

## NŐK A MUNKAERŐPIACON

- A nők és a férfiak közti egyenlőség az EU alapértéke.
- A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) jelentése (Women at Work Trends, 2016) szerint a nők oktatási rendszerben való nagyobb arányú részvétele nem konvertálódott át a munkaerő-piaci pozíciójuk javulásába.
- A Világgazdasági Fórum nemek közti rést mérő indexe (global gender gap) szerint Magyarország 2016-ban a 101., 2006-ban az 55. helyen állt (144 ill. 115 ország között).
- A női foglalkoztatás előnyeinek leggyakrabban az empátiát, a rugalmasságot, a kompromisszum- és alkalmazkodó készséget tartják.
- A Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlőségét Elősegítő Nemzeti Stratégia (2011-2020) kereteiben célul tűzték a munka és magánélet összehangolásának támogatását és a férfi-női részvétel aránytalanságai csökkentését a döntéshozatalban.
- A bérszakadékok befolyásolja a nemek által űzött foglalkozások különbözősége, a munkáltatók női karrierépítéshez és a családi kötelezettségekhez való viszonyulása, az átláthatóság és a közvetlen hátrányos megkülönböztetés.

*Jelen Infojegyzet a nők munkaerő-piaci helyzetének néhány kérdésével foglalkozik. Bemutatja a női foglalkoztatást érintő fontosabb nemzetközi és uniós dokumentumokat és alapelveket. Ismerteti a női foglalkoztatás aktuális európai és hazai jellemzőit, külön kiemelve a nemek közti bérszakadék kérdését.*

### ALAPELVEK A NEMZETKÖZI ÉS AZ UNIÓS JOGBAN

A hazánkban 1982-ben [kihirdetett](#), Egyezmény a nőkkel szemben alkalmazott hátrányos megkülönböztetések minden formájának kiküszöböléséről szóló ENSZ dokumentum (ún. [CEDAW egyezmény](#)) 11. cikkelye sorolja fel a foglalkoztatás területén biztosítandó egyenlőségi jogokat. Ezek között szerepel többek között, hogy a kiválasztáskor ugyanazokat az ismérveket kell figyelembe venni az egyes jelentkezőknél, illetve az, hogy biztosítani kell az egyenlő munkáért egyenlő bért elvének érvényesülését. A CEDAW Bizottság rendszeresen ellenőrzi az egyezményben foglaltak megvalósulását. Legutóbb erre [2013-ban](#) került sor, amikor is felhívták Magyarországot [figyelmét](#), hogy növelje a női foglalkoztatást, szüntesse meg a foglalkoztatási szegregációt és a nemek közötti bérkülönbséget.

Az [Európai Unióról szóló szerződés](#) kimondja, hogy az Unió az emberi méltóság tiszteletén alapul, melynek része a **nők és a férfiak közti egyenlőség** biztosítása. Az EU működésére vonatkozó szerződés ([EUMSZ](#)) alapján a közösség törekszik a nemek közti egyenlőség megvalósítására és küzd a megkülönböztetés ellen (2. és 3. cikkek.)

Az azonos munkáért azonos fizetés elvét már az 1957-es Római szerződés is tartalmazta. Az EUMSZ szociálpolitikai fejezetében rögzíti, hogy a **férfiak és a nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazást kapjanak**. (157.cikk) A szerződés ugyanitt lehetőséget biztosít a **pozitív diszkrimináció** alkalmazására is; arra, hogy előnyöket nyújtó intézkedéseket foganatosítsanak annak érdekében, hogy az alulrepresentált nem számára a szakmai tevékenységek folytatását megkönnyítsék, vagy arra, hogy a szakmai előmenetelükben őket érő hátrányokat megakadályozzák.

Az EP és a Tanács [2006/54/EK](#) irányelvének célja az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód elve végrehajtásának biztosítása a foglalkoztatás területén. A Bizottság 2010-ben fogadta el a [Nők kartáját](#), amely többek között a **nemek egyenlő mértékű gazdasági függetlensége** mellett száll síkra és kimondja, hogy mindent megtesz azért, hogy **csökkentse a nemek közti bérszakadékot**.

EURÓPAI UNIÓS SZAKPOLITIKA

Az [Europa 2020](#) stratégia az Európai Unió növekedési és foglalkoztatási stratégiája, melynek egyik célkitűzése a 75 százalékos foglalkoztatási ráta elérése. Ehhez jelentős **potenciált jelenthet a női foglalkoztatás növelése**, amelynek rátája az egyes tagországokban 43,8%-tól 74,5%-ig terjed, az uniós átlag 61,6% ([Eurostat](#), 2016 Q3, 15-64 közöttiek).

A jelenleg érvényes [foglalkoztatási irányelvek](#) négy kulcsterületen fogalmaznak meg prioritásokat a tagállamok számára:

- munkaerő iránti kereslet növelése;
- a munkaerő kínálat minőségének javítása (oktatás, képzés);
- munkaerőpiac működésének javítása;
- esélyegyenlőség biztosítása, szegénység kezelése.

A Bizottság 2015-ös közös foglalkoztatási jelentése ([Joint Employment Report](#)) megállapította, hogy bár történtek javulások a női foglalkoztatás területén, **az aktivitási és a foglalkoztatási ráta nemek közti különbségei magasak**, utóbbi különösen magas a teljes munkaidőben foglalkoztatottak körében.

A **bölcsődei és óvodai ellátást** biztosító intézmények számának növelése sem kielégítő, az ún. [barcelonai célok](#) elérése a tagállamok többségében még **nem történt meg** (Barcelonai célok: bölcsődei-óvodai férőhely biztosítása a 3 évesnél fiatalabb gyerekek 33, illetve a 6 éven aluliak 90 százalékának). **A nők nagyobb számban vesznek részt a felsőoktatásban** és a képzéseken, és emellett bizonyos szakmacsoportokban (oktatás, egészségügy, segítő szakmák) felülreprezentáltak, **horizontális szegregáció** érvényesül.

A [2016. évi jelentés tervezet](#) rámutat arra is, hogy **a női foglalkoztatás** alacsony jövedelmi

színvonala és a nők munkában eltöltött idejének rövidege **meghatározza a nemek közti magas**, átlagosan 40%-os **nyugdíjkülönbséget** is ([Gender Gap in Pensions=GGP](#)).

[A nemek közötti egyenlőségre vonatkozó stratégiai kötelezettségvállalás](#) (2016-2019) több területen is kijelöl a foglalkoztatáspolitikához kapcsolódó stratégia célokat. Ezek:

- a nők munkaerő-piaci részvételének növelése;
- a bérek, a jövedelem és a nyugdíjak **nemek közti különbségeinek** csökkentése;
- a nők arányának javítása a **döntéshozatali pozíciókban** (tőzsdei cégek, kutatóintézetek, politikai döntéshozatal).

A nők hátrányos munkahelyi megkülönböztetése kezelésének egyik lehetséges eszközének a **pozitív diszkrimináció** alkalmazását tartják. Az USA-ban használt statisztikai **kvótarendszer** vagy arányossági egyenlőség a kérdést polgárjogi szempontból közelíti meg, míg az európai jogrendszer szociális alapon közelít és az **esélyegyenlőségi egyensúlyt** kívánja biztosítani (Monori, [2015](#)).

A Bizottság 2012-es irányelv [javaslata](#) célul tűzi, hogy 2020-ig a tőzsdén jegyzett vállalatok vezetőtestületeiben a nem ügyvezető tagok között az alulreprezentált nem aránya elérje a 40 százalékot.

1. ábra: Foglalkoztatottsági adatok néhány EU tagállamban, 2016. III. negyedév (15-64 évesek, %)

	női foglalkoztatottsági ráta	férfi foglalkoztatottsági ráta	férfi és női foglalkoztatás közti különbség	részmunkaidős nők aránya az összes foglalkoztatott között
Svédország	74,5	77,5	3,0	35,3
Dánia	72,0	77,9	5,9	37,1
Németország	71,2	78,3	7,1	46,6
Ausztria	67,8	75,5	7,7	46,7
Észtország	67,7	76,8	9,1	12,8
<b>EU 28</b>	<b>61,6</b>	<b>71,9</b>	<b>10,3</b>	<b>32,0</b>
<b>Magyarország</b>	<b>60,5</b>	<b>72,9</b>	<b>12,4</b>	<b>6,9</b>
Szlovákia	58,4	71,4	13,0	7,7
Spanyolország	54,7	64,9	10,2	24,1
Románia	53,4	70,1	16,7	7,4
Málta	52,8	78,5	25,7	26,0
Horvátország	52,5	62,2	9,7	6,9

Forrás: Infoszolg/[Eurostat](#)

**A NŐI FOGLALKOZTATÁS NÉHÁNY JELLEMZŐJE**

Miközben az Európai Unióban nőtt az idősebb női korosztályok (45-64 évesek) foglalkoztatási rátája, a fiatal (25 év alatti) nőké – a nappali felsőoktatásban való növekvő részvételük következtében – csökkent. Magyarországon 2015-ben közel 10%-kal volt alacsonyabb az 55 év feletti nők foglalkoztatottsága, mint az EU-ban. (37,7% versus 46,9%)

Az EU-ban a női munkavállalók körében magasabb a felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya, mint a férfiak esetén (37,8 illetve 31,3%; Eurostat, 2016 3. negyedév).

A vállalkozói kedv és a női vállalkozók száma jelentősen alacsonyabb, mint a férfiaké. Uniós szinten a dolgozó nők alig 10%-a tekinthető önálló vállalkozónak, s ez is sok esetben valamilyen kényszer jellegű okból fakadó vállalkozást jelent (Trends in female employment, EPRS, 2016).

Hazánkban általános a kétkeresős modell, amely egyfajta gazdasági kényszer következménye. Kutatások rámutatnak, hogy a munka és a családi feladatok ellátásában a korábban nagyon merev nemi szerepek fellazulása figyelhető meg, amit a férfi és női iskolai végzettség szintje befolyásol (Kaszás-Korén, 2012).

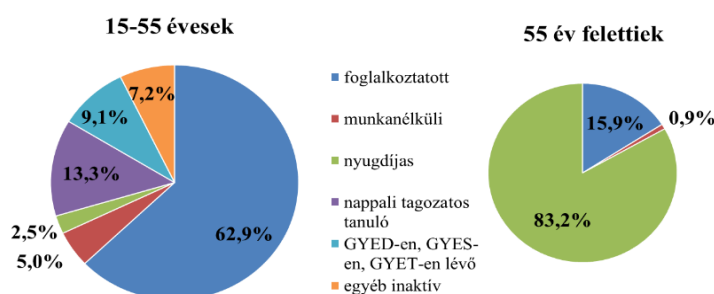
A rugalmas foglalkoztatási formák alkalmazása Magyarországon elmarad az EU más, elsősorban északi és nyugati tagállamaiétól. Bár a részmunkaidő, távmunka, munkakör megosztás stb. alkalmazására jogilag lehetőség lenne, (2012. I. tv. a munka törvénykönyvéről), és preferenciájuk is nő a női munkavállalók körében, a lemaradás jelentős.

A női vezetők középvezetői szinten történő megrekedése (ún. üvegplafon jelenség) mind az EU-ban, mind Magyarországon jellemző. Az Economist 2016-ban készült üvegplafon-indexének számítása szerint Magyarország a skandináv államok után van a rangsorban, de mint arra kutatók rámutattak ebben az eredményben jelentős szerepet játszik a nők alacsony bérhátránya a rosszul keresők körében és a szülés utáni nagyvonalú állami juttatások rendszere is.

A magyar nők naponta átlagosan egy órával több időt töltenek munkával, mint a férfiak, ami az otthoni munkavégzésből adódik. A Magyar Női Érdekvégyesítő Szövetség szerint a nők foglalkoztathatósága a gyermekszám függvényében romlik, s ez összefügg az otthoni feladatok hagyományosan egyenlőtlen elosztásával is. A KSH felmérése megállapította, hogy a gyermeknevelési ellátást igénybe vevő nők szerint a munkába való visszatérést leginkább a munkáltató viszonyulása és a bölcsődei ellátás biztosíthatósága befolyásolja. (2014)

Minél többet áldoz egy munkahely a munka és a magánélet egyensúlyát megteremtő intézkedésekre, annál inkább emelkedik (és nemcsak a női) munkavállalók elkötelezettsége (Kaszás-Korén, 2012).

1. ábra: Nők gazdasági aktivitása Magyarországon 2015-ben



Forrás: Infoszolg/Munkaerőpiaci Tükör, 2015. 193.o.

A PwC OECD-tagállamokat vizsgáló friss tanulmánya megállapítja, hogy ha a női foglalkoztatottság elérné a svéd szintet, ez a GDP 9%-os növekedését eredményezné, és ha a nemek közti bérkülönbség megszűnne, a női keresetek 18 százalékkal nőnének Magyarországon.

**A NEMEK KÖZTI BÉRSZAKADÉK**

A női és férfi keresetek közti rés (gender pay gap) azt mutatja meg, hogy a teljes munkaidőben foglalkoztatott nők bruttó átlagkeresete hány százalékkal alacsonyabb, mint a férfiaké. Ez globálisan 30% körül mozog (WEF, 2016), az EU átlag 16,7 %, Magyarországon 15,1% (Eurostat, 2014).

A magyarországi bérszakadék néhány magyarázó tényezője: női vezetők alacsony aránya;

női fizetetlen munkavégzés a férfiakénál magasabb arányban (heti 26 óra szemben a heti 9-cel); karrier gyakoribb megszakítása a nőknél; oktatási és munkaerő-piaci szegregáció; fizetési diszkrimináció.

A Világgazdasági Fórum (WEF) [2016-os gender gap jelentésében](#) Magyarország a béregyenlőség (azonos munkáért azonos bért) vonatkozásában 144 ország közül a 130. helyen állt. A jelentés szerint a nők jobb gazdasági helyzetét leginkább a kisgyermekes ellátási feladatainak nemek közti megosztása tudja támogatni.

A [2014/124/EU ajánlás](#) tanácsokat ad a nemzeti kormányoknak az egyenlő bérezés alapelveinek jobb végrehajtása tekintetében. A **bérek átláthatóságának** érdekében javasolják, hogy

- a legalább ötven főt foglalkoztató vállalkozások **rendszeresen tájékoztassák** a munkavállalókat és a szociális partnereket az átlagos javadalmazásról;
- a legalább 250 főt foglalkoztató vállalkozásoknál és szervezeteknél nemzeti szinten végezzenek **bérauditot**, ami kiterjed a foglalkoztatott nők és férfiak arányának és az alkalmazott munkakör-értékelési és besorolási rendszernek az elemzésére, a díjazásra, és annak nemi alapú különbségeire vonatkozó információkra;
- a tagállamok évente biztosítsanak [statisztikai adatokat](#) a nők és férfiak közötti bérszakkadérról gazdasági ágazat, életkor, munkaidő, tulajdonforma és szerint.

#### Források:

- Directorate General - Justice, Consumers and [Gender Equality](#)
- [Women at Work Trends](#), ILO, 2016
- [The Global Gender Gap Report](#), 2016
- [2014/124/EU](#) ajánlás a férfiak és nők egyenlő díjazása elvének az átláthatóság révén történő megerősítéséről
- [2006/54/EK](#) irányelv a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról
- Gender equality in employment and occupation, Directive 2006/54/EC - Impact Assessment, [2015](#).
- Women's labour market participation in Europe, EPRS Blog, [2015. március 5.](#)
- [PwC Women in Work Index, February 2017](#)
- [Trends in female employment](#), EPRS, 2016
- The Policy on Gender Equality in Hungary, update [2013](#), DG for Internal Policies, Policy dep. C
- Monori Gábor: A nők hátrányos munkahelyi megkülönböztetése – különös tekintettel az Európai Unióra – In: Visegrády Antal emlékkönyv, Pécs, [2015](#)
- Kaszás-Korén Andrea: A nők munkaerő-piaci versenyképessége, PhD. értekezés, Sopron, [2012](#)
- Hárs Ágnes: Atipikus foglalkoztatási formák Magyarországon a kilencvenes és a kétezres években, MTA, KRTK, KTI: BCE [2012](#)
- Fertetics Mandy: Anyabarát vállalati politikák és gyakorlatok Magyarországon – Jól-lét Alapítvány, [2009](#).
- A kisgyermeket nevelő nők és a munkaerőpiac (KSH, [Statisztikai Tükör, 2015. december 12.](#))
- A Magyar Női Érdekérvényesítő Szövetség közpolitikai ajánlásai, Budapest, [2016](#)
- [2016/33. Infojegyzet](#): Nők esélyegyenlősége
- [1004/2010.\(I. 21.\) Korm. határozat](#) – a Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlőségét Elősegítő Nemzeti Stratégia - Irányok és Célok 2010-2021.

Készítette: Kardos Krisztina  
Képviselői Információs Szolgálat  
E-mail: [infoszolg@parlament.hu](mailto:infoszolg@parlament.hu)

infoszolg

Internet: [www.parlament.hu/infoszolg](http://www.parlament.hu/infoszolg)  
Intranet: [intra.parlament.hu/infoszolg/](http://intra.parlament.hu/infoszolg/)  
Tel.: (1) 441-4529; (1) 441-6486