

A NŐI MUNKAVÁLLALÓK HELYZETE A MUNKAERŐPIACON AZ AKTIVITÁS ÉS A MUNKASZERZŐDÉSEK TÜKRÉBEN

Győrváriné Tumpek Gabriella

Összefoglalás

A női munkavállalók helyzete eltérő sajátosságokat mutat a férfiakéhoz képest. A nőknek egész karrierútjuk alatt a diszkrimináció számos formájával kell megküzdeniük. Különösen nehéz a kisgyermeket nevelő munkavállalók helyzete ezen a téren. Jelen tanulmányunkban a munkaerőpiaci aktivitást és a munkaszerződés kötési módok különbségeit és ezek lehetséges okait kívánjuk vizsgálni nemenkénti összehasonlításban.

Kulcsszavak: női munkavállalók, reintegráció, hátrányos helyzet

JEL: J24

THE POSITION OF FEMALE WORKERS IN THE LABOR MARKET IN THE LIGHT OF ACTIVITY AND EMPLOYMENT CONTRACTS

Abstract

The situation of female employees differs from that of men. Women have to deal with many forms of discrimination during their careers. In this area, the situation of employees raising small children is particularly difficult. In this study, we examine the labor market activity and the possible differences in the types of employment contracts and their possible causes by gender and overall.

Keywords: female workers, reintegration, disadvantage

JEL: J24

Bevezetés

A nők munkaerőpiaci helyzete eltérő sajátosságokat mutat a férfiakéhoz képest a gazdasági szerepvállalást, a társadalmi különbségeket és a hagyományokat tekintve egyaránt. Sikeres integrációjuk és különösen a reintegrációjuk meglehetősen összetett feladat, de tekintve a családi értékek fontosságát elengedhetetlen és közös ügye minden munkaerőpiaci résztvevőnek.

Szakirodalmi áttekintés

Előző cikkünkben részletesen foglalkoztunk a téma szakirodalmi hátterének bemutatásával (Győrvariné-Kenderfi, 2022). Jelen tanulmányban csak kiemelnénk a témánk szempontjából feltétlenül szükséges megállapításokat.

A történelem során sokáig a nők nem dolgoztak, feladatuk a család harmóniájának fenntartása volt (Völgyesy, 2012). Az ipari forradalmak során, ahogy strukturálódott és társadalmilag kiszélesedett a munka, a nőknek egyre egyenrangúbb helye lett a munkaerőpiacon. Számos kutató foglalkozott a nők helyzetével, a teljesség igénye nélkül Koncz (2016), Hungler és Kende (2019). Tanulmányaik bebizonyítják, hogy bár eltérő a helyzet országoként, de mutatkoznak egyezőségek.

Sajnos még napjainkban sem biztosított a nők számára az esélyegyenlőség a munkaerőpiacon megfelelő mértékben (Farkas et al, 2007), a munkáltatók a kisgyermekes anyukákat nem tekintik megfelelően értékes munkavállalónak (Primecz, 2015), így hátrányos helyzetben vannak. Kenderfi (2012) azt tekinti hátrányos helyzetű személynek, akinek életfeltételeiből, körülményeiből következő társadalmi karrierlehetősége nem biztosított. A női karrierutat végig kíséri a diszkrimináció, mely már a munkára való pályázat során sok esetben megtörténik, hiszen a gyermekvállalás ténye vagy a várható biológiai ideje is befolyásolja a felvételt egy álláshelyre két azonos kvalitású jelölt esetében. Később a szakmai előmenetel során is számtalan negatív helyzettel kell esetlegesen megküzdenie egy nőnek, melyek például a horizontális és vertikális szegregáció, a mobilitás kapcsán (többek között a vezetővé válás, üvegplafon, üvegfal, ragadós padló és rákkosár jelensége), a bérégyenlőtlenséggel kapcsolatban és azzal, hogy rövidebb a karrierút (Mészáros, 2006).

A szervezetek és a társadalom számára egyaránt fontos lenne, egy családi szerepvállalást támogató és nem kizáró rendszer működtetése így nem vetődne fel a család és a karrier közötti választás (Mészáros, 2006; Aronson, 1996).

A vizsgálat módszere és a minta

Az alapadatokat a KSH honlapjának feldolgozásával nyertük. Azért esett a KSH-ra a választásunk, mert Magyarországon nagyon széles körben rendelkeznek adatsorokkal, melyek elemzése kiváló kiindulópontot jelent egy saját kutatás előkészítéséhez. A honlap statisztikai táblázatai csoportosításra és rendszerezésre kerültek. A kutatásunk során hipotéziseket állítottunk fel, melyek kapcsán elemzéseket végeztünk. A vizsgálatához SPSS és Excel programot használtunk.

A táblázatokat a szakirodalmi elemzésünkre támaszkodva három főcsoportba soroltuk:

- Munkaerőpiaci foglalkoztatottság (nők, férfiak)
- Család jelentősége és támogatási formái
- Időfelhasználás (láthatatlan munka)

A következő lépés során a felállított hipotézisek közül a részletes elemzéshez kiválasztásra került kettő. Ezeket a módszertanok közül a moderációs hatás vizsgálatával és a lineáris trend számítással elemeztük, mely részletes leírásra kerül ebben a tanulmányban.

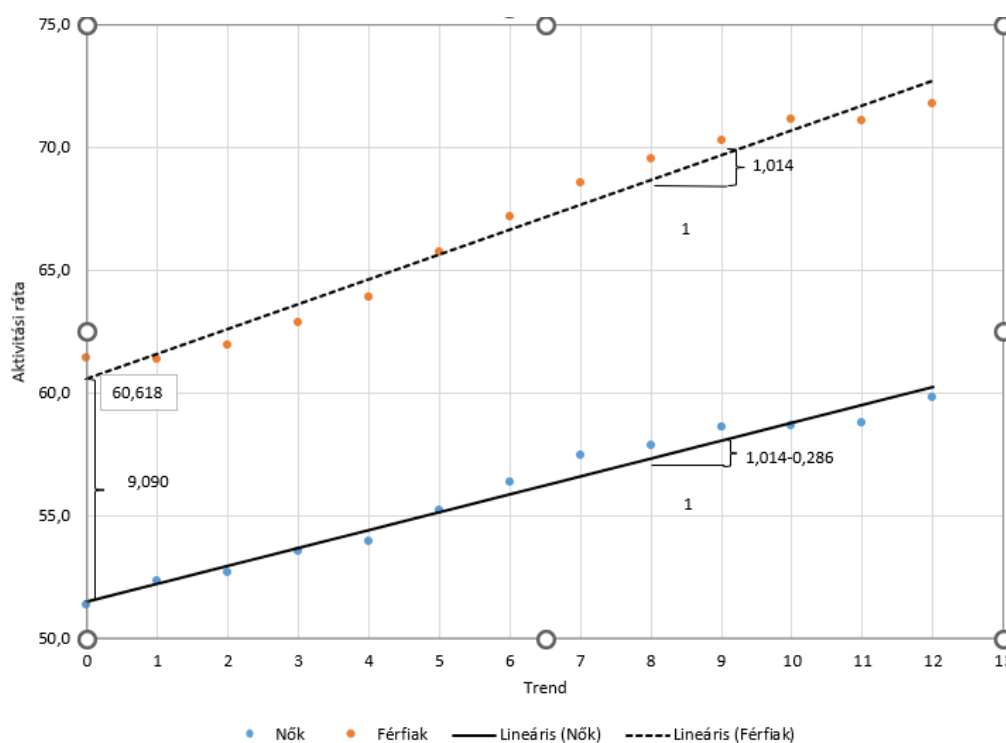
Eredmények

Az első vizsgálat során az aktivitási arány változását vizsgáltuk korcsoportok szerint, nemenként a munkaerőpiacon. Hipotézisünk szerint a férfiaké alapvetően magasabb értéket mutat, mint a nőké. Az elemzés alaptáblája az interneten is megtalálható (20.1.1.33. Aktivitási arány korcsoportok szerint, nemenként [%], Forrás: https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0043.html).

1. táblázat. Aktivitási arány nemenként (Forrás: KSH, Saját vizsgálat)

Évszám	Trend (t)	Nők	Férfiak
2009	0	51,4	61,4
2010	1	52,3	61,4
2011	2	52,7	61,9
2012	3	53,5	62,9
2013	4	53,9	63,9
2014	5	55,2	65,8
2015	6	56,4	67,2
2016	7	57,4	68,6
2017	8	57,9	69,6
2018	9	58,6	70,3
2019	10	58,7	71,2
2020	11	58,8	71,1
2021	12	59,8	71,8

A vizsgálat során a lineáris trend számítást alkalmaztuk moderáló hatással.



1. ábra. Aktivitási ráta (Saját vizsgálat)

$$y = \underbrace{b_0 + b_0(N)}_{2009\text{-es adat}} + \underbrace{b_1 * t + b_1(N) * t}_{\text{a változás évről- évre}}$$

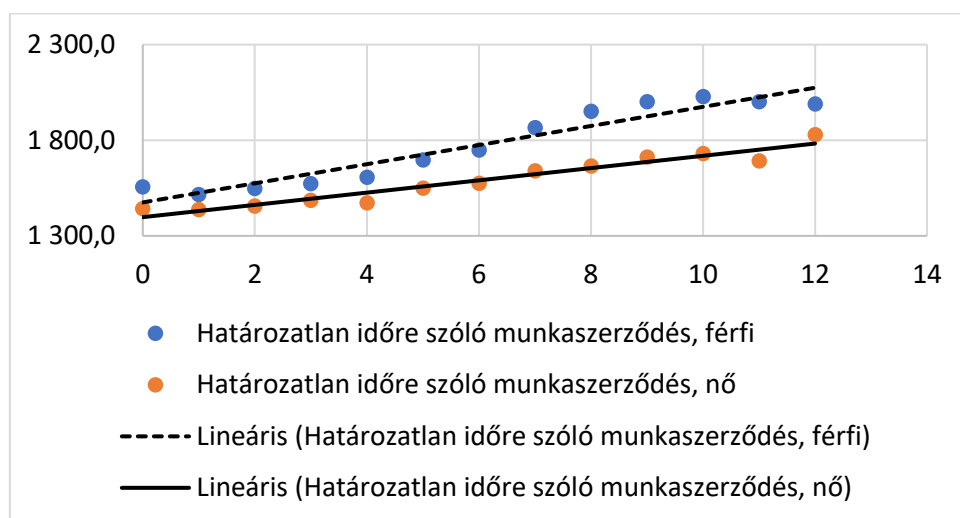
$\begin{matrix} 60,618 & + & 9,090 & & 1,014 & * & t & + & -0,286 & * & t \\ & & & & & & & & & & \end{matrix}$

A moderációs hatás vizsgálata során a két idősorhoz egyenes illeszthető paraméterekkel. Az aktivitási ráta különbözőképpen alakult. Azt vizsgáljuk, hogy szignifikáns eltérés van-e a különböző nemek között. A férfiak és nők adatait tartalmazó pontfelhőbe egyenest húzunk, így kapcsolatot teremtve két változó között. X tengely a trend és Y tengely az aktivitási ráta. Az évszámok helyett számokat írunk, ahol a nulla érték a 2009-es év. Jól látható, hogy az olló folyamatosan nyílik a két tábor között. 2016-ról 2017-re (8-ról 9-re) a növekmény 1,014, tehát a férfiak aktivitási rátája a vizsgált időszakban 1,14 százalékkal növekedett. A nők esetében $1,014 - 0,286 = 0,728$ (a trend növekedést mutat), tehát az olló nyílik, a nők aktivitása kisebb. Az aktivitást serkentő intézkedések a férfiakat jobban segítik vagy nem érik el kellő mértékben a nőket. Az eredmény szignifikáns. A szignifikancia kisebb, mint egy ezred, ami moderáló hatást jelent. A trend (idő) növekvő hatással van az aktivitási rátára, melynek mértéke évről évre különböző nagyságú a két nem esetében.

A paritás, vagyis a hatásméret a nőknél nagyon erős $R^2=992$, tehát a modell magyarázó értéke nagyon magas. Eredményként elmondható, hogy az aktivitási ráta időben és nemenként változó, a trend eltérést mutat. Jól modellezhető volt, hogy hogyan alakul az aktivitási ráta.

A második vizsgálat során a munkaszerződések típusait vetettük össze a nők és a férfiak vonatkozásában. Hipotézisünk szerint a nők munkaszerződésének időtartalma kevesebb, mint a férfiaké. Az elemzés alaptáblája az interneten is megtalálható (20.1.1.13. Alkalmazottak száma munkaszerződésük időtartama szerint, nemenként [ezer fő], Forrás: https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0013.html). Az időtartam elemzést a munkaszerződés típusa szerint végeztük. Először a határozatlan időtartamú munkaszerződés kötések számát, majd a határozottakat, végül pedig a kettőt együttesen analizáltuk a nők és férfiak esetében. Célunk a trend szerű eltérések feltárása volt, illetve megállapítása annak, hogy alapvetően van-e nemek szerinti mintázata az adatoknak. A vizsgálat során a lineáris trend számítás módszerét használtuk ismét. A 2009-es év a kiindulópont, a nulla.

Határozatlan időtartamú munkaszerződések vizsgálata nemenként

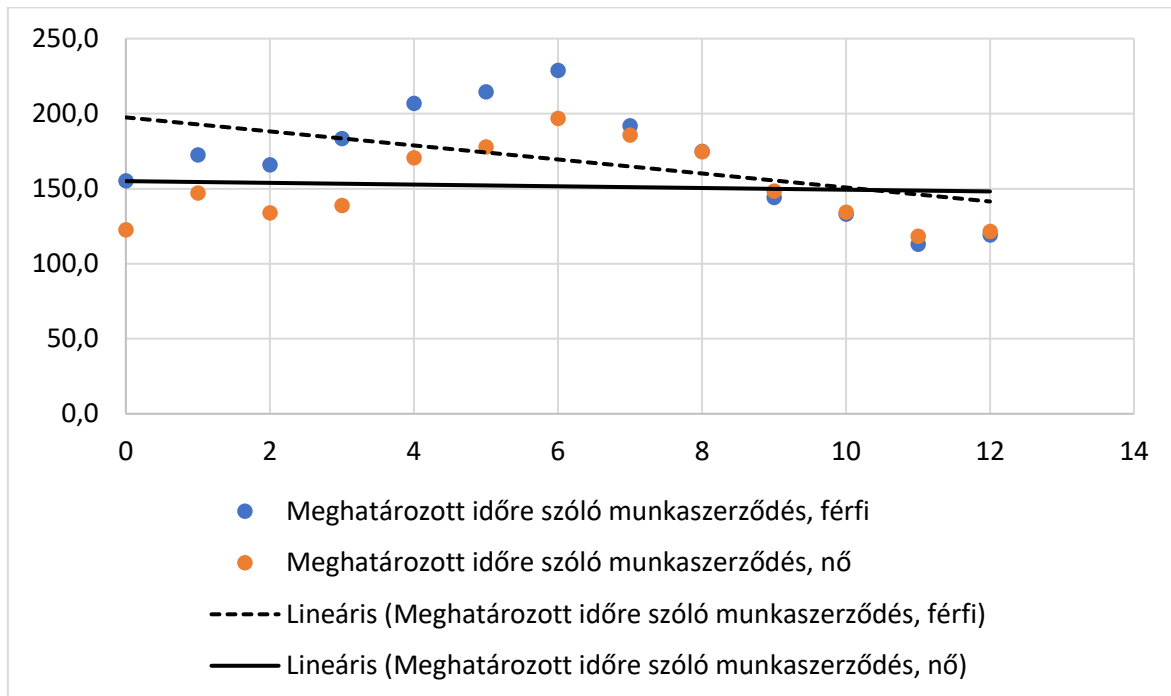


2. ábra. Határozatlan időtartamú munkaszerződések vizsgálata nemenként (Saját vizsgálat)

$$y = \underbrace{b_0 + \frac{b_0(N)}{N}}_{\text{2009-es adat}} + \underbrace{b_1 * t + \frac{b_1(N)}{N} * t}_{\text{a változás évről- évre}}$$

2009-ben a férfiak esetében magasabb számú (1474), míg a nők esetében (77 029 darabbal) kevesebb határozatlan munkaszerződést kötöttek, az eltérés szignifikáns. Az éves adatokat összevetve változás tapasztalható, ugyanis a férfiak határozatlan idejű munkaszerződés kötése évente 49 968-dal növekedett, míg a nők esetében 17 894-el kevesebb volt a növekedés. Tehát összességében a férfiak esetében a határozatlan időtartamú munkaszerződéskötések számának a növekedése magasabb volt, mint a nőknél.

Határozott időtartamú munkaszerződések vizsgálata nemenként

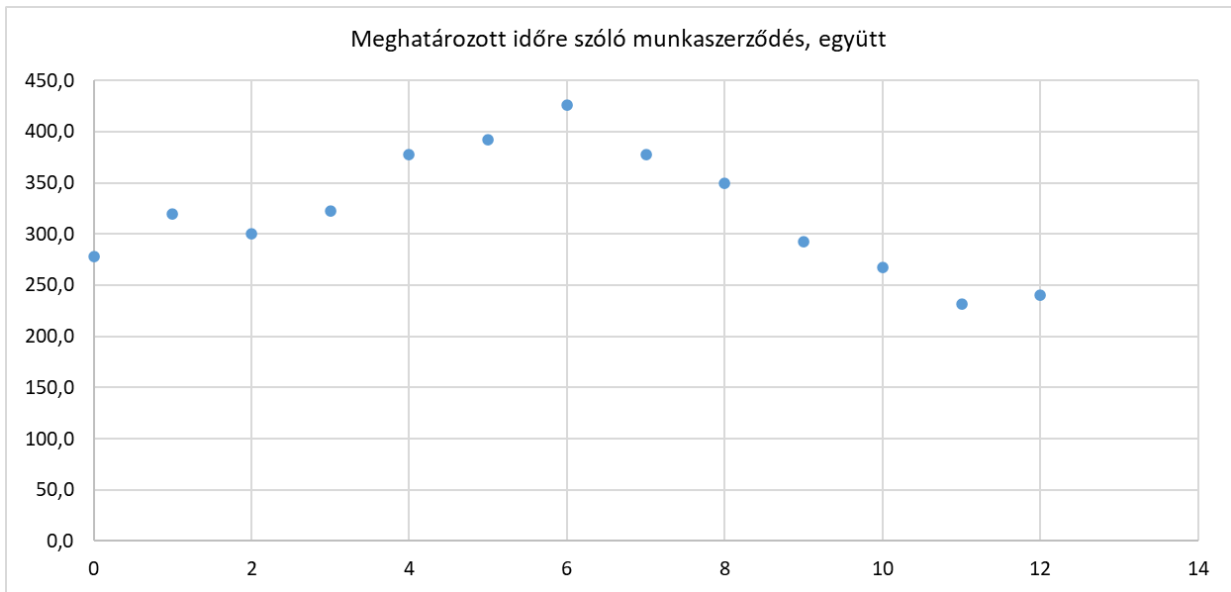


3. ábra. Határozott időtartamú munkaszerződések vizsgálata nemenként (Saját vizsgálat)

Az ábrán jól látható, hogy a pontok nincsenek közel a vonalhoz. 2015-ben egy töréspont tapasztalható, mert addig növekszik, majd azt követően csökken a tendencia. Az egyenes körül a pontok nagyon szóródnak. Összességében a határozott munkaszerződések esetében a szignifikancia nem igazolt, mert kicsi a minta. Ezzel a modellel nem igazolható vagy cáfolható a hipotézis, mely szerint a nők munkaszerződésének időtartama kevesebb, mint a férfiaké.

$$y = \underbrace{b_0 + \frac{b_0(N)}{N}}_{\text{2009-es adat}} + \underbrace{b_1 * t + \frac{b_1(N)}{N} * t}_{\text{a változás évről- évre}}$$

2009-ben a munkaszerződések száma 197 496 darab, a nők esetében pedig ez a szám 42 440-el kevesebb. A szignifikancia 0,071. A trend szerint 4670 fővel csökkent évről-évre a férfiaknál az érték, míg a nők esetében csak 4670 fővel. (Az R 23,4.)

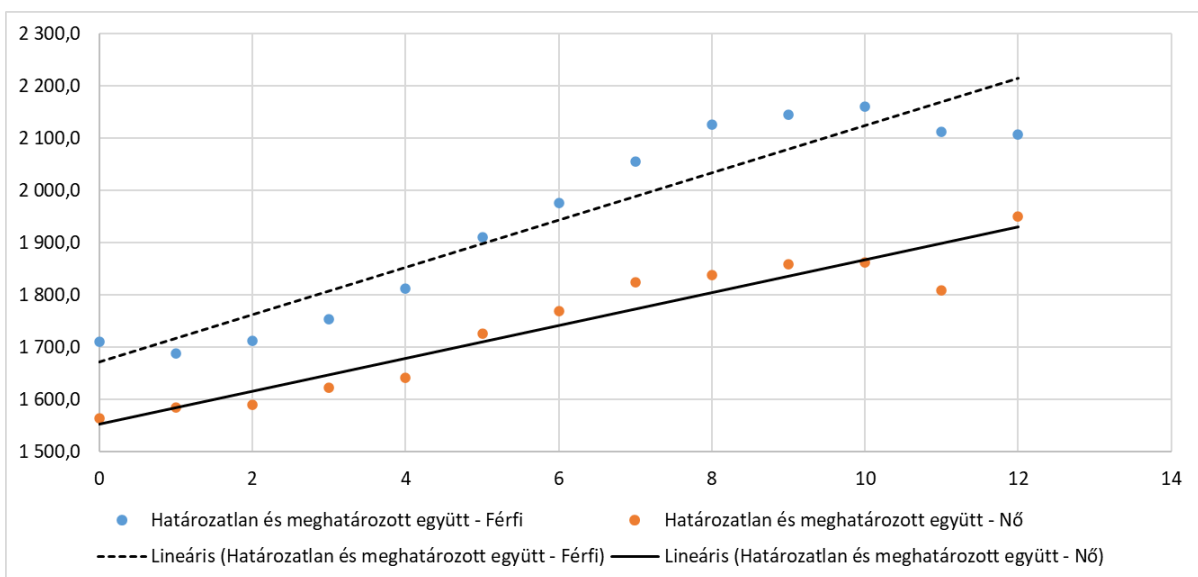


4. ábra. Határozott időtartamú munkaszerződés mindkét nem esetében (Saját vizsgálat)

Az idősor ábrája alapján strukturális törés valószínűsíthető 2015-ben, ezért nem megfelelő a lineáris trend alkalmazása. Összességében a határozott munkaszerződések esetében nincs olyan lineáris rend, mint az előző esetben a határozatlan munkaszerződések tekintetében.

Határozatlan és határozott időtartamú munkaszerződések együttes vizsgálata nemenként

A munkaszerződéskötések típusait vizsgálva a férfiak esetében a határozatlan időtartamú munkaszerződéskötések számának a növekedése sokkal magasabb volt, mint a nőknél viszont a határozott munkaszerződések esetében nem találtunk olyan lineáris rendet, mint az előző esetben a határozatlan munkaszerződések tekintetében. Meglátásunk szerint ezért a kétféle szerződéskötés típusát érdemes együtt is megvizsgálni.



5. ábra. Határozatlan és határozott időtartamú munkaszerződések együttes vizsgálata nemenként (Saját vizsgálat)

$$y = \underbrace{b_0 + b_0(N)}_{2009\text{-es adat}} + \underbrace{b_1 * t + b_1(N) * t}_{\text{a változás évről- évre}}$$

$$\underbrace{1672,393 - 119,486}_{2009\text{-es adat}} + \underbrace{-45,297 - 13,797}_{\text{a változás évről- évre}}$$

Az eredmény szignifikáns. Évről-évre 45 297 munkaszerződés kötés történik a férfiak esetében, a nőknél pedig 13 797 darabbal kevesebb (31 500) a vizsgált időszakra vonatkozóan 2009-2021-ig. Tetőzés prognosztizálható, hiszen a munkaképes korú férfi lakosság a felső korlát.

Következtetések és javaslatok

Az elvégzett elemzés alátámasztotta a hipotézisünket, mely szerint a munkaerőpiacon a férfiak szerepe dominánsabb, mint a nőké.

2. táblázat. Hipotézis vizsgálat eredménye

Hipotézis	Vizsgálat	Eredmény
H1: A férfiak aktivitási rátája magasabb, mint a nőké a munkaerőpiacon.	lineáris trend számítás moderáló hatással	A lineáris trend számítás igazolta a hipotézist, mely szerint a férfiak aktivitása magasabb, mint a nőké. Az eredmény szignifikáns. Megállapítható a moderáló hatás. Jól modellezhető volt, hogy hogyan alakul az aktivitási ráta.
H2: Hipotézisünk szerint a nők munkaszerződésének időtartalma kevesebb, mint a férfiaké.	lineáris trend számítás	A férfiak esetében a határozatlan időtartamú munkaszerződések számának a növekedése sokkal magasabb volt, mint a nőknél. Az eltérés szignifikáns. A határozott időtartamú munkaszerződések esetében nincs olyan lineáris rend, mint az előző esetben a határozatlan munkaszerződések tekintetében. A szignifikancia nem igazolt. Ezzel a modellel nem igazolható vagy cáfolható a hipotézis, mely szerint a nők munkaszerződésének időtartama kevesebb, mint a férfiaké.

		<p>Összességében vizsgálva a határozott és határozatlan munkaszerződések számát nemenként az eredmény szignifikáns.</p> <p>Évről-évre a férfiak esetében több munkaszerződéskötés történik, mint a nőknél a vizsgált időszakra vonatkozóan 2009-2021-ig, de tetőzés prognosztizálható, hiszen a munkaképes korú férfi lakosság a felső korlát.</p>
--	--	--

Összességében a vizsgálatokból kiderült, hogy a szakirodalom feldolgozása kapcsán kirajzolódó mintázatok megfigyelhetőek az elemzett adatsorok esetében is. A munkaerőpiacon a nők hátrányos helyzete jelenleg is rendkívül bonyolult. Egyértelmű és jól modellezhető mintázatot mutat a férfiakkal összevetve a munkaerőpiaci aktivitás és a munkaszerződés kötések száma tekintetében. A mikro- és makrogazdaságtani mutatók megértése és elemzése biztos alapot jelent a további vizsgálódásainkhoz.

A kisgyermekes anyukák kulcsképeségeinek megismerése után a közeljövőben fel kívánjuk mérni a munkáltatók és a munkavállalók viszonyulását a kisgyermeket nevelő anyukákhoz a vidéki településeken és a fővárosban egyaránt kérdőívek és interjúk segítségével.

Célunk feltérképezni azon emberi erőforrás fejlesztési lehetőségeket és HR eszközöket egy szervezet életében, melyek segíthetnek a munkahely megőrzésében. A tanácsadás, mint gyűjtőfogalom rendkívül színes terület. Alapvetően az emberi erőforrás tanácsadásnak két nagy részét különböztethetjük meg. A munka világában az egyik a menedzsment tanácsadás (emberi erőforrás menedzsment tanácsadás), mely a szervezet igényei alapján munkálkodik, a másik pedig a karrier vagy pályatanácsadás melynek központban az egyén igényei állnak. Ebből következően az emberi erőforrás tanácsadó a prevenció mindhárom szintjén be tud avatkozni. Egyéni szinten képes a munkavállaló konfliktuskezelésének, kompetenciáinak fejlesztésére, ill. képes a karrier/pályatanácsadás révén segíteni a munkavállaló pályamódosítását és rehabilitációját. Szervezeti szinten pedig képes segíteni a napi működést épp úgy, mint a szervezetfejlesztést.

A pályatanácsadás módszertanát alapul véve kidolgozunk egy három lépcsős programot egyéni és csoportos tanácsadási formában, mely a kismamák kulcsképeségein alapul.

Amennyiben a kisgyermekes anyuka is megfelelően partner a folyamatban, a gyermekvállalás időszaka tervezhető és integrálható egy cég életébe, így nem válik áthatolhatatlan fallá a munkáltató és munkavállaló között. Kiküszöbölve az idő előrehaladtával azt az érzést, hogy egyre ismeretlenebb a fal másik oldala mindkét fél számára.

Kezdetben, mint „pilot projektet” lehetne működtetni a kérdőíves felmérés eredményei alapján kidolgozott tanácsadást, majd a későbbiekben egy szakmai ajánlás, útmutató is készíthető a munkáltatók számára. Remélhetően ez az új szemléletű megközelítés lesz a jövőbeli trend a tanácsadás területén, melyben ötvöződnek annak különböző területei.

Ma hazánkban egyre több család vállal gyermeket, ami alapvetően a munkáltatók nagy kihívásnak tartanak, ha hosszútávon is meg akarják őrizni a dolgozóikat. Nagy életfeladat elé állítja a későbbiekben pozíciójukba visszatérni kívánó szülőket már kisgyermekes munkavállalóként, annak minden hozadékával. A fenntarthatóság minden területen felértékelődik, melynek záloga a család és az emberséges bánásmód az élet minden színterén. A közgazdaságtan a munka anyagi értékével foglalkozik, míg a humán tudományok a munka egyéb értékeit kutatják. (2003, Hunyady -Székely (szerk.))

Vizsgálódásaink során szeretnénk ennek a két területnek a közös metszéspontját megtalálni. Véleményünk szerint az emberséges hozzáállás, ha nem társul anyagi deficittel a cégek oldaláról, hosszútávon kifizetődő megoldást jelent és egy emberséges világ vízióját vázolja szemünk elé.

Hivatkozott források

- [1.] Aronson, E. (1996): *A társas lény*. Budapest: Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.
- [2.] Farkas, F. – Karoliny, M. – László, Gy. – Poór, J. (2007). *Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv*. Complex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft., Budapest. 494 p.
- [3.] Győrváriné Tumpek G. – Kenderfi M. (2022): Kisgyermekes nők reintegrációjának támogatási lehetőségei. *Acta Carolus Robertus*, 12(1), 23–38. <https://doi.org/10.33032/acr.2874>
- [4.] Hungler S. – Kende Á. (2019): Nők a család- és foglalkoztatáspolitikai keresztútján. *Pro Futuro*, 9(2), 100–117. <https://doi.org/10.26521/profuturo/1/2019/3881>
- [5.] Hunyady Gy. – Székely M. (szerk.) (2003): *Gazdaságpszichológia*. Osiris Kiadó, Budapest, 616 p.
- [6.] Kenderfi M. (2012): A hátrányos helyzetű fiatalok pályarépszerűsége. In: Szretykó Gy. (szerk.): *Gazdasági kannibalizmus: hátrányos helyzetű csoportok a munkaerőpiacon és az emberi erőforrás menedzsment*. Pécs: Comenius Kft, pp. 312–330.
- [7.] Koncz K. (2016): A női karriertípusok és jellemzőik. *Opus et Educatio*, 3(1), 30–39. DOI:
- [8.] Mészáros A. (szerk.). (2006): *A munkahely szociálpszichológiai jelenségtárája I. Egyének és csoportok*. Miskolc: Z-Press Kiadó Kft.
- [9.] Primecz H. (2015): HR-rendszerek nők és férfiak szolgálatában. Néhány gondolat a társadalmi nem (gender) és a HR kapcsolatáról. *Munkaügyi Szemle*, 59(6), 7–11.
- [10.] Völgyesy P. (2012): *A munkamegosztási rendszer fejlődési tendenciái XIX-XX. század*. Budapest: Kollégium Kft.

Szerző

Győrváriné Tumpek Gabriella

PhD hallgató

Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem (MATE)

Gazdaság- és Regionális Tudományi Doktori Iskola (GRTDI)

Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet

Szent István Campus

ORCID: 0000-0002-4041-4350

Gyorvarine.Tumpek.Gabriella@phd.uni-mate.hu

A műre a Creative Commons 4.0 standard licenc alábbi típusa vonatkozik: [CC-BY-NC-ND-](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

[4.0.](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

