

A felzárkózás elmaradása: a magyar nők munkaerő-piaci helyzete

Koncz Katalin,
kandidátus,
a Budapesti Corvinus Egyetem
egyetemi tanára

E-mail: katalin.koncz@uni-corvinus.hu

A női foglalkoztatás hazai jellemzői – a munkanélküliség kivételével – kedvezőtlenebbek az Európai Unió átlagához képest. A rendszerváltozást követő női foglalkoztatási folyamatok többnyire ellentétesek az Unió foglalkoztatási stratégiájában megfogalmazott elvárásokkal. Az időskorúak kivételével romlottak a nők relatív foglalkoztatási és munkanélküliségi pozíciói az európai uniós térben és a férfiakhoz viszonyítva is.

A nők férfiakénál kedvezőtlenebb munkaerő-piaci pozíciója a munkába lépés pillanatától megnyilvánul és végigkíséri a foglalkozási életpálya egészét. Mindezek ellenére a hazai foglalkoztatáspolitikai nem fordít kellő figyelmet az Európai Unió foglalkoztatási stratégiájában megfogalmazott esélyegyenlőség megteremtésének követelményeire. A nemsemleges és még inkább a nőket célzó pozitív megerősítő intézkedések hiánya korlátozza felzárkózásunkat az európai uniós folyamatokhoz. A női foglalkoztatás kedvezőtlen jellemzőit csak úgy javíthatjuk, ha figyelembe vesszük az Európai Unió foglalkoztatási stratégiáját, valamint a főáram (mainstream) követelményeit.

TÁRGYSZÓ:

Munkaügyi statisztika, ár- és jövedelemstatisztika.

Nemzetközi elemzések, összehasonlítások.

Az Alkotmány és a Munka Törvénykönyv rendelkezései szerint a nőknek a férfiakkal azonos joguk van a munkához, a munka és foglalkozás szabad megválasztásához, az egyenlő értékű munkáért járó egyenlő bérhez. A „2003. évi CXXV. Törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról” tilt mindenemű diszkriminációt a foglalkoztatásban is. A törvényi szabályozás ellenére a nők munkaerő-piaci helyzetét többdimenziós hátrány jellemzi, a nők de facto munkaerő-piaci esélyegyenlősége nem valósult meg a vizsgált periódusban.¹

A nők munkaerő-piaci helyzetének bemutatására a foglalkoztatottság és a munkanélküliség színvonalát és szerkezetét, valamint a munkaerő-piaci pozíciót jellemző (belépési esélyek, munkaerőpiacon belüli mozgás, munkaerő-piaci elkülönülés, valamint a bér- és kereseti viszonyok) mutatókat használom.

1. A női foglalkoztatottság színvonala és szerkezete

A foglalkoztatás bővítése egyike azoknak a kérdéseknek, amelyet az Európai Unió kiemelten kezel. A versenypozíció javításában döntő szerepet játszó szakképzett, motivált és rugalmas munkaerő-állomány fejlesztése a foglalkoztatási egyensúlyt középpontba állító „foglalkoztatásbarát környezet megteremtését”, „foglalkoztatásbarát munkaerőpiacot” igényel (*European Communities* [1999a] 3., 5. old.). A követelményeket az 1997-ben megfogalmazott „Új foglalkoztatási stratégia” összegzi, amely a foglalkoztatási kérdéseket a gazdaság és társadalom minden más területére megfogalmazott irányelvekkel szoros összhangban kívánja kezelni. Irányt mutat és követelményeket támaszt a makrogazdaság és a szervezetek felé egyaránt. Olyan új fogalmakat vezet be és követelményeket támaszt a foglalkoztatásban, mint az esélyegyenlőség biztosítása vagy az emberi sokszínűségből fakadó szinergiahatás hasznosítása.

A foglalkoztatási stratégia fő célkitűzése a foglalkoztatás bővítése és a munkanélküliség csökkentése, amely a leghatékonyabb eszköz a társadalom tagjai esélyegyenlőségének megteremtésében, a szegénység és a társadalmi ellehetetlenülés

¹ A Nőkkel Szembeni Hátrányos Megkülönböztetés Kiküszöbölésével Foglalkozó Bizottság Általános ajánlása 1998-ban (hetedik ülés, 1998), ismételten felhív arra, hogy a Részes Államok tegyenek hatékony intézkedéseket a nők de jure és de facto egyenlősége közötti különbség megszüntetésére. (*Esélyegyenlőségi Kormányhivatal* [2003] 20. old.)

elleni küzdelemben. A hangsúlyok folyamatosan változnak. 1998-ban az esélyegyenlőségi követelmények célcsoportjaként az egészségkárosodottak és mozgáskorlátozottak kerültek az intézkedések középpontjába. 1999-re erőteljesebben hangsúlyozták a nemek közötti esélyegyenlőség igényét, és javasolták a tagállamok számára, hogy akcióprogramjukban érvényesítsék azt a foglalkoztatáspolitikát minden területén. Hangsúlyt kapott a „családbarát” társadalompolitika, amely a gyermek- és idősgondozás fejlesztését szorgalmazta. A nők mellett kiszélesítették a foglalkoztatási esélyegyenlőség követelménye által érintettek körét, a „mindenki előtt nyitott munkaerőpiac” elvét fogalmazták meg (*European Commission*, [1998] 8. old.). Az adózási rendszer és a szociális kiadások olyan irányú fejlesztését tüzték ki célul, amely ösztönzi a munkát keresők elhelyezkedését és új szakma, új képzettség megszerzését. Az időskorúak foglalkoztatási esélyeinek javítása céljából a korai nyugdíjba vonulás rendszerének felülvizsgálatát javasolták (*European Communities* [1999c]). A 2000-re elfogadott foglalkoztatási irányelveket egy „egészségesebb munkaerőpiac” megteremtésének célkitűzésekként interpretálták, „több és jobb munkahellyel mindazok számára, akik kereső munkát akarnak végezni” (*European Communities*, [1999d] 3. old.). 2003-ban átfogalmazták a foglalkoztatási stratégia alappilléreit.

1.1. A hazai női foglalkoztatottság jellemzői és az európai térség

Az Európai Unióban a 15-64 éves nők foglalkoztatottsága folyamatosan nőtt 2000 és 2004 között, a növekedés mértéke 2,1 százalékpont volt (53,6 százalékról 55,7 százalékra).² Ettől a hazai növekedési mérték elmaradt (1,0 százalékponttal). A nők gazdasági aktivitási és foglalkoztatási szintje 2004-ben az Európai Unió átlagánál alacsonyabb. (Lásd az 1. táblázatot.) A 25 tagállam közül hatban³ volt csak a hazainál kisebb a női foglalkoztatás, amit a gazdasági fejlettségbeli szintkülönbség csak részben magyaráz. Közepesenél gyengébb pozitív korreláció (0,486573) van ugyanis az ország 1 főre jutó GDP-vel mért gazdasági fejlettsége és a női foglalkoztatási ráta között. (Lásd a 2. táblázatot.) Továbbra is igen alacsony a roma nők foglalkoztatottsági szintje, 2003-ban 15 százalék volt, amely 1993 óta nem változott (*Kemény* [2003] 61. old.). Mélyen az Európai Unió átlaga alatt marad a fogyatékkal élők foglalkoztatottsága (2001-ben 9 százalék lásd *Laky* [2004] 116. old.). A fogyatékkal élő nőkre nem áll rendelkezésre a megfelelő adat. A női foglalkoztatás korcsoportok szerint harang alakú görbét ír le: a foglalkoztatási ráta folyamatosan emelkedik a 40-44 éves korcsoportig, majd ezt követően csökken. (Lásd az 1. ábrát.)

² A 15-64 éves népességre vonatkozó 2000 és 2004 közötti adatok forrása *European Communities* [2005b]. Az adatok megegyeznek az Eurostat által közölt adatokkal.

³ Málta (32,7%), Görögország és Olaszország (45,2%), Lengyelország (46,2%), Spanyolország (48,3%), Luxemburg (50,6%).

A munkaképes korú női népesség gerincét képező 25-54 éves nők foglalkoztatottsága 2004-ben alig (1,5 százalékponttal) maradt el az Európai Unió átlagától, a foglalkoztatás szintjét a két szélső korcsoport foglalkoztatási deficitje rontotta. Különösen szembetűnő volt a különbség Magyarország hátrányára az időskorúak (55-64 évesek) foglalkoztatási szintje tekintetében 2000-ben, és a fiatalok (15-24 évesek) esetében 2004-ben. (Lásd a 2. ábrát.)

1. táblázat

A női foglalkoztatottság alakulása az Európai Unióban és Magyarországon, 2000–2004
(százalék)

Foglalkoztatott csoportok	Magyarország		EU25		Magyarország/EU25		Magyarország 2004/2000
	2000	2004	2000	2004	2000	2004	
	Foglalkoztatási ráta						
15–64 év	49,7	50,7	53,6	55,7	92,7	91,0	102,0
15–24 év	29,7	20,8	34,7	33,8	85,6	61,5	70,0
25–54 év	66,9	67,0	66,1	68,5	101,2	97,8	100,1
55–64 év	13,3	25,0	26,9	31,7	49,4	78,9	188,0
	Aktivitási ráta						
15–64 év	52,7	54,0	60,0	62,0	87,8	87,1	102,5
15–24 év	33,3	24,3	43,0	41,6	77,4	58,4	73,0
25–54 év	70,4	70,9	73,1	75,4	96,3	94,0	100,7
55–64 év	13,5	25,8	29,1	34,0	46,4	75,9	191,1
	Foglalkoztatási jelleg						
Önfoglalkoztatók	10,5	10,1	12,2	11,8	86,1	85,6	96,2
Részmunkaidős foglalkoztatottak	5,2	6,3	29,5	31,4	17,6	20,1	121,2
Határozott idejű foglalkoztatottak	6,5	6,1	13,4	14,3	48,5	42,7	93,8
	Ágazati szerkezet						
Szolgáltatások	71,7	74,9	80,8	82,8	88,7	90,5	104,5
Ipar	24,9	22,6	14,7	13,2	169,4	171,2	90,8
Mezőgazdaság	3,3	2,6	4,5	4,0	73,3	65,0	78,8
	Munkanélküliségi ráta						
15 éven felüliek	5,6	6	10,2	10,2	54,9	58,8	107,1
15–24 éves	10,7	15	19	19,3	56,3	77,7	140,2
Hosszú ideje foglalkoztatottak	2,5	2,5	4,8	4,7	52,1	53,2	100,0
Fiatal foglalkoztatottak (14-24 éves)	3,6	3,5	8,3	7,8	43,4	44,9	97,2

Forrás. European Communities [2005] 260., 261., 276. old.

2. táblázat

A gazdasági fejlettségi szint és a 15-64 éves népesség foglalkoztatási, valamint aktivitási rátája közötti korrelációs együttható (r) nemek szerint, 2004*

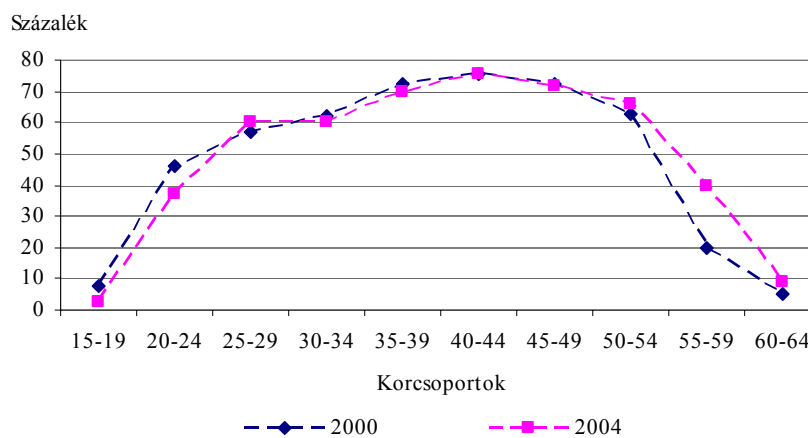
Megnevezés	r
Női foglalkoztatási ráta	0,486573
Férfi foglalkoztatási ráta	0,513233
Női gazdasági aktivitás	0,435387
Férfi gazdasági aktivitás	0,180459
Női munkanélküliségi ráta	-0,460730
Férfi munkanélküliségi ráta	-0,478250
Női részmunkaidős foglalkoztatás aránya *	0,693483

* Az összes női foglalkoztatottakhoz viszonyítva.

Megjegyzés. Az Európai Unió 20 országára, amelyekre minden összehasonlítható adat rendelkezésre állt.

Forrás: European Communities [2005] és Eurostat [2005] saját alapján számítás.

1. ábra Nők foglalkoztatottsága Magyarországon, korcsoportok szerint, 2000, 2004 (százalék)

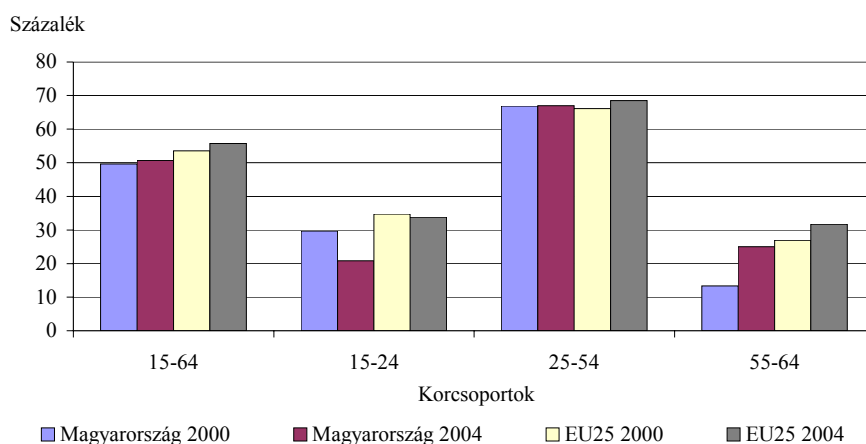


Forrás: KSH [2005c] 58-59. old. alapján.

Az időskorúak kisebb foglalkoztatási rátájában szerepet játszik az Unióhoz viszonyított alacsonyabb nyugdíjkorhatár, és a korengedményes, korkedvezményes nyugdíjazás tág köre. A nyugdíjazás mindvégig menekülőutat kínált a munkanélküliségtől. A magyarországi (női) foglalkoztatás nagy *ellentmondása*, hogy miközben az európai uniós elvárások szerint a foglalkoztatás bővítésének fontos tartaléka lenne az idősebb korosztályok foglalkoztatása, a munkáltatók mégis a létszámleépítésben

érdekeltek (erre kényszerülnek), amelynek kézenfekvő és legkevésbé fájdalmas eszköze a nyugdíjkorhatár közeli, vagy a nyugdíjkorhatárt elérő alkalmazottak nyugdíjazása. (Lásd a 2. ábrát.)

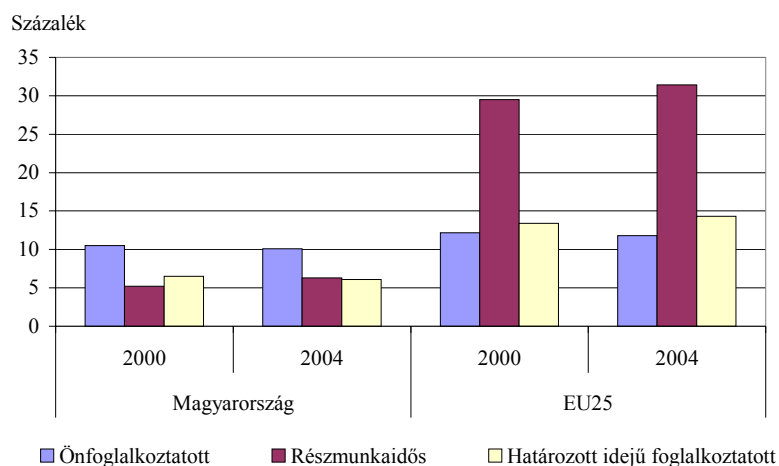
2. ábra. Nők foglalkoztatottsága Magyarországon és az Európai Unióban, korcsoportok szerint, 2000, 2004 (százalék)



Forrás: Itt és a következő ábrákon: *European Communities* [2005] 260. és 276. old.

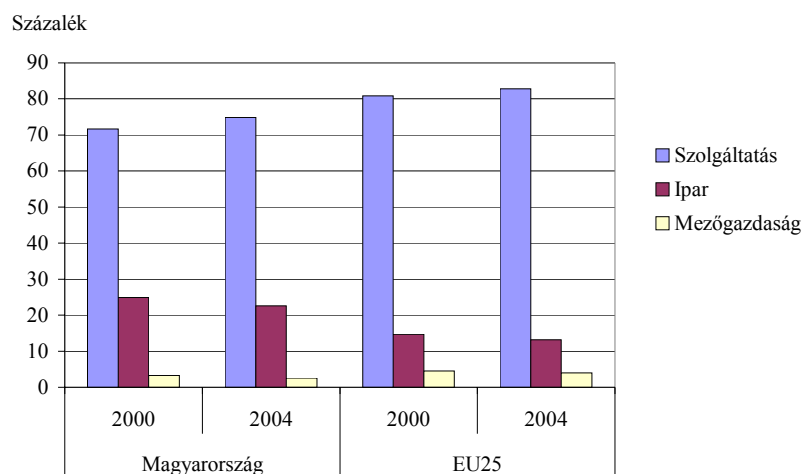
A globalizáció térnyerésével megnőtt a munkaerőpiac rugalmassága iránti igény, amely a munkaszervezetek korszerűsítését, a rugalmas foglalkoztatási formák kiszélesítését feltételezi. Az Európai Unióban a rugalmas foglalkoztatási formákat bővítették a vizsgált periódusban: a részmunkaidős foglalkoztatás, az időszakos munka és a távmunka kiterjesztése jelentős ütemben folytatódott. A hazai női foglalkoztatás – nemzetközi összehasonlításban kirívó – sajátossága a foglalkoztatás rugalmatlan rendszere. A foglalkoztatás kettős értelemben is rugalmatlan: nem teszi lehetővé a különböző munkavállalói stratégiák érvényesítését sem rövidebb, sem hosszabb távon, és továbbra is érvényesül a teljes munkaidős foglalkoztatás kényszere. A női foglalkoztatásban továbbra is alacsony a részmunkaidőben foglalkoztatott nők aránya. Míg az Európai Unió átlagában 2004-ben a foglalkoztatott nők csaknem egyharmada (31,4 százalék) részmunkaidőben dolgozott, nálunk csupán 6,3 százaléka. A régióban ez az arányszám a legalacsonyabbak egyike, csupán Szlovákiában kisebb a részmunkaidőben foglalkoztatott nők aránya (4,2%) a magyarországinál. A részmunkaidős női foglalkoztatás relatív – az Európai Unió átlagához viszonyított – aránya némileg javult a periódus végére. Az önfoglalkoztató nők aránya kis mértékben (–1,7 százalékponttal), a határozott idejű foglalkoztatott nők aránya nagyobb mértékben (–8,2 százalékponttal) tért el 2004-ben az Európai Unió átlagától.

3. ábra. A női foglalkoztatottság jellege Magyarországon és az Európai Unióban, 2000, 2004 (százalék)



Az Európai Unió átlagánál alacsonyabb a szolgáltató ágazatokban foglalkoztatott nők aránya (2004-ben 7,9 százalékponttal). Lényegesen magasabb az iparban dolgozó nők aránya (9,4 százalékponttal). A mezőgazdaság túlzott leépítését a hazai női foglalkoztatási arányok is jelzik: a nők 2,6 százaléka dolgozik a mezőgazdaságban, szemben az Európai Unió 4 százalékos átlagával. (Lásd a 4. ábrát.)

4. ábra. A női foglalkoztatottság ágazati szerkezete Magyarországon és az Európai Unióban, 2000, 2004 (százalék)



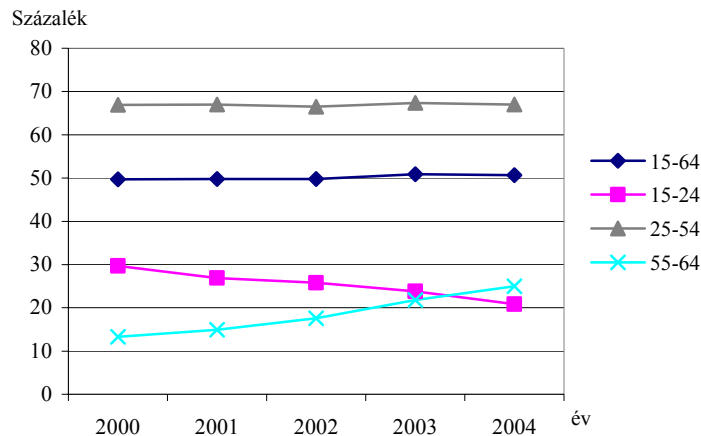
1.2. A női foglalkoztatottság változása 2000 és 2004 között

Európai uniós összehasonlítható adatbázison⁴ Magyarországon 2000 és 2004 között a női foglalkoztatás színvonala mérsékelten, 1,0 százalékponttal nőtt, miközben az Európai Unió átlagában 2,1 százalékponttal. A hazai női foglalkoztatás 2 százalékos bővülése nagy részben a női nyugdíjkorhatár kétévenkénti⁵ emelkedése miatti továbbfoglalkoztatás, valamint a korhatár előtti és rokkantnyugdíjazás feltételeit szigorító intézkedéseknek a következménye, hiszen a 25-54 éves nők foglalkoztatottsága stagnált. (Lásd az 1. táblázatot.)

Jóllehet a gazdasági növekedés üteme Magyarországon meghaladta az Európai Unió átlagát, ez nem párosult kellő számú (nők által betölthető) munkahely teremtésével. Az időskorúak kivételével 2004-re romlottak a nők relatív foglalkoztatási pozíciói. Míg 2000-ben a 25-54 éves korcsoportban a nők foglalkoztatási szintje az Európai Unió jelen országainak átlagát meghaladta, 2004-ben már alatta maradt. Lényegesen romlott a pályakezdők relatív foglalkoztatási szintje, 2004-ben az Európai Unió átlagának kétharmadát sem érte el (61,5 százalék, lásd az 1. táblázatot).

A munkaképes kor gerincét képező korcsoportban a foglalkoztatás többnyire stagnált, a periódus elejéhez képest csekély mértékben (0,1 százalékkal) nőtt. Hazai adatbázison számítva (*KSH* [2005b]) a munkaképes korú női foglalkoztatás mértéke 2000 és 2005 között 2,5 százalékkal csökkent (55,6 százalékról 54,3 százalékra).⁶

5. ábra. A női foglalkoztatottság alakulása Magyarországon, korcsoportok szerint, 2000, 2004 (százalék)



⁴ Az adatok a 15-64 éves népességre vonatkoznak.

⁵ A munkaképes korhatár 1996-ig 15-54 év, 1997-1999 között 15-55 év, 2000-2001-ben 15-56 év, 2002-2003-ban a 15-57 év, 2004-2005 között a 15-58 év.

⁶ Saját számítás a *KSH* [2005b] 14-15. old. adatai alapján.

A nők aránya a foglalkoztatottak körében 2000 és 2005 között 44,4 százalék és 44,8 százalék között ingadozott, 2005-re némileg emelkedett (a 2000-re jellemző 44,7-ről 44,8 százalékra).⁷ Romlott a munkavállalói korú nők foglalkoztatási pozíciója a férfiakhoz viszonyítva és javult az időskorúak, illetve a fiatalok esetében. A területi különbségek továbbra is jelentősek a foglalkoztatásban, a területi mobilitási hajlandóság a vizsgált időszakban sem javult.

A női foglalkoztatottság a két szélső korcsoportban változott érdemlegesen, az európai uniós tendenciának megfelelően a fiatalok körében csökkent, az idősebb korcsoportokban nőtt. (Lásd az 1. ábrát.) Az időskori női foglalkoztatási ráta majdnem kétszeres (188,0%) növekedése 2000 és 2004 között ellensúlyozta a fiatalok foglalkoztatottságának lényeges romlását (70,0%). Az időskori foglalkoztatás bővülése főként a nyugdíjkorhatár növekedésével van összefüggésben. A fiatal korcsoportok foglalkoztatási rátájának esésében részben az iskolázottság kiterjesztése tükröződik, nagyobb részt azonban foglalkoztatási esélyeik romlása, amely a női foglalkoztatás egyik fő jellemzője a vizsgált periódusban.

A részmunkaidőben foglalkoztatott nők aránya jelentősen, mintegy 21,2 százalékkal nőtt 2000 és 2004 között. (Lásd az 1. táblázatot). Nem lehet tudni, csak korábbi felmérések alapján sejthető, hogy a részmunkaidős munkalehetőségek bővülése inkább a kényszerű foglalkoztatás, semmint kívánt választás következménye. A részmunkaidő vállalása anyagi megfontolások miatt a családok többségében nem kedvelt foglalkoztatási alternatíva.

A foglalkoztatottság növekedésével párhuzamosan átalakult a foglalkoztatottak ágazati szerkezete. A tudás- és az információs társadalomra jellemző strukturális jellemzők irányába mozdult el nálunk is a női foglalkoztatottak nemzetgazdasági ágak szerint megoszlása. A vizsgált periódusban 4,5 százalékkal nőtt a szolgáltatásokban foglalkoztatottak nők aránya, és csökken az iparban (9,2 százalékkal), valamint a mezőgazdaságban (31,2 százalékkal). (Lásd az 1. táblázatot.)

2. A női munkanélküliség alakulása 2000 és 2005 között

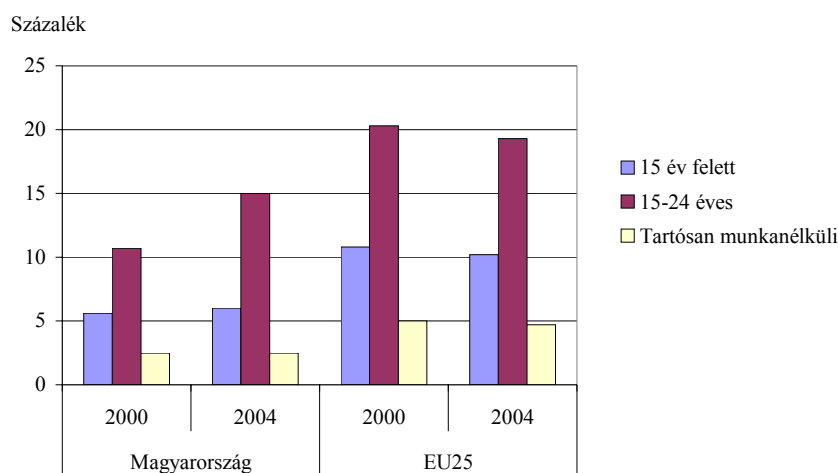
OECD-nyilvántartás szerint⁸ a női munkanélküliség tekintetében Magyarország az Európai Unió átlagánál lényegesen kedvezőbb helyzetben van, a ráta nem éri el az európai uniós átlag 60 százalékát (2000-ben 54,9 százalék, 2004-ben 58,8 százalék, lásd a 1. táblázatot és a 6. ábrát). Csupán hat országban kisebb a női munkanélküli-

⁷ Saját számítás a KSH [2005b] 13. és 16. old. adatai alapján.

⁸ A nemzetközi összehasonlításra használt terminológia szerint az „aktívan munkát keresők”.

ség a hazainál.⁹ A kedvező jelenségben az európai uniós országokra jellemzőnél alacsonyabb nyugdíjkorhatár, a nyugdíjazás hazai gyakorlata és a fizetett gyermekgondozás igénybevételének hatása jut kifejezésre. A magyar nők a periódus végére elvesztették azt a korábbi előnyüket, hogy azon kevés ország polgárai közé tartoztak, ahol munkanélküliségi rátájuk a férfiaké alatt maradt. A ráta jelenleg már meghaladja azt.¹⁰ (Lásd a 7. ábrát.) A vizsgált időszakban romlott a magyar nők relatív pozíciója az európai térségben a munkanélküliség egésze, a tartós munkanélküliek, és különösen a fiatal nők (15-24 évesek) körében.

6. ábra. Női munkanélküliség Magyarországon és az Európai Unióban, 2000, 2004 (százalék)



2000 és 2004 között emelkedett a női munkanélküli ráta átlaga 5,6 százalékról 6,0 százalékra miközben a tartós munkanélküliségi ráta változatlan maradt. A 25-29 évesek kivételével minden korcsoportban nőtt a női munkanélküliség. (Lásd a 7. ábrát.) Kirívó a fiatal nők munkavállalási lehetőségeinek romlása, a munkanélküliségi mutató 40,2 százalékkal nőtt. Romlott a nők pozíciója a férfiakhoz viszonyítva (lásd a 8. ábrát), a periódus elején a nők munkanélkülisége 1,2 százalékponttal, a fiatal nőké 2,4 százalékponttal maradt el a férfiak azonos mutatói mögött. 2004-ben mindkét kategóriában 0,2 százalékponttal meghaladta azokat. Emelkedett a nők aránya a hazai nyilvántartás szerinti regisztrált munkanélküliek között is, a 2000. évi 45,6 százalékról 2005-re 47,7 százalékra.¹¹ A regisztrált női munkanélküliségi ráta

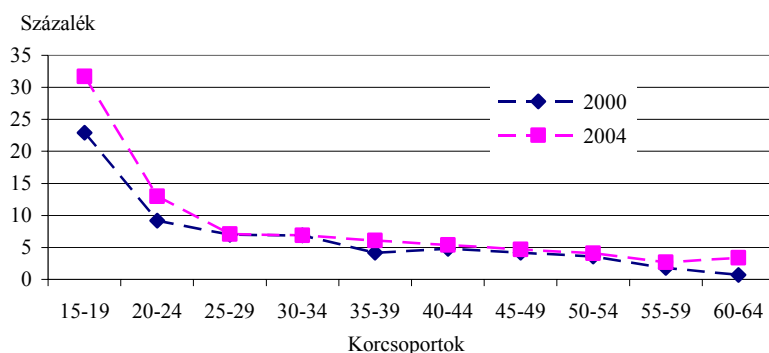
⁹ Ausztria, Dánia, Egyesült Királyság, Hollandia Írország, Luxemburg.

¹⁰ 2004-ben csupán az Egyesült Királyságban, Horvátországban, Írországban és Svédországban kisebb a nők munkanélküliségi rátája, mint a férfiaké.

¹¹ Saját számítás a KSH [2005b] 13., 16. old. alapján.

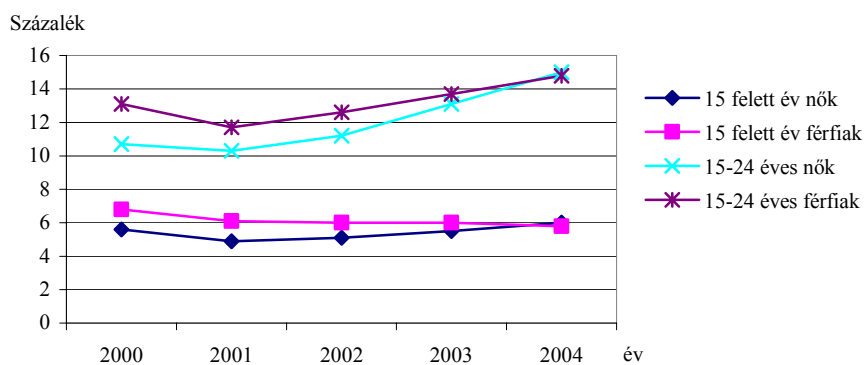
2000-ben 9,5 százalék volt, majd átmeneti csökkenést követően 9,7 százalékra emelkedett.

7. ábra. A nők munkanélküliségi rátájának alakulása Magyarországon, korcsoportok szerint 2000, 2004 (százalék)



Forrás: KSH [2005c] 98-99. old. alapján.

8. ábra. A nők és férfiak munkanélküliségi rátájának alakulása Magyarországon, 2000–2004 (százalék)



Forrás: European Communities [2005] 260. és 276. old.

A rejtett munkanélküliségről nem állnak rendelkezésre megbízható adatok.¹² A munkaerő-felmérés idősorai szerint az inaktív nők 2,0 százaléka (a férfiak 4,4 száza-

¹² A passzív munkanélküliek statisztikai kategóriája nem fedi le a munka nélkül, de nem munkanélküli státusban levő (regisztrált munkanélküli) nőket (és férfiakat). Ennek nagysága a gazdaságilag aktív népességhez viszonyítva 2004-ben a nők esetében 2,3 százalék, a férfiak körében 2,9 százalék volt. (KSH [2005d] 109. old.)

léka) volt passzív munkanélküli 2000-ben és 2,1 százaléka (a férfiak 4,6 százaléka) 2004-ben.¹³ Feltételezhető, hogy a veszélyeztetett nők száma és aránya a statisztikában kimutatott mértéknél nagyobb, és a különbség a férfiakhoz viszonyítva jelentősebb. A munkaerőpiacról kiszoruló nők, valamint az iskolai tanulmányaikat befejező és munkát nem találó lányok számára rövidebb-hosszabb ideig a háztartás ugyanis társadalmilag elfogadott tevékenységi teret kínál. A változás kedvezőtlen iránya (a nők férfiakhoz viszonyított relatív munkanélküliségi helyzetének romlása) a nők növekvő munkanélküliségi veszélyeztetettségét, és ez által nagyobb jövőbeni szegénységkockázatát jelzi.

Az állam passzív és aktív munkaerő-piaci eszközökkel igyekszik a munkanélküliek számára támogatást nyújtani, amely regisztrációhoz kötött. A támogatások azonban általában rövid időtartamúak, az anyagi támogatás pedig jóval a minimálbér alatti. A járadékban részesülők aránya mindkét nem esetében csökkent a vizsgált periódusban. A nők helyzete a munkanélküli ellátás terén 2000-hez képest 2 százalékponttal romlott, míg 2000-ben a regisztrált munkanélküli nők 31,8 százaléka részesül munkanélküli járadékban, addig 2004-ben 29,8 százaléka. A munkanélküli járadékban részesülő nők férfiakhoz viszonyított relatív helyzete javult: 2000-ben a nők a férfiaknál 2 százalékponttal kisebb arányban részesültek munkanélküli járadékban, 2004-ben már csak 0,2 százalékponttal.¹⁴

3. Az inaktív nők számának és arányának változása

A nők kedvezőtlen munkaerő-piaci helyzetének részeként továbbra is magas az inaktív nők száma és aránya.¹⁵ A 15-64 éves gazdaságilag nem aktív nők aránya 2000-ben 10 százalékponttal, 2004-ben 9,3 százalékponttal haladta meg az Európai Unió átlagát.¹⁶ Az alacsony munkanélküliség, a magas és a munkaképes korúakra jellemző növekvő inaktivitás a hazai munkaerő-piaci viszonyok jellegzetes vonása. A magyarázatot részben a fekete- és szürkegazdaságban való foglalkoztatás kínálja (főként a férfiak esetében), részben az európai átlagnál alacsonyabb nyugdíjba vonulási kor. A munkavállalói korú gazdaságilag nem aktív női népesség növekményének (69,8 ezer fő) 97,9 százalékát (68,3 ezer fő) a nyugdíjasok adták 2000 és 2005 között.¹⁷

¹³ Saját számítás a *KSH* [2005d] 120. old. alapján.

¹⁴ Saját számítás a *KSH* [2005a] 122. old. alapján.

¹⁵ A nők alacsony foglalkoztatottságát és az inaktivitás nagy arányát a *Wim Kok*-jelentés is hangsúlyozza, és az egyik legfontosabb problémaként kezeli. (*Foglalkoztatási és Munkaügyi Minisztérium* [2004]).

¹⁶ Saját számítás az *European Commission* [2005] 260. és 276. old. alapján.

¹⁷ Forrás: saját számítás a *KSH* [2005b] 9. old. alapján.

2005-ben a munkavállalói korú női népesség 38,6 százaléka volt inaktív, 1215 ezer fő (2000-ben 37,5 százaléka, 1145,3 ezer fő). Egynegyedük (25,9%) nyugdíjas, egyharmaduk (30,1%) tanuló, illetve 23,2 százalékuk gyermekgondozással összefüggő juttatásban részesül. 20,8 százalékuk (a férfiak 16,8 százaléka) tartozott az egyéb gazdaságilag nem aktív kategóriába, akiknek egy része megfelelő munkaalkalmak esetén aktivizálható lenne.¹⁸ A munkavállalói korú inaktív népességből a férfiak és nők kevesebb, mint egyötöde kíván csak munkát vállalni, s ez az arány csökkent 2000 és 2004 között.¹⁹ A munkavállalási szándékok nyilvántartása a munkavállalói korú inaktív népességre vonatkozik, amiből nem lehet következtetni a reális munkaerő-tartalékok teljes nagyságrendjére.

A vizsgált periódusban nőtt az inaktivitás mértéke a munkavállalói korú nők között. Emelkedett a nyugdíjasok aránya az összes többi inaktív kategória rovására. A munkaképes korú nyugdíjasok számát a nyugdíjazási érdekltség a munkáltatók és a munkavállalók részéről egyaránt duzzasztja. A nyugdíjkorhatár előtti nyugdíjazások a létszámleépítés kevésbé fájó megoldásaként terjedtek el. A foglalkoztatottak nyugdíjba vonulási érdekltségét a munkaerőpiac kedvezőtlen keresleti viszonyai, és a létbizonytalanság teremtette meg. A rokkantnyugdíjak iránti kérelmek nagy számát a népesség rossz egészségi állapota mellett szintén a nagyobb biztonság iránti igény motiválja. A magyar gazdaság inkább a létszámleépítésben és a nyugdíjazás sürgetésében érdekelt, semmint az időszerű foglalkoztatásának bővítésében. Ez éppen ellentétes az Európai Unió foglalkoztatási stratégiájában megfogalmazott követelményekkel.

Az egyéb gazdaságilag nem aktív női népességen belül a háztartásbeli réteg újra-termelődik. A háztartásbeli nők többsége társadalmi/munkaerő-piaci integrációra – főként alacsony iskolai végzettségük és szakképzettségük hiánya miatt – nem képes, kirekesztődésük (exclusion) a társadalomból valóságos veszély. Ebben a kategóriában jelenik meg a feketén és szürkén foglalkoztatottak egy része, mely foglalkoztatás felszámolására történtek nem túlzottan eredményes kormányzati kísérletek.

4. A nők munkaerő-piaci pozíciójának jellemzői

A nők férfiakénál kedvezőtlenebb munkaerő-piaci pozíciója a munkába lépés pillanatától megnyilvánul és végigkíséri a foglalkozási életpálya egészét. A törvényi szabályozás ellenére a gyakorlatban ma még szinte korlátok nélkül érvényesül a megkülönböztetés a nők hátrányára életpályájuk teljes hosszán. Nemzetgazdasági szinten ez kifejezésre jut a nők szűk körű lehetőségeiben a hatalomgyakorlás színter-

¹⁸ Forrás: saját számítás a KSH [2005b] 17. old. alapján.

¹⁹ Forrás: saját számítás a KSH [2005d] 120. old. alapján.

rén, a foglalkoztatáshoz való egyenlőtlen hozzáférésben, a munkaerő-piaci integráció, reintegráció nehézségeiben, a munkaerő-piaci szegregáció újratermelődésében. Szervezeti szinten elsősorban a felvételi korlátok működésében, az előmeneteli esélykülönbségekben, a munkakörök nőkre hátrányos rangsorolásában és értékelésében, a keresetek terén érvényesülő egyenlő bánásmód követelményének a hiányában érvényesül.²⁰

A nők férfiakénál kedvezőtlenebb munkaerő-piaci pozíciójának alakító tényezői: a munkaerőpiacon jól értékesíthető szakképzettség hiánya, a kedvező szintű iskolázottság munkaerő-piaci tőkévé konvertálásának gyengéi, amelynek háttérében a nők erőtlenebb versenyképessége, kisebb rugalmassága, szűkebb informáltsága, gyengébb kapcsolati tőkéje játszik szerepet. Mindezek szorosan összefüggnek a nők társadalmi szerepeivel és családon belüli elfoglaltságával. Némileg tükrözik a nők és a férfiak közötti felelősségi különbségeket a háztartási, családgondozási feladatok ellátásáért az időmérleg adatai. Eszerint 2000-ben a foglalkoztatott nők a háztartás ellátására a férfiak idejének 2,4-szeresét fordították (213 percet), gyermekellátásra 1,4-szeresét (25 percet lásd *KSH* [2005a] 76. old.). Vizsgálatok kimutatják, hogy a háztartási munkákra fordított idő és annak szerinti különbsége hosszú távon is alig változik, a nők hátránya konzerválódik.

4.1. A munkaerőpiac nemek szerinti szegregációja

Korlátozza a nők munkaerő-piaci versenyképességét az iskolázottsági-szakképzettség koncentráció, amely újratermeli a foglalkozási koncentrációt, fenntartva a munkaerőpiac nemek szerinti elkülönülését, annak minden káros hatásával és következményeivel együtt.²¹ A munkaerőpiacon tapasztalható nemi szegregáció nem enyhült a vizsgált időszakban, ennek leküzdésére a kormány a szükséges intézkedéseket nem tette meg, jöllehet beavatkozási tere – nemzetközi tapasztalatok szerint – meglehetősen szűk körű. A foglalkozási szegregáció horizontális és vertikális metszetben egyaránt tetten érhető. Az ágazati szinten mért szegregáció²² a vizsgált időszakban 1,6 százalékponttal nőtt. 2000-ben a nők 48,3 százaléka dolgozott olyan ágazatban, ahol többségben voltak a női foglalkoztatottak, 2004-ben 49,9 százaléka. Vizsgálatok szerint a foglalkozások szerinti szegregáció mértéke az ágazatinál nagyobb, a változás tendenciája azonban hasonló volt.²³

²⁰ A keresetkülönbségek részletes elemzését külön tanulmányban teszem közzé.

²¹ Részletesebben lásd *Koncz* [1994].

²² A vizsgált időszakra nem álltak rendelkezésre a foglalkoztatottak foglalkozások és nemek szerinti bontásában.

²³ Részletesen vizsgáltam a foglalkozások elnöiesedését az iparfejlesztés kezdetétől a nyolcvanas évekig *Nők a munkaerő-piacon* című (*Koncz* [1987]) könyvemben.

A pályák elnőiesedésének oka a munkaerőpiac kontraszelektív mechanizmusa, amely a foglalkozási hierarchia alsó szféráiba szorítja a nőket, ahol az előmeneteli lehetőség, az elérhető jövedelem, az állásbiztonság az átlagosnál rosszabb, a szegénység kockázata nagyobb. A munkaerő-piaci szegregáció hozzájárul a nők munkaerő-piaci hátrányainak fennmaradásához, a patriarchális családi viszonyok konzerválásához.

4.2. Felvételi diszkrimináció a nők rovására

Bár a Munka Törvénykönyve előírja a megkülönböztetés nélküli felvétel, előrelépés lehetőségét, a gyakorlatban ez nem valósul meg hiánytalanul. Végzős egyetemi hallgatók és fejezők tapasztalatai szerint a cégek a férfiakat részesítik előnyben a felvétel során. A diszkriminációs gyakorlat ellen azonban eljárás nem igen indul. Eddig egyetlen próbaper kapcsán történt 1997-ben – következmények nélküli – fellépés a nyílt diszkrimináció ellen.²⁴ Nők esetében szinte kivétel nélkül rákérdeznek jövőbeni családi, gyermekvállalási terveikre. A versenyszféra érdekeltsége hátrányos helyzetbe hozza a nőket, akik tehetségüktől, rátermettségüktől, iskolázottságuktól, családi állapotuktól és koruktól függetlenül anyák, családgondozók voltak, lesznek, vagy jelenleg azok.

4.3. Előmeneteli korlátok – az üvegplafon

A vizsgált periódusban is érvényesül a korábbi jelenség: a nők karrieresélyei a férfiakénál rosszabbak, karrieraspirációik visszafogottabbak. Láthatatlanul érzékelhető az „üvegplafon” jelensége: a felső és középszintű vezetők, a nagy- és középvállalkozók aránya 2001-ben a férfiak körében 4,2 százalék, a nők esetében 2,4 százalék volt (*KSH* [2005a] 85. old.). A női foglalkoztatás hazai jellemzői és tendenciái nincsenek összhangban az Európai Unió foglalkoztatási stratégiájában megfogalmazott elvárásokkal. A nők hátrányos munkaerő-piaci helyzetének javítására nem történtek érdemi kormányzati intézkedések.

5. Európai Uniós foglalkoztatási követelmények

Az 1997-ben megfogalmazott „Új foglalkoztatási stratégia” súlypontjai nem, a hangsúlyok némileg változtak. A jelen követelményeit a 2003-as foglalkoztatáspolitikai

²⁴ A bírósági peranyag száma: 3.P.21.321./1997.

tikai szempontrendszer alakítja, amely a lisszaboni irányelvekre építve, a prioritások (alappillérek)²⁵ következő három csoportját különbözteti meg.

a) A teljes foglalkoztatás megteremtése továbbra is az elsődleges cél, amely a munkaerő-piaci részvétel növelését feltételezi a népesség minden korcsoportjában, és aktív, megelőző intézkedéseket kíván meg a munkanélküliség és az inaktívvá válás mérséklése céljából.²⁶ A foglalkoztatási esélyek („foglalkoztathatóság”) növelése azoknak a feltételeknek a megteremtését igényli, amelyekkel a munkát keresők munkaerő-piaci pozíciói javíthatók. Megkülönböztetett hangsúlyt kap a fiatalok és a tartós munkanélküliek támogatása, ennek főbb eszközei az iskolarendszerből a munkahelyekre történő belépés könnyítése, az aktív munkaerő-piaci politikák hatékonyságának növelése, az együttműködés erősítése a szociális partnerekkel. Mindezek háttérben a foglalkoztatási esélyek javításának fő eszközeként a képzés áll, amely kiterjed az iskolarendszerben tartózkodó fiatalokra, a már foglalkoztatottakra és a munkanélküliekre egyaránt.

b) A munka minőségének és termelékenységének javítása szorosan összefügg a versenyző és tudásalapú gazdasággal, amelyben minden szereplő megtalálja a saját specifikus feladatait a hatékonyság növelése érdekében. A munka minőségét szélesen értelmezi e foglalkoztatási pillér (számomra gyakran szakmailag megalapozatlan logika alapján). Magában foglalja a munkajellemzőket, a munkaerőpiac egészével szemben támasztott minőségi követelményeket. Tartalmazza a munka szűkebb értelemben vett minőségi jellemzőit, a munkakör ellátáshoz szükséges ismereteket, a élethosszig tartó képzést, a karrierfejlesztést, a nemek szerinti egyenlőséget, az munkaegészséget és a munkabiztonságot (safety at work), a rugalmasság iránti igényt és állásbiztonságot (security), az álláshoz való hozzáférhetőséget, a munka- és magánélet egyensúlyát, a szociális párbeszéd szükségletét, a dolgozók bevonását a döntéshozzáadási folyamatokba, a dolgozói sokszínűségben rejlő előnyök felhasználását, valamint a diszkrimináció tilalmát.

c) A társadalmi kohézió erősítése és a társadalomba való bevonás alapfeltétele a munkalehetőség biztosítása a társadalom tagjai részére mindennemű megkülönböztetés nélkül. A bevontak körének bővítése társadalmi és egyéni felelősséget feltételez, a területi különbségek csökkentését igényli, szükségessé teszi a deprivált régiók bekapcsolását a társadalmi véráramba.

Mindhárom pillér tartalmazza a kiemelt fontosságú társadalmi nem főáram („gender mainstreaming”) és a szociális párbeszéd követelményeit. A társadalmi nem főáram-politika azt az igényt fogalmazza meg, hogy a nemek esélyegyenlősége a

²⁵ A korábbi négy alappillér: a foglalkoztatási esélyek („foglalkoztathatóság”) növelése, a vállalkozások fejlesztése, a rugalmasság és az adaptációs készség fejlesztése, a nők és férfiak közötti foglalkoztatási esélykülönbségek csökkentése (*European Communities* [1999b]).

²⁶ Az Európai Unió átlagában 2010-re 70 százalékos (nőkre 60 százalékos), az idős népességre (55-64 éves népesség) 50 százalékos foglalkoztatási szint elérését tervezi.

döntéshozó szervek döntéseinek, akcióinak szerves részévé válják.²⁷ Ezt a követelményt a kezdetektől hangsúlyozta a foglalkoztatási stratégia, a szociális partnerek eddigieknél nagyobb véleményezési lehetősége és döntési tere azonban a prioritások új eleme.

A nők és férfiak közötti foglalkoztatási esélykülönbségek csökkentése a stratégia vezérfonala. Mivel a nők foglalkoztatását családi körülményeik döntően meghatározzák, ezért az esélyegyenlőség megteremtése a munkaerőpiac keresleti és kínálati oldalán egyaránt sajátos feltételeket diktál. A munkaerő-piaci kereslet élénkítésére a gazdasági növekedés gyorsítását, a szolgáltató szféra fejlesztését, a rugalmas foglalkoztatási formák további kiterjesztését javasolják. A női munkaerő-kínálatot a foglalkoztatásukat segítő infrastruktúra fejlesztésével, a kereső munka és a háztartási-gyermekgondozási feladatok összehangolásának megteremtésével (elsősorban a gyermekintézményi hálózat fejlesztése útján), valamint a munkaerő-piaci reintegráció feltételeinek javításával kívánják segíteni (*European Communities* [1999a] 7. old.).

A foglalkoztatási stratégia a következő tíz konkrét foglalkoztatási irányelvet fogalmazza meg.

1. *Aktív és megelőző intézkedések a munkanélküliség és az inaktivitás ellen.* Az intézkedések a munkaerő-piaci intézmények megerősítését, a munkaerő-piaci programok hatékonyságának javítását és folyamatos értékelését célozzák.²⁸ Főként a tartós munkanélküliség megelőzésére kívánja az Európai Unió az erőforrásokat koncentrálni, és megkülönböztetett figyelmet szán a munkaerő-piaci integrálódás szempontjából hátrányos helyzetű rétegekre.

2. *Munkahelyteremtés és vállalkozásfejlesztés.* A foglalkoztatás bővítése a munkahely-teremtés ösztönzését igényli. Ebben nagy szerepet kap a vállalkozások fejlesztése, az inspiráló üzleti környezet kialakítása. Főként a munkahelyteremtő új vállalkozásokra kíván az Unió figyelmet fordítani, ezen belül a szolgáltatások, a vendéglátás támogatása kap kiemelt támogatást. Fontos feltételként fogalmazzák meg a tőkehiány pótlását, az adminisztratív terhek csökkentését, a vállalkozók képzettségét, vonzó karrierlehetőségek biztosítását.

3. *A munkaerő-piaci adaptáció és a mobilitás segítése.* A munkaerőhiányt és a szűk keresztmetszetek feloldását a foglalkozási és földrajzi mobilitás elősegítésével látják megoldhatónak. A mobilitás növelését képzési és mobilitási tervek váltják valóra, amit a szakképzettségek kölcsönös elismerésével és átláthatóságának biztosításával, a szociális juttatások és nyugdíjrendszerek konvertálhatóságával, az adó és javadalmazási rendszerek egységesítésével kívánják teljesíteni. Az adaptáció és

²⁷ Részletesebben lásd *Koncz* [1999].

²⁸ A célkitűzés szerint minden fiatal munkanélküli számára a tanulmányok befejezését-, vagy a munka elvesztését követő 6 hónapon belül; a felnőtt munkanélkülinek 12 hónapon belül képzést, átképzést, munkahelyi gyakorlatot kell biztosítani, kombinálva a munkahelykeresés segítségével.

mobilitás elősegítését az irányelv a cégek társadalmi felelősségének részeként kezeli. Ez a szervezetektől a rugalmasság és az állásbiztonság (security) közötti egyensúly megteremtését, valamint a magánélet és a munkavállalás közötti összhang biztosítását kívánja meg. A követelmények a munkaszerződések és a munkafeltételek/munkaidő erőteljes diverzifikálása, a családi és munkahelyi kötöttségek összehangolása, az innovatív munkaszervezeti formák minél szélesebb körű alkalmazása, az életpályájuk különböző szakaszában levő alkalmazottak karrierjének fejlesztése formájában jelennek meg a szervezetekben. Hangsúlyt kap a munkakörülmények javításának igénye, a munkaegészségügy és munkabiztonság (safety at work) fejlesztése, „az átalakulás pozitív menedzselése”. A foglalkozási és képzési lehetőségek áttekinthetősége érdekében 2005-től a munkaerő-piaci irodák a megüresedett állásokat a tagállamok mindegyikében közzéteszik.

4. *A humántőke fejlesztése és az élethosszig tartó képzés.* Az élethosszig tartó képzési feltételek megteremtése, beleértve az oktatási rendszer minőségének és hatékonyságának növelését, a foglalkoztatási stratégia mindhárom pillérét támogató eszközrendszer. A humántőke fejlesztése a tudásbázisú társadalom növekvő képzettségi igényét, a szűk keresztmetszetek feloldását, és az egyéni karrierfejlesztési elvárások teljesítését hivatott kiszolgálni. Az élethosszig tartó képzés kívánja a humánberuházások növelését a teljes képzési spektrumban, az egyéni és a szervezeti humánberuházások ösztönzését és megkönnyítését. A szervezetekben az élethosszig tartó képzés követelménye a felnőttképzésben valósul meg, amelynek célja a versenyképesség javítása a termelékenység növelésével, valamint az „aktív öregkor” segítése.

5. *A munkaerő-kínálat növelése, az „aktív öregkor” (az időskori foglalkoztatás) elősegítése.* A foglalkoztatás bővítésének egyik kínálati forrása az időskorú (nyugdíjkorhatáron túli) népesség. Foglalkoztatásuk kiterjesztését társadalmi és egyéni szempontból egyaránt fontosnak tartja az Európai Unió. A születéskor várható átlagos élettartam nő, az egyre magasabb szinten iskolázott és az élethosszig tartó képzésben résztvevő egyének kompetenciáinak kihasználatlansága társadalmi és egyéni veszteségként jelenik meg. A kínálat ösztönzését igényli a társadalom elöregedése; a nyugdíjalap előteremtése egész Európában problémát jelent és ez a nehézség csak fokozódik az elkövetkező évtizedekben.

Az „aktív öregkor” (a munkával töltött öregkor) foglalkoztatási feltételeinek megteremtése olyan közgazdasági környezet kialakítását kívánja meg, amelyben kifizetődő az egyén számára, hogy a munkaerőpiacon maradjon és kifizetődő a munkáltató számára, hogy idős dolgozókat alkalmazzon.²⁹ Az egyén ösztönzése a munka vonzását, a fizetések növelését, a képzettség javítását támogató intézkedéseket igényel. Az

²⁹ 2010- re a munkaerőpiacról való kilépés átlagos életkorát (amely 2001-ben 59,9 év volt) 5 évvel tervezik megnövelni.

időskorú népesség jelenleginél magasabb színvonalú foglalkoztatása megköveteli, hogy hozzáférhetővé válják számukra a folyamatos képzés, az egészségügy és munkabiztonság nagyobb hangsúlyt kapjon, az innovatív és rugalmas munkaszervezeti formákat széles körben alkalmazzák a munkáltatók csökkentve a munkaerőpiac korai elhagyásának és a korai nyugdíjba vonulás motivációját.

6. *A nemek közötti esélyegyenlőség.* A munkaerő-kínálat növelésének másik eleme a női munkaerőforrások mobilizálása. A tagállamok kötelezettséget vállalnak arra, hogy elősegítik a nemek közötti esélyegyenlőséget, a foglalkozási, munkanélküliségi és kereseti különbségek mérséklését 2010-re. E célkitűzések megvalósításának fontos feltétele a munkaerőpiacra való belépés ösztönzése, a szektorális és foglalkozási szegregáció csökkentése, a képzés kiterjesztése, a munkabesorolási és fizetési rendszerek diszkriminatív elemeinek megszüntetése, a tájékozottság javítása, az áttekinthetőséget biztosítása. A szakszervezetek fontos szerepet kapnak az esélyegyenlőség megteremtésének folyamatában. A női foglalkoztatás bővítése, a munkaerő-piaci reintegráció a magánélet és a munka összehangolásának segítségét, a gyermekintézmények és más eltartottak intézményi ellátásának fejlesztését,³⁰ a családi és foglalkozási felelősség megosztásának javítását feltételezi.

7. *Az integráció elősegítése a munkaerőpiacon hátrányos helyzetben levők számára, és a diszkriminálásuk elleni küzdelem.* A hátrányos helyzetben levőkre az alacsony színvonalú foglalkoztatás és a magas munkanélküliség jellemző, amely összefonódik az alacsony iskolai végzettséggel és ellehetetleníti társadalmi integrálódásukat. Ők az iskolai tanulmányaikat abbahagyók, az alacsony iskolai végzettségűek, a fogyatékkal élők, a bevándorlók és az etnikai kisebbségek. Szükségesnek vélik a munkanélküliségi ráták közötti különbség csökkentését az európai uniós tagállamok és a kívül rekedtek között is.

8. *A munka vonzását növelő ösztönzés megteremtése.* A munkaerő-kínálat növelését a nők és férfiak munkavállalását és munkában maradását ösztönző rendszerekkel kívánják segíteni, a munka vonzását növelő anyagi ösztönzők kiterjedt alkalmazását javasolják. A hátrányos helyzetű rétegek: a nők, az alacsony képzettségűek, az idősek, a fogyatékkal élők és más, munkaerőpiacról kiszoruló foglalkoztatását ösztönző adó- és jövedelemreformokat sürgetnek, ami a munkanélküliség, a szegénység és az inaktivitás csökkentését célozza meg.

9. *A feketefoglalkoztatás visszaszorítása.* Az irányelvek széleskörű intézkedési tervvel veszik célba a feketefoglalkoztatás visszaszorítását. Ösztönző adó- és kereseti rendszertől, jogszabály-módosításoktól és szankciók alkalmazásától várják a probléma megoldását. A feketefoglalkoztatás felszámolásának nehézségét mi sem jelzi

³⁰ Európai uniós átlagban, 2010-ig a 3 éven felüli és az iskolaköteles kor közötti gyermekek gyermekintézményi ellátottságát 90 százalékra tervezik emelni, a 3 éven aluli gyermekek 33 százalékának kívánják gyermekintézményi elhelyezést biztosítani.

jobban, minthogy még a probléma nagyságával sincsenek tisztában a döntéshozók, ezért első lépésben a feketemunka kiterjedtségének felmérését szorgalmazzák.

10. A regionális foglalkoztatási különbségek csökkentése. Minden európai országban komoly gondot jelent a regionális különbségek jelenléte a foglalkoztatásban, munkanélküliségben, infrastrukturális ellátottságban. A helyi szintre delegált pénzügyi támogatásoktól remélik a foglalkoztatást teremtő képesség javítását a hátrányos helyzetű térségekben.

A csatlakozás pillanatától az európai uniós foglalkoztatási stratégia irányadó a hazai foglalkoztatásban is. A felkészülést a „Közös értékelés” című³¹ dokumentumban foglaltak támogatták, amely az irányelvek hazai alkalmazásának lehetőségeit és feltételeit vizsgálta, és megjelölte a továbbfejlesztés irányát. Az Európai Bizottság és a magyar kormány közösen elfogadott irányelvei öt területen jelölik meg a prioritásokat:

1. a foglalkoztatás növelése,
2. a munkanélküliség csökkentése,
3. a rugalmas munkaerőpiac megteremtése,
4. a humán erőforrás fejlesztése,
5. az intézményi és a jogi keretek fejlesztése.

Az előrehaladásról évenként készül ún. „Követő jelentés” (Nagy [2003] 28–29. old.).

6. A változás igénye és követelménye

Az elmondottakból kitűnik, hogy a női foglalkoztatás hazai jellemzői a legtöbb mutató szerint kedvezőtlenek az Európai Unió átlagához mérve, a kibontakozó tendencia többnyire ellentétes az uniós követelményekkel és a foglalkoztatási stratégiában megfogalmazott elvárásokkal. A foglalkoztatottság színvonala az Európai Unió átlaga alatt marad és a növekedés mérsékeltebb. Különösen szembetűnő az időskorúak és a fiatalok mérsékelt foglalkoztatása. Az alacsony munkanélküliség, valamint a magas és a munkaképes korúakra jellemző növekvő inaktivitás a hazai munkaerőpiaci viszonyok jellegzetes vonása. A női foglalkoztatás kirívó jellegzetessége a részmunkaidőben foglalkoztatott nők alacsony aránya. Az időskorúak kivételével 2004-re romlottak a nők relatív foglalkoztatási pozíciói az európai uniós térben, és romlott a munkavállalói korú nők foglalkoztatási pozíciója is a férfiakhoz viszonyít-

³¹ A „Magyar foglalkoztatáspolitikai prioritásainak közös értékelése” című dokumentumot 2001. novemberben írta alá az Európai Bizottság foglalkoztatási és szociális ügyekkel foglalkozó főbiztosa és a magyar kormány képviselője (Nagy [2003] 28. old.).

va. A női munkanélküliség tekintetében Magyarország az Európai Unió átlagánál lényegesen kedvezőbb helyzetben van, a vizsgált időszakban azonban romlott a magyar nők relatív pozíciója az európai térségben, és a férfiakhoz viszonyítva egyaránt. A munkanélküli járadékban részesülők aránya mindkét nem esetében csökkent a vizsgált periódusban, a nők férfiakhoz viszonyított relatív helyzete javult.

A nők férfiakénál kedvezőtlenebb munkaerő-piaci pozíciója a munkába lépés pillanatától megnyilvánul és végigkíséri a foglalkozási életpálya egészét. Megnyilvánul a foglalkoztatáshoz való egyenlőtlen hozzáférésben, a munkaerő-piaci integráció, reintegráció nehézségeiben, a munkaerő-piaci szegregáció újratermelődésében, a felvételi korlátok működésében, az előmeneteli esélykülönbségben, a munkakörök nőkre hátrányos rangsorolásában és értékelésében, a keresetek terén érvényesülő egyenlő bánásmód követelményének a hiányában.

Az elmúlt öt évben több intézkedést hozott a kormány a foglalkoztatás növelésére, a munkanélküliség mérséklésére. Az intézkedések jelentős része mindkét nem foglalkoztatásának növelését, munkanélkülisége csökkentését vette célba. A Nemzeti cselekvési program irányt mutat a foglalkoztatáspolitikára is, amit rendeletek aktualizálnak. A kormány bővítette a foglalkoztatást elősegítő támogatásokat, juttatásokkal ösztönözte az aktív álláskeresést, mérsékelte a hátrányos helyzetű rétegek foglalkoztatását akadályozó járulékokat, ösztönözte a részmunkaidős foglalkoztatás bővítését és a munkanélküliek – főként tartós munkanélküliek – foglalkoztatását, a korábbinál nagyobb anyagi támogatást különített el a foglalkoztatási válsághelyzet kezelésére. Intézkedést hozott a pályakezdők és a 45 éven felüliek foglalkoztatásának elősegítésére.³² A fekete- és szürkefoglalkoztatás mérséklését célozta az ellenőrzések szigorítása, az Egységes Munkaügyi Nyilvántartás és az Alkalmi munkavállalói könyv bevezetése. Az intézkedések többsége azonban nem váltotta be a hozzájuk fűzött reményeket, a munkanélküliség a periódus végére nőtt.

A vizsgált időszak társadalmi, gazdasági átalakulásai továbbra sem kedveznek a női foglalkoztatottság jelentős javulásának. A nőket érintő pozitív akciók³³ a foglalkoztatás terén meglehetősen szűk körűek. Említésre méltó a női foglalkoztatás feltételeinek könnyítésére hozott rendelet a terhes vagy kisgyermekes nők előnyben részesítéséről, a családbarát munkahely pályázat meghirdetése és gondozása. A Start Plusz program a gyestről, gyedről visszatérő kismamákat foglalkoztató cégeknek nyújt kedvezményt. 2003-ban a kormány létrehozta a Társadalmi Kirekesztés Elleni Bi-

³² A Start program a pályakezdő fiatalok elhelyezkedését segíti. A Start Plusz a hosszú ideje – a legalább egy éve – munkanélküli embereket foglalkoztató cégek számára nyújt kedvezményeket. A Start Extra a regionális különbségek mérséklését célozza, a legrosszabb munkaerő-piaci helyzettel rendelkező térségek foglalkoztatását segíti.

³³ Az Általános Ajánlás (hetedik ülés, 1998) javasolja olyan pozitív akciók bevezetését, amelyek „a nők oktatási, gazdasági, politikai és foglalkoztatási integrációját” elősegíti. (*Esélyegyenlőségi Kormányhivatal* [2003] 20. old.).

zottságot az Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi miniszter vezetésével. Lényeges eredményekről azonban nem lehet számot adni. 2005. februártól működik az Egyenlő Bánásmód Hatóság, amely a diszkriminációs beadványok kivizsgálását végzi. A munkahelyi diszkriminációs ügyek jó része, azonban rejtve marad, az érintettek nem adják nevüket, arcukat a panaszhoz (Gádor [2005], Koncz, [2005], Körte [2005]). A munkavállalók kiszolgáltatottsága akadályozza a diszkriminációs esetek nyilvánosságra hozatalát, a panaszt követő retorziókkal szemben a munkavállalók védtelenek.³⁴

A kedvezőtlen folyamatok ellenére a hazai foglalkoztatáspolitikai nem fordít kellő figyelmet az Európai Unió foglalkoztatási stratégiájában megfogalmazott esélyegyenlőség megteremtésének követelményeire. A kormányzat esélyegyenlőségi szemléletét nem sikerült átformálni. A női esélyegyenlőség kérdése nem tartozik a döntéshozók és kormányzat kiemelten kezelt területei közé, súlyosabbnak vélt problémák megoldása előzi meg a nők felzárkóztatási esélyének javítását célzó intézkedéseket.

Az esélyegyenlőség, mint a főáramban (mainstream) szereplő elvárás elsősorban az uniós pályázatokban kap hangsúlyt. A 2003-ban zárult Phare kísérleti twinning program az inaktív nők munkaerő-piaci reintegrációját segítette. Az EQUAL közösségi kezdeményezés középpontjában a női foglalkoztatás esélyeinek növelése, elsősorban a 40 éven felüli nők integrációjának és reintegrációjának elősegítése áll.³⁵ A hazai pályázatok között a nők társadalmi helyzetének javítását célzó témák nem élveznek elsőbbséget. Az Országos Foglalkoztatási Alap pályázatai között az elmúlt 3 évben nem volt nőekkel foglalkozó nyertes téma és a jelenleg támogatott témák körében sem található.

A női foglalkoztatás és feltételeinek javítása nem jelent meg a hazai foglalkoztatáspolitikai kiemelt feladatai között. A nemsemleges és még inkább a nőket célzó pozitív diszkrimináció, megerősítő intézkedések hiánya korlátozza az európai uniós folyamatokhoz való felzárkózást, a stratégiai követelmények teljesítését. A női foglalkoztatás kedvezőtlen jellemzői csak átfogó, az Európai Unió foglalkoztatási stratégiájával összhangban levő, a főáram (mainstream) követelményeit szem előtt tartó foglalkoztatási koncepció birtokában javíthatók.

Irodalom

ESÉLYEGYENLŐSÉGI KORMÁNYHIVATAL [2003]: *Nők joga*. ENSZ-egyezmény a nőkkel szembeni megkülönböztetés minden formájának kiküszöböléséről. Budapest.

³⁴ „Az emberek kiszolgáltatottnak érzik magukat. Félnék az esetleges elbocsátástól, ráadásul ha híre megy, hogy beperelték alkalmazójukat, nem sok esélyük marad a munkaerőpiacon.” (Gádor [2005] 1. old.).

³⁵ Részletesen lásd Koncz [2005].

- EUROPEAN COMMISSION [1998]: Employment and social affairs. *Equal Opportunities Magazine*. 6. sz. 27. old.
- EUROPEAN COMMUNITIES [1999a]: *Employment in Europe 1998. Jobs for people – people for jobs: turning policy guideline into action*. Directorate General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs. Office for Officials Publication of the European Communities. Luxembourg.
- EUROPEAN COMMUNITIES [1999b]: *The European Employment Strategy. Investing in people*. Directorate General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, Office for Officials Publication of the European Communities. Luxembourg.
- EUROPEAN COMMUNITIES [1999c]: *The 1999 employment guidelines. Council resolution of 22 February 1999*. Directorate General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs. Office for Officials Publication of the European Communities. Luxembourg.
- EUROPEAN COMMUNITIES [1999d]: *Employment in Europe 1999. Jobs in Europe: Confidence amidst uncertainty*. Directorate General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs. Office for Officials Publication of the European Communities. Luxembourg.
- EUROPEAN COMMUNITIES [2003]: *Human capital in a global and knowledge-based economy*. Directorate General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs. Office for Officials Publication of the European Communities. Luxembourg.
- EUROSTAT [2005] <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> .
- EUROPEAN COMMUNITIES [2005]: *Employment in Europe 2005*. Office for Official Publication of the European Communities. Luxembourg.
- FOGLALKOZTATÁSI ÉS MUNKAÜGYI MINISZTERIUM [2004]: *Több munkahelyet Európában!* (Wim Kok-jelentés) Budapest.
- GÁDOR K. [2005]: Alig csökken a nők hátrányos helyzete a munkaerő-piacon. *Menedzsment Fórum*. 2005. január 7. www.mfor.hu
- KEMÉNY I. – JANKY B. [2003]: A cigányok foglalkoztatottságáról és jövedelmi viszonyairól. A 2003. évi országok cigánykutatók alapján. *Esély*. 14. évf. 6. sz. 58–72. old.
- KONCZ K. [1987]: *Nők a munkaerőpiacon*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó. Budapest.
- KONCZ K. [1994]: A bővülő foglalkoztatás ára, a pályák elnöiesedése. *Társadalmi Szemle*. 49. évf. 8–9 sz. 122–132. old.
- KONCZ K. [1999]: Esélyegyenlőség az Európai Unió prioritásai között. *Munkaügyi Szemle*. 43. évf. 5. sz. 24–29. old.
- KONCZ K. [2001]: A foglalkoztatottság növelése és a munkanélküliség csökkentése. *Statisztikai Szemle*. 79. évf. 1. sz. 64–83. old.
- KONCZ K. [2005]: Munkaerő-piaci kirekesztettség, diszkrimináció, esélykülönbségek csökkentése képzéssel I-II. *Munkaügyi Szemle*. 49. évf. 7–8 sz. 52–57. old. és 9. sz. 30–33. old.
- KONCZ K. [2006]: Munkahelyi diszkrimináció I-II. *Munkaügyi Szemle*. 50. évf. 1. sz. 11–14. old. és 2. sz. 16–19. old.
- KÖRTE I. [2005]: Munkahelyi diszkrimináció: velünk vagy ellenünk. *Menedzsment Fórum*. 2005. május 2. www.mfor.hu
- KSH [2005a]: *Nők és férfiak Magyarországon, 2004*. Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium. Budapest.
- KSH [2005b]: *A nemzetgazdaság munkaerőmérlege 1990–2005*. január 1. Budapest.

- KSH [2005c]: *Foglalkoztatottság és kereseti arányok 1998–2003*. Budapest.
- KSH [2005d]: *A munkaerő-felmérés idősorai 1992–2004*. Budapest.
- KSH [2005e]: *Foglalkoztatottság és kereseti arányok 1998–2003*. (Munkaügyi adattár). Budapest.
- NAGY J. [2003]: Magyarország bekapcsolódása az EU foglalkoztatási stratégiájába. *Munkaügyi Szemle*. 47. évf. 12. sz. 27–30. old.
- SZOCIÁLIS ÉS CSALÁDÜGYI MINISZTERIUM [2000]: *Magyarország IV. és V. Kormányzati jelentése az ENSZ számára a nőkkel szemben alkalmazott hátrányos megkülönböztetés minden formájának kiküszöböléséről*. Budapest.
- UNITED NATIONS [2003]: *Compilation of guidelines on the form and content of reports to be submitted by states parties to the International Human Rights Treaties*. (Munkaanyag)

Summary

In Hungary the characteristics of female employment is unfavourable in comparison with the average of the European Union in exception of unemployment. The tendencies took place in the period studied are opposite with the guidelines of the European Union employment strategy. The economic and social conditions were not favourable for the essential improvement of the female employment. The relative position of women concerning employment and unemployment worsened in the European space and in comparison with men. The proportion of unemployed receiving unemployment benefit has decreased however; the relative position of women in this respect has become better.

The labour market position of women is worse than that of men. The disadvantage of women begins at the moment of the entrance into labour market, and follows the whole employment career. It manifests itself in difficulties of integration and reintegration to the labour market, in reproduction of the labour market segregation, in the lack of equal chance in promotion, in evaluation of jobs and in wage and income differences.

The Hungarian employment policy does not pay enough attention to the gender aspect of the European Union employment strategy. The improvement of female employment and its conditions do not appear as a priority in employment policy. The lack of gender neutral measures, or rather positive discrimination and affirmative actions towards women restrict the closing up to the European Union tendencies, the fulfilment of the strategic requirements. The unfavourable characteristics of female employment can be improved only by the employment policy in harmony with the European Union employment strategy taking into consideration the requirements of gender mainstreaming.