

# A NŐK MUNKAERŐ-PIACI HELYZETE AZ EZREDFORDULÓN MAGYARORSZÁGON

DR. KONCZ KATALIN

A rendszerváltást követő romló munkaerő-piaci viszonyok jeleként a nők (és férfiak) foglalkoztatottsága lényegesen esett, a munkanélküliség látványosan nőtt, a munkanélküliség által veszélyeztetett nők száma és aránya a hivatalosan kimutatott statisztikánál feltételezhetően nagyobb.

A nők munkaerő-piaci pozíciója a férfiakénál rosszabb, a piaci/munkaerőpiaci verseny éleződése számukra kedvezőtlen hatásokkal jár. A külső és belső munkaerőpiac a nők hátrányára rangsorolja a foglalkozásokat, munkaköröket. A felvételi és az előmeneteli diszkrimináció korlátozza az egyenlő esélyeket. Jóllehet a nők előnyben vannak az iskolázottság szempontjából, a nemek szerinti iskolázottsági és foglalkozási koncentráció korlátozza munkaerő-piaci versenyképességüket, karrieresélyüket. A feminizálódás mechanizmus a foglalkozási hierarchia alsó szféráiba szorítja ki a nőket, ahol az előmeneteli lehetőség, az elérhető jövedelem, az állásbiztonság az átlagosnál rosszabb, és ennek következtében nagyobb a szegénységkockázat. A nemek közötti keresetkülönbség makacsul tartja magát.

Miközben a globalizáció sok szempontból fokozza a nők munkaerő-piaci hátrányát, a szabályok, normák univerzalizálódása kiszélesíti a női érdekvédelem terét. Az európai uniós antidiszkriminációs szabályok átvétele, az információs csatornák kiszélesedése, az országhatárokat átlépő érdekvédelmi hálózat kiépülése segíti az esélyegyenlőség közelítését, amelyek követelményét hazai törvény is megfogalmazza.

TÁRGYSZÓ: Női foglalkoztatás. A nők munkaerő-piaci helyzete. A nők iskolázottsága. A keresetek nemek szerinti különbségei.

Magyarország az ezredforduló utolsó évtizede óta radikális változások keresztjében áll. A társadalom demokratizálódása, a piacgazdaság kiszélesedése egy globalizálódó világban megy végbe. A transznacionalizálódás hatására a globális problémák és a munkaerő-piaci vonzaskörzetek átlépik az országhatárokat, a piaci verseny egyre erősebb, a munkaerőpiac összeszűkül, a piaci/munkaerőpiac és a munkaerő-piaci értékítélet szerepe nő. A rugalmasság iránti igény egyre nagyobb, a munkavállalói érdekvédelem gyengül, a hatalomforrások között felértékelődik az információk szerepe. Az univerzalizálódás nyomán a fejlődési utak és a munkaerő-piaci mechanizmusok egységesülnek, a szabályok, normák általánossá válnak. Mindezek a folyamatok részben kedvező módon, nagyobb részt azonban kedvezőtlenül hatnak a nők, elsősorban a családos-gyermekes nők helyzetére. Ahhoz, hogy az átalakulási folyamat ne rontsa a nők esélyegyenlőségét, kormányzati intézkedések szükségesek a negatív következmények tompítására, vagy kiküszöbölésére.

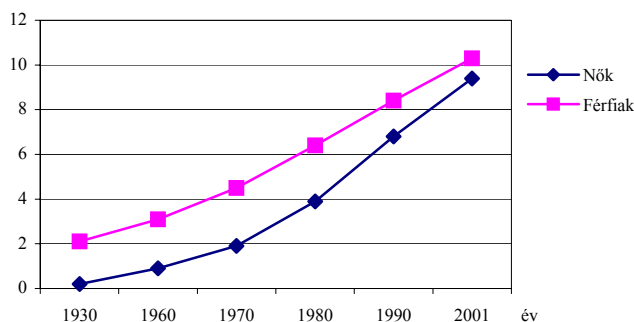
## A TUDÁS ÉS AZ INFORMÁCIÓ BIRTOKLÁSÁNAK NEMEK SZERINTI KÜLÖNBSÉGE

A technikai és társadalmi fejlődés rohamosan változó folyamatában egyre nagyobb szerepe van a tudásnak<sup>1</sup>, az információs társadalomban felértékelődik a tudás „hozamteremtő képessége” (Laáb [1994] 37. old.), ami növekvő követelményeket támaszt az iskolázottsággal szemben. A gazdasági növekedés fő motorjai napjainkban a tudásintenzív ágazatok<sup>2</sup>, a tudásmunkásokra<sup>3</sup> – agymunkásokra – épülő „tudásbázisú rendszer”, a tudásbázisú szervezetek<sup>4</sup>. Ez megnyilvánul a gazdaság ágazati szerkezetének átalakulásában, a szolgáltató szektor arányának nagymértékű bővülésében (lásd a 6. ábrát). Ilyen körülmények között az iskolázottság, az információk birtoklása a legfontosabb egyéni hatalomforrássá, személyi tőkévé, az életpálya minőségét, a karrieresélyeket meghatározó tényezővé válik (Koncz [2004]).

### *Az iskolázottság és szakképzettség nemek szerinti különbségei*

Az iskolázottság látványosan bővült a világ minden térségében az elmúlt évtizedekben (Koncz [1996c]), a felsőfokú végzettségűek aránya Magyarországon is a sokszorosára nőtt. (Lásd az 1. ábrát.) Az iskolázottság bővülése miatt a fiatalok lényegesen hosszabb ideig tartózkodnak az iskolarendszerben – részben a munkaerő-kínálat szűkítése érdekében is –, mint korábban. A felnőtt társadalom érintettségét növeli az ismeretek egyre gyorsabb elavulása. Így a „tudástársadalom” alapja az élethosszig tartó képzés, amely az életpálya szerves részévé válik. A nők veszélyeztetettek a képzettség elavulása tekintetében, mivel a családgondozás miatti rövidebb-hosszabb munkamegszakítás következtében a korábban megszerzett ismereteik elavulnak.

1. ábra. Felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya a népességben belül,  
nemek szerint 1930 és 2001 között  
(százalék)



Forrás: Népszámlálás 2002. 6. Területi adatok. I. kötet. Központi Statisztikai Hivatal. Budapest. 2002. 55. old.

<sup>1</sup> A tudás központi szerepét mi sem igazolja jobban, hogy a cégek piaci értékében egyre jelentősebb szerepet képviselnek az immateriális (szellemi) javak. A Microsoft esetében például a könyv szerinti érték a piaci érték 10 százaléka csupán (Sveiby [2001] 57. old.).

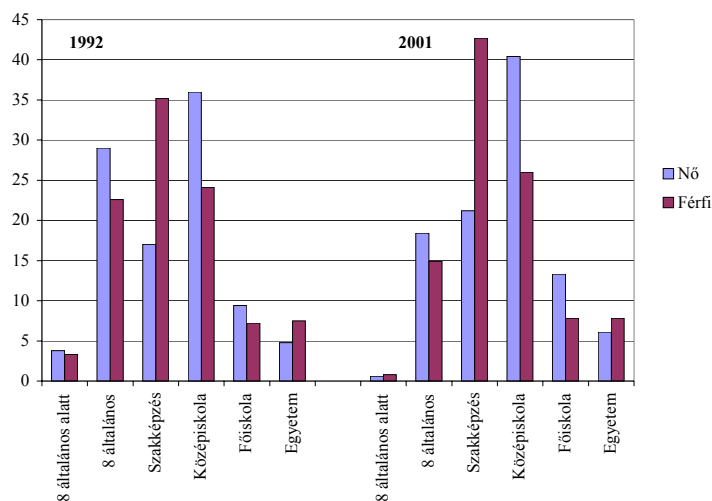
<sup>2</sup> Erre vonatkozóan lásd: Inzelt [1998].

<sup>3</sup> A tudásmunkás Sveiby megfogalmazásában olyan magasan képzett szakember, aki a munkája során az információt tudásává változtatja (Sveiby [2001] 75. old.).

<sup>4</sup> Velencei Jolán „tudásbázisú rendszerről”, „tudás-mérnökről” ír (Velencei [2000]).

Előnyben vannak a nők az iskolázottság szempontjából: iskolaévekben mérve iskolázottságuk meghaladja a férfiak iskolázottságát, sőt a fiatalabb korosztályokban jelentős a különbség a nők javára. Különösen kedvező a kereső nők iskolázottsága.

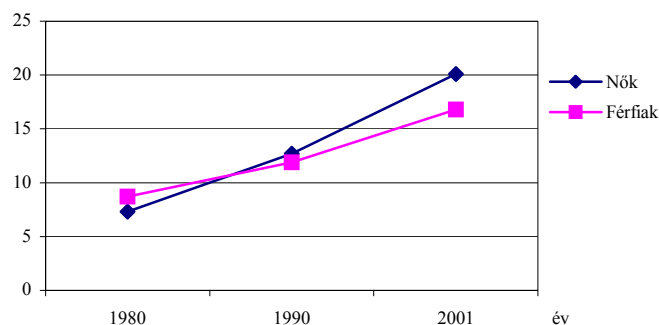
2. ábra. Foglalkoztatottak legmagasabb iskolai végzettsége nemek szerint 1992-ben és 2001-ben (százalék)



Forrás: Népszámlálás 2002. 6. Területi adatok. I. kötet. Központi Statisztikai Hivatal. Budapest. 2002. 69–71. old.

A kereső nők nagyobb arányban rendelkeznek befejezett középiskolai- és felsőfokú végzettséggel. (Lásd a 3. ábrát.) Kedvezőtlen viszont a felsőfokú végzettségű nők összetétele, mivel a főiskolai végzettségűek között magasabb az arányuk, mint az egyetemi végzettségűek között. Nagyon a generációs különbségek nemek szerint: a fiatal kereső nők iskolázottsága ma már lényegesen meghaladja a férfiakét.

3. ábra. Felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya a foglalkoztatottakon belül, nemek szerint 1980 és 2001 között (százalék)



Forrás: Népszámlálás 2002. 6. Területi adatok. I. kötet. Központi Statisztikai Hivatal. Budapest. 2002. 69–71. old.

A kedvező iskolázottsági mutatók ellenére elmaradás mutatkozik a nők szakképzettsége terén, amely a mai globalizálódó környezetben egyre fontosabbá válik. Míg a férfi népességnek majdnem fele (45,5%), a nőknek alig egyharmada (31,8%) szakképzett a 2001-es népszámlálás felmérése szerint (*Népszámlálás... [2002]* 95. old.). A szakképzettségbeli lemaradás rontja a nők munkaerő-piaci pozícióját és hozzájárul hátrányos helyzetük konzerválásához a kereső munka világában.

A nők a hagyományosan nőinek ítélt foglalkozásokra és szakmákra felkészítő oktatási intézményekben tömörülnek nagyobb arányban. A nemek szerinti koncentráció a közép- és felsőfokú végzettségűek között egyaránt erőteljes: a középfokú oktatási intézményekben a nők kétharmada három képzési ágban (egészségügyi, kereskedelmi, közgazdasági) tömörül. A felsőfokú képzésben a nappali tagozatos hallgatók több mint négyötöde nő a gyógypedagógiai szakon, a tanító és óvóképzésben, és a szociális szakon (*Nők és férfiak... [2003]*). Az iskolázottsági-szakképzettségi koncentráció korlátozza a nők munkaerő-piaci versenyképességét (amelynek jelentősége a globalizáció nyomán fokozódik), erősíti foglalkozási koncentrációjukat, ezáltal fenntartja a munkaerőpiac nemek szerinti szegregálódását, annak minden káros hatásával és következményeivel együtt (*Koncz [1994]*). Ennek egyik megnyilvánulása, hogy a nők tudástőkéje nem konvertálódik a férfiakéhoz hasonló eredményességgel munkaerő-piaci tőkévé, mert a nők tudástőkéjét a munkaerőpiac – a feminizálódás kontraszelektív mechanizmusa következtében – leértékeli.

#### *Az információ mint hatalomforrás birtoklásának nemek szerinti különbségei*

Az információ napjainkra elsődleges hatalomforrássá vált, a jelenkort információs társadalomnak is nevezi a szakirodalom. A nők hátrányban vannak az információs és kommunikációs technológiákhoz való hozzáférés, azok alkalmazása terén – míg a férfiak a számítástechnika fejlesztői, a nők annak kiszolgálói. Ez nyilvánul a foglalkozási orientációban és a keresetkülönbségekben is: a jól fizetett informatikusok többsége férfi, a kevésbé jól fizetett beírók többsége nő.

Hátrányban vannak a nők az információszerzés gyakorlatában is, amely döntő szerepet játszik a karrierépítésben. A nők inkább a formális információs csatornákat és a helyhez kötött informálódást (írott információk, értekezletek, belső újságok), míg a férfiak a kötetlen társasági élethez kapcsolódó, helyváltoztatást, mozgékonyt igénylő informálódást (informális személyes kapcsolatok) részesítik előnyben. A férfiak nagy jelentőséget tulajdonítanak a funkciójukon/munkakörükön kívüli információszerzésnek (és eszerint szervezik kapcsolataikat), míg a nők belső kapcsolatrendszerükben maradnak. Az informális információk megszerzésének legfőbb terepén, az informális személyes kapcsolatok kiépítésében a nők gyengébbek a férfiaknál. Ez összhangban van az évezredek alatt kialakult munkamegosztási gyakorlattal, a „kint-bent” szerepfelosztással (*Koncz [1996a]*).

A világháló kiépülése lényegesen megkönnyíti az információkhoz való hozzájutást, kiszélesíti a női érdekvédelem terét. Az információszerzés ezen új útján a nők megismerhetik a különböző esélyegyenlőségi és más érdekérvényesítési technikákat, érdekvédelmi programokat. Az Internet megkönnyíti a széles körű, sajátosan női érdekek felismerését és tudatosítását segítő érdekvédelmi hálózat kiépítését és működtetését. Az Internetező nők lapja, a MINők ([www.minok.hu](http://www.minok.hu)) széleskörűen teríti a nőket érintő információkat.

## NŐK A GLOBÁLIS MUNKAERŐPIACON

A globalizáció nyomán a munkaerőpiac átlépi az országhatárokat, a szűk helyi vonzáskörzeteket nagy, országokat átívelő nemzetközi piacok váltják fel. A munkaerőpiac területi kiterjedtsége annál nagyobb, minél magasabb szintű képzettséget és minél konvertálhatóbb ismereteket igénylő munkaerőnek nyújt mozgásteret.

A munkaerőpiac kiszélesedése bővíti a nemzetközi karrierlehetőségeket, növeli a munkaerő mobilitásával szembeni követelményeket. A gyermekes-családos nők hátrányos helyzetben vannak a nemzetközi munkaerőpiacon, mivel mobilitási készségük és ezzel összefüggően karrieresélyeik rosszabbak a férfiakénál. Ebben elsősorban a társadalmi szerepek nemek szerinti különbségei jutnak kifejezésre. A családos nők „helyhez kötöttek”, és általában nem mozdulnak el olyan nagy távolságra, mint a férfiak. Az is korlátozza a nők nemzetközi karrierjét, hogy férjeik a feleségeknél ritkábban adják fel hazai karrierjüket és követik feleségüket az új munkahelyre.

Mind a karrieraspirációk, mind a karrieresélyek tekintetében jelentősek a nemek közötti különbségek. Vizsgálatok szerint a nők és a férfiak életpályaszakaszai és a szakaszokon belüli súlypontok különbözőek (*Sullivan* [1999]). A nők másképpen konstruálják meg önképüket, életüket és környezetüket, mint a férfiak (*Gallos* [1989] 110. old.), ezért előmeneteli igényük és lehetőségük is különbözik. Szakirodalmi források és gyakorlati tapasztalatok szerint a nők karrieresélyei a férfiakénál rosszabbak, karrieraspirációik visszafogottabbak. A történelmileg kialakult társadalmi szerepek – a nőkre háruló gyermekszülés, gyermeknevelés, családgondozás, háztartásvezetés – hátrányos helyzetbe hozzák a nőket a munkaerőpiacon. A kereső nők esetében a karrier és a család összehangolása az életpálya menedzselésének legkritikusabb eleme. Főként a kisgyermekkorú nevelés követelménye ütközik a kereső munkával, amely sokszor a munka átmeneti vagy végleges feladásával jár.

### *A női foglalkoztatottság jellemzői*

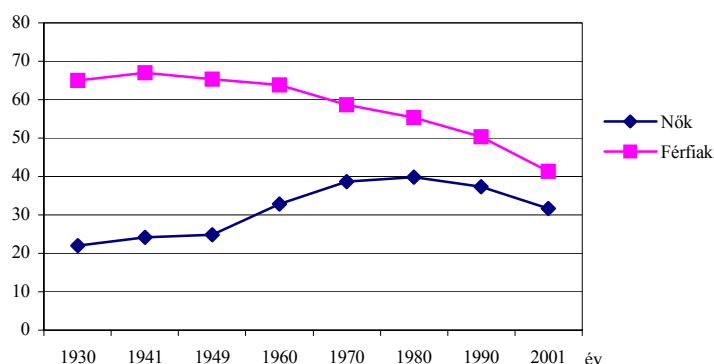
A globalizáció hatására a tőkeintenzív technikák alkalmazásával a munkaerőpiac öszszesűkül, a foglalkoztatás csökken, a munkanélküliség nő vagy állandósul. A munkaerőpiac szűkülése annál erőteljesebb, minél kisebb mértékben tudja a szolgáltató szféra hasznosítani a felszabadult munkaerőt. A volt szocialista országokban a termelőszférában feleslegessé vált munkaerőt a fejletlen szolgáltató szféra nem tudta felszívni. Bár lényegesen nőtt a szolgáltatásokban foglalkoztatottak aránya (lásd a 6. ábrát), még napjainkban is az Európai Unió országainak átlaga alatt helyezkedik el.

A munkaerő túlkínálat közepette a foglalkoztatottak nagymértékben kiszolgáltatottak, a „vevők piacán” (*Kornai* [1980]) az eladók (a munkát keresők) kényszeralkalmazkodások sorozatára kényszerülnek. Az alkalmazkodás annál problematikusabb, minél kedvezőtlenebb az egyén munkaerő-piaci pozíciója. A nők munkaerő-piaci pozíciói – elsősorban családi helyzetükből adódóan – gyengébbek. Különösen kiszolgáltatottak a 40 éven felüli nők (*Koncz* [2002]).

A rendszerváltást követően a nők (és a férfiak) foglalkoztatottsága lényegesen esett Magyarországon és a térség országaiban. A korábban magas foglalkoztatottsági szint drámai esése kizárólag a volt szocialista régióra jellemző, ami azt bizonyítja, hogy a fog-

lalkoztatási feltételek romlása elsősorban a rendszerváltásnak tulajdonítható. (Lásd a 4. ábrát.) A női foglalkoztatottság szintje mélyen az Európai Unió országainak átlaga alatt van. Az Európai Unió országainak sok szempontból hasonló foglalkoztatási gondjai (a női foglalkoztatás férfiakénál alacsonyabb szintje, a nők férfiakénál gyengébb munkaerő-piaci pozíciója, a munkaerőpiac nemek szerint szegregáltsága) azonban arra is utalnak, hogy a női foglalkoztatási esélyegyenlőség még a nálunk lényegesen gazdagabb országokban sem valósult meg.

4. ábra. A foglalkoztatottak arányának alakulása a népességben belül, nemek szerint 1930 és 2001 között (százalék)

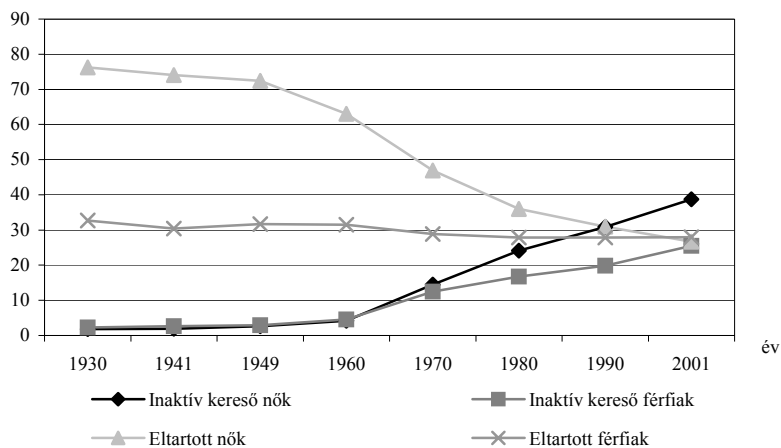


Forrás: Népszámlálás 2002. 6. Területi adatok. I. kötet. Központi Statisztikai Hivatal. Budapest. 2002. 63. old.

A kedvezőtlen munkaerő-piaci pozíciót erősíti, hogy megnőtt az inaktívok száma és aránya, a háztartásbeli réteg újratermelődött. Az inaktív keresők nagy számában és arányában természetesen a növekvő számú nyugdíjasok, a gyermekgondozás fizetett formáit igénybevevők is megjelennek, az eltartottak között pedig az iskolarendszerben tartózkodó fiatalok is szerepelnek. (Lásd az 5. ábrát.) Az önálló jövedelem hiányában a háztartásbeliek veszélyeztetettsége különösen nagy. Társadalmi/munkaerő-piaci integrációra többségük nem képes, egyedül maradásuk esetén semmilyen megélhetési forrással nem rendelkeznek, nyugdíjra nem szereznek jogosultságot. Az inaktívok szegénységkockázata – a legelső jövedelmi tizedbe kerülés esélye szerint – a népesség többi részéhez képest 3,6-szoros (Tóth [2001] 13. old.). E réteg magára maradásának és ellehetetlenülésének veszélye ma nagyobb, mint a korábbi évtizedekben, részben a csökkenő állami gondoskodás, részben a másokért vállalt felelősség csökkenése miatt.

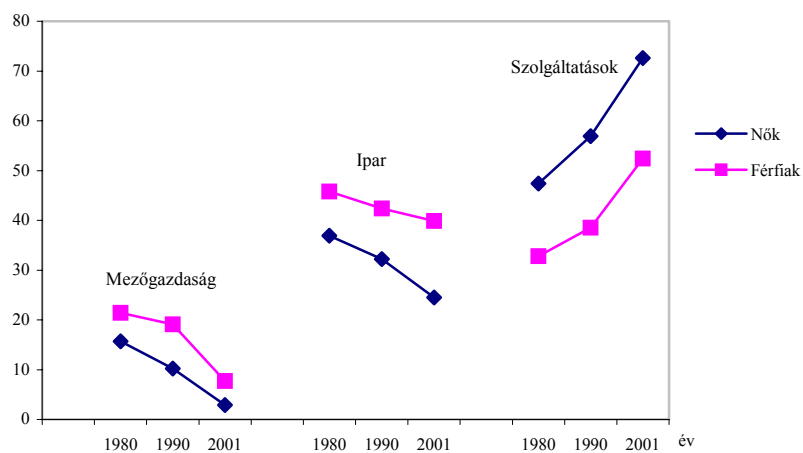
A foglalkoztatottság csökkenésével párhuzamosan átalakult a gazdaság ágazati szerkezete, és a tudástársadalomra, az információs társadalomra jellemző strukturális jellemzők irányába mozdult el nálunk is a foglalkoztatottak nemzetgazdasági ágak szerint megoszlása. (Lásd a 6. ábrát.) A szolgáltatások nagyarányú bővülése a nők számára teremt kedvező foglalkoztatási feltételeket: 2001-ben a nők majdnem háromnegyedét (72,6%) a szolgáltatási ágazatok foglalkoztatták, az itt foglalkoztatottak valamivel több mint a fele (53,9%) nő. A fejlett piacgazdaságokban a nők aránya a tercier szférában ennél is jelentősebb, amely az ágazat belső szerkezeti különbségeiből adódik.

5. ábra. Inaktív keresők és eltartottak aránya a népességben belül, nemek szerint 1930 és 2001 között (százalék)



Forrás: Népszámlálás 2002. 6. Területi adatok. I. kötet. Központi Statisztikai Hivatal. Budapest. 2002. 63. old.

6. ábra. Foglalkoztatottak ágazati megoszlása, nemek szerint 1980 és 2001 között (százalék)



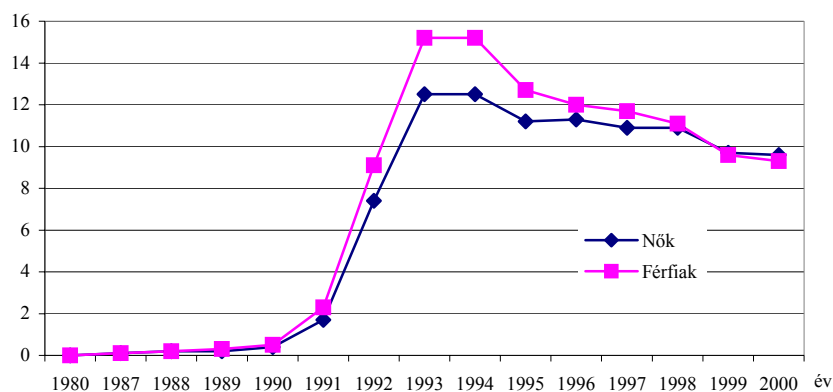
Forrás: Népszámlálás 2002. 6. Területi adatok. I. kötet. Központi Statisztikai Hivatal. Budapest. 2002. 72–74. old. alapján számítás.

### Munkanélküli nők

A rendszerváltást követő romló munkaerő-piaci viszonyok közepette a munkanélküliség hirtelen robbant be a magyar társadalomba (lásd a 7. ábrát), amely a „foglalkoztatáshoz szokott népesség” (Kornai [1980]) körében komoly életszínvonal-esést és egészségkockázatot váltott ki. A nők 1999-ig alulreprezentáltak voltak a munkanélküliek között.

Az elmúlt években zajló változások nyomán a nők munkanélküliségi rátája jelenleg már némileg meghaladja a férfiakét, ami a fejlett piacgazdaságok többségére jellemző trendhez hasonló. A változás iránya a nők nagyobb munkanélküliségi veszélyeztetettségét, ezen keresztül nagyobb szegénységkockázatát vetíti a jövőbe. Figyelembe kell venni azonban azt is, hogy a családon belüli munkamegosztás nemzetközi és hazai gyakorlata szerint a nők számára a háztartás társadalmilag elfogadott tevékenységi szférája, ezért a női munkanélküliek, a pályakezdők egy része eltűnhet a háztartások csatornáin, anélkül, hogy megjelenne a hivatalos munkanélküli statisztikákban. Az általános vagy középiskolát végzett pályakezdő lányok kedvezőtlen munkaerő-piaci viszonyokkal rendelkező térségekben visszahúzódnak a háztartásba, a családok többsége a férjhez menésig eltartja őket. Az inaktív nők munkaerő-piaci jelenlétét korlátozza, hogy körükben nagyobb az „elkedvetlenített” munkanélküliek aránya, akik megfelelő munkalehetőség hiányában nem keresnek munkát, nem regisztráltatják magukat a hivatalokban, így nem minősülnek munkanélkülinek. A három jelenség következtében a nők rejtett munkanélkülisége nagyobb a férfiakénál, a munkanélküliségen keresztül veszélyeztetett szegény nők száma és aránya a hivatalosan kimutatott statisztikánál feltételezhetően nagyobb.

7. ábra. A regisztrált munkanélküliségi ráta alakulása  
1980 és 2000 között, nemek szerint  
(százalék)



Megjegyzés. Az adatok nem hasonlíthatók össze a népszámlálási adatokkal.

Forrás: A nemzetgazdaság munkaerőmérlege 2000. január 1. Központi Statisztikai Hivatal. 2000. 17. old. és 19. old.

A rendszerváltást követő romló foglalkoztatási és kedvezőtlen gyermekgondozási feltételek miatt a munkaerőpiacot elhagyó, vagy munkanélkülivé váló nők újbóli elhelyezkedése megnehezült. Különösen rosszak a 40-45 éven felüli nők munkaerő-piaci integrációs-reintegrációs esélyei. Elhelyezkedésük még akkor is majdnem lehetetlen, ha folyamatos munkaviszony mellett veszítik el állásukat. Napjainkban nagy a valószínűsége annak, hogy ha ebből a rétegből valaki munkanélkülivé válik, akkor nem talál rövid idő alatt munkát, és a tartós munkanélküliek tábort szaporítja. És minél hosszabb ideje munkanélküli valaki, annál kisebb a munkaerő-piaci reintegráció esélye. Legnehezebb a munkaerőpiacról hosszú időre kivált nők reintegrációja, vagy azok integrációja, akiknek korábban nem volt állásuk.



### *A piaci/munkaerő-piaci verseny hatása a nők elhelyezkedési esélyeire*

A romló munkaerő-piaci viszonyok között erősödik a verseny a munkahelyekért (vevők piaca – *Kornai* [1980]). A piaci/munkaerő-piaci verseny éleződése kedvezőtlen a nők számára, mivel ők kevésbé versengők. A nők férfiakénál rosszabb munkaerő-piaci pozíciói a munkába lépés pillanatától megnyilvánulnak és végigkísérik a foglalkozási életpálya egészét. Az élesedő munkaerő-piaci versenyben egyre erősebb a felvételi diszkrimináció. A versenyszféra hátrányos helyzetbe hozza a nőket, akik tehetségüktől, rátermettségüktől, iskolázottságuktól, családi állapotuktól és koruktól függetlenül anyák, családgondozók voltak, jelenleg azok, vagy lesznek. A gyakorlatban még nem működnek antidiszkriminációs hatalomgyakorló, nemzeti-állami megfontolások, amelyek korlátoznák a versenyszféra nemek szerinti esélyegyenlőségét sértő törekvéseit.

A nemek diszkriminációjának tilalmát az Alkotmány és a Munka Törvénykönyv egyaránt megfogalmazza. Az „Egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról” szóló törvény remélhetőleg megkönnyíti a diszkrimináció elleni fellépést. A gyakorlatban ma még szinte korlátok nélkül érvényesül a betöltetlen munkapozíciókra pályázók között a megkülönböztetés a nők hátrányára. Bár az álláshirdetésekből visszaszorult a nők diszkriminálásának nyílt megfogalmazása, tapasztalatok szerint a fejedelmek cégeknek adott megbízásokban a munkáltatók továbbra is kifejezésre juttatják a férfiak preferálását. Férfi jelöltek között a nők sorsa többnyire már a felvételi beszélgetés lebonyolítása előtt megpecsételődik.

A szabályok, normák univerzalizálódása ugyanakkor kedvezően hat a nők társadalmi helyzetére, mivel a globalizáció nyomán az antidiszkriminációs szabályok átvétele követelménnyé válik. A diszkriminációs tilalom elleni fellépés megjelenik a munkaszervezetekben is, a világ fejlett részen mindenütt megkülönböztetett szerepet kapnak a nőket megcélzó szervezeti esélyegyenlőségi programok. Az esélyegyenlőség követelménye a karriergondozási intézkedésekben is kifejezésre jut. A programokban gyakran megkülönböztetik a kereső nők két csoportját: az elsősorban karrierorientált („career-primary” women) és a karrier és a család összehangolására törekvő nőket („career and family” women – *Belcourt et al.* [1996] 312. old.). A nők kettős szerepének összehangolására egyes nagyvállalatok olyan megoldásokat kínálnak, amelyek kölcsönösen előnyösek lehetnek: alternatív karrier utak, rugalmas munkaidő, munkakör megosztás, otthoni számítógépes munka.

### *A rugalmasság iránti igény növekedése*

A globalizáció térnyerésével megnőtt a munkaerőpiac rugalmassága iránti igény, amely a rugalmas foglalkoztatási formák bővülő alkalmazásában jut kifejezésre. Erre jó példa az európai uniós munkaerőpiac szerkezetének változása, miszerint már 1992-től a részmunkaidőben dolgozók száma gyorsabban emelkedett mint a teljes munkaidősöké, az atipikus foglalkoztatási formák<sup>5</sup> minden változata bővült. Az ideiglenes/időszakos munkavállalási formákban dolgozók aránya ugrásszerűen nőtt. 1999-ben az Európai Unióban a foglalkoztatottak 12 százaléka (15 millió fő) dolgozott határozott idejű munkaviszonyban (*Employment...* [1999] 16. old.).

<sup>5</sup> Minden olyan foglalkoztatási forma, amely nem tartozik a teljes munkaidős, határozatlan idejű foglalkoztatás kategóriájába.

A női foglalkoztatás – nemzetközi összehasonlításban kirívó – hazai sajátossága a foglalkoztatás rugalmatlan rendszere. A foglalkoztatás kettős értelemben is rugalmatlan: nem teszi lehetővé a különböző munkavállalói stratégiák érvényesítését sem rövidebb, sem hosszabb távon.

Rugalmatlan a foglalkoztatás rendszere a teljes munkaidős foglalkoztatás kényszere miatt is. A munkavállalás anyagi kényszere (a kétkeresős családmodell dominanciája) miatt azok sem engedhetik meg maguknak, hogy életük meghatározott szakaszában vagy teljes idejében otthoni munkára, háztartásvezetésre, családgondozásra rendezkedjenek be, akikben ez az igény erőteljesen él.

A globalizáció nyomán változik a munkaerő-piaci egyensúly megteremtésének módja, a nők korábbi direkt egyensúlyteremtő szerepét a rugalmas (atipikus) foglalkoztatási formák veszik át. A gazdaság változó munkaerő-szükségletéhez történő gyors és rugalmas adaptációt az alternatív foglalkoztatási formák látják el. Ezáltal az egyensúlyteremtő funkciót továbbra is a nőkre testálja a társadalom, de ma már nem a teljes munkaidős állások révén, hanem a rugalmas foglalkoztatási formákon keresztül.

A rugalmas foglalkoztatási formákat, amelyek igen erőteljes diszkriminációt rejtenek, a nők számára tartja fenn a munkaerőpiac, hozzájárulva a nők társadalmi hátrányának újratermeléséhez. A rugalmas foglalkoztatási formák a teljes munkaidős állásnál kedvezőtlenebb feltételeket kínálnak: általában alacsony jövedelmet biztosítanak, minimális foglalkoztatási biztonságot nyújtanak. A részmunkaidős- és határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottak esetében a munkanélkülivé válás veszélyeztetettsége jelentős – a munkaerőigény csökkenésekor elsőként a nem teljes munkaidősöket bocsátják el. A másodlagos munkaerő-piaci szegmensekből (részmunkaidős, a határozott idejű foglalkoztatás, távmunka) az átlépés esélye a védett, jó keresetet biztosító és előmenetelt kínáló elsődleges szektorba csekély, és az elmúlt évtizedben csökkent (*Brinkmann–Ludwig* [2000]).

A globalizáció nyomán a foglalkoztatottak érdekvédelme gyengül, és különösen erőtlen a nem teljes munkaidős foglalkozásokban (*Brinkmann–Ludwig* [2000]). A tőke mozgékony, globalizálódása gyorsabb, mint a helyhez kötött, atomizált érdekvédelemé. Az Európai Unió foglalkoztatási irányelvei között kiemelt helyen áll, hogy a szociális partnerek érdekegyeztető és érdekvédelmi szerepét tágítani és növelni kell.<sup>6</sup> Hosszabb távon éppen a globalizáció teremti meg foglalkoztatottakra hátrányos hatásainak kivédésére szerveződő érdekvédelmi mozgalmak összefogásának lehetőségét, mivel a világháló kinyitja az információs zsilipet és a szerveződés számára kedvező feltételeket teremt.

#### *Jövedelemkülönbségek a nők rovására*

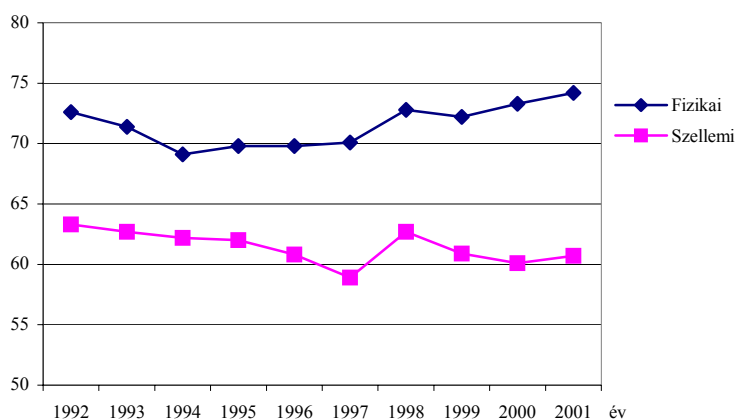
A globalizáció elmélyíti a társadalmi egyenlőtlenségeket és a jövedelem-eloszlás egyenetlenségeit – mind nemzetközi méretekben, mind hazánkban (*Koncz* [2002], *Kovács* [2002]). A rendszerváltás utáni években erőteljesen felgyorsult a társadalom jövedelem szerinti differenciálódása. A legalacsonyabb és a legmagasabb jövedelmű tized közötti különbség ma kétszer nagyobb, mint a nyolcvanas években (*Tóth* [2001] 11. old.), és a jövedelemegyenlőtlenség jelenleg az Európai Unió országaival hasonló tartomá-

<sup>6</sup> Ez az igény globalizáció ellenes mozgalmak követeléseit közt is szerepel.

nyokban mozog.<sup>7</sup> Meg kell azonban jegyezni, hogy az azonos vagy hasonló statisztikai mutatók mögött eltérő emberi reakciók és életérzések húzódnak meg. Kornai János „foglalkoztatottsághoz szokott népesség” fogalmának (Kornai [1980]) analógiájára: másképpen élük meg a jövedelemegyenlőtlenségeket azok, akik beleszülettek, hozzászoktak egy viszonylag standard jövedelmi egyenlőtlenséghez, és másképpen azok, akik számára ez alapvetően új jelenség, akik hirtelen és drámai gyorsasággal szembesültek nagy tömegek elszegényedésével, a társadalom kettészakadásával.

A jövedelemkülönbségek nőket a férfiaknál nagyobb mértékben érinti, a szegénység feminizálódása világi jelenség, és Magyarországon is kimutatható (Koncz [2002]). A kedvezőtlen hatások azonban közvetve is sújtják a nőket, mert a leszakadt családokban elsősorban a nőkre hárul a gyakran alapvető létfeltételek megteremtéséhez sem elégséges jövedelem elosztása. A szegénység erősödő feminizálódása a nők társadalmi helyzetének egyfajta összegzéséeként, a társadalmi marginizálódás jeleként is felfogható. A nemzetközi tendenciával megegyezően Magyarországon is a társadalom periferiáján élő szegények többsége nő. Elsősorban azok a társadalmi csoportok veszélyeztetettek a szegénységi küszöb felé sodródásban (a küszöb alá kerülésben), amelyekben a nők átlagosan magasabb arányban vannak jelen: a gyerekek, a betanított és segédmunkások, az alacsony nyugdíjjal rendelkezők (Koncz [2002]).

8. ábra. Női bruttó átlagkeresetek alakulása a férfiak bruttó keresetének százalékában 1992 és 2001 között (százalék)



Forrás: Magyar statisztikai évkönyv, 2001. Központi Statisztikai Hivatal. Budapest. 2002. 78. old.

A nemek közötti keresetkülönbség makacsul tartja magát a világon mindenütt és hazánkban is (Koncz [1996b]). A nők 2001-ben a férfiak bruttó átlagkeresetének 74,2 százalékát kapták a fizikai munkakörökben, és 60,7 százalékát a szellemi munkakörökben. (Lásd a 8. ábrát.) A kereseti pozíció rendszerváltás első éveire jellemző romlása az évti-

<sup>7</sup> Vizsgálatok szerint a Gini együtthatók „a kilencvenes évek közepén a kontinentális Európa országainak egyenlőtlenségi rendszereire jellemző értékek körül volt, persze a GDP egy lényegesen alacsonyabb szintjén.” (Medgyesi-Szívós-Tóth [2000] 178. old.)

zed végére megváltozott, amennyiben a fizikai munkakörökben javulás volt tapasztalható. A szellemi munkakörökben viszont a keresetkülönbség 2001-ben még nagyobb volt, mint az évtized elején. A nemek közötti keresetkülönbség döntő része közvetett diszkrimináció eredménye: a nők férfiakénál kedvezőtlenebb munkaerő-piaci pozíciójából következően a magasabb és jobban fizetett állások elérésében kifejezésre jutó esélykülönbség vetülete.

#### *A munkaerő-piaci mechanizmusok növekvő szerepe*

Ahogy a piac/munkaerőpiac szerepe egyre jelentősebbé válik, a munkaerő-piaci értékítélet, a munkaerő-piaci rendezőelv, a munkaerő-piaci mechanizmusok hatásai erősödnek. A munkaerő-piaci mechanizmusok uralma a nők társadalmi helyzetének szempontjából elsősorban a foglalkozások nőkre hátrányos rangsorolásában és értékelésében, valamint a foglalkozási szegregáció erősödésében jut kifejezésre.

Társadalmi-munkaerőpiaci értékítélet kérdése, hogy mit tekint szakmának, és ily módon honorálandó értéknek a munkaerőpiac. Az iskolázottság, a szakképzettség „értéke” attól is függ, hogy a társadalom által többre vagy kevesebbre értékelt munkaerő sajátja-e. Ebből a szempontból a férfiak kedvezőbb helyzetben vannak. Hazai és nemzetközi tapasztalatok szerint a férfiak esetében alacsonyabb színvonalú ismereteket is szakma rangjára emel a társadalom, míg a nőknél eltekint ettől (amit a férfi és a női szakmák számának nagy eltérése is igazol). A munkakör-értékelés során is felszínre kerül, hogy a szükséges kompetenciák nem a szellemi és a fizikai tartalom szerinti súlyokat kapják a női, illetve a férfi foglalkozások esetében. Az iskolázottság nemzetközileg tapasztalt leértékelődéséhez minden bizonnyal hozzájárul a nők iskolázottságának látványos bővülése is. Mint azt a későbbiekben látni fogjuk minden, ami nőivé válik, leértékelődik, illetve a leértékelődő munkaposztot, foglalkozást, szakmát birtokolják tömegesen a nők.

A nők munkaerő-piaci egyensúlyteremtő funkciója nem merül ki abban a folyamatban, hogy a női munkaerő-kínálat a mindenkorin munkaerő-kereslethez igazodik (mint az a szakirodalmi leírásokban olvasható). A női munkaerő lényegesen fontosabb szerepet játszik a munkaerő-struktúra átalakulásában. A foglalkoztatási szerkezet változását a munkaerő-piaci mechanizmusok közvetítik, ebben a folyamatban a munkahelyi struktúra átalakulása vezényli a folyamatot. A munkahelyi struktúra átrendeződését követő és közvetítő foglalkozási presztízsrankor változása, az ezzel összefüggő mobilitás a feminizálódás folyamatában és az ezt elősegítő, ezzel összefonódó kontraszelektációs mechanizmusban összegeződik. Ennek hatására a nőket nagyobb arányban foglalkoztató ágazatok, foglalkozások átlagnál kedvezőtlenebb bér- és kereseti viszonyokat kínálnak, presztízsük romlik, és ennek következtében nem vonzzák a férfi munkaerőt: a férfiak átengedik a terepet a nőknek. És fordítva: ott és akkor kezdődik el egy pálya elnői esedése, akkor nyílik meg előttük egy munkakör, ahol és amikor a technikai, a gazdasági, a társadalmi változások hatására a pálya társadalmi presztízse csökken. Az önmagát fenntartó és újratermelő mechanizmusban végül az ok és az okozat összefonódik; és bizonyítható, hogy megkezdődik a kedvezőtlenebb feltételeket nyújtó, presztízsüket vesztő foglalkozások munkaerő-állománya minőségének – hosszabb távon érzékelhető – romlása.

A feminizálódás mechanizmusa (Koncz [1994]) a foglalkozási hierarchia alsó szféráiba szorítja ki a nőket, ahol az előmeneteli lehetőség, az elérhető jövedelem, az állásbiztonság az átlagosnál rosszabb, és így a szegénységkockázat nagyobb. A nőkre hátrányos munkaerő-piaci szegregáció kifejezésre jut a foglalkoztatottak megoszlásában a közszféra és a magán-szféra, a teljes munkaidős és atipikus foglalkoztatási formák tekintetében. A nők többségben vannak a rosszabbul fizetett közszférában és a nem teljes munkaidős foglalkoztatottak között, ezen kívül alulreprezentáltak a magántulajdonon alapuló versenyszférában és a teljes munkaidős foglalkozásokban, főként annak magasabb munkapozíciójaiban. A munkaerő-piaci szegregáció hozzájárul a keresetkülönbségek fennmaradásához, a patriarchális családi hatalmi viszonyok konzerválásához.

A foglalkozási elkülönülést a munkaerőpiac működési mechanizmusai tartják fenn, amit a szocializáció folyamata átörökít és megerősít. A nőket nagyobb arányban foglalkoztató – feminizált – foglalkozások úgy hatolnak be a társadalom tudatába és rögzülnek, mint eleve nőinek rendelt foglalkozások. Tienari ezt a jelenséget önmagát beteljesítő folyamatnak nevezi (Tienari [1999] 16. old.). A szocializáció közvetíti és újratermeli a munkamegosztás során rögzült értékeket, ami a gyakorlatban a lányok pályairányultságában jelentkezik. Hazai és nemzetközi tapasztalatok szerint a lányok többsége – még erőteljes propaganda és pályairányítás ellenére is<sup>8</sup> – hagyományosan nőinek ítélt foglalkozást választ.

\*

Míg a globalizáció a nők társadalmi helyzetét sok ponton kedvezőtlenül érinti, egyúttal megteremtődnek a kedvezőtlen hatások ellensúlyozására alkalmas szerveződési mechanizmusok. Ezek felismertetése, és működtetése a kormányzati női érdekvédelmi szervezetek és a civil szervezetek közös felelőssége. A hazai női érdekvédelem intézményes rendszere az elmúlt években kibővült. Míg korábban minisztériumi keretben osztályi besorolással esélyegyenlőségi titkárság működtette a kormányzati érdekvédelmi rendszert, később a Miniszterelnök Hivatal keretében tárca nélküli miniszter irányította a munkát. Napjainkban az Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztériumhoz tartozik a téma. A rendszerváltást követően párhuzamosan pluralizálódott a nőmozgalom, és megalakultak a pártokon és szakszervezeteken belüli nőszekciók. A különböző nőmozgalmak és nőszekciók közötti együttműködés jelenleg minimális, az ideológiai elkötelezettség és a pártérdek ma még erőteljesebb meghatározó erőként hat, mint a közös női sorskérdések. E széttagoltság felszámolását segítheti a fejlett piacgazdaság „legjobb gyakorlatának” megismerése és átvétele.

Az emberiség létfeltételeit veszélyeztető problémák globalizálódásával, a környezeti ártalmak, a háborús tűzfészek túllépik a nemzeti kereteket, és az emberiség pusztulásával fenyegetnek. Az előbb említett globális problémák kezelésében a nők aktivitása jól hasznosítható, mert ezekre a problémákra a nők mindig is érzékenyebbek voltak.<sup>9</sup> A globális problémák megoldására vagy enyhítésére szerveződő civil mozgalmak Magyarországon is fejlődésnek indultak. A mozgalmak a nők számára teret adnak társadalmi elkötelezettségük nyilvánítására, a közéletben való részvételükre. A civil szervezetben való női részvétel lehetővé teszi, hogy nagyobb mértékben vehessenek részt a politikai dön-

<sup>8</sup> Erre a svédországi tapasztalatok nyújtják a legjobb példát (European Communities [1998]).

<sup>9</sup> Korábbi vizsgálataim arra utalnak, hogy a Nobel-díjas nők többsége békedíjat kapott (Koncz [1982]).

téshozatali folyamatokban, olyan előiskolát kínálva, ahol az érdekek felismerése, tudatosítása és védelme megtanulható és gyakorolható. A nők egyre nagyobb részvétele a politikai döntéshozatali folyamatokban, a kritikus tömeg elérése – a skandináv államok gyakorlati tapasztalatai szerint ez egyharmados parlamenti részvételi arányt jelent – létrehozza és stabilizálja a női érdekérvényesítés hatalmi pillérét, aminek tovagyrúzó hatása a kormányzati szférában és a gazdaságban teremti meg az esélyegyenlőség gyakorlati megvalósításának hatalmi bázisát. Remélhetőleg az európai uniós tagság, a maga határozott és egyértelmű esélyegyenlőségi követelményrendszerével meggyorsítja számunkra az ezen a történelmileg igazolt úton való előrehaladást.

## IRODALOM

- ARTHUR, M. B. – HALL, D. T. – LAWRENCE, B. S. [1989]: *Handbook of career theory*. Cambridge University Press. Cambridge.
- BELCOURT, M. ET AL. [1996]: *Managing human resources*. Canadian Edition. Nelson Canada. Toronto.
- BRINKMANN, M. – LUDVIG, CH. [2000]: *Schattenwirtschaft und Gewerkschaften*. DGB Bildungswerk e. V. Nord-Süd-Netz. Düsseldorf.
- BURCHELL, B. J. [1996]: Gender segregation, size of workplace and the public sector. *Gender, Work and Organization*. 3. évf. 4. sz. October. 227–235. old.
- The future for women*. [2002] In: *Employment 2002*. Ars Electronica Center. Linz.
- Equal opportunities for women and men in the European Union. Annual Report 1997*. [1998] Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs. Office for Officials Publication of the European Communities. Luxembourg.
- Employment in Europe 1998. Jobs for people – people for jobs: turning policy guideline into action*. [1999] Employment & European Social Fund. Fund. Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs. Office for Officials Publication of the European Communities. Luxembourg.
- FREY M. – GERE I. [1994]: Rész munkaidős foglalkoztatás – a kihasználatlan lehetőség. *Közgazdasági Szemle*. szeptember. 784–800. old.
- GALLOS, J. V. [1989]: Exploring women's development: implications for career theory, practice, and research. In: *Arthur, M. B. – Hall, D. T. – Lawrence, B. S. [1989]: Handbook of career theory*. Cambridge University Press. Cambridge. 110–132. old.
- INZELT A. [1998]: A tudáson alapuló gazdaság. *Vezetéstudomány*. XXIX. évf. 5. sz. 1–11. old.
- KOLOSI T. – TÓTH I. Gy. – VUKOVICH Gy. [2000]: *Társadalmi Riport*. TÁRKI. Budapest.
- KONCZ K. [1982]: Az alkotó nő dilemmái. *Magyar Tudomány*. LXXXIX. évf. 3. sz. 195–204. old.
- KONCZ K. [1994]: A bővülő foglalkoztatás ára, a pályák elnőiesedése. *Társadalmi Szemle*. IXXI. évf. 8–9 sz. 122–132. old.
- KONCZ K. [1996a]: Nők a felsővezetésben. Politikusok önmagukról és a nőkről. *Társadalmi Szemle*. LI. évf. 2. sz. 53–63. old.
- KONCZ K. [1996b]: Nőszemkőzt - Peking kapcsán a női foglalkoztatásról. *Társadalmi Szemle*. LI. évf. 5. sz. 48–53. old.
- KONCZ K. [1996c]: Nőszemkőzt - Peking kapcsán a nők iskolázottságáról. *Társadalmi Szemle*. LI. évf. 7. sz. 46–54. old.
- KONCZ K. [1999]: Esélyegyenlőség az Európai Unió prioritásai között. *Munkügyi Szemle*. XLIII. évf. 5. sz. 24–29. old.
- KONCZ K. [1999]: Nők a munkaerőpiacon a rendszerváltást követően. *Munkügyi Szemle*. XLIII. évf. 1. sz. 22–27. old.
- KONCZ K. [2004]: *Karriermenedzsment*. Aula Kiadó. Budapest.
- KONCZ, K. [2002]: A társadalmi kirekesztettség és a szegénységkockázat nemek szerinti különbségei. *Esély*. 13. évf. 1. sz. 59–86. old.
- KORNAI, J. [1980]: *A hiány*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó. Budapest.
- KOVÁCS J. M. (szerk.) [2002]: *A zárva várt Nyugat. Kulturális globalizáció Magyarországon*. Sik Kiadó. Budapest.
- LAÁB Á. [1994]: A humán tőke értéke és számbavétele. *Vezetéstudomány*. XXV. évf. 12. sz. 35–40. old.
- Magyar Statisztikai Évkönyv 2001. (2002) Központi Statisztikai Hivatal. Budapest.
- MEDGYESI M. – SZIVÓS P. – TÓTH I. Gy. [2000]: *Szegénység és egyenlőtlenségek: generációs eltolódások*. In: *Kolosi T. – Tóth I. Gy. – Vukovich Gy.: Társadalmi Riport*. TÁRKI. Budapest. 177–204. old.
- Népszámlálás 2001. 6. Területi adatok. I. kötet*. [2002] Központi Statisztikai Hivatal. Budapest.
- Nők és férfiak Magyarországon, 2002*. [2003] Foglalkoztatáspolitikai és Munkügyi Minisztérium. Budapest.
- SULLIVAN, S. E. [1999]: The changing nature of careers: a review and research agenda. *Journal of Management*. May-June. 457–482. old.
- SVEIBY, K. E. [2001]: *Szervezetek új gazdasága: a menedzselt tudás*. KJK KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft. Budapest.
- Utak és lehetőségek a szegénység visszaszorításában. Szociális párbeszéd az ezredforduló Magyarországon. 2000. szeptember 22–23. Budapest*. [2001] Szociális és Családügyi Minisztérium. Budapest.
- TIENARI, J. [1999]: The first wave washed up on shore: reform, feminization and gender resegregation. *Gender, Work and Organization*. 6. évf. 1. sz. 1–19. old.
- TÓTH I. Gy. [2001]: *Szociális helyzetkép az ezredforduló Magyarországon*. [2001] Szociális és Családügyi Minisztérium. 10–18. old.
- VELENCEI J. [2000]: Leírható-e a tudás? Tudásbázisú rendszerrel támogatott teljesítményértékelés. *Chief Executive Officer (CEO)* 3. sz. 41–43. old.

## SUMMARY

After the democratic transformation the labour market situation has been deteriorated and the employment of women (and men) has decreased, while unemployment has rapidly increased. The number and proportion of unemployed women is presumably higher than that is showed by the official statistics.

The labour market position of women is worse than that of men; for them the extension of labour market competition is disadvantageous. The internal and external labour market evaluates the professions and jobs to the detriment of women. Discrimination against women during the hiring process and career development limits equality chances. The level of schooling for women is higher than that of men, but the professional and educational segregation prevents their capability of labour market competition and their chance for advancement. The mechanisms of feminisation presses women to the periphery of the labour market where the possibilities for advancement, the level of incomes and security of jobs is worse than that of men, and the chance to be poor is higher. Income differences have remained the same.

While the globalization increases the disadvantageous position of women on the labour market in different aspects, the convergence of rules and procedures enlarge the possibilities of protection of the interests of women. The adaptation of anti-discrimination laws and rules of the European Union has enhanced the informational channels, the development of the international protectional network helps the approaching of equal chance which is formulated by the Hungarian equal chance law, too.