

ELŐSZÓ

Az MTA Közgazdaság-tudományi Intézete az Országos Foglalkoztatási Köz-alapítvány támogatásával 2000-ben indította el a magyarországi munkapiac és foglalkoztatáspolitikai aktuális jellemzőit bemutató és a témakör egy-egy területét részletesen elemző *Munkaerőpiaci Tükör* című évkönyvsorozatot. A kötetek tartalmának összeállítása során arra törekedtünk, hogy az államigazgatásban dolgozó szakemberek, a foglalkoztatási szolgálat szervezeteiben, az önkormányzatokban, a civil szervezetekben, a közigazgatási hivatalokban, az oktatási intézményekben és a kutatóintézetekben dolgozó kollégák, az írott és elektronikus sajtó munkatársai napi munkájukban jól hasznosítható információkat kapjanak a magyarországi munkapiaci folyamatokról, a foglalkoztatáspolitikai jogszabályi és intézményi környezetéről, a magyarországi munkapiaccal foglalkozó hazai és nemzetközi kutatások friss eredményeiről.

Fontos szempont, hogy az évkönyvsorozatban publikált elemzések, adatok a felsőfokú oktatásban is jól felhasználható ismereteket adjanak a munkagazdaságtan, az emberierőforrás-gazdálkodás különböző témaköreiben. Olyan kiadványokat állítottunk össze, amelyek a rendelkezésünkre álló statisztikák, elméleti kutatások és empirikus elemzések alapján közérthető formában, jól áttekinthető szerkezetben mutatják be a magyarországi munkapiaci folyamatok jellemzőit és belső összefüggéseit.

Megőrizve a sorozat szerkesztőinek korábbi gyakorlatát, idén is kiválasztottunk egy területet, amelyet különösen fontosnak tartottunk a magyarországi munkapiaci folyamatok megértése, a tényeken alapuló foglalkoztatáspolitikai eredményessége szempontjából. A szerkesztőbizottság döntése alapján az idei Közelkép a nők munkaerőpiaci helyzetét tárgyalja. A kiadvány hat fő részből áll.

1. A magyarországi munkapiac 2017-ben

2017-ben a KSH lakossági megkérdezésen alapuló reprezentatív adatgyűjtése, a munkaerő-felmérés szerint a foglalkoztatottak száma éves átlagban elérte a 4 millió 421 ezret, ami számottevő 1,6 százalékos növekedést jelentett az előző évihez képest. Az év folyamán a munkaerő-tartalékok elapadásának következtében a foglalkoztatásbővülés üteme azonban folyamatosan lassult, és az éves növekedés mértéke is jelentősen elmaradt a 2016. évi 3,5 százalékostól. A korábbi éveket jellemző erőteljes – és a foglalkoztatással kapcsolatos mutatók javulásához jelentősen hozzájáruló – növekedés után 2016-ban a közfoglalkoztatottak száma lényegében stagnált, 2017-ben pedig, a kormányzati szándéknak megfelelően, csökkent. A foglalkoztatási ráta nemek szerinti különbségénél meg kell

említeni azt a tényt, hogy a magyar nők között az Európai Unióban az egyik legalacsonyabb a részmunkaidőben történő foglalkoztatottak aránya, de a családi és munkahelyi kööttségek összehangolását segítő más foglalkoztatási formák (távmunka, rugalmas vagy kötetlen munkarend) is csak csirájukban léteznek.

A KSH üresálláshely-felvételnek keretében 2017-ben a vállalkozások, a non-profit és a költségvetési intézmények éves átlagban már közel 70 ezer álláshelyet, a 2016. évinél 23 százalékkal többet jelentettek betöltésre váróként. A munkaerőért folyó verseny erősödése, a kormányzati intézkedések közvetlen és áttételes hatásai, valamint a gazdasági folyamatok kedvező alakulása is hozzájárult az utóbbi évtized legmagasabb keresetnövekedési üteméhez. A bruttó keresetek 2016. évi jelentősnek mondható 6 százalékos növekedését 2017-ben újabb közel 13 százalékos követte. A kormányzati intézkedések közül hatásában a legjelentősebb a minimálbér 15 százalékos és a garantált minimálbér 25 százalékos emelése volt. A minimálbér-emelés mellett 2017-ben is folytatódott a költségvetési szférában dolgozók szelektív keresetrendezése, de még mindig vannak olyan területek, ahol a keresetek közel egy évtizede változatlanok.

A munkakínálat fontos forrását jelenti a munkaerő-tartalék, amelynek kiterjesztett fogalmába beletartoznak a munkanélküliek, a dolgozni kívánó inaktívak, az alulfoglalkoztatottak és a közfoglalkoztatottak is. Ezeknek a munkaerőpiachoz eltérő erősséggel kapcsolódó csoportoknak mindegyikét csökkenés jellemezte 2017-ben. A munkaerő-tartaléknak a munkaerőpiachoz szorosan kapcsolódó szegmensét jelentik az ILO definíciója szerinti munkanélküliek. A válságot követően a munkanélküliek számának csökkenése a foglalkoztatásnövekedés megindulásához képest némi késéssel kezdődött, de az utóbbi években meglehetősen dinamikus volt. 2013-hoz képest 2016-ban feleannyian voltak, 2017-ben pedig a munkaerő-felmérés 1992-ben kezdődő történetében először mért 200 ezer alatti értéket. Éves átlagban 95,7 ezer férfi és nagyjából ugyanannyi nő volt munkanélküli. Így az előbbieik munkanélküliségi rátája 3,8 százalék, az utóbbiaké 4,6 százalék volt. Ezzel az Európai Unión belül a magyar munkanélküliségi ráta a négy legalacsonyabb közé került.

2. Közelkép

Az idei Közelkép témája a nők munkapiaci helyzete, amely önmagán túlmutatva legalább három olyan fontos gazdasági és társadalmi területre is jelentős gyakorol hatást, amely a magyar szakpolitika-alkotást kihívások elé állítja. Az első a gazdasági növekedés; ha a nők aktivitási rátája felzárkózna a férfiakéhoz, Európa GDP-je 12 százalékkal lenne magasabb a következő 15 évben (erről bővebben lásd a Közelkép 1. fejezetét). A második az alacsony fertilitás, Magyarország – és Európa – egyik legégetőbb problémája, e téren is jótékony hatást fejthet ki a nők munkapiaci helyzetének javulása. Számos tanulmány számol be arról, hogy az elmúlt évtizedekben Európa azon országaiban magasabb a termékenység, ahol a nők számára adott a lehetőség a családi és munkahelyi köte-

lezettségük összehangolására, illetve hogy az összehangolást segítő szakpolitika bevezetése egyértelműen növelte mind a fertilitást, mind a nők munkapiaci aktivitását. A harmadik nagy probléma az alacsony fertilitásból eredő nyugdíjbiztosítási kérdés, vagyis az, hogy az előregedő társadalom hogyan fogja eltartani az egyre kisebb számú aktív korú az egyre növekvő számú nyugdíjast. Mivel a nők potenciálisan hadra fogható, magasan képzett aktív korú népességet alkotnak, ezért a nők munkaerőpiaci aktivitásának növelése e téren is segítséget jelenthet.

A nők munkaerőpiaci helyzete a nemzetközi kutatások alapján (1. fejezet). Az utóbbi évtizedekben a nők munkapiaci aktivitása Európa-szerte jelentősen nőtt, közelítve, de el nem érve a férfiak aktivitási rátáit. A női munkapiaci aktivitás növekedését elősegítette a nők iskolai végzettségének és a munkabérek növekedése, valamint sok más tényező is, mint például a háztartási gépek vagy a fogamzásgátló tabletták elterjedése. A nők foglalkoztatási rátája szintén közeledett a férfiakéhoz, de a foglalkoztatás formái meglehetősen eltérnek, például sok országban a részmunkaidős foglalkoztatás túlnyomórészt a nőkre jellemző. A foglalkoztatási szegregáció, vagyis a nők és férfiak eltérő szakmákba tömörülése egyre inkább jellemző Európa munkaerőpiacán. Az elmúlt évtizedekben a nemek közötti bérkülönbség is jelentősen csökkent Európa országaiban, ennek legfőbb oka a nők iskolázottságának és munkatapasztalatának növekedése volt. A bérkülönbségek legnagyobb hányadát a nemek közötti foglalkozási, iparági és szektorok szerinti szegregáció magyarázza, ugyanakkor jellemzően a legmagasabb bérkategóriákban a legnagyobb a bérkülönbség, ami arra a megfigyelésre vezethető vissza, hogy a nőkből sokkal kisebb arányban válnak felsővezetők.

A 2. fejezet (*Nők a hazai munkaerőpiacon*) alfejezetei a nők elmúlt évekbeli munkaerőpiaci helyzetének alakulását – az aktivitás, a munkanélküliség, a férfi–női bérkülönbségek alakulását és ezek legfőbb okait – mutatják be. Az ezredforduló óta eltelt 17 évben a hazai foglalkoztatási ráta mind a férfiak, mind a nők esetében jelentősen növekedett. E növekedéshez egyenlő mértékben járult hozzá a piaci munkahelyek bővülése, a köz- és külföldi foglalkoztatás növekedése, valamint az aktív korú népesség zsugorodása. A nők és férfiak keresete közti különbség az 1980-as évek végétől egészen az ezredfordulóig csökkent, a nők átlagos keresete a férfiak átlagos keresetének 75 százalékáról körülbelül 90 százalékára nőtt. A 2000-es évektől az átlagos kereseti különbségek szinte változatlanok maradtak, ugyanakkor a végzettségi szintek szerinti bontás azt mutatja, hogy a felsőfokú végzettségűek körében növekedett a kereseti rés, míg az alacsonyabb végzettségi szinteken csökkent. 2016-ra a vezető beosztásban lévők 41 százaléka nő volt, a középszférában magasabb, ágazatonként 50–70 százalék közötti, míg a vállalati szférában alacsonyabb, 10–50 százalék közötti arányokkal.

A női munkaerő helyzete az EU-ban és Magyarországon (3. fejezet). Európa posztoszocialista országai a női foglalkoztatás tekintetében a 2000-es évek elején jelentős előnyben voltak az EU15 országához képest. Bár ezekben az országokban a 2008-as válság sokkal inkább csökkentette a nők foglalkoztatását, az azt

követő fellendülés során valamelyest visszanyerték előnyös helyzetüket. A női foglalkoztatás alakulásának országok közötti eltéréseit ebben a 2001 és 2016 közötti időszakban főként az általános hatások mozgatták, de a demográfiai és szakpolitikai hatások szerepe sem elhanyagolható. A nők foglalkoztatási rátáját nagymértékben meghatározzák az egyes országok szakpolitikái, mint például a gyermekgondozási szabadságok, az adórendszer, a rugalmas foglalkoztatási lehetőségek, valamint a kisgyermek-ellátó intézményrendszer kiterjedtsége. Másfelől, a jövedelmek terén azt látjuk, hogy a nők jövedelemszintje egész Európában alacsonyabb, mint a férfiaké, egy férfi átlagosan 50–70 százalékkal több munka- és személyes jövedelemmel rendelkezik, mint egy nő. A nők körében ugyanakkor a jövedelemegyenlőtlenségek mértéke sokkal magasabb. Ezt a jövedelemegyenlőtlenséget képes enyhíteni, ha valaki párkapcsolatban él, ám a párkapcsolatban élők aránya egyre alacsonyabb Európa-szerte.

A munkapiaci helyzetet meghatározó emberi tőke (4–7. fejezet). Születéskor és kisgyermekkorban a nemek közötti egyenlőtlenségek kialakulásának legfőbb oka, hogy az ideálistól eltérő körülmények a fiúk esetében erősebb hátrányokat okoznak a későbbi életszakaszokban, az 1974-es hazai abortusztilalom vizsgálata szintén ezt támasztja alá. Az iskolai teljesítmények alapján a nők helyzete jó, és egyre javul Magyarországon. 1990 óta minden évben magasabb volt a nők aránya felsőoktatásban, mint a férfiaké, míg a korai iskolaelhagyók aránya mindvégig a férfiak aránya alatt maradt. A képességeket mérő PISA-tesztpontszámok esetében a magyar fiúk és lányok között közepes szintű különbségek láthatók, matematikából a fiúk némileg jobban teljesítenek, míg a szövegeértésben a lányok előnye a nemzetközi átlaghoz képest csekélyebb. Az elemzés alapján valószínű, hogy a hagyományosabb oktatási rendszerek, ahol gyakori az évismétlés, korai a szelekció, és kevésbé elterjedt a modern pedagógiai módszerek alkalmazása, általában a fiúknak kedveznek. A szakválasztás terén is jelentős különbség van a lányok és a fiúk között. A szakiskolai végzettséggel rendelkező nőknek jelentősen kisebb esélye van a foglalkoztatottságra, mint az azonos végzettségű férfiaknak, mely hátrálynak közel felét a szakmaválasztás magyarázza. Ha mindenki a saját szakképzésének megfelelő foglalkozásban helyezkedik el, akkor csak ez alapján a szakiskolások esetében 16,5 százalékkal, a szakközépiskolások esetében pedig 1,7 százalékkal lesz magasabb a férfiak várható fizetése. Az iskolai teljesítményen túl a nem kognitív jellemzők (személyiségjegyek) is meghatározzák a munkaerőpiaci teljesítményt. A fiúk és a lányok között már koragyerekkorban jelentős különbségek vannak – rendszerint a lányok javára – a különböző nem kognitív készségek többségében, és ezek a készségkülönbségek jelentős hatást gyakorolnak a fiúk és a lányok iskolai és munkaerőpiaci sikereire. Az elmúlt években jelentős mértékben felértékelődtek a munkaerőpiacon a nem kognitív készségek, ugyanis a számítógép-vezérelt, automatizált, újabban pedig a mesterséges intelligencia által irányított termelési, szolgáltatási rendszerek terjedésével a technológiával nem helyettesíthető nem kognitív készségeket igénylő feladatok

aránya emelkedett. A nem kognitív készségek magukba foglalják a preferenciákat is, amelyeket kísérleti módszerekkel tudunk megmérni. A munkaerőpiaci aktivitást az egyének egészségi állapota is jelentősen befolyásolja, ezért áttekintést nyújtunk a magyar nők egészségi állapotának alakulásáról is.

Házasság, gyermekvállalás, munka és magánélet összehangolása (8–9. fejezet). A nők és férfiak foglalkoztatási helyzetének eltérése legnagyobb részben a gyermekvállalás körüli eseményekre vezethető vissza. A kisgyermekes anyák munkakínálatát érdemben befolyásolja az óvodai férőhelyek száma, s ez az összefüggés 3 éves kor körül Kelet-Közép-Európában sokkal erősebb, mint a nyugati vagy a dél-európai országokban. A nők foglalkoztatása és bére nem csupán a gyermek születését követően szakad el a férfiakétól, hanem már a születés előtti években is. A nyugati országokkal ellentétben a dél- és kelet-európai leendő anyák esetében jelentősen nagyobb bérhátrány figyelhető meg, mint azoknál a nőknél, akiknek a következő néhány éves periódusban nem születik gyermeke. A fizetett munka és a háztartási teendők nagyobb összehangolhatóságával a gyermekvállalás miatt a nőknek kevesebbet kell feladnia a munkaerőpiaci teljesítményükből. Az összehangolást segíti az otthoni teendők partnerek közti megosztása. A déli és keleti országokban – így Magyarországon is – a nők naponta átlagosan egy-két órával többet dolgoznak összesen a fizetett és nem fizetett munkákban, mint a férfiak, míg az észak- és nyugat-európai országokban ez a különbség elhanyagolható.

Diszkrimináció, intézményi környezet (10–12. fejezet). A nőket érő munkapiaci diszkrimináció nehezen bizonyítható, nehezen mérhető. 1995–2016 közötti béradatokat vizsgálva, a mérhető diszkrimináció szintje jelentősen, körülbelül 18 százalékról 9–13 százalék körüli értékre mérséklődött, és valószínűleg leginkább az idősebb nőket érinti hátrányosan. Az intézményi környezet is jelentősen befolyásolja a magyar nők munkapiaci helyzetét, a legfontosabb intézkedések az elmúlt 10 évben a gyermeknevelési ellátások rugalmasabbá válása, a családi adókedvezmény rendszere és a bölcsődefejlesztések lehettek. Fontos kiemelni, hogy a munkáltatók esetenként elősegítik a munkavállalók számára a családbarát foglalkoztatási formák kialakítását, máskor azonban gátolják a törvényileg szavatolt kedvezmények igénybevételét. Az intézményi környezet markáns elemeként jelenik meg a közfoglalkoztatás rendszere is. A 2014 utáni években a nők a férfiakhoz képest egyre magasabb arányban vannak jelen a közfoglalkoztatásban. A hazai nyugdíjszabályok a nők korai nyugdíjba vonulását segítik elő, ami csökkenti a női foglalkoztatási rátákat.

3. A munkapiaci szakpolitika eszközei (2017. június – 2018. május)

A fejezetben a munkapiaccal kapcsolatos szakpolitikai eszközök 2017 júniusa és 2018 májusa között végbement, főbb szabályozási változásait foglaljuk össze.

A szakképzési és a felnőttképzési törvény módosítása 2018. január 1-jei hatállyal megerősítette a gyakorlati képzés súlyát, illetve 2018. július 1-jei hatállyal létrehozta az ágazati készségtanácsokat, amelyekben a különböző gazdasági ága-

zatok szereplői által kiválasztott képviselők vesznek részt. A testület javaslatot tesz a képzési tartalmak korszerűsítésére és a szakképzési rendszer működtetésére.

Az EFOP-1.2.9-17 „Nők a családban és a munkahelyen” elnevezésű pályázat keretében „Család és KarrierPONT”-ok jöttek létre, amelyek célja a nők munkaerőpiaci helyzetének javítása, a különböző atipikus foglalkoztatási formák elterjesztése, a magánélet és a munka összeegyeztethetőségének előmozdítása. 2017. július 1-jétől új szövetkezeti formát vezettek be, a közérdekű nyugdíjasszövetkezetet, amelynek célja a nyugdíjasok foglalkoztatásának elősegítése.

A különböző munkapiaci szolgáltatások tekintetében meg kell még említeni az önkormányzatok munkaerőpiaci szolgáltatásainak fejlesztését célzó EFOP-1.5.2-16 programot. Ennek keretében a települések a hátrányos helyzetű állás-keresőknek nyújthatnak segítséget a munkavállalásában. Továbbá 2017 júniusában elindult a „GINOP-5.3.7-VEKOP-17 – Jogszerű foglalkoztatás fejlesztése” program, amelynek célja a munkakörülmények javítása és a jogszerű foglalkoztatás ösztönzése.

Az elmúlt évben tovább folytatódott a közfoglalkoztatási program fokozatos leépítése. A központi költségvetésben a közmunkára tervezett keretösszeg 2017-ben 325 milliárd forint, 2018-ban 225 milliárd forint, a ténylegesen felhasznált támogatás azonban már 2017-ben is csak 261 milliárd forint volt. A költségvetési előirányzat 2019-re 180 milliárd forint, ami a következő években nem csökken tovább.

2018-ban tovább emelkedett a minimálbér és a garantált bérminimum összege. Egy 2017-es törvénymódosítás egyben lehetővé tette a munkavállalók egyes csoportjaira vonatkozóan ettől eltérő minimálbér és garantált bérminimum megállapítását.

Emellett módosult a munkáltatókat érintő adó- és járulékrendszer is, itt a legfontosabb változás a szociális hozzájárulási adó és az egészségügyi hozzájárulás csökkentése volt. A munkavállalóknak nyújtható cafeteria terén jelentős változás a mobilitási célú lakhatási támogatás adómentesen nyújtható összegének emelése, valamint a támogatás kiterjesztése a határozott idejű szerződéssel és a munkae- rő-kölcsönzéssel foglalkoztatott munkavállalókra. Az adómentes támogatások köre emellett a diákhitel törlesztéséhez nyújtható támogatással bővült.

4. Statisztikai adatok

Ez a fejezet a korábbi években kialakult szerkezetben részletes információt ad a rendszerváltozás óta eltelt időszak alapvető gazdasági folyamatairól, a népesség, a munkapiaci részvétel, a foglalkoztatás, a munkanélküliség, az inaktivitás, a bérek, az oktatás, a munkaerő-kereslet, a regionális különbségek, a migráció, a munkaügyi kapcsolatok, a jóléti ellátások jellemzőiről és néhány munkapiaci mutató nemzetközi összehasonlításáról.

A fejezetben megjelenő adatoknak két fő forrása van: egyrészt a Központi Statisztikai Hivatal rendszeres intézményi, illetve lakossági típusú munkaügyi adat-

gyűjtései: munkaerő-felvétel (MEF), intézményi munkaügyi statisztika (IMS), munkaerőmérleg (MEM). Másrészt a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat regisztere és az általa lebonyolított adatgyűjtések: munkanélküli-regiszter adatbázisa (NFSZ REG), rövid távú munkaerőpiaci prognózis (PROG), bértarifa-felvételek (BT), továbbá az PM Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszere (MKIR). Ezekről az adatforrásokról a statisztikai blokk végén részletesebb információk találhatóak. A két legnagyobb adatszolgáltatón kívül a Magyar Államkincstártól származnak a fejezetben szereplő öregségi és rokkantsági nyugdíjakkal és ellátásokkal kapcsolatos adatok. Továbbá egyes táblázatok és ábrák elkészítéséhez a KSH, a NAV és az Eurostat online adatbázisait használtuk.

A fejezet táblázatai és ábrái Excel-formátumban letölthetők az alattuk szereplő linkek segítségével. A 2000-től kiadott Munkaerőpiaci Tükörben publikált munkapiaci folyamatokat leíró táblázatok teljes anyaga elérhető a http://adatbank.krtk.mta.hu/tukor_kereso honlapon.

5. Munkapiaci kutatások – válogatott bibliográfia, 2017

A kötetben a 2017-ben megjelent publikációkból válogattunk. A bibliográfia a magyar munkapiac jellemzőivel foglalkozó fontos hazai és külföldi szakirodalomra: könyvekre, folyóiratokra, műhelytanulmányokra, statisztikai kiadványokra és a nemzetközi szervezetek munkapiaci témájú kiadványaira terjed ki. A korszerű bibliográfiakészítés elveit követve, igyekeztünk mindenütt megadni a művek elektronikus elérhetőségét is. Arra törekedtünk, hogy bibliográfiánkban a kötet témaköréhez kapcsolódó releváns publikációkat – lehetőség szerint – a legteljesebben feltárjuk, és azokat könnyen áttekinthető, informatív módon csoportosítsuk.

6. Zsebtükör

Az idei kötet mellékleteként szerepel először ez a hazai adatokon alapuló ábragyűjtemény, amely a lényeges összefüggések kiemelésével könnyen áttekinthetővé teszi a nemek közötti iskolázottsági, foglalkoztatási és kereseti különbségek jellemzőit.

A szerkesztőbizottság tagjai megköszönik az *MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont*, a *Pénzügyminisztérium*, a *Központi Statisztikai Hivatal*, a *Magyar Államkincstár*, a *Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet* munkatársainak, az *MTA Emberi Erőforrások Gazdaságtana Tudományos Bizottsága* tagjainak a szükséges információk összegyűjtésében és ellenőrzésében, a kötet szerkesztésében, az egyes részanyagok elkészítésében és megvitatásában végzett munkáját. Köszönetet mondunk a Magyar Tudományos Akadémiának és a Pénzügyminisztériumnak a kiadvány anyagi támogatásáért.