

Szalai Piroska

Nők a nemzetgazdaságban

*22 éves csúcson a 15–64 éves nők foglalkoztatási
rátája 2013-ban Magyarországon*

Woman in the National Economy

*22 Years High Employment Rate of Women Aged 15–64
in 2013 in Hungary*



Összefoglalás

2012-ben 20 éves csúcsra emelkedett a 15–64 éves korú nők foglalkoztatási rátája Magyarországon. A nők 52,1%-a dolgozott, korábban 1992-ben mértek ennél magasabb értéket. 2013-ban tovább bővült a női foglalkoztatottak köre, s valószínűleg meg fogja haladni az éves ráta az 1992-es 52,3%-ot is. Becslésem szerint 52,8% körülire várom. 2013 augusztusától folyamatosan 1,8 milliónál több a női foglalkoztatotti létszám hazánkban. Majdnem százezerrel többen dolgoztak ezekben a hónapokban a nők, mint az előző kormány hasonló időszakában, 2009-ben. A kisgyermekes nők foglalkoztatása először bővült hét év óta 2012-ben: 15 ezerrel többen dolgoztak közülük, mint az előző évben, s 2,1%-kal nőtt a rátájuk. Az Unió többi tagországához viszonyítva tovább-

SZALAI PIROSKA, a nők munkaerő-piaci helyzetének javításáért felelős miniszteri biztos, NGM (piroska.szalai@ngm.gov.hu). Adatok lezárva: 2014. február 8.

ra is alacsony még a nők foglalkoztatása Magyarországon. Bővülésünk a legnagyobbak közé tartozik, 2012-ben a 4. legnagyobb növekedést érték el, s mindezt olyan gazdasági környezetben, amikor még mindig 10 országban csökken a foglalkoztatás. A foglalkoztatás bővülése 2012-ben együtt járt 59 ezer fős, 1,5%-os inaktivitáscsökkenéssel és 2 ezer fős, 0,3%-os munkanélküliség-csökkenéssel. Mind a teljes munkaidősök (1,2%) mind a részmunkaidősök (0,3%) korcsoporthoz viszonyított aránya nőtt. Nálunk az ipar és a szolgáltatások ágazataiban több nő dolgozik, mint az Unióban. Legnagyobb többlet a feldolgozóiparban mutatható ki, tehát nemzetközi összehasonlításban a horizontális szegregáció az átlagnál kisebb. 2011-ben a nők aránya a vezetői munkakörökben 41%, a második legmagasabb az uniós országok között. Ezzel az egyik legalacsonyabb vertikális szegregációjú ország vagyunk. A nemek közti fizetési különbségek terén az OECD mérése szerint 2003 és 2009 között nálunk volt a legkisebb fizetéskülönbség az általuk, az ENSZ statisztikai szervezete által mért országok közül. 2010-ben is dobogósok voltunk, mindössze 0,3% eltéréssel az elsőtől.

Summary

In 2012 the employment rate of woman aged 15–64 rose to 20 years top in Hungary. 52.1% of woman worked – higher value was previously measured only before 1992. In 2013 the range of female employees expanded further and the annual rate is likely to exceed 1992's 52.3%. My estimation is 52.8%. From August 2013 the female workforce continually is above 1.8 million in our country. Almost a hundred thousand people more worked in these months than in the same period of the previous government in 2009. The employment of woman with young children has expanded for the first time in seven years in 2012: 15 thousand more people worked among them than in the last year – their rate increased by 2.1%. Relative to the other member states of the EU woman's employment still remains low in Hungary. Our expansion is between the largest ones, in 2012 the 4th – achieved in an economic environment where the employment of 10 countries has decreased. Together with the employment growth – 59,000 people in 2012 the inactivity decreased by 1.5% and the unemployment has also decreased by 0.3% (2,000 people). Both the full time (1.2%) and part-time (0.3%) ratio related to the age groups could increase. In Hungary more woman

are working in the industry and services sectors than in the EU. The largest surplus can be demonstrated in manufacturing – so in an international comparison the horizontal segregation is lower than the average. In 2011 the proportion of woman in senior (leader) positions was 41% – the second highest among the EU countries. That makes us one of the lowest vertical segregation facing country. According to the assessment of the OECD the gender pay gap between 2003–2009 was the lowest in Hungary among the countries surveyed by the statistical organisation of the UN.

INDOKOLTSÁG, FOLYAMATOK

Az utóbbi években a nők gazdasági szerepvállalása, munkaerő-piaci részvétele egyre fontosabb stratégiai kérdés lett. Többeket érint, mint korábban bármikor. Már nemcsak egalitarista módon közelíthetünk a témához, hanem önálló gazdasági kérdéseket is megfogalmazhatunk a nőikkel kapcsolatosan.

A válság hatására a családok számára a biztonság fontosabbá vált, mint 2008 előtt bármikor. A nők foglalkoztatása tehát már nem karrierkérdés csupán, azaz nem önmegvalósítás iránti igényből fakad. Nem is a nők anyagi függetlensége iránti igény többnyire, ahogy sokan állították korábban. Az elmúlt években alapszükségletté vált, mert *a családok szubjektív anyagi biztonságérzetének megteremtéséhez járul hozzá.*

A válságtanult – sőt Magyarországon a *devizahitelválságtanult* – munkavállalók számára ma nagyon komoly *kockázat a foglalkoztathatóság elvesztése.*

Tudjuk, hogy a nők bizonyos életszakaszaiban a munka és család egyensúlyának megteremtése nehézséget jelent. A családi feladatok, a „láthatatlan munka” átmenetileg nagyobb megterheléssel jár addig, amíg kisgyermek vagy ápolásra szoruló felnőtt van a családban. Korábban, a nyolcvanas évektől a válság kezdetéig, a kutatások arról számoltak be, hogy Magyarországon ilyenkor a nők nagy arányban igénylik, hogy legális keretek között otthon maradhassanak, és a társadalom elismerje a családban végzett munkájukat értékként, s legyen lehetőségük a családi leterheltség csökkenése után ismét belépni a munkaerő-piacra.

Ma már változott az attitűd. Az utóbbi évek kutatásai már rendre azt

állapítják meg, hogy a társadalomban egyre csökken a „család VAGY munka” szemléletűek száma, s nő a „család ÉS munka” szemléletűek aránya.¹ Ezek a folyamatok a többi közép-európai országban is hasonlóak. Sokan szeretnék egyszerre munkát is vállalni, s közben minél több időt együtt tölteni a kisgyermekükkel, mert elengedhetetlennek tartják ezt a gyermek testi-lelki és kognitív fejlődése szempontjából. Ezeket az igényeket a hagyományos munkarenddel nem lehet összeegyeztetni. Ha ezt az időszakot a munkaerőpiac nem tolerálja *átmeneti családbarát, rugalmas megoldások biztosításával*, akkor negatív társadalmi folyamatokkal kell szembenéznünk. Sajnos a magyar munkaerőpiac még nem elég rugalmas. Valószínűleg ez is hozzájárult ahhoz, hogy a válság hatására nálunk 2011-ben 12%-kal kevesebb gyermek született, mint 2008-ban, és 100 éves minimumra csökkent a termékenységi rátánk is: 1,23 lett. Az Unióban 4%-kal születtek kevesebben 2011-ben a 2008-as bázisévhez viszonyítva. Sajnos a harmadik legnagyobb visszaesés nálunk történt Lettország (21%) és Románia (12%) után. *A válság alatt az anyagi bizonytalanság érzésének növekedése tovább növelte a demográfiai problémákat.*

**Sajnos a magyar
munkaerőpiac még
nem elég rugalmas.**

CÉLOK 2020-IG

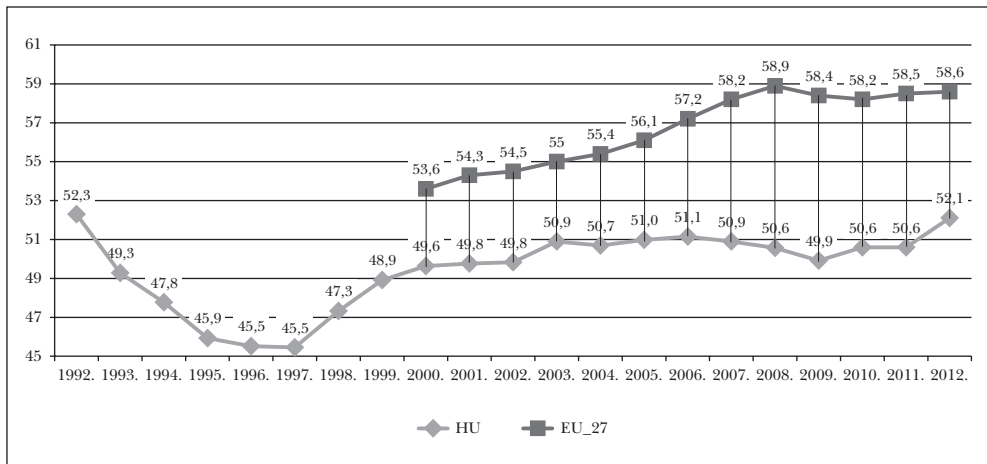
Az évtized végéig további komoly demográfiai változások előtt állunk: nő az idősek aránya hazánkban, s csökken a munkavállalási korúak száma. Az Unió a 2020-ig megfogalmazott stratégiájában a 20–64 éves korosztályban el kívánja érni a 75%-os foglalkoztatottságot, s Magyarország vállalása is 75%. A KSH honlapján található interaktív korfa előrejelzései szerint 2020-ra minimum 350 ezerrel csökken a 20–64 évesek létszáma a 2012. évihez viszonyítva: 5,85 millióan leszünk ebben a korosztályban a mai 6,2 millió helyett. 2,95 millió lesz várhatóan a nők létszáma. E korosztály teljes népességhez viszonyított aránya ma 62%, s az évtized végére lecsökken majd 60% alá. Tehát arányaiban is és létszámában is kevesebben leszünk a foglalkoztatás szempontjából legfontosabb korcsoportban. Ha a nők esetében is el akarjuk érni a 75%-ot, akkor 2,2

millió nőnek kell 2020-ban dolgozni. A kormányváltás idején deklaráltuk, hogy egymillió új munkahelyet kívánunk létrehozni 2020-ig. A kormányprogram meghirdetése előtti utolsó lezárt évben, 2009-ben 1 millió 720 ezer nő dolgozott ebben a korcsoportban. Majdnem 500 ezerrel kevesebb, mint amennyit az évtized végére célul tűztünk ki. Látható, hogy a két megfogalmazás nagyon hasonló.

AZ UTÓBBI ÉVEK LEGFONTOSABB MUNKAERŐ-PIACI FOLYAMATAI

Mivel a statisztikák nem minden szegmensben állnak rendelkezésre a 20–64 éves korcsoportban, ezért az írás további részében a 15–64 éves korcsoporttal foglalkozunk. A 2013-as magyar éves adatok az írás készítésekor még nem ismertek. Egyes helyeken becsléseket adunk, de inkább a 2012-es folyamatokat elemezzük.

1. ábra: 15–64 éves nők éves foglalkoztatási rátája 1992–2012



Magyarországon a 15–64 éves nők foglalkoztatási rátája az utóbbi négy évben jelentős emelkedést mutatott (1. ábra). 2012-ben húszéves csúcstól értünk el, 2013-ban pedig becslések szerint újabb emelkedés hatására 22 éves csúcsra fogunk érni. A foglalkoztatási adataink nemzetközi összehasonlításban alacsony értéket mutatnak ugyan mind a nők, mind a férfiak esetében, 2009-ben az Unió 27 országából a női foglal-

koztatás tekintetében csak Olaszországot, Görögországot és Máltát előztük meg, 2012-ben Spanyolország már mögénk került a rangsorban.

A női foglalkoztatottak száma a teljes foglalkoztatottság idején, a nyolcvanas években 2,4 millió fő feletti volt hazánkban, s 1997-re 1,6 millió alá zuhant. Ezen a mélyponton a 15–64 éves korosztályban 45,5%-os ráta mellett indult el a 2003-ig tartó, az uniós növekedési ütemmel azonos mértékű növekedésünk. Ekkor 4% körüli elmaradással követtük az uniós értékeket, majd 2003-ban stagnálni kezdett a magyar munkaerőpiac 50-51%-os rátaszinten, s folyamatosan nőtt a különbségünk az Unió átlagától. 2009-re megduplázódott a távolságunk, s elérte a 8,5%-ot. A válság a nőknél kisebb csökkenéssel járt, mint a férfiak körében. A 2010-ben meginduló emelkedés eredményeként a nőknél már ebben az évben elértük a válság előtti szintet, az 50,6%-ot. Azonban a 2012-es év hozott csak igazi áttörést, s a foglalkoztatási ráta 52,1%-os értékkel 20 éves csúcsra ért, 1992-ben mértünk legutóbb ennél magasabbat, 52,3%-ot. 2013-ban várhatóan 52,8% körüli rátára számítunk, körülbelül 1 millió 797 ezer fős foglalkoztatotti létszám mellett, amit 72 ezerrel magasabbra becsülünk, mint 2009-ben, a válság legkritikusabb évében. Az uniós átlagtól mért távolságunk várhatóan 6% körülire csökken.

Már 2012-ben az Unió tagországai közül nálunk volt a 4. legnagyobb a nők foglalkoztatásának bővülése, csak sokkal nagyobb lakosságszámú országok előztek meg bennünket (Olaszország, Nagy-Britannia, Németország). Ilyen mérvű javulást egy olyan nemzetközi gazdasági környezetben sikerült megvalósítanunk, amikor az Unió több mint harmadában, 10 országában még mindig csökkent a női foglalkoztatottak száma.

A válság hatására a munkanélküliség emelkedett, de a nőknél kisebb emelkedés tapasztalható, mint a férfiaknál. A 15–64 éves nők között a gazdaságilag nem aktívak aránya a 2009-es 44,7%-ról 2012-ben 41,7% lett (1. táblázat).

A FOGLALKOZTATÁS ALAKULÁSA 2013-BAN

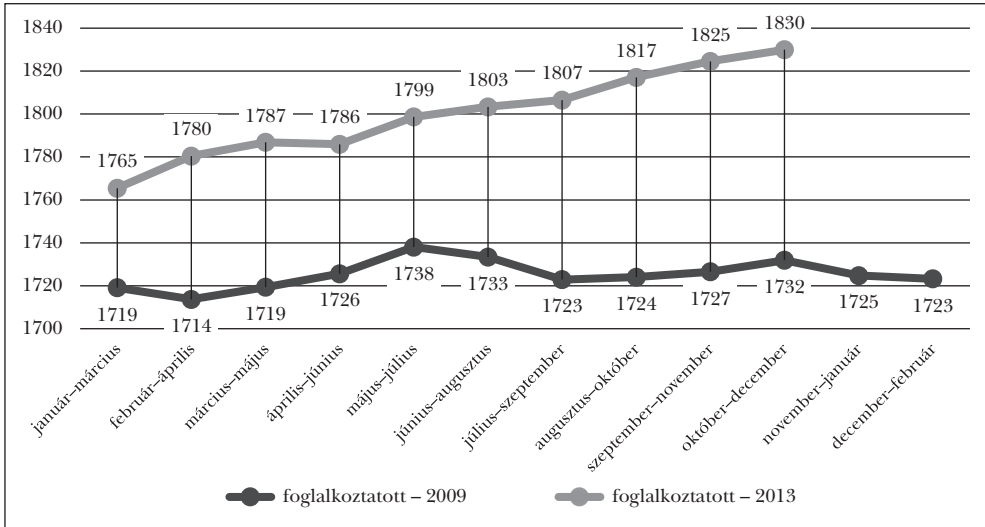
Még a teljes éves adatok nem ismertek, de a havi és negyedéves adatokból becsülve a 2013-as év is kimagasló eredményeket hoz a nők foglalkoztatása területén. *Augusztustól folyamatosan 1,8 millió fő feletti volt a 15–64 éves korcsoportban dolgozók létszáma, amely korábban 1992 óta nem fordult elő hazánkban, s ezzel majdnem 100 000-rel többen dolgoztak, mint az előző kormány hasonló időszakában (2. ábra).*

1. táblázat: Foglalkoztatási alapadatok időszora

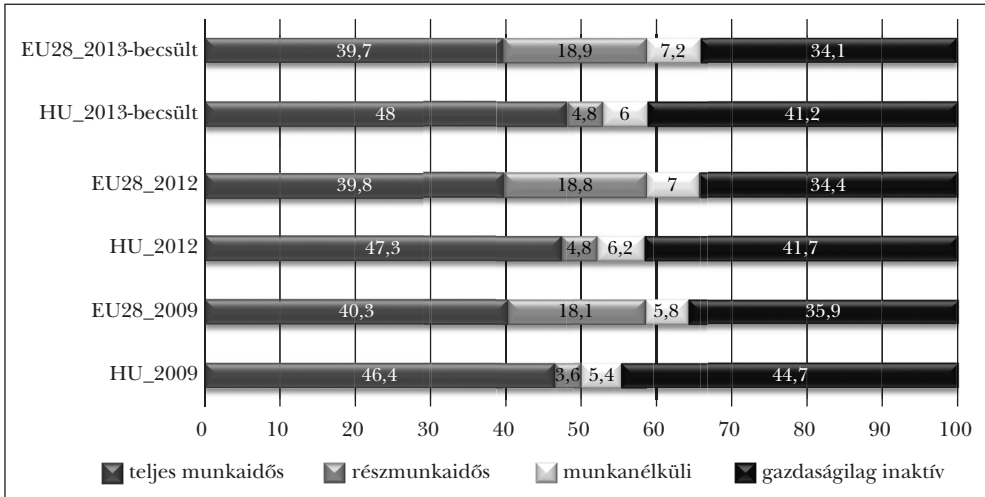
15–64 years	Popula- tion	Em- ployed persons	Em- ploy- ment rate	Unem- ployed persons	Unem- ployed rate	Inactive persons	Inac- tive rate	Em- ployed rate	Unem- ployed rate	Inac- tive rate
Total	HU	HU	HU	HU	HU	HU	HU	EU-27	EU-27	EU-27
2007	6799,7	3897,0	57,3%	311,7	7,4%	2591,0	38,1%	65,3%	7,2%	29,6%
2008	6794,2	3849,2	56,7%	328,8	7,9%	2616,3	38,5%	65,8%	7,1%	29,2%
2009	6770,9	3751,2	55,4%	420,3	10,1%	2599,4	38,4%	64,5%	9,0%	29,1%
2010	6769,3	3750,1	55,4%	474,5	11,2%	2544,6	37,6%	64,1%	9,7%	29,0%
2011	6770,2	3779,0	55,8%	467,6	11,0%	2523,6	37,3%	64,3%	9,7%	28,8%
2012	6715,7	3842,8	57,2%	474,8	11,0%	2398,2	35,7%	64,2%	10,6%	28,2%
2013 becslés	6686	3906	58,5%	448	10,3%	2331	34,9%			
Males										
2007	3318,9	2125,5	64,0%	164,1	7,2%	1029,4	31,0%	72,5%	6,7%	22,3%
2008	3321,4	2092,9	63,0%	174,2	7,7%	1054,3	31,7%	72,7%	6,7%	22,1%
2009	3315,7	2026,4	61,1%	233,5	10,3%	1055,7	31,8%	70,7%	9,1%	22,2%
2010	3321,3	2005,4	60,4%	264,3	11,6%	1051,7	31,7%	70,1%	9,8%	22,4%
2011	3331,2	2039,0	61,2%	253,2	11,0%	1039,0	31,2%	70,1%	9,7%	22,4%
2012	3295,6	2060,8	62,5%	262,3	11,3%	972,5	29,5%	69,8%	10,5%	22,0%
2013 becslés	3282	2109	64,3%	243	10,3%	930	28,3%			
Females										
2007	3480,7	1771,5	50,9%	147,7	7,7%	1561,6	44,9%	58,2%	7,9%	36,8%
2008	3472,8	1756,3	50,6%	154,6	8,1%	1562,0	45,0%	58,9%	7,6%	36,3%
2009	3455,3	1724,8	49,9%	186,8	9,8%	1543,6	44,7%	58,4%	9,0%	35,9%
2010	3447,9	1744,7	50,6%	210,3	10,8%	1492,9	43,3%	58,2%	9,7%	35,6%
2011	3439,0	1740,0	50,6%	214,4	11,0%	1484,6	43,2%	58,5%	9,8%	35,2%
2012	3420,1	1782,0	52,1%	212,4	10,7%	1425,6	41,7%	58,6%	10,6%	34,4%
2013 becslés	3404	1797	52,8%	206	10,3%	1402	41,2%			

A IV. negyedévi 53,9%-os foglalkoztatási rátánk már Szlovákiánál és Romániánál is magasabb, körülbelül Lengyelország szintjére ért. Sajnos az uniós államok IV. negyedéves adatai még nem ismertek, itt is becsülni tudunk (3. ábra).

2. ábra: A 15–64 éves női foglalkoztatottak létszámának növekedése 2009 és 2013 között



3. ábra: A 15–64 éves nők munkaerő-piaci státuszának megoszlása 2009–2013



ERŐSSÉGEK ÉS HIÁNYTERÜLETEK

A nők esetében hazánkban négy, foglalkoztatási szempontból magas kockázatú csoport azonosítható. Közülük három a férfiak esetében is magas kockázatú, illetve az Unió is munkaerő-piaci szempontból hátrányos csoportnak tekinti őket.² Ezek az 55 évesnél idősebbek (esetükben

csupán minden második nő dolgozik), a 25 évesnél fiatalabbak (közülük csupán minden harmadik nő dolgozik), és a szakképzetlenek vagy alacsony szintű képzettséggel rendelkezők (közülük minden negyedik nő dolgozik). Az 55 évesnél idősebbeket és az alacsony iskolai végzettségűeket az Unió 2000-ben kiadott lisszaboni stratégiája is nevesítette már mint hátrányos csoportot. A fiatalok helyzete azóta jelentősen romlott.

A nőknek van egy olyan csoportja, amelyet sem az Unió nem nevesít külön, sem a férfiaknál nem jelenik meg. Ők a kisgyermekes nők. *Azon anyák közül, akinek a legfiatalabb gyermeke még nem éri el a 6 éves kort, hazánkban minden harmadik foglalkoztatott csupán.*

Tehát igaz, hogy a nők mindazon kihívásokkal szembesülnek a gazdaságban, mint a férfiak, de ezeken felül még sajátosan női problémáikkal is meg kell küzdeniük.

Szólni kell az erősségeinkről is: *a 40–54 évesek, a diplomások és a 12 évesnél idősebb gyermeket nevelők körében a női foglalkoztatási ráta már most is 75% körüli, több helyen meghaladva ezzel az uniós átlagot. Illetve a teljes munkaidőben sokkal többen dolgoznak hazánkban, mint az uniós átlag.*

Az erősségeink közül a három korcsoportban 2007-től szinte mindig jobbak voltunk az uniós átlagnál. Magyarországon egyik csoport foglalkoztatási rátája sem változott jelentősen 2007 és 2011 között. Az Unióban a 40–49 évesek rátája állandó volt a válság alatt, de az 50–54 éveseké folyamatosan nőtt, 66,6%-ról majdnem 69,3%-ra. 2012-ben a legjelentősebb bővülés az 50–54 éveseknél mutatható ki, 4,2%, és a 40–49 éveseknél 2,5%. A kisgyermekes anyák foglalkoztatása is csúcsra ért 2012-re, ezt később részletesen vizsgáljuk (2. táblázat).

A hiányterületeink közül a lisszaboni stratégia épp jókor irányította rá a figyelmet az 55+ évesekre, hisz a válság úgy köszöntött a munkaerőpiacra, hogy már elindult az aktivitás kitolódása a hatvanas éveikben járók felé. 11 év alatt 16,2%-ot nőtt az EU-ban az 55–59 korcsoport női rátája, nálunk pedig még komolyabb emelkedés kimutatható: 30,9%. A korosztály diplomásai elérik a 75%-ot. E fejlődést fenn kell tartani.

A 20–24 éves nők foglalkoztatási rátája az ezredfordulós 48,5%-os szintről 2009-re már lecsökkent 30%-ra, majd tizedszázalékos emelkedés volt kimutatható 2010-ben és 2011-ben, s 2012-re sikerült először ezt az emelkedést felgyorsítani 0,9%-ra. Az ezredfordulón e korcsoport rátája megegyezett még az Unió átlagával. Míg nálunk a csökkenés már akkor

elkezdődött, az Unióban csak 2008-tól. E korcsoport munkanélküliségi rátája emelkedett a legjelentősebben. Az ezredfordulón még 8,3% volt, aztán 2009-re már 22,4%, majd 2012-re 26%-ra nőtt. Ezzel az értékünkkel nem vagyunk bent az Unió kiemelten kedvezőtlen munkanélküliséggel bíró országai között, de nagyon nehéz örökséget kapott a kormány e területen. A 20–24 éves nők között a gazdaságilag nem aktívak aránya még az ezredfordulón 46,9%-ot tett ki, majd 2009-re ez az arány már 61,3%, majd 2012-ben 58%-ra csökkent. A növekedést csak részben magyarázhatjuk azzal, hogy a fiatalok tovább maradnak az oktatásban, mint korábban.

2. táblázat: Női foglalkoztatási ráták a különböző szegmensekben

Foglalkoztatási ráta	2011	2012	2011	2012
	HU	HU	EU-27	EU-27
<i>Erősségek – a legjobb foglalkoztatási mutatójú csoportok:</i>				
40–44 éves nők	74,7	77,2	74,3	74,1
45–49 éves nők	74,6	77,1	74,3	74,3
50–54 éves nők	68,9	73,1	69,6	70,2
diplomás nők	74,4	74,0	78,7	78,4
azon anyák, akiknek a legfiatalabb gyermeke idősebb, mint 12 éves	75,1	75,3	71,6	71,4
teljes munkaidősök száma a 15–64 éves korosztályban	46,1	47,3	40,0	39,8
<i>Hiányterületek – legnagyobb kockázatú csoportok:</i>				
20–24 éves nők	30,2	31,1	46,0	45,2
55–59 éves nők	50,7	50,5	55,2	56,9
az alacsony iskolai végzettségűek – 15–64 éves nem érettségizett nők	22,5	23,0	36,9	36,5
a kisgyermekes anyák, akiknek a legfiatalabb gyermeke kisebb, mint 6 éves	34	36,1	58,9	59,2
azok a legalább 3 gyermeket nevelők, akiknek a legfiatalabb gyermeke 6–11 éves	44,9	46,7	61,7	62,7
részmunkaidősök száma a 15–64 éves korosztályban	4,5	4,8	18,5	18,8

Az alacsony iskolai végzettséggel rendelkező nők foglalkoztatási rátája (ISCED 0–2 szint) a 2009-es 23%-os értékről 2011-re 22,5%-a csökkent, majd 2012-ben náluk is növekedés tapasztalható. A válság mind az alapfokú, mind a középfokú, mind a felsőfokú végzettségűeknél eredményezett rátacsökkenést. 2009-ben a középfokú végzettségű (ISCED

3–4 szintű) nők foglalkoztatási rátája 54,7% volt, 2012-ben 56,8%, a felsőfokú végzettségűeké (ISCED 5–6 szintűeké) 74%.

A MUNKAERŐPIACUNK RUGALMATLANSÁGA

A foglalkoztatás területén előny, hogy a teljes munkaidőben dolgozók aránya magasabb, mint az uniós átlag, illetve az EU centrumához tartozó országok értékei. Magyarországon a teljes munkaidős női foglalkoztatottak

**...az eddigi munkájuktól
eltérő rugalmasabb,
családbarátabb módon kell
foglalkoztatni őket.**

15–64 éves korosztálybeli aránya 2012-ben 47,3%, az EU-ban 39,8%, a statisztikai értelemben vett részmunkaidős viszont mindössze negyede az unióbelinek. A heti 35 órát nem meghaladó idejű foglalkoztatottak a korosztály 4,8%-át jelentik, az EU-ban 18,8%. 2012-ben hazánkban az

előző évhez képest a 15–64 éves nők között mind a teljes, mind a részmunkaidőben foglalkoztatottak száma nőtt.

Az Unió célja a teljes munkaidőben foglalkoztatott nők számának növelése. Azonban a mi alacsony részmunkaidős foglalkoztatásunk *magas inaktivitással* jár együtt. Míg az EU-ban a gyermeket vagy ápolásra szoruló felnőttet ellátó nők részmunkaidős fele inaktív, addig nálunk ezek a hölgyek szinte teljes mértékben kiszorulnak a munka világából az inaktívok közé. Ha csökkenteni akarjuk az inaktivitás mértékét, akkor a megváltozott igényeikhez jobban illeszkedő, az eddigi munkájuktól eltérő rugalmasabb, családbarátabb módon kell foglalkoztatni őket. Ez a kora gyermekkori napközbeni ellátási lehetőségek bővítése mellett a részmunkaidős lehetőségek bővítését is jelenti úgy, hogy közben mindenképp tartjuk meg a teljes munkaidős munkaköröket is, illetve lehetőség szerint bővítjük is azokat.

A magyar munkaerőpiac és a gyermekgondozási rendszer rugalmatlanságából fakadóan a kisgyermekes nők sokszor hosszabb időre kiesnek a foglalkoztatásból, mint ahogyan azt a családok igényelnék. Ezért fontos volt megfelelő lehetőségeket biztosítanunk azok számára is, akik viszonylag gyorsan vissza kívánnak térni a gyermeknevelés mellett a munkába, s azoknak is, akik kizárólag a gyermekük nevelésével kívánnak foglalkozni.

KISGYERMEKES NŐK FOGLALKOZTATÁSA

A kisgyermekes anyák foglalkoztatásának javítása érdekében *a jelen kormányzati ciklus egyik legjelentősebb intézkedése a gyed extra. 2014. január 1-jétől a gyermek 1 éves korától az anya gyed mellett dolgozhat.*

A korábbi szabályozás miatt a munkavállaló gyermekének születése a munkaadó és a munkavállaló között komoly feszültséget generált. Eddig a szabályozás kimondottan nehezítette, hogy a munkavállaló egyéni és családi érdeke és a munkaadó gazdasági érdeke egyszerre érvényesülhessen. S mindez azért, mert a gyed mellett nem dolgozhatott az anya, a munkaadó pedig nem tudta kívárni a 2 évet, sőt sokszor többet.

A hatályos szabályozás 4 gyermekgondozási ellátástípust különböztet meg:

1. *tygás*: Terhességi-gyermekágyi segély – a szülési szabadság alatt (max. 165 napig) a korábbi *átlagkereset 70%-ára* jogosult az anya az egészségbiztosítási törvény alapján;

2. *gyed*: Gyermekgondozási díj – a tygás lejártát követően a gyermek legfeljebb 2 éves koráig a korábbi *átlagkereset 70%-a, de maximum a minimálbér 140%-a* illeti meg az édesanyát szintén az egészségbiztosítási törvény alapján (2012-ben az átlagos tygásnak 72,3%-a volt az átlagos gyed összege, azaz közel *30%-os átlagos ellátáscsökkenés* mutatható ki a gyermek féléves korában);

3. *gyes*: Gyermekgondozási segély – általánosan a gyermek 3. életévének betöltéséig az öregségi nyugdíjminimum, azaz *28 500 Ft* illeti meg az édesanyát a családtámogatási törvény szerint;

4. *gyet*: Gyermeknevelési támogatás – a saját háztartásában legalább három kiskorút nevelő szülőt illeti meg a legkisebb gyermek 3-tól 8 éves koráig. Mértéke szintén az öregségi nyugdíjminimum, azaz *28 500 Ft*.

A fenti ellátástípusok közül korábban csak a gyes és a gyet esetében volt megengedett a gyermek 1 éves kora után az anya heti maximum 30 órás részmunkaidős foglalkoztatása és az önfoglalkoztatása, illetve az időkorlát nélküli foglalkoztatása, ha a munkavégzés az otthonában történik. Tehát ha az anya a gyermek 1 éves kora előtt kívánt munkába állni, vagy 1 éves kora után heti 30 órát meghaladóan, akkor le kellett mondania az ellátásokról. Ha a gyermek 1 és 2 éves kora között 30 órát nem meghaladóan kívánt dolgozni, akkor a gyedről kell lemondania, és gyest igényelhetett.

2014-től a gyermek 1 éves kora után nincs időkorlátja a foglalkoztatásnak, és nem kell lemondani az ellátásokról sem.

Azoknak az édesanyáknak, akik a gyermek 1 és 2 éves kora között korábban dolgozni kezdtek, az ellátásuk összege harmadára, negyedére csökkent. Még azoknál is, akik heti 30 órás munkát vállaltak, ez az ellátás-kiesés, valamint a gyermek elhelyezésének pluszköltsége és a felmerülő egyéb költségek növekedése akkora volt, ami miatt sokan inkább elhagylták a munkába állást. Pedig a 30 óra az heti 3 napon 8 órás és egy napon 6 órás munkarendet jelent például. Sajnos a gyakorlatban legális keretek között alig-alig volt példa rövidebb idejű munkavégzésre. Mégis, ha kimentünk a játszótérre, jelentős számú anyukát találtunk, akik nem bízták hosszú napokra másra a gyermeküket, de valamennyit – sokszor heti egyszer-kétszer fél napot – mégis dolgoztak. A családokban az igény megvan, de a szabályozásunk *a gyed végéig ellenérdekeltté tette az anyákat a legális munkavállalásra a gyermek mellett – még akár rész munkaidőben is.*

Tudnunk kell azt is, hogy ha a munkavállaló hosszabb időre kiesik, akkor a munkaadók általában pótolják, azaz helyére új munkatársat vesznek fel. A gyakorlatban az 1 évnél hosszabb időre kieső munkatársat általában már nem a meglevő kollégákkal helyettesítik, míg a rövidebb idejű távolmaradásnál még sok helyütt megpróbálják a meglevő humán erőforrásokból akár átszervezéssel megoldani az időszakos helyettesítést. Ha a munkáltató pótolta, vagy a munkakört megszüntette, az komoly gátja a későbbi visszatérésnek. Ennek oka, hogy az új kolléga tudása naprakész, ismeri a napi ügyeket, a szervezeti folyamatokban friss kapcsolataival nagyobb hatékonysággal tud részt venni, mint az évekre távol maradó régi munkatárs. A pótlás idejére történő szigorú előírások (pl. a határozott idejű szerződési kötelezettség előírása vagy más jogi megkötések) sokszor a való életben nem voltak elég hatékony megoldások arra, hogy a gyermeknevelés mellett az anyák meg tudják tartani a munkájukat. Érzékelhető, hogy az előírások szigorításának megtartásával az ellenérdekeltséget is fel kell oldani. Ez történt a gyed extrával.

A GYERMEKVÁLLALÁSHOZ KAPCSOLÓDÓ ELLÁTÁSOK RENDSZERE

Hazánkban a gyermekvállaláshoz kapcsolódó ellátások többnyire a többi országot megelőzve, úttörő módon kerültek kialakításra. A gyes

rendszerét 1967-ben vezettük be, célja az akkor 1,8 körüli termékenységi arány növelése volt, a hetvenes évek végéig 2 fölötti termékenységi arányt eredményezett. Majd egy újabb születésszám-csökkenés ellensúlyozására 1985-ben bevezettük a keresetarányos gyedet, ami szintén unikális volt a maga idejében.

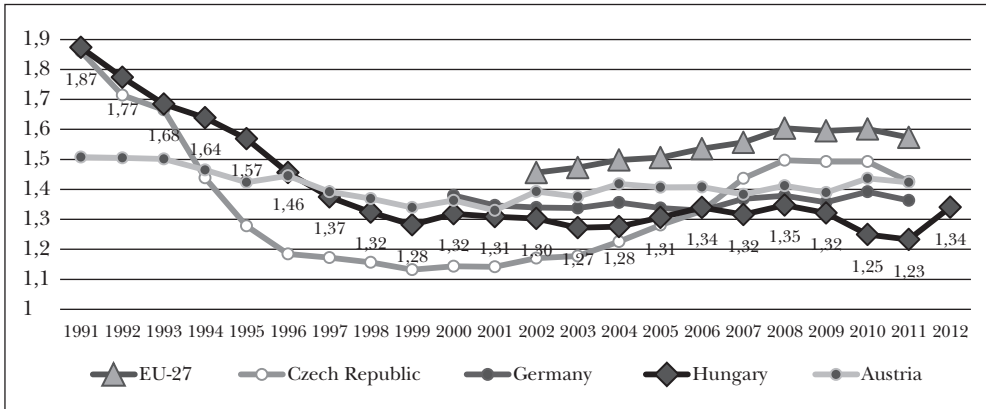
Az ellátási rendszerünknek az első komoly pofont az 1995 márciusában elfogadott *Bokros-csomag* adta, amely többek közt *megszüntette a gyedet*. 1995-ben még 128 ezer fős igénybevevői létszám 1998. április 15-re lenullázódott. Közben a termékenységi arány 1997-re lecsökkent 1,4 alá, és azóta folyamatosan alatta van. Megjegyzendő, hogy az 1997-es évben volt a magyar női foglalkoztatási ráta is minimumponton, 45,5%-on.

A gyed ismételt bevezetésére az előző Orbán-kormány alatt, 2000-től nyílt lehetőség.

Második komoly pofont a *gyes 3 évről két évre történő csökkentésével* kellett megélnünk, amiről 2009 júniusában a Bajnai-kormány döntött. 2010. május 1-jén lépett volna hatályba ez az intézkedés, de *a jelenlegi kormány visszaállította a gyes 3 éves időtartamát*, még mielőtt a negatív hatása érzékelhető lett volna.

A gyermekvállaláshoz és a kisgyermekes anyák foglalkoztatásához kapcsolódó intézkedések negatív hatásai szinte azonnal kimutathatók a termékenységi ráta csökkenésével. A pozitív hatásokra is viszonylag gyorsan, egy-két éven belül reagál a termékenységi ráta. A gyes lerövidítése utáni évben a termékenységi ráta százéves minimumra esett, és már 2012-ben 1,34-es értékre emelkedett, ami az utóbbi 15 év egyik legmagasabbja. 2250-nél több gyermek született, mint a mélypontot jelentő 2011-ben. 2012-ben 90 300 gyermek született hazánkban, de ezzel az értékkel is csak a 2010-es szintre értünk vissza. A harmadikként megszületett gyermekek száma már 2011-ben is érzékelhetően emelkedett a családi adókedvezmény 2011-es bevezetésének évében. Az adórendszerbeli változások önmagukban azonban sajnos nem elegendők. Fontos látni azonban, hogy mivel a „Ratkó-unokák” nagy létszámú generációja kikerül a szülőképes korból, ezért nem biztos, hogy a rátaemelkedés látványos születésszám-emelkedést is magával hoz. Az egyre kisebb létszámú női korcsoportok miatt, még ha magas termékenységi rátát tudunk is elérni, sajnos lehet, hogy kevesebb születést jelent, mint az 10-15 évvel korábban volt.

4. ábra: Teljes termékenységi arány



Forrás: Saját szerkesztés, adatforrás Eurostat, KSH.

A gyed melletti munkavégzés tilalmának feloldása kapcsán vizsgáljuk meg alaposabban a tgyást és a gyedet.

3. táblázat: A tgyás és a gyed időbeli alakulása

TGYÁS	2000	2005	2010	2011	2012		
Igénybe vevők átlagos létszáma (fő)	22 516	29 849	27 289	24 769	25 223		
átlagos ellátás (Ft/hó)	36 923	76 214	114 633	120 344	125 874		
átlagkereset (Ft/hó)	52 748	108 877	163 762	171 920	179 819		
nemzetgazdasági átlagkereset (Ft)	87 750	158 343	202 525	213 829	223 060		

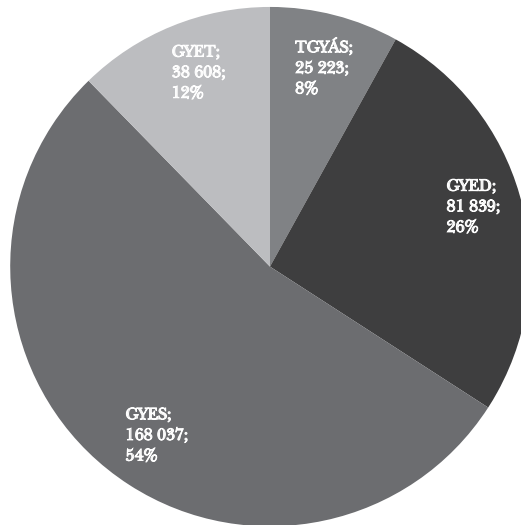
GYED	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014
Igénybe vevők átlagos létszáma (fő)	54 008	87 172	94 682	87 717	81 839		
átlagos ellátás (Ft/hó)	34 272	58 676	81 356	83 959	91 050		
minimálbér (Ft/hó)	25 500	57 000	73 500	78 000	93 000	98 000	101 500
havi maximum (Ft)	35 700	79 800	102 900	109 200	130 200	137 200	142 100
havi maximumhoz tartozó átlagkereset (Ft/hó)	51 000	114 000	147 000	156 000	186 000	196 000	203 000

Forrás: Saját szerkesztésű táblázat, az adatok forrása OEP és KSH nyilvános statisztikái.

A tgyás pontosan követi az átlagkeresetet, akkora az összege, mint a táppénznek, így az első félévben a családi jövedelem csökkenése nem jelentős. A gyedet a szüléskor állapítják meg, az akkori átlagjövedelemből kerül kiszámításra az adott évben érvényes maximumérték figye-

lembevételével. A maximumérték a minimálbér 140%-a. Példaképpen, egy 2011. decemberben született, most 2 éves gyermek édesanyjának, akinek a szülés előtt nagyobb volt az átlagkeresete 156 ezer forintnál, az akkor érvényes maximális gyedet, 109,2 ezer forintot állapítottak meg, s ma is ennyit kap annak ellenére, hogy a minimálbér s ezzel együtt a maximális gyed már jelentősen megemelkedett. A „gyedplafon” miatt látható, hogy kb. 30%-kal kevesebb az átlagos gyed összege az átlagos tgyásnál, amiből következik, hogy nagyon sok család esetében komoly jövedelemkiesés mutatható ki a gyed ideje alatt.

5. ábra: Gyermekgondozási ellátásokat igénybe vevők átlagos létszáma 2012-ben



Forrás: Saját szerkesztés, adatforrás KSH.

Emellett a gazdasági motiváció mellett a tudás és a napi tapasztalatok amortizációjából fakadó foglalkoztathatóságcsökkenés kockázata is arra inspirálja a családokat, hogy akár először heti két félnapra – ahogy egy nyelviskolai tanárnőtől hallottam a minap – gyorsan vissza szeretne menni sok ma gyeden levő anya dolgozni. S többen nem szeretnék a gyermeküket heti 5 napon át több mint 30 órára bölcsődébe adni, mert igényük van arra is, hogy a lehető legtöbb időt együtt tölthessék.

A hazai rendszer rugalmatlansága miatt akarunkon kívül kizorulnak a munkaerőpiacról azok az anyák, akik nem tudnak teljes munkaidőben munkát vállalni a gyermek mellett. *A rugalmasság növelésének*

szükséges feltétele lett mára a gyed melletti foglalkoztatási tilalom feloldása. 2012-ben a KSH mérése szerint a gyesen levő anyáknak csupán a 7%-a dolgozott.

HÉTÉVES CSÚCSON A KISGYERMEKES NŐK FOGLALKOZTATÁSA

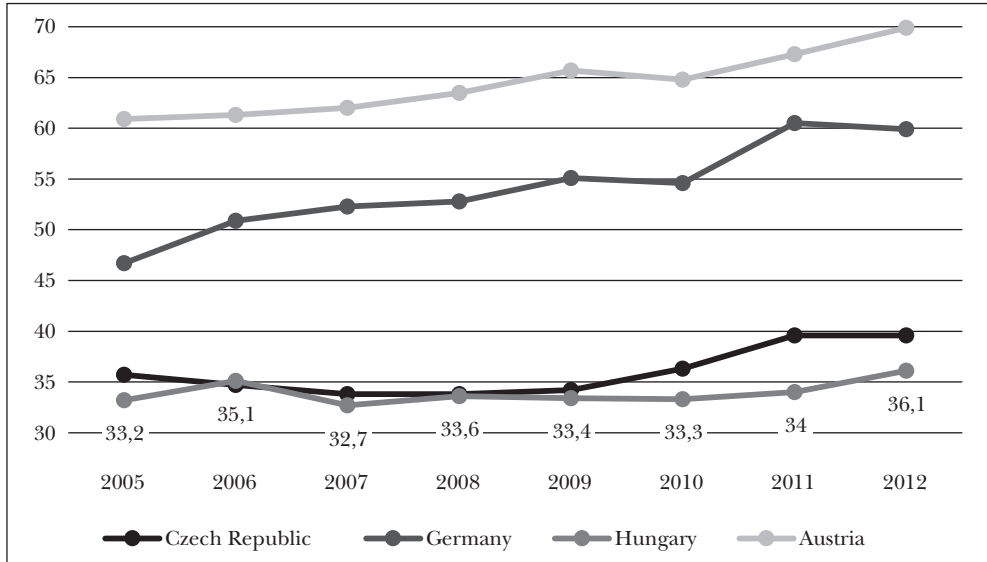
Korábban láttuk, hogy foglalkoztatási szempontból azokat az anyákat érdemes hazánkban nagyobb kockázatúnak tekinteni, akiknek a legfiatalabb gyermeke 6 év alatti, azaz még nem iskolás. Ezért *hibás az a megközelítés, amely a gyermekellátások jogosultsági idejének csökkentésével (Bajnai) vagy az ellátások összegének csökkentésével (Bokros) kívánja ösztönözni a nőket a korábbi munkába állásra.*

A kisgyermekesek foglalkoztatási adatait 2005 óta külön közli az Eurostat. Ezen időszakbeli csúcserteket 2012-ben, a múlt évben értük el. *A kisgyermekes anyák foglalkoztatási rátája 36,1%-ra emelkedett, ami 2,1% javulást jelent, azaz 15 ezerrel többen dolgoztak közülük 2012-ben, mint egy évvel korábban.* 525 ezer nőnek volt 6 évesnél fiatalabb gyermeke, s 190 ezren dolgoztak közülük. 2005 óta nem volt ennyi kisgyermekes anya Magyarországon, és nem dolgozott ennyi közülük. Mind a teljes, mind a heti 35 órát nem meghaladó részmunkaidőben dolgozók száma emelkedett.

Az éves rátaemelkedésünk az ötödik legnagyobb volt az uniós országok között Málta, Luxemburg, Svédország és Ausztria után, mégsem lehetünk elégedettek. Sajnos ezzel az ugrással is csak „ledolgoztuk” a leszakadásunkat, utolértük az előttünk álló Szlovákiát, s most holtversenyben állunk az uniós kisgyermekes foglalkoztatási lista utolsó helyén (6. ábra).

Az Unióban az utóbbi 7 év legimpozánsabb növekedését Ausztria és Németország mondhatja magáénak. Ausztria 9%-ot, Németország pedig 13%-ot emelkedett. Csehországban is nagyon jelentős növekedés tapasztalható, ott inkább az utóbbi 5 évben történt 5,8%-os ugrás. Németország és Ausztria úgy ért el kisgyermekeseknél foglalkoztatásbővülést, hogy nem nőtt a kisgyermekes anyák létszáma, Csehországban pedig több mint 100 ezer fővel bővült a 6 évesnél fiatalabb gyermeket nevelő nők létszáma. Ez komoly termékenységi arány-növekedést is jelentett. Ma Csehországban 1,4 feletti a termékenységi arány, míg az ezredforduló körül 8 éven át alig volt több, mint 1,1.

6. ábra: A 6 évesnél fiatalabb gyermekkel rendelkező nők foglalkoztatási rátája



Forrás: Saját szerkesztés, adatforrás Eurostat.

Tudnunk kell, hogy ott születik több gyermek, ahol az anyáknak van lehetősége a szülés után akkor visszatérni a munkaerőpiacra, amikor a család azt igényli. Először átmenetileg (egy-két éven át) lehet, hogy csak kisebb heti intenzitás mellett, s majd csak ahogy nő a gyermek, térnek vissza teljes munkaidőre, de a foglalkoztathatóságukat meg tudják tartani.

Tehát a női részmunkaidős foglalkoztatás mutat szignifikáns korrelációt a termékenységi aránnyal.

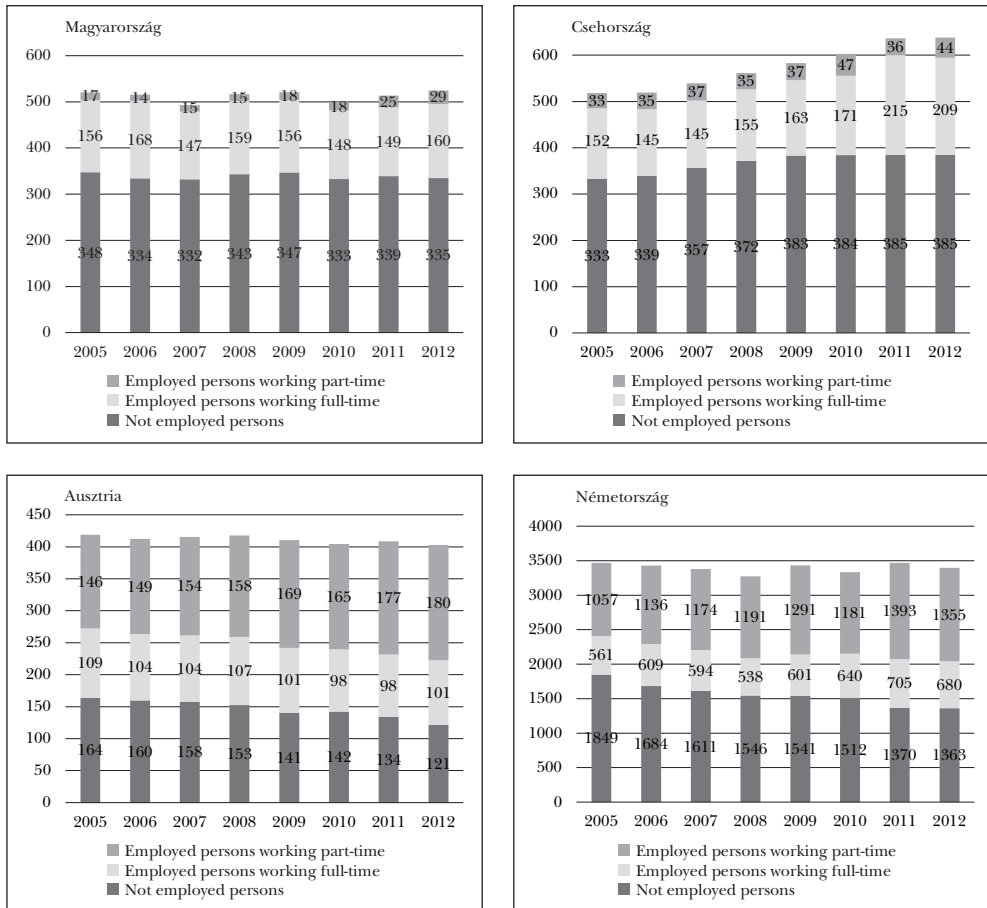
Ha a család veszélyeztetve érzi az anya munkáját, akkor nagyon sokan először halasztgatni kezdik, majd később le is mondanak a kívánt gyermekek megszületéséről. Ezért minden gazdasági válság és háború kísérője a születések számának csökkenése. Ha azt akarjuk, hogy a termékenységi arány emelkedése mellett a kisgyermekes anyák foglalkoztatása is javuljon, akkor rugalmassá kell tenni a munkaerőpiacunkat.

A kormányváltás előtti évben a hazai munkaerőpiac az egyik legrugalmatlanabb volt az Unióban. 2009-ben a kisgyermekes anyák közül mindössze 3,4% tudott részmunkaidőben dolgozni, és 30% teljes munkaidőben. Az Unióban 100 kisgyermekes anyából 23 fő, Németországban 38 fő, Ausztriában 41 fő, Hollandiában pedig 68 fő dolgozott kevesebbet, mint heti 35 óra.

2012-ben az emelkedés hatására nálunk 5,5 fő tudott részmunkaidőben és 30,6 teljes munkaidőben dolgozni.

Érdeemes tudni, hogy a nagyon impozáns kisgyermekes foglalkoztatással bíró Ausztriában a múlt évben a 70%-os foglalkoztatási rátát 25%-nyi teljes munkaidős és 45%-nyi részmunkaidős adta ki. *Hazánkban több a teljes munkaidőben foglalkoztatott kisgyermekes, mint Ausztriában. S Ausztriában is lehetősége van az anyáknak 3 évig ellátást kapni a szülés után. De ott nem volt tiltott az ellátás melletti munkavégzés. Ezért ott nem kellett dönteni az anyának arról, hogy vagy gyermeket nevel, vagy dolgozik. Megtehetette a kettőt együtt is.*

7. ábra: A 6 évesnél fiatalabb gyermeket nevelő nők foglalkoztatottság szerinti megoszlása (ezer fő)



Forrás: Saját szerkesztés, adatforrás Eurostat.

RUGALMAS, RÉSZMUNKAI DŐS MUNKABEOSZTÁS
ÉS KISGYERMEKELLÁTÁS

Mit jelent az Unió centrumbeli országában a rugalmas, részmunkaidős foglalkoztatás a kisgyermekeseknél? A lehető legritkábban heti 5 alkalommal 4 órát!

Amíg a gyermek nagyon kicsi, addig általában heti 2 alkalommal fél napot. S ha lehetőség van rá, kombinálják otthon is elvégezhető munkával, ami először csak ugyanennyi. Ebben az időszakban jobbra *a folytonosság fenntartását jelenti ez a rövid intenzitású foglalkoztatás.*

Aztán később a fél nap már 6-7 órára nő, vagy a 2 alkalom előbb 3-ra, majd 4-re. S ez a 7 óra és a heti 4 nap meg is szokott maradni az iskolakezdésig. Így az anya fél órával később érkezik, és fél órával korábban elmehet a gyermekért az oviba, illetve péntekenként otthon tud maradni.

Van olyan megoldás is, amikor az anya a tanítási napokon dolgozik csak, s a tanítás nélküli napokra – az iskolai szünetekre – fizetés nélküli szabadságot vehet ki.

Természetesen szinte minden olyan országban, ahol van külön szabályozása a rugalmas családbarát munkavégzési megoldásoknak, használják a munkakörmegosztást is. Ez általában nemcsak két kisgyermekes között történhet, hanem egy kisgyermekes és egy 55 évesnél idősebb vagy egy pályakezdő, illetve más kockázatos csoportbelivel is elvállalhatnak ketten egy munkakört.

Tudni kell azonban, hogy *a munkaerőpiac jobbra kínálati piac.* Tehát ezek a munkavégzési formák az esetek többségében úgy jönnek csak létre, ha a szabályozók elősegítik, katalizálják azt. *Hazánkban ilyen katalizátor a munkahelyvédelmi akció keretében nyújtott munkaadói járulékkedvezmény.*

2014-től az 1 és 2 gyermekes anyákat foglalkoztató munkaadó 2 éven át, a 3 vagy több gyermekes anyákat foglalkoztató pedig 3 éven át járulégmentes havi 100 ezer Ft bérig. Majd az 1 és 2 gyermekesek munkáltatója 1 évig, a 3 vagy több gyermekeseké pedig 2 évig fél járulékra kötelezett. Így az 1 és 2 gyermekes anyák munkaadója 858 ezer Ft ked-

**Hazánkban ilyen katalizátor
a munkahelyvédelmi
akció keretében
nyújtott munkaadói
járulékkedvezmény.**

vezményben részesülhet 3 év alatt összesen, a 3 vagy több gyermekesek munkáltatója pedig 5 év alatt 1 millió 368 ezer Ft kedvezményt kaphat.

A családbarát, rugalmas rendszereket az Unió centrumának országai is szinte mind az utóbbi 15 évben vezették be. A szerencsésebbek a gazdasági válság 2008-as kirobbanására már kialakították ezen szabályozásukat. Ausztria egyértelműen a rugalmas gyűesnek köszönheti, hogy nagyon jó kisgyermekes foglalkoztatási adatokkal büszkélkedhet. Németországban létezik a mini job rendszere, valamint a családbarát audit minősítéssel is ösztönzik a munkáltatókat. Nagy-Britanniában készült el az egyik legelső rugalmas munka törvénykönyve még 1996-ban. Aztán megalkottak mellette egy flexi-job szabályozást, amiben szinte modellként írták le, hogy mi a feladata a munkavállalónak, illetve a munkáltatónak az egyes rugalmas munkavégzési formák esetében.

Nálunk még az előző Orbán-kormány idején létrejött a Családbarát Munkahely díj, amivel az állam elismeri azokat a munkáltatókat, akik e téren a legkiválóbbak, de aztán közel 10 éven át nem nagyon történt érdemben semmi előremozdulás.

A kormányváltás után a válsággal és számos gazdasági problémával küzdő országban kellett elkezdni a lehetőségekhez képest a leggyorsabban intézkedéseket foganatosítani a kisgyermekesek területén is. A kérdéseket máshogy tettük fel, mint korábban, s más válaszokra is leltünk. Vajon mi a jobb: ha magas adókat szedünk be, s egy másodlagos elosztási csatornán keresztül szociálisan támogatjuk a rászoruló kisgyermekeseket, vagy ha a kisgyermekeseknél a munkát terhelő adókat csökkentjük, s ezzel ott hagyunk forrást, ahol megdolgoztak érte? E második gondolat jegyében elsőként 2011-től a korszerű, *egykulcsos szja-val és a korábbinál sokkal jelentősebb családi adókedvezménnyel előnyökhöz juttattuk a munkájukból élő gyermekeseket.*

2012 januárjától életbe lépett az új munka törvénykönyve, ami megteremtette a kereteket a rugalmas munkaerőpiac kialakításához.

2013-tól pedig a már említett munkahelyvédelmi akció keretében komoly járulékkedvezményeket biztosítottunk többek közt a kisgyermekeseket foglalkoztatóknak.

2014-től jön a gyed melletti munkavégzés tilalmának feloldása.

Többen állítják, hogy a napközbeni formális gyermekellátási lehetőségek bővítése nélkül nem nő majd a kisgyermekesek foglalkoztatása. Nos, nézzük, hogyan állunk e területen!

2009-ben a bölcsődei férőhelyek száma 26 687 volt, s 2012-ben 36 635. A 2013-as adatokat a KSH még nem hozta nyilvánosságra, de 2-3000-rel bővült a becslések szerint a múlt évben is. S a kormány 2014-re 4000 fős férőhelyszám-bővítést tervez.

Az utóbbi időben minden évben 2-2 ezerrel nőtt a bölcsődébe vagy családi napközibe összesen beíratott gyermekek száma. Ez a több mint 8 ezer fős bővülés nagy részét sajnos nem a 3 év alattiak adták. Szervezés kérdése, hogy kit priorizálnak az intézmények a beiratkozáskor.

4. táblázat: A 2012-es évben bölcsődébe és családi napközibe beíratott gyermekek

	Beíratott gyermek	Közülük 3 évesnél fiatalabb	
Bölcsőde	37 017	24 176	65%
Családi napközi	6 517	3 305	51%
Összesen:	43 534	27 481	63%

Forrás: Saját szerkesztés, adatforrás KSH.

A nagyobb baj az ellátórendszerrel kapcsolatosan, hogy a szabad kapacitások nem ott vannak, ahol az igények jelentkeznek. Tehát megállapítható, hogy a munkaerőpiac előbb lesz rugalmas, mint a szervezett kisgyermekellátás. Nem gondolom, hogy baj tehát, ha a foglalkoztatási oldalon kezdtük a kisgyermekesek problémáit kezelni. Valahol el kellett indulni, s aztán az igények változása magával hozza a többi területen is a változást.

A mostani szabályozással a kormány egy nagyon innovatív lépést tett, amit több mint egyéves egyeztetés előzött meg: több minisztérium és államtitkárság érintett volt a munkában. Már az első megbízási időszakomban kiderült, hogy az ellátás melletti munkavégzés tilalma az egyik legkomolyabb gát a jelenlegi rendszerben. Ezt fel kellett oldani. Most már meglesznek azok a keretek, melyek mentén végleg elrugaszkodhatunk az utolsó helytől az uniós kisgyermekes foglalkoztatási rangsorban.

A NŐK RÉSZVÉTELE A KÜLÖNBÖZŐ ÁGAZATOKBAN

A horizontális szegregáció nemzetközi összehasonlításban nem mondható rossznak hazánkban. Az ipar és szolgáltatások területén több nő dolgozik hazánkban (a korosztály 25,9%-a), mint az EU-ban (24,6%). Legnagyobb

„többlet” a *feldolgozóiparban* mutatható ki. A legnagyobb női dominanciával bíró ágazatban, az egészségügyi és szociális ágazatban éppúgy 78,3% a női foglalkoztatottak aránya hazánkban, mint az uniós átlag. 4 olyan ágazat van, ahol nagyobb a szegregáció, mint az uniós értékek. Ezek az oktatás, amely női dominanciájú ágazat, és magasabb a nők aránya nálunk, illetve az építőipar, az infokommunikációs ágazat és a mezőgazdaság, amelyek férfi dominanciájú ágazatok, és kisebb a nők aránya nálunk, mint az Unióban. És 4 olyan férfi dominanciájú ágazatunk van, ahol pedig kisebb a szegregáció mértéke, mert magasabb a nők aránya nálunk, mint az Unióban. Ezek a már említett feldolgozóipar mellett a szállítási, raktározási ágazat, a villamosenergia-, gáz-, hőellátás, légkondicionálási ágazat, valamint a vízellátás, szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgazdálkodás, szennyeződésmérséklés ágazat.

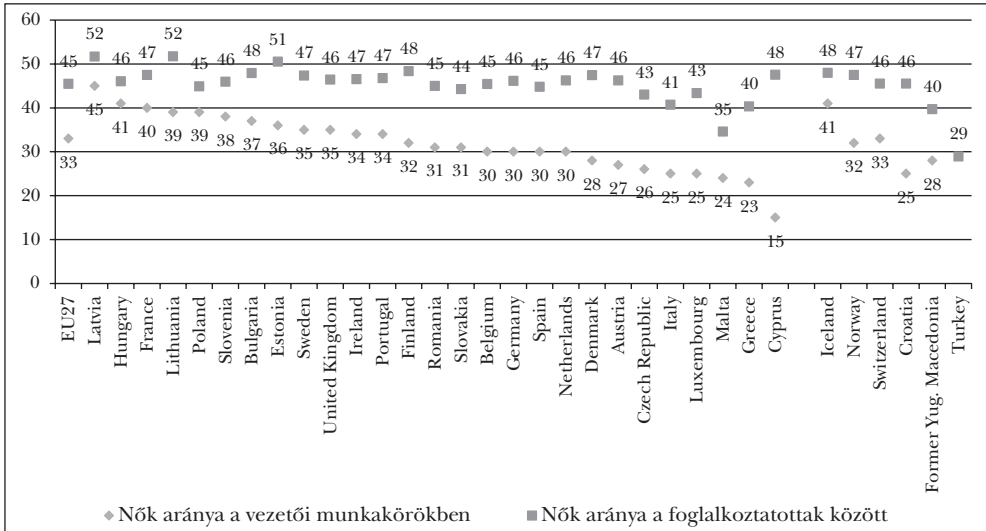
Hazánkban a nők 75%-a *kkv-ben foglalkoztatott*, s ezen belül is 54%-a *dolgozik mikro- és kisvállalkozásokban*. Itt a munkáltatói feladatokat többnyire a szervezet vezetője látja el. Ezen nők foglalkoztatásának támogatására a nagyon kis adminisztrációval járó alanyi jogon igénybe vehető kedvezmények (adó- és járulékkedvezmények) hatékonyak, amilyen ez a munkahelyvédelmi akció.

NŐK A VEZETÉSBEN

2011-ben a vezetők között a nők aránya hazánkban 41% a 2013. március 7-i Eurostat Newsrelease szerint.³ Ez Lettország 45%-os értéke után az Unióban a második legmagasabb. Az évtized végére áhított 40%-os vezetői arányt még Franciaország éri el, az uniós átlag csupán 33% (8. ábra).

Hazánkban 215 ezer fő dolgozik vezetői munkakörben, közülük 87 ezer nő. A törvényhozók, igazgatási és érdek-képviselői vezetők 37%-a; a gazdasági és költségvetési szervezetek vezetőinek (igazgató, elnök, ügyvezető) 55%-a; a termelési és szolgáltatást nyújtó egységek vezetőinek 32%-a; valamint a gazdasági tevékenységet segítő egységek vezetőinek 43%-a nő. (Forrás: Eurostat – az ILO által használt ISCO-kódolás – magyarul FEOR – szerinti „manager” státusúak közötti nemi arány.) Emellett tudjuk, hogy tőzsdecégek csúcsvezetői között és a parlamentben még továbbra is kevés a nő. Bizton állítható, hogy a munkaerőpiac rugalmasabbá válása eredményezni fogja a nők nagyobb létszámban történő jelenlétét a csúcsvezetői pozíciókban is.

8. ábra: A nők aránya a vezetői státusban levők és a foglalkoztatottak között 2011-ben (%)



Forrás: Saját szerkesztés, forrás Eurostat.

Látható, hogy Magyarország a legkisebb vertikális szegregációjú országok egyike nemzetközi összehasonlításban is. S mindezt úgy értük el, hogy nincs országos kötelező kvóta sem a nagyvállalatoknál, sem a gazdasági, illetve a költségvetési szervezetek számára. Természetesen számos egyéb ösztönző létezik, s tudunk nagyon sok olyan szervezetről, amely saját, belső kvótát önszántából, saját vállalásból használ. A gazdaság szereplői számára elengedhetetlen piaci érdek is, hogy a náluk meglévő komoly tudással és tapasztalattal rendelkező nők humán erőforrását értékén kezeljék. A kormány számára fontos a női tehetségbázis maradéktalan kiaknázása, amely hozzájárul az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedéshez.

NŐI VÁLLALKOZÁSOK – ÖNFOGLALKOZTATÓ NŐK

Sajnos nagyon kevés országban vannak olyan nyilvántartások, amelyek lehetővé teszik, hogy a tulajdonosok vagy az első számú vezetők neme alapján vizsgálhassuk a vállalkozásokat. Hazánkban sincs nyilvántartva a cégbíróságokon sem a tulajdonosok, sem az ügyvezetők neme. Ezért nem is tudunk a női vállalkozásokról adekvát statisztikákat vizsgálni.

A női vállalkozásokról csak az önfoglalkoztatók statisztikáiból tudunk következtetéseket levonni. A nők aránya az önfoglalkoztatók között hazánkban 31-32%-os szinten állandósult, ami közel 1%-kal magasabb, mint az Unió átlaga. Az önfoglalkoztatók aránya a női népességben nálunk 3,89%, míg az Unióban 5,69%.

Az olyan önfoglalkoztatók, akiknek vannak alkalmazottaik, Magyarországon találhatóak meg legnagyobb arányban mind a férfiaknál, mind a nőknél.

NEMEK KÖZTI FIZETÉSI KÜLÖNBSÉGEK

Fontos említést tenni arról, hogy 2003 és 2009 között, s épp *a válság alatti években is, az OECD mérései szerint Magyarországon volt a férfiak és a nők fizetési közti különbség a legkisebb* az általuk mért országok között. Még 2010-ben is majdnem 10%-kal kisebb a mi eltérésünk, mint az OECD-országok átlaga, s ebben az évben a 3. legkisebb érték a miénk, mindössze 0,3%-ra elmaradva a legjobbtól. A bérkülönbséget az OECD a bruttó havibérek mediánjával méri. Ez a vizsgálat az 5 főnél nagyobb szervezetekre és minden gazdasági ágazatra kiterjed. (Hazánkban az OECD statisztikája szerint a férfiak és a nők fizetésének különbsége 2007-ben 3,65%, 2008-ban 2,2% és 2009-ben 3,88%, 2010-ben 6,38%, az OECD átlaga 2010-ben 16%.)⁴

Az Eurostat más módszert alkalmaz. A bruttó órabérek átlagának különbségét méri úgy, hogy egyes ágazatokat kihagy a mutató számításánál. Ha csak a mezőgazdaságot hagyja ki, akkor a nemek közti bruttó átlagos órabérrés 15,9%, ha a közigazgatás-védelem ágazatot is kihagyjuk, akkor 18% volt 2011-ben Magyarországon. A vizsgálat a 10 főnél nagyobb szervezetekre terjed ki. A mi értékünk az Unióban Hollandiához, Finnországhoz, illetve az Unión kívüli Svájcra áll a legközelebb, az uniós átlagtól 1,8%-kal nagyobb, hozzá nagyon közeli érték.

A nemzetközi adatok összehasonlításáról nemrégiben egy elemzés látott napvilágot a Századvégtől.⁵

A minimálbér a bruttó átlagkereset százalékában 2012. január 1-jén 41,7% volt, ami az utóbbi 20 évben a legmagasabb érték hazánkban. A minimálbér mindkét nem esetében ugyanannyi.

Összességében elmondható, hogy a nők foglalkoztatása területén a jelenlegi kormány nagyon nehéz örökséget kapott a 2010-es indulásakor. Mivel azonban a foglalkoztatás az egyik kiemelt kulcsterület, számos nagy horderejű intézkedést ho-

zott az elmúlt 2 évben, s ezek hatásai már 2012-ben érzékelhetővé váltak, s 2013-ban további javulást mutattak, illetve további intézkedéseket is tervezünk. Az intézkedések mellett azonban a társadalmi kommunikációt és az érintettek együttgondolkodásának fontosságát nem lehet eléggé hangsúlyozni.

JEGYZETEK

- ¹ Pongrácz Tiborné: *A családi értékek és a demográfiai magatartás változásai*. Népeségtudományi Kutatóintézet, Budapest, 2011. www.demografia.hu/index.php/kiadvanyok/kutatasi-jelentesek
- ² *Út a munkahelyteremtő fellendülés felé*. Európai Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak és az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak. COM(2012), 173 final, Brüsszel, 2012.4.18.
- ³ *Almost a third of women and 5% of men having a young child worked part-time in 2011*. Eurostat Newsrelease, 37/2013, 7 March 2013. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-07032013-AP/EN/3-07032013-AP-EN.PDF
- ⁴ Szalai Piroska: *A nemek közti jövedelemkülönbségek – három különböző felfogásban*. CEO Magazin, 2011/4.
- ⁵ *Férfi-női jövedelemegyenlőtlenség. Nemzetközi összehasonlítás és mérési problémák*. <http://szazadveg.hu/foundation/kutatas/kutatasok-elemzesek-publikaciok/nonapi-elemzesunk-a-nemek-kozotti-berkulonbsegek-teren-magyarorszagnak-unios-osszehasonlitasban-sincs-szegyenkeznivaloja>

TOVÁBBI FELHASZNÁLT IRODALOM

- Szalai Piroska: *Segítsük elő a nők foglalkoztatásának bővülését!* Beszámoló, NGM, Budapest, 2012. szeptember 30. www.kormany.hu/download/b/25/b0000/jelent%C3%A9s_miniszteri%20biztos_v%C3%A9gleges.pdf
- Szalai Piroska: *NGM: Komoly gátat old fel a gyed extra*. Portfolio.hu, 2013. november 20. www.portfolio.hu/gazdasag/munkaugy/ngm_komoly_gatat_old_fel_a_gyed_extra.192013.html
- Szalai Piroska: *20 éves csúcson a 15–64 éves nők foglalkoztatási rátája 2012-ben Magyarországon*. In: *Nők a nemzetgazdaságban – Látható és láthatatlan munka*. ERGO, Budapest, 2013.
- Új baby boom. A középosztály gyermekvállalási forradalma*. Nemzetgazdasági Minisztérium, Budapest, 2012. www.kormany.hu/hu/nemzetgazdasagi-miniszterium/hirek/mivel-lehetne-a-kivant-tervezett-gyermekek-megszuleteset-elosegiteni