

BEVEZETŐ

SZABÓ-MORVAI ÁGNES

Az idei Közelkép témája a nők munkapiaci helyzete, amely önmagán túlmutatva legalább három olyan fontos gazdasági és társadalmi területre is jelentős hatást gyakorol, 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 volna magasabb a következő 15 évben (lásd erről az 1. fejezetet). 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 (lásd például *Engelhardt és szerzőtársai*, 2004, *Brewster–Rindfuss*, 2000, *Rindfuss és szerzőtársai*, 2003, *Castles* 2003). *Engelhardt és szerzőtársai* (2000) számol be arról, hogy az elmúlt évtizedekben Európa azon országában magasabb a termékenység, ahol a nők számára adott a lehetőség a családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolására, illetve hogy az összehangolást segítő szakpolitika bevezetése egyértelműen növelte mind a fertilitást, mind a nők munkapiaci aktivitását (lásd például *Rønsen* 2004, *Boca*, 1999, *Fehr–Ujhelyiova*, 2013). A harmadik nagy probléma az alacsony fertilitásból eredő nyugdíjbiztosítási kérdés, vagyis 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 népséget alkotnak, ezért munkaerőpiaci aktivitásuk 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, ám el nem érve a férfiak aktivitási rátáit. A női munkapiaci aktivitás növekedését elősegítette a nők iskolai végzettségének és a munkabéreknek a növekedése, ugyanakkor sok más tényező is hozzájárult, mint például a háztartási gépek vagy a fogamzásgátló tabletták elterjedése. A nők foglalkoztatási rátája szintén közeledett a férfiakéhoz, ám 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 országában, ami a nők egyre iskolázottabbá válásának és növekvő munkatapasztalatának köszönhető. 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.

Nők a hazai munkaerőpiacon (2. fejezet). A nők munkaerőpiaci helyzetének alakulását mutatjuk be az elmúlt évekre vonatkozóan. Az aktivitás, a munkanélküliség, a férfi–női bérek közötti különbségek alakulását, ezek legfőbb okait mutatják be az alfejezetek. 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 közötti különbség a '80-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 nagyjából 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 volt nő, a közszférában magasabb, ágazatonként 50–70 százalék közötti, míg a vállalati szférában alacsonyabb, 10–50 százalék közötti aránnyal.

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 országaihoz 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 kisgyermekellátó 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 Európa-szerte egyre alacsonyabb.

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 férfiaké alatt maradt.

Az képességeket mérő PISA-tesztpontszámok esetében a magyar fiúk és lányok között közepes szintű különbségek láthatók, matematikából a fiúk némileg jobban teljesítenek, míg a szövegértésben 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, s e hátránynak 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 hatással vannak 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 hároméves 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 nőknek a gyermekvállalás miatt 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 9–13százalék körüli értékre mérséklődött, ami 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.

Hivatkozások

- BOCA, D. DEL (1999): [Participation and Fertility Behavior of Italian Women: The Role of Market Rigidities](#). Centre for Household, Income, Labour and Demographic Economics. CHILD Working Papers, No. 10/2000.
- BREWSTER, K. L.–RINDFUSS, R. R. (2000): [Fertility and Women's Employment in Industrialized Nations](#). Annual Review of Sociology, Vol. 26. No. 1. 271–296. o.
- CASTLES, F. G. (2003): [The World Turned Upside Down: Below Replacement Fertility, Changing Preferences and Family-Friendly Public Policy in 21 OECD Countries](#). Journal of European Social Policy, Vol. 13. No. 3. 209–227. o.
- ENGELHARDT, H.–KÖGEL, T.–PRSKAWETZ, A. (2004): [Fertility and Women's Employment Reconsidered: A Macro-Level Time-Series Analysis for Developed Countries, 1960–2000](#). Population Studies, Vol. 58. No. 1. 109–20. o.
- FEHR, H.–UJHELYIOVA, D. (2013): [Fertility, Female Labor Supply, and Family Policy](#). German Economic Review, Vol. 14. No. 2. 138–165. o.
- RINDFUSS, R. R.–GUZZO, K. B.–MORGAN, S. P. (2003): [The Changing Institutional Context of Low Fertility](#). Population Research and Policy Review, Vol. 22. No. 5. 411–438. o.
- RØNSEN, M. (2004): [Fertility and Family Policy in Norway. A Reflection on Trends and Possible Connections](#). Demographic Research, Vol. 10. No. 10. 265–286. o.