az Eurostat másképp számítja ezt a mutatót ((férfiak átlagos bruttó órabére-nők átlagos bruttó órabére) / férfiak átlagos bruttó órabére), így az kicsit más képet fest a magyar nemek közti fizetékülönbségekről. Az Eurostat Database (2017) adatai alapján a középmezőnyben vagyunk, ami azt jelenti, hogy a női fizetések 14%-kal voltak alacsonyabbak a férfiakénál 2015-ben. A korcsoport szerinti Gender Wage Gap nálunk a 25 éven aluliaknál a legalacsonyabb (3,3%), ami a 35-44 éves (19,2%) korosztályig fokozatosan nő, majd ismét csökken a nyugdíjas korú munkavállalókig bezárólag.

Következtetés

A tanulmány elméleti bevezetőjében bemutattam a nők munkaerőpiaci szerepének átalakulását, valamint a munkaerőpiacon megtalálható generációk fő ismérveit. A magyar munkaerőpiaci szerkezet jelentős változásokon ment keresztül az elmúlt évtizedekben nemek és generációk szerinti megközelítésből egyaránt. Az utóbbi folyamatosan zajlik napjainkban is, mely jelentős kihívások elé állítja a munkáltatókat.

Az OECD adatai alapján Magyarországon alacsonyabb szintű a foglalkoztatás, a nők foglalkoztatási rátája szintén kisebb, mint az EU-ban. A Z és a Baby boom generáció foglalkoztatottsága magasabb az Unióban, míg Magyarországon az X és Y generációs munkavállalók aránya magasabb az uniós arányhoz képest. A női munkavállalást segítő részmunkaidős foglalkoztatás Magyarországon nem mutat stabil képet, míg az EU-ban egy folyamatos emelkedés figyelhető meg a részmunkaidős foglalkoztatottak számában. A munkanélküliségi ráta tekintetében kedvező pozíciót foglal el Magyarország, majdnem fele az uniós átlagnak. A Gender Wage Gap szintén pozitívabb képet mutat az OECD adatai alapján, melyet az Eurostat adatai is már jobban árnyalnak, de ez a kép félrevezető az amúgy is alacsony hazai bérszínvonal miatt.

A női foglalkoztatás előmozdítása fontos stratégiai cél. Mindeközben a szervezetek azzal találják szembe magukat, hogy alapvetően a Baby boom és az X generáció munkavállalóinak kezelésére és elvárásaira vannak felkészülve, pedig az új generációk egészen más hozzáállást kívánnak meg.

Köszönetnyilvánítás



„ AZ EMBERI ERŐFORRÁSOK MINISZTERIUMA ÚNKP-17-4 KÓDSZÁMÚ ÚJ NEMZETI KIVÁLÓSÁG PROGRAMJÁNAK TÁMOGATÁSÁVAL KÉSZÜLT”

Irodalomjegyzék

1. Andorka R. (2006): Bevezetés a szociológiába. Budapest. Osiris Kiadó.
2. Barta J. (2011): Élet és tudomány: Milyen lesz az Y-generáció? 66. évf. 13. sz. 389. p.
3. Berend T. I. (2011): Central and Eastern Europe in the World Economy: Past and Prospects. Development and Finance from issue. 2011/1. sz. pp. 3-9. DOI: 10.1556/HStud.25.2011.2.4
4. Bokor A. – Szóts-Kováts K. – Csillag S. – Bácsi K. – Szilas R. (2007): Emberi Erőforrás Menedzsment. Budapest, Aula Kiadó, pp. 39-43
5. Csaba E. (1998): Munkanélküliség Magyarországon a kilencvenes években. Hungarian Statistical Review / Statisztikai Szemle. pp. 571-583.
6. Csehné Papp I. (2014): Az ország peremén. Munkaügyi Szemle. 1. szám. pp. 66-72.
7. Csehné Papp I. (2012): Női szemmel: háztartás és munka, Munkaügyi Szemle 2012/ I. szám pp. 26-32.
8. Csehné Papp I. (2015): Tudományos irányítás(?) a nők és a férfiak időfelhasználásában, Közép-Európai Közlemények. 4. pp.189-197.
9. 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.]
10. Giddens A. (2008): Szociológia. Második Kiadás. Budapest. Osiris Kiadó.
11. Howe N. – Strauss W. (1991): Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069. William Morrow & Company, New York.
12. Inotai A. (1993): A Nyugat és a közép- és kelet-európai átalakulás. Közgazdasági Szemle. XL. évf. 11. sz. pp. 917-938.
13. Keveházi K. (2009): A nők és férfiak közötti egyenlőtlenségek, a nők munkaerőpiaci hátrányai. In: Garadnay T. – Koltai L. (szerk.): Szöveggyűjtemény Foglalkozás speciális helyzetű csoportokkal, egyénnel előadáshoz, Budapest, Budapest Esély Műhelye, 132 p., pp. 33-42.
14. Koncz K. (1987): Nők a munkaerőpiacon. KJK, Budapest.
15. Koncz K. (2016): A női karriertípusok és jellemzőik. Opus et Educatio. 3. 1. sz. pp. 30-39. DOI: <http://dx.doi.org/10.3311/ope.115>
16. Kornai J. (2005): Közép-Kelet-Európa nagy átalakulása – siker és csalódás. Közgazdasági Szemle. LII. évf. 2005. december pp. 907–936.
17. KSH (2010): A válság hatása a munkaerőpiacra. Internetes kiadvány. <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/valsagmunkaeropiacra.pdf> [Letöltés ideje: 2017.10.01.]
18. KSH 2016: Munkaerőpiaci helyzetkép. 2016. október. <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohelyz/munkerohelyz15.pdf> [Letöltés ideje: 2017.10.01.]
19. McCrindle M. – Wolfinger E.(2010): Az XYZ ábécéje. A nemzedékek meghatározása. Budapest, Korunk Baráti Társaság. XXI/11. pp. 13-19.
20. 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
21. Nagy, B. (2001): Női menedzserek. Aula Kiadó. Budapest.
22. Patterson, C. (2005): Generation stereotypes, APA. Org <http://www.apa.org/monitor/jun05/stereotypes.aspx> [Letöltés ideje: 2017. január 21.]

23. Schadt M. (2005): A „házi tücsöktől” a dolgozó nőig. Az individualizációs folyamatok hatása a családi szerepekre. In: Palasik M. - Sipos B. (szerk.): Házastárs? Munkatárs? Vetélytárs? A női szerepek változása a 20. századi Magyarországon, Budapest, Napvilág Kiadó, pp. 156-168.
24. Tari A. (2010): Y generáció – Klinikai pszichológiai jelenségek és társadalomlélektani összefüggések az információs korban. Jaffa Kiadó. Budapest.
25. Ternovszky F. (2005b): Munka, nők (férfiak), család II. rész. In: Munkaügyi Szemle. 2005. október, pp. 21-25.
26. Ternovszky F.: (2005a): Munka, nők (férfiak), család I. rész. In: Munkaügyi Szemle. 2005. szeptember pp. 15-18.
27. 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.]

Adatforrások

1. ILO Database (2017) http://www.ilo.org/ilostat/faces/wcnav_defaultSelection?_afdf.ctrl-state=wq7dgratw_366&_afrLoop=84220003126566&_afrWindowMode=0&_afrWindowId=wq7dgratw_363#! [Letöltés ideje: 2017.10.01]
2. Eurostat Database (2017): http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics [Letöltés ideje: 2017.10.15.]
3. OECD Database (2017): <http://stats.oecd.org/> [Letöltés ideje: 2017.10.15.]