

MUNKAERŐPIAC, FOGLALKOZTATÁS, VÁLLALKOZÓNŐK

A nők teljes értékű munkavállalásának akadályairól és esélyeiről¹

ÖSSZEFOGLALÓ: Magyarországon a nők munkaerő-piaci helyzete merőben különbözik a férfi munkavállalókéétól. Európai viszonylatban is kirívó a kisgyermekes nők rendkívül nagyarányú inaktivitása, de nehezen tudnak elhelyezkedni a képzetlen, a nyugdíj előtt álló, és újabban a fiatal nők is. A nők többet dolgoznak és kevesebbet keresnek, mint a férfiak, kevesen vannak közöttük vezető pozícióban, és – a felemás otthoni munkamegosztás, valamint a munkavégzés rugalmatlansága folytán – rájuk hárul a munka és a magánélet összeegyeztetésének terhe. Hogy lehet az, hogy miközben – az általános európai tendenciával szemben – a magyarországi nők foglalkoztatottsága az elmúlt negyed században egyre csökkent, ez a probléma a legutóbbi időkhöz nemigen érdekelte a politikát? Minek tudható be, hogy nem vették fontolóra a témával foglalkozó szakértők figyelembevételét, akik aggasztónak neveztek a nők kiszorulását a munkaerőpiacról?

E kérdések megválaszolásához óhatatlanul spekulációkba kellene bocsátkoznunk. Egyetlen támpontunk, hogy – tekintve a nemek között tartósan fennálló, sőt néhol fokozódó társadalmi különbségeket – a nők munkavállalásának, foglalkoztatásának, gazdasági szerepvállalásának ügye másképp

¹A tanulmány szakpolitikai elemzése nagyban támaszkodik Fazekas Károly és Scharle Ágota (szerk.) *Nyugdíj, segély, közmunka: A magyar foglalkoztatáspolitikai két évtizede, 1990–2010* című kötetére. Egyes fejezeteihez továbbá felhasználtuk a Magyar Női Érdekvédelem Szövetsége egy mai és egy volt tagszervezetének vezető munkatársaival készült interjúkat. A Jól-Lét alapítványtól Keveházi Katalin alapítványvezetővel és Svéda Dóra alapítványvezető-helyettesel beszélgettünk a női munkavállalók szempontjainak figyelembevételéről a szakpolitikában, illetve a munka és a magánélet összeegyeztetését segítő munkaformákról; a SEED Kisvállalkozás-fejlesztési Alapítvány egykori igazgatója, Soltész Anikó, a női vállalkozók és vállalkozások sajátosságairól, valamint a női vállalkozások támogatásáról szerzett értékes tapasztalatait osztotta meg velünk. Közreműködésüket ez úton is köszönjük!

esik latba, mint a férfiaké. Bár mind az európai kötelezettségvállalások, mind pedig nemzetgazdasági és társadalmi érdekek azt diktálják, hogy a nők abszolút és relatív munkaerő-piaci pozícióját erősíteni kell, ez irányú lépésekre ritkán szánja el magát a kormányzat, ráadásul a vonatkozó intézkedések többnyire nem bizonyulnak tartósnak és/vagy eredményesnek. Hiányzik az egyenlőség iránti politikai elkötelezettség, így az egyértelmű célképzet, stratégiai gondolkodás, az intézkedések koherenciája és a végrehajtásukhoz szükséges társadalmi egyeztetés és intézményi koordináció. A tanulmány a nők foglalkoztatását, munkaerő-piaci helyzetét célzó vagy érintő szakpolitikai intézkedéseket tekinti át a rendszerváltástól napjainkig, utalva az azokat kísérő szakmai vitákra. A nemek egyenlőségének kritériumát szem előtt tartva elsősorban azokra a társadalmi és gazdasági jelenségekre, kormányzati döntésekre, intézményes gyakorlatokra koncentráltunk, amelyek eredményeképp a nők munkaerő-piaci pozíciója, a gazdaságban betöltött szerepük és munkavállalási esélyeik tartósan eltérnek a férfiakétól. A foglalkoztatáspolitikai és társadalompolitikai intézkedések, illetve ezek egymásra hatásának elemzésével az értekezés arra világít rá, hogy – az esélyegyenlőség elvének lebecsülése és ezzel együtt alapvető összetársadalmi és nemzetgazdasági érdekek félreértelmezése következtében – a döntéshozók szemében vakfolt a női munkavállalás kérdése.

I. A NŐI FOGLALKOZTATÁS ÉRTELMEZÉSI KERETE

A probléma meghatározásakor el kell döntenünk, hogy – a nemek közötti egyenlőség általános és mondhatni statikus elvén túl – milyen mércét tekintünk irányadónak. Célszerűnek látszik elsősorban a hazai tendenciákat vizsgálni, mert így kirajzolódik, milyen specifikus kérdésekkel néztek szembe a döntéshozók, és milyen eredménnyel. Az uniós – és különösen a posztszocialista államokkal történő – összehasonlítás ugyanakkor rávilágíthat arra, hogy Magyarország története hol vett rossz fordulatot.

Érvelésünk arra a feltételezésre épül, hogy Magyarországon a nők foglalkoztatásával kapcsolatos intézkedések nem a nők (mint munkavállalók, állampolgárok, személyek) helyzetének javítását, a férfiakhoz mérten egyenlő esélyeik elérését célozták és célozzák ma sem. A nők összessége nem mint alanyi jogokkal és érdekekkel rendelkező társadalmi csoport jelenik meg a politikai szintéren, hanem instrumentális felfogásban, mint a népesedéspolitika eszköze. A nőket célzó szakpolitikai döntéseket elsősorban demográfiai szempontok határozzák meg,

a csökkenő népesség miatt érzett általános aggodalom (a nacionalista felhangokat sem nélkülöző „fogy a magyar” rémképe) hatja át: a nőkre a politika mindenekelőtt mint „szülőgépekre” tekint (Vajda, 2012). Más kérdés, hogy a tartósan rendkívül alacsony termékenységi ráta a vonatkozó szakpolitikai intézkedések kudarcát jelzi.

Hogyan érintették a nőket az elmúlt huszonöt év gazdasági fejleményei? A történet röviden így foglalható össze: miután a nyolcvanas években a férfiak és a nők körében egyaránt megvalósult a teljes foglalkoztatottság, a rendszerváltást követő gazdasági átalakulás nyomán a nők tömegesen, a férfiaknál nagyobb arányban szorultak ki nemcsak a foglalkoztatottak köréből, hanem tartósan a munkaerőpiacról is (Frey, 1997; Betlen et al, 2009). Ugyanígy a 2008 óta tartó pénzügyi válságot is fokozottabban szenvedték meg a nők (Laczkó, 2012; Szikra, 2013; Hank, 2013).

A kilencvenes évek első felében a szocialista gazdaság összeomlása, illetve a gyors privatizáció drámai változásokat okozott a munkaerőpiacon. A rendszerváltás utáni gazdasági átalakulás kikényszerítette a termelékenység növelését és a munkakereslet drasztikus csökkenését. Hat év alatt a munkaképes nők foglalkoztatottsága 67,3 százalékról 45,5 százalékra, a férfiaké pedig 82,9 százalékról 60,1 százalékra apadt (Frey, 2001). Az 1996. évi mélyponton az aktív korú népesség alig több mint fele (52,6 százaléka) dolgozott, 42 százaléka inaktív volt, a munkanélküliek több mint fele egy éven túl nem talált állást, és így a tartós munkanélküliek aránya meghaladta az aktív korú népesség három százalékát (Fazekas et al, 2012).

Az OECD-országok között egyedülállóan a magyarországi nők munkanélküliségi rátája sokáig (2005-ig) a férfiakénál kedvezőbben alakult², viszont romló tendenciát mutatott. Különösen védtelenek voltak azonban a munkanélküliséggel szemben az iskolázatlanok³, bár az évtized második felétől a közép- vagy felsőfokú végzettségű nők is sorra veszítették el a munkahelyüket. A női munkanélküliség viszonylag jobb mutatói a rendszerváltást követően korántsem jelentik azt, hogy a nők munkaerő-piaci pozíciója, érdekérvényesítő képes-

2 1990 és 1996 között a nők munkanélküliségi rátája 0,4 százalékról 11,2 százalékra, a férfiaké 0,5 százalékról 12,0 százalékra nőtt (Frey, 1997). A gyesen és gyeden lévők beszámításával azonban a nők munkanélküliségi rátája több mint 1 százalékponttal emelkedik.

3 A kilencvenes évek első felében 8 általánosanál alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkező nők esélye a munkanélkülivé válásra a felsőfokú végzettségűekének közel tízszerese (Frey, 1997).

sége, munkavállalási lehetőségei és hajlandósága felülmúlta volna a férfiakét. Ellenkezőleg: egyszerűen, ahogy azt többen jelezték (Frey, 1997; Köllő et al, 1995; Fertetics, 2009; Fazekas et al, 2012), a nők jelentős hányada tartósan vagy végképp kikerült a munkaerőpiacról (háztartásbeli lett, előnyugdíjazták). A kilencvenes évek első felében az állás nélkül maradt nők kétharmada vált inaktívvá, és emiatt megduplázódott (1990 és 1996 között 24,5 százalékról 45,9 százalékra nőtt) a szociális-jóléti ellátásból vagy mások jövedelméből élők aránya (Frey 1997), egy másik részüket pedig elnyelte a fekete- és a szürkegazdaság. A munkanélküli nők között ráadásul a férfiakra jellemzőnél magasabb arányt képviselnek azok, akik korábban egyáltalán nem dolgoztak (tanultak vagy háziasszonyok voltak) (Frey, 1997).

1996-tól lassú javulás állt be a foglalkoztatottság mértékében, ami azonban nem pozitív gazdasági fejleményeknek vagy hatékony szakpolitikai beavatkozásnak volt köszönhető, hanem a munkaerő összetételének változásával, nevezetesen az iskolázottsági szint emelkedésével függött össze (Scharle, 2008)⁴. Ez a tendencia 2003-ig tartott: ezután a foglalkoztatottak aránya 57 százalék körül stagnált egészen a 2008-ban kitört globális pénzügyi válságig, amely átmenetileg tovább rontott a helyzeten (Fazekas et al, 2012). Ahogy a rendszerváltás utáni gazdasági átalakulás, úgy ez a válság is először a férfiak foglalkoztatottságát vetette vissza: az ő körükben növekedett meg hirtelen a munkanélküliség, aminek oka a válságágazatok (autógyártás, építőipar) férfidominanciája. A tipikusan nőket foglalkoztató közintézmények először a fizetések befagyasztásával reagáltak a megváltozott helyzetre, később azonban itt is bekövetkezett a létszámleépítés. Ennek az időszaknak a vesztesei már egyértelműen a nők voltak, akik a megszorításokat többrendbelileg megsínylették. Elsősorban őket érinti a munka és magánélet összehangolását segítő közszolgáltatások leépítése, főleg ők azok, akikre a szolgáltatások szűkítéséből és a támogatások lefaragásából adódó árdrágulás folytán több nem fizetett munka hárul, és a nagyobb inaktivitás és az alacsonyabb keresetekből származtatott kisebb szociális juttatások miatt több nő, mint férfi szorul a megszorítások következményeként csökkentett értékű szociális transzferekre (Laczkó, 2012; Szikra, 2013). Ráadásul a válság hatására a

4 Erre utal, hogy az egyes korcsoportokon, illetve iskolázottsági szinteken belül alig történt változás a foglalkoztatottsági arányokban (Fazekas et al, 2012). Ugyanígy javult képzettség szerint (illetve az előnyugdíjazás folytán fiatalodott) a munkanélküli nők összetétele is, annál is inkább, mivel az alacsonyabb iskolázottságúak hajlamosabbak végképp inaktívvá válni (Frey, 1997).

nők egy újabb korcsoportja – a 20–24 év közöttiek – került a munkaerőpiaci szempontból hátrányos helyzetbe⁵.

Mindeközben 2013-ban a foglalkoztatottak száma történelmi csúcson van⁶. Ez a rekord azonban nem takar lényeges előrelépést. A növekmény ugyanis részben a közfoglalkoztatásban résztvevők (főként férfiak) nagy számának, részben pedig a részmunkaidős foglalkoztatottság (elsősorban nők körében való) terjedésének köszönhető⁷. Márpedig e foglalkoztatási formák egyike sem jelent valódi perspektívát, ami az elsődleges munkaerőpiacra való belépést vagy visszatérést, illetve a munkaerőpiacon való tartós jelenléteket illeti. Ráadásul a foglalkoztatottak között a nők részaránya tovább csökkent 2011 és 2013 között (48 százalékról 42 százalékra), vagyis a válság és az elbocsátások jóval erőteljesebben érintették a nőket, mint a férfiakat⁸. Az aktivitási szint közelmúltbeli lassú emelkedése sem pozitív hatásoknak, hanem a megvonásoknak tudható be: az olyan kormányzati intézkedések, mint a szociális rendszer és a nyugdíjak szigorítása eredményezik, hogy egyre többen mennek vissza a munkaerőpiacra – munkanélkülinek. Éppen ezért a foglalkoztatottság növekedésével nem csökken a (mindkét nemnél) stabilan 10 százalék körüli munkanélküliség. Mindenekelőtt a munkaerőpiac egyenetlensége okoz gondot: a foglalkoztatási ráta különösen alacsony a képzetlenek, a 15–24 éves fiatalok, az 55–64 éves korosztály, illetve a 25–44 éves nők körében⁹ (Fazekas et al, 2012).

Egyszóval a munkaerőpiac kedvezőtlen változásai az elmúlt 25 évben, ezen belül is a nők relatív hátrányai és bizonyos csoportjainak

5 A válság óta uniós átlagban 3 százalékponttal esett vissza a fiatal nők foglalkoztatottsága, és továbbra is 46 százaléknak van valamilyen munkája. Ezzel szemben Magyarországon csak harmaduk dolgozik, holott tíz éve még 44 százalék volt ez az arány (Matalin, 2012).

6 2013 július–augusztusban a 15–64 éves lakosságot 59,0 százalékos foglalkoztatási arány jellemezte (férfiak: 65,3 százalék, nők 52,9 százalék).

7 A foglalkoztatotti létszám számszerű növekményének 60 százalékát a részmunkaidős foglalkoztatás térnyerése magyarázza (Magyarország a számok tükrében. A női emancipáció, 2013).

8 Lásd a Hay tanácsadó cég elemzésének eredményeit. HR portál (2013) Tovább csökkent a dolgozó nők aránya a magyar munkaerőpiacon. <http://www.hrportal.hu/hr/tovabb-csokkent-a-dolgozo-nok-aranya-a-magyar-munkaeropiacon20130308.html> (Utolsó letöltés: 2014. február 19.)

9 A diplomások és az ország nyugati felén élők az átlagosnál nagyobb, míg a legidősebb és a legfiatalabb munkavállalók, a szülőképes korú nők, a képzetlenek és az északi régiókban, főként az elzárt településeken lakók az átlagosnál kisebb arányban jutnak munkához.

(iskolázatlanok, kisgyermekesek, kistelepülésen élők) fokozott marginalizálódása nem fogható a válságos időszakokra, mint ahogy a foglalkoztatottsági és aktivitási mutatók időnkénti emelkedése sem előremutató kormányzati intézkedések eredményének köszönhető. A helyzetelemzéshez a mélyebb társadalmi okok felderítésére van szükség, hiszen ezek befolyásolják mind a munkaerőpiac szerkezetét, mind pedig a problémákhoz való politikai és szakpolitikai hozzáállást. Az összkép azt valószínűsíti, hogy a szakpolitika tehetetlenül szemléli a külső (világgazdasági) és belső (munkaerő-piaci, illetve társadalmi) folyamatokat, és rövid távon érvényesíthető korrekciók érdekében feláldozza a hosszabb távú növekedés szempontjait. Elemzésünk arra a feltételezésre épül, hogy az esélyegyenlőség kérdésének hanyagolása jelentős szerepet játszik a munkaerőpiac torzulásában, és ezáltal akadályozza a gazdaság fejlődését. Részben ennek a szemléletbeli hiányosságnak (úgy is mondhatnánk: gendervakságnak) tudható be, hogy a támogató jellegű foglalkoztatáspolitikai sem volt képes ez időig olyan strukturális változásokat előidézni, amelyek hathatósan befolyásolnák a munkaerő-piaci kínálat és kereslet alakulását, valamint a munkavállalói és munkáltatói oldal jobb egymásra találását.

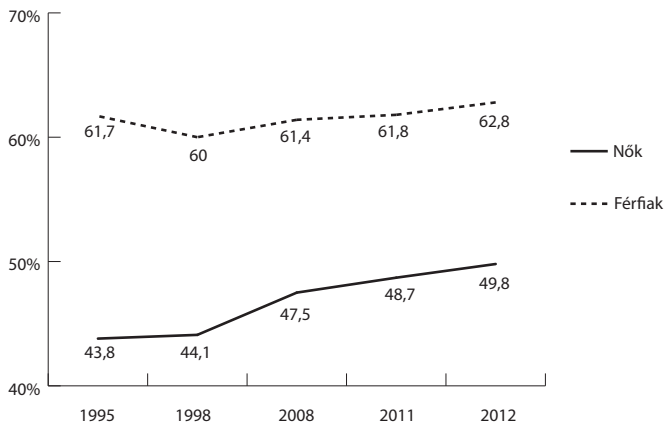
Az alábbiakban először nagy vonalakban esik szó a nők foglalkoztatási esélyeiről és az ezeket alakító társadalmi és politikai tényezőkről. Ezután a munkaerő-piaci egyenlőtlenség különböző formáit taglaljuk. A szakpolitikai válaszok elemzését a foglalkoztatási politikát gúzsba kötő szemléletmódról szóló rész vezeti be. Az egyes problématerületeken – diszkrimináció felszámolása, munkaerő-piaci reintegráció, a munka és a magánélet összeegyeztethetőségének támogatása – hozott intézkedések megvitatása után a női vállalkozásfejlesztésnek is szentelünk egy önálló fejezetet. Zárásképpen a szakértők foglalkoztatáspolitikai javaslatainak összegzése mellett egy átfogó egyenlőségi politika lehetőségeit és akadályait villantjuk fel.

II. MIÉRT MÁS? A NŐK FOGLALKOZTATÁSI POZÍCIÓI

A nők láthatólag a férfiaknál érzékenyebbek a gazdaságot megrendítő, a munkaerőpiacot átalakító változásokra. Miért van ez így? Az 1998-as mélypont óta lassan emelkedik mind a női, mind a férfi aktivitási ráta, a kettő közötti különbség azonban alig csökken (1. ábra). Ez a tény arra figyelmeztet, hogy a nők munkaerő-piaci részvételének feltételei alapvetően különböznek a férfiakéitól, és az eltérést okozó tényezők változatlanok.

1. ábra

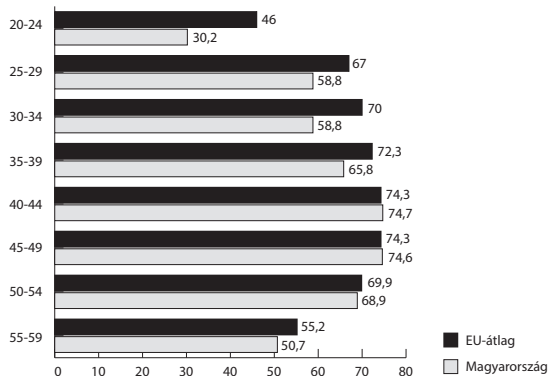
Munkaerő-piaci aktivitási ráta változása nemek szerint, 1995–2012



KSH/TÁRKI

A munkaképes korú nők foglalkozási esélyei önmagukban is változatos képet mutatnak kor, iskolázottság és gyermekszám szerint (2. ábra). A nők európai viszonylatban nagyarányú inaktivitása főként a szülőképes korosztályban és az idősebbek között jellemző, és mindkét esetben nemspecifikus tényezőkre vezethető vissza. A 25–39 éves korosztályokban a gyermekneveléssel járó terhek olyan mértékben sújtják a nőket mint potenciális munkavállalókat, amit nem képes (vagy nem is akar) ellensúlyozni a szakpolitika. Az idősebb korosztályban a kilencvenes évek első felében a (munkanélküliséget elfedő) korai nyugdíjazás gyakorlata kárhóztatta inaktivitásra a nőket. Napjainkban kiújult ez a gyakorlat, ezúttal egyértelművé téve a mögöttes szándékot: hogy tudniillik a nőkre nem a munkaerőpiacon, hanem inkább otthon számít az állam.

2. ábra

A nők foglalkoztatási rátája korcsoportonként az EU-ban és Magyarországon, 2012

Forrás: Népszabadság, 2012. szeptember 5.
http://nol.hu/lap/mo/20120905-a_fiatal_noknek_sincs_munkajuk?ref=ss0

Egyúttal érdemes megemlíteni, hogy az EU átlagában magasabb foglalkoztatási ráták – épp a 40 alatti és az 54 fölötti női népesség esetében – feltehetően részmunkaidős foglalkoztatást takarnak, melynek elérhetősége, bejáratottsága Magyarországon egyelőre elenyésző. A csökkentett munkaidős, alkalmi munkavállalás elterjedtségéről árulkodik például a 20 évesnél fiatalabbak magasnak mondható aránya. Az iskolázottsági szint befolyása összetettebb, amit az 1. táblázat mutat. A képzetlen nők foglalkoztatottsági szintje rendkívül alacsony, utánuk viszont a középfokú végzettséggel rendelkezők következnek.

1. táblázat

Nők foglalkoztatási rátái a legmagasabb iskolai végzettség szerint, 2009 (%)

Legfeljebb 8 osztály	23%
Szakisola, szakmunkásképző	52,8%
Szakközépiskola, gimnázium	39,4%
Szakképzés	57,9%
Főiskola	70,5%
Egyetem	69%

Forrás: A nők és férfiak a munkaerőpiacon és a családi munkamegosztásban munkacsoport javaslatai a Népesedési Kerekasztal részére (2010). Szociális és Munkügyi Minisztérium (kézirat), május 27.

Az 1. táblázat adatsora nemcsak a szakképesítés vagy szakmai képzettség nélküli munkaerő alacsony keresettségére utal, hanem azt is sugallja, mekkora relatív kockázatot jelent a nők számára a gyermekvállalás okozta munkaerő-piaci távollét. A szakképesítés nélkülieknek gyakran nincs hová visszamenniük dolgozni. Az alacsony végzettségűek átlagban hosszabb időt hagynak ki a munkából¹⁰, ami tovább rontja az elhelyezkedési esélyeiket; ebben a kategóriában a három vagy több gyermek megléte kevesebb mint a felére csökkenti a foglalkoztatottságot (2. táblázat).

2. táblázat

Nők foglalkoztatottsági rátái a 25–49 éves korosztályokban végzettség és gyermekszám szerint, 2006 (%)

	HU	EU27
Alacsony képzettségűek		
Gyermektelenek	50.2	61.3
Egygyerekesek	50.3	55.8
Kétgyerekesek	41.6	49.1
Három- vagy többgyerekesek	20.2	35.2
Érettségizettek		
Gyermektelenek	81.1	79.9
Egygyerekesek	68.7	73.2
Kétgyerekesek	67.9	69.1
Három- vagy többgyerekesek	43.8	56.9
Diplomások		
Gyermektelenek	93.6	87.8
Egygyerekesek	72.7	83.7
Kétgyerekesek	81.7	82.9
Három- vagy többgyerekesek	71.4	75.2

Forrás: Eurostat Statistical Books (2009)

Reconciliation between work, private and family life in the European Union, European Communities. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-78-09-908-EN.pdf
(Utolsó letöltés: 2014. február 20.)

¹⁰ A diplomás nők 3,8 évet, az alacsony végzettségűek 5,3 évet töltenek gyermekgondozási szabadságon (Bálint et al, 2008).

Az alacsony iskolai végzettség mellett a települési hátrányok és az általában nagyarányú ifjúsági munkanélküliség is másképp hat a nőkre, akik közül a munkanélküliség elől sokan a gyermekszülésbe menekülnek, és ezzel hosszú távra kiiktatják magukat a munka világából.

A kormányzati retorikában a konzervatív családfelfogás diktálta ideológiai posztulátumként, a közbeszédben pedig a nők szabadon választott lehetőségeként jelenik meg az otthonmaradás. Nemzetközi és hazai kutatásokra hivatkozva ugyanakkor szakértők sora figyelmeztet rá, hogy a nők döntését az otthonmaradás mellett erős munkaerő-piaci kényszerek határozzák meg (Koltai et al, 2007; Betlen et al, 2009). Magyarországon a gyermekgondozás miatt távollevőknek mindössze 40 százaléka tudna előző munkahelyén újra dolgozni, sokuknak pedig eleve nem volt munkahelye, ahová visszamehetne. Lényeges szerepet játszik a döntésben a munkavállalást segítő szolgáltatások, így a gyermekellátási, betegápolási és idősgondozási infrastruktúra hiányossága, ami sokszor nem is hagy választási lehetőséget a nők számára. A kilencvenes évek során eldőlt: a gyermekellátó intézményrendszer támogatása, fejlesztése helyett a kormányzat a transzferalapú gyermekgondozási ellátásokat részesíti előnyben, vagyis a családokra (értsd: anyákra, nagymamákra) bizza a feladatot.

Ám sem a munkaerő-piaci kényszerek, sem a szolgáltatások hiányosságai nem magyarázzák önmagukban a kialakult helyzetet: nevezetesen azt, hogy kizárólag a nők munkaerő-piaci helyzetét rendíti meg a gyermekvállalás, míg a férfiak pozícióját éppenséggel javítja. Összességében a nők foglalkoztatási esélyét 37 százalékkal rontja, a férfiakét pedig 8 százalékkal növeli a szülővé válás (Koltai et al, 2007). A gyermekvállalás nemekre gyakorolt ellentétes hatása egészen a harmadik gyermek megszületéséig fennáll: ettől fogva már a férfiak aktivitása is csökken. Ez a törvényszerűség egyébként nem magyar sajátosság, azonban a gyermekvállalás következményei a nők foglalkoztatottságára és aktivitására nézve európai átlagban korántsem olyan drasztikusak, mint nálunk. Ezt mutatja a 3. táblázat.

A nemek munkaerő-piaci egyenlőtlensége és a nők és férfiak felemás magánéleti szerepvállalása kölcsönösen összefügg, ezért a leghatékonyabban egyszerre orvosolandó. Ugyanakkor az állam – a foglalkoztatáspolitikai révén – inkább bele tud nyúlni a munkaerő-piaci viszonyokba, míg az otthoni munkamegosztás változására főleg a munkaerő-piaci átrendeződés következménye gyanánt lehet számítani. A fenti adatokból is kiderül, hogy az egyenlőtlenséget előidéző legfőbb tényező a munkaerőpiac rugalmatlansága, nevezetesen az,

hogyan nem képes, illetve nem hajlandó gyermekes nőket fogadni. Ez a működésbeli defektus a széles körben elterjedt előítéletekkel (például az anyák alkalmatlansága) és a gyermekes munkavállalókat támogató eszközök, szolgáltatások hiányával magyarázható.

3. táblázat

Aktivítási ráták nemenként, gyermekszám szerint, az Európai Unió 25 tagállamában (EU-25) és Magyarországon (HU) 2005-ben (%)

	20-49 éves nők			
	Nem nevel 12 év alatti gyermeket	1	2	3 vagy több
		12 év alatti gyermeket nevel		
EU-25	75,1	64,8	57,8	41,2
HU	78,2	59,4	43,8	12,6

	20-49 éves férfiak			
	Nem nevel 12 év alatti gyermeket	1	2	3 vagy több
		12 év alatti gyermeket nevel		
EU-25	85,7	91,4	92,3	86,1
HU	82,3	87,7	87,7	73,8

Forrás: Eurostat, 2009. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY - PUBLIC/3-12042004-AP/EN/3-12042005-AP-EN.PDF>

E problémák – és azok tétlen szemlélése, vagyis a be nem avatkozás politikája – mögött mi más állna, mint a társadalmilag konstruált nemi szerepek és sztereotípiák. Egyfelől az a makacs tény csökkenti jelentősen a nők átlagos munkavállalási képességét, hogy (a férfiakét sokszor meghaladó iskolázottságuk, képzettségük ellenére) ők végzik ma is a háztartási és családgondozási feladatok (azaz a fizetetlen munka) túlnyomó részét (Pongrácz, 2005; Baksay, 2006; Tóth, 2007)¹¹. Ennek következtében adott esetben valóban kevesebb idejük, energiájuk marad a munkára, miközben összességében többet dolgoznak, túlterheltebbek, mint a férfiak. Másfelől az ebből a tényből származó közkeletű felfogás, miszerint a nőknek rendszerint kevesebb a fizetett munkára szánható idejük és kapacitásuk, negatívan befolyásolja a munkáltatók megfontolásait és így a nők munkavállalási esélyeit – miközben sem

¹¹ A gondozási feladatok gendervonatkozásairól lásd a kötet negyedik fejezetét.

az állam, sem a munkáltatók részéről nem serkent tartós és hatékony megoldások kidolgozására.

A felemás otthoni szereposztás következményeként a munkahelyi és a családi feladatok összeegyeztetésének gondja szinte kizárólag a nőket terheli, amihez vajmi kevés segítséget kapnak a munkahelyen és az államtól¹². Általánosítás révén nemcsak a gyermekesekre, hanem valamennyi nőre csökkentett értékű munkaerőként tekint a társadalom, miközben a családos férfi fordítva: megbízhatóbb dolgozónak számít. Feltehetően az utólagos racionalizációra való emberi hajlammal, a közgondolkodás konformizmusának, illetve a társadalom normateremtő tulajdonságának tudható be, hogy a külső korlátozó körülményekből származó következményhez (lásd a nők alulreprezentáltsága a munkaerőpiacon) értékítélet társul (tudniillik hogy ez így is van rendjén). Ennek folytán a női munkavállaló alulértékelt, problémás, másodrendű munkaerőnek minősül.

A női foglalkoztatottság visszaesése tehát együtt járt a női munkavállalás elfogadottságának csökkenésével (Frey, 1996). A tágabb összefüggéseket nézve a nők munkaerő-piaci helyzetének alakulását az ideológiai mező nagymérvű átrendeződése, a nemi szerepek felosztását és a hozzájuk kapcsolódó sztereotípiákat megerősítő úgynevezett „konzervatív fordulat” határozta meg, aminek folytán Magyarországon európai viszonylatban kiugróan erős a hagyományos értékrend befolyása (Blaskó 2006; Nemes et al, 2006). Egy munkavállaló megítélése, ha nő az illető, szorosan kötődik a családban betöltött gondoskodó funkcióhoz, míg férfi esetében nem merül fel az ilyesmi. Más szóval egy dolgozónak csak akkor van neme, ha nő – és ez többnyire hátrányt jelent a munkaerőpiacon.

III. A MUNKAERŐ-PIACI EGYENLŐTLENSÉG FORMÁI

A nők munkaerő-piaci hátrányait biológiai adottságaikra (gyermekszülés és szoptatás képessége) és az ezekből fakadó társadalmi szerepükre (gyermeknevelés, otthoni feladatok ellátása) hivatkozva a

12 Egy 2008-as Gallup-kutatás szerint Portugália mellett Magyarországon érzik úgy leginkább a megkérdezettek, hogy nehéz összeegyeztetni a családot és a munkát a mindennapi életben, és emiatt a legtöbben a részidős munkavállalást lehetővé tevő intézkedéseket támogatnák. Gallup (2008) Family life and the needs of an ageing population: Analytical Report. Summary. Flash Eurobarometer, 247. http://ec.europa.eu/public-opinion/flash/fl_247_en.pdf (Utolsó letöltés: 2014. február 21.)

közgondolkodás és a politika jobbára természetesnek tekinti, olyan körülménynek, amit nem lehet és nem is kell felszámolni. A vonatkozó uniós irányelvek és egyes súlyosbodó társadalmi problémák (a szegénység „elnőiesedése”, gyermekszegénység) ugyanakkor arra készítetik a döntéshozókat, hogy valamit kezdjenek a kérdéssel.

A nők és férfiak eltérő munkaerő-piaci esélyeit elsősorban a felelős otthoni munkamegosztás, a nők aránytalan otthoni szerepvállalását rögzítő társadalmi normák, és ennél fogva a munkáltatóknak a dolgozók nemétől függő elvárásai és teljesítményértékelése határozza meg (Krizsán et al, 2009). Ezeket a társadalmi problémákat tükrözik és tetézik a munkaerőpiac torzulásai, káros mechanizmusai, amelyek bebetonozzák a nemek közötti egyenlőtlenségeket. Ebben a fejezetben a nemek között fennálló munkaerő-piaci egyenlőtlenségek fő megnyilvánulási formáit (egyenlőtlen bánásmód és bérezés, a munkaerőpiac horizontális és vertikális szegregációja), és a nőknek hátrányt okozó társadalmi és munkaerő-piaci tényezők összefüggéseit tekintjük át.

1. Hátrányos megkülönböztetés: egyenlőtlen bánásmód és egyenlőtlen bérezés

A nőket és férfiakat megkülönböztető társadalmi normák (értékek, előítéletek) és az ezek vezérelte egyéni cselekedetek és intézményes gyakorlatok felelősek azért, hogy a nők rendszerszerűen kevesebb eséllyel vesznek részt a munkaerőpiacon, annak bizonyos területein (csakúgy, mint az oktatás egyes szintjein, illetve intézményeiben, valamint a közéletben), miközben aránytalanul sok otthoni teendő hárul rájuk. Röviden fogalmazva a nők és férfiak közötti társadalmi egyenlőtlenségek hátterében a nőekkel szembeni diszkrimináció jelensége áll.

A diszkrimináció gyakran észrevétlen marad, mivel a napi rutinba beágyazódva, szándékotól függetlenül is érvényesül. Ilyenkor a diszkrimináció ténye többnyire nem tudatosul, vagyis a nemek közötti egyenlőtlenség a természetesség látszatát kelti¹³.

13 Az 1990-es években végzett felmérések szerint az áldozatok mintegy kétharmada nem észlelte az őt ért sérelmeket. Bár a diszkrimináció észlelése, az igazságtalanság elismerése később fokozódott, nemzetközi összehasonlításban a magyar válaszadók nyugati társaiknál továbbra is érzékletlenebbek a megkülönböztetéssel szemben (Neményi et al, 2013).

A hátrányokozás már csak emiatt is elsősorban hatásaiban mérhető fel. A nők gyengébb munkaerő-piaci helyzete (ideértve a kereseti különbségeket) annyiban egyértelműen diszkrimináció eredményének tekinthető, amennyiben nem magyarázható olyan objektív tényezőkkel, mint képzettség, munkatapasztalat, teljesítmény stb. Számításba kell venni ugyanakkor azt is, hogy a jelenlegi termelékenység függ a munkavállaló korábbi emberitőke-befektetési (például továbbtanulással kapcsolatos) döntéseitől, melyekre visszahatnak a diszkriminatív társadalmi normák (Lovász, 2012). A diszkrimináció okozta munkaerő-piaci alulértékeltség önbeteljesítő jóslatként működik, mivel az egyenlőtlen bánásmód és a nemek általános társadalmi egyenlőtlensége (ideértve a munkaerőpiacon kívüli egyenlőtlenségeket) újratermeli a hátrányokat. A diszkrimináció nemcsak az érintett csoportnak (esetünkben a nőknek) okoz hátrányt, hanem a diszkrimináló munkáltatónak is, aki egyéni érdemektől független szempontok szerint dönt alkalmazásról, előléptetésről vagy bérezésről, márpedig ez profitsökkentő hatású. És mivel általában rontja a termelékenységet és adott esetben feszültségekhez vezet, a diszkrimináció komoly nemzetgazdasági és társadalmi károkat okoz.

A károkozás ellenére a diszkriminatív egyéni és intézményes gyakorlatok fennmaradnak és széles körben elfogadottak, sőt kisebb lépésekben akár racionálisnak is tekinthetők (például olyan statisztikai tények alapján, hogy a kisgyermekes anyákat valóban lekötik az otthoni tennivalók). Látni kell azonban, hogy a törvények és a közpolitika, mint az értékek és normák megtestesítői, tevőlegesen elősegíthetik az egyenlőtlen viszonyok újratermelődését, megszilárdulását – akár csak azzal, hogy semmit sem tesznek ellene. A diszkrimináció kezelése ezért nem csak a megkülönböztetés elleni fellépés, hanem az értékformálódás miatt is aktív beavatkozást igényel (Krizsán et al, 2009).

A diszkrimináció fajtái közül leggyakoribb a közvetlen diszkrimináció, amely a legnagyobb mértékben a foglalkoztatás területén fordul elő. A munkaerő-piaci hátrányokozás pregnáns megnyilvánulásai közé tartozik a munkáltatók részrehajló felvételi politikája (ideértve a tiltott megkülönböztetést tartalmazó álláshirdetéseket, a családi állapotra, gyermekszámra vonatkozó kérdéseket és megfontolásokat az állásinterjún), valamint az egyenlőtlen elbírálás a fizetés megállapításakor, prémium és egyéb juttatások esetén, illetve az előléptetés elbírálásakor. Az egyenlőtlen bánásmód a női munkavállalók közül elsősorban a kisgyermekes anyákat, a szülőképes korú nőket és a nyugdíj előtt állókat érinti, de a fiatal, pályakezdő nők körében is gyakran tapasztalt jelenség (Nemes et al, 2006).

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH) által rendelt felmérések szerint a lakosság észlelése alapján az életkor a második, a női nemhez tartozás pedig a negyedik leggyakoribb diszkriminációhoz vezető tényező. A megkérdezettek 45 százaléka gondolja úgy, hogy nagyon elterjedt a nemi alapú diszkrimináció, amivel európai viszonylatban a negyedik helyen szerepelünk (Neményi et al, 2013). A felmérésekből az is kiviláglik, hogy utóbbi időszakban általában növekedett a diszkriminációval kapcsolatos jogtudatosság. Ugyanakkor számolni kell azokkal, hogy a nőkkel szembeni megkülönböztetés fogalma továbbra sem világos a köztudatban, vagyis a regisztrálnál feltehetően elterjedtebb jelenségről van szó. Az EBH által kezelt jogesetek adatbázisa alapján az életkor után az anyaság a legfőbb rizikófaktor. Feltűnő, hogy összességében milyen alacsony az EBH által kezelt ügyek száma a személyesen átélt diszkrimináció előfordulásához és különösen a diszkrimináció becsült mértékéhez képest, ami a jogorvoslat nehézségeire utal (4. táblázat). Figyelemre méltó, hogy az esetszám mindegyik kategóriában kronológiailag növekvő tendenciát mutat (kivéve az életkort, ahol nem történt változás az utóbbi években).

4. táblázat

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság legjellemzőbb ügyei 2006–2013

	Jogsértést megállapító döntések	Egyezséggel záruló ügyek	Eljárás megszüntetésével záruló ügyek	Kérelmet elutasító döntések
Nemmel kapcsolatos ügyek	11	2	1	12
Családi állapottal kapcsolatos ügyek	-	2	1	1
Anyasággal (terhességgel) vagy apasággal kapcsolatos ügyek	24	10	3	11
Zaklatás	20	7	1	8
Megtorlás	6	3		2
Életkorral kapcsolatos ügyek	26	10	4	17
Esélyegyenlőségi terv	1	-	-	1

Forrás: EBH-adatok (www.egyenlobanasmod.hu)

Ennél is súlyosabbnak látszik a probléma a KSH diszkrimináció-kutatásai tükrében¹⁴, amelyek szerint a nők közel egyharmada érzi saját tapasztalatai alapján valós gondnak a munkaerő-piaci diszkriminációt, amelyet nemi hovatartozása, illetve családi kötelezettségei miatt kell elszenvednie. (Ugyanezen az okok a férfiaknál elhanyagolhatóak.) A két nem közötti eltérés a gyermeknevelésben érintett, 30–44 éves korosztálynál a legnagyobb, ám ugyancsak kiugróan magas a diszkriminációs érintettség az 50–64 éves munkanélküli nők körében.

A KSH-kutatásban elsősorban a fiatal korosztály számolt be az állásinterjúkon érzékelt hátrányos megkülönböztetésről, ám 2012-re az idősebb, 50–64 éves korosztályban is erősödött az ilyen jellegű diszkriminációs tapasztalat. Egy 2009-ben végzett vizsgálat szerint a diszkriminatív állás hirdetések 63 százaléka tartalmazott nemi megkötést (Simonovits et al, 2013; Lovász, 2012). Az EBH felmérése rámutat, hogy az úgynevezett tiltott kérdések (gyermek száma, gyermekvállalási tervek, segítség a gyermekfelügyeletben) az állásinterjúk harmadában felében elhangzanak (Neményi et al, 2013). Jólalacsonyabb arányú a diszkriminációs tapasztalat az elbocsátásoknál, noha a nők esetében a családi állapot itt is sokat nyom a latban. Ezen a téren a fiatalokéhoz hasonló arányt képvisel az 55–64 éves, nyugdíj előtt álló korcsoport.

Az anyasággal összefüggő diszkriminációs esetek viszonylag nagy száma arra a fentebb már említett problémára utal, milyen nehéz a gyermekgondozási szabadság utáni munkába állás a nők számára: mindössze 40 százalékuk tud az előző munkahelyén elhelyezkedni (Koltai et al, 2007), dacára annak, hogy erre a helyzetre szigorú munkahelyvédelmi előírások vonatkoztak egészen 2012-ig, melyek az új Munka Törvénykönyvnek a bevezetésével enyhültek. A munkaerőpiacra való visszatérés az időseknél is komoly problémát jelent: a munkanélküli ellátásba kerülőkre vonatkozó kutatások szerint a munkába állási esély az életkorral erősen csökken (Galasi 2003; Lovász 2012). Miközben a nyugdíjkorhatár kitolásával és a nyugdíjazási feltételek szigorításával sikerült valamelyest feljebb tornászni az aktivitási mutatókat, az időseket sújtó erőteljes munkahelyi diszkrimináció folytán ebben a korcsoportban is magasra nőtt a tartós munkanélküliek aránya.

A konvencionális megközelítés szerint Magyarországon a nők férfiakhoz képesti jövedelemhátránya 13–18 százalék között van, amivel nemzetközi összehasonlításban az európai középmezőnybe tartozunk. Életkor szerint a 40 feletti nők vannak a leghátrányosabb helyzetben:

14 Erről lásd KSH, 2012

a fiataloknál elhanyagolható bérkülönbség a korral egyre fokozódik, majd nagyjából stabilizálódik. Az iskolázottságot tekintve a diplomások relatív lemaradása a legnagyobb, 24–28 százalékos. A munkahelyen eltöltött idő is szerepet játszik a bérkülönbség alakulásában: a nők kezdetére alacsonyabb a férfiakénál, akiké egyenletesebben emelkedik, míg a nőké rövid ideig tartó emelkedés után megtorpan, vagyis a bérrés újra tágulni kezd.

A nők átlagos keresetének elmaradását a férfiakéhoz képest számos társadalmi tényező (például sztereotípiák), illetve munkaerő-piaci jelenség (szegregáció, üvegplafon) magyarázza, amelyek közvetetten kapcsolódnak a diszkriminációhoz. A nemek közötti bérrés azonos teljesítmény esetén, azaz az emberitőke-változókkal nem indokolható bérkülönbség viszont az egyenlőtlen bánásmód egyértelmű megnyilatkozása (Lovász, 2012). Az, hogy a végzettség és a munkatapasztalat a nőknél nem ugyanolyan súllyal esik latba a bérmegállapításkor, mint a férfiaknál, az előmenetel akadályoztatására, az úgynevezett üvegplafon-jelenségre is utal. A jövedelemhátrány továbbá összefügg a munkaerő-piaci szegregációval: minél több nő dolgozik az adott ágazatban, annál inkább elmarad a fizetésük a férfikollégáikéhoz képest. Ez a fordított arányosság egyes források szerint különös erővel érvényesül a versenyszféra jól fizetett állásaiban, míg a közalkalmazottaknál és a civil szférában az átlagnál alacsonyabb mértékű a bérkülönbség (10 illetve 6 százalék), vagyis a költségvetési szféra védett világa általában kedvez a nőknek (Sik et al, 2013)¹⁵. Más számítások szerint viszont Magyarország (Bulgáriával, Lettországgal, Romániával és Finnországgal egyetemben) azon kevés EU-tagállamok közé tartozik, ahol a nemek közötti bérrés jóval magasabb a közszférában, mint a magánszektorban (20,5 százalék szemben a 15,3 százalékkal), mivel a nők a közintézmények kevesebbet fizető állásaiba szorulnak (Szikra, 2013).

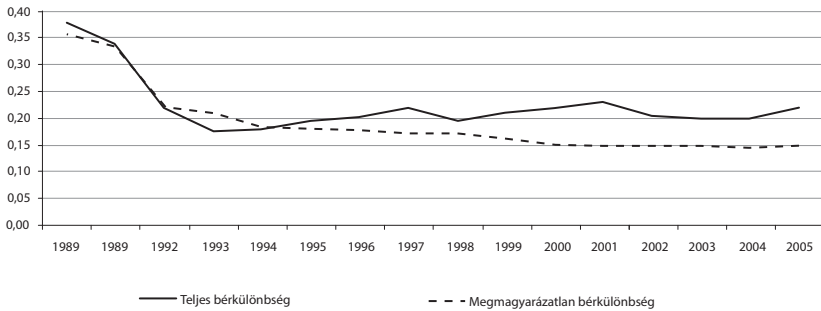
Érdekes módon miközben a női aktivitás vonatkozásában romló tendencia figyelhető meg a magyarországi munkaerőpiacon, a férfiak és nők keresete közötti különbség tekintetében pozitív az elmozdulás: egyes számítások szerint a rendszerváltás óta 35 százalékról 16 százalékra húzódott össze a bérrés (Lovász, 2012). A csökkenést a nők javuló képzettségével, a tipikusan női foglalkozások relatív felértékelődésével, a piaci verseny kieleződésével és ezzel együtt azzal szokás magyarázni, hogy a foglalkoztatás csökkenése különösen nagy arány-

¹⁵ Ugyanakkor a köztisztviselők körében kiugróan magas (24 százalék) a bérkülönbség a nők rovására (Sik et al, 2013).

ban érintette az alacsony képzettségű nőket (Frey, 1998; Galasi, 2000; Campos et al, 2005; Lovász, 2012). A hivatalos adatok ugyanakkor nem egészen megbízhatók, ami a valós jövedelmeket illeti: papíron a keresők kétötöde keres a minimálbér kétszerese alatt, márpedig különbségek csak e fölött tudnak mutatkozni. Fontos körülmény az is, hogy az új évezredben már nem történt jelentős változás: a megmagyarázatlan bérkülönbség 2000 óta 15 százalékon stagnál (3. ábra).

3. ábra

A női-férfi bérkülönbség alakulása Magyarországon, 1989–2005



Forrás: Lovász, 2012

2. Szegregált munkaerőpiac

A hátrányokozás konkrét, törvénybe ütköző, számszerűsíthető megnyilvánulásainál kevésbé megfoghatók azok a mechanizmusok, amelyek a történetileg kialakult munkaerőpiac és munkahelyi kultúra belső logikájából fakadóan juttatják egyenlőtlen lehetőségekhez a nemeket. Pedig a női és férfi munkaerő aránytalan eloszlása a foglalkozási ágazatok és munkakörök között (horizontális szegregáció) és felemás pozíciójuk a foglalkozások rangsorában, illetve a vállalati hierarchiában (vertikális szegregáció) szorosan összefügg a diszkriminációval, generálja a nemek közötti bérrést, és hosszú távon is megműsíti az egyenlősítő törekvéseket. A tipikusan női szakmák és munkakörök alulbecsültsége révén a szegregáció rendszerszerűvé teszi az egyenlőtlen bánásmódot, és nehezen kimutathatóvá és számon kérhetővé a kereseti különbségek diszkriminatív jellegét, hiszen az ágazatok és szakmák eltérő pénzbeli értékelése már nem egyéni döntéseken, hanem gazdasági és társadalmi tényezők bonyolult összefüggésein múlik.

A rendszerváltást követően a férfi munkaerő átkerülése a magán-szektorba gyorsabban zajlott, mint a nőké. Ezzel párhuzamosan csökkent a termelő ágazatokban foglalkoztatott nők aránya, miközben nőtt a szolgáltatási területeken (oktatás, egészségügy, szociális ellátás, közigazgatás, pénzügyi szektor) dolgozóké (Frey, 1997). Jelenleg a férfiak 48 százaléka teljesen, további 27 százalékuk erőteljesen szegregált „férfi” munkahelyen dolgozik (ahol a férfiak aránya 60–90 százalék), míg ugyanez az arány a nők esetében 31, illetve 42 százalék (Laczkó, 2012)¹⁶.

Az ok-okozati összefüggés nem mindig világos, mindenesetre a nők az alacsonyabb presztízsű szektorokban felülreprezentáltak, ahol a kereseti lehetőségek is átlagon aluliaik. Ezek az úgynevezett „női szakmák” többnyire a nőkkel asszociált gondoskodói funkcióval hozhatók összefüggésbe. Különböző megfélemlési kényszerek hatása alatt, illetve társadalmi támogatottság híján a nők többnyire nem képesek hatékonyan fellépni a már a képzés szintjén, majd a felvételkor jelentkező előítéletekkel szemben, így akadályokba ütköznek a bekerülésük a férfiak uralta szakmákba. Mindazonáltal van átjárás: figyelemre méltó, hogy az olyan szakmákban is, ahol a női alkalmazottak vannak túlsúlyban, a férfiak foglalják el a magasabb pozíciókat, és ők vannak kereseti előnyben, míg az asszisztensi feladatokat munkaterülettől függetlenül többnyire nők látják el (Betlen et al, 2009).

Bár az 1980-as évek óta több nő rendelkezik felsőfokú végzettséggel, mint férfi, ez az előnyük nem mutatkozik meg a munkaerőpiacon. A felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozásokban a nők vannak többségben, ugyanakkor a törvényhozók, igazgatási, érdek-képviseleti és gazdasági vezetők között arányuk csak 40,3 százalék, és minél lejjebb haladunk a foglalkozások hierarchiájában az irodai-ügyviteli munkakörök és a szakképzettséget nem igénylő fizikai munkák irányába, annál több nőt találunk ezek betöltői között¹⁷. Mindenekelőtt a női vezetők jelentős létszámvesztése utal a vertikális szegregáció erősödésére. Az 1990-es évek elején még lendületesen nőtt a nők részaránya a vezetők között, ám ez a folyamat az évtized közepeire megfordult (Frey, 1997). Ráadásul a női vezetők a közigazgatás alsóbb szintjein, a kistelephelyek vezetői között, illetve vállalati HR-es-

16 Más számítások szerint a munkahelyek kb. harmadában szinte csak férfiak, negyedében szinte csak nők dolgoznak, vagyis a munkahelyek közel 60 százaléka nemileg szegregált (Sik et al, 2013).

17 A KSH Munkaerő-felmérése szerint (Magyarország a számok tükrében, 2013).

ként található meg. A felsővezetők körében (politikai testületekben, vállalatok vezetőségében és tőzsdei cégek igazgatóságában) már jóval alacsonyabb vagy éppenséggel kimutathatatlan a részesedésük¹⁸.

Kutatások bizonyítják, hogy személyes kvalitásaiktól függetlenül a többség alkalmatlannak tartja a nőket a vezetésre (Nemes et al, 2006; Nagy et al, 2006; Szelényi, 2012). Ez a vélekedés tükröződik a közvetlen munkatársak, különösen a férfikollégák hozzáállásában, akik akár pozitív tapasztalataik ellenére is elutasítók a női főnökökkel szemben, de még a női dolgozók saját kishitűségében is. A munkahelyi ranglétrán történő feljebbjutás e láthatatlan akadály, amit üveggplafonként szokás emlegetni, a nőkkel kapcsolatos társadalmi sztereotípiákban, negatív előítéletekben, olykor nyíltan diszkriminatív személyzeti politikában testesül meg, de ide tartozik az is, hogy a nők általában alacsonyabb fokú hálózatépítő, érdekérvényesítő lehetőségekkel bírnak.

Látható, hogy a szegregáció mindkét formája hátrányos helyzetbe hozza a női munkavállalókat, beszűkíti a munkavállalási és előmeneteli lehetőségeiket. A munkaerő-piaci szegregáció a társadalmilag meghatározott női és férfi szerepkörök elkülönülését tükröző és egyszerűsített megerősítő, önfenntartó jelenség, amely mintegy leképezi a férfiak hatalmi fölényét bebiztosító patriarchális társadalmi rendet (Nemes et al, 2006). A következőkben azt tekintjük át, hogy a szakpolitika hogyan befolyásolta a diszkriminatív működést és a nemi szegregációt eredményező munkaerő-piaci folyamatokat.

18 Laczkó (2012) az igazgatósági elnökök és cégvezetők között egyaránt nulla százalékra, az igazgatósági tagok között 3,5 százalékra teszi a nők arányát (igaz, ehhez képest az uniós átlagértékek sem sokkal szívderítőbbek: 3,2 százalék, 3,3 százalék, illetve 13,7 százalék). A Hay Group felmérése (2013) vészesen csökkenő tendenciát jelez, amennyiben számításaik szerint 2011 óta 19,1 százalékról 18,3 százalékra apadt a nők aránya a felsővezetők között. HR portál (2013) Tovább csökkent a dolgozó nők aránya a magyar munkaerőpiacon. <http://hrportal.hu/hr/ovabb-csokkent-a-magyar-nok-aranya-a-magyar-munkaeropiacon20130308.pdf> (Utolsó letöltés: 2014. február 19.)

IV. SZAKPOLITIKAI HÁTTER: A „JÓLÉTI CSAPDA”

A tartósan alacsony foglalkoztatottsági szintet magyarázó adottságokkal szemben (örökölt gazdasági szerkezet, rendszerváltás, külső dekonjunktúra, demográfiai folyamatok) e helyütt a szakpolitika felelősségét firtatjuk. Ebben a fejezetben azt vizsgáljuk meg, hogyan és milyen eredménnyel próbált úrrá lenni a kormányzat a munkaerőpiac torzulásain, mindenekelőtt a növekvő munkanélküliségen, és ez hogyan érintette a (potenciális) női munkavállalókat. A következő fejezetben problémacsoportonként sorra vesszük azokat az intézkedéseket, amelyek kifejezetten a nők foglalkoztatottsági szintjének emelését célozták; itt a fő szempont az intézkedések esélyegyenlőségre gyakorolt hatása.

1. A foglalkoztatás ügyének mostoha sorsa

A foglalkoztatottság alacsony mivoltát nem lehet egyszerűen a kapitalizmus rovására írni, az nem a rendszerváltásnak és nem is a 2008. évi pénzügyi válságnak, hanem a válságot jóval megelőző munkaerő-piaci zavaroknak, illetve az ezekre adott szerencsétlen szakpolitikai válaszoknak tulajdonítható (Fazekas et al, 2012). Ezt a tételt igazolja, hogy már a két recesszió közötti fellendülés is igen mérsékelt volt, ráadásul Magyarországon – a többi posztszocialista országgal ellentétben – ez a lassú javulás is megtört még bőven a válság beállta előtt¹⁹. A munkaerő-kereslet csökkenésében szerepet játszhatott a 2000 utáni kiszámíthatatlan szabályozás, és ennek következményeképpen a változékony üzleti környezet is. Az említett kötet előszava azonban a kínálatot szűkítő tényezőkre, mindenekelőtt a jóléti rendszer visszasságaira irányítja rá a figyelmet, és azt állítja, hogy az alacsonyabb érdekérvényesítő képességgel rendelkező társadalmi rétegeket, csoportokat (fiatalok, idősek, képzetlenek, hátrányos helyzetű településen élők, szülőképes korú nők) különös erővel sújtó munkanélküliséget megkésve, és akkor sem a megfelelő eszközökkel próbálta felszámolni a kormányzat²⁰. Az érvelés lényege, hogy a munkanélküliség problémáját a foglalkoz-

19 A foglalkoztatási ráta 1997 és 2007 között alig 5 százalékponttal emelkedett, és ez a változás is nagyrészt 1997 és 2000 között ment végbe (Fazekas et al 2012).

20 A munkanélküliség felszámolására tett kísérletek többsége hatástalan maradt vagy a munkanélküliséggel együtt a foglalkoztatást is csökkentette (Köllő, 2009; Scharle, 2012).

tatáspolitikai helyett a jóléti rendszer hatáskörébe utalta az állam, és ezzel megpecsételte az állástalanok sorsát. A nem is annyira bőkezű, mint inkább „nagyvonalú” (vagyis a munkavállalás szempontját negligáló) ellátások felelősek azért, hogy a munkaerőpiacra való visszatérés helyett inaktivitásra kárhoztatottak.

E fejezet alcímében a „jóléti csapda” kifejezés az állástalanok kilátástalan helyzetén túl az állapotot fenntartó mechanizmusokra utal. A kiterjedt jóléti ellátások magasan tartják az államháztartási kiadásokat, amely bevételi kényszert teremt, így az adók és járulékok is magasak. A magas járulékokkal terhelt minimálbér mellett a képzetlen munkásokat már nem éri meg legálisan alkalmazni, ezért alacsony a munkaerő-kereslet és a foglalkoztatás. A tartós munkanélküliség és inaktivitás viszont szegénységhez vezet, ezáltal újabb szociális kiadásokra támasztva igényt – és ezzel bezárul a kör. A rendszerváltást követően a munkanélküliség kezelésében a társadalmi béke fenntartása jelentette a fő szempontot, amelyet aktuálisan segélyezés útján lehetett elérni. Eközben a gazdaságpolitika a piaci gazdálkodásra való áttéréssel, a privatizációs folyamat gyorsításával volt elfoglalva, a foglalkoztatás ügye nem szerepelt a prioritások között (Fazekas et al, 2012, Váradi, 2012). A szakpolitika a munkanélküliség felszámolása helyett a munkanélküliek eltüntetésére törekedett, amit az álláskeresők számának csökkentésével, azaz a kínálat szűkítésével kívánt elérni. A különféle jóléti ellátások (a nők korai nyugdíjazása, a rokkantsági nyugdíj engedékeny szabályozása, családi ellátások) biztosításával az állam kifejezetten támogatta, hogy az idősebb, képzetlen, alacsony termelékenységű munkavállalók tartósan vagy végleg elhagyják a munkaerőpiacot.

A kezdeti hibákat orvosolhatta volna a hatékony foglalkoztatáspolitikai, azonban a foglalkoztatás növelése a legutóbbi időkhöz képest nem kapott helyet a kormányzati stratégiákban. Ezt tükrözi, hogy a munkaügyekért felelős tárca súlya mindvégig inkább csekély maradt. Így a munkahelyteremtés (ami 1998 és 2002 között, az első Orbán-kormány alatt már kiemelt célként szerepelt), vagy a bértehercsökkentő és a közfoglalkoztatási programok (a 2006 után regnáló kormányok idején) jobbra elszigetelt, a rendszerbe nem illeszkedő kezdeményezések maradtak. A szakpolitikai koncepciók és intézkedések összehangolása helyett a fokozódó centralizáció, önálló elképzelések megvalósítása helyett szemben a központi politikai akaratnak történő alárendelés jellemezte a foglalkoztatást érintő döntéseket (Váradi, 2012).

A szakértők az önálló foglalkoztatáspolitikai hiányát, a munkaerőpiac, illetve a béralkalmazkodás rugalmatlanságát, egyúttal a (földrajzi

és ágazatok közötti) mobilitás alacsony fokát, továbbá a diszkrimináció elleni fellépés határozatlanságát, valamint egyes népegészségügyi intézkedések halogatását okolják a problémákért (Fazekas et al, 2012). Az ezredfordulót és főleg az uniós csatlakozást követően több erőfeszítés történt a munkanélküli és az inaktív népesség bevonására, de ilyen törekvéseket tartalmazott a 2011-ben meghirdetett Széll Kálmán Terv (korai nyugdíjba vonulás lehetőségének korlátozása, rokkantsági ellátásban részesülők munkavégző-képességének felülvizsgálata, munkanélküli ellátás időtartamának csökkentése) is. A munkakinálat egyoldalú serkentése – inkább a lehetőségek megvonása, semmint pozitív intézkedések által – azonban megint csak nem járt sikerrel: elmaradt a munkára ösztönző hatás, miközben fokozódott az elszegényedés és a társadalmi kirekesztettség.

A munkaerő-piaci kínálat növelése érdekében hozott, gyakran átgondolatlan intézkedések nemcsak eredménytelenek, hanem egyszerűen sokszor igazságtalanok voltak. A munkanélküliekre vonatkozó szabályok szigorítása az ellátás időtartamának és a támogatás összegének csökkentését jelentette, miközben a jogosultsági feltételeket kevésbé érintette²¹. A tartós munkanélküliek aktiválása céljából összevonták a munkanélküli és a szociális segélyezés rendszerét, és sorra bevezették az együttműködési kötelezettség különböző válfajait. Azonban a munkaügyi központok elégtelen működése, szolgáltatási lefedettség, hatékony állásközvetítés és informálás híján a reformok nem hozták meg a kívánt eredményt (Bódis et al, 2012). Emiatt a szociális támogatásra jogosultság feltételekhez, illetve közmunka végzéséhez kötöttsége (lásd Út a munkához program) visszaszűnt²². A rokkantsági nyugdíjban részesülők jogosultságának korlátozása rengeteg ember megélhetését veszélyeztette, és még többek érzékenységét sértette, főleg, mivel az érintettek munkavégző képességét javító támogatások nem nőttek, az őket foglalkoztatóknak nyújtott állami támogatások pedig még csökkentek is. Az öregségi nyugdíjkorhatár fokozatos emelése²³ és az átmeneti időszakban a nyugdíj összegének

21 Noha 1996-ban megszűnt a pályakezdekők munkanélküli támogatása.

22 A reformok retorikailag a „welfare helyett workfare”, azaz jóléti helyett munkavégzési támogatások rendszerére történő áttérésnek a skandináv országokban is jellemző trendjébe illeszkednek, ám valódi tartalom, vagyis létező munkakinálat nélkül csak a szegényeket/romákat megalázó fegyelmező hatásuk érvényesül.

23 Az 1998-as reform óta 2010-ig 60 (férfiak) illetve 55 (nők) évről 65 évre emelkedett az öregségi nyugdíj korhatára.

a kilépés idejéhez történő igazítása²⁴ révén sikerült kitolni a nyugdíjba vonulás idejét mindkét nemnél. Az aktivitás növekedése ellen hat ellenben a valaha gyermekgondozási szabadságot igénybe vevő nők speciális karkedvezményes nyugdíjba vonulási lehetősége²⁵.

Összességében a munkanélküliséget csökkentő és aktivitást bővítő intézkedések tehát nem vonták maguk után a foglalkoztatottsági szint emelkedését. A munkahelyteremtést célzó intézkedések hatása legalábbis vegyes volt. A sokat vitatott közfoglalkoztatási programban egyáltalán nem szerepel a munkához juttatás hosszú távú célja²⁶. Így – bár valamelyest enyhítette a legkiszolgáltatottabbaknak a munkaerőpiacról való teljes kiszorulását – a program végeredményben csak növelte a tartós munkanélküliséget. A bértámogatások és a munkaadói járulékkedvezmények ugyan hozzájárulhattak a foglalkoztatás növeléséhez – vagy legalábbis fékezheték a csökkenését –, de kutatások hiányában erre is csak becslések vannak (Scharle, 2012).

Az Európai Unió 2013-as országspecifikus ajánlásai kiemelten kezelik a foglalkoztatást, és forrásokat is rendelnek az ajánlásokban megfogalmazott javaslatok megvalósításához²⁷. Ezzel együtt szűkösek a rendelkezésre álló összegek, ezért a kormány a gazdasági növekedést erősítő fejlesztéspolitikai beavatkozásokkal kívánja megoldani a munkahelyteremtést és támogatni a foglalkoztatást, ideértve a kis- és középméretű vállalkozások segítségét és a szociális gazdaság fejlesztését.

24 A korai kilépők arányosan kisebb, míg a nyugdíjkorhatárt betöltők arányosan nagyobb összegű nyugdíjra számíthattak.

25 Életkoruktól függetlenül jogosultak azok a nők öregségi teljes nyugdíjra, akiknek keresőtevékenységgel és gyermekneveléssel szerzett együttes jogosultsági idejük eléri a 40 évet. (A jogosultság feltételeit a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény A társadalombiztosítási nyugellátásról 2011. január 1-jétől hatályos 18. § [2a]-[d] bekezdése tartalmazza.)

26 Mérészámok és monitoring hiányában nem állnak rendelkezésre adatok az elsődleges munkaerőpiacra való visszatérésre vonatkozóan (<http://www.hrportal.hu/hr/nincsmeroszam-a-kozmunkaprogramok-sikeressgere-20131007.html>).

27 Az EU ajánlásai a következő konkrét lépéseket tartalmazzák: az ifjúsági munkanélküliség visszaszorítása, az aktív munkaerő-piaci intézkedések megerősítése, a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat ügyfél-kategorizálási rendszerének javítása, a közmunka-program dominanciájának csökkentése és az aktiválási elemek megerősítése a foglalkoztatási intézkedéseken belül, képzési programok megerősítése az élethosszig tartó tanulás programban való részvétel érdekében, valamint a gyermekgondozási intézmények bővítése a nők foglalkoztatásra ösztönzése érdekében.

2. A gyesrezsím²⁸

A jóléti csapdát előidéző, az előbbieken megfogalmazott törvényszerűségek mindenekelőtt az alacsony képzettségű munkaerővel kapcsolatosak, az ő foglalkoztatottságuk sínynyi meg leginkább a rossz működést. E csoport számára egyenesen végzetessé válhat a hosszú távollét a munka világából. Márpedig a gyermekgondozási rendszer a jelenlegi formájában éppen ezt idézi elő. A „gyesrezsím” ugyanakkor nemcsak őket szorítja ki a munkaerőpiacról, hanem a kisgyermekes anyákat, sőt a gyermektelen nőket is hátrányosan érinti.

Tudvalévő, hogy az elhelyezkedési lehetőségeken túl a munkavállalási hajlandóság is különbözik nemek szerint, mégpedig a nők rovására²⁹. Arról is volt már szó, hogy a kisgyermekes anyák jelentik a legfőbb rizikócsoportot. Ezért kell hangsúlyozni, hogy a jóléti ellátások női foglalkoztatottságra gyakorolt negatív hatását lényegesen súlyosbítja a gyermekgondozási támogatások alrendszere. A gyermekgondozási rendszer a maga felemás mivoltában (kevés természetbeni, sok készpénzes támogatás) nagyban felelős az anyák otthon tartásáért: egyrészt gyakorlati kényszerek (főként a gyermekellátó intézmények hiánya, hozzáférhetetlensége) miatt és a munkavállalással szembeni korlátozások és ellenőztőzók révén, másrészt azért, hogy – némileg paradox módon – ebben a szocialista örökségben intézményesül a hagyományos értékrend³⁰. Az a széles körben elterjedt nézet, miszerint a kisgyermeknek legalább hároméves koráig az anyja mellett a helye (Blaskó, 2011) nemcsak arra nyújt magyarázatot, hogy miért 95 százalékban nők élnek egy olyan lehetőséggel, ami az apák előtt is nyitva áll, hanem megalapozza a családok dolgozókkal szembeni megkülönböztetett munkáltatói bánásmódot is aszerint, hogy az illető nő vagy férfi.

28 A gyermekgondozási támogatások szociálpolitikai hatásával foglalkozik a kötet negyedik fejezete.

29 Frey (1997) megállapítja, hogy az elhelyezkedési készség nemek szerint markánsan eltér, és ezen az alapon az ellátott férfiak közel kétharmada, míg a nőknek csak a fele tekinthető ténylegesen munkanélkülinek.

30 Köllő (2012b) tisztán költséghatékonysági számítást sejt az otthonmaradás versus munkába való visszatérés kérdésének eldöntésénél. Azonban felmerül, hogy a rendszernek magának is van tehetetlenségi nyomatéka. Erre utal, hogy a nők nagy része igénybe veszi a támogatások egészét, vállalva, ugyanakkor megszenvedve az ezzel járó hátrányokat (alacsonyabb kereset, munkából való kiesés, alkalmazotti státusz vesztélyeztetése).

A gyermekgondozási szabadság és juttatások rendszere részben ma is az, ami 40 éve volt, vagyis ugyanazt a kettős célt hivatott szolgálni, amely annak idején motiválta a megalkotóit: eltüntetni a munkanélküliséget és biztosítani a megfelelő népszaporulatot – főként a középosztály bővítésével. Munkavállalók és munkáltatók egyaránt egy olyan rendszer függvényei, amely a kisgyermekes nőket hosszú időre eltávolítja a munkaerőpiacról, úgymond a jövő nemzedék (azaz a gyermek) érdekében, miközben gyermektelen nők munkavállalási esélyeit is megnyirbálja. Ha nagymama, azért, mert – a gyermekellátási intézményrendszer hiányosságait pótolandó – őt is be kell fogni a gyermek mellé; ha fiatal, akkor pedig a lehetőségek megvonásával szeretné rábírní arra, hogy mielőbb szüljön. Bármilyen korú is, a nő helye ki van jelölve a társadalomban, mégpedig úgy, hogy legfeljebb fél lábbal legyen a munkaerőpiacon. A gyesrezsím tehát nemcsak az ellátásban részesülők (teljes értékű) foglalkoztatását akadályozza, hanem hosszabb távú gazdasági függést idéz elő, és általában korlátozza a női munkavállalók lehetőségeit (Vajda, 2012).

A problémák háttéréhez tartozik, hogy a kormányzat nem hozza összefüggésbe a gyermekvállalás és a nemek közötti magánéleti és munkaerő-piaci egyenlőség kérdéskörét, vagy éppen azt feltételezi, hogy a kettő között ellentétes előjelű a kapcsolat. Miként Köllő János fogalmaz: a magyar társadalompolitikai gondolkodás máig nem lépett ki abból a keretből, ami átváltást – szükségképpen negatív kapcsolatot – tételez fel a termékenység és a női foglalkoztatás között (Köllő, 2012b). Ezzel szemben korunk törvényszerűségei mást mutatnak:

OECD-felmérések rávilágítottak arra, hogy a nemek közötti egyenlőség és ezen belül a nők munkaerő-piaci jelenlétének támogatása kedvezően hat a termelékenységre és a termékenységre egyaránt, vagy legalább is együtt jár vele (Sleeboš, 2003).

A nők gazdasági érdekeinek, a női foglalkoztatás szempontjának negligálása feltehetően nagyban hozzájárul a családok diszfunkcionális működéséhez és egyúttal ahhoz is, hogy a családdal kapcsolatos közbeszéd és politika oly könnyen válik a nemzeti érdekek előbbre valóságát hangoztató, a valóságtól elrugaszkodott ideológiák martalékává. A realitás ezzel szemben az, hogy a magyarországi nők körében egyre kevésbé népszerűek azok az elképzelések, amelyek a fizetett munkával szemben az otthonteremtést írják elő a számukra.

Ma már mindkettőt akarják, mégpedig a munkát helyezve előtérbe, amelynek nemcsak anyagi szempontból tulajdonítanak jelentőséget, hanem az önmegvalósítás eszközeként is fontosnak tekintik (Neményi et al, 2006). A válság is hozzájárult általában a munka, és így a női munkavégzés felértékelődéséhez. Ráadásul mind többen látják elméletileg lehetségesnek az otthoni és munkahelyi kötelezettségek összehangolását, vagyis ezen a téren is fokozódtak az elvárások (Pongrácz et al, 2011). Ami továbbra is hiányzik, azok a munkavállalást lehetővé tevő, illetve megkönnyítő szolgáltatások a munka vagy család dilemma feloldásához (Korintus, 2009). A legutóbbi kutatási eredmények azt igazolják, hogy a nők célrendszerét, azt, hogy a munkával és a gyermekneveléssel kapcsolatban mit tartanak ideálisnak és hogyan próbálják ezeket megvalósítani, nagyban befolyásolja a támogató intézményi környezet, mindenekelőtt a minőségi gyermekellátás és a rugalmas foglalkoztatás lehetősége (Blaskó, 2010, 2011; Surányi, 2010). A mindennapi kényszerek szülte megfontolások tehát átalakítják a női munkavállalással kapcsolatos attitűdöket. Ezek a változások is szerepet játszhattak abban, hogy a kormányzat, miután évtizedekig érintetlenül hagyta a gyesrendszert, az utóbbi pár évben mégis tett néhány bátortalan kísérletet a megreformálására, és ezzel egyidejűleg a nők munkavállalásának megkönnyítésére. Csakhogy ezek az intézkedések, még ha a nők helyzetének javítását célozták is, nem kimondottan az esélyegyenlőség jegyében fogantak.

Összefoglalva: az egyenlőség gyakorlati jelentőségének tisztázatlansága pazarláshoz vezet. A hatékonyságot nélkülöző és igazságtalan állami redisztribúciós politika és a női munkaerő kiaknázatlansága egyaránt komoly nemzetgazdasági veszteséget jelent. Ennek felismerése határozott politikai fellépésre, az esélyegyenlőség elvét integráló szakpolitikai programok kidolgozására és végrehajtására kellene, hogy ösztökélje a döntéshozókat.

V. VÉDETT NŐK? A NŐK FOGLALKOZTATOTTSÁGÁT ÉS A MUNKAERŐ-PIACI EGYENLŐSÉGET BEFOLYÁSOLÓ INTÉZKEDÉSEK

Magyarország is részese az európai viszonyokat meghatározó társadalmi és politikai folyamatoknak, amelyek változásokat hoztak a magánéletben és a munka világában egyaránt. A közösségi joganyag átvételével a diszkriminációellenesség és az esélyegyenlőség alapelvei átkerültek a magyar jogba, a kormányzat pedig kötelezettséget vállalt a Lisszaboni Stratégiában, valamint a Barcelonai Célkitűzésekben foglaltak elérésére. Az alapvetően konzervatív szemlélet, az alulinformáltság és az eszköztelenség miatt ugyanakkor nehézségekbe ütközik a jogelvek átültetése a gyakorlatba. A nemek közötti egyenlőség pusztá gondolata talán még annál is népszerűtlenebb, mint amekkorra tényleges befolyással rendelkezik a munkavállalói és munkáltatói döntésekben. Mindamellet, főként gazdasági nyomásra, de a nők karrierambícióinak kibontakozása miatt is egyre elismertebbé válik a női munkavégzés. A kétkeresős családmódel, valamint a családi formációk burjánzó sokfélesége végképp kiszorította a kenyérkereső apagondoskodó anya kettősén alapuló idealizált családképet. És ahogy a nők fizetése nélkülözhetetlen lett a családi kasszában, úgy került az előtérbe a női foglalkoztatás, a gyermekgondozás és a nemek közötti egyenlőség kérdése. Az utóbbi években külön-külön mindegyik területre fokozott figyelmet fordított a politika, ám mostanáig nem született olyan átfogó stratégia, amely összehangoltan kezelné e három összefüggő problémacsoportot.

A nemek közötti társadalmi egyenlőtlenségek felszámolásának alapvetően három (az EU-ban alkalmazott) módja létezik: a diszkriminációellenes politika, a megerősítő nőpolitika és a gender mainstreaming.³¹

A háromféle megközelítés különbözőképpen veti fel a problémát és ennek megfelelően eltérő közpolitikai megoldásokat alkalmaz. Az egyes irányzatok és a hozzájuk kapcsolódó eszköztárak időrendben egymás után alakultak ki, ugyanakkor – a kezelendő konkrét kér-

31 A fogalomnak nincsen frappáns és bevett magyar fordítása. Röviden annyit jelent: a nemek társadalmi egyenlőségének főirányként való érvényesítése.

dés természetétől függően – egymás mellett, illetve együttesen alkalmazandók.

- A diszkriminációellenes politika egyfelől az egyenlő bánásmód alapjául szolgáló formális jogegyenlőséget hivatott biztosítani, másfelől, jellemzően egyéni panaszok kivizsgálásával, arra törekszik, hogy feltárja és megszüntesse azokat az eljárásbeli, gyakorlati akadályokat, amelyek hátrányos helyzetbe hozzák egyik vagy másik nemet. A hátrányos megkülönböztetés elleni magyarországi törvények büntetéssel sújtják a közvetlen és közvetett megkülönböztetést, a zaklatást, a kirekesztést, a megtorlást és a kirekesztő magatartásra utasítást. A magyar antidiszkriminációs politika szankcionálja a közvetlen és a közvetett diszkriminációt, a zaklatást, a szegregációt, a megtorlást és a diszkriminációra utasítást.
- A megerősítő nőpolitika a nők mint társadalmi csoport esélyegyenlőségét kívánja biztosítani, vagyis a nemek társadalmi helyzete között számszerűen, statisztikai eszközökkel is kimutatható különbségek felszámolására törekszik a nők helyzetét javítani hivatott célzott intézkedésekkel.
- A *gender mainstreaming* általános célja, hogy a nők és a férfiak egyenlően részesedjenek a társadalmi javakból, és ezért minden egyes szakpolitikai lépést a döntéshozatal minden szintjén (az intézkedések megtervezésétől kezdve az alkalmazásukon keresztül az ellenőrzésükig és értékelésükig) vizsgálatnak vet alá és szükség esetén korrigál abból a szempontból, hogy mennyire mozdítja elő az egyenlőség ügyét (Krizsán et al, 2009).

Hipotézisünk, hogy a különböző eszköztárakban rejlő lehetőségek kiaknázatlanul maradnak, ami gyengíti az egyenlőség bázisát alkotó szempontrendszer megszilárdulását. A tovább élő egyenlőtlenségek nem annyira eszközhiányra, mint inkább a politikai célképzet (tehát a nemek közötti társadalmi egyenlőség) tisztázatlanságára, el nem fogadottságára utalnak, és ennek tudható be, hogy a formálisan nőket támogató intézkedések akár hátrányos helyzetbe is hozhatják az érintetteket.

1. A munkahelyi diszkriminációval szembeni fellépés: egyenlő bánásmód, egyenlő bérezés és a munkahelyvédelem biztosítása

A diszkrimináció tilalmát mindenekelőtt az Alaptörvény és a 2003. évi CXXV. törvény Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról (Ebkvt.) betartásán keresztül kívánja érvényesíteni a magyar jog, de a jogharmonizáció során a Munka Törvénykönyvében is erőteljesebbé vált az egyenlő bánásmód követelménye³². A diszkriminációellenes politika fő „ellenőrei” a bíróságok, az Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH) és egyéb, a témában illetékes jogalkalmazó hatóságok (például munkaügyi felügyelet).

Sajnos azonban, miként arra az EBH kutatásai (Neményi et al, 2013) rávilágítanak, alig néhány esetben fordul a sértett érdekképviselőhez vagy hatósághoz, és a jogsérelmek túlnyomó többsége teljesen rejtve marad³³. Az illetékes szervek is azt tapasztalják, hogy a diszkrimináció áldozatai ritkán élnek a jogaikkal. A retorzióktól, például a munkahely elvesztésétől való félelem mellett a tájékozatlanság és az érdektelenség, valamint a hatóságokba fektetett csekély bizalom is lényeges szerepet játszik abban, hogy ilyen alacsony fokú a jogérvényesítés: öt emberből négy úgy gondolja, nem is érdemes jelenteni, ha valakit diszkrimináció ér³⁴. Biztató eredmény ugyanakkor, hogy

32 Az Alaptörvény XV. cikke kimondja, hogy az alapvető jogok mindenkit különbségtétel nélkül megilletnek, és állami feladatként határozza meg az esélyegyenlőség előmozdítását. A 2003 évi CXXV. törvény Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról (Ebkvt.), az egyenlő bánásmód követelményének betartására kötelezi az állami szerveket és a közfeladatokat ellátó szervezeteket, és kisebb mértékben a nem állami szereplőket is, és kiemelten kezeli a foglalkoztatás területét, ahol büntetni rendeli a közvetlen és a közvetett diszkriminációt, valamint a zaklatást, beleértve a szexuális zaklatást. Mindkét jogszabály felsorol védett tulajdonságokat: az Alaptörvény 11-et, az Ebkvt. pedig 19 plusz 1-et említ. Az 1992. évi XXII. törvény A Munka Törvénykönyvéről, mely számos módosításon ment keresztül, egyaránt tiltja a munkavállalók közötti közvetlen és a közvetett megkülönböztetést. A törvény 142/A.§ (1) paragrafusa rendelkezik az egyenlő bérezésről.

33 2010-ben a sértettek 24 százaléka, 2013-ban 17 százaléka még csak nem is említette senkinek, mi történt vele.

34 Stablan a lakosságnak alig több mint a fele tud egyáltalán az Ebkvt. létezéséről (és még kevesebben, bár az információs kampányoknak köszönhetően egyre többen, az Egyenlő Bánásmód Hatóságról). A törvényt ismerők körében viszont a legtöbben a foglalkoztatás terén ismerik a jogorvoslati lehetőségeket. A diszkriminációellenes küzdelemmel kapcsolatban a lakosság inkább bízik a nevelésben, szemléletformálásban, mint a törvény betartatásában (azaz a szankciók alkalmazásában), ugyanakkor a média, illetve a nyilvánosság szerepét sem tartják sokra (Neményi et al, 2013).

az elmúlt időszakban javult a diszkrimináció észlelése: a mérőszámok növekedése (a negatív munkaerő-piaci tendenciák és belőlük fakadóan a hátrányos helyzetű csoportokat érő sérelmek szaporodása mellett) a diszkriminációval szembeni érzékenység erősödését is jelzi, és különösen a nők, a nők csoportján belül pedig a roma nők jogtudatosságának fokozódására utal.

A lakossági passzivitást intézményes, eljárásbeli problémák is indokolják: a diszkrimináció bizonyításának nehézségei, illetve az, hogy a hatóságok alacsony fokú hatékonysággal működnek, és az általuk kiszabható szankciók nem ellensúlyozzák a sérelmeket. Gondot jelent a diszkrimináció kimutatása: hiába rögzíti európai minta alapján az Ebktv. a bizonyítási teher megfordítását (amely így a munkáltatóra hárul), az egyéni panaszos eljárásokban gyakran még az alapos gyanú igazolásához sem áll rendelkezésre kellő tényanyag. Átfogó statisztikák sincsenek, hiszen hiányoznak a széleskörű felmérések: ezért pontos adatok helyett eseti diszkriminációs tesztelések, előítélet- és véleményvizsgálatok adnak fogalmat a diszkrimináció elterjedtségéről.

A fizetéskülönbségben megnyilvánuló diszkrimináció mérése nemcsak az adathiány miatt nehéz, hanem azért is, mert a képességek, a termelékenység nehezen számszerűsíthető, a könnyen kiszámítható átlagstatisztikákat pedig más tényezők is befolyásolják (Lovász, 2012). Az indokolatlan bérkülönbségek felderítését és korrekcióját a központi bértarifarendszer leépítése sem segíti. Ma már csak a közintézményeknél alkalmaznak bértáblát, és csupán négy szektorban³⁵ él bértarifarendszer, máskülönben a versenyszférában a munkavállalók besorolása nem kötelező érvényű feltételrendszer szerint történik³⁶. Az azonos teljesítmény egyenlő bérezését tehát akadályozza a törvényi követelmények és jogi következmények hiánya.

Lényeges problémákat vetnek fel a nők egyes speciálisan védett csoportjaira (terhesek, kisgyermekes anyák) vonatkozó törvényi rendelkezések és ezek hatékonysága. A magyarországi szabályozás az uniós gyakorlatnál szélesebb körű védelmet biztosít, amennyiben az anyaságot (és az apaságot) időbeli korlátok nélkül védeni rendeli. Ez azonban nem gátolja meg a munkáltatókat abban, hogy a törvények látszólagos betartása mellett diszkriminálják a munkavállalót, például a munkaviszony létesítése vagy előléptetés tekintetében. A terhesekre és szoptató anyákra vonatkozó különleges előírások az egészséges

35 Az építő-, a villamosenergia-, a sütő- és a vendéglátóiparban.

36 A 6/1992 (VI. 27.) MüM-rendelet alapján.

munkakörülményeket illetően³⁷ adott esetben a védendő alkalmazott ellen fordíthatók: a rendelkezésekre hivatkozva korlátozható a munkatevékenységük, akár táppénzre is küldhetők.

Összességében a diszkriminációval szembeni védelem elégtelenségét számos tényező együttállása magyarázza. Az alapvető jogi keretek európai viszonylatban ugyan korán kiépültek Magyarországon, azonban az aktívan beavatkozó jogi gyakorlat intézményei lassabban fejlődtek ki. Az egyenlő bánásmód elvének gyakorlati érvényesítése terén a jogi eszközök használata korlátokba ütközik: a jogalkalmazást (a normák tartalmát és az eljárásokat) túlzott óvatosság jellemzi. A diszkrimináció tilalma számos, különböző, különféle problémákkal küszködő csoportot hivatott védeni, ami nélkülözhetetlenné teszi a konkrét szakpolitikai lépéseket. Csakhogy a létező intézkedések java része túl általános, és kevés a célzott program. Az eddigi kormányzati kezdeményezések kampányszerűek vagy rövid életűek voltak, ezért nem honosodott meg a diszkriminációellenesség elve, márpedig a diszkriminációval szemben közömbös vagy éppen az egyenlőséget szolgáló intézkedéseket ellenségesen fogadó társadalmi környezet direkt szemléletformálására a hatóságoknak nincsen elegendő forrásuk.

Az esélyegyenlőség elvének meghonosodása és megfelelő érdekvédelem nélkül a rendelkezések eredeti szándéka könnyen félresiklik. Sokat ront a helyzeten egyes konkrét kormányzati lépések átgondolatlansága, olykori elhibázottsága. Jellegzetes probléma, hogy az állam átfogó megoldások helyett a felelősséget a munkáltatókra hárító ilyen-olyan szabályokkal kíván eleget tenni az európai követelményeknek és a hazai elvárásoknak³⁸. A foglalkoztatóknak a körülményeket figyelmen kívül hagyó, túlzott megkötése folytán a női munkavállalók nemkívánatosá válnak a szemükben. Még nagyobb a baj, amikor az egyenlőség és a hátrányos helyzetben lévők védelmének elvével homlokegyenest ellenkező tartalmú az intézkedés, rontva a korábbi jogállapotot, miáltal az alapvető normák is erodálódnak.

37 Az Alaptörvény 66. §-a az egyenjogúság, terhes és kisgyermekes nők külön védelméről és a nők védelméről munkavégzés során, illetve 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről.

38 Példaként hozható fel az a 2009-es szabályozás, amely a közsférában az alkalmazott igénye szerint (de legfeljebb a gyermek hároméves koráig) részmunkaidős foglalkoztatási forma biztosítására kötelezte a munkáltatót. A rendelkezés végrehajtása sok helyütt (például az egészségügyben) lehetetlen helyzetbe hozta a munkáltatót, ráadásul önmagában (tekintve a bölcsődei-óvodai hálózat hiányosságait) nem oldhatta meg a kisgyermekesek munkavállalási gondjait.

A munkahelyi esélyegyenlőségi tervek kiemelt szerepet játszhatnak az esélyegyenlőség előmozdításában, a szakértői elemzések azonban nem igazolták vissza ennek az eszköznek a valós jelentőségét (Niederfiringer et al, 2013; Koltai et al, 2007). Kimutatták, hogy a munkáltatók többsége nem tartja sem szükségesnek sem fontosnak a terv elkészítését, így annak megalkotására külső tényezők (a közsférára vonatkozó törvényi kötelezettség, illetve a pályázati esélyek növelése) motiválja őket³⁹. A versenyszférában, ahol különösen gyenge az esélyegyenlőséggel kapcsolatos törvények ismerete⁴⁰, a munkahelyeknek mindössze 8 százaléka rendelkezik a hátrányos megkülönböztetést tiltó írott dokumentummal⁴¹, noha az esélyegyenlőségi intézkedések megvalósítását nem tartják különösebben költségesnek⁴². Tartalmi szempontból elmondható, hogy ahol létezik esélyegyenlőségi terv, fő célcsoportjai a kisgyermekes munkavállalók és a nyugdíj előtt állók, és a munkavégzés általános körülményeinek javításán kívül leggyakrabban a kisgyermekes anyák munkába való visszatérését és a munka és magánélet összeegyeztetését segítik, a nyugdíjba vonulást készítik elő, illetve a panaszkezelést biztosítják az egyenlő bánásmód sérülése esetén. A munkavállalás két meghatározó tényezőjét, a bérezés és a szakmai előmenetel kérdését azonban az esélyegyenlőségi tervek nem, vagy csak nagy általánosságban tárgyalják (Koltai et al, 2007). Emiatt is döntő jelentőséggel bírhat az Európai Parlament (EP) 2012-es javaslata a nemek közötti bérkülönbség csökkentésére és a nők arányának növelésére a vezető testületekben⁴³.

Mindezt elsőrendű feladat a következetes jogalkotás, a jogalkalmazás szigorítása és a felügyeleti hatóságok megerősítése. Ezen felül elszánt állami szerepvállalásra van szükség az olyan komplex meg-

39 A közsféra intézményeinek döntő hányada (78-84 százalék) esélyegyenlőségi tervvel, míg a versenyszférában csak a cégek 31 százaléka rendelkezik esélyegyenlőségi tervvel (Niederfiringer et al, 2013).

40 A vállalkozások vezetőinek több mint 40 százaléka egyetlen ilyen rendelkezést sem tudott megnevezni (Koltai et al, 2007).

41 A civil szervezeteknek egyharmada, a közintézményeknek pedig a fele számolt be esélyegyenlőségi dokumentum létezéséről (Koltai et al, 2007).

42 Az esélyegyenlőségi dokumentummal rendelkezők 1-9 százaléka gondolja, hogy a megvalósítás jelentős többletköltséget jelent (Niederfiringer et al, 2013).

43 A cél, hogy a vezető testületekben 2015-re 30 százalékra, 2020-ra pedig 40 százalékra nőjön a nők aránya, és minden uniós országban 10 százalékkal csökkenjen a nemek közötti bérkülönbség. Európai Parlament (2012) Női kvótákat szeretne az EP a vezető testületekben <http://www.europarl.europa.eu/news/hu/news-room>

oldások kidolgozásában, amelyek nemcsak a munkahelyi esélyegyenlőséget biztosítják, hanem aktív eszközökkel a munkába állás előtti esélyeket is képesek kiegyenlíteni. Ilyenek a hátrányos helyzetűeknek nyújtott személyre szabott segítség, a munkáltatók pozitív és negatív eszközökkel történő ösztönzése, illetve szakmai támogatásuk belső szabályok kidolgozásában, valamint a közvélemény formálása és informálása részben közvetlenül, részben az állam mint munkáltató által felmutatott pozitív példákon keresztül.

2. A munkaerő-piaci (re)integráció támogatása

A hátrányos helyzetű csoportokat segítő eszközök a foglalkoztatáspolitikai területén a rendszerváltás idején inkább a munkanélküliséggel szembeni védelem célját szolgálták, mintsem az integrációt. A munkába állást segítő aktív eszközöket (nyugdíjkorhatár emelése, képzések, bértámogatások) csak egy évtizeddel később – a foglalkoztatás növekedésének és az uniós csatlakozási folyamatnak a hatására – kezdte el alkalmazni a szakpolitika (Lovász, 2012). A leghátrányosabb helyzetűeket – így az alacsony képzettségű nőket – azonban csak kis mértékben segítik az aktív eszközök (Laczkó, 2012). Figyelemre méltó a munkaerő-piaci reintegráció szempontjából kétes értékű közfoglalkoztatási program⁴⁴ nemekre gyakorolt differenciált hatása: a közhasznú munkát végzők között mind a mai napig alulreprezentáltak a nők, mert közöttük leginkább a középfokú végzettséggel rendelkezők igényelnének ilyen munkát, míg a férfiak között a szakmával nem rendelkezők számára van jelentősége (Laczkó, 2012; Petz, 2011)⁴⁵. Relatív magas a nők aránya a munkaerő-piaci képzések résztvevői között, ugyanakkor azok körében, akik az önfoglalkoztatás révén próbálnak kitörni a munkanélküliségből, vagyis a munkanélküliből lett vállalkozók között már sokkal kevesebben vannak, mint a férfiak.

A foglalkoztatottság és foglalkoztathatóság növelése céljával uniós forrásból egy sor olyan program valósult meg, amely komplex szolgáltatásokat nyújtott munkaerő-piaci hátrányokkal küzdő nők, köztük kisgyermekes anyák és 40 feletti munkavállalók számára (szakképzés, vál-

44 Konkrét mérőszámok nincsenek, de általában 5-6 százalékra teszik azok arányát, akik a közfoglalkoztatásból képesek bekerülni a munkaerőpiacra.

45 Csoba Judit és társai: Aktív eszközök, munkaerő-piaci programok kontrollcsoportos, többváltozós értékelése (Consulting'95 Bt., 2010) kutatása alapján.

lalkozási ismeretek, gyermekfelügyelet, utazási költségtérítés, mentori támogatás). Kiemelkedő jelentőségű és a projektjellegű kezdeményezéseknél kiterjedtebb volt a kormány 2007-ben indított Start Plusz Programja, amely alanyi jogon adott bértámogatást munkába álló anyáknak, illetve képzetlen vagy idős munkanélkülieknek. Bár a munkáltatók a hátrányos helyzetű dolgozók alkalmazásával csökkenthették a költségeiket, mégsem volt elég elterjedt a kedvezmény igénylése, részben információhiány, részben pedig a járulékos adminisztrációtól és a továbbfoglalkoztatási kötelezettségtől való ódzkodás miatt (Koltai et al, 2007). Munkahelyvédelmi akcióterve részeként a második Orbán-kormány ismét bevezette a munkáltatói járulékkedvezményt a kisgyermekes munkavállalók után⁴⁶. Tekintve, hogy egyúttal gyengítette ugyanennek a célcsoportnak a felmondással szembeni védelmét, a mögöttes szándék legalábbis nem egyértelmű. A kormányzati stratégiában prioritást élvez a részdíjas munkavállalás kifejezetten szülőképes nőket, illetve kisgyermekes anyákat célzó támogatása. Hiányzik azonban egy olyan, koherens és valóban a nők jogait és érdekeit (nem a szülési hajlandóságát) előmozdító, a nemek közötti egyenlőséget szem előtt tartó látásmód, amely egységbe kovácsolná az egyes intézkedéseket.

A szemléletbeli hiányosságok pótlásában, valamint konkrét szolgáltatások nyújtásában igen jelentős szerepet játszik a kormányzati kezdeményezéseket kiegészítő, bíráló és korrigáló civil aktivizmus. Mindenekelőtt a Jól-Lét Alapítvány, „az első hazai munkaközvetítő és tanácsadó műhely” tevékenysége érdemel külön figyelmet⁴⁷. A 2002 óta működő civil szervezet munkavállalóknak, munkáltatóknak és szakmapolitikai döntéshozóknak nyújtott szolgáltatásokkal, hazai és nemzetközi kutatási és foglalkoztatási projektek résztvevőjeként, illetve szakpolitikai kiadványok révén és tudatformáló kampányok foly-

46 2013-tól lép életbe az a változás, mely szerint a gyestről és gyedről visszatérők után két évig a cégeknek nem kell járulékot fizetni bruttó százezer forintig.

47 Elsősorban a Fővárosi Esélyegyenlőségi és Módszertani Irodával valamint a FIONA-Fiatál Nőkért Alapítvánnyal közösen jegyzett Munka és Magánélet (Koltai et al, 2007) című tanulmánykötet adatai és elemzései voltak a segítségünkre e rész megírásában. A Jól-Lét Alapítvány további kiadványai a témában: Gyerek van? Az első hazai anyabarát tanácsadó és állásközvetítő műhely első éve (Keveházi, 2006); Nem-Állapot (Nemes et al, 2006); Ketten a pályán: állásmegosztási (job-sharing) praktikák (Fűrész, 2007); Nóra a rengetegben: Iránytű a sikeres életpályához (Svéda et al, 2008); Anyabarát vállalati gyakorlatok (Fertetics 2009); Apa is csak egy van (Keveházi et al, 2010); Biztonságos várandósság, biztonságos munkahely (Holecz et al, é.n.); Közelebb a távmunkához, avagy az atipikus munkaformák tipikussá válásának lehetőségei (Keveházi, 2013).

tatásával támogatja a valódi esélyegyenlőségen alapuló, teljes értékű élet megteremtését a nők számára. Programjaikkal mindenekelőtt a kisgyermekes anyák munkába való visszatérését segítik elő. A Magyar Női Érdekvégyesítő Szövetség tagszervezeteként – más nőjogi civil szervezetekkel és a kormánnyal is együttműködve – az alapítvány részt vesz a hazai esélyegyenlőségi politika alapjainak kidolgozásában.

A Jól-Lét Alapítvány egyik célkitűzése a munkáltatói attitűdök megváltoztatása:

„A munkáltatókat meg kell győzni arról, hogy ne veszítsék el a tehetségeket. Cégfelmérések szerint a női munkavállalókat azért veszítik el, mert azok elmennek szülni. Ezzel szemben a férfiakat vagy elküldik, vagy ők mennek el jobb munkahelyre. A lényeg, hogy a nők esetében nem a teljesítmény alapján döntenek. Jellemző módon azért nem veszik vissza [a kisgyermekes anyákat], mert nem nézik ki belőlük a terhelhetőséget. Objektív teljesítményértékelési rendszert azonban ritkán alkalmaznak, inkább sztereotípiák alapján döntenek. És szintén e miatt sok nő sem hiszi el magáról, hogy elég jó” – fogalmazott az alapítvány vezető munkatársa. Gondot jelentenek ugyanakkor a munkába történő visszaállást gátló objektív tényezők is, amelyek a kínálati oldalon is gátat szabnak a kisgyermekes nők munkába állásának: „[Nehezíti a visszatérést, illetve az újraelhelyezkedést] a szakmából való kiesés, a szakmai tapasztalatok hiánya. [Ehhez még hozzájárul] az országon belüli munkaerő-mobilitás nagyon alacsony foka. Az új munkát keresőknel vidéken fokozott problémát okoz a közlekedés: van, aki egyszerűen nem tud elmenni dolgozni” – hangsúlyozták interjúalanyaink.

Az ilyen hátrányos helyzetű munkavállalóknak kibővített szolgáltatásokra (közlekedési támogatás, képzés alatti ingyenes gyermekfelügyelet) lenne szükségük. Ehhez képest a munkaügyi kirendeltségeknél kialakult gyakorlat, hogy a gyesen lévöket nem hajlandók álláskeresőként regisztrálni, illetve nem tájékoztatják őket erről a lehetőségről. Így ennek a foglalkoztatási szempontból kiváltképp sérülékeny csoportnak a tagjai a jogosultságuk ellenére elesnek ezektől a szolgáltatásoktól, sőt, még a tartós munkanélküliek számára indított TÁMOP-programokban sem vehetnek részt. A női munkavállalókat széleskörűen jellemző idejétmúlt stratégiák és az azokat erősítő konzervatív politikai szövegek, illetve hanyag intézményes gyakorlatok ellenében hat ugyanakkor a jelenlegi válság, amely ösztönzi a női munkavállalást.

3. A munka és a magánélet egyensúlyának elősegítése: atipikus munkaformák

A nyugati világban egyre nagyobb hangsúly kerül a dolgozók általános jóllétére, lazul a munkavégzés (munka)helyhez kötöttsége, és a jó munkást nem az határozza meg, hogy rögzített munkaidőben és minél többet dolgozik, hanem konkrét teljesítménykritériumoknak kell megfelelnie. Ehhez képest a magyarországi dolgozók európai viszonylatban kiugróan magas óraszámban, főként hagyományos keretek között végzik a munkájukat⁴⁸. Az alacsony női foglalkoztatottság, azon belül is a kisgyermekes anyákra nehezedő, munkavállalásukat akadályozó kényszerek nagymértékben a rugalmatlan feltételeknek tudhatók be – miközben a munkáltatók szemében éppen a családi kötelezettségekkel rendelkező munkaerő számít rugalmatlannak és ezért nemkívánatosnak (Madai, 2007; Koltai et al, 2007). A hazai munkáltatók kevésbé érzékenyek a dolgozók egyéni körülményeire (különösen, ami a családi helyzetet illeti), nincsen kellő tapasztalatuk sem indíttatásuk arra, hogy alternatív munkaformákkal és egyéb segítő eszközökkel kísérletezzenek, ugyanakkor a dolgozók részéről is alig fogalmazódik meg ilyen igény⁴⁹. A családbarátság fogalma elvont ideál, a gyakorlatban pedig általában nem jelent többet a kellemes, familiáris vállalati hangulat megteremtésénél. A fogalomhoz kapcsolódó elvárások tehát igen alacsonyak, miközben Európában leginkább a magyarországi dolgozóknak (77 százalékuknak) okoz gondot a munka és a magánélet összeegyeztetése. Ez az állapot nemcsak az érintett munkavállalók számára sérelmes, hanem jelentős foglalkoztatási veszteséghez is vezet rövid és – a termékenységre gyakorolt kedvezőtlen hatás folytán – hosszabb távon egyaránt (Köllő, 2012b).

Annak belátása, hogy otthoni feladataik ellátása mellett a nők, különösen a kisgyermekeket nevelők, nem tudnak teljes állásban elhelyez-

48 2010 II. negyedévében a nők 93,5 százaléka kötött munkaidőben és csupán 1,6–1,8 százaléka kötetlen, rugalmas munkarendben dolgozott. Összehasonlításképpen a Gallup szerint globálisan a teljes munkaidőben dolgozók száma 27 százalék, a többiek részmunkaidőben vagy kötetlen munkaidőben dolgoznak (Körkép a magyar dolgozó nők élethelyzetéről (2013). HR portál, április 18. <http://www.hrportal.hu/hr/korkep-a-magyar-dolgozo-nok-elehelyzeterol-20130418.html> (Utolsó letöltés: 2014. február 20.)

49 Ezt mutatta ki A munka és jól-lét összehangolása Európában (RECWOWE, 2006–2011) elnevezésű program keretében megvalósult magyarországi interjú kutatás (kutatásvezető: Takács Judit), *Forrás:* <http://www.socio.mta.hu/munka-es-jol-let-osszehangolasa-europaban-recwowe> (Utolsó letöltés: 2014. március 8.)

kedni (ha egyáltalán adódik ilyen lehetőség) vezet el a Magyarországon egyelőre kevésbé elterjedt atipikus munkaformák gondolatához. Holott az ilyen munkaformák elismerése és támogatása jóval többet kellene, hogy jelentsen. A 2010 óta regnáló kormány kifejezetten a születési ráták növelése céljából, egyedül a nőkre gondolva, kizárólag a részmunkaidős munkaformák elterjesztését pártolja. Ez azonban túlhaladott álláspont, mivel a dolgozó általános jóllétének biztosítása helyett csupán az otthoni szerepvállalás megkönnyítését tűzi ki célul, és ennek jegyében kizárólag a nőkre vonatkozik. A kormányzati retorikában „szülők” helyett „anyákról” szólnak a tervek, mintha eleve női problémáról lenne szó. Az ilyen egyoldalú felfogás tévútra terelheti a nők foglalkoztatásának politikáját, amennyiben eleve más perspektívákat tár eléjük, mint férfitársaik elé, és ezzel bebetonozza a nemek munkaerő-piaci egyenlőtlenségét. Ráadásul, mivel a nők eszközszerűen (mint potenciális anyák) jelennek meg a stratégiában, alanyi (munkavállalói és magánszemélyként jelentkező) érdekeik a háttérbe szorulnak.

Ezzel szemben a munka és a magánélet összeegyeztetésének politikája, és ezen belül a családbarát munkahelyi körülmények megteremtése az esélyegyenlőség egyik pillére lenne. A családbarátság fogalmának korszerű értelmezése ugyanis magában foglal olyan, a modern társadalmi berendezkedésből fakadó – és az Európai Unió politikájában érvényesített – igényeket és értékeket, mint a magánélet tisztelete, az ehhez igazodó, harmonikus munkavégzés lehetősége, illetve az igényeknek a nemek egyenlőségének szempontját figyelembe vevő, igazságos elbírálása. Ez pedig nem csak több annál a hagyományos felfogásnál, hogy a kisgyermeket nevelő szülőket (anyákat) különféle engedményekkel, esetleg szolgáltatásokkal segíteni kell abban, hogy mind a munkájukat, mind pedig a családi-háztartási kötelezettségeiket el tudják látni, hanem merőben más célkitűzés (Kevházi, 2008; Fertetics, 2009).

Az elmúlt két évtizedben számos intézkedés született a gyermek vagy munka dilemma feloldására, melyek azonban kifejezetten a női munkaerőre (anyákra) koncentráltak, következőképpen nem az esélyegyenlőséget, hanem a nők valamivel jobb helyzetbe hozását szolgálták: más szóval a gender mainstreaming szemlélettel szemben a megerősítő nőpolitika eszköztárát alkalmazták. A munka és a család/magánélet közötti feszültségeket enyhítő intézkedések közé tartoztak, a már említettek közül, a gyes melletti munkavállalás korlátainak feloldása, a Start Plusz Program és általában a munkavállalás

és a gyermektámogatások közötti kapcsolat lazítása (2008-ig). Ide sorolhatók a részmunkaidő előmozdítására tett lépések az elmúlt húsz évben: az ilyen munkaforma gyes alatti (és a korai nyugdíj melletti) engedélyezésétől kezdve a járulékkedvezményekig (Start-program, az eho arányossá tétele a munkaidővel), a 2008-as válság idején bevezetett munkahelymegőrző támogatások keretében pártolt munkaidő-csökkentés, a részmunkaidő kötelező felajánlása a 3 éven aluli gyermekeket nevelőknek a közszférában, a részmunkaidős anyák bérköltség-támogatására irányuló program és a részmunkaidős állást kínáló munkáltatók tb terhének csökkentése (2011-ben), az állásmegosztás (job-sharing) támogatása, a közfoglalkoztatási programok keretében teremtett részidős állások az utóbbi másfél évtizedben, valamint az „Esélyt a jövőnek” elnevezésű program keretében 2002-től megvalósult távmunka program is⁵⁰. Mindezek azonban nem hoztak átütő sikert (Köllő, 2012a), még ha a Fidesz-kormány elégedett is az eredménnyel⁵¹.

A munkáltatói oldalon hiányoznak az ösztönzők és a megfelelő tájékoztatás az elérhető lehetőségekről, így továbbra is erős az averzió az atipikus foglalkoztatás iránt. A munkáltatók részéről a rugalmasság egyelőre leginkább alkalmi munkaidő-kedvezményben nyilvánul meg, illetve abban, hogy a kisgyermekesek szabadságolásakor igyekeznek figyelembe venni az iskolai szünetek idejét. Ezek a mégoly fontos engedmények azonban csak felszínesen érintik a munka és a magánélet összeegyeztetésének problémáját.

A fokozatos munkahelyi reintegrációban ugyanakkor nagy szerepet kaphat az egyre terjedő részidős munkavállalás. A nyugati országokhoz képest Magyarországon igen alacsony (a kb. 25 százalékos uniós átlaggal szemben 6 százalék körüli) a csökkentett számú munkaórában dolgozók aránya, bár a válság hatására az utóbbi időben valamivel nagyobb keletje lett a részmunkaidős foglalkoztatásnak (4. ábra).

50 A részmunkaidőt szabályozza a Munka Törvénykönyve (84/A §), de általában csupán lehetővé teszi a munkavállaló ilyen irányú igényének bejelentését, illetve tájékoztatási kötelezettséget ró a munkáltatóra.

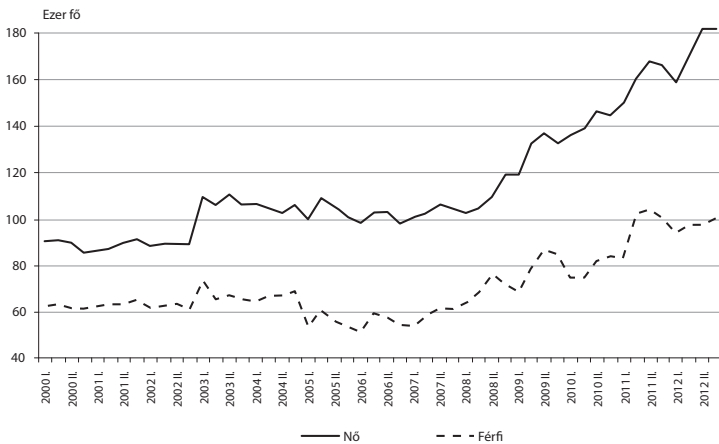
51 Magyarország együttműködési megállapodása a 2014–2020-as időszakra úgy értékelte, hogy kelet-közép-európai viszonylatban Magyarország kiemelkedően teljesített a munkavállalás rugalmassá tételében.

A Jól-Lét Alapítvány tapasztalatai szerint „sok cég nem akarja elküldeni az alkalmazottjait, inkább csökkentett óraszámban foglalkoztatja őket, a férfiakat is. A rugalmas foglalkozás konstrukciója jobban bekerült a gyakorlatba és a közbeszédbe egyaránt: rájöttek, hogy nem ördögtől való” (interjúalanyaink közlése).

Az átlagosnál nagyobb érdeklődést mutatnak az ilyen típusú foglalkoztatás iránt az anyák (különösen a többgyermekesek)⁵², a fiatalok, a munkanélküliek és az inaktívok. Mindenekelőtt azonban a nemi megoszlás szembetűnő: a férfiak körében 5 százalékos, a nők körében 8,5 százalékos az igénybevétel (az uniós átlagban a férfiak 8,3 százaléka, a nők 31,5 százaléka dolgozik részmunkaidőben). A különbség, ahogy arra az Európai Női Lobbi is felhívta a figyelmet, az eltérő nemi szerepeknek tudható be, annak, hogy bár szükség van rá, a nő továbbra is másodlagos kenyérkeresőnek számít a családban.

4. ábra

Részmunkaidőben foglalkoztatottak száma Magyarországon, nemek szerint



Forrás: Számvarázs, 2013. április 8.

<http://szamvarazs.blogspot.hu/2013/04/a-noi-emancipacio.html>

52 Az édesanyák 70 százaléka szeretne részmunkaidőben dolgozni (Fertetics, 2009). Ezzel együtt a munkát kereső nők nagy része továbbra is nyolcórás munkát keres, mert azt tartja biztonságos megoldásnak (interjúalanyaink közlése).

Miközben a részmunkaidős foglalkoztatás relatív jelentősége kimagasló a többi atipikus munkaformához képest, és sokan ebben látják a foglalkoztatás bővítésének és munkaerőpiac rugalmasabbá tételének a zálogát, a másik oldalon sorakoznak az aggályok és a negatív tapasztalatok. Először is a munkaerő-felvétel és a bejárás költségei miatt a munkáltatók csak masszív állami támogatás mellett vállalkoznak részidős állások teremtésére. Ráadásul, ami kedvező a munkáltatónak – például az általában alacsonyabb órabér vagy az, hogy a részmunkaidős foglalkoztatásra nem vonatkoznak a munkahelyet védő szabályok –, az a munkavállalót éppen hogy kellemetlenül érinti. Tekintve az általános megélhetési gondokat, az alacsony kereseti lehetőség eleve gátat szab a részmunkaidő magyarországi népszerűségének, illetve alacsony munkaerő-piaci és otthoni státuszuk miatt kedvezőtlen helyzetbe hozza a nőket (Szikra, 2013)⁵³. Bár a részmunkaidős munkavégzés terjedésének köszönhetően kevesebben szorulnak ki teljesen a munkaerőpiacról, nehéz részmunkaidősből teljes munkaidős állásba áttérni. Általában véve kérdéses, hogy a részmunkaidős állások teljes idős állások helyett, vagy azok mellett jönnek-e létre (Köllő, 2012a). A csökkentett munkaidő ugyanakkor aktuálisan megoldást jelenthet a kisgyermekes anyáknak, a pályakezdőknek, az alacsony képzettségű nőknek és az 50 éven felülieknek – leginkább azoknak a munkavállalói csoportoknak, akik valamilyen transzferben (gyermektámogatás, szociális segély, nyugdíj) részesülnek (Köllő, 2012a).

A nők iránt elkötelezett civilek és szakértők többnyire szorgalmazták a részmunkaidős munkavállalást mint a munka és a magánélet összeegyeztetésének jelenleg leginkább elérhető eszközét, azzal a megkötéssel, hogy sok tekintetben problematikus, és lennének alkalmasabb megoldások, például az állás, illetve munkakör megosztása, a munkarend rugalmassá tétele, a szülői szabadság rugalmas igénybevétele, vagy munkakörtől függően a távmunka. Felmerül a részmunkaidős foglalkoztatás támogatására szánt források átcsoportosítása a munkaügyi központok megerősítése, a képzések bővítése és gyermekmegőrzéssel, utazási támogatással elérhetőbbé tétele érdekében (Koltai et al, 2007; Szikra, 2013). A munkáltatói oldalon a szakértők általában véve szükségesnek találják az új ösztönző politika kialakítását,

53 A nők túlnyomó többsége szívesen venné a csökkentett munkaóraszámot, mégis nem mondana arra, hogy a teljes munkaidős állását részmunkaidősre cserélje le, mégpedig anyagi okok miatt (Linderné, 2007).

a támogatások felülvizsgálatát és az atipikus foglalkoztatás bővülését gátló szabályok átalakítását.

Ezen felül interjúalanyaink hangsúlyozták: *„Fontos lenne, hogy a munka és a magánélet összeegyeztethetősége ne női kérdésként aposztrofálódjon a kormányzati retorikában. A munkahelymegosztás járulékkedvezmény a családtámogatásoknál szerepel, ami önmagában árulkodó, de még a távmunkára is úgy tekintenek, mint nők számára fenntartott lehetőségre, holott ez a munkaforma végképp nem nőkre jellemző.”*

Az otthoni munkamegosztás, a nemi szerepek nyitottabb kezelése szempontjából üdvös lenne szülőkről és nem anyákról beszélni, hogy a családok, csakúgy, mint a cégek és intézmények elfogadóbbak legyenek az apák otthoni szerepvállalásával kapcsolatban, és ez által az atipikus munkavállalás is felértékelődjön. Ahhoz, hogy az atipikus munkaformák valóban a munka és a magánélet egyensúlyát szolgálják (aminek elengedhetetlen feltétele az esélyegyenlőség), fontos volna a férfiak általi igénybevétel fokozása, máskülönben támogatásuk és terjedésük a nők relatív gazdasági kiszolgáltatottságát eredményezi.

VI. A NŐI VÁLLALKOZÁSOK TÁMOGATÁSÁNAK SZEMPONTJAI

Az alulfoglalkoztatottságból az egyik kiút a nők bizonyos csoportjai számára a vállalkozásalapítás. A rendszerváltás után, amikor a legfontosabb feladatok közé tartozott az állami tulajdon privatizációja és ezzel egyidejűleg a magánszektor megerősítése, gombamód szaporodtak a kis- és középvállalkozások (kkv), egyéni cégek és kft.-k. A növekedés egyik oka a hirtelen kibővült lehetőségekben, a szolgáltatások iránti kereslet fokozódásában, másik oka pedig abban rejlett, hogy a munkanélküliség növekedésével a munkavállalók bizonyos csoportjai egyre nehezebben tudtak alkalmazottként elhelyezkedni. Az állás kínálat csökkenése eltérő hatással volt a nemekre: ösztönözte a nők önfoglalkoztatóvá válását, a férfiak önfoglalkoztatására viszont alig volt hatással (Scharle, 2000). A sztereotip elgondolással szemben a vállalkozásalapítás tehát nem férfiprivilegium: a nők is nagy számban alapítottak és alapítanak ma is cégeket – ha nem is olyan mértékben, mint a férfiak.

A kilencvenes évek elején minden jel arra utalt, hogy a nők megélénkülő vállalkozókedve biztosítani fogja a foglalkoztatottakon belüli előfordulásukkal arányos részvételüket a vállalkozók között, ez a lendület azonban hamar kifulladásra fordult: 1992 és 1996 között a foglalkoztatott nők körében 5,4 százalékról 6,7 százalékra nőtt a vállalkozók aránya, míg a férfiaknál 8,8 százalékról 13,3 százalékra, és emiatt a nők jelenléte a vállalkozók összlétszámán belül 35 százalékról 28,9 százalékra csökkent (Frey, 1997). A következő évtizedben alig történt változás: reprezentatív felmérés szerint a kétezres évek második felében is 32 százaléknyi volt a nők aránya a vállalkozók között (Horváth, 2006). Az elmúlt öt évben a válság miatt mindkét nemnél megcsappant a vállalkozásalapítási kedv. Sokan kerültek az utcára, akik még aktív korban vannak, de nehezen veszik rá magukat a bizonytalansággal járó vállalkozói létre, különösen egy olyan időszakban, amikor a meglévő vállalkozások többsége is megsínyli a gazdasági visszaesést.

1. A vállalkozónők és a női vállalkozások jellemzői

A női vállalkozók támogatásának mikéntjét – az elméleti és gyakorlati ismeretek átadásán túl – azok a sajátos problémák határozzák meg, amelyekkel egy vállalkozónak tipikusan meg kell küzdenie, ha nő. A megfigyelések szerint a nők ugyanis másféle indíttatásból és másfépp vállalkoznak, mint a férfiak, és az uralkodó nemiszerep-felfogás és előítéletek miatt speciális akadályokat kell ezenközben legyűrniük. A női vállalkozók képviselőinek magyar hálózata öttagú konzorciumának egyik tagja és számos, vállalkozónőket támogató program gazdája a SEED Kisvállalkozás-fejlesztési Alapítvány. Az alábbi elemzés az alapító igazgatóval készült interjúra is támaszkodik.

Adatok hiányában a magyarországi vállalkozónőkről elnagyoltak az ismereteink⁵⁴. Annyi mindenesetre tudható, hogy a nők ritkábban vállalkoznak, mint a férfiak, jellemzően kevesebb alkalmazottat foglalkoztató kis- vagy mikrovállalkozásba kezdenek, főként kereskedel-

54 A KSH vállalkozásokra vonatkozó adatai (A vállalkozások demográfiája, 1999–2003) nem tartalmazzák a tulajdonos neme szerinti bontást, míg a nemek munkaerő-piaci részvételét, jövedelmét stb. összehasonlítható adatairaiból (lásd a Nők és férfiak Magyarországon évenkénti kiadványai) igen gyérek a vállalkozási tevékenységre vonatkozó adatok. Részletesebb információk egy-két reprezentatív kutatásból meríthetők (a GMK Gazdaságelemző Központ konjunktúra-kutatása, a SEED Kisvállalkozás-fejlesztési Alapítvány 2008-as vállalkozónőkre vonatkozó felmérése).

mi vagy szolgáltatási téren működnek (Horváth 2006). Nem meglepő, hogy a hagyományos nemi szerepeken alapuló neveltetés, a társadalmi sztereotípiák, valamint az ezek hatására a nőkben kialakuló önbizalomhiány a családi, háztartási terheltségükkel együtt a férfiakhoz képest lényegesen alacsonyabb vállalkozási aktivitáshoz vezet. Ráadásul a legtöbben kényszerként élik meg a vállalkozóvá válást: sokan munkanélkülivé válásuk vagy munkanélküliségük után választják az „önállósodást”, mások alkalmazottból „alvállalkozóvá” kényszerülnek (Laczkó, 2012; Horváth, 2006).

Ahogy interjúalanyunk fogalmazott:

„Ennek a témának a mélyén máig ható szerep-zavar, különféle megfelelési kényszerek rejlenek: Elvesztem az állást? Merjek-e, tudok-e vállalkozni? És ezzel egyszerre merül fel: Tudok-e jó anya lenni? Maradhatok-e jó feleség vagy szerető?” A nők a saját boldogulásukat a partnerük, családjuk igényeinek függvényében szemlélik. „A »mi lesz velem?« a szinonimája annak, hogy »mi lesz velünk?«. A vállalkozni készülő nők elsősorban abban látják a vállalkozás kockázatait, hogy kevesebb idejük marad majd a családra, háztartásra, illetve hogy mit szól majd hozzá a párjuk, ha sikeresek lesznek.”

A rendelkezésre álló adatok valóban azt igazolják, hogy a vállalkozó nő nem számíthat sem a férfitartner segítségére, sem arra, hogy kedvezően fog alakulni a saját, családon belüli helyzete⁵⁵.

A Magyar Kereskedelmi és Iparkamarának külön kiadványa a női vállalkozók támogatásáról⁵⁶ több összefüggő és végső soron a nemi szereposztásból és a belőle fakadó társadalmi egyenlőtlenségből származó tényezőt sorol fel, amelyek visszatartó erőt jelenthetnek egy vállalkozás beindításában: a tájékoztatáshoz, technológiai és pénzügyi

55 Horváth (2006) hivatkozik a következő adatokra: A házaspárok által indított családi vállalkozások 36 százalékában nem történik változás a háztartási munkák megosztásában, és csak 10 százalékban segít többet a férj (forrás: SEED Kisvállalkozás-fejlesztési Alapítvány: Családi vállalkozások Magyarországon, 1997). Az önálló vállalkozást indító nőknek csak 15 százaléka érezte, hogy kedvezően változott a családon belüli helyzete (forrás: SEED Kisvállalkozás-fejlesztési Alapítvány: Vas megyei vállalkozónők aktivitásának elősegítése, 2004, <http://seed.hu/files/attachments/esettanulmany-kotetek/bevezeto.pdf>). Mindez beleillik abba az általános tendenciába, hogy a háztartási munkák 80 százalékát akkor is a nők végzik, ha az ő foglalkozásuk magasabb presztízsú és jobban fizetett (Központi Statisztikai Hivatal, 2001).

56 Női vállalkozók támogatása az EU-ban (2011).

eszközökhöz való hozzáférés elégtelensége, megfelelő társadalombiztosítási jogok hiánya, negatív nemi sztereotípiák, a nők és férfiak közötti egyenlőtlen gazdasági függetlenség, valamint a munka, a magán- és a családi élet nehéz összeegyeztethetősége. A kialakult helyzetben, ami a női vállalkozások jellegzetességeit illeti, mindenképpen gondot jelent a kisebb méret, az alacsonyabb tőkebefektetés, és az ebből származó méretgazdaságossági problémák: az ilyen cégnek nincsen elég pénze, eszköze, humán-erő-forrása, nem tud piacutatásra, tanácsadókra, marketingre költeni, kevésbé vesz fel bankhitelt, ritkábban pályázik, kevésbé vesz részt vállalkozói együttműködésben, hálózatokban (Soltész, 2006; Laczkó, 2012).

Az általános, noha nem egyöntetű vélekedés szerint⁵⁷ a vállalkozónők kevésbé képzetek és sikeresek a férfi vállalkozóknál – ami azonban nem felel meg a valóságnak⁵⁸. Megkockáztatható ugyanakkor az állítás, hogy a vállalkozási készségek és gyakorlatok – a nemi szereposztás és az azokból fakadó társadalmi folyamatok miatt – valamelyest igazodnak a nőkről és férfiakra való sztereotip elgondolásokhoz. Fontos viszont hangsúlyozni, hogy a vállalkozáshoz szükséges általános személyiségvonások (mint a szorgalom, találékonyság, hatékonyság, a kockázat helyes felbecsülése, kitartás, önfegyelem, improvizációs készség stb.) nem jellemzőbbek a férfiakra, mint a nőkre (Mészáros, 2013)⁵⁹. Ezért végső soron a társadalmi, gazdasági teljesítmények férfi-

57 A BME kutatása, melynek fő témája a női vállalkozások megítélése volt, többek között megállapította, hogy a nagyon magas végzettségűek (MA- vagy PhD-diplomával rendelkezők) határozottan kompetensebbnek látják a női vállalkozókat. Ugyanez igaz azokra, akiknek saját tapasztalatuk van a vállalkozói létről, mert a szüleik saját üzlettel rendelkeztek; a gyermeces férfiak viszont szignifikánsan negatívabban ítélik meg a női vállalkozásokat, mint gyermektelen társaik, míg a nők esetében ennek pont az ellenkezője figyelhető meg (Mészáros, 2013).

58 Magyarországon a megállapodott női vállalkozások aránya viszonylag kedvező, ebből a szempontból nemzetközi összehasonlításban az első harmadba tartozunk. A férfiak vezette vállalkozások túlélési mutatói viszont sokkal gyengébbek, ők a nemzetközi mezőny utolsó harmadában foglalnak helyet (Laczkó, 2012).

59 A BME-kutatásban férfi és női vállalkozókat vizsgáltak teljesítményszükséglet, észlelt kontroll, az üzlet elsődlegessége, bizalom, függetlenség, tervezés és a teljesítményhez kötődő értékrendszer szerint, ám egy szempont mentén sem találtak különbséget a két nem vállalkozói között. Egy másik eredmény szerint a női vállalkozók több függetlenséget és változatosságot igényelnek, mint a férfiak, kockázattalállási szintjük és energiájuk azonban alacsonyabb férfi társaikénál. Más eredmények szerint a női vállalkozók alkalmazkodóbbak, jobban odafigyelnek a társas helyzetekre, több feladatot delegálnak, és nagyobb arányban terveznek hosszú távon.

központú megítélése felelős a női vállalkozások leértékeléséért és a női vállalkozók gyakori kishitúságáért.

Mindezzel együtt a nők jó esetben megkaphatják vállalkozóként, amit alkalmazottként megtagadnak tőlük: a rugalmasságot a munkaidő és a munkavégzés helyének tekintetében, amelyet a hagyományos szervezeti körülmények között nem vagy csak alig élvezhetnek. Ez a megfontolás, mely fokozottan érvényesül a kisgyermekes anyáknál (az apáknál nem), vonzóvá teheti a vállalkozást mint életformát, habár a vállalkozói lét nem feltétlenül oldja meg, sőt akár súlyosbíthatja is a munka és a magánélet közötti diszharmoniót. A nők önállósodási szándékához hozzájárulhat még a korábbi munkával, munkahellyel való általános elégedetlenség, a lassú előrelépés lehetősége, csakúgy, mint a közösség iránti felelősségérzet, ami új munkahelyek teremtésére ösztökél.

2. Vállalkozásfejlesztési politika Magyarországon és Európában

Magyarországon a felnőtt lakosság 12 százaléka folytat vállalkozói tevékenységet; a nők körében 8 százalék, a férfiaknál 15 százalék ez az arány⁶⁰ (Horváth, 2009). A Magyarországon működő kb. 1,6 millió vállalkozásból 1 millió felett van az egyéni vállalkozók száma⁶¹, a többi társas vállalkozás, a nonprofit szervezetek száma pedig 120 ezer körül⁶². A vállalkozások túlnyomó többsége (közel 95 százalék) mikrovállalkozás (Lenner et al, 2013). A vállalati szférában a foglalkoztatottak közel háromnegyede dolgozik kkv-knál, vagyis ezek a cégek kiemelkedő szerepet töltenek be a foglalkoztatásban, ugyanakkor a bruttó hozzáadott értékben a kkv-k részesedése csak 55 százalék. A válság óta számuk és túlélési rátájuk jelentősen csökkent.

A nemek közötti egyenlőtlenségek csökkentése szempontját is szem előtt tartó uniós szintű szakpolitikai kezdeményezések és programok a tagállami intézményrendszereken keresztül gyakorlati támogatást

60 Annak ellenére, hogy az elmúlt évtizedben emelkedett a kkv-k női vezetőinek száma, az Európai Unióban 10 nőre csak 1 női vállalkozó jut, míg a férfiaknál ez az arány 4 az 1-hez (Európai Parlament, 2011).

61 Az egyéni vállalkozónak valamivel több, mint a fele működik, azaz produkál életjeleket az APEH, a KSH stb. felé (Horváth, 2006).

62 KSH, 2013

nyújtanak a női vállalkozóknak⁶³. Ilyen program a 2000-ben indult, mára 31 országra kiterjedő Európai Hálózat a Női Vállalkozók Támogatására (WES), amelynek keretében tanácsadás és jó gyakorlatok megosztása folyik. A 2009-ben életre hívott, 22 országot magában foglaló Női Vállalkozók Nagyköveteinek Európai Hálózatának (ENFEA) célja a vállalkozási hajlandóság növelése olyan módon, hogy sikeres vállalkozónők a saját példájukon keresztül, tapasztalataik megosztásával, események és workshopok szervezésével ösztönözzék a nőket a vállalkozóvá válásra. Ezenkívül segít a nagyköveti hálózathoz kapcsolódó, 2011 óta működő női mentori hálózat, amely nemzeti szintű konzorciumokba szerveződve, önkéntes mentorokat alkalmaz, hogy személyes tanácsadás és képzések útján gyakorlati támogatást nyújtsanak a vállalkozást indítani kívánó nők számára.

Az Európai Kereskedelmi és Iparkamarák Szövetsége (Eurochambers) 2003 óta szintén rendelkezik egy Női Hálózattal (EWN), amelynek fő célja, hogy a nemzeti kereskedelmi és iparkamarákon keresztül népszerűsítsék a nőket támogató legfontosabb programokat, jó gyakorlatokat osszanak meg egymással és aktív szerepet vállaljanak az uniós intézményi lobbizási folyamatokban.

Az Európai Bizottság öt évre szóló (2010–2015) stratégiát⁶⁴ fogadott el a női vállalkozások és önfoglalkoztatás ösztönzése érdekében, amelyben egyértelmű prioritásokat és tevékenységeket fogalmaz meg. Az Európai Parlament (EP) 2011 szeptemberében jelentést tett közzé „Női vállalkozókról a kis- és középvállalkozók világában” címmel⁶⁵, mely hangsúlyozza a női vállalkozók számára elérhető finanszírozási lehetőségek, mint például a Progress európai mikrofinanszírozási eszköz népszerűsítésének fontosságát⁶⁶. Az EP kezdeményezte női vállalkozásügyi igazgatók vagy főképviselek kinevezését, és olyan tanácsadó testületek létesítését az Európai Bizottságban és tagállami szinten, amelyek

63 Női vállalkozók támogatása az Európai Unióban (2011) Magyar Kereskedelmi és Iparkamara, 15. <http://www.mkik.hu/hu/magyar-kereskedelmi-es-iparkamara/2011-15-szam-noi-vallalkozok-tamogatasa-az-europai-unioban-2521>

64 <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=hu&catId=952>

65 Női vállalkozók és rájuk vonatkozó konkrét politikai fellépése az EU növekedésének és foglalkoztatásának ösztönzésére (2013). <http://www.noicegek.hu/2013/07/noi-vallalkozok-es-rajuk-vonatkozo.html> (Utolsó letöltés: 2014. március 14.)

66 Európai Parlament (2011) Az Európai Parlament 2011. szeptember 13-i állásfoglalása nő vállalkozókról a kis- és középvállalkozások világában. <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2011-0367+0+DOC+XML+V0//HU> (Utolsó letöltés: 2014. február 24.)

speciális szakértelemmel rendelkeznek a női vállalkozások előtt álló kihívások és akadályok terén, és amelyek kapcsolattartó pontként szolgálhatnak azokban az esetekben, amikor a pénzügyi szolgáltatók megkülönböztetést alkalmaznak a hitelhez való hozzáférés tekintetében.

Az EU növekedést és munkahelyteremtést célzó intézkedéseivel összhangban (Lisszaboni Stratégia, az EU–2020 Stratégia és az új COSME⁶⁷) a magyar kormány elkötelezte magát támogatásukra és foglalkoztatási kapacitásuk növelésére. Ezenkívül fejlesztési támogatásokat kíván nyújtani a szociális gazdaság, helyi gazdaság és a non-profit társadalmi célú vállalkozások mint potenciális foglalkoztatók számára⁶⁸. A vállalkozástámogatás külön alesete a női vállalkozások ösztönzése, segítése. A fő célok itt a vállalkozási hajlandóság növelése és a már létező vállalkozások megerősítése, melyeket képzések és szaktanácsadás útján, a nélkülözhetetlen forrásokhoz, eszközökhöz való hozzáférés megkönnyítésével, attitűdformálással és közösségfejlesztéssel kívánnak elérni a döntéshozók. A női vállalkozók külön támogatása nem csak a férfiakhoz képest alacsony arányuk és az egyéb aszimmetriák miatt indokolt, hanem azért is, mert a vállalkozói készségek fejlesztése különösen fontos a nők egyes csoportjainak foglalkoztatása, munkaerő-piaci státuszának megerősítése szempontjából. Így a nők vállalkozóvá válását támogató, illetve a női vállalkozások megerősítését célul kitűző európai uniós (HEFOP, TÁMOP) programok legfőbb célcsoportjai a munkaerőpiacra visszatérő inaktív nők, a munkanélküliek, az elbocsátással fenyegetett alkalmazottak és a fiatalok. Az Új Széchenyi Terv a kezdő vállalkozások finanszírozásában külön figyelmet fordít (többek között) a hátrányos helyzetűek foglalkoztathatóságának javítását elősegítő programokra és a munka és a magánélet összehangolásának elősegítését célzó pályázatokra.

A vállalkozásfejlesztéssel kapcsolatos stratégia kidolgozásával, a programok összefogásával megbízott kormányzati szerv Magyarországon a Nemzetgazdasági Minisztérium Regionális és Kárpát-medencei Vállalkozásfejlesztési Főosztálya, amely testület kerekasztalt hívott össze a női vállalkozások fejlesztésére. Részben az uniós kez-

67 A vállalkozások, azon belül is a kkv-k versenyképességének növelését támogató EU-s program a 2014–2020 időszakban.

68 Magyarország partnerségi megállapodása a 2014–2020 időszakra (<https://www.nth.gov.hu/hu/media/download/29>).

deményezésekhez kötődve, részben azoktól függetlenül Magyarországon számos civil szervezet foglalkozik női vállalkozókkal.⁶⁹

VII. KÖVETKEZTETÉSEK, AJÁNLÁSOK

A nők munkaerő-piaci helyzete merőben különbözik a férfiakétól, mégpedig gyakorlatilag minden aspektusból (aktivitás, munkavállalási esélyek, kereset, munkakörülmények, a munkavállalást segítő szolgáltatások elérhetősége) a nők rovására. Az összehasonlítás legszembeötlőbb vetülete a nők alulfoglalkoztatottsága. A kisgyermekes és szülőképes korú nők európai viszonylatban kirívó inaktivitása, a hátrányos helyzetű (képzetlen, elzárt településeken élő, egyedülálló, idősödő) nők munkaerő-piaci esélytelensége és általában a női munka alulértékelése és a nők relatív gazdasági kiszolgáltatottsága együttesen jelzik, hogy a foglalkoztatás problémái másképp érintik a nőket. Ám miközben az „esélyegyenlőségi szakirodalom” egyre több kiadványban foglalkozik a nők munkaerő-piaci hátrányainak okaival, a közgazdászok legfeljebb érintőlegesen tárgyalják a problémát. Esetleg rácsodálkoznak a gyermekellátásban részesülők kiszorulására a munka világából, amire valamely szűkebb gazdaságpolitikai szempontból keresik a magyarázatot⁷⁰. Hiányzik ugyanakkor az a perspektíva, amely a női munkavállalás akadályait és lehetőségeit többdimenziós (közgazdaságtani, társadalompolitikai, szociálpszichológiai, antropológiai) elméleti keretben tárgyalná.

Tekintettel arra, hogy a foglalkoztatáspolitikai háttérbe szorult az elmúlt évtizedek során, és az utóbbi évek foglalkoztatottságot növelő intézkedései sem illeszkedtek átgondolt rendszerbe, érdemes kiemelni néhány általános megállapítást a közgazdászok javaslataiból. Többek egybehangzó véleménye szerint olyan átfogó,

⁶⁹ Szervezeteik elérhetőségét mutatja az alábbi lista. Vállalkozó nőket támogató magyarországi szervezetek és honlapok: Magyar Üzletasszonyok Közhasznú Egyesülete: www.uzletasszonyok.hu; Magyar Vállalkozónők Közhasznú Egyesülete: <http://www.magyarvallalkozonok.hu/>; Női vállalkozók képviselőinek hálózata: <http://www.legyelvallalkozono.hu>; Női cégek: <http://www.noicegek.hu/>; Női vállalkozók: <http://www.noivallalkozok.hu>; Gazdag nők: <http://www.gazdagnok.hu/>; Gazdagmami.hu: <http://www.gazdagmami.hu>.

⁷⁰ A Magyar Nemzeti Bank tanulmányában az alacsony aktivitásról és foglalkoztatásról egyszer sem szerepel a „nő” szó, de egy röpke alfejezet értekezik a gyermekétmozgatók hatásáról (Kátay, 2009).

a foglalkoztatásnak prioritást adó gazdaságpolitikai stratégiát kellene bevezetni, amely

- gazdasági növekedést generál,
- ösztönzi a munkakeresletet (adó- és járulékcsoökkentéssel) és kínálatot (jóléti transzferek visszaszorításával, a munkaügyi kirendeltségek megerősítésével),
- ügyel a keresleti és kínálati oldal egyensúlyára,
- megvalósításáért szakmailag jól felkészült, a kapcsolódó területekkel folyamatosan egyeztető kormányzati egység felel.

Ezen felül szükség lenne

- kiszámítható makrogazdasági környezet megteremtésére,
- a munkáltatókat terhelő adminisztratív terhek csökkentésére,
- óvatos minimálbér-politikára,
- a foglalkoztathatóság növelésére (képzettség fokozása, átképzés),
- a munkáltatói diszkriminációval szembeni erőteljesebb fellépésre (kormányzati kommunikáció, foglalkoztatási kvóta, az esélyegyenlőségi terv kötelezettségének kiterjesztése és ellenőrzése, személyre szabott aktív eszközök, például mentorszolgáltatás biztosítása),
- a területi egyenlőtlenségek csökkentésére,
- a hatásmérés és az ezt szolgáló eszköztár fejlesztésére (adatgyűjtés kiegészítése, a hozzáférés akadályainak enyhítése) (Kátay, 2009; Scharle, 2012; Váradí 2012).

A szakértők úgy látják, hogy a jelenlegi nehézségek alapvetően nem az adott körülményekből (rendszer váltás sokkja, pénzügyi világválság) származnak, hanem az elhibázott szakpolitikai intézkedések tehetősek felelőssé értük. Éppen ezért körültekintőbb, az aktuális helyzetet, összefüggéseket jobban figyelembe vevő döntésekkel – különösebb költségvetési ráfordítások nélkül, illetve a források átcsoportosításával, akár a befektetett költségek hosszabb távú megtérülése mellett – javulást lehetne előidézni a foglalkoztatásban, a munkaerő-piaci egyensúly kialakulásában és a gazdaság fejlődésében.

Ez a kritika fokozottan érvényes a nők munkaerő-piaci nehézségeinek kezelését illetően: itt is alapvetően politikai, szakpolitikai felelősségről van szó. Az alacsony fokú aktivitást kár arra fogni, hogy a kismamák, nagymamák úgysem akarnak vagy tudnak dolgozni, jobb nekik otthon – inkább a munkaerő-piaci lehetőségek és kényszerek felől érdemes megközelíteni a kérdést. A gyenge foglalkoztatási mutatókért a munkáltatók sem okolhatók, hiszen nem várható el tőlük, hogy aránytalan terheket vállaljanak magukra. A nők foglalkoztatottságának körülményeiben és arányaiban csakis akkor állhat be javulás, ha a

kormány hajlandó önálló problémaként kezelni a nők munkaerő-piaci hátrányait, és elkötelezni magát a nők ismételt munkaerő-piaci reintegrációjának célja mellett. A nők foglalkoztatottságának növeléséhez a képzési programok kínálatának és a munkaügyi központok nyújtotta szolgáltatások bővítésére, jobb hozzáférhetőségére és minőség-ellenőrzésére volna szükség, valamint arra, hogy közmunkaprogramok helyett az aktív munkaerő-piaci intézkedések finanszírozására fordítsák a közpénzeket (Szikra, 2013).

Egy ilyen fordulat mindenekelőtt politikai belátás igényel: a döntéshozóknak, egyet hátralépve, fel kellene mérniük a nemek között az élet különböző területein megnyilvánuló egyenlőtlenségeket és ezek kölcsönhatásait. A szakpolitikai döntéshozatalt olyan tudás kell, hogy vezérelje, amely a problémák horizontális (a foglalkoztatás és a munkaügy mellett az oktatást, családpolitikát is felölelő) értelmezéséből kiindulva az egyenlőtlenségek rendszeréből ki tudja bontani az egyes intézkedések tágabb összefüggéseit és hatásait, és ezek alapján képes kiiktatni a női munkavállalóknak potenciálisan hátrányt okozó körülményeket.

Ez a fajta megközelítés, amelyet szaknyelven magyarul is leginkább gender mainstreamingként emlegetnek, lényegében nincsen jelen a magyar közpolitikában: az ilyen irányú kezdemények csírájukban elhaltak. A 2010 utáni kormány a hagyományos, középosztálybeli családmoddelt pártfogolva inkább „család mainstreaming” irányban politizál (Juhász, 2012). Ennek jegyében a nők egyes – kvázi védett – csoportjai: a terhesek és kisgyermekesek – nem túl hatékony – protektív intézkedések alanyaként megkülönböztetett bánásmódban részesülnek. Azonban, amíg nem a teljes társadalmi egyenlőség a cél, az önmagukban mégoly fontos diszkriminációellenes rendelkezések és pozitív megerősítő intézkedések sem hatékonyak. Mindeztől mindenekelőtt egyértelmű politikai állásfoglalásra lenne szükség a nemek munkaerő-piaci egyenlősítésének célja mellett, amit e célképzet a gyakorlati érvényesítése kellene, hogy kövessen a teljes intézményi apparátuson keresztül, ideértve az érintett szaktárcákkal történő egyeztetést. A különféle szakpolitikai területek integrált megközelítése segítene kijelölni a helyes irányt, növelné a beavatkozások hatékonyságát, valamint a költségek átcsoportosításával arra is módot teremtene, hogy az intézkedések egy része önfinanszírozóvá váljék. A cselekvési tervek kidolgozásánál és az egyes beavatkozások megtervezésénél fontos lenne az egyenlőtlenségek alaposabb, részletekbe menő mérése, és ennek alapján a sokféle női célcsoport igényeinek meghatározása életkor, családi

helyzet, végzettség, jövedelemszint, valamint ágazatok és a munkavállalás típusa szerint, hogy a tényleges szükségletek szerint lehessen foglalkoztatási programokat indítani. Ugyanígy lényeges a munkaerőpiaci programok genderhatásának mérése, annak megítélése, hogy a nők arányosan részesülnek-e a forrásokból.

Mindennek belátása azon múlik, hogy képesek-e a politikai döntéshozók, a gazdasági élet és a civil társadalom szereplői – ideértve a munkáltatókat és a munkavállalókat, intézményeket és családokat – felismerni a nők foglalkoztatásában rejlő potenciált, illetve felmérni a lehetőségek kihasználatlanságából származó veszteségeket, károkat. Az esélyegyenlőség ebben a megközelítésben korántsem egy felülről kényszerített dogma, és még csak nem is pusztán emberi jogi kérdés, hanem a társadalom jóllétének alapja: egy olyan perspektíva, amely – a foglalkoztatás témájára kivetítve – lényegesen hozzájárulhat a gazdasági fejlődéshez, erősítheti a társadalmi kohéziót, javíthatja az állampolgárok biztonságérzetét, és így kedvező hatást gyakorolhat a vágyott népszaporulat elérésére is.

A gond éppen az, hogy hiányzik a problémacsomag racionális átgondolása a szakpolitikai döntéshozók részéről csakúgy, mint munkáltatói és munkavállalói oldalon. A nők foglalkoztatottsága szorosan összefügg nemcsak aktuális lehetőségeikkel és a rájuk ható kényszerekkel, hanem – ezeken keresztül – a női munkáról és munkavállalóról alkotott elképzelésekkel és ezáltal a nemek egyenlőségét befolyásoló társadalmi attitűdökkel. Ugyanez az állítás azonban fordítva is megfogalmazható: miközben a nemek egyenlőségével, a nemi szerepekkel, a nők munkavállalásával kapcsolatos attitűdök lényegesen befolyásolják a nők munkavállalási esélyeit és így foglalkoztatottságuk színvonalát, az aktuális lehetőségek és kényszerek szülte pragmatikus döntések és gyakorlati lépések legalább ennyire fontosak, amennyiben módosítják a változatlan, merevnek tetsző meggyőződéseket.

A női munkavállalással kapcsolatos normák és attitűdök megváltoztatásában óriási a kormányzati felelősség, és a civil társadalom szerepvállalása is nélkülözhetetlen. Az egyik célterület a munkáltatói gyakorlatok befolyásolása (a diszkrimináció visszaszorítása, család- illetve szülőbarát – nem pedig anyabarát! – munkaformák bevezetése). Azonban a kérdést nem lehet pusztán a munka világára leszűkíteni. Tekintettel arra, hogy a nők és férfiak társadalmi egyenlőtlensége összefüggő problémahalmazt alkot, annak minden aspektusával foglalkozni kell: a nőkkel szembeni erőszaktól kezdve a szociális biztonságon keresztül a felemás otthoni munkamegosztásig. Ez utóbbi

kérdéskör széleskörűen és erőteljesen befolyásolja a nők munkavállalási kapacitását és esélyeit, ugyanakkor direkt szabályzók híján nehezen kezelhető. A férfiak nagyobb fokú szerepvállalása mindazonáltal serkenthető kommunikáció útján (politikailag korrekt szóhasználat bevezetésével, amelyik például szülőkről, nem pedig anyákról beszél, illetve az otthoni munkamegosztás tematizálásával), valamint ösztönzők révén (mint például a szülők között megosztandó gyermekgondozási támogatás).

A problémák fő forrása a politika szintjén az, hogy egybemosódnak a foglalkoztatáspolitikai és a családpolitika szempontjai – ráadásul az előbbi rovására a család (úgy is, mint a „nemzet alapegységének”) vélt érdeke számít előbbre valónak. A családtámogatási rendszer és a munkaerő-piaci szabályozás összefonódása a „gyesrezsimben” testesül meg. Ez egy olyan, korlátolt és egyenlőségellenes szemléletmód melegágya, elsősorban anyák és legfeljebb másodsorban munkavállalók. Ez a felfogás uralja és határolja be mind a szakpolitikai döntéseket, mind pedig a munkavállalók (állampolgárok, férfiak és nők, illetve családok) életstratégiáit.

A nők foglalkoztatottságában és így munkaerő-piaci és társadalmi helyzetében, esélyeiben csak úgy idézhető elő lényeges és tartós változás, ha sikerül szétválasztani a családpolitika és a foglalkoztatáspolitikai szempont- és eszközrendszerét. Nem arról van szó, hogy ne lehetne vagy kellene összefüggést feltételezni a gyermekvállalási hajlandóság és a foglalkoztatottság között; a lényeg, hogy egyéb célok (a nők önmegvalósításának lehetősége, kiszolgáltatottságuk, elszegényedésük megelőzése) is részévé váljanak a szakpolitikai döntéshozatalnak.