



# Nők munkaerő-piaci helyzete a koronavírus-járvány kitörése előtt az esélyegyenlőség szempontjából

Szerzők: Dr. Kőműves Zsolt – Póra Gabriella – Dr. Szabó-Szentgróti Gábor / Kaposvári Egyetem

A nők piaci részvételének növelése és foglalkoztatási rátájuk javítása kiemelten fontos ahhoz, hogy 2020-ra a 20–64 év közötti népesség 75%-a foglalkoztatásban legyen, ami az Európa 2020 stratégiai program kiemelt célja. Ennek elérése három fontos gazdasági és társadalmi területre is jelentős hatást gyakorolhat. Az első a gazdasági növekedés, ha a nők aktivitási rátája felzárkózná a férfiakhoz, Európa GDP-je 12%-kal volna magasabb a következő 15 évben [Engelhardt és szerzőtársai, 2004]. A második terület az alacsony fertilitás [Brewster-Rindfuss, 2000, Rindfuss és szerzőtársai, 2003, Castles 2003]. Tudjuk, hogy az a nő, amelyik nem érzi anyagi biztonságban magát, az későbbre halasztja a gyermekvállalást [Szalai P, 2015]. A harmadik kritikus terület az alacsony fertilitásból eredő nyugdíjbiztosítási kérdés. Mivel a nők potenciálisan hadra fogható, magasan képzett aktív korú népességet alkotnak, ezért munkaerő-piaci aktivitásuk növelése e téren is segítséget jelenthet [Szabó-M. Ágnes, 2017].

## Foglalkoztatás

A két nem munkaerő-piaci részvételére vonatkozó legfontosabb adatokat az 1. táblázatban mutatjuk be.

1. táblázat: A két nem foglalkoztatási mutatói százalékban megadva

IDŐSZAK	MUNKANÉLKÜLISÉGI RÁTA	FOGLALKOZTATÁSI RÁTA	MUNKANÉLKÜLISÉGI RÁTA	FOGLALKOZTATÁSI RÁTA
	Férfiak	Férfiak	Nők	Nők
1992. 01.	10,8	64,6	8,8	52,3
1996. 01.	10,7	60,1	8,8	52,6
2000. 01.	7,0	63,3	5,6	49,7
2010. I-IV.	11,7	59,9	10,7	50,2
2012. I-IV.	11,4	61,6	10,7	51,9
2014. I-IV.	7,6	67,8	8,0	55,9
2016. I-IV.	5,2	73,0	5,1	60,2
2017. I-IV.	3,8	75,2	4,6	61,3
2018. I-IV.	3,5	76,3	4,0	62,3
2019. I-IV.	3,4	77,3	3,5	63,0

Forrás: [http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat\\_hosszu/mpal2\\_01\\_02\\_02c.html](http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_hosszu/mpal2_01_02_02c.html)

A nyolcvanas években a férfiak és a nők körében egyaránt megvalósult a teljes foglalkoztatottság, majd a rendszerváltást követő gazdasági átalakulás nyomán a nők tömegesen, a férfiaknál nagyobb arányban szorultak ki tartósan a munkaerőpiacról. A rendszerváltás utáni gazdasági átalakulás kikényszerítette a termelékenység növelését és a munkakereslet drasztikus csökkenését, amely a vállalatok stratégiai folyamatait alapvetően befolyásolta [Szigeti, 2010]. Hat év alatt a munkaképes nők foglalkoztatottsága 67,3%-ról 45,5%-ra, a férfiaké pedig 82,9%-ról 60,1%-ra apadt. Az 1996. évi mélyponton az aktív korú népesség alig több mint fele (52,6%-a) dolgozott, 42%-a inaktív volt, a munkanélküliek több mint fele egy éven túl nem talált állást, és így a tartós munkanélküliek aránya meghaladta az aktív korú népesség 3%-át [Fazekas és munkatársai, 2012]. Magyarországon a foglalkoztatottság 1997-ben stabilizálódott a rendszerváltozást követően, majd 2003-ig évente 1-3%-kal bővült, a foglalkoztatottak aránya 57% körül mozgott egészen a 2008-ban kitört globális pénzügyi válságig [Fazekas és munkatársai, 2012]. A válság először a férfiak foglalkoztatottságát vetette vissza, az ő körükben növekedett meg hirtelen a munkanélküliségek, aminek oka a válságágazatok [autógyártás, építőipar] férfidominanciája volt. A válság hatására a nők egy újabb környezetben került a munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetbe [Vajda R, 2013]. Mindeközben 2013-ban a foglalkoztatottak száma történelmi csúcsra volt. Ez a rekord azonban nem takart lényeges előrelépést. A növekmény ugyanis részben a közfoglalkoztatásban résztvevők nagy számának, részben pedig a részmunkaidős foglalkoztatottság terjedésének volt köszönhető. 2011 és 2016 között a női aktivitás legnagyobb mértékben a legfeljebb általános iskolát végzett 15-19 évesek körében nőtt meg, döntően a tankötelezettségi korhatár leszállításának következtében. Nőtt a 60–64 éves korosztály aktivitása is az öregségi nyugdíjak korhatár fokozatos kitolása miatt. A legjobb munkavállalási korúak között az alacsonyabb végzettségűek növelték nagyobb mértékben a munkaerő-piaci aktivitásukat a közfoglalkoztatás bővítése következtében [Varga J, 2017]. 2019 I-IV. negyedévében mindenki nem foglalkoztatottsága tovább nőtt. A férfiak körében jelentősebb javulás volt tapasztalható, ennek következtében a két nem foglalkoztatási szintjében meglévő különbségek tovább nőttek. A nők alacsonyabb foglalkoztatási rátáját elsősorban az magyarázza, hogy a gyermekgondozáshoz és családhoz köthető otthoni feladatak ellátása hagyományosan rájuk hárul, emiatt főleg ők kerülnek ki átmenetileg a foglalkoztatásból. Ezen túlmenően nagy arányban éltek a 40 év munkaviszony után igénybe vehető nyugdíjkedvezménnyel, és hagyta fel jövedelemserző tevékenységükkel. A rátakülönbség kicsúcsosodása a 30–35 évesek, valamint a 60 év körülük körében jelentkezik. A 20–64 éves népesség 75,2%-os foglalkoztatási rátája elérte az Európa 2020 stratégiaiban meghatározott 75%-os foglalkoztatási célt. A férfiak 83%-os foglalkoztatási rátája ebben a korosztályban is jelentősen meghaladta a nőkét, akiknek 67,5%-a volt foglalkoztatott 2019 I-III. negyedévében (<https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mpf/mpf193/index.html>).

## Nyitás a rugalmas foglalkoztatási formák irányába

Hazánkban a munkajogi szabályozási környezet lehetőséget teremt arra, hogy a vállalatok különböző rugalmas foglalkoztatási formákat alkalmazzanak, ugyanakkor ez sokszor önmagában nem elegendő ahhoz, hogy ténylegesen rugalmasabbá tegyük a munkakörülményeket. Egy ilyen változás bevezetése nagyfokú bizalmat, nyitott vezetői hozzáállást és megfelelő dokumentálást is igényel [Gergely B – Kocsis N, 2018]. A rugalmas foglalkoztatási formák alkalmazása Magyarországon elmarad az EU más, elsősorban északi és nyugati tagállamaitól. A munka és a családi élet összeegyeztetésének fontos szempontja lehet a részmunkaidős foglalkoztatás [1. ábra]. Ez azonban nem terjedt el egyenlő arányban a nők és a férfiak között: 2018-ban az EU-ban a 20–64 éves nők 30,8%-a, míg a férfiak 8%-a

dolgozott részmunkaidőben (ec.europa.eu, 2019). A Központi Statisztikai Hivatal adatai alapján a teljes foglalkoztatott létszámból minden össze 9,3%-ot tett ki a részmunkaidős munkavállalók száma [amelyből a nők 6,8%-os, a férfiak 2,5%-os részarányt képviselnek] és csak minimális növekedés látható a korábbi évekhez képest.

Az egyéb atípus foglalkoztatási formák alkalmazását illetően nem áll rendelkezésre statisztikai adatbázis, így nehéz teljes képet alkotni a rugalmas formák alkalmazásáról.

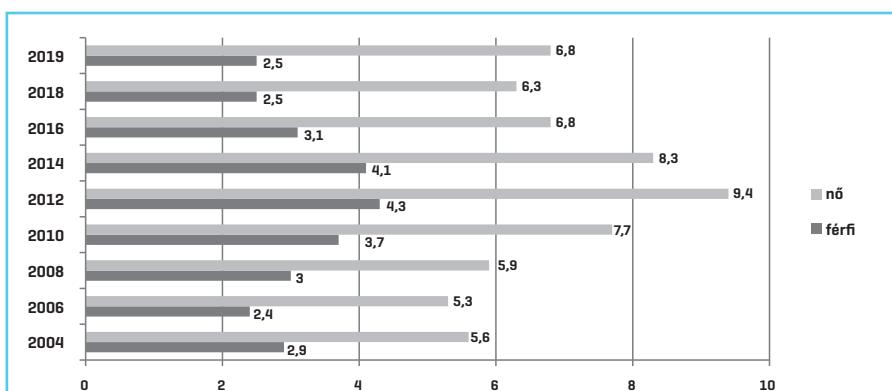
## Iskolázottság

1990-ben, a gazdasági átalakulás kezdetén Magyarországon a teljes, 15 évesnél idősebb néppesség körében a nők iskolázottsága alacsonyabb volt, mint a férfiaké. A munkavállalók között a teljes végzettséget figyelembe

véve nagyobb volt az alacsony [általános iskolánál alacsonyabb és általános iskolai] végzettségű nők aránya, jóval kisebb az érettségi nélküli középfokú szakmai végzettségűk aránya és valamivel kisebb a felsőfokú végzettségűk aránya. Nagyobb arányban voltak közöttük viszont olyanok, akiknek a legmagasabb végzettsége az érettségi volt. A fiatalabb korcsoportokban viszont már 1990-ben is iskolázottabbak voltak a nők, mint a férfiak. A legfeljebb alsó középfokú, vagyis általános iskolai végzettségűk arányát tekintve nem volt különbség a nemek között, de nagyobb arányban voltak diplomások a nők, mint a férfiak, mivel Magyarországon - több volt szocialista országhoz és a skandináv országokhoz hasonlóan - a felsőoktatásban a nők aránya már 1981-re elérte, majd meghaladta az 50%-os részarányt [Bavel, 2012]. Az átalakulást követően 2011-re már a teljes, 15 évnél idősebb néppesség körében is előnyre tettek szert a nők a felsőfokú végzettségűk arányát tekintve, majd ez az előny tovább nőtt 2016-ig [Varga J, 2018]. 2011 és 2018 között a 16–65 éves néppességen az alacsony iskolázottságúak száma mind a férfiak, mind a nők között csökkent. A nők körében igen jelentős volt a csökkenés: a 2011-es 800 ezer főről 2018-ra 602 ezer főre. A felsőfokú végzettségű nők száma nagyobb mértékben esett vissza 2017 és 2018 között [nagyjából 10 ezer fővel], mint a felsőfokú végzettségű férfiak száma, de még így is jelentős különbség marad a felsőfokú végzettségűek számát tekintve a két nem között, a nők javára.

1. ábra: Részmunkaidős foglalkoztatás hazánkban 2004–2019 között, százalékban megadva

Forrás: [https://www.ksh.hu/thm/2/indi2\\_3\\_1.html](https://www.ksh.hu/thm/2/indi2_3_1.html)



2. ábra: Foglalkoztatottak száma rész- vagy teljes munkaidős foglalkozásuk szerint, nemenként [2010–] [ezer fő]

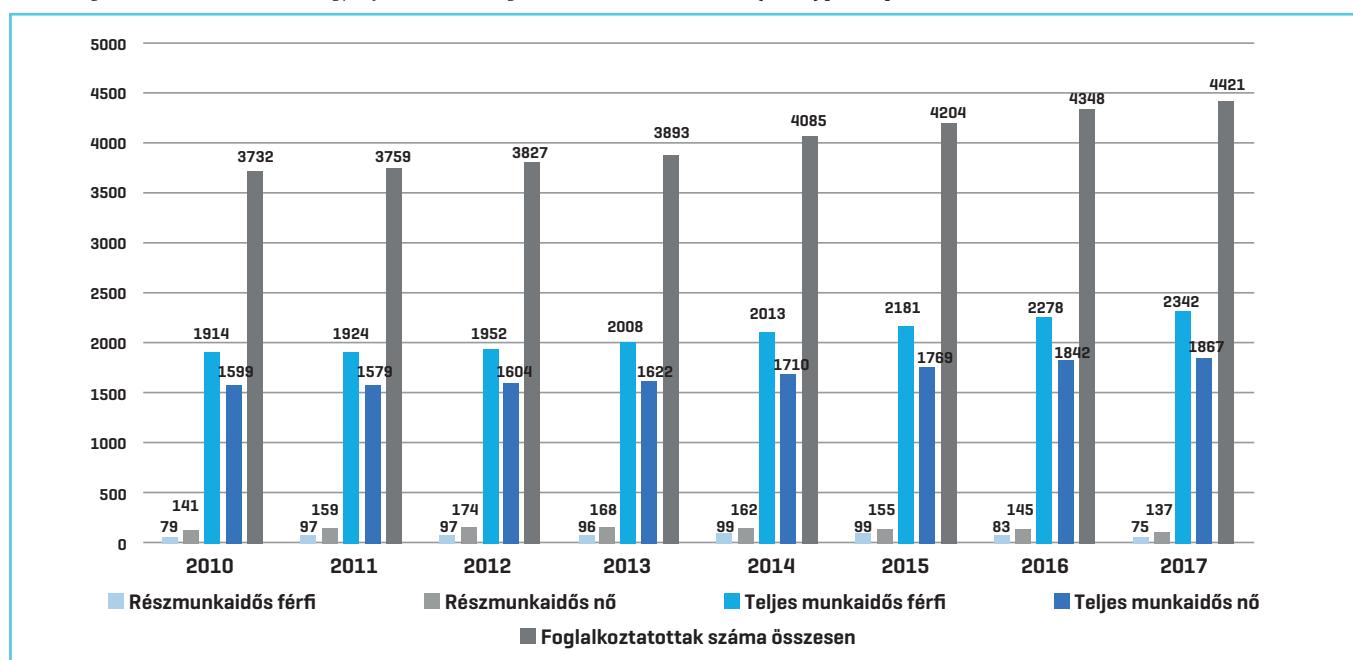




Foto: © finelightarts / Pixabay

## Munkavállalás gyermek mellett

A nők gazdasági aktivitásának fontos befolyásoló tényezője a gyermeknevelés. Gregor és Kováts 2018-as kutatásában a speciálisan női problémák között a válaszadók harmadik helyre sorolták a munkahelyre történő viszszatérés vagy belépés nehézségeit a gyermekszülés után.

A munkaerőhiány növekedésével a munkáltatók is egyre inkább rákényszerülnek, hogy figyelembe vegyék a kisgyermeket nevelő nők sajátos igényeit. A 6 éven aluli gyermeket nevelő nők foglalkoztatási rátája azonban továbbra is jelentősen elmarad a gyermeket nem, vagy csak iskoláskorú gyermeket nevelő-kétől. Ez az elmaradás a gyermekgondozási ellátás igénybevételere jogosultak esetében kiugró. Bár a fent említett intézkedések hatására 2010-hez képest érdemben nőtt a 3 évesnél fiatalabb gyermeket nevelő 25–49 év közötti anyák munkaerő-piaci jelenléte [2. táblázat], így is csak 17,9%-uk minősült foglalkoztatottnak 2019-ben.

### 2. táblázat:

A 25–49 éves nők foglalkoztatási rátája százalékban megadva a gyermekek életkorának függvényében

Gyermekek életkora /év	2010	2016	2017	2018	2019
3 év alatti gyermek	12,4	14,2	15,2	15,4	17,9
3-5 éves	58,5	71,9	73,7	75,3	75,1
6-16 éves	74,5	83,5	85,1	84,9	86,8
17-24	80,4	88,3	88,6	89,3	90,0
Nem él gyermek a háztartásban	77,4	86,3	87,3	87,7	87,8

Forrás: [https://www.ksh.hu/thm/2/indi2\\_3\\_3.html](https://www.ksh.hu/thm/2/indi2_3_3.html)

A nők foglalkoztatási rátája a gyermekek növekvő számával csökken [3. táblázat], bár az egy- és kétyermekesek közötti különbség nem jelentős. A 3 és több gyermeket nevelők foglalkoztatási rátája 2019-ben még több mint 20 százalékponttal alacsonyabb volt, mint a kétyermekesé, 2010-hez képest azonban az ő foglalkoztatási rátájuk emelkedett a legjobban. Ebben vélhetően annak is szerepe volt, hogy a nagycsaládosoknak járó kiemelt összegű adókedvezményt gyakran csak két szülő együttesen tudja teljes mértékben igénybe venni.

A munka törvénykönyve [Mt.] tartalmaz néhány olyan előírást, amellyel segíti a gyermeknevelés után visszatérő munkavállalók integrációját, illetve kiegynélíti a távollétékből keletkezett egyes hátrányokat. Példaként említhetjük: felmondási védelem, részmunkaidő biztosítása, a munkakörülmények adaptációja a csecsemő mellől visszatérő nők esetén stb.

### 3. táblázat:

A 25–49 éves nők foglalkoztatási rátája százalékban megadva a gyermekek számának függvényében

A háztartásban élő gyermekek száma/év	2010	2016	2017	2018	2019
1	65,4	73,6	73,3	72,3	73,4
2	64,8	69,6	73	72,6	73
3 vagy több	37,1	48,8	48,9	52,4	51,7
Nem él gyermek a háztartásban	77,4	86,3	87,3	87,8	87,8

Forrás: [https://www.ksh.hu/thm/2/indi2\\_3\\_3.html](https://www.ksh.hu/thm/2/indi2_3_3.html)

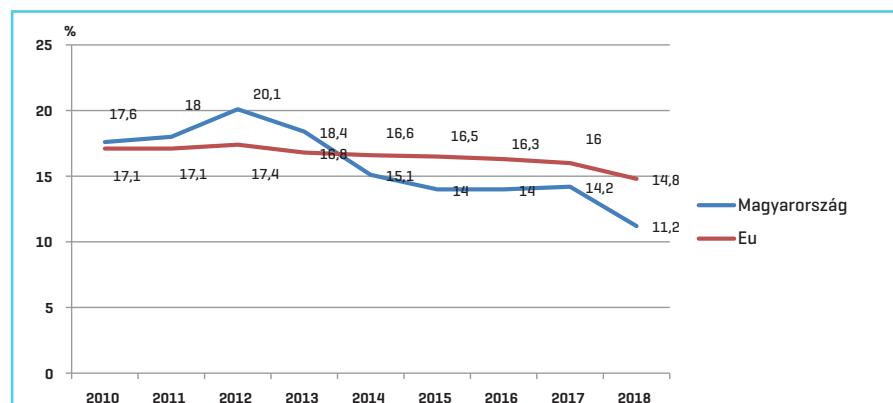
## Bérek

A hazánkban 1982-ben kihirdetett Egyezmény a nőkkel szemben alkalmazott hátrányos megkülönböztetés minden formájának kiküszöböléséről című ENSZ dokumentum 11. cikkelye sorolja fel a foglalkoztatás területén biztosítandó egyenlőségi jogokat. Ezek között szerepel, hogy kiválasztáskor ugyanazokat az ismérveket kell figyelembe venni az egyes jelentkezőknél, illetve, hogy biztosítani kell az egyenlő munkáért egyenlő bérét elvénként a jogosultságot. Az Európai Unió minden tagállamában az egyik legnépszerűbb munkaerő-piaci kérdés a nemek közötti bérszakadék 1%-os csökkenése a bruttó hazai termék 0,1%-os növekedését eredményezné [Európai Parlament].

A KSH Munkaerő-felvételének és az ÁFSZ Bérterületi-felvételének adatai alapján a nők foglalkoztatottsága az 1990-es évek eleje óta lényegesen növekedett, de a lemaradás a férfiak foglalkoztatottságához képest közel ugyanakkora maradt. Az 1995-ös 50% körül inaktivitási arány 2017-re 40% alá süllyedt, de a férfiakhoz képest hozzávetőlegesen ugyanakkora – 10 százalékpont körül – a lemaradás, mint az 1990-es években. A nők keresete ugyanebben az időszakban látványosan közeli lett a férfiakéhoz. 1986-ban egy átlagos nő egy átlagos férfi bérénél 75%-át kereste meg. Ez az arány 2016-ra 85–90% körül értékre javult. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság A férfiak

és nők közötti jövedelem-egyenlőtlenség és a nemi szegregáció a mai Magyarországon című kutatása arra is rávilágít, hogy a bérkülönbségek az életkor függvényében jelentős változásokat mutatnak. A kutatás kitér arra, hogy a nők és a férfiak átlagjövedelme között 30 éves korukig nincs jelentős különbség, és 40 éves koruk után sem változik már sokat. Tehát 30 és 40 éves kor között alakul ki gyorsan és jelentősen a bérszakadék. Fontos kiemelni, hogy a nők keresete jellemzően a korai aktív években nő, majd egy idő után megtorpan – ezt nevezi a szakirodalom üvegplafon jelenségnek. Ez az oka, hogy a nők jövedelme a felső 20%-ban markánsan alacsonyabb, mint a férfiaké. „A nők több mint 10 százalékos jövedelemhárányát egyedül a legnagyobb jövedelműeknél tapasztalható egyenlőtlenség »termeli ki«” – olvasható a tanulmányban [Amnesty International, 2020].

3. ábra: Jövedelemkülönbségek hazánkban és az EU-ban a két nem között, százalékban megadva



Forrás: KSH, Eurostat [2010-2018]

#### Források

Bakó T – Hermann Z – Kőllő J – Varga Júlia: **A 2015-2018. évi munkaerő-piaci helyzet és folyamatok** [várható] alakulása, hatása a növekedésre, államháztartásra, Szakmai Konferencia a Költségvetési Tanács számára készített háttér tanulmányok bemutatása, 2017. 10. 12.

Bavel, J. V. [2012]: **The reversal of gender inequality in education, union formation and fertility in Europe**, Vienna Yearbook of Population Research, Vol. 10. 127–154. o.

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.

Fazekas K: **Munkaerő-piaci látlelet, A magyar foglalkoztatáspolitika két évtizede**, 1990–2010., Budapest, Szakpolitikai Elemző Intézet és MTA Közgazdasági és Regionális Tudományi Kutatóközpontja Közgazdaság-tudományi Intézet. 2–7. o.

Gergely B – Kocsis N: **Versenyben a munkavállalókért, nyitás a rugalmas foglalkoztatási formák felé**, Vállalkozásfejlesztés, 2018. 05. 22.

<http://www.megakom.hu/?p=3482&lang=hu>

Gregor Anikó – Kovács Eszter [2018]: **Nőügyek, Fridrich Ebert Stiftung**

Kőllő J – Nagy Gy: [1995] **Bérek a munkanélküliségről előtt és után**, Közgazdasági Szemle, XLII. évf. 4. szám, 325–357 o.

[https://www.ksh.hu/thm/2/indi2\\_3\\_3.html](https://www.ksh.hu/thm/2/indi2_3_3.html)

[https://www.ksh.hu/thm/2/indi2\\_3\\_1.html](https://www.ksh.hu/thm/2/indi2_3_1.html)

[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics)

<https://www.europarl.europa.eu/news/hu/headlines/society/20200109ST069925/a-ferfi-es-nok-fizetese-kozotti-szakadek-okok-es-megoldasi-javaslatok>

[https://www.parlament.hu/documents/10181/1202209/Infojegyzet\\_2017\\_10\\_nok\\_a\\_munkaeropiacon.pdf/91c7128a-ad5e-45e4-b50a-59e7de659c3d](https://www.parlament.hu/documents/10181/1202209/Infojegyzet_2017_10_nok_a_munkaeropiacon.pdf/91c7128a-ad5e-45e4-b50a-59e7de659c3d)

[https://www.parlament.hu/documents/10181/1789589/Infotablo\\_2019\\_30\\_noi\\_munkavallalok.pdf/b8b5c14a0-d733-add3-16e7-708202f4b2bb?t=1575887157376](https://www.parlament.hu/documents/10181/1789589/Infotablo_2019_30_noi_munkavallalok.pdf/b8b5c14a0-d733-add3-16e7-708202f4b2bb?t=1575887157376)

Szabó-M. Ágnes [tudományos munkatárs, MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet], **Nők a munkaerőpiacon: okok és következmények**

[https://www.mtakti.hu/wp-content/uploads/2018/12/mt\\_2017\\_hun\\_39-201.pdf](https://www.mtakti.hu/wp-content/uploads/2018/12/mt_2017_hun_39-201.pdf)

Szalai P: **Család és munka: a női foglalkoztatás összehasonlító elemzése**, Polgári Szemle, 2015. december – XI. évf. 4–6. szám

Szigeti O [2010]: **A marketingstratégia és a marketing eszközrendszer alapjai**, Marketing a hagyományos és tájellellegű élelmiszerök piacán, Kaposvár, KE GTK 98–100. o.

Vajda Rozália [2013]: **A Nőtlen Évek ára, a nők helyzetének közpolitikai elemzése**, 1989–2013, Budapest, Magyar Női Érdekérvényesítő Szövetség

Vajda R: **Munkaerőpiac, foglalkoztatás, vállalkozó nők a nők teljes értékű munkavállalásának akadályairól és esélyeiről**, [http://real.mtak.hu/25164/1/vajda\\_notlenevek.pdf](http://real.mtak.hu/25164/1/vajda_notlenevek.pdf)

Varga J: **Emberi tőke, A női-férfi iskolázottsági különbségek átalakulása**

[https://www.mtakti.hu/wp-content/uploads/2018/12/mt\\_2017\\_hun\\_39-201.pdf](https://www.mtakti.hu/wp-content/uploads/2018/12/mt_2017_hun_39-201.pdf)

## Kutatásunkban az alábbi következtetéseket és javaslatokat fogalmaztuk meg:

- Fontos lenne a gyermekvállalás és a munkavállalás hatékonyabb összegyeztetése. Ez a cél elérhető a rugalmas foglalkoztatás lehetőségeinek elterjesztésével, kiemelten gondolunk itt a részmunkaidős foglalkoztatásra.
- A munkába való visszatérést a munkáltató viszonyulása és a bölcsődei ellátás biztosítottsága befolyásolja. Ezt a célt elérhetjük a bölcsődei és óvodai férőhelyek számának további növelésével.
- Nélkülvilágos, hogy a nemzeti stratégiából levelezett esélyegyenlőségi stratégia és akcióterv megfogalmazása, a végrehajtás feltételeinek biztosítása és ellenőrzése.
- Hangsúlyosnak tartjuk az esélyegyenlőségi szemlélet társadalmi elterjesztését, oktatásba való beiktatását.