

# A MAGYARORSZÁGI MUNKAERŐPIAC NŐI VETÜLETE

## THE HUNGARIAN LABOUR MARKET FROM WOMEN'S APPROACH

Lipták Katalin <sup>1</sup>, Matiscsákné Lizák Marianna <sup>2\*</sup>

<sup>1</sup> Munka-és Társadalomgazdaságtan Tanszék, Gazdaságtudományi Kar, Miskolci Egyetem, Magyarország

<sup>2</sup> Közgazdaságtan és Jog Tanszék, Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar, Eszterházy Károly Főiskola, Magyarország

---

### **Kulcsszavak:**

nők,  
munkaerőpiac,  
esélyegyenlőség

### **Keywords:**

women,  
labour market,  
equal opportunities

### **Cikktörténet:**

Beérkezett 2016. január 31.  
Átdolgozva 2016. február 28.  
Elfogadva 2016. március 31.

---

### **Összefoglalás**

*Napjainkban fontos szerepet játszik a munkaerőpiacon az esélyegyenlőség és a hátrányos helyzetű marginális munkaerő-piaci rétegek jelentősége, így a nők munkaerő-piaci részvétele. A magyarországi adatsorokat elemezve láthatjuk, hogy a nők munkaerő-piaci részvétele jelentősen elmarad a férfiakétól. Ennek okaira világítunk rá.*

### **Abstract**

*The equal opportunities for disadvantaged and marginalized groups in the labor market, so the labor force participation of women play an important role in the today's economics thinking. The Hungarian data sets analysis shows that the labor market participation of women is significantly lower than those of men. As we try to shed light on the causes.*

---

## 1. Bevezetés

A foglalkoztatás bővítése, a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok bevonása, illetve tartós bent tartása a munkaerőpiacon egy nagyon fontos gazdasági kérdés, hiszen folyamatosan felvetődik az a dilemma, hogy hogyan fog eltartani egyre kevesebb aktív foglalkoztatott egyre több inaktív állampolgárt. A probléma kezelése érdekében több alkalommal megfogalmazódtak már a foglalkoztatási rátához kapcsolódó számszerűsített uniós és nemzeti célkitűzések. Például 2000 márciusában a Lisszaboni Stratégiában általános célként fogalmazódott meg az akkori EU-25 szintjén, hogy a foglalkoztatási ráta érje el 2005-re a 67%-ot és 2010-re a 70%-ot, 2005-re a nők foglalkoztatási szintje érje el az 57%-ot, 2010-re pedig haladja meg a 60%-ot. Ennek megfelelően Magyarország az alábbiakat vállalta: 2005-re a nők foglalkoztatási szintje érje el az 53%-ot, 2010-re pedig az 57%-ot. Ezen célokat 2004-ben a „Több munkahelyet Európában!” Wim Kok-jelentés<sup>†</sup> elérhetetlennek tartotta és a tagállamok figyelmét felhívta arra, hogy fokozott erőfeszítéseket kell tenniük öt területen, köztük határozott lépéseket kell tenniük a nők munkaerő-piaci részvételi arányának növelése érdekében. A jelenleg érvényben lévő Európa2020 Stratégia sem mondott le a korábbi foglalkoztatási célokról, így 2020-ig az elérendő célérték a 20-64 éves népesség körében a 75%-os foglalkoztatási ráta. „A magyar kormány a foglalkoztatási ráta növelését tekinti a

---

<sup>†</sup> Wim Kok-jelentés. [http://einclusion.hu/wp-content/uploads/2007/09/wimkok\\_jelentes.pdf](http://einclusion.hu/wp-content/uploads/2007/09/wimkok_jelentes.pdf)

- 1.) Kifizetődővé kell tenniük a munkavállalást (make work pay)
- 2.) Meg kell erősíteniük az aktív munkaerő-piaci politikáikat
- 3.) Határozott lépéseket kell tenniük a nők munkaerő-piaci részvételi arányának növelése érdekében
- 4.) A demográfiai öregedésre válaszul átfogó stratégiákat kell kidolgozniuk és végrehajtaniuk
- 5.) Meg kell valósítaniuk a kisebbségek és a migráns munkavállalók integrálását

legfontosabb prioritásának és egyben tükrözi azt a kormányprogramban megfogalmazott célt is, hogy 2020-ig 1 millió új, adózó munkahely jöjjön létre.” [1]

Ezen dokumentumok is kiemelten foglalkoznak a nők munkaerő-piaci részvételének növelésével, hiszen sok munkavállalási korban lévő nő nincs fizetett alkalmazásban, munkavállalási szándéka ellenére. A munkavállaló nők aránya ugyan az elmúlt években emelkedett, de még mindig nagyon alacsony a női munkavállalók részvétele.

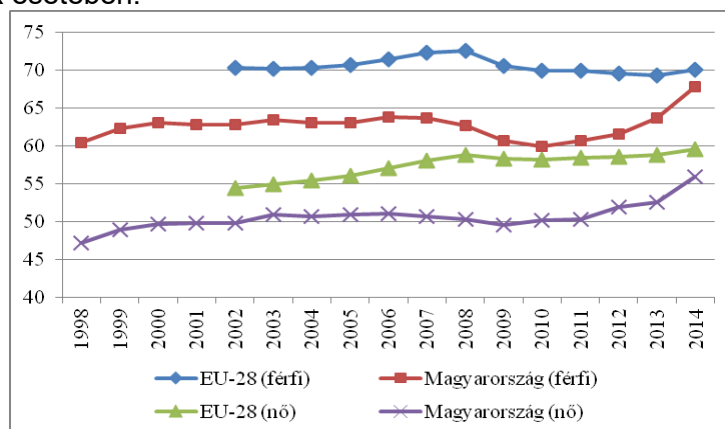
## 2. Anyag és módszer (a női foglalkoztatás kulcsfogalmainak bemutatása)

A nők hátrányos munkaerő-piaci helyzetét és részvételét néhány speciális definícióval és jelenséggel lehet magyarázni. Talán a leginkább a *szegregáció*, *elkülönülés* a legszembetűnőbb, ami alatt azt értjük, hogy a nők és a férfiak a vezetés különböző szintjein (vertikális szegregáció) és különböző foglalkoztatási ágakban, munkakörökben (horizontális szegregáció) dolgoznak. A munkaerőpiac megosztott a női- és a férfimunkák tekintetében, megkülönböztetünk *femin* és *masculin foglalkozásokat*, hiszen még mindig erősen tartja magát az a nézet, amely szerint a női foglalkozások olyan szakmák, amelyekben lényegében a házimunka professzionalizálódik, pl. az ápolás vagy a gyermekgondozás. A szegregációt a gazdasági és társadalmi élet területén nagyrészt a társadalmi nemi szerepekkel kapcsolatos sztereotípiák és szocializációs minták éltetik. Minél inkább felfelé haladunk a hierarchiai létrán annál kevesebb nőt találunk, ez az *üvegplafon* szindróma. A *nemek közötti keresetkülönbségekre jellemző, hogy* a fejlett ipari országokban a nők a férfiak bérének 60-70%-át kapják meg ugyanabban a munkakörben. Ezt részben a szegregáció okozza, hiszen a tipikusan női foglalkozások alacsonyabb jövedelemmel járnak együtt, az előrelépési lehetőség szűk és a fluktuáció nagy. A tipikusan női munkakörökben a bérek alacsonyabbak, mint a férfiak által uralt munkakörökben. A nemi diszkrimináció okozza egyértelműen a bérekben jelentkező különbségek 1/3-át a nők és férfiak esetében. A világon mindenhol megfigyelhetőek a kereseti különbségek a férfiak és a nők között. Az európai uniós adatok alapján hazánkban a legkisebb a kereseti különbség a nemek között. A férfiak bruttó bére hazánkban a versenyszférában 20%-kal több mint a nőké, az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének ellenére. A nők bruttó átlagkeresete 1995-ben a férfiakénak még csak 81%-a, 2002-ben pedig már 85%-a volt. A legnagyobb különbség a pénzügyi szektorban mutatkozik meg, ahol ez az arány 50%-os is lehet a férfiak javára. A hazai keresetek mindkét nem tekintetében elmaradnak az uniós bérekhez képest. [8] Az Európai Unió egyik fontos alapjoga, hogy az egyenlő értékű munkáért egyenlő mértékű bért kell fizetni. Az egyenlő bánásmód politikája 1978-ban kezdődött. Az unió politikai elve a „gender mainstreaming”, mely szerint minden közösségi és nemzeti szintű tevékenység során figyelembe kell venni, hogy az a nemek közötti egyenlőséget hogyan befolyásolja. [4] A *kettős teher* tipikusan a nőkre és a családanyákra jellemző, akiknek egyrészt a munkahelyükön, másrészt a családi életben is meg kell felelniük. A férfiak kevésbé veszik ki a részüket a háztartási munkákból. [7] A női foglalkoztatás kapcsán fontos ismerv a *változások a nők munkaorientációjában*. A különböző női mozgalmak változással voltak a nők fizetett munkához való viszonyára: a többség hasonló béreket szeretne, mint férfi társaik és a munkájukat meg is akarják tartani, továbbá a nők törekednek arra, hogy össze tudják egyeztetni a munkájukat a családjukkal. [2] Az *iskolázottságbeli különbségek* alatt azt a folyamatot értjük, amely a második világháborútól indulva, a kezdeti magas férfi iskolázottsági szinttől eljutott a mára már magasabb női iskolázottsági szintig. Eltérés mutatkozik a végzettség szerkezetében és nemcsak az összetételében. A férfiak nagyobb részben vesznek részt a szakképzésben, míg a nők magasabb műveltségi szintű iskolákat választanak. [3]

## 3. Eredmények

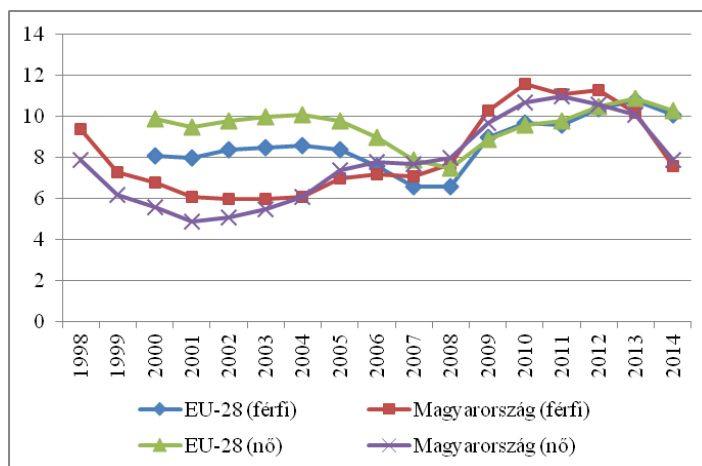
A legfontosabb statisztikai adatok áttekintését a foglalkoztatási ráta (1. ábra) alakulásával kezdtük. Mind az Európai Unió, mind Magyarország esetében érvényes, hogy a nők és férfiak adatsora ugyanolyan tendenciát követ. A munkaerőpiacon a két nem foglalkoztatási rátája között tartósan jelen van egy állandósulni látszó rés [5]. A férfiak foglalkoztatási rátája a 2008. évi

gazdasági válságig enyhe növekedést mutatott, majd a válságot követően a 2000-es évek állapotára esett vissza. A válság miatt az építőipari és az autóipari dolgozókat bocsátották el nagyobb arányban. A magyarországi adatok mintegy 10 százalékponttal alacsonyabbak az uniós átlagtól és teljesen más tendenciát követ a görbe lefutása. 1998-2008 között enyhe növekedés, majd stagnálás volt megfigyelhető, viszont a válságot követően a csökkenés a hazai foglalkoztatási adatokban is megjelent, de 2011-től elég dinamikus növekedést tapasztalhatunk, ennek magyarázata a közfoglalkoztatási program újragondolása és a válságból való kilábalás eredményeképpen az ipari szektor megerősödése. A nők esetében sokkal alacsonyabb szinten valósul meg a foglalkoztatás. Az uniós átlag 2014-ben 60%-on állt meg, Magyarországon 56%-on. A gazdasági válság a női foglalkoztatási adatokban kevésbé figyelhető meg, mint a férfiak adataiban, hiszen a válság inkább a nagyobb arányban férfiakat foglalkoztató ágazatokat sújtotta. A hazai nők foglalkoztatása esetében sokkal erősebb a javuló, az uniós átlaghoz felzárkózó tendencia, mint a férfiak esetében.



1. ábra: Foglalkoztatási ráta (%) alakulása a 15-64 éves népesség körében (1998-2014)  
Forrás: Saját szerkesztés Eurostat adatok alapján

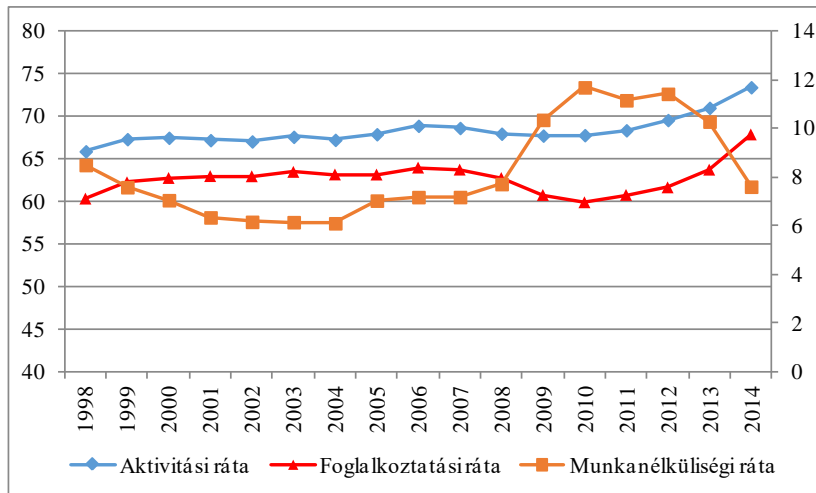
A munkanélküliségi ráta (2. ábra) vizsgálata is érdekes eredményeket ad, a hazai adatok alakulása megint teljesen eltérő tendenciát mutat. 1998-2001 között mind a nők, mind a férfiak munkanélkülisége csökkent, majd 2001-2004 között enyhe növekedés jelent meg, 2005-2008 között stagnálás és 2008-2011 között drasztikus növekedés, majd 2011-től drasztikus csökkenés. A férfiak munkanélkülisége a vizsgált időszakban szinte végig a nők munkanélkülisége feletti értékeket adott, kivéve 2005-2008 közötti időszakot. Az Európai Unió esetében éppen a gazdasági válság volt a „vívóvonal”, hiszen 2008-ig a nők munkanélkülisége volt minden időszakban mindegy 2 százalékponttal magasabb, de a válságot követően a férfiakéval közel azonos értékek jelentek meg. Ennek oka, hogy a válság a férfiakat nagyobb arányban foglalkoztató szektorokat jobban érintette.



2. ábra: Munkanélküliségi ráta (%) alakulása a 15-64 éves népesség körében (1998-2014)

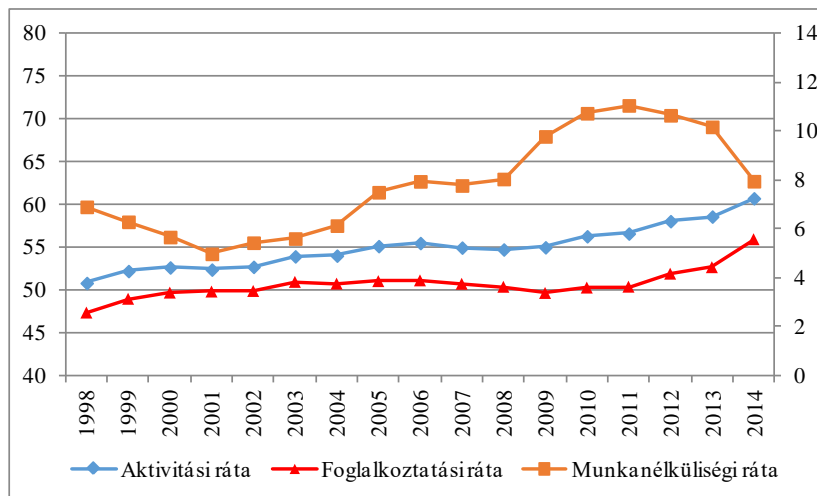
*Forrás: Saját szerkesztés Eurostat adatok alapján*

Az uniós adatok áttekintése után a magyarországi munkaerőpiac három fő indikátorát illesztettük egy ábrába a férfiakra (3. ábra), majd a nőkre (4. ábra).



3. ábra: Magyarországi munkaerő-piaci adatok (%) alakulása a férfiaknál a 15-64 éves népesség körében (1998-2014), Forrás: Saját szerkesztés KSH adatok alapján

A férfiak és a nők adatsorait összehasonlítva jól látszik, hogy az aktivitási és a foglalkoztatási ráta (bal oldali tengely) ugyanolyan tendenciát követ, de a nők esetében a 15 százalékponttal alacsonyabb szinten vannak az értékek. A munkanélküliségi ráta (jobb oldali tengely) viszont eltéréseket mutat. A nők esetében 2005-2008 között erőteljes növekedés volt tapasztalható és a gazdasági válság kevésbé érintette a nőket.



4. ábra: Magyarországi munkaerő-piaci adatok alakulása a nőknél a 15-64 éves népesség körében (1998-2014), Forrás: Saját szerkesztés KSH adatok alapján

A nők munkaerő-piaci esélyeit több tényező befolyásolja: a lakhely, az iskolai végzettség, szakképzettség, családi állapot, gyermekek száma, gyermekvállalási hajlandóság, a munkavállalás formája, stb. Bármelyiket elemeznénk, magyarázó okként jelenne meg. A következőekben a gyermekeket és a földrajzi elhelyezkedést vizsgáljuk meg az EU-ban és Magyarországon. „Rontja” a nő esélyét, ha még nincs gyereke, de szeretne, illetve a kisgyermekes nők a gyermekvállalás után nem, vagy csak nagyon nehezen tudnak visszatérni a munka világába még akkor is, ha a kormányzat számos család-és foglalkoztatáspolitikai eszközzel segíti őket a munkába történő visszatérésben.

Ha a női foglalkoztatási rátát megnézzük az EU-ban, azt tapasztaljuk, hogy ott jobb helyzet, hiszen 2013-ban a női foglalkoztatási ráta átlagosan 62,6%, míg hazánkban 57%. Az átlagok ugyanakkor eltakarják a női munkavállalói szegmenseket, hiszen nem mindegy, hogy a teljes munkaidőben dolgozókat, a 3 vagy annál több gyermekes anyukákat, illetve a 6 év alatti gyermeket nevelő anyák foglalkoztatási adatait vizsgáljuk.

2013-ban a teljes munkaidőben foglalkoztatott nők aránya a 15-64 éves korosztályban Magyarországon 48,2% és ez magasabb, mint az EU-ban, ahol 39,4%. Felvetődik a kérdés, hogy ez vajon ez az adat azt jelenti, hogy az EU-ban inkább család-és nőbarát a munkaerőpiac, vagy a rendszer inkább a nem hosszú otthonmaradást, hanem az atipikus foglalkoztatást, benne a részmunkaidős foglalkoztatást részesíti előnyben.

Ha a családban 3 vagy annál több gyermek van, akkor az anya foglalkoztatási rátája az EU-ban 2 százalékponttal, míg hazánkban 12 százalékponttal alacsonyabb az átlagnál 2013-ban. A fenti adatok egyértelműen rávilágítanak arra, hogy a gyermekek számának növekedésével a nők munkaerő-piaci esélyei romlanak. Ez egyrészt betudható annak a sztereotípiának, hogy kisgyermekes munkavállaló nem annyira rugalmas, hiszen a gyermekellátó intézmények (bölcsőde, óvoda, iskola) nyitva tartása nem illeszkedik a munkahelyek munkaidejéhez, illetve a kisgyermekes anyákról a munkáltatók eleve azt feltételezik, hogy az átlagosnál többet fognak hiányozni a gyerekek betegsége miatt. Nagyon tanulságos, ha a nők foglalkoztatási rátájának alakulását összevetjük a gyermekek számával (1. táblázat). Egy és két gyermek esetén a nők 66-67%-a dolgozik, míg a 3 vagy több gyermekes anyák csupán 40%-a dolgozik.

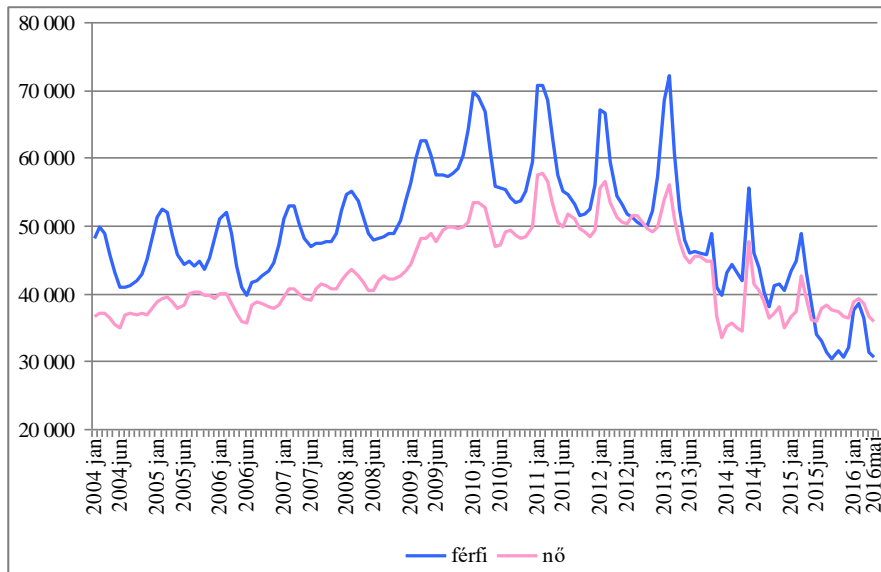
1. Táblázat: A 25–49 éves nők foglalkoztatási rátája, %

Évek	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Foglalkoztatási ráta	67,9	67,8	66,7	66,6	66,2	68,4	69,3
<i>A háztartásban élő gyermekek száma szerint</i>							
1 gyermek	67,6	67,3	64,8	65,4	64,5	66,2	67,1
2 gyermek	66,3	65,6	65,7	64,8	62,9	66,0	67,4
3 vagy több gyermek	37,6	38,2	37,9	37,1	37,3	39,3	40,3

A nyilvántartott álláskeresők számának előrejelzését is elkészítettük, az adatsorok elérhetőségének köszönhetően külön nőkre és férfiakra az Észak-magyarországi régióra, mivel ez a régió jelenti lakókörnyezetünket és az országos adatok elemzésén túl nem szabad megfeledkezni a jelentős regionális különbségekről sem a nemek közötti munkaerő-piaci aktivitás vonatkozásában. Az előrejelzést ARIMA (autoregresszív integrált mozgóátlag) modellezéssel készítettük a nyilvántartott álláskeresők számának havi adatsorait figyelembe véve 2015. június – 2016. május közötti időszakra a 2004. január – 2015. május időszaki havi adatok alapján. A számításokhoz Gretl szoftvert alkalmaztunk. A számítás menetét a szakirodalomban alkalmazott lépések mentén végeztük el. [6]

Az Akaike-kritérium értéke miatt a nők esetében az ARIMA(1,1,1)(1,1,1)<sub>12</sub> modell adta a legjobb értéket, a férfiaknál az ARIMA(0,1,1)(0,1,1)<sub>12</sub> modell, így az előrejelzést is ezekre a modell specifikációra készítettük el (5. ábra).

Mind a nők, mind a férfiak adatsorára jellemző, hogy a következő 12 hónapra összességében a nyilvántartott álláskeresők számának csökkenését jelzi előre a modell, de az előző időszaki adatokra építve a férfiak esetében jóval nagyobb mértékű csökkenést várható, míg a nők esetében a munkanélküliség területén enyhe növekedés, stagnálás várható. A nyilvántartott álláskereső státuszban lévő férfiak létszáma a nyári-őszi hónapokban enyhe csökkenés mutat, majd a 2016. téli hónapokban növekedést jelezhetünk előre. A szezonális ingadozások oka érthető, hiszen a téli hónapokban kevesebb munkalehetőség áll rendelkezésre.



5. ábra: Az Észak-magyarországi régióban nyilvántartott álláskereső száma az előrejelzett értékekkel együtt, Forrás: Saját szerkesztés

#### 4. Következtetések

Napjainkban a munkaerő-piaci problémák átlépik az országhatárokat, amit részben a globalizációs folyamatok és az országok foglalkoztatáspolitikájának hiányosságai eredményeznek. A munkaerő szűk helyi vonzáskörzetét felváltja az országokat átívelő nemzetközi piac. A munkaerőpiac kiszélesedése miatt bővülnek a karrier lehetőségek és növekszik a munkaerő mobilitása is. Ennek ellenére a gyermekes nők hátrányban vannak a nemzetközi munkaerőpiacon, mert mobilitásuk és karrieresélyeik rosszabbak a férfiakénál. Ennek fő oka, hogy a családostól nők helyhez kötöttek és még ma is létezik az ún. „kenyérkereső modell” felfogása, miszerint a családfenntartó a férfi, ahogy az a korábbi évszázadokban, évtizedekben is volt és a nőt nem illeti meg a családfenntartó joga. Hiszen ha a férfi kap állást egy másik városban, nagyobb eséllyel költözik el az egész család, mint a nő esetében, mert a férfit tekintik családfenntartónak. Jóllehet erre napjainkban sok ellenpélda ismert, az egyedülálló anyák a kenyérkeresők, ők tartják el a családot. A nők munkaerő-piaci pozíciói sokkal gyengébbek, mint a férfiaké. Különösképpen ki vannak szolgáltatva a középkorú vagy 55 év feletti hölgyek. A nők foglalkoztatottsági szintje Magyarországon mélyen az Európai Unió átlaga alatt van, így a „valódi” esélyegyenlőség elérése a munkaerőpiacon erősen indokolt.

#### Irodalomjegyzék

- [1] Az EURÓPA 2020 STRATÉGIA végrehajtását megalapozó előzetes Nemzeti Intézkedési Terv, 2010. november 12.
- [2] Beck-Gernsheim, Elisabeth (1976): Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt: Zur Ideologie und Realität von Frauenberufen, Frankfurt am Main
- [3] Belinszki Eszter (1997): A munka nemesít? Elméleti magyarázatok a nők munkaerő-piaci helyzetéről, *Szociológiai Szemle*, 1997. év 7. évf. 1. szám 133-155. oldal
- [4] Csépe Valéria (2008) „Édes teher”: Szerepválságban vannak-e a kutatónők? *Magyar Tudomány*, 169. évf. 11. szám, pp. 1396 – 1403.
- [5] Frey Mária (2005): A munkaerőpiac jogszabályi és intézményi környezetének változásai, In: *Munkaerőpiaci Tükör 2005.*, Fazekas Károly és Koltay Jenő (szerk.), MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest
- [6] Lipták Katalin (2014): Változó munkaerőpiac?! Munkaerő-piaci előrejelzés az Észak-magyarországi régióban, *Területi Statisztika* 54. évf. 3. szám pp. 220-236.
- [7] Matiscsákné Lizák Marianna (2014): A női foglalkoztatást befolyásoló tényezők, Globális kihívások a XXI. században tudományos konferencia, Eger, 2014. november 12.
- [8] <http://www.szakszervezetek.hu/hirek/414-a-nok-es-a-ferfiak-kozt-berezesi-kulonbsegek-europai-kitekintesben-es-magyarorszagon> letöltve: 2016.01.11.