

# Nők és férfiak helyzete – nemzetközi összehasonlításban

*Simonovits Bori–Szeitl Blanka*

## 1. Bevezetés

A tanulmányunk célja annak áttekintése, hogy a legfrissebb adatok alapján hogyan alakult a nemek közötti munkamegosztás a társadalmi-gazdasági élet különböző területein. Elemzésünk középpontjában Magyarország áll, de Magyarország helyzetét az európai és nemzetközi adatok tükrében elemezzük. Munkánk során a Központi Statisztikai Hivatal (KSH), a Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (OECD), az Eurostat és a Nemi Egyenlőség Európai Intézete (*European Institute for Gender Equality, EIGE*) adataira, valamint a nemek közötti szakadékról szóló Global Gender Gap Riport című (*WEF, 2017*) és a 2015. évi Globális Médiafigyelő Projekt (*Global Media Monitoring Project, GMMP*) jelentésekre támaszkodunk. Írásunkban kétféle adatelemzést közlünk: egyrészt olyan adatokat mutatunk be, amelyek alapján Magyarország elhelyezhető a szűkebb és tágabb környezetében, másrészt olyanokat, amelyek segítségével vizsgálni tudjuk a munkaerőpiac, az oktatás, valamint a politikai és a kulturális élet területein zajló időbeli trendeket.

Annak elérésében, hogy a különböző társadalmi csoportok – és köztük a különböző társadalmi nemek – egyenlő eséllyel vehessenek részt az említett területeken, az állam kulcsszerepet tölt be: a nők foglalkoztatottságának szempontjából például a legfontosabb szociálpolitikai kérdés, hogy egy adott kormányzat milyen szolgáltatásokat nyújt a kisgyermekes családok számára, illetve milyen eszközökkel könnyíti meg a kisgyermekeket nevelő szülők visszatérését a munkaerőpiacra.

Magyarországot tekintve, a témánk szempontjából az elmúlt időszak legfontosabb munkaerő-piaci beavatkozásai a gyed extra és a diplomás gyed 2014-es bevezetése volt,<sup>1</sup> valamint a bölcsődei férőhelyekben az ezredforduló

---

<sup>1</sup> A gyed extrával lehetővé vált a gyed megtartása mellett akár heti 20 órát is meghaladó munkavállalás a gyerek 1 éves korának betöltése után, a diplomás gyed pedig a felsőfokú szakképzés

óta bekövetkezett fokozatos növekedés, mely intézkedésekben az EU által megfogalmazott „család és munka összehangolása” célkitűzések egyaránt megjelentek (*Darvas–Szikra, 2017*).

Magyarországon csaknem 15 éve hatályos a 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról (Ebkvt), amely a társadalmi-gazdasági élet számos területén szabályozza a nemek közötti esélyegyenlőség kérdését. A foglalkoztatás területén belül ez azt jelenti, hogy nők és férfiak számára – sok egyéb védett tulajdonság mellett – egyenlő hozzáférést kell biztosítani a munkához való hozzájutásban, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben, a munkabér megállapításában és biztosításában, valamint az előmeneteli rendszerben. A diszkrimináció tilalma külön rögzíti az „egyenlő munkáért egyenlő bér” elv törvényi normáját, amely a gyakorlatban azonban továbbra sem valósul meg (*Lovász–Cukrowska, 2014*).

Végül fontos megemlíteni a nőket célzó korai nyugdíjba vonulás lehetőségét, a „Nők 40”-et, amely jelentős hatással van az idősebb korosztályba tartozó nők aktivitási rátájára. Közgazdasági elemzések szerint a nyugdíjrendszer 2012-es bevezetése a korábbi bőkezű és rugalmas nyugdíjba vonulási szabályokat felcserélte egy rugalmatlan korhatárrendszerrel, amely ráadásul súlyosan diszkriminatív, ugyanis kizárólag nők vehetik igénybe a 40 év munkaviszony utáni nyugdíjba vonulás lehetőségét. (*Czeglédi és szerzőtársai, 2016*)

Tanulmányunk bevezető fejezetében áttekintettük azokat a legfontosabb szociálpolitikai intézkedéseket és jogi kereteket, amelyek hatással lehetnek a nők munkaerőpiaci és tágabb értelemben vett társadalmi szerepvállalására. A következő fejezetekben a nők helyzetét vesszük górcső alá a gazdasági-társadalmi élet legfontosabb területein, végül röviden összefoglaljuk eredményeinket.

## **2. A foglalkoztatás időbeli alakulása**

Elsőként a nemek eltérő munkaerőpiaci részvételét mutatjuk be a foglalkoztatottsági és a munkanélküliségi ráták alakulására, illetve a munkaerőpiaci szegregáció jelenségére összpontosítva. Előbb nemzetközi összehasonlításban mutatjuk be Magyarország helyzetét, majd a magyarországi trendeket.

A Nemi Egyenlőség Európai Intézete (EIGE) adatain keresztül 2005 és 2015 között van lehetőségünk a nemzetközi trendek vizsgálatára (*1. táblázat*).

---

nappali tagozatos oktatásban részt vevő hallgatók számára jelent munkaviszonyhoz hasonló jogviszonyt.

*1. táblázat. A nők foglalkoztatottsága az EU országokban,  
2005–2015 (százalék)*

Ország	2005	2010	2012	2015
Svédország	88,7	91,9	93,8	95,4
Dánia	88,5	88,5	88,3	87,2
Finnország	88,2	88,9	89,2	89,2
Észtország	87,2	87,3	87,7	88,6
Portugália	84,4	85,6	84,1	85,4
Litvánia	84,1	86,0	86,8	88,2
Lettország	83,6	86,9	86,9	87,8
Szlovénia	83,5	84,4	83,7	83,5
Egyesült Királyság	80,4	81,1	81,6	83,6
Csehország	79,6	78,9	79,9	81,8
Románia	79,3	78,8	78,5	77,5
Franciaország	79,1	81,1	81,4	82,3
Ciprus	78,5	85,2	83,4	84,7
Szlovákia	78,2	79,0	78,8	80,6
Bulgária	77,9	81,3	82,0	82,7
Európai Unió	77,5	78,1	78,7	79,8
Ausztria	77,0	80,3	80,9	81,4
Németország	75,6	79,0	80,2	81,9
Lengyelország	75,1	77,9	78,3	79,5
Hollandia	75,1	78,5	78,6	79,2
Írország	75,1	77,4	77,3	78,3
<i>Magyarország</i>	<i>74,8</i>	<i>75,8</i>	<i>76,9</i>	<i>79,6</i>
Horvátország	74,5	75,0	75,5	78,5
Belgium	72,3	75,7	75,4	77,5
Spanyolország	70,9	77,0	77,5	78,0
Luxemburg	70,2	74,8	77,7	81,3
Görögország	68,0	71,1	69,4	71,0
Olaszország	63,8	64,9	66,7	66,7
Málta	51,4	58,6	63,2	68,9

*Megjegyzés:* A táblázatban szereplő arányok tartalmazzák a részmunkaidőben történő foglalkoztatottságot is a teljes munkaidővel arányos (full-time-equivalent, FTE) számítással.

*Forrás:* Az Eurostat számítása az EIGE kérésére <http://eige.europa.eu/gender-equality-index/2005/countries-comparison/work/1/table>.

A nők foglalkoztatottsági rátája 2015-ben Svédországban (95,4 százalék), Finnországban (89,2 százalék), Észtországban (88,6 százalék) és Litvániában (88,2 százalék) volt a legmagasabb, a legalacsonyabb pedig Olaszországban (66,7 százalék) és Máltán (68,9 százalék). Magyarország ilyen szempontból a középmezőnynek számít (79,6 százalék). Az ezt megelőző 10 évben nagyjából mindegyik ország esetében nőtt (és átlagosan csak kis mértékben) a nők foglalkoztatottsága. Kiemelhetjük ezek közül Svédországot, ahol az egyébként is magas 2005-ös kiinduló értékhez (88,7 százalék) képest további 7 százalé-

pontos növekedés történt, valamint Máltát, ahol 2005-ben drasztikusan alacsony (51,4 százalékos) volt a nők foglalkoztatottsága, amit 2015-re sikerült jelentősen növelni. Magyarország esetében nagyjából 5 százalékpontos javulás történt, ami az átlagos 1-2 százalékpontos növekedéshez képest jó eredménynek számít.

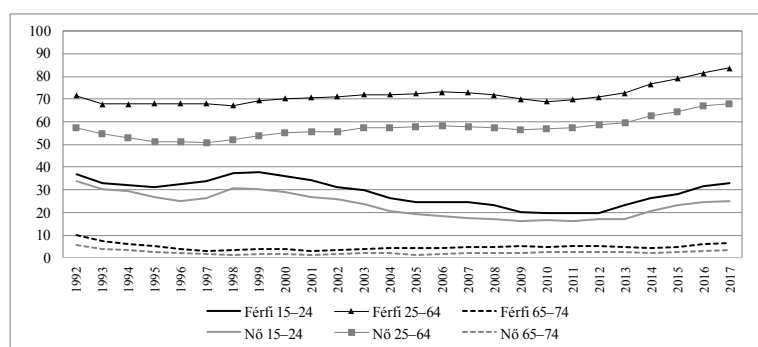
A teljes népesség foglalkoztatottsági rátája az EU-28-ban az EU munkaerő-felmérése (*EU Labour Force Survey, EU-LFS*) szerint 2016-ban 71,1 százalék volt, ami az eddigi legmagasabb értéket jelenti. A World Economic Forum 2016-os Global Gender Gap jelentése alapján a nők és férfiak foglalkoztatóságának különbsége a legtöbb ország esetében csak keveset csökkent, általában mindkét nem foglalkoztatóságának emelkedéséről beszélhetünk, így a különbségek valamelyest állandósultak. Görögországban és Cipruson viszont a férfiak foglalkoztatottsága is csökkent.

Magyarország 2004-ben újonnan csatlakozó EU-tagállamként készítette el az első nemzeti foglalkoztatási akciótervét a 2004–2006-os időszakra vonatkozóan, a Nemzeti lisszaboni akcióprogram keretében. Ezek a célkitűzések kifejezetten alacsonynak számítottak, hiszen alig néhány százalékpontos növekedést vállaltak. A 2006 júniusában hivatalba lépő kormány felülbírálta a korábbi célkitűzéseket, és csupán annyit vállalt, hogy ne csökkenjen a foglalkoztatottság és a gazdasági aktivitás, valamint kifejezetten a nőkre és az idősekre vonatkozóan jelölt ki nemzeti célt. A nemzeti célkitűzésben azt vállalta Magyarország, hogy 2008-ra 51,8, míg 2010-re 53,2 százalékra növekszik a 15–64 éves nők foglalkoztatási rátája a 2006-os 51,1 százalékoshoz képest (*Frey, 2011*).

A hazai foglalkoztatottsági ráta alakulását 1992 óta követhetjük a Központi Statisztikai Hivatal munkaerő-felmérésén keresztül, korcsoportonként és nemekre bontva (*1. ábra*). Ahogy a nemzetközi trendek esetében, itt is azt láthatjuk, hogy a nemi különbségek alig változnak.

Miközben az Európai Unióban nőtt az idősebb (45–64 éves) korosztály foglalkoztatottsági rátája, a fiatal nőké csökkent. Ez természetesen annak is betudható, hogy emelkedett a női részvétel a felsőoktatás nappali képzéseiben. Magyarországon 2015-ben közel 10 százalékkal volt alacsonyabb az 55 évnél idősebb nők foglalkoztatottsága az EU-átlaghoz viszonyítva.

1. ábra. Foglalkoztatási ráta Magyarországon korcsoportok szerint, nemenként, 1992–2017 (százalék)



*Megjegyzés:* Foglalkoztatott az, aki az adott héten legalább egyórányi, jövedelmet biztosító munkát végzett, illetve rendelkezett olyan munkahellyel, ahonnan átmenetileg (betegség, szabadság stb. miatt) volt távol. Foglalkoztatási ráta: a foglalkoztatottaknak a megfelelő korcsoportba tartozó népességhez viszonyított aránya.

*Forrás:* KSH Munkaerő-felmérés, 1992–2017.

Fontos hangsúlyozni továbbá, hogy az inaktivitás szintje magas Magyarországon a többi uniós országhoz képest, ami a nők hosszúra nyúló gyermekgondozási időszaka és a karkedvezményes nyugdíjba vonulás (Nők 40) diszkriminatív volta is magyaráz.

### 3. Nemek közötti kereseti rés

A nemek közti kereseti rés (*Gender Pay Gap, GPG*) azt mutatja meg, hogy a teljes munkaidőben foglalkoztatott nők bruttó átlagkeresete hány százalékkal alacsonyabb, mint a férfiaké (OH, 2017). Ez globálisan 30 százalék körül mozog (WEF, 2016), az EU-átlag 16,7 százalék, Magyarországon 15,1 százalék (OH, 2017). Az OECD által számolt globális nemek közti kereseti rés 2017-ben 16 százalék volt. A Magyarországon mért kereseti rés legfőképpen a következő öt társadalmi jellemzővel magyarázható:

- női vezetők (és ezáltal magas bérszínvonalon élők) alacsony aránya;
- a nők a férfiakénál magasabb arányú fizetetlen munkavégzése (nők esetében heti 26 óra áll szemben a férfiak által végzett heti 9 óra „láthatatlan” munkával);
- karrierutak gyakoribb megszakítása (gyermekvállalás, idősebb családtagok gondozása) elsősorban a nőket érinti;
- oktatási és munkaerő-piaci szegregáció;

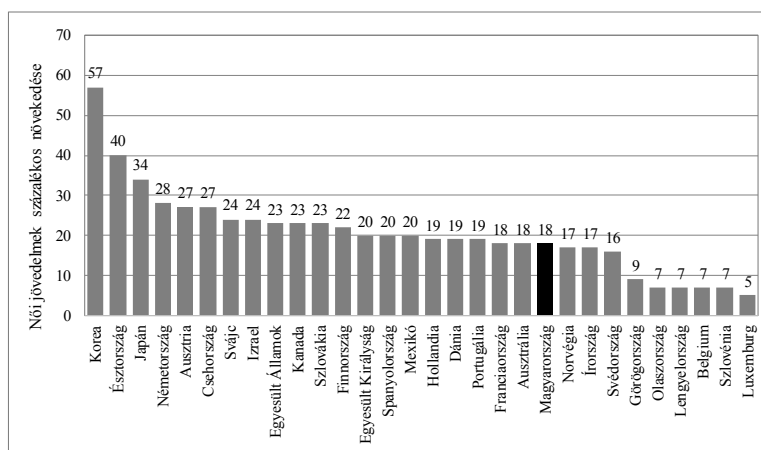
- fizetésmegállapodásban jelenlévő nemek közötti eltérések, melyet csak részben okoz a munkáltatók diszkriminációja, másik részben pedig az, hogy a női jelöltek kevesebbet kérnek az állásinterjúkon, és ritkábban kérnek fizetésemelést, mint férfi kollegáik.

Egy európai uniós számítási és összehasonlítási módszer szerint – mely a bruttó óránkénti átlagkereseteket hasonlítja össze – Magyarország helyét az EU–28 országok között a középmezőnyben jelöli meg.

A PwC 2017-es „Women In Work Index” jelentése alapján Új-Zéland (6 százalék), Szlovénia (7 százalék) és Lengyelország (7 százalék) áll a legjobban a bérszakadék megszüntetésében, a legrosszabbul pedig Korea (36 százalék), Japán (26 százalék) és Németország (22 százalék). Az eddigi trend adatok elemzése alapján a jelentés azt prognosztizálja, hogy átlagosan 95 év múlva fog megszűnni a rés, de természetesen minden ország esetében változó ez az időtáv. Várhatóan 20 éven belül megszűnik a nemek közötti bérszakadék Lengyelországban, Luxemburgban, Belgiumban, Írországon és Görögországban, 50 éven belül többek között Csehországban, Ausztriában és Szlovákiában is. Az eddigi trendek alapján Magyarországon 2102 körül számíthatunk a kereseti rés megszűnésére (jóval később tehát, mint a többi visegrádi országban). Ennél később Dániában (2108), Mexikóban (2115), Koreában (2118), Spanyolországban (2230) és Németországban (2297) valósulhat meg a béregyenlőség (PwC, 2017). Természetesen a bérszakadék megszüntetésének legegyszerűbb és legkézenfekvőbb módja a bérszínvonal emelése. A PwC 2017-es becslése szerint ehhez átlagosan 23 százalékos bérnövekedésre lenne szükség (2. ábra).

A rés megszüntetéséhez szükséges bérnövekedés mértéke természetesen a kereseti rés nagyságával párhuzamosan nő, tehát azokban az országokban, ahol az átlagosnál nagyobb a nemek közötti bérkülönbség, ott a kiigazítás „költségesebb”. A szükséges bérnövekedés függ továbbá szektorális különbségektől, illetve az országon belüli általános bérszínvonalától is, ezért lehetséges az, hogy Korea számára 57 százalékos, Észtország számára pedig 40 százalékos bérnövekedést jelentene a kereseti rés megszüntetése, míg Szlovákia és Luxemburg esetében csupán rendre 5, illetve 7 százalékról van szó. Magyarország esetében 18 százalékos bérköltséggel kell számolni a 2015-ös adatok alapján.

2. ábra. A várható keresetnövekedés a nők körében a bérszakadék megszüntetésével az OECD-országokban, 2015 (százalék)



Megjegyzés: Az elemzésből kihagyták azokat az OECD-országokat, ahol adathiány miatt a teljes elemzés nem végezhető el.

Forrás: PwC (2018).

Magyarországon jelentős különbség mutatkozik a teljes és a részmunkaidőben dolgozók nemek közti kereseti különbségei között: 2016-ban a teljes munkaidőben dolgozóké 15,1 százalékos, a részmunkaidőben dolgozóké 10,8 százalékos volt (Borbély, 2018), bár valószínűleg ebben az esetben inkább a szektorális különbségek a jelentősek, hiszen a részmunkaidős foglalkoztatottság nem minden szektorra jellemző. Ágazatok szerinti bontásban vizsgálva a helyzetet, 2016-ra az azt megelőző évekhez képest jelentősen nőtt a nők és a férfiak bére közötti különbség a nők rovására, legfőképpen a pénzügyi, biztosítási szektorban (23,9 százalékról 34,2 százalékra). Az építőiparban viszont csökkent a férfiak hátrányát jelző kereseti rés (-18,7 százalékról -11,5 százalékra) (Borbély, 2018).

Különböző életkori csoportokra bontva a legalacsonyabb nemek közötti bérszakadék a 25 évnél fiatalabbakat és a 25–34 éves korosztályt jellemzi. A legnagyobb bérszakadék pedig a 35–44 év közötti korosztályt, illetve a 65 év feletti korosztályt érinti. Időbeli trendek tekintetében inkább ingadozásról beszélhetünk, mint egyértelmű irányú tendenciákról. Az mindenesetre látszik, hogy 2014-ben a legfiatalabb korosztály körében egy kiugróan magas értéket mérhettünk, azután pedig drasztikusan csökkent a kereseti rés, a 45–54 éves és az 55–64 évesek körében pedig folyamatosan csökkent. 2015 és 2016 között

kezdett el szélesedni a fiatal korosztályokat jellemző bérszakadék. Tovább romlott a 35–44 évesek és a 65 év feletti nők helyzete is (2. táblázat).

2. táblázat. A nők és férfiak közötti kiigazítatlan kereseti rés (GPG) Magyarországon, életkor szerint, 2007–2016 (százalék)

Korosztály	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
25 év alatt	0,1	0,5	-0,6	-1,1	4,1	4,5	2,8	8,2	3,3	3,7
25–34 év	11,2	10,2	8,9	8,1	8,9	12,6	9,6	10,2	9,1	10,5
35–44 év	22,4	24,3	23,0	22,9	23,2	25,0	21,3	19,9	19,2	19,7
45–54 év	17,9	19,5	20,4	21,4	21,4	23,6	23,8	17,6	16,2	15,8
55–64 év	18,0	18,0	17,5	19,7	18,4	17,8	19,1	11,0	9,4	7,7
65 év felett	12,3	20,6	20,5	19,9	21,0	20,6	21,4	18,8	19,2	22,3

Megjegyzés: A kiigazítatlanság azt jelenti, hogy a mutató kiszámításánál nem vesznek figyelembe olyan, a bérkülönbséget befolyásoló tényezőket, mint például a képzettség, a munkaerőpiaci tapasztalat, a munkaidő hossza, a munka jellege.

Forrás: KSH adatok alapján saját számítás.

2007 és 2016 között a köz- és a magántulajdonban lévő szervezetek dolgozóit jellemző kereseti rés tekintetében változatos kép rajzolódik ki. Míg 2008-ban nem találunk különbséget a két érték között, addig 2009-től 2013-ig szinte folyamatosan nőtt a két nem közötti bérkülönbség, jellemzően úgy, hogy a közszférában dolgozók körében mérhetünk egyre magasabb értéket. 2014-ben egy kifejezetten kiugró adatot találunk, de 2016-ra már megfordul a korábbi tendencia: a közszférát jellemző rés 11,8 százalékra esett vissza, miközben a versenyszféráé 15 százalékra nőtt (3. táblázat).

3. táblázat. Nők és férfiak között kiigazítatlan kereseti rés közszférában és versenyszférában, 2007–2016 (százalék)

Év	Közszféra	Versenyszféra
2007	15,9	17,1
2008	17,5	17,2
2009	17,9	15,8
2010	20,0	16,2
2011	20,5	15,3
2012	24,4	16,3
2013	22,4	15,0
2014	11,0	15,6
2015	13,5	13,4
2016	11,8	15,0

Forrás: KSH adatok alapján saját számítás.



A nemek közti kereseti réshez hasonló mutató a nemek közötti nyugdíjrés (*Gender Gap n Pension GGP*). Ez a bérkülönbségeknél sokkal nagyobb mértékű, átlagosan 40 százalékos az EU–28 országok körében. A nyugdíjszakadék férfiak és nők között leginkább azért ilyen jelentős, mert a fizetések közötti különbségeket tovább duzzasztja a munkában eltöltött idő okozta differencia.

#### 4. Oktatás, felsőoktatás

A munkaerőpiaci különbségek vizsgálatakor nélkülözhetetlen az oktatási és képzettségi lehetőségeket is görcsö alá venni mindkét nem esetében. Már a korai iskolaelhagyók arányában is megmutatkozik a nők eltérő pozíciója. A korai iskolaelhagyók aránya azt mutatja, hogy a 18–24 éves korosztály mekkora hányada rendelkezik középfokú vagy annál alacsonyabb fokú végzettséggel, úgy, hogy a képzést megelőző négy hétben nem vett részt semmilyen képzésben. Az iskolát korán elhagyók európai uniós átlaga 10,7 százalék (*4. táblázat*).

A legkisebb az iskolaelhagyás mértéke Horvátországban (2,8 százalék), Litvániában (4,8 százalék), Lengyelországban (5,2 százalék) és Luxemburgban (5,5 százalék), míg Málta (19,6 százalék), Spanyolország (19 százalék) és Románia (18,5 százalék) esetében a legmagasabb. Szintén az európai uniós átlag alapján van különbség férfiak és nők között a korai iskolaelhagyók arányát tekintve: a férfiak körében ez az arány valamivel magasabb az átlagosnál, a nőknél pedig alacsonyabb, és ez a tendenciaszint minden vizsgált ország esetében megfigyelhető. Kivétel ez alól Csehország, Románia és Szlovákia, ahol nem tapasztalhatunk nemi szempontból különbséget. Az átlagosnál jóval nagyobb a különbség például Cipruson, Hollandiában és Portugáliában.

Fontos mutató továbbá a felsőfokú végzettséget szerzők nemek szerinti aránya is (*5. táblázat*). Az európai uniós átlaghoz hasonlóan Magyarországra is igaz az, hogy a nők körében magasabb a felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya: az európai uniós átlagban a teljes 30–34 éves népesség 39 százaléka, míg a férfiak 34 százaléka, a nők 44 százaléka rendelkezik diplomával. Magyarországon 33 százalék, a nők körében pedig majdnem 40 százalék a felsőfokú végzettségük aránya. Ez a különbség a legtöbb ország esetében is hasonlóképpen alakul, de kivétel ez alól Németország és Luxemburg, ahol a nemek között szinte nem tapasztalható különbség.

4. táblázat. Korai iskolaelhagyók aránya nemenként, 2016 (százalék)

Ország	Összes	Férfi	Nő
Európai Unió	10,7	12,2	9,2
Ausztria	7,7	7,7	6,0
Belgium	8,8	10,2	7,4
Bulgária	13,8	13,7	13,9
Ciprus	7,7	11,4	4,3
Csehország	6,6	6,6	6,6
Dánia	7,2	8,5	5,9
Egyesült Királyság	11,2	12,8	9,5
Észtország	10,9	14,3	7,4
Finnország	7,9	9,0	6,9
Franciaország	8,8	10,1	7,5
Görögország	6,2	7,1	5,3
Hollandia	8,0	10,1	5,8
Horvátország	2,8	3,5	2,0
Írország	6,3	7,8	4,6
Lengyelország	5,2	6,4	3,9
Lettország	10,0	13,7	6,2
Litvánia	4,8	6,0	3,6
Luxemburg	5,5	6,8	4,2
Magyarország	12,4	12,9	11,8
Málta	19,6	23,1	15,8
Németország	10,2	10,9	9,4
Olaszország	13,8	16,1	11,3
Portugália	14,0	17,4	10,5
Románia	18,5	18,4	18,7
Spanyolország	19,0	22,7	15,1
Svédország	7,4	8,2	6,4
Szlovákia	7,4	7,6	7,2
Szlovénia	4,9	6,7	3,1

*Megjegyzés:* A korai iskolaelhagyók aránya azt mutatja, hogy a 18–24 éves korosztály mekkora hányada rendelkezik középfokú végzettséggel vagy annál alacsonyabbal (érettségi vagy szakma) úgy, hogy a kérdézt megelöző négy hétben nem vett részt semmilyen képzésben.

*Forrás:* Eurostat, EU Labour Force Survey adatok alapján saját számítás.

5. táblázat. A felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya a 30–34 évesek körében, nemenként, 2016 (százalék)

Ország	Összesen	Nő	Férfi
Európai Unió	39,1	43,9	34,4
Ausztria	40,1	42,0	38,3
Belgium	45,6	50,7	40,4
Bulgária	33,8	41,0	27,2
Ciprus	53,4	62,1	43,7
Csehország	32,8	38,7	27,2
Dánia	47,7	54,6	41,0
Egyesült Királyság	48,1	50,3	45,9
Észtország	45,4	52,4	38,8
Finnország	46,1	54,4	38,4
Franciaország	43,6	48,8	38,1
Görögország	43,7	48,8	36,2
Hollandia	45,7	49,7	41,7
Horvátország	29,5	36,7	22,4
Írország	53,9	58,5	46,6
Lengyelország	44,6	53,9	35,6
Lettország	42,8	56,1	30,1
Litvánia	58,7	68,8	48,1
Luxemburg	54,6	56,5	52,7
<i>Magyarország</i>	<i>33,0</i>	<i>39,6</i>	<i>26,4</i>
Málta	29,8	32,4	27,4
Németország	33,2	33,0	33,4
Olaszország	26,2	32,5	19,9
Portugália	34,6	41,6	27,3
Románia	25,6	27,4	23,9
Spanyolország	40,1	46,6	33,5
Svédország	51,0	59,2	43,4
Szlovákia	31,5	39,4	24,0
Szlovénia	44,2	55,3	33,6

Forrás: Eurostat, EU Labour Force Survey adatok alapján saját számítás.

Habár a nők körében magasabb a felsőfokon képzettek aránya, úgy tűnik, hogy a felsőfokú oktatási beruházások a nők esetében kevésbé térülnek meg, mint a férfiaknál. A különbség az OECD-országok átlaga alapján nagyjából kétharmados, Magyarország esetében pedig kiugróan nagy: a férfiak körében a felsőfokú oktatási beruházások több mint kétszer akkora értékben térülnek meg, mint a nők körében. (6. táblázat).

6. táblázat. A felsőfokú oktatási beruházások várható egyéni nettó megtérülése (a középfokúhoz viszonyítva) férfiak és nők esetében, (a teljes életpályát figyelembe véve, vásárlóerő-paritáson (PPP) mért dollárban)

	Férfi	Nő
Chile	492 700	273 800
Egyesült Államok	468 200	272 700
Írország	405 100	297 900
<i>Magyarország</i>	<i>381 800</i>	<i>170 700</i>
Luxemburg	374 500	327 900
Lengyelország	367 600	230 100
Csehország	307 700	159 300
Franciaország	305 900	152 600
Izrael	295 400	171 500
Németország	284 000	137 300
Ausztria	269 100	126 500
Szlovénia	266 800	209 200
OECD-átlag	252 100	167 400
EU22-átlag	251 400	167 300
Portugália	241 600	211 800
Japán	239 900	28 200
Kanada	239 300	181 700
Törökország	232 100	191 300
Olaszország	200 400	108 000
Korea	219 900	202 300
Ausztrália 1	196 000	151 300
Finnország	165 100	126 100
Új-Zéland	162 800	145 400
Norvégia	160 500	149 700
Szlovákia	160 000	64 200
Dánia	159 000	77 200
Spanyolország	152 600	195 300
Hollandia	146 300	137 700
Észtország	89 300	116 500

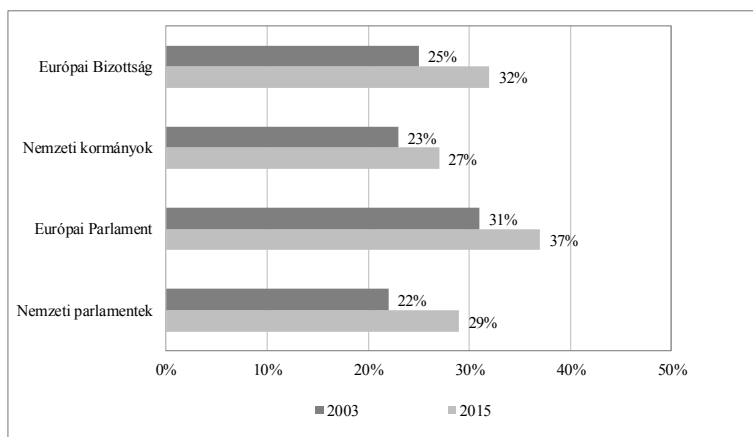
*Forrás:* OECD (2017) alapján saját szerkesztés.

### 5. Politikai élet – a pozíciók egyenlőtlen birtoklása

A WEF (2017) Global Gender Gap című jelentés szerint Magyarország helyezése a politikai pozíciók nemek közötti egyenlő birtoklásának nemzetközi sorrendjében az elmúlt egy évtizedben jelentősen visszaesett: míg 2006-ban Magyarország a 82. helyen állt, addig 2017-re a 138. helyre csúszott vissza, a világ 144 különböző fejlettségi fokán álló ország körében. Az összesített listán, mely négy területet foglal magában – gazdasági részvétel és kilátások, oktatási helyzet, egészségügy és politikai részvétel – Magyarország a 2006-os 55. helyről a 103. helyre csúszott vissza. (Hozzá kell tenni azonban, hogy 2006-ban összesen 114, míg 2017-ben 144 országot vizsgáltak.)

Az Nemi Egyenlőség Európai Intézete (EIGE) rendszeresen monitorozza az EU intézményeinek nemek szerinti összetételét. Bármelyik szintjét nézzük a döntéshozatalnak – Európai Bizottság, Európai Parlament, nemzeti parlamentek, nemzeti kormányok –, egyharmad körül találjuk a nők arányát. Összevetve azonban a döntéshozatal tagállami és európai uniós szintjét, valamivel kiegyenlítettebb a nők reprezentációja az európai uniós intézményekben (3. ábra).

3. ábra. A nők aránya a politikai döntéshozatalban, 2003-ban és 2015-ben (százalék)



Forrás: EIGE (2017) alapján saját szerkesztés.

Idősorosán elemezve az adatokat, mindegyik szintéren nőtt a nők reprezentációja, hozzá kell tenni azonban, hogy az összehasonlítás nem teljesen korrekt,

mivel 2003-ban az Európai Unió 15 tagállamának adatait, addig 2015-ben 28 tagállam adatait összesítették.

A magyar kormányzati elit nemek szerinti megoszlását a rendszerváltás óta eltelt csaknem 30 éves időszakra tekintjük át *Ványi* (2013) és saját számításaink alapján. Összegezve a miniszterelnökök, miniszterek, politikai és közigazgatási államtitkárok számát, azt látjuk, hogy az 1990–2018 közötti időszakban a teljes kormányzati elit nagyjából 10 százaléka volt nő. A legalacsonyabb arányt a Boross-kormány idején (1993–1994: a kormánytagok 6 százaléka volt nő), a legmagasabb arányt pedig a második Gyurcsány-kormány, illetve a jelenlegi negyedik Orbán-kormány idején találtunk (2006–2009 között és 2018-ban egyaránt a kormánytagok 14 százaléka volt nő). (Forrás: Wikipédia-oldalak.)

A legutóbbi három kormányzati ciklust elemezve, azt látjuk, hogy a második Orbán-kormány (2010–2014 között) 16 minisztere között egy nő volt, a harmadik Orbán-kormányban (2014–2018 között) kizárólag férfi miniszterei voltak, míg a negyedik Orbán-kormányban (2018–) ismét bekerült egy női miniszter a 12 férfi miniszter mellé. Az államtitkárok között valamivel kiegyenlítettebb a helyzet: A második Orbán-kormányban 6, a harmadikban 9 és a jelenlegi, negyedik Orbán-kormányban 10 nő töltött be államtitkári pozíciót, ezzel (rendre) 10, 11 illetve 14 százalékra növelve a nők kormányon belüli reprezentativitását. (Forrás: Wikipédia-oldalak alapján saját számítás.)

Arról, hogy mit gondol minderről a közvélemény, különböző forrásokból vannak adataink. Egyrészt a Tárki 2010-es Omnibusz-felvétele rákérdezett a társadalmi élet különböző területein bevezetett kvótával való egyetértésre,<sup>2</sup> másrészt egy frissen publikált *Nőügyek 2018* című kutatás zárótanulmányából (*Gregor–Kováts*, 2018). A női kvóta bevezetésével nagyjából minden második válaszadó (53 százaléka) értett egyet, és nem mutatkozott érdemi különbség a kérdés megítélésében nemek szerint: míg a nők: 56, addig a férfiak: 51 százaléka értett egyet a nők társadalmi részvételét segítő kvóta bevezetésével (Tárki 2010-es Omnibusz-felvétele alapján saját számítás). A 2017 decemberében egy ezerfős – a magyar társadalmat nem, korcsoport, lakóhely és iskolai végzettség szempontjából reprezentáló – mintán végzett kutatás legmeglepőbb tanulsága, hogy a spontán említett problémák mindössze 2 százaléka volt a nők társadalmi helyzetéhez kapcsolható, aminek legvalószínűbb oka, hogy a magyar nők életét megnehezítő problémák zöme a megélhetéssel, a munkahelyi problémákkal vagy a munkanélküliséggel függ össze. A nők életet érintő négy

---

<sup>2</sup> „Ön egyetértene-e azzal, hogy a nők politikai, gazdasági és tudományos részvételét politikai eszközökkel segítsék elő (például kvótával, amely előírja milyen legyen a nemek közötti arány)?”

legkomolyabb problémacsoport (a kutatók által előre definiált problémák közül) a következők voltak: 1. egyedülálló szülőség, 2. tartósan beteg gyermek nevelése, 3. a gyermekneveléshez kapcsolódó anyagi kiadások, és a 4. a megoldásként hangoztatott részmunkaidő alacsony bérezése volt.

## **6. Kultúra és média – „Nők nézik, és férfiak csinálják”?**

Végül a kultúra és a média világát tekintjük át, amely fontos tükrökre a társadalmi életnek, ugyanis hűen leképezi azokat a különbségeket, amelyeket az eddigiekben bemutatott területeken találtunk.

Közhelynek számít a filmiparra vonatkozó állítás, miszerint „a nők nézik, és a férfiak csinálják”. Az Európai Parlament 2018-as kutatása szerint 2010 és 2013 között bemutatott legnépszerűbb amerikai, francia, német és angol gyártású filmek szereplői között nagyjából egyharmad arányban (angol filmek: 38 százalék, német: 35 százalék, francia: 29 százalék, amerikai: 29 százalék) láthatunk női szereplőket, és a nők a férfi társaiknál sokkal gyakrabban bukkannak fel hiányos öltözetben vagy meztelenül (*McCracken és szerzőtársai*, 2018).

Az EU-ban dolgozó újságírói és kommunikációs végzettséggel rendelkezők 70 százaléka volt nő 2017-ben, azonban a médiában vezető pozícióban dolgozók csupán 30 százaléka. A hírműsorok riportereinek és bemondóinak 37 százaléka, a kommentátoroknak, illetve szakértőknek pedig csak 18 százaléka nő (*McCracken és szerzőtársai*, 2018).

A Global Media Monitoring Project legfrissebb (*GMMP*, 2015) jelentése alapján, mind az öt földrészen található, összesen 114 országra vonatkozóan részletes képet kapunk az újságokban, televíziós és rádiós hírműsorokban és a hírolvasók között szereplő női jelenlétről. A Magyarországot is tartalmazó jelentés szerint a magyar hírműsorok szereplőinek mindössze 21, riportereinek 41 százaléka volt nő 2015-ben. A televíziós műsorvezetők 36, míg a rádiós hírolvasók 45 százalék volt nő, ami európai viszonylatban nem rossz arány, bár Ausztriában és Észtországból kiegyenlítettebb a nemek közötti szereplési arány. A jelentés egyik fontos következtetése, hogy 2010 óta nem javult a nők reprezentációja a különböző médiafelületeken: az összes (televíziós rádiós és sajtó), hírekben szereplő személy egynegyede volt nő 2010-ben és 2015-ben is. Fontos adalék továbbá, hogy ez a nemek közötti rés a legnagyobb a politikával kapcsolatos hírek esetében (16 százalék), mely jelentős alulreprezentáltság jól tükrözi a nők általában alacsony részvételét a politikai életben.

A Nemi Egyenlőség Európai Intézetének (*EIGE*) 2017-es adataiból megtudhatjuk, hogy a nemzetközi filmiparban dolgozó nőknek mindössze 23

százaléka érzi úgy, hogy a férfiakéval azonos lehetőséget kap. A női interjúalanyok többsége leginkább a két nem közötti bér különbségre és a szexista munkakultúrára panaszkodott (*EIGE*, 2017)

Az *Elle* magazin Magyarországgal foglalkozó tematikus összeállításából megtudhatjuk, hogy bár növekvő számban dolgoznak nők a hazai színházi és filmes világban (dramaturgként, gyártásvezetőként, producerként, operatőrként), a színházi és filmrendezők között csak elvétve találunk nőket, és akik nőként mégis bekerülnek a rendezői székbe, többnyire tévésorozatok, dokumentumfilmek vagy mikro- és kis költségvetésű filmek rendezői lesznek. Az *Elle* kutatása szerint a 346 bejegyzett magyar színházi rendező közül mindössze 6 női rendező dolgozik (*Elle*, 2018). A budapesti színházak közül összesen kettő társulatnak van női vezetője, igaz mindkét színház (Radnóti Színház és Vígszínház) a legtekintélyesebb fővárosi színházak között szerepel. A színházi és filmes világban dolgozó és az *Elle* (2018) által megkérdezett interjúalanyok szerint a színészet mellett egyedül a jelmeztervezés számít kifejezetten női szakmának (szemben a látványtervezéssel, amelyet férfidominancia jellemez).

## 7. Összegzés

Cikkünk központi témája a nők és férfiak részvételének vizsgálata a társadalmi-gazdasági élet különböző terepein. A nők munkaerőpiaci részvétele szempontjából releváns magyarországi szakpolitikai döntések áttekintése alapján elmondhatjuk, hogy az elmúlt 25 év legfontosabb változása a kisgyermekes szülők foglalkoztatottságának szempontjából, hogy míg a gyes mellett már 1990-ben is lehetett részmunkaidőben dolgozni, jelenleg mind a gyes, mind a gyed esetében a gyermek 6 hónapos kora után lehetővé vált a munkavállalás, és hogy az ellátásokat jelenleg mindkét szülő, illetve a gyes esetében a nagyszülő is igénybe veheti.

Az 2014/124/EU európai uniós ajánlás (*EB*, 2014) tanácsokkal látta el a tagállamok kormányait az egyenlő bérezés alapelveinek jobb végrehajtása érdekében. A bérek átláthatóságának megvalósításáért az Országgyűlési Hivatal összefoglalója (*OH*, 2017) a közelmúltban azt javasolta, hogy:

- a legalább ötven főt foglalkoztató vállalkozások rendszeresen tájékoztassák a munkavállalókat és a szociális partnereket az átlagos javadalmazásról;
- a legalább 250 főt foglalkoztató vállalkozásoknál és szervezeteknél nemzeti szinten végezzenek bérauditot, ami kiterjed a foglalkoztatott nők és férfiak arányának és az alkalmazott munkakör-értékelési és -besorolási rendszernek az elemzésére, a díjazásra, és annak nemi alapú különbségeire vonatkozó információkra;



- a tagállamok évente biztosítanak statisztikai adatokat a nők és férfiak közötti bérszakadékról gazdasági ágazat, életkor, munkaidő, tulajdonforma szerint.

Adatelemzésünk rámutatott, hogy annak ellenére, hogy Magyarországon csaknem 15 éve hatályos az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény, jelentős nemi különbségek mutatkoznak a bérezésben. Rámutattunk továbbá, hogy ettől függetlenül Magyarországon jelentősen magasabb a 30 éves korukig diplomát szerettek aránya a nők körében, mint a férfiakéban. Bár a nők munkaerőpiaci foglalkoztatottsága más országokhoz viszonyítva a középmezőnybe sorolható, a nemek közötti kereseti rés nagyon jelentős: Magyarország 144 ország közül a 130. helyen áll. Az eddigi trendek alapján pedig csupán 2102-ben számíthatunk arra, hogy teljesül az „egyenlő munkáért egyenlő bér” elve.

## IRODALOM

- Borbély Szilvia (2018): Magyarország: a nők és férfiak bére közötti szakadék. Kézirat, [https://berbarometer.hu/main/munkaber/a-nok-es-a-ferfiak-kozotti-berszakadek/GPG\\_2018\\_Borbely\\_Szilvia.pdf](https://berbarometer.hu/main/munkaber/a-nok-es-a-ferfiak-kozotti-berszakadek/GPG_2018_Borbely_Szilvia.pdf).
- Czeglédi Tibor–Simonovits András–Szabó Endre–Tir Melinda (2016): Nyugdíjba vonulási szabályok Magyarországon – nyertesek és vesztesek Közgazdasági Szemle, 63. évf. 12. sz. 1261–1288. o.
- Darvas Ágnes–Szikra Dorottya, (2017): Családi ellátások és szolgáltatások. Megjelent: Ferge Zsuzsa (szerk.): Magyar társadalom- és szociálpolitika (1990–2015). Osiris, Budapest.
- EB (2014): A Bizottság ajánlása a férfiak és nők egyenlő díjazása elvének az átláthatóság révén történő megerősítéséről. Az Európai Unió Hivatalos Lapja, március 7. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=celex%3A32014H0124>.
- EIGE (2017): A nemek közötti egyenlőség a politikai döntéshozatalban. A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete, <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-equality-political-decision-making>.
- Elle (2018): Több nőt a film és színház világába! Elle Magyarország, 18. évf. 4. sz. 96–112. o.
- Frey Mária (2011): Nők és férfiak a munkaerőpiacon, különös tekintettel a válságkezelés hatásaira. Megjelent: Nagy Ildikó–Pongrácz Tiborné (szerk.): Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről, 2011. Tárki, Budapest.
- GMMP (2015): Who makes the news? Global Media Monitoring Project, 2015. WACC, [http://cdn.agilitycms.com/who-makes-the-news/Imported/reports\\_2015/global/gmmp\\_global\\_report\\_en.pdf](http://cdn.agilitycms.com/who-makes-the-news/Imported/reports_2015/global/gmmp_global_report_en.pdf)
- Gregor Anikó–Kováts Eszter (2018): Nőügyek 2018. Társadalmi Problémák és megoldási stratégiák. Friedrich-Ebert-Stiftung, Budapest, <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/budapest/14461.pdf>.
- Lovász Anna–Cukrowska, E. (2014): Are children driving the gender wage gap? Comparative evidence from Poland and Hungary. MTA KRTK KTI, Budapest, BWP, 4. sz.

- McCracken, K.–FitzSimons, A.–Priest, S.–Girstmair, S.–Murphy, B. (2018): Gender Equality in the Media Sector. Women's Rights & Gender Equality. Study for the FEMM Committee, Európai Parlament, Brüsszel, [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/596839/IPOL\\_STU%282018%29596839\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/596839/IPOL_STU%282018%29596839_EN.pdf).
- OECD (2017): Education at a Glance. OECD iLibrary, [https://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2017\\_eag-2017-en](https://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2017_eag-2017-en).
- OH (2017): Nők a munkaerőpiacon. Infojegyzet, 10. sz. március 3. Országgyűlési Hivatal [http://www.parlament.hu/documents/10181/1202209/Infojegyzet\\_2017\\_10\\_nok\\_a\\_munkaeropiacon.pdf/91c7128a-ad5e-45e4-b50a-59e7de659c3d](http://www.parlament.hu/documents/10181/1202209/Infojegyzet_2017_10_nok_a_munkaeropiacon.pdf/91c7128a-ad5e-45e4-b50a-59e7de659c3d).
- PwC (2017): Women InWork Index. Closing the gender pay gap. PricewaterhouseCoopers, február, <https://www.pwc.at/de/publikationen/verschiedenes/women-in-work2017.pdf>.
- PwC (2018): Women in Work Index, 2018. What's driving the gender pay gap and what gains can be made from closing it? PricewaterhouseCoopers, <https://www.pwc.co.uk/services/economics-policy/insights/women-in-work-index.html>
- Térport (2006): Felülvizsgált Nemzeti Lisszaboni Akcióprogram a növekedésért és a foglalkoztatásért. <http://www.terport.hu/teruletfejlesztes/orszagos-szint/fejlesztesi-dokumentumok/felulvizsgalt-nemzeti-lisszaboni-akcioprogram>.
- Ványi Éva (2013): Amagyar kormányzati elit 1990 és 2010 között. A kormányzati karrierút vizsgálata. PhD-értekezés (BCE), Politikatudományi Intézet, [http://phd.lib.uni-corvinus.hu/721/1/Vanyi\\_Eva.pdf](http://phd.lib.uni-corvinus.hu/721/1/Vanyi_Eva.pdf).
- WEF (2016): Global Gender Gap Report. World Economic Forum, [http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF\\_Global\\_Gender\\_Gap\\_Report\\_2016.pdf](http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf).
- WEF (2017): Global Gender Gap Report. World Economic Forum, [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2017.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf).

#### FELHASZNÁLT ADATFORRÁSOK

- European Institute for Gender Equality: <http://eurogender.eige.europa.eu>.
- The international network on leave policies and research. Annual reviews, [http://www.leavenetwork.org/archive\\_2005\\_2009/annual\\_reviews/?S=kontrast%3Ftx\\_tnews%5Btt\\_news%5D%3D2487](http://www.leavenetwork.org/archive_2005_2009/annual_reviews/?S=kontrast%3Ftx_tnews%5Btt_news%5D%3D2487).
- 2017 Career Tracking Survey of Doctorate Holders. Project Report. European Science Foundation (ESF) Career Tracking Project Team. [http://www.esf.org/fileadmin/user\\_upload/esf/F-FINAL-Career\\_Tracking\\_Survey\\_2017\\_Project\\_Report.pdf](http://www.esf.org/fileadmin/user_upload/esf/F-FINAL-Career_Tracking_Survey_2017_Project_Report.pdf).

Wikipédia-oldalak az Orbán-kormányok összetételéről:

- [https://hu.wikipedia.org/wiki/M%C3%A1sodik\\_Orb%C3%A1n-korm%C3%A1ny](https://hu.wikipedia.org/wiki/M%C3%A1sodik_Orb%C3%A1n-korm%C3%A1ny)
- [https://hu.wikipedia.org/wiki/Harmadik\\_Orb%C3%A1n-korm%C3%A1ny](https://hu.wikipedia.org/wiki/Harmadik_Orb%C3%A1n-korm%C3%A1ny)
- [https://hu.wikipedia.org/wiki/Negyedik\\_Orb%C3%A1n-korm%C3%A1ny](https://hu.wikipedia.org/wiki/Negyedik_Orb%C3%A1n-korm%C3%A1ny)
- [https://hu.wikipedia.org/wiki/A\\_negyedik\\_Orb%C3%A1n-korm%C3%A1ny\\_%C3%A1llamtitk%C3%A1rainak\\_list%C3%A1ja](https://hu.wikipedia.org/wiki/A_negyedik_Orb%C3%A1n-korm%C3%A1ny_%C3%A1llamtitk%C3%A1rainak_list%C3%A1ja)