

Szalai Piroska

Család és munka: a női foglalkoztatás összehasonlító elemzése

Family and Work: Comparative Analysis of the Employment of Women



Összefoglalás

A szubjektív biztonságérzet fontos összetevője a munkahelyi kilátás. Akik nem érzik biztonságban magukat, azok nagyobb számban halasztják el a gyermekvállalást. Így a fiatalok és a nők foglalkoztatása, munkaerőpiaci helyzetének javítása pozitívan befolyásolja a családok szubjektív biztonságérzetét, ezáltal elősegíti a termékenység növekedését. A 15–64 éves nők foglalkoztatási rátája a csatlakozásunk utáni első években hazánkban stagnált. Leszakadtunk Európától, 2009-ben már a nők kevesebb mint felének volt csak lehetősége dolgozni. A 2010-ben hatalomra kerülő polgári kormány legfontosabb céljává tette a foglalkoztatás javítását úgy, hogy a munkaerőpiac családbarát jellegét is javítani kívánta. A csatlakozásunk első öt évének sereghajtójából a második öt év éllovasává váltunk.

Summary

An important component of the subjective feeling of safety is a positive job prospect. Those who do not feel safe are more likely to postpone having children. Thus the employment of young people and women and improving their situation on the labor market affect positively the subjective feeling of security of families and thereby helps to increase fertility rates. The employment rate of women aged 15–64 years in our country stagnated after joining the EU. We dropped behind the EU – in 2009 less

SZALAI PIROSKA, miniszteri tanácsadó, NGM (blog@szalaipiroska.hu).

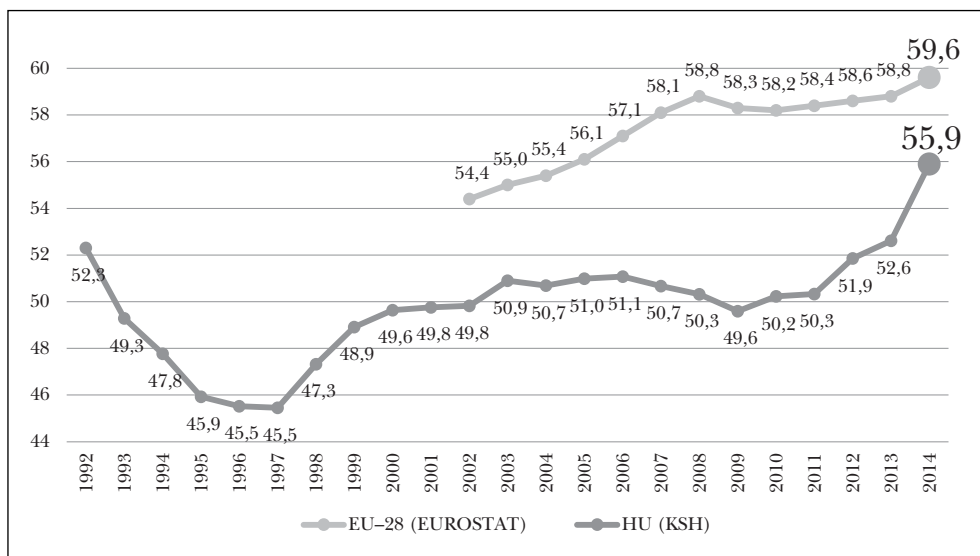
than the half of Hungarian women had the opportunity to work. The most important goal in 2010 when the civic government came to power was to improve employment and the family-friendly features of the labour market at the same time. It is not exaggeration to state that we became frontrunners in the second five years after joining the EU whilst we were tail-enders in the first five years.

ÁTTEKINTÉS

A 2014-es év a női foglalkoztatás eddig legkimagaslóbb éve Magyarországon. 1992 óta mérjük hazánkban is az ILO metodikája szerint a munkaerőpiaci mutatókat, azóta ilyen magas, 55,9%-os foglalkoztatási rátánk még nem volt, és ilyen jelentősen, 3,3 százalékponttal még nem javult a rátaértékünk egy éven belül. Az Eurostat adatai szerint a női foglalkoztatásbővülésünk a legnagyobb az uniós tagállamok közül, rajtunk kívül csupán két országnak van 2 százalékpont feletti növekedése, s nyolc éve, 2006 óta nem volt egyik tagállamban sem akkora javulás.

A nők – köztük a kisgyermekesek – javuló munkaerőpiaci helyzete növelte hazánkban a családok biztonságérzetét és a gyermekvállalási kedvet. Kimutatható, hogy a 2014-es születésszám-növekedésünk 92%-a a foglalkoztatott édesanyáknak köszönhető.

1. ábra: A 15–64 éves nők foglalkoztatási rátája



Érdekes megjegyezni, hogy a négy legjobb, legnagyobb javulást hozó évünk közül kettő az első (1998-ban 1,8; 1999-ben 1,6 százalékpontot javultunk), kettő pedig a második Orbán-kormány idejében volt (2012-ben 1,5 és 2014-ben 3,3 százalékpont).

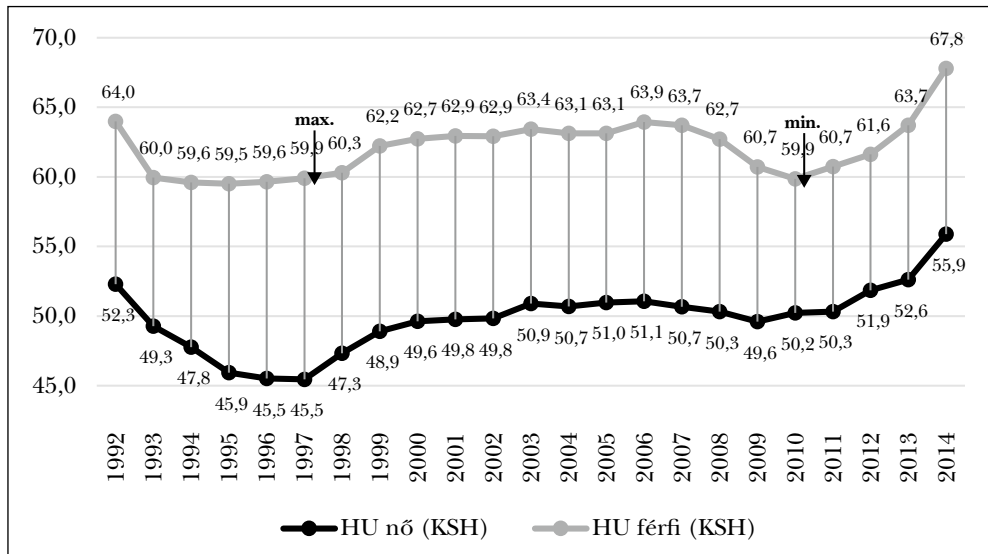
Ezenkívül 2003-ban növekedtünk még egy százalékpontnál többet (1,1). S épp ekkor, 2003-ban voltunk a múlt évet kivéve a legközelebb, 4,1 százalékpont távolságra az uniós átlagtól. Mivel az Unióban a női foglalkoztatás folyamatosan bővült 2008-ig, nálunk pedig 2006-ig stagnált, majd jelentősen csökkent, a leszakadásunk 2009-re megduplázódott (8,7). Míg hazánkban 2004 és 2009 között, az uniós csatlakozásunk első öt évében, 1,1 százalékpontot romlott a nők helyzete, addig Bulgária, Lengyelország és Németország 6,7 százalékpontot, Ausztria pedig 6 százalékpontot javított. 2010-ben a kormányváltás után nemcsak a szlogenek szintjén került fókuszba a foglalkoztatás, aminek eredményeképpen már abban az évben visszatértünk a 2008-as szintre.

Ismerjük már a 2015-ös havi adatokat szeptemberig, s jól látható, hogy a növekedés nem állt meg, félévkor az 57,6%-os foglalkoztatási rátánkkal elértük Írországot és Belgiumot, 3%-nál kisebb a lemaradásunk az uniós átlagtól.

SZEMLÉLETVÁLTÁS

Hazánkban a foglalkoztatáson belül önálló területként 2012-től megjelent a női foglalkoztatás mint önálló szakpolitikai kérdés. A diagram jól mutatja, hogy 2003 és 2009 között, azon kormányok alatt, amikor a nők munkaerőpiaci problémáit nem foglalkoztatáspolitikai eszközökkel kívánták megoldani, hanem esélyegyenlőségi vagy szociális problémaként fogták fel, valós eredményeket nem sikerült elérni.

2. ábra: A 15–64 éves nők és férfiak foglalkoztatási rátájának különbsége



A nőjogi, esélyegyenlőségi megközelítés elsődlegesen mindig a nemeket hasonlítja össze, „versenyezteti”, s a nemek közti eltérést kívánja minimalizálni. Hazánkban a férfiak és a nők foglalkoztatási rátájának különbsége 1997-ben volt a legmagasabb,

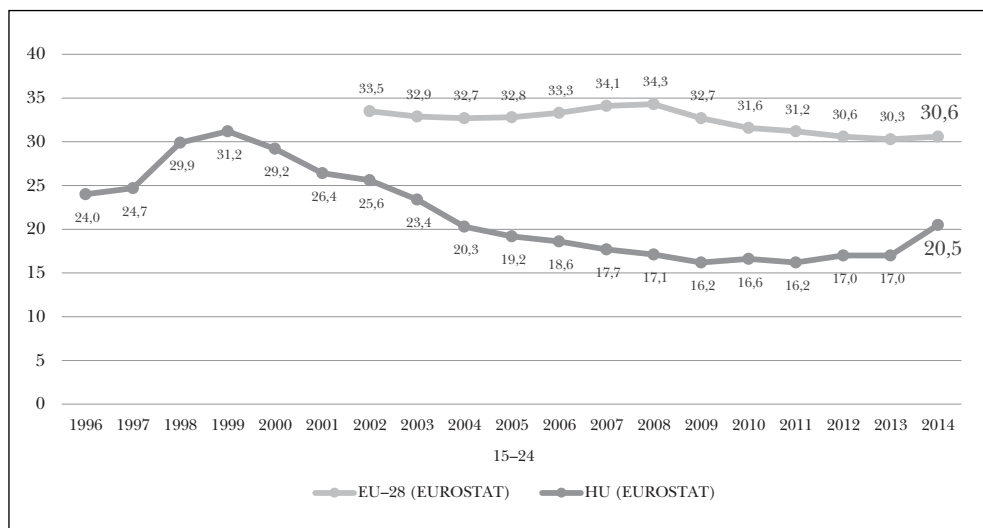
14,5 százalékpont, mert a Bokros-csomag idején a férfiak foglalkoztatásának zuhanása tudott csak megállni, a nőké nem. A különbség 2010-ben volt a legkisebb, a férfiak foglalkoztatása ebben az időben többet zuhant, mint a nőké. A nemek közti esélyegyenlőséget a munkaerőpiacon akkor mondhattuk a legjobbnak, amikor a foglalkoztatási adataink uniós szinten a legalacsonyabbak voltak.

Az igazi javulás, valós női foglalkoztatásiránta-növekedés 2012 II. negyedévében indult el, amikor a Nemzetgazdasági Minisztériumban először lehetőség adódott átpozicionálni, a korábbiaktól eltérő gazdasági nézőpontból vizsgálni a nők munkaerőpiaci kérdéseit. Ekkor készült először valós kép önállóan a nők helyzetéről, nem a férfiakhoz hasonlítva őket, hanem a magyar női adatokat az uniós átlaghoz viszonyítottuk. Itt a korábbi megközelítést továbbfejlesztve célunk a nők különböző szegmenseinek munkaerőpiaci fogalomrendszerben történő bemutatása, azaz a munkaerőpiac számára rendelkezésre álló női erőforrás pontos leírása volt. E helyzetképből már látható és mérhető, hogy a munkaerőpiac mely területeiről hiányoznak a nők, és az egyes szegmensekből pontosan mennyivel kevesebben tudnak hazánkban benn maradni a munka világában, mint más tagállamokban.

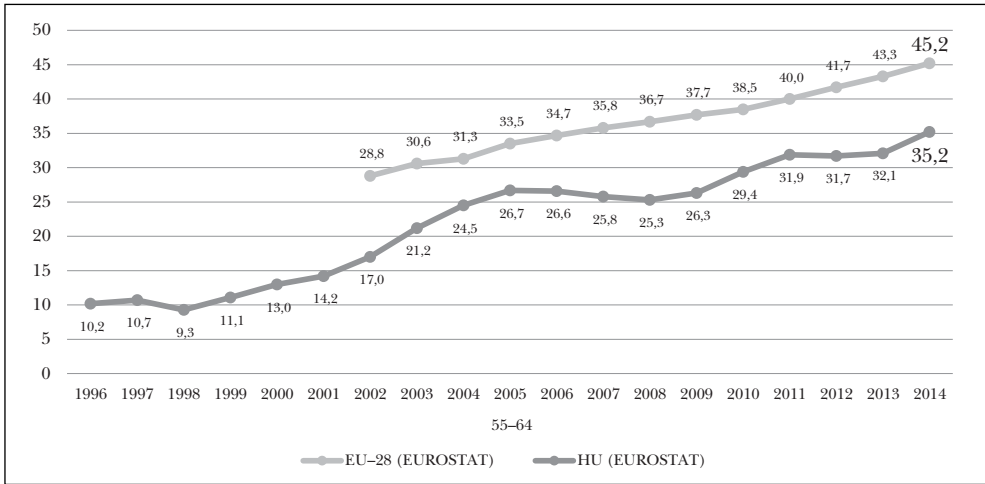
KOCKÁZATOS CSOPORTOK

A nők esetében munkaerőpiaci szempontból legnagyobb kockázatú csoportok a 25 év alattiak, az 55 év feletiek, a szakképzetlenek, azaz azok, akiknek legfeljebb alapfokú iskolai végzettségük van, valamint a kisgyermeket nevelők. Az első három csoport mindkét nem esetében kiemelt kockázatú, a negyedik, azaz azok a nők, akiknek a legfiatalabb gyermeke még nem érte el a 6 éves kort, csak a nők esetében bírnak magas kockázattal.

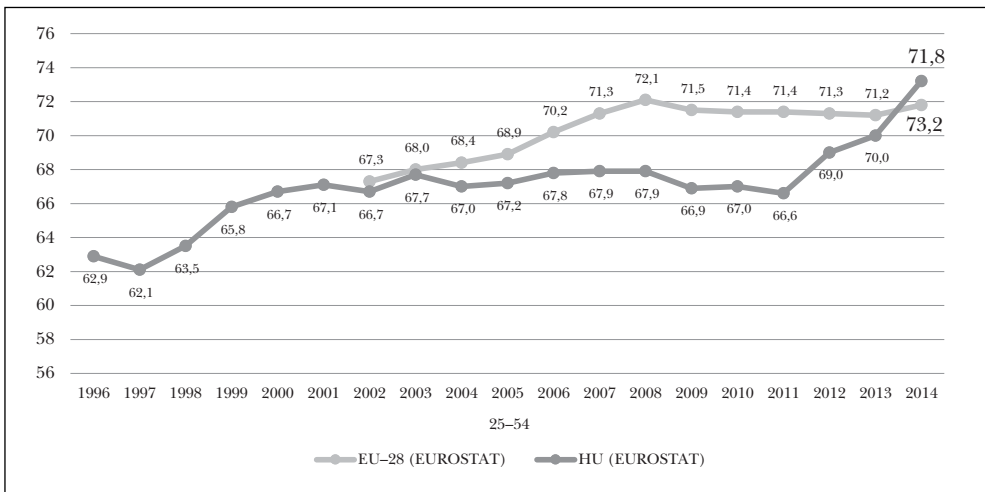
3. ábra: 15–24 éves nők foglalkoztatási rátája



4. ábra: 55–64 éves nők foglalkoztatási rátája



5. ábra: 25–54 éves nők foglalkoztatási rátája

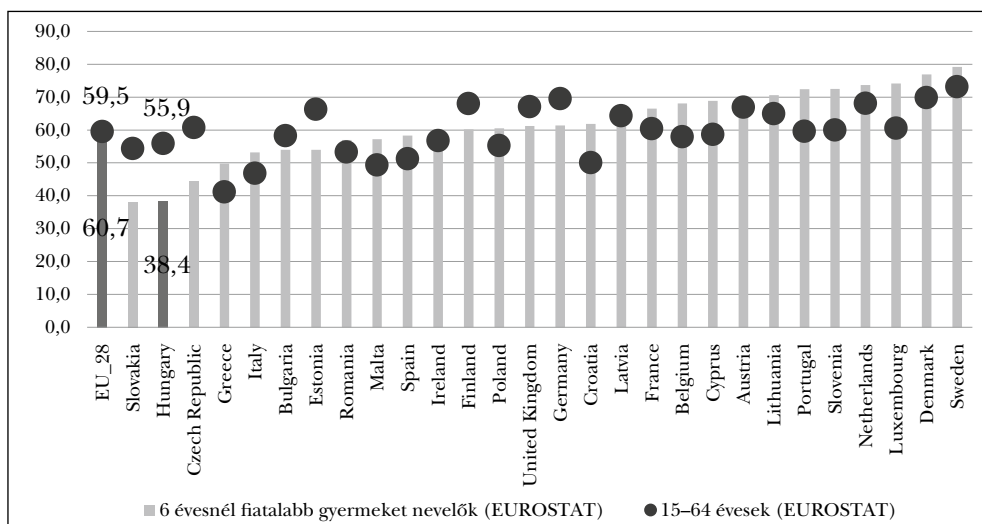


A 15–24 éves fiatal nők esetében az Unióban 2008 és 2013 között jelentős, 4 százalékpontos csökkenést tapasztalhattunk, 2014 volt az első év, amikor javulást mérhettünk. Nálunk ez a romló folyamat sokkal korábban megkezdődött, és sokkal nagyobb mértékű. E területen az első eredményt 2010-ben értük el azzal, hogy megállítottuk a zuhanást, majd a 2011 és 2014 közti három évben 4,3 százalékpontot javítottunk, ebből tavaly 3,5 százalékpontot, s így a fiatalok esetében is a tagállamok közül a legnagyobb javulás nálunk történt.

A fiatalok esetében feltétlenül meg kell valósítani azt, hogy pályakezdőknek az iskoláik befejezésekor legyen munkájuk. E cél eléréséhez nagyon komoly erőfeszítésekre van szükség.

Az 55–64 éves korcsoport mind az Unióban, mind itthon komoly bővülést mutat, aminek egyik oka csupán a nők nyugdíjkorhatárának emelkedése. A nők két különféle attitűddel érik el ezt a kort. Egyik csoportjuknak – többnyire az alacsonyabb iskolai végzettségűeknek, illetve azoknak, akiknek a foglalkoztathatósági kompetenciáik megkoptak – az az elsődleges motivációja, hogy minél hamarabb jogosult legyen valamilyen fizetett inaktív státuszra (speciális vagy rokkantnyugdíj stb.). Mellettük folyamatosan bővül azoknak a csoportja, akiknek pedig az a céljuk, hogy minél tovább – akár még a nyugdíjkorhatár elérése után is – bent tudjanak maradni a munkaerőpiacon, azaz valahol dolgozni tudjanak. Igaz, jobbára atipikus megoldásokat keresnek már a nyugdíjkorhatárhoz közeledve. Ismert tény, hogy a nőknek magasabb az átlagos iskolai végzettségük, mint a férfiaknak: a 15–64 éves felsőfokú végzettséggel rendelkezők 58%-a nő, s 2009-től már az 55–64 évesek közt is a diplomásoknak több mint fele nő.

6. ábra: A 15–64 éves és a kisgyermekes nők foglalkoztatási rátája 2014-ben



A bemutatott két korcsoportra világszerte fokozottan figyelnek. Az Unió, az OECD és az ILO is számos ajánlást fogalmazott meg, és programot is indított számukra. Van rajtuk kívül azonban egy olyan női szegmens, amelynek más tagállamhoz képest hazánkban sokkal rosszabbak a kilátásai, ők a kisgyermeket nevelő anyák. Európában nálunk a legnagyobb, 17,5% a kisgyermeket nevelő anyák foglalkoztatási rátájának lemaradása az átlagtól. Az e szegmensbeliek hazánkban egyedi problémákkal küzdenek, ezekre önálló magyar megoldásokat kell megalkotnunk.

A múlt évben Magyarországon dolgozott Szlovákia után a legkevesebb olyan nő, aki 6 évesnél fiatalabb gyermeket is nevelt. Közülük azok, akik gyedre vagy gyesre jogosultak, a juttatás mellett 2014 előtt nem, illetve csak korlátozottan vállalhattak munkát. E korlátokat döntötte le a gyed extra, s múlt évtől már a gyermek egyéves kora után legálisan is dolgozhatnak az anyák úgy, hogy nem kell semmilyen juttatásról

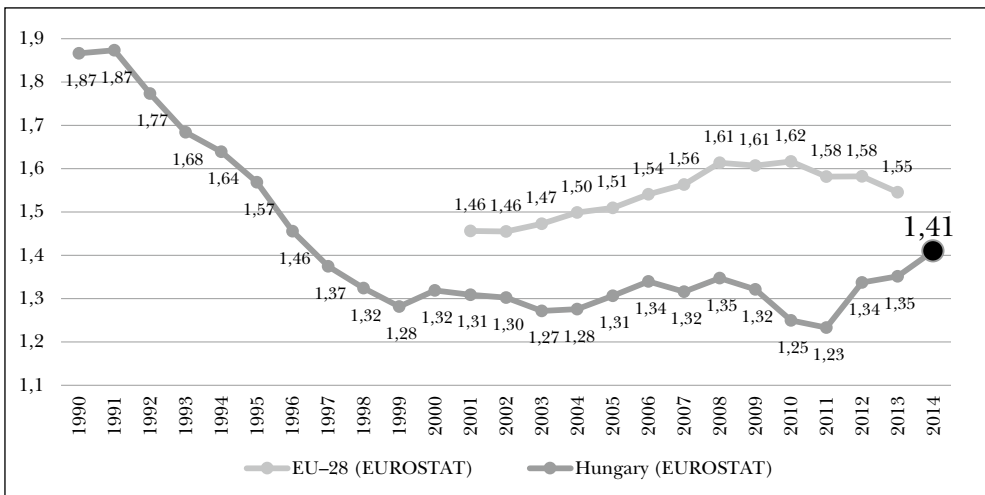
lemondaniuk. Az intézkedés közvetlen hatása, hogy 2014 decemberében 9 ezer nő dolgozott a gyed mellett és 7 ezer a gyes mellett heti 30 órát meghaladó időben. Jelentős eredmény, hogy az egyévesnél idősebb gyermekkel gyeden levő anyák 16%-a élt ezzel a lehetőséggel, s várhatóan ez az arány csak növekszik többek között azért, mert 2016-tól már a gyermek féléves kora után el lehet kezdeni dolgozni.

2014-ben a kisgyermekes nők foglalkoztatási rátája ugyanolyan ütemben, 3,3%-kal javult, mint a teljes női foglalkoztatási ráta. Ezzel elértük a 38,4%-ot, s most először tudtunk előrelépni az uniós sereghajtó pozícióból. Korábban soha nem dolgoztak még nálunk 36%-nál többen e szegmensben.

TERMÉKENYSÉG ÉS FOGLALKOZTATÁS

A kisgyermekes anyák munkaerőpiaci helyzetének javulása a múlt évben együtt járt a születések számának, illetve a termékenységi arányunknak a növekedésével. A Bokros-csomag 1996-os bevezetése óta most először haladta meg a magyar termékenységi ráta az 1,4-es szintet.

7. ábra: A teljes termékenységi arány alakulása az elmúlt 25 évben

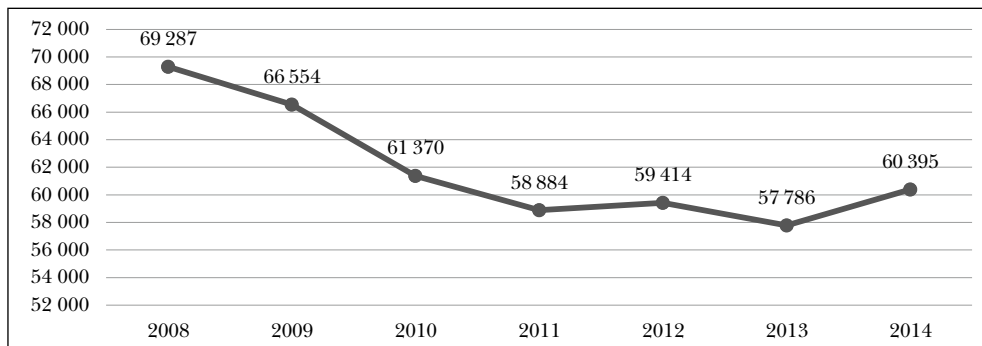


A születésszám legutóbbi, 2008 után észlelt hatalmas csökkenése mind abból adódott, hogy a foglalkoztatott státuszú anyák kevesebben vállaltak gyermeket. Míg 2008-ban a 99 149 újszülött közül 69 287-et foglalkoztatott anya hozott világra, addig 2013-ban a 88 689 közül csupán 57 786-ot. A vizsgálatok szerint nem végleg mondtak le a szülésről, „csak” elhalasztották azt. Legnagyobb arányban a középfokú végzettségű, foglalkoztatott státuszú és házasságban élő nők halogatták a gyermekvállalást – tehát nagyot téved az, aki „karrierkérdésként” akarja beállítani e problémát.

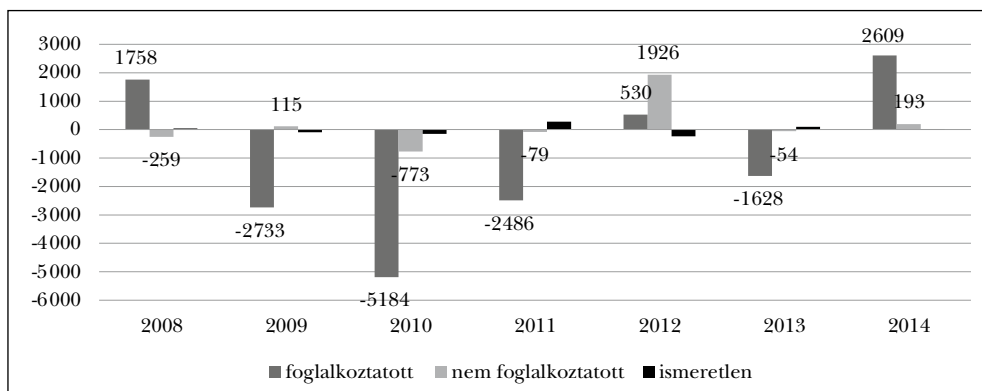
A most szülőképes korban levő nők olyan generációnak a tagjai, akik az iskoláik elvégzése után azonnal találkoztak a munkanélküliség fenyegetésével. Míg 1990-ben az első

munkahelyet keresők 2,8%-a volt munkanélküli, addig 1993-ra már 63,1%-a lett az. A középfokú végzettségűek foglalkoztatási rátája csökkent legnagyobb mértékben 2011 előtt.

8. ábra: A foglalkoztatott anyák születéseinek száma



9. ábra: A születésszám évenkénti változása az anyák munkaerőpiaci státusza szerint



A családok szubjektív biztonságérzete annyira megromlott, hogy nem merték kockáztatni az anyák munkahelyét. A döntésüket még az is befolyásolta, hogy a Bajnai-kormány 43 év után először nyúlt a gyeshez úgy, hogy két évre kívánta lerövidíteni. Ennek egyértelmű üzenete az volt, hogy az állam magára hagyja a gyermekeseket. Az anyagi problémáikat csak tetézte a devizahitelek terheinek növekedése. Arányaiban több gyermekes háztartás rendelkezett devizahittel, mint gyermeket nem nevelő. A 2010-ben hatalomra lépő második Orbán-kormány egyik első intézkedése volt a gyes visszaállítása 3 évre, ezzel is demonstrálva, hogy új korszakot kíván nyitni a családok támogatásában. Ezzel, illetve a családi adókedvezmények bevezetésével a termékenységi ráta zuhanása megállt, majd emelkedni kezdett. Az Unió tagállamai között is 2013-ban mindössze 3 országban volt emelkedés.

2014-ben aztán a gyed melletti munkavégzés lehetővé válása olyan jelentősen növelte az anyák munkahelyének megtartási esélyét, illetve ezáltal a családok biztonság-

érzetét, hogy 2821-gyel több, 91 510 gyermek született. Ez a gyed harminc évvel ezelőtti bevezetése óta a harmadik legnagyobb növekedés – az 1985-ös és a 2000-es években volt nagyobb. S a legörvendetesebb az, hogy a növekedés 92%-ban a foglalkoztatott státuszú anyáknál volt kimutatható, akik 60 395 gyermeknek adtak életet a múlt évben.

2015 első félévében tovább növekedett a születésszám, de a harmadik negyedévben már csökkent az előző magas bázishoz képest. Fontos látni azt, hogy a 2015. június–augusztusban megszületett gyermekek 2014. szeptember–novemberében fogantak. A bizalmi indexek 2014. IV. negyedéves adatai mind a pénzügyi, mind a munkahelyi kilátások tekintetében csökkentek, a 2015. évben pedig ismét emelkedtek, ezért további termékenységnövekedést lehet prognosztizálni. Mivel a szülőképes korban levő nők száma a következő években jelentősen csökken, ezért célszerűbb a születések száma helyett elsődlegesen a termékenységre fókuszálnunk.

A bizalmi indexek pénzügyi kilátásai tekintetében a szociális szféra intézkedései jelentős javulást hozhatnak. A munkahelyi kilátások tekintetében azonban feltétlenül a foglalkoztatáspolitikának kell a nők átmeneti problémáira további intézkedéseket hozni. A munkavállalói megközelítés mellett a munkáltatók igényeire és javaslataira is nyitottabban kell figyelni a további javulás biztosítása érdekében. Fontos tudnunk azt, hogy a női foglalkoztatottak kétharmada dolgozik a versenyszférában, és egyharmada a közszférában.

TARTALÉKOK

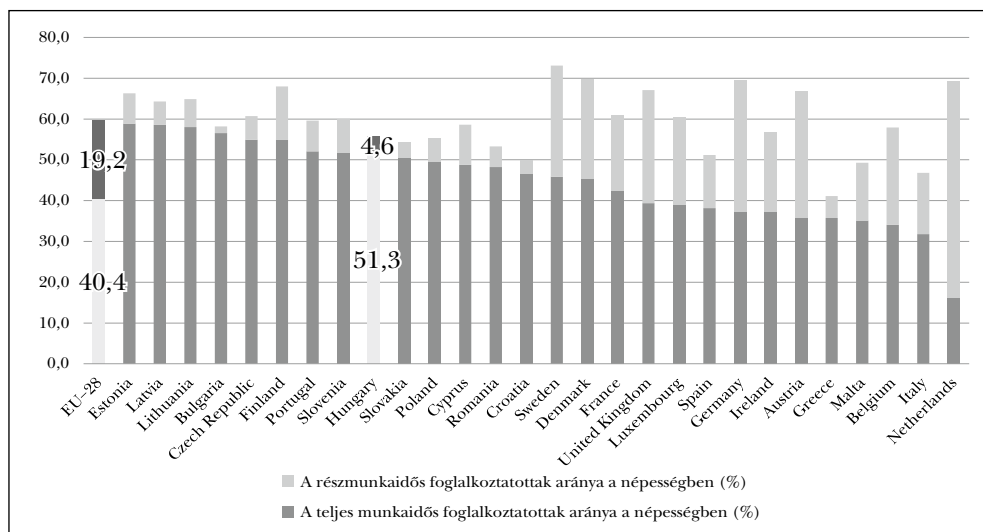
Az eddigi eredmények elemzése után érdemes megvizsgálni, hogy hol vannak még tartalékaink.

Sajnos még mindig igaz, hogy a magyar munkaerőpiac nem elég rugalmas, azaz nagyrészt csak annak van lehetősége, hogy foglalkoztatott maradjon, aki heti 35 órát meghaladó időben tud munkát vállalni. Aki ennél kevesebbet szeretne akár átmenetileg is dolgozni, az a környező országoknál és az Unió átlagánál is jóval kevesebb lehetőséget talál. Igaz ez a kisgyermekes anyákra is és a többi szegmensre is.

2014-ben az összes növekedésünk a teljes munkaidősök bővüléséből adódott. Így nálunk száz nő közül 51,3 teljes munkaidős, az Unióban 40,4. Nálunk 4,6% csupán a részmunkaidősök aránya a női népességben, míg az Unióban majdnem négyszer ennyi, 19,2%. Ezzel a teljes munkaidős arányunkkal a tagállamok rangsorának első felében, a 9. helyen állunk.

Az elmúlt évtizedben Ausztria és Németország női foglalkoztatása is akkor tudott bővülni, amikor sikerült a rugalmas, atipikus megoldásokat nagyobb arányban elérhetővé tenni azoknak, akik ezt átmenetileg igénylik. A munkajogi szakértők egybehangzóan állítják, hogy a jogi keretek megvannak erre nálunk is. A modellek viszont hiányoznak. A helyzet a versenyszférában jobb, de tudnunk kell, hogy a versenyszféra alkalmazottjai 73%-ának a kkv-k adnak munkát. A kkv-k számára nem elég a kifinomult jogi környezet, hanem egyszerű, jól használható modellek kellene. A közszférában pedig még ellenérdekelték a munkáltatók, mert a részfoglalkoztatott is egy teljes státuszt tölt be.

10. ábra: Teljes és részmunkaidős foglalkoztatás a 15–64 éves nőknél – 2014



A versenyszférában a jogi lehetőségek mellett komoly hajtóerő a munkahelyvédelmi akció kedvezményrendszere. 2014 decemberében már 412 ezer nő után vették igénybe a munkáltatók a kedvezményeket, ami az 1,9 milliós női foglalkoztatotti létszám 22%-a. Legnagyobb arányban az 55 év felettiiek esetében éltek a lehetőséggel. A munkahelyvédelmi akció tartalékai a gyedről, gyesről visszatérő anyák esetében a legnagyobbak. Itt is már 40 ezer fő után érvényesítettek kedvezményt a munkáltatók, ami közel 10 ezerrel több, mint egy évvel korábban, de e szegmens több mint 180 ezer fős. Érdeemes lenne nagyobb figyelmet fordítani arra, hogy a kkv-k munkáltatói és a könyvelést, bérszámfejtést végző alvállalkozói is minél pontosabb tájékoztatást kapjanak arról, hogy mit kell tenniük, ha a kedvezményeket érvényesíteni kívánják.

A női foglalkoztatás javítására irányuló innovatív, „unortodox” intézkedéseket korábban sok támadás érte, az eredmények azonban elvitathatatlanok. Sok kritika érte a közfoglalkoztatás bővülését is. A számok mögött látni kell, hogy 2014-ben a nőknél a teljes javulás háromnegyede az elsődleges munkaerőpiacon realizálódott, csak az első negyedében tapasztalhattunk bővülést a közfoglalkoztatásban. A 2009 óta mért bővülésünknek pedig több mint a kétharmada elsődleges munkaerőpiaci javulás. Az értékteremtő közmunka megítélésém szerint foglalkoztathatósági szempontból is mindenképpen jobb a teljes inaktivitásnál, ahol az állampolgárok foglalkoztathatósági kompetenciái végleg és teljesen elamortizálódnak.

Az utóbbi évek magyar munkaerőpiaci folyamatai ékes példa arra, hogy a nők nagyobb arányú megjelenése a legális munkaerőpiacon nem kell, hogy együtt járjon a férfiak kiszorulásával.

A nőknek meg kell adni azt a lehetőséget, hogy a nehezebb élethelyzeteikben átmenetileg se kényszerüljenek kiszorulni a legális munkaerőpiacról, s ilyenkor se kelljen „bevallalniuk” a feketefoglalkoztatást.