

**HORVÁTH CSILLA\***

**A NEMEK KÖZTI FOGLALKOZTATÁSI ESÉLY-  
EGYENLŐSÉG ÉS RUGALMAS MUNKAPIACI  
FORMÁK AZ EU-BAN; KRITIKAI ELEMZÉS,  
KÜLÖNÖS TEKINTETTEL A  
SZÁLLODASZEKTORRA**

A turizmuson belül a szálloda- és vendéglátószektor a legheterogénebb ágazatok közé tartozik. Eltérő jelentőséggel ugyan, de a világ összes országában jelen van, népeket, kultúrákat köt össze és ezáltal elősegíti a gazdasági és társadalmi prosperitást. Emberek széles körének ad munkalehetőséget, munkát kínál mind a magasan szakképzett, mind a kevésbé képzett munkaerő számára.

A szálloda- és vendéglátószektor a 90-es évek közepére az Európai Unióban kialakult, aggasztóan magas munkanélküliségre orvosságot kereső kutatók figyelmének központjába került. A szektorra jellemző atipikus munkaformák széles körű alkalmazása példaként szolgálhat a tagállamok munkaerőpiacának rugalmassá alakításában, továbbá elősegítheti a hátrányos helyzetű munkavállalók munkaerő-piaci integrálódását és jelentősen emelheti az alacsony női foglalkoztatási rátát. A rugalmas munkaerőpiac és a női munkába állás elősegítéséhez azonnali az egyenlő foglalkoztatási feltételek kialakítása, az egyenlő esélyek megteremtése alapvető fontosságú.

E tanulmány célja választ találni arra a kérdésre, hogy a szálloda- és vendéglátószektor a többi gazdasági ág munkarendszereinél jóval magasabb fokú rugalmassága képes-e a munkanélküliség felszívására, illetve a nők munkaerő-piaci integrálódásának elősegítésére, továbbá, hogy a széles körben alkalmazott atipikus munkarendszerek biztosítanak-e versenylőnyt a szektor számára a kvalita-

---

\* A Budapesti Gazdasági Főiskola Kereskedelmi, Vendéglátóipari és Idegenforgalmi Főiskolai Karán, az Idegenforgalom és Szálloda Szak, Európa Tanulmányok szakirány nappali tagozatán 2003-ban végzett hallgató; a cikk szakdolgozatának rövidített változata. Konzulensei László József és dr. Szöllős Péter voltak.

tív munkaerő megszerzéséért folytatott küzdelemben. Lehet-e a turizmus a XXI. századi globális gazdaság három húzó iparágának egyike? <sup>1</sup>

A tanulmány a fenti kérdésekre a foglalkoztatási esélyegyenlőség megvalósulásának vizsgálatával keresi a választ. Ennek oka, hogy az egyenlő esélyek biztosítása alapvető a rugalmas munkaerőformák népszerűsítésében, a női munkavállalás elősegítésében és ezáltal a szektor, illetve Európa versenyképességének növelésében.

A dolgozat a posztmodern világban lezajlott társadalmi és gazdasági szerkezetváltozás bemutatása után áttér a szállodaszektorban megvalósuló esélyegyenlőség vizsgálatára. Ezt az európai uniós és hazai helyzet kritikai elemzésével teszi. Összefoglalásként pedig megpróbál választ adni arra a kérdésre, hogy lehet-e a szállodaszektor és a turizmus a gazdasági és társadalmi fejlődés motorja.

## A GAZDASÁGI ÉS TÁRSADALMI SZERKEZETVÁLTÁS

A technológiai forradalom és a posztmodern társadalmak kialakulása következtében a XX. század első felében elkezdődött gazdasági szerkezetváltás folytatódott. A terciér szektor hozzájárulása a GDP-hez folyamatosan nő, az elmúlt húsz évben a fejlett országokban átlagosan 10-12%-os növekedés, a rendszerváltó országokban 25-30%-os részesedésnövekedés mutatható ki.<sup>2</sup> Az Európai Unióban a szolgáltató szektor az utolsó húsz évben mintegy 84 millió munkahelyet teremtett<sup>3</sup>, továbbá a foglalkoztatottak mintegy 65%-ának nyújt megélhetést és ez az arány az elkövetkezendő évtizedekben várhatóan tovább fog nőni.

A turizmus a világgazdaságban jelentős szerepet tölt be. A tágabb értelemben vett szektor<sup>4</sup> 2002-ben a világ GDP-jéhez 10,24%-kal járult hozzá és az összes foglalkoztatott 7,6%-ának biztosított munkát. A szűkebb értelemben vett szektor pedig 3,7%-át képezte a világ GDP-jének és mintegy 67 millió embert foglalkoztatott. A turizmus az Európai Unióban is nagy jelentőséggel bír. Az utóbbi évtizedben mind a foglalkoztatás, mind a bevételek szempontjából a szűkebb értelemben vett szektor évente mintegy 3%-os növekedést mutatott. A szálloda és vendéglátószektorban átlagosan évi százezer új munkahely létesült.

Az Egyesült Államokat ért terrortámadás és az elhúzódó világgazdasági receszsió azonban igen erősen érintette a turisztikai ágazatot. A válság leginkább a munkahelyek számának jelentős csökkenésében volt érezhető. A WTTC (World Travel and Tourism Council) éves adatai azt mutatják, hogy 2002-ben a világon

---

<sup>1</sup> Nashbitt [2000], 184. oldal.

<sup>2</sup> <http://www.worldbank.org>; <http://www.oecd.org> 22. oldal.

<sup>3</sup> Townsend [1997], 101. oldal.

<sup>4</sup> Az Európai Unió turizmus statisztikai rendszere (tourism satellite account) alapján a „szűkebb értelemben vett turizmus szektor” (tourism industry) azokat az iparágakat jelenti, melyek közvetlen kapcsolatban vannak a turizmussal (pl: szálloda és vendéglátószektor, utazási ügynökségek, légitársaságok, autókölcsönzők, témaparkok stb.). A „tágabb értelemben vett szektor” (tourism economy) a turizmussal közvetlenül kapcsolatban álló ágazatokon kívül a közvetetten kapcsolódó ágazatokat is magába foglalja (pl.: mosodai szolgáltatás, könyvelő cégek, beszállítók, építőipar stb.).

mintegy 1,7%-kal csökkent a turizmushoz közvetlenül kapcsolódó állások száma. Ez 3,7 millióval kevesebb állást jelentett, mint 2000 hasonló időszakában.

A WTTC az Európai Unióra vonatkozó adatai szerint a turizmushoz közvetlenül kapcsolódó ágazatok 2002-ben 4,7%-kal járultak hozzá az Európai Unió GDP-jéhez (357,1 Mrd USD), amely várhatóan 2003-ban eléri a 437 Mrd USD-t. Azonban a turizmushoz közvetlenül kapcsolódó munkahelyek száma várhatóan további 1,5%-kal lesz kevesebb, amely a szektor által közvetetten érintett munkahelyek változásával együtt 0,7%-os visszaesést jelent majd 2002-höz képest.<sup>1</sup> Mindezek ellenére az Európai Uniót tekintve is megállapítható, hogy a turizmus még mindig jelentős szerepet tölt be a foglalkoztatásban. Az Európai Unióban 2002-ben az összes foglalkoztatott 4,7%-a dolgozott a turizmushoz közvetlenül kapcsolódó iparágakban, és 12,6%-a a tágabb értelemben vett szektorban. Ezen belül a szállodaszektor a foglalkoztatottak 13,9%-ának, Görögországban 10%-ának, Spanyolországban 9,1%-ának nyújt munkát.<sup>2</sup>

A gazdasági szerkezetváltással párhuzamosan az elmúlt évtizedekben jelentősen átalakult a fejlett országok társadalmi szerkezete. A posztmodern világot jellemzi az individualizáció térhódítása, az emberek később kötnek házasságot, a hagyományos „egy munkahely, egy partner, egy lakhely” háztartási modell eltűnőben van. A szálloda- és vendéglátószektorra kedvező hatással lehet, hogy az emberek – a megváltozott fogyasztási szerkezet következtében – egyre gyakrabban étkeznek távol otthonuktól.

A hagyományos munkaidőrendszerek is eltűnőben vannak. A heti öt nap, nyolc órás fix munkaidőformákat felváltják a rugalmas munkaidőformák. A szálloda és vendéglátószektor e téren tehát ledolgozta az „embertelen munkaidővel” gyakran magyarázott versenyhátrányát.

A terciér szektor térhódítása és a posztindusztriális társadalmak megjelenésével a nők fokozatosan, több hullámban bekerültek a munkaerőpiacra. A szolgáltató szektor fejlődésével és a hagyományos iparágak hanyatlásával a férfiak elhelyezkedési lehetőségei beszűkültek, az iparnak nem volt szüksége már a független, egész életükön keresztül dolgozni tudó férfiakra. Dominánssá vált a női munkaerő alkalmazása olyan foglalkozásokban, amelyek elvégzése a női magatartásformák alkalmazását teszi szükségessé.

A fejlett országokban a társadalom előregedése a munkaerőpiac kínálati oldalán is jelentős változásokhoz vezet. A jellemzően eddig fiatal és olcsó munkaerőt felhasználó szálloda és vendéglátószektornak is szembe kell néznie ezzel a változással. A fiatalok csökkenő aránya következtében ugyanis a munkáltatók egyre szorosabb versenyre kényszerülnek a kompetitív munkaerő megszerzésében.

Az Európai Unió még mindig meglehetősen magas munkanélküliségi rátájának (2001-ben 7,4%) csökkentésére, továbbá az előregedő társadalom munkaerőpiaci következményeire csak a nők még nagyobb arányú munkaerőpiaci integrálása, a rugalmas munkaformák széleskörű meghonosítása, továbbá a rugalmassággal összefüggő munkahelyi képzési formák és ösztönző rendszerek nyújthatnak megoldást. Ehhez azonban szükség van az esélyegyenlőség és egyenlő esélyek biztosítására mind az atipikus foglalkoztatási formákat, mind a női munka-

<sup>1</sup> WTTC 2003, 16. oldal.

<sup>2</sup> EFFAT-HOTREC 2001, 33. oldal.

vállalást illetően. A szálloda és vendéglátószektor a már régóta meghonosodott atipikus munkavégzési formáival versenyelőnyre tehet szert más vállalatokkal szemben a munkaerőért folytatott küzdelemben, továbbá példaként szolgálhat a tagállamok munkaerőpiacának rugalmassá téételében, és ezáltal az Európai Unió versenyképességének növekedésében. Ennek feltétele azonban e szektorban is az esélyegyenlőség, a munkahelyi képzés és ösztönzés biztosítása, különösen a rugalmas munkaidőben dolgozókat és a hátrányos helyzetű munkavállalókat illetően.

### FOGLALKOZTATÁS A SZÁLLODASZEKTORBAN

Egyrészt a legtöbb iparágnál dinamikusabb fejlődés és a széleskörűen alkalmazott atipikus munkajogviszonyok, rugalmas foglalkoztatási formák következtében a szálloda- és vendéglátószektorra, mint nagyszerű lehetőségre tekintettek a kutatók. A szektor más iparágakkal ellentétben a társadalom széles körének nyújthat munkalehetőséget. Megélhetést biztosíthat a professzionális szakembereknek, az alacsony képzettségűeknek, a nőknek, ugródeszka szerepét töltheti be a fiatalok részére a munka világába és hidat képezhet az időseknek a nyugdíjas évek felé.

Másrészt viszont a turizmus által képzett állások minősége már régóta elemzések és viták tárgyát képezi. Amíg COUPLAND pejoratívan alacsony presztízsű, alacsony fizetésű és értelmetlen „Mac Jobnak”<sup>1</sup> hívja a turizmus által létrehozott állásokat és úgy találja, hogy ezek a munkahelyek csak olyan emberek számára kínálnak karrierlehetőséget, akiknek erre más szektorokban nem volt lehetőségük, mások az ágazati foglalkoztatás magas fokú diverzifikációjára hívják fel a figyelmet. A szolgáltatóipar – és ezen belül a turizmus – szerintük két típusú munkahelyet teremt. Az első típusba a nagy mennyiségű, alacsony szakképzettséget igénylő és rosszul fizetett állások, a másik típusba viszont a kevés, de magas szakképzettséget igénylő, magasan fizetett állások tartoznak. E két kategória között nehéz átmenetet találni.

Függetlenül az elvégzett munka kategóriájától, a szállodaiparra a magas fokú rugalmasság jellemző. WOOD, ROY C. szerint a rugalmasság három faktorról jellemezhető.<sup>2</sup> Először is az igényfaktorról, azaz a nap különböző szakaszaiban és szezononként a kereslet jelentős fluktuációja figyelhető meg. Másodsor a működtetési faktorról, amely a feladatok megoldásához szükséges magas szintű mentális illetve fizikai koordinációt jelenti az egyes egységek között, a végtermékben a termelési és szolgáltatási elemek kombináltan jelennek meg. A harmadik a személyi faktor, amelynek iparági jellemzője a magas fokú rugalmasság, a hosszú munkaidő, a képzettségi szintek magas diverzifikációja, a nagyfokú tőke- és munkaigényesség. Mind a napi, mind az éves keresletingadozásokból következően a rugalmas munkaidős szerződések széles skálája és variációja jellemző a szektorra. Gyakori a szezonális, a határozott és a részmunkaidős foglalkoztatási forma. A teljes munkaidőben foglalkoztatottaktól is magas fokú rugalmasságot várnak el, hiszen a kereslet napi ingadozásából és sokszor előre jelezhetetlenség-

<sup>1</sup> Nickson [2000], 169. oldal.

<sup>2</sup> Wood [1994], 6-8. oldal.

géből adódóan az alkalmazottak az egyes napok különböző óráira lehetnek beosztva. Ez nemcsak az eltérő munkakezdési és befejezési időpontot jelentheti, hanem magába foglalja a teljes munkaidőn belüli osztott műszakok lehetőségét is. Az osztott műszak a szálloda- és vendéglátóipari egységek 84%-ában használt foglalkoztatottsági forma, az 50 főnél többet foglalkoztató üzemekben pedig mindenütt használják.<sup>1</sup> Továbbá az iparág jellegéből adódóan a hét minden napja kiadható munkanapnak. Az EUROSTAT 2000-ben készült felmérése alapján a rendszeresen hétvégén is dolgozó foglalkoztatottak legnagyobb arányban a szálloda és étterem szektorban találhatók.<sup>2</sup>

### ***Esélyegyenlőség – részmunkaidő avagy periféria?***

A szolgáltató szektor és ezen belül a turizmus, a szálloda- és vendéglátóipar fejlődése egyaránt húzóerőként hatott a női munkavállalásra. BURRELL és MANFREDI tanulmánya szerint Franciaországban a női munkaerő 50%-a, Spanyolországban 41%-a, Olaszországban 46%-a és az Egyesült Királyságban mintegy 63%-a dolgozik a szektorban.<sup>3</sup> A nők ilyen magas arányának leggyakoribb magyarázata az, hogy ők tudnak legjobban alkalmazkodni a részmunkaidőhöz, mivel más elfoglaltságaik – háztartás, család – eleve lehetetlenné teszi számukra a teljes munkaidős foglalkoztatást. Másrészt a munkába állásukat megkönnyíti, hogy nem igényelnek különösebb betanítást, mivel a gyermekkori tanulási folyamat során már elsajátították az állás betöltéséhez szükséges kompetenciák nagy részét. Tehát a kereslet és a kínálat találkozik. Ezzel szemben viszont CROMPTON és SANDERSON állítja, hogy a részmunkaidős foglalkozásokba csak azért alkalmaznak nőket, mert olcsók és az éppen szükséges napszakokban nagy létszámban elérhetőek. Ha más olcsó, ilyen feltételek mellett dolgozni akaró munkaerő elérhető lenne, őket is alkalmaznák.<sup>4</sup> Felmerül tehát a kérdés, hogy nem jelent-e a részmunkaidős foglalkoztatás automatikus perifériára szorulást?

BAGGULEY szerint a részmunkaidős foglalkoztatás megakadályozza a funkcionális rugalmasság kialakulását, így a nők – mivel a részmunkaidős foglalkoztatottak jelentős hányadát ők alkotják – nem jutnak az előrejutáshoz szükséges megfelelő elméleti és gyakorlati tudás birtokába, így automatikusan a periférikus, másodlagos munkaerőpiacra szorulnak.<sup>5</sup> Mindez igaznak bizonyul akkor, ha a vizsgálat leszűkül a GUERRIER és LOCKWOOD által meghatározott szaktudást egyáltalán nem igénylő foglalkozások elemzésére.<sup>6</sup> A már „centrum” kategóriába sorolt recepciós munkakörben azonban igen magas a nők aránya. Felmerül a kérdés, hogy a front office területén is érvényesül-e a női munkaerő periférikus, volta, amelyet a funkcionális rugalmasság helyett a számszerű rugalmasság jellemez. BIRD, LYNCH, és INGRAM 392 nagy-britanniai és írországi négy, illetve öt csillagos szállodára irányuló kutatása<sup>7</sup> azt mutatja, hogy a részmunkaidőben

---

<sup>1</sup> Lucas [1995].

<sup>2</sup> Bautier et al. [2002].

<sup>3</sup> Burrell et al. [1997], 171. oldal.

<sup>4</sup> Crompton – Sanderson [1990], 65-66. oldal.

<sup>5</sup> Bagguley [1990], 737-747. oldal.

<sup>6</sup> Deery – Jago [2002], 339-351. oldal.

<sup>7</sup> Bird et al. [2002], 99-116. oldal.

foglalkoztatottak az esetek 98%-ban ugyanolyan munkaköri leírással rendelkeztek, az esetek 93,7%-ban ugyanolyan felelősséget kaptak, az esetek 98,9%-ban ugyanolyan munkahelyi képzésben részesültek, mint teljes munkaidős munkatársaik. Még fontosabb eredmény, hogy a vizsgált területek (porta, recepció, telefonközpont, éjszakai portás, csomaghordás) közül a recepcióban dolgozók bizonyultak a legsokoldalúbbnak. Mivel Nagy Britanniában a recepciós munkakör hagyományosan nő-dominált, a portás pedig férfi-dominált munkakör, az a meglepő, az eddigi tanulmányokkal ellentétes következtetés vonható le, hogy a női foglalkoztatottak ezen a területen nem szorulnak perifériára a férfiakkal szemben, hiszen funkcionális rugalmasságuk nagyobb, mint férfi portás kollégáiké.

A tanulmány eredménye továbbá megkérdőjelezi azt a sokak által képviselt (ATKINSON, 1985; WALSH, 1990; HUNTER, 1993; ALLAN, 1998; JUNOR, 1998)<sup>1</sup> hagyományos nézetet, hogy a szektorban a nők a periférikus, a férfiak a centrális munkaerő részét képezik.

Azonban PURCELL<sup>2</sup> és LUCAS<sup>3</sup> tanulmányai után is több kutatás igazolta, hogy a szállodaipari foglalkoztatás erős nemi szegregációval jellemezhető. Egy 1997-ben készült átfogó tanulmány, amely négy ország több, mint 200 szállodájában vizsgálta a női foglalkoztatási esélyegyenlőség kérdéskörét, a következő részterületi sajátosságokat mutatja:

1. táblázat

*A női foglalkoztatottak megoszlása a hotelszektor egyes részterületein (%)<sup>4</sup>*

Egységek	Franciaország	Olaszország	Spanyolország	Egyesült Királyság
Housekeeping	97	74	99	92
Konyha	11	33	50	13
Étterem	38	40	64	61
Bár	35	54	30	41
Recepció	73	43	56	82
Középvezető	39	24	37	54

Az 1. táblázatból jól látható, hogy több, mint 90%-os a női munkaerő aránya (Olaszországot kivéve) a tradicionálisan női munkának tekintett housekeepingben. A tanulmány rámutatott arra, hogy a munkáltatók még mindig szívesebben alkalmaznak női munkaerőt ezen a területen, annak ellenére, hogy az állások meghirdetésénél a diszkriminációellenes törvény tiltja a nemre utaló szóbaasszony, szobalány kifejezést. Egy másik, 2001-ben végzett kutatás is megerősítette ezt.

<sup>1</sup> Deery – Jago [2002], 344. oldal.

<sup>2</sup> Purcell [1993], 127-128. oldal.

<sup>3</sup> Lucas [1995], 214. oldal.

<sup>4</sup> Burrell et al. [1997], 173. oldal.

sította, hogy a munkáltatók nem tudnak elképzelni férfi takarítókat a house-keeping területen, mivel a „nők elképzelése a tisztaságról jobb”.<sup>1</sup>

A konyhai területen feltűnően alacsony a női munkaerő aránya. Az említett tanulmányok szerint ennek elsődleges oka a konyhai munka tradicionálisan nehéz fizikai munka jellegéből adódik. Másodsorban a riportok alapján arra lehet következtetni, hogy a konyhai atmoszférát, amelyet gyakran a nem szalonképes viccek és élcelődések magas aránya jellemez, a nők kellemetlennek érzik, és így távol maradnak ettől a részterülettől. Spanyolországban és Olaszországban a női foglalkoztatottak e területen tapasztalt magasabb aránya a szektorbeli sajátosságokra vezethető vissza. Itt a többi országgal ellentétben magasabb a családi vállalkozások aránya, ugyanakkor az is kimutatható, hogy amennyiben az egységet nő menedzseli, ő szívesebben alkalmaz nőket, mint férfiakat.<sup>2</sup>

A felszolgáló munkakörökben tapasztalható magasabb női munkaerő arány szintén a tradicionális munkamegosztásra és a sztereotípiákra vezethető vissza. A felszolgálásban dolgozók alapvető kompetencia-követelménye a magas fokú kommunikációs képesség, illetve az empátia, amelyek hagyományosan a nők pozitívumaiként említhetők.

A következő részterületen, a recepció dolgozó nők aránya viszonylag magas, kiemelkedő Franciaországban és az Egyesült Királyságban. Ez szintén a nők magas empátiaképességével magyarázható. Ugyanakkor megemlítendő, hogy a női recepciók magas aránya inkább a nagy szállodaegységekre jellemző. Mivel a kisebb egységekben a recepció munka a csomaghordás munkakörét is felöleli, továbbá ezek az egységek nagyrészt nem rendelkeznek éjszakai biztonsági szolgálattal, mind fizikai, mind biztonsági okokból a kis szállodák munkáltatói a férfi recepciókat preferálják.

A menedzseri munkaköröket tekintve feltűnő a nők alulreprezentáltsága Olaszországban. Habár az Egyesült Királyságban a női menedzserek aránya magasabb, mint a férfiaké, DOHERTY és MANFREDI kimutatta, hogy a női menedzserek inkább azokon a területeken dominálnak, ahol hagyományosan magas a női foglalkoztatottak aránya (recepció, housekeeping, pénzügy, rezerváció), míg továbbra is férfiak töltik be a magasabb vezetői állásokat (general manager, deputy manager, head chef, food & beverage manager).

A fent leírtakból egyértelműen következik, hogy a foglalkoztatási szegregáció nagyon erősen jelen van a szállodaszektorban és rejtett diszkriminációhoz vezet még akkor is, ha ennek oka sokszor a társadalom nemi szerepekkel kapcsolatos hagyományos beidegződése. A diszkrimináció – minden szabályozás ellenére – már az egyes területek alkalmazottainak kiválasztásakor elkezdődik. RESKIN és PADAVIC (1994) szerint a kiválasztáskor a társadalmi beidegződések számítanak, hiszen ha a munkaadó olyan munkaerőt keres, aki képes műszakokban dolgozni és túlórákat vállalni, akkor inkább a férfiakat részesíti előnyben, ha pedig rész-munkaidősökre van szüksége, akkor a nőket preferálja.<sup>3</sup>

### ***Női menedzserek***

---

<sup>1</sup> Doherty – Manfredi [2001], 61-76. oldal.

<sup>2</sup> Burrell et al. [1997], 170-173. oldal.

<sup>3</sup> Lucas [1995], 227. oldal.

A nők munkába állásának oka nemcsak gazdasági, hanem önmegvalósítási célú is. Ma már mindenütt emelkedik a vezető pozícióba került nők száma, de ennek ellenére igen csekély azoknak a nőknek az aránya (2%), akik a vezetés csúcspozícióiba is bejutottak. A gazdasági szektorban mindössze 5-6% a női vezető, míg az állami szektorban is csak 10-12%.<sup>1</sup> Továbbá igen jelentős a munkaerőpiac nemek szerinti horizontális és vertikális szegregációja. A férfiak és a nők ritkán ülnek ugyanolyan pozíciókban ugyanazon a munkahelyeken.<sup>2</sup>

Míg a nők a szálloda- és étteremszektor foglalkoztatottjainak kétharmadát adják, még mindig csak minden tizedik nő dolgozik menedzserként a szektorban.<sup>3</sup> PURCELL és QUINN (1995) rámutatott arra is, hogy bár a nők többségben vannak a turizmus szakokon, már a karrier kezdetén a férfi kollégáik jobban fizetettek, elégedettebbek és több, nem pénzbeli juttatás előnyeit élvezik.<sup>4</sup> E jelenség okát több kutató (GUERRIER, WOOD, HICKS) is abban látta, hogy a szektorban létező informális csatorna működése, az úgynevezett „öreg fiúk hálózat” (‘old boy’ network) kizárja a nőket az előrelépésből. Továbbá a food & beverage-ben szerzett tapasztalat alapvető fontosságú a szállodaigazgató karrierútjában (GUERRIER, 1987; RUDDY, 1989; WILLIAMS és HUNTER, 1992; LADKIN és RILEY, 1994; NEBEL, LEE, és VIDAKOVIC, 1995). A szállodák kulcsfontosságú területe az étterem és a konyha, s az itt szerzett tapasztalatok hiányában a felső vezető nem képes ellenőrizni a szálloda egyik legfontosabb és legbefolyásosabb alkalmazotti csoportját, a szakácsokat, illetve a főszakácsot.<sup>5</sup> A szállodák food & beverage részlegét továbbá gyakran tekintik a menedzsment legnehezebb és legkomplexebb aspektusának, mivel a szállodák minőségét nagyon gyakran a vendéglátóegységek minősége határozza meg. Ez viszont jelentős akadály a nők számára, hiszen kevesen rendelkeznek a vendéglátó területen szerzett tapasztalattal, szintén a már korábban említett erős horizontális foglalkozási szegregáció miatt. Habár a női supervisorok aránya ezen a területen is fokozatosan emelkedik, a nagy étteremláncok mindössze nyolc százalékában vannak nők az igazgatói székben és csupán 4%-át adják az étterem szektor legmagasabb jövedelmű foglalkoztatottainak.<sup>6</sup> A food & beverage területen tehát még mindig a férfiak dominálnak, míg a nők inkább a front office, a housekeeping és a sales & marketing állásokat töltik be. A nők szállodaigazgatóvá válását ezen kívül a külföldi tapasztalat hiánya és a férfi kollégáiknál alacsonyabb mobilitás is akadályozza.

Az üvegplafon azonban repedezni látszik. Az egyik legoptimistább tanulmány a nők karrierlehetőségéről egyenesen azt állítja, hogy az üvegplafon teljesen eltűnt a szálloda- és vendéglátóiparban, és a szektor menedzseri szempontból nemi szegregáció mentesnek tekinthető.<sup>7</sup> E pozitív hangvételű tanulmány rámutatott arra, hogy az Amerikai Egyesült Államok szálloda és étterem szektorában a női menedzserek aránya folyamatosan emelkedik (41%-ról 46,1%-ra 1995 és 1999

---

<sup>1</sup> Nagy B. [2001], 27. oldal.

<sup>2</sup> Nagy B. [2001], 38. oldal.

<sup>3</sup> Labour Market Review 2002.

<sup>4</sup> Ladkin [1999], 174. oldal.

<sup>5</sup> Wood [1992], 80. oldal, továbbá Ladkin [1999], 174. oldal.

<sup>6</sup> Knutson – Schmidgall [1999], 67. oldal.

<sup>7</sup> Diaz – Umbreit [1995]), 47-60. oldal.

között). WOODS és DOUGLAS 1999-ben végzett kutatásának eredménye azonban továbbra is azt látszik igazolni, hogy a növekvő számú női menedzser ellenére az üvegplafon létezik a szállodaszektorban.<sup>1</sup> A kutatás eredménye szerint a női menedzserek dominálnak ugyan a hagyományosan nők által dominált *housekeeping*-ben (61,4%), a rezervációs területen (68,1%), a *human resources* területén (73,9) és a *sales & marketing*-ben (78,8%), de a női „general managerek” aránya még mindig csak 15,5%. Továbbá a szállodaigazgatói székhez vezető három legfontosabb karierrálmás közül a *food & beverage* területén még mindig nagyon alacsony a női menedzserek aránya (*food & beverage* menedzser: 16,6%, *chef*: 6%, *banquet chef*: 2,5%). Ebből az a következtetés vonható le, hogy az üvegplafon nem tűnt el, csak egy kicsit magasabbra került, mivel a nők már dominálnak a legtöbb középvezetői szinten, de a felső vezetők közé még csak igen alacsony arányban kerülnek be.

### **Fizetések**

A női foglalkoztatottság növekedésével felszínre került a foglalkoztatási diszkrimináció problémája, beleértve a nemek közötti látványos keresetkülönbségek csökkentésének szükségességét. Habár az Európai Unió közösségi joga már a Római Szerződéstől fogva kimondja az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét, a gyakorlatban a meglévő strukturális és kulturális különbségek aláássák azt. A nők és a férfiak közötti bérkülönbségek még mindig jelentősek, igaz, országonként eltérő képet mutatnak. A különbségek kisebbek ott, ahol a kollektív szerződés központosított rendszerű, mint például Németországban vagy Olaszországban. Ezzel szemben a decentralizált országokban, például Nagy-Britanniában, a nők képezik a minimálbért kereső alkalmazottak nagy részét.<sup>2</sup> A „Statistics on the Structure of Earnings (SSE)” 1995-ös felmérése azt mutatja, hogy az Európai Unió tagállamaiban a nők keresete átlagosan mindössze 75%-a a férfiakénak, és mindössze négy tagállamban (Belgiumban, Dániában, Luxemburgban és Svédországban) haladja meg a 85%-os szintet. 1999-ig egyik országban sem történt mélyreható változás, hét országban 1-2%-os emelkedés, míg háromban ugyanilyen arányú csökkenés következett be.<sup>3</sup>

A nők keresete jóval kisebb ütemben nőtt, mint ahogy azt a képzettségük emelkedése, illetve a vezetői beosztásba kerülésük magasabb száma megindokolta volna.<sup>4</sup> Másrészt nem elhanyagolható, hogy az Európai Unióban a nők képezik a részmunkaidőben foglalkoztatottak 79%-át.<sup>5</sup> Ez eleve egyértelműen alacsonyabb fizetést jelent ugyanazt a foglalkozást űző, teljes munkaidős férfi kollégáikhoz képest minden európai uniós szabályozás ellenére.

Noha a szálloda- és vendéglátószektor foglalkoztatási rátájának emelkedése az egyik legdinamikusabb az összes ágazat közül, a szektor imázsa a legtöbb ország-

---

<sup>1</sup> A kutatás 5547 menedzser megkérdezésén alapult. A kutatás az egész Egyesült Államokra kiterjedt, s az összes szállodakategóriát (a luxusszállodától a legegyszerűbb „economic” kategóriáig) vizsgálta. Lásd Woods – Viehland [October 2001], 52. oldal.

<sup>2</sup> Kravaritou [2002].

<sup>3</sup> Clarke [2001], 1-2. oldal.

<sup>4</sup> Bruegel [1999], 78. oldal.

<sup>5</sup> OECD in Figures, 2002, 18-19. oldal.

ban még mindig nagyon alacsony. Ez a többi iparághoz viszonyított alacsony bérekkel is magyarázható.

Az OECD 1999-ben készült felmérése<sup>1</sup> azt mutatja, hogy a szálloda és vendéglátósze­ktor a mezőgazdaság után második helyen áll az átlagosan legalacsonyabb fizetést nyújtó szektorok listáján. Átlagosan az Európai Unióban a szálloda és vendéglátósze­ktor által nyújtott alapbérek még mindig 20%-kal az uniós átlag alatt vannak. Az International Labour Organisation felmérése, amely a szállodaipar foglalkoztatottainak keresetét hasonlította össze más ágazatok hasonló munkakörében dolgozók fizetésével, hasonló eredményre jutott. Németországban a recepció­so­k mintegy 16%-kal, Finnországban a férfi recepcióso­k 34%-kal (a nők csak 1%-kal), Olaszországban a férfi recepcióso­k mintegy 42%-kal (a nők 32%-kal) ke­resnek kevesebbet, mint a bankban dolgozó ügyfélszolgálati alkalmazottak. A lema­radás az irodai munkát végzőkhöz képest is hasonló százalékos arányt mutat.<sup>2</sup>

A szektor által nyújtott fizetések vizsgálatánál azonban nem elfelejtendő, hogy a statisztikák a hivatalosan bejegyzett alapbérékkel dolgoznak. Köztudott, hogy a szálloda- és vendéglátósze­ktorban a bér az alapbérnél több tényezőből áll. Nem csak az ingyen egyenruha és a nagyon olcsó, vagy ingyenes étkezési lehetőség növeli a szektor alkalmazottainak reálkeresetét, hanem a vendégektől kapott borra­való és ajándékok is. Ezek a „mellékkeresetek” statisztikák által nem kimu­ tathatók. Azonban mindezek a mellékjuttatások a valóságban igen bizonytalan kereseti tényezők, és inkább füg­gnek az egyéni szerencsétől, mint a képességektől, a sze­zonalitástól és természetesen a kereslettől. Az alkalmazottak szállodai elhelyezése is, a gyakori túlórázás miatt, gyakran vezet frusztrációhoz és kié­gés­hez. Mindezekből adódóan ahelyett, hogy ezek a juttatások a bérek reálértékét növel­nék, óriási mértékű bizonytalansági faktort teremtenek.

A szektorban dolgozó nők és férfiak közötti fizetési különbségek meglepő ered­ményt mutatnak. A nők keresete átlagosan eléri a férfiak keresetének 80%-át, Finnországban a 88%-át, míg Franciaországban és Olaszországban a 92%-át.<sup>3</sup> Az adatokat felszínesen vizsgálva az a következtetés vonható le, hogy a szálloda- és vendéglátósze­ktor más iparágaknál nagyobb esélyegyenlőséget és ezzel magasabb fizetést biztosít a nőknek, mint más szektorok. A nők e szektorban tapasztalható szűkebb kereseti ollójának magyarázata azonban nem a nők ágazatban elfoglalt előnyösebb helyzetével, hanem sokkal inkább azzal magyarázható, hogy a többi hátrányos helyzetű munkavállalóval (fiatalok, migránsok) együtt alkotják az összehasonlítás alapját. Az alkalmazók pedig ezeken a periférikus munkaterü­le­teken nem a nemi különbségekre, hanem az olcsó munkaerőre koncentrálnak. A másik magyarázat az ágazat szűkebb kereseti ollójára az Európai Unió nyolc tagországában államilag bevezetett kötelező minimálbér lehet. Mivel az ágazatban továbbra is az alacsony kereseti lehetőségű és szaktudást nem igénylő, túlnyomórészt részmunkaidős foglalkoztatási formák dominálnak, a szektorban dolgozó férfiak és nők átlagbérei közelítenek egymáshoz. Harmadszor, a szektorra jellemző magas foglalkoztatási szegregáció egyértelműen különböző fizetési

<sup>1</sup> OECD Employment Outlook, 2001, 106. oldal.

<sup>2</sup> Employment and Globalization in the Hotel [2001], 131-132. oldal alapján.

<sup>3</sup> Clarke [2001], 5. oldal.

struktúrákat eredményez. Ez megnehezíti az egyes területek nemenkénti bérkülönbségeinek vizsgálatát, illetve az egyes területek összehasonlítását.

Az európai uniós és tagállami szabályozásoknak köszönhetően a fizetésekben közvetlen, szándékos nemi diszkrimináció nem látható. Nem mérhető azonban az úgynevezett mellékjövedelmek nemek közti megoszlása. A foglalkozási szegregációból adódó, területek közötti fizetési különbségek ugyanakkor a rejtett diszkrimináció jeleit mutatják. A Spanyolországban, az Egyesült Királyságban, Franciaországban és Olaszországban végzett felmérés<sup>1</sup> azt mutatja, hogy mind a négy országban a szakácsok, illetve főszakácsok fizetése volt a legmagasabb és a szobalányok fizetése a legalacsonyabb. A pincérek és a recepciósök között országonkénti eltérések mutatkoztak, de sehol nem haladták meg a felszolgálók a recepciósök keresetét.

Az egyes részterületek menedzseri fizetésére is ugyanez a minta érvényesül. Természetesen a szállodaigazgató és a felső vezetés keresi a legtöbbet, az egyes operatív területeken a food & beverage menedzser képviseli a legmagasabb fizetési kategóriát, míg a legalacsonyabb fizetést a housekeeping menedzser kapja. Mivel mind a szállodaigazgatói posztra, mind a food & beverage vezetésére a férfidominancia, míg a housekeeping vezetésére a női dominancia a jellemző, a foglalkoztatási szegregációból adódó fizetési különbségek erőteljesen kirajzolódnak.

A fizetési különbségekkel foglalkozó tanulmányok közül a legfigyelemreméltóbb PURCELL és QUINN kutatása, amely arra az eredményre jutott, hogy a szálloda- és vendéglátószektorban elhelyezkedő frissdiplomás nők és férfiak között már a munkába állásukat követő első három-négy évben számottevő fizetésbeli különbségek mutatkoznak. A felmérés alapján a férfiak éves viszonylatban átlagosan 3 000 GBP-tal többet kerestek női kollégáiknál (férfiak évi 16 555 GBP-ot, míg a nők évi 13 568 GBP-ot) és jelentősen több egyéb fizetésen kívüli juttatásban is részesültek. Az évek múltával pedig a fizetésbeli különbségek tovább emelkedtek.<sup>2</sup> A frissdiplomások közötti fizetésbeli különbségek azonban már nem magyarázhatók a hagyományos okokkal, azaz a részmunkaidővel, a képzettség hiányával, illetve a családi elkötelezettségekkel. Ebből adódóan nyilvánvaló a bizonyos fokú diszkrimináció, még ha annak oka részben nem is a szándékban, hanem a társadalmak női szerepvállalással kapcsolatos beidegződéseiben rejlik.

A fenti elemzésből jól látható, hogy a szálloda- és vendéglátószektorra a rugalmas munkaidők széles körű alkalmazása jellemző, amely nem jár esélyegyenlőséggel. Közvetlen diszkrimináció ugyan az európai uniós direktívák kötelező tagállami implementálásának köszönhetően a szektorban nem kimutatható, viszont a rejtett diszkrimináció igen erősen jellemző. Ez, továbbá a vállalaton belüli képzések hiánya, a szigorú hierarchia, az antiszociális munkarend és az alacsony keresetek vezetnek a szektor igen alacsony munkaerő-piaci vonzerejéhez. Az OECD foglalkoztatottak körében végzett, munkahelyi elégedettséggel kapcsolatos felmérése arra az eredményre jutott, hogy a szálloda- és vendéglátószektorban dolgozók elégedetlenségi szintje minden kategóriában magasabb az átlagnál.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Burrell et al. [1997], 175. oldal.

<sup>2</sup> Purcell – Quinn [1995], 349. oldal.

<sup>3</sup> OECD Employment Outlook, 2001, 103. oldal.

Ahhoz, hogy a szálloda és vendéglátószektor ki tudja használni az atipikus munkaformák már elterjedt alkalmazásából származó potenciális előnyét más szektorokkal szemben, meg kell teremteni a szektor munkaerő-piaci vonzerejét. Ennek kereteinek megteremtése az Európai Unió rendelkezésein, programjain alapul.

## **A TURIZMUSRA IRÁNYULÓ EURÓPAI UNIÓS INTÉZKEDÉSEK, RENDELETEK**

Számos oka van annak, hogy a turizmus miért lehet hatásos partner az Európai Foglalkoztatási Politika fejlődésében és a gazdasági fellendülés elősegítésében. Ugyan az Európai Uniónak nincs egységes turizmuspolitikája, a Maastrichti Szerződés 3(1) cikkelye elismeri, hogy „A turizmus területén hozott intézkedések az Unió cselekvéseinek részét képezik”<sup>1</sup> és az Unió megvalósítását célzó tevékenységnek a turizmusra is ki kell terjednie.<sup>2</sup> A Tanács 1992-ben elfogadta az első Közösségi akciótervet a turizmus támogatására (92/421 EEC döntés). Ezeket az intézkedéseket követően – ugyan más politikákra vonatkozó európai uniós döntések közvetetten szabályozták a szektor működését – a 90-es évek végéig nem történt elmozdulás. Habár a Bizottság kidolgozta a kifejezetten a turizmus támogatására irányuló többéves PHILOXENIA program tervezetét, megvalósulására máig csak részben került sor. A turizmus, és ezen belül a szálloda- és vendéglátószektor a makacs munkanélküliség elleni harc kapcsán került ismét a figyelem középpontjába. A Luxemburgi Csúcs után a Bizottság felállított egy Turisztikai Tanácsadó Csoportot (High-level Group on Tourism and Employment). A csoport jelentésének<sup>3</sup> következményeként a Bizottság 1999-ben megjelentetett egy dokumentumot<sup>4</sup>, mely kifejezetten a turizmus munkahelyteremtő képességének növekedését célozza meg és elnyerte az Európai Parlament, a Szociális Bizottság és a Régiók Bizottságának a támogatását. Ez vezetett ahhoz a Miniszterek Tanácsában 1999. április 21-én született döntéshez, amely a Bizottságot és a tagállamokat a turizmus területén a szorosabb együttműködésre szólítja fel, ugyanis a szektor nagy mértékben hozzájárulhat a gazdaság és a foglalkoztatás növekedéséhez.<sup>5</sup> Következésképpen a Bizottság, a tagállamok és az Európai Unió Turisztikai Tanácsadó Bizottsága (Advisory 3T Committee on Tourism) elhatározta négy munkacsoport felállítását, amelyek a következő területekre koncentrálnak: az információtechnológia térhódításának elősegítése a turizmusban, az ágazati képzés fejlesztése, a turizmus termékeinek minőségi fejlesztése és a fenntartható fejlődés és a környezetvédelem biztosítása.

A kifejezetten az iparág munkaerő-piaci vonzerejének megteremtése céljából létrehozott „B” munkacsoport megerősítette, hogy főképp a kis- és középvállalkozásokban a munkaerő nagy része igen alacsony képzettségű, kevés a szakképzett munkaerő, nem kielégítőek a munkakörülmények és igen magas a fluktuáció. Az

---

<sup>1</sup> Report on Community Measure Affecting Tourism [2002], 4. oldal.

<sup>2</sup> Lengyel [1999], 30. oldal.

<sup>3</sup> European Tourism – New partnerships for employment [1998].

<sup>4</sup> Enhancing tourism's potential for employment [1999].

<sup>5</sup> Report on Community Measure Affecting Tourism [2002], 14-15. oldal.

összefoglaló jelentés hangsúlyozza, hogy az európai uniós alapokból és programokból (LEONARDO DA VINCI, SOCRATES, TEMPUS, EQUAL, INTERREG III., ALFA) a turisztikai vállalkozásoknak ítélt támogatás még mindig nem kielégítő, és ezért további lépéseket sürget mind az Európai Unió, mind a vállalatok részéről a helyzet javítására. A csoport támogatja az EUROPASS nevű képzési dokumentáció mielőbbi bevezetését, a hatékonyabb információáramlás elősegítését és a pozitív példák nyilvánosságra hozatalát, illetve részletesen kidolgozott egy kézikönyvet („Handbook for learning areas in tourism industry”), amely tanácsokat ad az elméleti tudás komplex gyakorlati hasznosítására elsősorban az emberi erőforrás fejlesztése területén. A Lisszaboni Csúcsot követően, 2000 májusában Vilamourában a tagállamok célul tűzték ki nemzeti turizmuspolitikáik összehangolását, míg novemberben Lille-ben a Turisztikai Tanácsadó Testület 15 további olyan területet határozott meg, amelyeknek a turizmus fejlődését illetően prioritást kell adni. Továbbá felállítottak egy ötödik munkacsoportot is, amelynek célja a magas színvonalú információs és kommunikációs technológiák ágazati meghonosítása. Ezt követően 2001. szeptember 27-én a Tanács ratifikálta a Bruge-i Csúcs „Turizmus Mindenkiért” programját. A program sürgeti a civil szervezetek és a turisztikai vállalatok kooperációját, valamint a turizmus érdekeinek nagyobb mértékű integrálását a közlekedési politika, az esélyegyenlőségi politika, a regionális politika, a fogyasztóvédelem és az adózás területén.

A meghozott döntések és intézkedések azonban nem hoztak átütő eredményeket. Az egyetlen olyan átfogó programot – még ha nem is volt nagyszabású –, amely a turizmussal, mint különálló politikával foglalkozott és olyan akciókat tartalmazott, amelyeket helyi és regionális szinten nem lehetne kielégítően elvégezni, a Tanács elutasította. Másrészt, az Európai Unió esélyegyenlőségre irányuló, kötelező erejű jogi szabályozásait illetően a turisztikai vállalatok, főként a szálloda- és étteremszektor is megtalálja a kibúvókat. Az egyenlő értékű munkáért egyenlő bért direktívájának megszegése miatt nagy számú női munkavállaló – főként a vendéglátás területén dolgozók – nyújtott be bírósági keresetet.<sup>1</sup> Az 1988-as Hayward per bebizonyította, hogy a különböző foglalkozások a valóságban is összehasonlíthatóvá váltak. Az esetleges perek elvesztéséből származó költségeknél (például, ha a szobalány kevesebbet keres, mint a londíner) a szállodák olcsóbbnak találhatják például a mosodai szolgáltatás vagy a housekeeping terület külső, szállodával szerződéses viszonyban álló cégeken keresztül, „contracting out” típusú üzemeltetését illetve munkaerő-kölcsönző cégek használatát. Emellett az államilag garantált minimálbér bevezetése vagy növelése sem egyértelműen jár pozitív következményekkel a munkavállalók részére. Egyrészt ez drágábbá teszi a munkaerőt, és ebből adódóan leépítésekhez, elbocsátásokhoz vezetett, vagy a jól ismert költségkímélő módszerhez, azaz az egyes részterületek működtetésének szerződéses bérbeadásához. Másrészt, mivel a minimálbér bevezetése vagy emelése az esetek többségében nem jár együtt a munkaadói járulékok csökkentésével, az illegális foglalkoztatás növekvő alkalmazásához vezethet. Kiváló példa erre a szálloda- és vendéglátószektor Nagy-Britanniában, ahol számos

---

<sup>1</sup> Doherty – Stead [1998], 126-144. oldal.

szálloda - a luxuskategóriát is beleértve – alkalmaz illegális migráns munkaerőt a minimálbér alatt (Berkley Hotel London, Claridge Hotel).<sup>1</sup>

### A MAGYAR ÉS KELET-KÖZÉP-EURÓPAI KÖRKÉP

A kelet-közép-európai országok az Európai Uniótól eltérő munkaerőpiac-szerkezeti sajátosságokat mutatnak. A csatlakozó országokat együttesen vizsgálva megállapítható, hogy az agrárszektorban foglalkoztatottak együttes aránya még mindig 13% (igen nagy eltérésekkel), míg az Európai Unióban ez csak 3%, továbbá a szolgáltató szektorban alkalmazottak aránya is jelentős, mintegy 13%-os lemaradást mutat.<sup>2</sup>

A nők munkaerő-piaci helyzetének vizsgálatánál feltűnik, hogy a kelet-közép-európai országokban (Csehország és Lengyelország kivételével) a női munkanélküliségi ráta alacsonyabb, mint a férfi munkanélküliségi ráta. Ez eltér az Európai Unióban megfigyeltektől. Magyarország esetében a férfiak munkanélküliségi rátája 2001-ben 6,3%, míg a nőké csupán 5% volt. Ez kedvezőnek tűnhet a női munkavállalók szempontjából, azonban az európai uniós szintnél (8,7%) is csaknem 4%-kal alacsonyabb női munkanélküliségi ráta<sup>3</sup> nem jelent egyértelműen magas női aktivitási arányt. Valójában a rendszerváltást követően a nők tömegesen kényszerültek a munkaerőpiac elhagyására és a kormány a „tömegessé váló munkanélküliség körülményei között tudatosan csökkentette a munkaerő-kínálatot, számos lehetőséget adva a korhatár előtti nyugdíjazásra, illetve gyermeknevelés miatti inaktívvá válásra.<sup>4</sup> Eközben a 90-es évektől Nyugat-Európában jelentősen bővült a női foglalkoztatás. Amíg 1990-ben majdnem 20%-al haladta meg a hazai foglalkoztatottsági szint az Európai Unió átlagát, 1997-ben már több, mint 5%-ban alacsonyabb volt annál. Habár a 90-es évek közepétől újra növekedésnek indult a női foglalkoztatási ráta, 2001-ben még mindig csak 49,4% volt, szemben az Európai Unióban mért 54,5%-kal. Továbbá a foglalkoztatott nők túlnyomó többsége, 96%-a mindig teljes munkaidőben dolgozik, szemben az Európai Unió 76%-os rátájával.<sup>5</sup> Habár az alacsony képzettségű nők kiszorultak a munkaerőpiacról és az alacsony bérek nem is ösztönzik őket az álláskeresésre, a fiatalabb korosztály magasabb képzettsége lassan, de folyamatosan javítja a foglalkoztatottak összetételét. A női hallgatók aránya a 90-es évek végére a műszaki és katonai, rendőri iskolákat kivéve már meghaladja a férfiakét.<sup>6</sup> A gazdasági felsőoktatásban már 64%-os a nők aránya. A tömegessé váló felsőoktatási képzés azonban csak a férfi diplomások munkanélküliségi helyzetén javított. A női diplomás munkanélküliség szintje 2001-ben ugyanakkora volt, mint kilenc évvel korábban.<sup>7</sup>

<sup>1</sup> Golding [2000], Golding [2002], Golding [2001].

<sup>2</sup> Employment in Europe [2001], 110-136. oldal és a Magyar Statisztikai Évkönyv 2002, 67. oldal alapján.

<sup>3</sup> OECD Labour Force Statistics, 1981-2001, 305. oldal.

<sup>4</sup> Pulay [2000], 429. oldal.

<sup>5</sup> Magyar Statisztikai Évkönyv [2002], 122. oldal és OECD Labour Force Statistics 1981-2001 319.

<sup>6</sup> Lakatos [2001], 469-485. oldal.

<sup>7</sup> Magyar Statisztikai Évkönyv [2002], 73. oldal.

### ***Nemek közti foglalkoztatási esélyegyenlőség***

Az európai szabályozásoknak megfelelően Magyarországon is tiltott mind a közvetlen, mind a közvetett diszkrimináció (Alkotmány 70/A§.; Munka tv. 5§ (1)), már a pályázatától kezdődően. Vita esetén, harmonizálva a bizonyítási teher megfordításáról szóló 97/80 EEC direktívával, a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy munkavállalójával, vagy lehetséges munkavállalójával szembeni intézkedései nem voltak diszkriminatívak.

Minden szabályozás ellenére azonban a foglalkoztatási esélyegyenlőség a gyakorlatban megkérdőjelezhető. Az álláshirdetések túlnyomó többsége még mindig nemekre specializáltan jelenik meg. A foglalkoztatási szegregáció nálunk is jelentős, döntően nők dolgoznak az oktatásban és jelentős a női foglalkoztatás a kereskedelemben, közigazgatásban, valamint a szálláshely és vendéglátószektorban.<sup>1</sup> A Figyelő felmérése szerint a legnagyobb magyar vállalatoknál a felsővezetők kevesebb, mint egyötöde nő, a fizetésük pedig átlagosan alig több, mint a férfiak keresetének 80%-a.<sup>2</sup> A női menedzserek foglalkoztatási eloszlására is a foglalkozási szegregáció a jellemző. Míg a vállalkozószféra menedzsereit főként a férfiak képezik, a nők túlnyomó részben a közigazgatásban és az oktatásban jutnak vezetői pozícióhoz. Megállapítható, hogy Nyugat-Európához hasonlóan a női vezetők előrehajlását Magyarországon is megakadályozza a láthatatlan üvegplafon, illetve a női vezetésről való konzervatív felfogás. Magyarországra is elmondható, hogy a nők mintegy 15%-kal kevesebb bért tartanak reális elvárásnak egy adott pozícióban, mint a férfiak.<sup>3</sup>

Habár Magyarország a többi csatlakozó országgal együtt jelentős előrelépést tett a foglalkoztatási esélyegyenlőség elérése érdekében (esélyegyenlőségi tárca nélküli miniszter, Esélyegyenlőségi Főfelügyelőség felállítása, a Munka Törvénykönyvének 2002 júliusában elfogadott változtatásai, 2003. évi XX. törvény), a munkavállalókat már a kiválasztástól kezdődően számos diszkriminatív megkülönböztetés éri. További akadályokat jelent az esélyegyenlőség biztosítására szolgáló megvalósítási eszközök gyengesége, illetve a nemi szerepekhez kötődő társadalmi beidegződés. Ahhoz, hogy mind a női, mind a férfi elhelyezkedés könnyebbé váljon, az ország még mindig rugalmatlannak számító munkaerőpiacát flexibilizálni kell, a nők munkába állását segítő pozitív megerősítő programokat (affirmative actions) kell hozni, és biztosítani kell az atipikus munkák társadalmi elfogadottságának alapját.

Az atipikus munkák legelterjedtebb és leghagyományosabb módja Nyugat-Európában a részmunkaidős foglalkoztatás. Magyarországon azonban a vállalatok még mindig átcsoportosításokkal, részben túlórákkal oldják meg munkaerőigényüket. Míg az 1993-1998 közötti időszakban az Európai Unióban a részidős állások száma mintegy 15%-kal nőtt<sup>4</sup>, Magyarországon – és Lengyelországot kivéve a többi csatlakozó országban is – a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya még mindig igen alacsony. (Az Európai Unió tagállamai közül Görögországot

<sup>1</sup> Magyar Statisztikai Évkönyv [2002], 67. oldal.

<sup>2</sup> „Üvegmennyezet”, Figyelő, 1999. 03. 04. (in) Krén et al. [2002].

<sup>3</sup> Lakatos [2001], 490. oldal.

<sup>4</sup> Employment in Europe [2001], 110. oldal.

a legalacsonyabb ráta: 4,8% 2001-ben, Magyarországon ez a ráta csak 2,8%<sup>1</sup>). A csatlakozó országokban – a részmunkaidős foglalkoztatáshoz hasonlóan – a határozott munkaidőben foglalkoztatottak számában is jelentős lemaradás mutatható ki az Európai Unió átlagához képest. Magyarországon 2000-ben a munkaerő mindössze 5,8%-a dolgozott határozott munkaidejű szerződéses viszonyban, szemben az Európai Unió 11,4%-os arányával.

Mind a határozott, mind a részmunkaidőt tekintve a Munka Törvénykönyve ugyan eleget tesz a Tanács 91/383/EK és 99/70 EK (a határozott ideig tartó munkavégzéssel kapcsolatos) illetve a 97/81/EK (a részmunkaidőről) irányelvnek, de sem a munkáltatók, sem a munkavállalók nincsenek megfelelően ösztönözve a valós, legális részmunkaidős foglalkoztatásban. Egyrészt annak a részmunkaidősnek, aki csak heti húsz órában dolgozik, és bérezése alapja a mindenkori minimálbér, legalább 40 évet kell dolgoznia ahhoz, hogy a minimális nyugdíjra jogosultsága legyen. Továbbá a kötelező minimálbér 50 000 Ft-ra való felemeléséről szóló rendelet [224/2001. (XI. 21.) Korm. rendelet] hatálybalépését követő első három hónapban a részmunkaidősök aránya mintegy 24%-kal, azaz 116 000 fővel emelkedett. Az emberek megkérdezésén alapuló munkaidő-felmérés alapján azonban ugyanebben az időszakban összesen mindössze 102 ezren dolgoztak részmunkaidőben. Az ellentmondás magyarázata feltehetően az, hogy a munkáltatók a járulékterhek csökkentése érdekében gyakran jelentenek be a valóságban teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalót részmunkaidősként.<sup>2</sup>

Az atipikus munkajogviszonyok harmadik legelterjedtebb fajtája a munkaerő kölcsönzés. E cégeket előszeretettel alkalmazza a szálloda- és vendéglátószektor, hiszen rajtuk keresztül gyorsan és rugalmasan jutnak munkaerőhöz, és így hatékonyabban tudnak reagálni a kereslet változásaira. További előny, hogy a munkaerő-kölcsönzés a kölcsönbevevőt egy sor pénzügyi kötelezettségtől szabadítja meg, mivel nem ő, hanem a kölcsönbeadó fizeti a munkavállaló munkadíját és a munkadíjat terhelő befizetési kötelezettségeket. Számos visszaélés után végül a 2001. évi XVI. törvény bevezette a munkaerő-kölcsönzés fogalmát. A megváltozott Munka Törvénykönyve 193/B. - 193/P. §-ai, a 118/2001. (VI. 30.) kormányrendelet és a Polgári Törvénykönyv együttesen, az európai uniós normákkal összhangban szabályozzák a munkaerő-kölcsönzés feltételeit.

Annak ellenére, hogy a magyar jogi szabályozás harmonizál a Közösségi joggal mind a foglalkoztatási esélyegyenlőséget, mind a munkavállalók védelmét (részmunkaidő, biztonság) illetően, az emberek többségénél még mindig ellenállásba ütközik az atipikus foglalkoztatás. 2002 októberében a Tolna megyei Munkaügyi Központ igazgatója, LISZICZA ISTVÁN a Népszabadságnak adott interjújában rámutatott, hogy „ők azok, akiket a legkésőbb vesznek fel a munkahelyekre és legelőször küldenek el.”

## A TURIZMUS ÉS SZÁLLODASZEKTOR HAZÁNKBAN

A turizmus szektor hazánkban rendkívül dinamikus fejlődésen ment keresztül a múlt század utolsó évtizedében. A WTTC adatai alapján a szűkebb értelemben

<sup>1</sup> OECD Labour Force Statistics 1981-2001, 319. oldal.

<sup>2</sup> H. Sz. [2001].

vett szektor 5,3%-kal (2674 M USD), a tágabb értelemben vett szektor mintegy 10,9%-kal (5534,7 M USD) járult hozzá a hazai GDP-hez 2001-ben. Hazánk esetében ez jóval meghaladta mind a közép-kelet európai országok mind az Európai Unió szűkebb értelemben vett szektorának átlagát is. Továbbá a „közvetlen” szektorban dolgozott az összes foglalkoztatott 6,64%-a, amely több, mint kétszerese volt a közép-kelet európai átlagnak, és több, mint másfélszerese az Európai Unió átlagának. Az elmúlt kilenc évben a szálloda- és vendéglátószektorban jelentkezett állások száma – köszönhetően a rengeteg külföldi beruházásnak – 23,7%-kal nőtt.

Mindezek ellenére az Egyesült Államokat ért terrortámadás és a világgazdasági recesszió igen erősen érintette a hazai szektort, és az az irreális 38%-os növekedési ráta, amelyet a foglalkoztatottak számának változása mutatott 2000-ben (1999-hez viszonyítva), megtört. Az azonban, hogy a szektorban foglalkoztatottak száma nem csökkent drasztikusan (Idegenforgalmi Statisztikai Évkönyv 2001) a 2000-ben kezdődött szállodaépítési láznak köszönhető. Ennek során a fővárosban mintegy két tucat, főként négy- és ötszobás szálloda építésébe kezdtek a befektetők, mintegy 100 Mrd forint értékben. 2003 végére mintegy duplájára, 7 000-re nő a luxuskategóriájú szobák száma a fővárosban, 2004-re az ezredvégi állapothoz képest 30 új szállodája lesz Budapestnek, az országban pedig további 18 új szálloda átadását tervezik.<sup>1</sup>

### ***A szektor foglalkoztatási jellemzői***

Csakúgy mint az EU-ban, hazánkban is a szektorban foglalkoztatottak munkaidejének hossza meghaladja az összes szektor átlagos munkaidejét és erre a szektorra jellemző leginkább a hétvégi és a többműszakos munka. A szállodaiiparban foglalkoztatott nők például mintegy 7 órával, a férfiak mintegy 9 órával dolgoznak többet hetente, mint az oktatásban alkalmazott nők és férfiak.<sup>2</sup> Az ágazati kollektív szerződés él a Munka Törvénykönyvének 27.§ (4) bekezdésében adott lehetőséggel, és a törvényben előírt maximális túlórákeretet, az évi 300 órát határozza meg [27.§. (9)]. Továbbá előírja, hogy a túlórákat nem kell írásban elrendelni, ha például a váltótárs kimarad, ha előre nem látott rendezvény lesz, vagy ha munkaidőn túli áruszállítás miatt történik. Azzal viszont, hogy előírja, hogy a heti pihenőnapot a munkaidő-beosztásban meg kell jelölni és annak általában hetenként azonos napra kell esnie, védi a munkavállalók érdekeit.<sup>3</sup>

A statisztikák a szektor kereseti jellemzőinek tekintetében is az EU-hoz hasonló képet, azaz más szektorokhoz viszonyítva jelentős lemaradást mutat.

Mindezen tényezők ellenére azonban a szektor imázsa a felsőoktatásban továbbtanulni szándékozó fiatalok számára igen pozitív. A 2003. évi felsőoktatási jelentkezési statisztikák azt mutatják, hogy az idegenforgalom és a szálloda szak a jogász a közgazdasági és a gazdálkodási szakok után a negyedik legnépszerűbb a felvételizők körében.

### ***Rugalmasság a magyar szállodaszektorban***

---

<sup>1</sup> Gál [2002].

<sup>2</sup> Nagy Gy. [2002], 27-30. oldal.

<sup>3</sup> Vendéglátó és Idegenforgalmi Kollektív Szerződés, 26.§ (4).

A szálloda- és vendéglátószektorban az európai uniós átlaghoz viszonyítva (26,4%) meglehetősen alacsony, mintegy 1,5-10% között mozog a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya a teljes munkaidőben foglalkoztatottakhoz képest. A részmunkaidős foglalkoztatási formát általában fizikai munkakörökben alkalmazzák, szellemi munkakörökben nem jellemző. A részmunkaidős foglalkoztatás szállodaipari elterjedését azonban hazánkban számos, már korábban is említett speciális tényező akadályozza. Továbbá a teljes munkaidőre kifizetett minimálbér sem elegendő a megélhetéshez még a kétkeresős családokban sem. A hosszú utazási idő miatt, főként Budapesten, nem éri meg részmunkaidőben dolgozni. Csakúgy, mint Nyugat-Európában, hazánkban is meglehetősen nehéz a karrierépítés a részmunkaidősök számára. Végül, bár a magán bölcsődék és óvodák már elterjedésben vannak, drágaságuk miatt az átlagjövedelmű családok nem tudják igénybe venni szolgáltatásukat, az állami gyermekfelügyeleti intézmények pedig hagyományos munkaidőben dolgoznak. Ez szintén a hagyományos beosztású, teljes munkaidős foglalkoztatási formát ösztönzi.

A munkáltatói oldalról a részmunkaidős foglalkoztatás gyakran hangoztatott előnye a költségmegtakarítás. Ez azonban a szálloda- és vendéglátószektorban több esetben is megkérdőjelezhető. Habár a munkáltató a részmunkaidős alkalmazottak bére után arányosan fizeti a különböző járulékokat, az egészségügyi hozzájárulás értéke minden munkavállaló után – tehát függetlenül a rész vagy teljes munkaidős foglalkoztatási formától – egységes (2003-ban havi 3450 Ft). A munkavállalónak fizetett bér sem biztos, hogy pontosan arányos a teljes munkaidős foglalkoztatottak bérével. Például a gyakran részmunkaidőben dolgozó reggeliztető felszolgálók bérköltsége magasabb, mint a teljes munkaidő arányos része, mert a munkáltató beleszámítja, hogy nem kapnak borravalót.<sup>1</sup> Továbbá a szektor számos munkakörében egyenruhában végzik feladataikat a munkavállalók, ezek költsége sem elhanyagolható a munkáltató szempontjából. Végül bizonyos munkakörök kifejezetten megkövetelik a teljes munkaidős foglalkoztatást. Például a vendéglátó területen a leltárfelelősség, a recepcióban a folyamatosság szükségessége és a nagy mennyiségű és sebességű információáramlás (mindig, minden időben tudni kell, hogy mi történik a házban) bonyolulttá teszi a részmunkaidős alkalmazást. Ebből adódóan a részmunkaidő leginkább a segédmunkás, szakképzettséget nem igénylő munkakörökben terjedt el, mint a fekete- és fehérmosogatás, étel előkészítés, reggeliztetés, éttermi hostess.

A szezonális munka főként a Balaton térségében terjedt el Magyarországon. Azonban míg a privatizáció előtt a balatoni szállodákban a törzsfoglalkoztatottak határozatlan, teljes munkaidőre szóló szerződéssel rendelkeztek, és télen visszakérültek az egész évben üzemelő szállodákba, ma már a szezonális, határozott munkaidőre jellemző foglalkoztatás a jellemző, és csak az egész évben ott maradó ügyintézők, menedzserek, ügyviteli alkalmazottak rendelkeznek határozatlan idejű szerződéssel. Ők alkotják a balatoni foglalkoztatottak mintegy 25-30%-át, míg a szezonális foglalkoztatottak (szakács, felszolgáló, recepciós) a balatoni szállodák alkalmazottainak fennmaradó 70-75%-át. A szezonális foglalkoztatottak

---

<sup>1</sup> Ágazati résztanulmány a Vendéglátó és Idegenforgalmi Szakszervezet, mint munkavállalói szervezet tapasztalatairól.

mintegy 10-25%-a tér vissza rendszeresen a nyári időszakban, a fluktuáció magas, 6%-os.<sup>1</sup>

A szezonális foglalkoztatás előnyei egyértelműen a rugalmasságban és a költségkímélésben rejlenek, a humán menedzsmentnek azonban számos problémával kell megküzdenie a szolgáltatás megfelelő minőségének biztosítása érdekében. Nehezebb az ösztönzési rendszer kialakítása, mivel a rövid munka-periódus miatt a munkavállalókat csak a minél nagyobb kereset érdekli. Továbbá magas a nem legális juttatások aránya, a legális kifizetések ugyanis a vállalatok versenyképességét akadályoznák.

### ***Női munkavállalók esélyegyenlősége a magyar szállodaszektorban***

A szálloda- és vendéglátószektor nálunk is magas arányban foglalkoztat nőket. A foglalkoztatott nők 4,1%-a dolgozik a szektorban, ami 38 000 munkahelyet jelent. Az iparágban foglalkoztatott nők aránya 2001-ben 49%-os, amely mintegy 5,2%-kal meghaladja az összes foglalkoztatási ágban mért női részvételi arányt. Az nem vitás, hogy a női foglalkoztatottak száma folyamatosan emelkedik, hiszen a szektorban, 3000-rel több nő dolgozott 2001-ben mint 1992-ben, a férfiakhoz viszonyított arányuk azonban jelentősen csökkent. Míg 1992-ben a szektorban foglalkoztatott nők aránya majdnem 58%-os volt, 1999-ben már csak 52%-os, 2001-ben pedig 49%-os. A dolgozat korábban tárgyalta, hogy a szektorban 1992-2001 között jelentősen, mintegy 23%-al nőtt a foglalkoztatottak száma. Ezek az adatok tehát azt mutatják, hogy az így keletkezett 28 000 új munkahely túlnyomó többségét férfiak töltötték be.<sup>2</sup> A nők szektorági aránya e jelentős csökkenésének magyarázata alapulhat azon a feltételezésen, hogy a női foglalkoztatottak más szektorokban találtak munkát, így ágazati eltolódás következett be. Egyrészt valóban történt egy eltolódás a rendszerváltást követően megjelent új típusú szolgáltató cégek javára (növekvő számú biztosító cégek, pénzügyi és hitelintézetek, non profit szervezetek, utazási ügynökségek stb.). Másrészt azonban vizsgálat alá véve azokat a foglalkoztatásokat, ahol hagyományosan magas a női jelenlét (pl. kereskedelem, közigazgatás, feldolgozóipar) megállapítható, hogy ebben az időszakban ugyancsak csökkent a nők képviselési aránya.<sup>3</sup> Ez pedig egyértelműen arra utal, hogy a nők az elmúlt kilenc évben egyre nagyobb számban szorultak ki a munkaerőpiacról és váltak inaktívvá.

A szálloda- és vendéglátószektorban foglalkoztatottak ötven-ötven százalékos nemi képviselési aránya okot adhat annak feltételezésére, hogy az esélyegyenlőség kérdésköre megoldott a szakmában. Ez azonban már a statisztikák által mutatott ágazati munkanélküliségi ráták alapján is megkérdőjelezhető. Míg 1999-ben a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás szektorban a nők munkanélküliségi rátája 7%-os volt, addig a férfiaké 3,3%<sup>4</sup>. Igaz, az ezt követő évben a ráták közelí-

---

<sup>1</sup> Biermann [2002].

<sup>2</sup> Az adatok a Magyar Statisztikai Évkönyv 2002, KSH, Budapest 67. oldalára alapulnak.

<sup>3</sup> Ez alól kivétel az oktatás, ahol az amúgy is magas női részvételi arány 1,7%-kal nőtt a vizsgált időszakban és 2001-re elérte a 77,5%-ot.

<sup>4</sup> Lakatos Judit [2001], 476. oldal.

tettek egymáshoz, de még mindig számottevően magasabb a női munkanélküliek aránya (nők: 5,2%, férfiak: 3,6%<sup>1</sup>).

A világ más országaihoz hasonlóan nálunk is jelen van a foglalkoztatási diszkrimináció számos eleme. Túlnyomó többségben nők dolgoznak a housekeeping, az éttermi hostess, a rezervációs és sales & marketing területen, míg férfiak dominálnak a konyhán, a londínereknél, illetve a food & beverage vezetők és a felsővezetők között. Köztudott, hogy a nemi diszkrimináció a gyakorlatban már a kiválasztásnál megkezdődik. A hazai szállodaszektorban az informális kapcsolatok mind a karrierépítésben, mind az elhelyezkedésben nagyobb szerepet kapnak, mint az Európai Unióban. Ennek egyik oka lehet a rendszerváltás után kialakuló nagyfokú bizalmatlanság. A ranglétra is nagyon hierarchikus képet mutat, és nehéz előrejutni. Jellemző, hogy Nyugat-Európával ellentétben, egy-egy szállodai részleg vezetője már 15-20 éve van ugyanabban a pozícióban. A szállodai vezetők mobilitása csak az új szállodák építésével kezdett erősödni. Itt azonban még mindig visszatartó tényező a külföldi tulajdonos és felső vezetés, a megszokottól lényegesen eltérő vezetési stílus, a magasabb szintű személyzeti ellenőrzési rendszer, a nyitó szállodákra jellemző kaotikus állapot és természetesen a megszokott „szürke juttatások” hiánya.

A felvételi meghallgatásokon gyakran előfordul, hogy az interjúztató fél megemlíti, hogy milyen nemű alkalmazottat keres. Az éjszakai portás, recepciós, londíner munkakörök túlnyomórészt férfiaknak vannak meghirdetve, azzal az ürüggyel, hogy a nőknek nem biztonságos éjszaka dolgozni. Azonban ma már a házak többsége alkalmaz éjszakai biztonsági szolgálatot, továbbá semmi nem garantálja, hogy a férfiak nagyobb biztonságban lennének, mint a nők, ha egy esetleges bűncselekményre kerülne sor. Ugyanakkor az éjszakai recepciós munka, illetve portaszolgálat Magyarországon is íratlan feltétele az előléptetésnek, hiszen éjszaka kerül sor a számlák zárására, a statisztikák elkészítésére, a másnapi teendők rendszerezésére stb. A nők karrierjét tehát nálunk is megakadályozza az üvegplafon.

Az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elve beépült ugyan a magyar Munka Törvénykönyvébe (Munka tv. 142/A§), a valóságban azonban Magyarországon is jellemző a rejtett diszkrimináció. A Központi Statisztikai Hivatal 2001-re vonatkozó adatai alapján a szálloda- és vendéglátó-szektorban a teljes munkaidőben dolgozó nők havi bruttó átlagkeresete 68 843 Ft, amely a szektorban teljes munkaidőben dolgozó férfiak havi bruttó átlagkeresetének csupán a 82%-a.<sup>2</sup> A középvezetői szinten a keresetkülönbségek még inkább nőnek, a kereskedelmi és vendéglátóipari részegység közvetlen termelésirányítójának esetében a nők bruttó keresete a férfiak keresetének mindössze 70, 6%-a.<sup>3</sup>

Pozitívként értékelhető, hogy a Vendéglátó és Idegenforgalmi Kollektív Szerződést 2001. május 15-én kiterjesztették.<sup>4</sup> Ez azt jelenti, hogy immár az összes iparági munkáltatóra és munkavállalóra érvényesek a kollektív szerződés-

---

<sup>1</sup> Nők és férfiak Magyarországon 2001 [2002], 83. oldal.

<sup>2</sup> Magyar Statisztikai Évkönyv, 2002, 74-75. oldal.

<sup>3</sup> Krén et al. [2002], 14. oldal.

<sup>4</sup> Amelyet az Idegenforgalmi Munkaadók Országos Szövetsége valamint az Idegenforgalmi Szakszervezet 1997. május 21-én kötött meg.

ben foglaltak, de kivételt képez „A vendéglátás és idegenforgalom területén alkalmazandó besorolási feltételek és szakmai minimálbér” című 2. számú melléklet, valamint „A munkaszerződés megkötésére és módosítására vonatkozó szabályok és eljárás a munkaviszony megszüntetése és megszűnése esetén” című 4. számú melléklet. Pozitív diszkriminációról, illetve az Egyesült Államokban már régóta bevezetett és Nyugat-Európában is jól működő úgynevezett megerősítő eljárásról (affirmative action) sem esik benne szó. Például az érdekviták megoldására létrehozandó egyeztető bizottság tagjait a felek ugyan egyenlő arányban jelölik, de a nők arányának biztosítása nem kerül kimondásra.<sup>1</sup>

Látható tehát, hogy habár a magyar jogi szabályozás papíron harmonizál az európai uniós szabályozásokkal, számos nehézség adódik a rugalmas munkaerőpiac elterjesztésének gyakorlati megvalósításában. Ennek oka egyrészt a magas államháztartási járulékokban, másrészt pedig az olyan, ágazatra specifikus költségekben rejlik, mint a szállodai munkaruha, egyenruha költsége, a mosatási költség, a természetbeni juttatások megnövekedett költsége. Ebből adódóan a szállodák inkább a munkaerő-kölcsönző cégekhez fordulnak reggeliztető felszolgálók, bankett felszolgálók, takarítószemélyzet, illetve az éttermi hostessek munkakörének betöltésénél, mivel a kölcsönző cégek a részmunkaidős foglalkoztatási formánál még rugalmasabban, ráadásul jóval olcsóbban tudják a szállodák számára biztosítani a kellő létszámú alkalmazottat. Továbbá nem kell folyamatosan a felmondásokból adódó munkaügyi perek esetleges elvesztése esetén fizetendő, nem csekély pénzügyi következményekkel számolniuk.

## A SZÁLLODASZEKTOR JÖVŐJE

A dolgozat korábban tárgyalta az idegenforgalom és szálloda szakok igen erős népszerűségét az érettségizők körében. E népszerűség oka még mindig az a lakosságban kialakult kép, hogy a rengeteg beruházásnak köszönhetően a szektor biztonságos és jó kereseti lehetőségekkel kecsegtető munkahelyeket nyújt. A szállodaszektori beruházások leállásával (2004) az álláshelyek számának dinamikus növekedése azonban véget ér. A terroristámadásokat követően a befektetők is elbizonytalanodtak, ugyanis nem kalkulálhatnak a megszokott, ágazatra jellemző, tőkére vetített 10%-os megtérülési rátával.<sup>2</sup> Másfelől, a „jó kereseti lehetőségek” sem egyeznek már az 1995-1999 között tapasztaltakkal. Igaz, a statisztikák ez időszakra vonatkozó adatai szerint a szektor ekkor is alacsony kereseti lehetőségeket nyújtott, a szállodaiiparban foglalkoztatottak azonban ebben az időszakban hivatalosan bejelentett fizetésük mintegy dupláját, ha nem többszörösét keresték meg. Az egyéni turisták számának visszaesésével és a csoportos, incentive turizmus és üzleti turizmus növekvő arányával, illetve a szigorított jogszabályokkal és a külföldi láncokra jellemző szigorú belső ellenőrzési rendszerrel a valóban nagy összegű „zsebbe kapott keresetek” jóformán eltűntek.<sup>3</sup> A megkeresett jövede-

<sup>1</sup> Krén et al. [2002], 14. oldal.

<sup>2</sup> Gál [2002].

<sup>3</sup> Ezalatt értendő: bármilyen borralaló, illegális pénzváltásból származó margin és az úgynevezett szabóztatásból adódó bevételek. Egyéni kutatás, több négyesillagos hazai szálloda recepciósi, éttermi, és londíner személyzetének véleménye alapján.

lem ugyan még mindig magasabb, mint a statisztikákban kimutatott, de a szektor foglalkoztatottjai által „aranyidőknek” nevezett kilencvenes évekhez képest a hivataltal és a valóságos keresetek közötti szakadék csökkent, a szektor „fehéredik”.

Mindezek ellenére, nem csak a középiskolások érdeklődése, hanem – a 2003-as Felsőoktatási Felvételi Tájékoztató alapján – a felsőoktatásban a szálloda szakok száma is óriási ütemben nő. 2003-ban a meghirdetett hallgatói létszámkeret a diplomás végzettséget nyújtó szakokon meghaladja az 5200-at, a szakmenedzseri képzéssel együtt a 8000-et.<sup>1</sup> Ez évi majdnem 8000 szálloda szakra specializált friss diplomást jelent. Látható, hogy a magyar szálloda- és vendéglátószektor nem tud ennyi fiatal felszívni. Habár a magyar szállodaiparra és a szolgáltatások minőségére valóban jó fényt vetne, ha a szektorban csak diplomások dolgoznának, többségükben a szállodai munkák – jellegükből adódóan – nem követelnének felsőfokú végzettséget. Másrészt egy szálloda szakon végzett, gazdasági diplomával rendelkező fiatal nehezen lehet arra rávenni, hogy esetleg éveig dolgozzon felszolgálóként, alacsony bérért, majd a hagyományos ranglétrát türelmesen végigjárva, ha szerencséje van, 50 éves korára szállodaigazgató lehessen. A frissen végzettek többsége tehát vagy továbbtanul, vagy más ágazatokban helyezkedik el. A harmadik járható utat, az Európai Unió megnyíló munkaerőpiacai jelenthetik.

Az Európai Unió legtöbb országában (kivételem Németország, Ausztria, Finnország) a szálloda és étterem szektor foglalkoztatottjaira általánosságban még mindig jellemző a megfelelő szaktudás és képzettség hiánya. Nagy-Britanniában például 2001-ben minden tizedik iparágban foglalkoztatottnak nem volt semmiféle szakmához kapcsolódó vizsgája, és a foglalkoztatottak 13%-a csak áthidaló megoldásként dolgozik a szektorban, addig, amíg nem talál jobb munkalehetőséget. A dolgozatban részletezett okok miatt a megfelelő szaktudású vezetőkben is hiány van. A munkáltatók 12%-a nyilatkozta azt, hogy az állások betöltésének nehézsége abban rejlik, hogy nem találhatnak megfelelően képzett szakembereket. De nem csak Nagy-Britannia, hanem Írország, Dánia, Franciaország, Olaszország, Spanyolország is küzd a megfelelő szakemberek szektorba vonzásának problémájával és a vezetői állások betöltésével.<sup>2</sup> Az Unió több országa, példaként említve Nagy-Britannia és Németország szállodaszektora is felfigyelt arra, hogy mind hazánkban mind a többi csatlakozó országban a friss diplomás szakemberek száma jelentősen meg fogja haladni a betölthető álláshelyek számát. Németországban egyre többen lobbiznak azért, hogy az ország évente legalább 50 000 külföldi állampolgárnak adjon munkavállalási engedélyt, hogy megakadályozzák az ország gazdasági hanyatlását a képzett munkaerő hiánya miatt.<sup>3</sup> Nagy-Britannia a 2002. decemberi Koppenhágai Csúcsot követően döntött 20 000 szálloda- és vendéglátóiparban lévő munkahely csatlakozó országok előtti megnyitásáraól 2003. január 1-től kezdődően.

A Kelet-Közép-Európából a szakképzett munkaerő beáramlása ugyan rövid távon javíthatja a szállodaszektor munkaerő összetételén, de hosszú távon nem oldja

---

<sup>1</sup> A felsőoktatási intézményenként meghirdetett felvételi keretszámok alapján, <http://www.felvi.hu>.

<sup>2</sup> Jensen [2001], 4. oldal.

<sup>3</sup>Forbes [2001].

meg a problémát. Habár a Nyugat-Európában alacsonynak számító bérek még mindig magasnak számítanak Közép-Európában<sup>1</sup>, a csatlakozással egyrészt a bérek közti szakadék további csökkenésére lehet számítani, másrészt a megélhetési költségek miatt még mindig csak az ideiglenes tartózkodás, azaz a megkeresett pénz „otthoni” elköltése lesz kifizetődő. Továbbá, amennyiben a külföldi állampolgár a hosszú távú tartózkodást, illetve a letelepedést választja, az országok eddigi migrációs tapasztalatai alapján ők igen, de a gyermekeik már nem a szakmában fognak dolgozni. A migránsok ugyanis gyakran választják lépcsőfoknak a szálloda- és vendéglátószelektort az idegen társadalomba történő beilleszkedésük megkönnyítésére, gyermekeiknek azonban már jól ismerik a társadalmi szokásokat, és a szálloda- és vendéglátóipar helyett nagyobb valószínűséggel választják a magasabb jövedelemmel kecsegtető pályákat, mint például a pénzügyeket, vagy az információs technológiát.<sup>2</sup>

Következésképpen az európai szálloda- és vendéglátószelektor a jelenlegi helyzetet tekintve nem képes sem a munkanélküliek felszívására, sem a minőségi foglalkoztatás biztosítására. A turizmus foglalkoztatását is érintő európai programok (EQUAL, SOCRATES, TEMPUS, INTERREG, URBAN...) egyes országokat tekintve előremutató eredményeket hoztak, de jelentős változás a szelektor jellemzőit illetően nem történt. Továbbra is alacsony a vonzereje a kisebb szállodáknak, míg nagyobb a nemzetközi szálloda- és étteremláncoknak. Ez utóbbiakban nagyobb a lehetőség a karrierépítésre, az egyéni fejlődésre, a „vállalathoz tartozás” érzésének kialakítására, illetve az esélyegyenlőség feltételeinek biztosítására. Ahhoz, hogy a turizmus és ezen belül a szállodaszzelektor hozzá tudjon járulni a Lisszaboni, illetve a Stockholmi Csúcson megfogalmazott célkitűzések eléréséhez, a foglalkoztatást átfogó tréningprogramokkal kell segíteni, meg kell teremteni a szelektor imázsát, továbbá a munkáltatókat érdekeltté kell tenni a magas színvonalú munkaerő biztosításában, a továbbképzés támogatásában. Ez állami ösztönzőket és nemzetközi akcióprogramokat igényel.

DECLAN SWAN, a Hospitality Training Foundation elnöke szerint, ha „az iparág együttesen sokkal képzetebb és színvonalasabb képet nyújtana a munkaerőpiacon, akkor minden területen nagyobb elismerésre számíthatna. Ehhez azonban minden egyes foglalkozást és minden egyes egyént be kell integrálni a fejlesztési programokba, hogy megszerezzék a munkájukhoz szükséges megfelelő szaktudást és gyakorlatot, és egyéni fejlődésükön keresztül hozzájáruljanak a vállalatuk sikeréhez.”<sup>3</sup>

Mindezek mellett nem lehet megfelelkezni arról, hogy a turizmus a béke iparága. Az amerikai terrortámadást követően az utazási kedv számottevően csökkent, a Turisztikai Világszervezet [World Tourism Organisation (WTO)] húsz év óta először szembesült az öszturisztikai bevétel csökkenésével. Továbbá az elhúzódo gazdasági recesszió hatására 2003-ban sem várható a szelektor gyors felépülése. A World Travel & Tourism Council szerint a szűk értelemben vett szelektor GDP-hez való hozzájárulása mindössze 3,7% lesz, amely 1%-kal fogja emelni a

---

<sup>1</sup>A brit minimálbér: 4,2 GBP/óra havonta körülbelül 256 000 Ft-ot jelent teljes munkaidő esetén, és a szakképzettek ennek mintegy kétszeresét kapják.

<sup>2</sup> EFFAT-HOTREC [2001], 28. oldal.

<sup>3</sup> Hospitality Training Foundation [2002].

szektorral közvetlen kapcsolatban álló munkahelyek számát. Az így keletkező állásokkal együtt a szektor által teremtett munkahelyek száma azonban még mindig 3,6 millióval lesz kevesebb, mint 2000-ben volt, illetve ez 8 millió munkahellyel kevesebbet jelent, mint amennyit az évezred végén a normál 2%-os évi növekedési ütemmel számolva 2003-ra becsültek.<sup>1</sup> Az Európai Unióra vonatkozó előrejelzések szerint a szűkebb értelemben vett szektor GDP-hez való hozzájárulása inflációval korrigált értéken 0,5%-kal fog emelkedni, azonban a foglalkoztatottak számában – amely az összes foglalkoztatott mintegy 4,52%-át, azaz közel 7,5 millió embert jelentett 2002-ben – körülbelül 1,5%-os visszaesés várható. Amennyiben a politikai – gazdasági bizonytalanság fokozódik az beláthatatlan következményekkel járhat nemcsak a turizmus, hanem a világ gazdaság szempontjából is.

### HIVATKOZÁSOK

Ágazati résztanulmány a Vendéglátó és Idegenforgalmi Szakszervezet, mint munkavállalói szervezet tapasztalatairól.

BAGGULEY, P. (1990), Gender and Labour Flexibility in Hotel and Catering Industry, *Service Industries Journal*, Vol. 10, No. 4 ol.737-747 (in) Bird, E., Lynch, P.A. and Ingram, A. (2002), Gender and Employment Flexibility within Hotel Front Offices, *The Service Industries Journal*, Vol. 22, No. 3.

BAUTIER, P., ALLEN T., CORSELLI L. (2002), Employment in the EU Around 10% of EU employees usually work on Sunday, Women more affected than men by regular weekend working, Eurostat Press Office: Luxembourg, 2002. július 12.

BIERMANN MARGIT (2002), Humán erőforrás-marketing a szezonális foglalkoztatóknál, *Munkaügyi Szemle*, XL. évfolyam 1.szám.

BIRD, E., LYNCH, P. A., INGRAM, A. (2002) 'Gender and Employment Flexibility within Hotel Front Offices', *The Service Industries Journal*, Vol.22, No. 3.

BRUEGEL IRENE (1999) , Globalization, Feminization, and Pay Inequalities in London and the UK, (in) Gregory Jean, Sales Rosemary, Hegewirth Arianne (eds), *Women, Work and Inequality*, Macmillan Press Ltd., London.

BURGESS CATHY (2000), Hotel Account-Do men get the best jobs? Discussion Paper, *Hospitality management*, Vol 19.

BURRELL J., MANFREDI S., ROLLIN, H., PRICE, L., STEAD, L. (1997), Equal Opportunities for women employees in the Hospitality Industry: a comparison between France, Italy, Spain and the United Kingdom, *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 16, No. 2.

CLARKE, STEVE (2001), Earnings of men and women in the EU: The gap narrowing, but slowly, *Statistics in Focus—Population and Social Conditions*, Theme 3–5/2001, EUROSTAT, European Communities.

CROMPTON, R., SANDERSON, K. (1990), *Gendered Jobs and Social Change*, in Wood, Roy, C. (1994), *Organisational Behaviour for Hospitality Management*, Butterworth-Heinemann Ltd, Oxford.

---

<sup>1</sup> WTTC [2003], 11-16. és 18-21. oldal.

- DEERY, M., JAGO, L. K. (2002), The core and the periphery: an examination of the flexible workforce model in the hotel industry, *International Journal of Hospitality Management*, Vol.21.
- DIAZ, P., UMBREIT W. T. (1995), Women Leaders–A New Beginning, *Hospitality Research Journal*, Vol.18, No.3, 47-60. oldal in: Woods, R. H., Viehland, D. (October 2001), *Women in Hotel Management*, Gradual Progress, Uncertain Progress, Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly.
- DOHERTY L., MANFREDI, S. (2001), Women's employment in Italian and UK hotels, *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 20.
- DOHERTY L., STEAD L. (1998), The Gap between Male and Female Pay: What does the Case of Hotel and Catering Tell Us?, *The Service Industries Journal*, Vol.18, No. 4.
- EFFAT-HOTREC; Seminar: Medium Term Trends in the Hospitality Sector and their Impact on Enterprises and Labour Market - 21. September 2001. - Hotel Crown Plaza Brussels The Hague, 16 August, 2001. 33. oldal
- Employment and Globalization in the Hotel, Catering and Tourism Sector, Report for discussion at the Tripartite Meeting on the Human Resources Development, Geneva, 2001 International Labour Office Geneva.
- Employment in Europe 2001, Recent Trends and Prospects, Employment & Social Affairs, Employment and European Social Fund, European Commission, Brussels, July 2001.
- Enhancing tourism's potential for employment, Follow up to the conclusions and recommendations of the High Level Group on Tourism and Employment, Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, (1999/C 178/03).
- European Tourism – New partnerships for employment: Conclusions and recommendations of the High Level Group on tourism and employment, European Commission, October 1998.
- FORBES MUTCH (2001), Another answer to the skills shortage, *Caterer and Hotelkeeper*, 5 Jul. 2001.
- GÁL ZSUZSANNA (2002), Hotelstop, *Heti Világgazdaság*, 2002. szeptember. 21.
- GOLDING, CHRISTINA (2002), Berkely hotel workers had false documents, *Caterer & Hotelkeeper magazine*, 24-30 October 2002.
- GOLDING, CHRISTINA (2000), Industry Accused of Hiring Illegal Immigrant Staff, *Caterer & Hotelkeeper magazine*, 16-22 March 2000.
- GOLDING, CHRISTINA (2001), Illegal immigrants found working at luxury hotel, *Caterer & Hotelkeeper magazine*, 8-14 February 2001.
- H. Sz.: Hódít a részmunkaidő, Már érezni a minimálbér-emelés hatását, *Népszabadság*, 2001. május 21., [www.nepszabadsag.hu](http://www.nepszabadsag.hu).
- Hospitality Training Foundation: New industry report finds chefs command salary rises of 12%, *Labour Market Review 2002*, [http:// www.htf.org.uk](http://www.htf.org.uk).
- JENSEN, J. F. (2001), Improving Training in order to upgrade skills in the tourism industry, *Tourism and Employment –Follow up given to the Council Conclusion of 21 June 1999-Final Report of Working Group B*, June 2001.

- KNUTSON, B. J., SCHMIDGALL, R. S. (December 1999), Dimensions of the Glass Ceiling in the Hospitality Industry, Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly.
- KRAVARITOU, Y. (2002), Equal Opportunities and Collective Bargaining in Europe, fordítás Esélyegyenlőség és Kollektív Alku az Európai Unióban (fordította Jozefa Baretto), Erfo Kft., 2. rész.
- KRÉN ILDIKÓ, LUX JUDIT, PÓCS ISTVÁN (2002), Nemi diszkrimináció a Kollektív Szerződésekben, A horvát, magyar és a szlovén országos kiterjesztett ágazati kollektív szerződés elemzése, készült a Friedrich Ebert Alapítvány megbízásából.
- Labour Market Review 2002, Hospitality and Training Foundation, <http://www.htf.org.uk>
- LADKIN, A. (1999), Hotel General Managers: A Review of Prominent Research International Journal of Tourism Research, No.1.
- LAKATOS JUDIT (2001), A férfiak és a nők munkaerőpiaci helyzete (in) Frey Mária EU Konform Foglalkoztatáspolitikai, A hazai foglalkoztatáspolitikai átalakítása a közösségi gyakorlatnak megfelelően, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest, 2001, EU könyvek.
- LENGYEL MÁRTON (1999), Magyarország csatlakozása az EU-hoz, Turizmus stratégia, Képzőművészeti Kiadó, Budapest.
- LUCAS, ROSEMARY, E. (1995), Managing Employee Relations in the Hotel and Catering Industry, Cassel, London
- Magyar Statisztikai Évkönyv 2002, Központi Statisztikai Hivatal, Budapest
- Magyar Statisztikai Évkönyv 2002, KSH, Budapest.
- Magyar Statisztikai Évkönyv 2002.
- NAGY BEÁTA (2001) Női menedzserek, Aula.
- NAGY GYULA (2002), A ledolgozott és a szokásos munkaidő alakulása Magyarországon, Munkaügyi Szemle, 2002 szeptember. XLVI. évfolyam, 9.szám.
- NASHBITT, J.: 'The global economy of the 21<sup>st</sup> century will be driven by three superservice industries—Telecommunication, Information Technology and Travel and Tourism', (in) Nickson, D. (2000), Tourism Strategic Management in Tourism, in. Moutinho, L., (ed) University of Glasgow, UK, CABI Publishing.
- NICKSON, D. (2000), Human Resource Issues in Travel and Tourism, (in) Moutinho, L. (ed.) Strategic Management in Tourism, CABI Publishing, University of Glasgow, UK.
- Nők és férfiak Magyarországon 2001 (2002), Szociális és Családügyi Minisztérium Budapest.
- OECD in Figures, Statistics on Member Countries, OECD Observer, 2002/ Supplement 1.
- OECD Labour Force Statistics 1981-2001. (<http://www.oecd.org/els/employment/docs.htm>).
- OECD Labour Force Statistics, 1981-2001, Part III, OECD Employment Outlook, Paris.
- PULAY GYULA (2000), Foglalkoztatási Stratégia az EU-ban és Magyarországon, (in) Az Európai Unió Évkönyve, 1999-2000, Osiris, Budapest.

- PURCELL, K. (1993), Equal opportunities in the hospitality industry,: Custom and Credentials, *International Journal of Hospitality Management*, Vol.12, No.2.
- PURCELL, K., QUINN, J. (1995), Exploring the Education–Employment equation in hospitality management: a comparison of graduates and HND-s, *International Journal of Hospitality Management*, Vol.15, No.1.
- Report on Community Measure Affecting Tourism, Commission Staff Working Paper, Commission of the European Communities, Brussels, 15.03.2002, SEC(2002) 300.
- The Characteristics of Quality of Service Sector Jobs, OECD Employment Outlook, Paris 2001.
- TOWNSEND, ALAN R. (1997), Making a living in Europe, Human geographies of economic change, Routledge, London.
- „Üvegmenyезet” Figyelő, 1999.03.04 (in) Krén Ildikó, Lux Judit, Pócs István (2002) Nemi diszkrimináció a Kollektív Szerződésekben „A horvát, a magyar és a szlovén országos, kiterjesztett ágazati kollektív szerződés elemzése - kutatási beszámoló, A Friedrich Ebert Alapítvány megbízásából.
- Vendéglátó és Idegenforgalmi Kollektív Szerződés, 26.§ (4).
- WOOD, R. C. (1992) , Working in Hotels and Catering, Routledge, London.
- WOOD, ROY, C. (1994), Organisational Behaviour for Hospitality Management, Butterworth-Heinemann Ltd, Oxford.
- WOODS, R. H., VIEHLAND D. (October 2001), Women in Hotel Management, Gradual Progress, Uncertain Progress, Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly.
- WTTC [2003]: World Travel & Tourism Council, European Union, The world of opportunity, The 2003 Travel & Tourism Economy Research.
- [www.oecd.org](http://www.oecd.org)
- [www.worldbank.org](http://www.worldbank.org)