

8.3. KARRIER GYERMEKVÁLLALÁS ELŐTT ÉS UTÁN

LOVÁSZ ANNA, EWA CUKROWSKA-TORZEWSKA

& SZABÓ-MORVAI ÁGNES

Számos országban kimutatták az anyák bérhátrányát és az apák bérelőnyét a gyermektelenekhez képest a gyermekek születése után (például *Davies–Pierre*, 2005). Az anyasági bérhátrány nagymértékben függ az intézményi (gyermekellátás elérhetősége, fizetett távollétek hossza) és kulturális háttértől, ezért mértéke országonként erősen eltérő (lásd a 8.4. *alfejezetet*). Az eddigi eredmények alapján az anyák bére általában mind a gyermektelen nők, mind az apák béréhez viszonyítva alacsonyabb. Ez a háztartásokon belüli specializálódással magyarázható: a gyermek megszületése után az anyák inkább a gyermekellátással, az apák pedig inkább a pénzkereséssel foglalkoznak.

Mindezek miatt már a szülővé válás előtt is lehetnek eltérések a leendő anyák döntéseiben és munkapiaci helyzetében, de ez még nem a gyermekgondozás okozta valós időkorlátok, hanem a várakozások következménye. Lehet, hogy a leendő anyák már ekkor kevesebbet fektetnek a karrierjükbe, mivel tudják, hogy a gyermekvállalás komoly munkapiaci hátrányokkal jár majd, ezért nem éri meg a nagyobb befektetés. Így már az első gyermek megszületése előtt különbözhet a leendő anyák bére a leendő apákétól, illetve azon nőketől is, akik rövid távon nem terveznek gyermeket.

Nemzetközi eredmények

A gyermekvállalás előtti bérkülönbségeket eddig viszonylag kevés országban vizsgálták, mivel ritkán áll rendelkezésre olyan adatbázis, amelyben a leendő szülők gyermekvállalási és munkapiaci helyzetét hosszabb távon lehet követni. *Adda és szerzőtársai* (2015) németországi adminisztratív adatokon mutatta be, hogy a családtervezés már a gyermek megszületése előtt hat a nők munkapiaci döntéseire, mivel sokan olyan foglalkozást választanak, amely támogatja a gyermekvállalást. *Angelov és szerzőtársai* (2016) eredményei alapján Svédországban az első gyermek megszületése előtt a leendő anyák és apák jövedelme és havibére csak kissé tér el egymástól. Azonban a gyermek megszületése után az anyák relatív jövedelme nagyon zuhan a hirtelen lecsökkent munkaidő miatt. Ugyanakkor az órabér nem ugrásszerűen, hanem fokozatosan csökken gyermek 15 éves koráig, ami az anyák hosszabb távú gyermekellátási tevékenységének tudható be.

Kleven és szerzőtársai (2018) kimutatta, hogy Dániában a munkaórákban, a foglalkozási szintekben és az órabérekben is jelentős változások mennek végbe az első gyermek születése utáni években. Az időbeli trendeket nézve ezek a gyermekvállalás utáni eltérések a teljes női–férfi bérkülönbség egyre nagyobb részét magyarázzák. Ugyanakkor a gyermekek megszületése előtt

ti eltérések egyre kisebbek: a nők szülésig egyre többet fektetnek a karrierjükbe annak ellenére, hogy azután a munkapiacra jelentős hátrányt kell elszenvedniük.

A magyar helyzet nemzetközi összevetésben

Az Eurostat által koordinált jövedelem és életkörülmények vizsgálat (*European Union Statistics and Living Conditions, EU-SILC*) longitudinális adatbázis 2006–2016 közötti felvételei alapján készítettünk egy becslést, amely Magyarország és néhány másik ország esetében mutatja be az anyák és apák átlagbérének alakulását az első gyermek születése előtt és után. Béregyenletek segítségével becsültük meg a leendő anyák és apák relatív helyzetét az első gyermekük születése előtti négy évben, illetve a gyermekük 3–6 éves korában. A függő változó az órabér logaritmus, ¹ így kiszűrjük a ledolgozott órák eltéréseit. Az egyenletekben az iskolázottságra, valamint naptári évekre is kontrolláltunk. A szülői bérkülönbségek mellett a gyermektelenek mintáján megbecsültük a nemek közötti eltérést is, ami segít a gyermekvállalás előtti bérkülönbség okainak feltárásában.

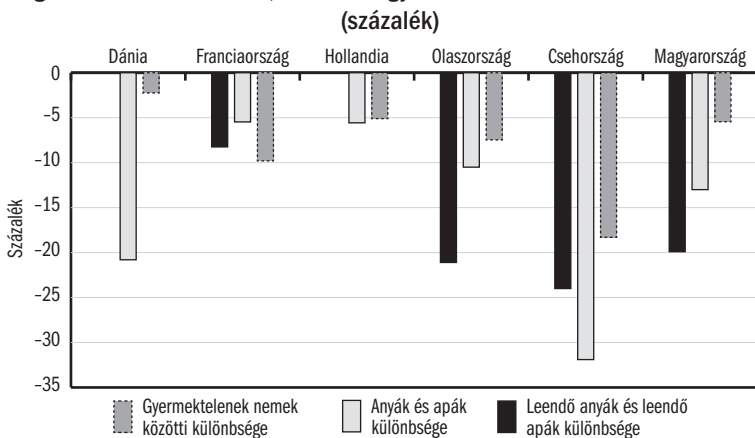
A becsült eltéréseket az 8.3.1. ábra foglalja össze. Dániában és Hollandiában nem találtunk szignifikáns eltérést a leendő anyák és leendő apák órabérében a gyermekek megszületése előtt. Franciaországban a leendő anyák hasonló jellemzőjű leendő apákhoz képest körülbelül 8 százalékkal keresnek kevesebbet. Olaszország, Csehország, és Magyarország esetében viszont nagyobb, 20–24 százalék közötti bérkülönbséget találtunk a leendő szülők között. Az anyák első gyermekük 3–6 éves korában keletkező órabérhátránya minden országban bár eltérő mértékű, de szignifikáns összefüggést tükrözött. Franciaországban, Olaszországban, illetve Magyarországon a szülés után kisebb órabérhátrányt találunk, mint a szülés előtt. Ezt az magyarázhatja, hogy ezekben az országokban az első gyermek 3–6 éves korában már csak azok az anyák tértek vissza a munkába, akiknek jobb a munkaerőpiaci kilátásai, illetve akik elhivatottabbak a karrierjük iránt.

Az eredmények azt mutatják, hogy a vizsgált nyugati országokban a nők semmilyen vagy csak kevés bérhátrányt szenvednek el, ha a közeljövőben gyermekük születik. A déli és a kelet-európai országokban ugyanakkor már a gyermek születése előtt jelentős bérhátrány figyelhető meg. A leendő anyák bérhátránya a nyugati országokban ugyanakkora vagy kisebb, mint a gyermekteleneknél megfigyelhető nemek közötti különbség, míg a dél- és kelet-európai országokban ez láthatóan nagyobb. A bemutatott eredmények arra engednek következtetni, hogy a dél- és kelet-európai leendő anyák bérhátránya nem csak külső intézményi tényezőktől (például munkáltatói diszkrimináció), hanem a nők saját választásainak (magasabb pozícióra való jelentkezés, szakmaválasztás) is a következménye. Noha az eredmények nem nyújtanak bizonyítékot ok-okozati kapcsolatra, azokban az országokban, ahol a kisgyermekes anyák hátrá-

¹ Ezt az éves jövedelem, a havi aktivitás és a szokásos munkórak alapján számoltuk.

nya nagyobb, ott a leendő anyák jobban korlátozzák magukat már a gyermek születése előtti években.

8.3.1. ábra: Anyák és apák órabérének eltérései országoként az első gyermek megszületése előtt és után, valamint a gyermektelenek nemek közötti eltérése



Forrás: Saját számítás az EU-SILC adatai alapján.

Hivatkozások

- ADDA, J.–DUSTMANN, C.–STEVENS, K. (2016): [The career costs of children](#). *Journal of Political Economy*, Vol. 125. No. 2. 469–486. o.
- ANGELOV, N.–JOHANSSON, P.–LINDAHL, E. (2016): [Parenthood and the Gender Gap in Pay](#). *Journal of Labor Economics*, Vol. 34. No. 3. 545–579. o.
- DAVIES, R.–PIERRE, G. (2005): [The family gap in pay in Europe: A cross-country study](#). *Labour Economics*, Vol. 12. No. 4. 469–486. o.
- KLEVEN, H.–LANDAIS, C.–SØGAARD J. (2018): *Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark*. NBER Working Paper, No. 24219.