

TDK-dolgozat

Tarjányi Viktória
BSc

2017.

**Fakanál vagy nem fakanál? – A nők munkaerő-piaci jellemzői az
Európai Unióban**

**Kitchen spoon or not? – Characteristics of women of the labour market
in the European Union**

Kézirat lezárása:.....

Fakanál vagy nem fakanál? – A nők munkaerő-piaci jellemzői az Európai Unióban

Általánosságban elmondható, hogy a nők férfiakénál kedvezőtlenebb munkaerő-piaci pozíciója a munkába lépés pillanatától megnyilvánul és végigkíséri a foglalkozási életpálya egészét. Szinte minden Európai Unió tagország alkotmányának, alaptörvényének vagy törvénykönyvének rendelkezései szerint a nőknek a férfiakkal azonos joguk van a munkához, a munka és foglalkozás szabad megválasztásához, az egyenlő értékű munkáért járó egyenlő bérhez. Azonban a törvényi szabályozás ellenére a nők munkaerő-piaci helyzetét a mai napig többdimenziós hátrány jellemzi és szinte korlátok nélkül érvényesül a megkülönböztetés a nők hátrányára életpályájuk teljes hosszán. Nemzetgazdasági szinten ez kifejezésre jut a nők szűk körű lehetőségeiben a hatalomgyakorlás színterén, a foglalkoztatáshoz való egyenlőtlen hozzáférésben, a munkaerő-piaci integráció és reintegráció nehézségeiben, valamint az ott fellépő szegregációban. Szervezeti szinten elsősorban a felvételi korlátok működésében, az előmeneteli esélykülönbségben, a munkakörök nőkre hátrányos rangsorolásában és értékelésében, a keresetek terén érvényesülő egyenlő bánásmód követelményének hiányában jelenik meg.

Az Európai Unió politikai céljai között 1956 óta szerepel a nők és férfiak közötti esélyegyenlőség biztosítása. Az unió több kezdeményezést is indított már a még jelenleg is fennálló helyzet javítására. Többek között elvárja a tagállamoktól, hogy értékeljék a gyermekgondozási létesítményekkel kapcsolatos előrelépéseket és a családi okok miatt kivett szabadságokkal kapcsolatos munkavállalói jogokat. A nők és férfiak közötti bérszakadék megszüntetése érdekében bevezették az „egyenlő díjazás európai napját”, és ösztönzik a nőket, hogy ne a feminizálódott, hagyományos női ágazatokban dolgozzanak, valamint az európai szociális partnerek részvételével javítani akarják a bérek átláthatóságát. Azonban sajnos még ma sem, a tagállamok és az Európai Unió közös erőfeszítései ellenére sem mondhatjuk, hogy a nők és a férfiak közötti esélyegyenlőség teljes mértékben megvalósult.

Vizsgálódásom elsődleges célja tehát a nők munkaerő-piaci helyzete az Európai Unió egyes országaiban. Dolgozatom elkészítése során foglalkozom majd a nemek közötti bérkülönbség alakulásával, a női és férfi foglalkoztatottsági arány közötti különbség tendenciájával, valamint a nők a foglalkoztatási hierarchia alacsonyabb szintjén való elhelyezkedésének okával. Ezek mellett szeretném bemutatni azt is, hogy az Európai Unió milyen lépésekkel, intézkedésekkel próbálja javítani a fennálló helyzetet.

Kitchen spoon or not? – Characteristics of women of the labour market in the European Union

Generally speaking, the fact, that women have a disadvantageous position on the male-dominated labor market is evident from the moment of entering work and it follows through the whole occupational career. According to provisions of the Constitution, the Fundamental Law or the Law Book of almost all the European Union member states, women have the same right to work, to choose their occupation freely and to earn equal pay for equal work as men. However, despite the statutory regulation, the situation of women on the labor market is still characterised by a multidimensional disadvantage and they have to endure an almost unlimited discrimination during their whole life in all fields of life. At the level of national economy, this reflects on the narrow scope of women's access to power, their unequal access to employment, the difficulties of integrating and re-integrating into the labor market and the there appearing segregation. At the organisational level, it appears primarily in the operation of recruitment barriers, in the career disparities, in the prejudicial ranking and evaluation of jobs of women and in the absence of equal treatment in the field of earnings.

The European Union has been pursuing the assurance of equal opportunities for women and men since 1956. The EU has launched several initiatives to improve the until nowadays existing situation. Among other things, it expects its member states to evaluate and respect the progress on childcare facilities and the worker's right according to family leave. In order to eliminate the pay gap between women and man, the „European Equal Pay Day“ has been introduced, women are being encouraged to not to work in feminised, traditionally women's sectors and with the participation of European social partners the members are working to improve wage transparency. Unfortunately, even today, despite the joint efforts of the European Union and its member states, we can not say that equality between women and men has been fully achieved.

Therefore the primary purpose of my disquisition is the position of women on the labor market in certain countries of the European Union. During my work I deal with the developments of the gender pay gap, the tendency of the female employment and unemployment rate and the reason for the position of women at a lower level in the employment hierarchy. In addition, I would like to present the steps and initiatives that the European Union has done to improve the remaining situation.

Tartalomjegyzék

1. Bevezetés.....	1
1.1 Hipotézis bemutatása.....	1
2. Wallerstein centrum-periféria elmélete.....	3
3. Az Európai Unió térszerkezete.....	5
4. A nők munkaerő-piaci helyzetével kapcsolatos főbb elméletek, fogalmak és az azt befolyásoló tényezők.....	8
4.1 Esélyegyenlőség.....	9
4.2 Az üvegplafon-jelenség.....	10
4.3 Szegregáció.....	11
4.4 Iskolai végzettség.....	11
4.5 Bérezés.....	13
5. Nemek közötti esélyegyenlőség az Európai Unióban.....	17
5.1 A Lisszaboni Stratégia.....	19
5.2 A nők és férfiak esélyegyenlőségéről szóló, 2010-2015 időszakra vonatkozó stratégia.....	19
5.3 Az Európa 2020 Stratégia.....	20
5.4 Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete (EIGE).....	20
5.5 A gazdasági aktivitás alakulása.....	20
5.6 A foglalkoztatási ráta alakulása.....	22
5.7 A munkanélküliségi ráta alakulása.....	23
6. A legjobban teljesítő országok.....	24
7. Gyengébb munkaerőpiaci pozícióval rendelkező országok.....	27
8. Összegzés.....	30
9. Felhasznált irodalom.....	32
9.1 Internetes források.....	33

1. BEVEZETÉS

Hihetetlen, de Madách Imre szájából 1864-ben még a következő állítás hangzott el: „...a nő teremtő géniusz híjával az emberiség irányadó szellemei közé nem emelkedik”. Ezzel szemben ma a nők irányítják a világ több államát, akár közvetlenül, akár közvetve, sőt ma már a Bundesliga futballmérkőzéseit vezető bírók között is van egy nő, illetve Svédországban él egy női érsek. Nem csoda tehát, hogy napjainkban egyre több társadalomtudományi, szociológiai, politológiai cikk és publicisztikai írás foglalkozik azzal a jelenséggel, hogy a fiatalabb generációk ambiciózus nőtagjai a férfiakéhoz mérhető munkahelyi sikereket, pályafutást kívánnak elérni. Megjelentek ezek a vélemények a nemzetközi és a hazai sajtóban egyaránt, különböző burkolt, vagy nyílt társadalmi értékítélettel. Amikor a férfiak és a nők keresőtevékenysége szóba kerül, kimondva - kimondatlanul ott rejlik az, hogy a pénzkeresés a közvélekedés szerint más-más jelentéssel bír a férfiak és a nők számára. (Tóth, 1995) A férfiak által betöltött gazdasági és társadalmi szerep vizsgálatok mindig a keresőtevékenység áll az elemzés középpontjában, amely meghatározza általános döntéseiket. Ezzel szemben a nők esetében a kiinduló tézis az marad, hogy számukra elsődleges fontossággal a család bír, és ennek rendelik alá minden egyéb gazdasági és társadalmi tevékenységüket. Az általános feltételezések szerint a nők „igazi” szerepe a feleség státusza, a keresőtevékenység pedig másodlagos, kiegészítő jelleggel bír. (Nagy, 2006)

1.1 Hipotézis bemutatása

Hipotézisként fogalmaztam meg, hogy egy azonos végzettséggel rendelkező nő és férfi közül a nő alapvetően hátránnyal indul ugyanazon állás megszerzéséért. A nemek közti egyenjogúságot rendkívül fontos alapelvnek tartom, mert a nőket évtizedek óta igazságtalan hátrányos megkülönböztetés éri társadalmi szerepük megítélése miatt. Annak ellenére, hogy egyre több és több nő vesz részt a felsőoktatásban – mára részarányuk már meghaladta a férfiakét –, a munkáltatók legtöbbször úgy gondolják, hogy egy nőre nem lehet hosszútávon számítani, mert előbb vagy utóbb gyermeket szeretne. Hiába rendelkeznek azonos vagy magasabb iskolai végzettséggel, még mindig kevés nő kerül vezető pozícióba társadalmunkban. Másik feltevés, hogy az Immanuel Wallerstein által kidolgozott centrum-periféria elmélet szerint csoportosított uniós országok között a fejlettségi szinttel, illetve a csatlakozás időpontjával korreláló összefüggés mutatható ki a nők munkaerőpiaci helyzetét illetően. Feltevéseim igazolására különböző olyan kutatási módszereket alkalmaztam, mint irodalomelemzés, dokumentumelemzés és statisztikai adatok elemzése. Az elméleti háttér megalapozásához

számos könyv és folyóirat állt rendelkezésemre. Ezek segítségével képet kaptam a nők jelenlegi és múltbéli helyzetéről.

Kutatásom során a következő kérdésekre keresek választ:

- Milyen a nők lehetősége a munkaerő-piacon?
- Az elmúlt években csökkent-e a különbség a nők és férfiak foglalkoztatottsága között?
- Mi lehet az oka annak, hogy a nők a foglalkoztatási hierarchia alacsonyabb szintjén helyezkednek el? Miért olyan kevés a vezető pozícióban lévő nő?
- Mi lehet az oka annak, hogy számos munkahelyen a nők fizetése alacsonyabb, mint a férfiaké?

2. WALLERSTEIN CENTRUM-PERIFÉRIA ELMÉLETE

A legújabb értelmezésekben a fejlődés alatt az egész gazdasági, társadalmi rendszerre kiterjedő változások összességét értjük, melyek az emberek számára, materiális és spirituális szinten, kielégítőbb életkörülmények felé való elmozdulást jelentenek. A világ felépítését és rendjét több elemzés és elmélet is modellezi. Ilyen például a Rostow által 1960-ban megfogalmazott öt lépcsős gazdasági növekedési elmélet, amely a neoklasszikus-liberális modell fontos része, s melyet a *The Stages of Economic Growth* című könyvében részletez. Santos és Frank a strukturális modellt a XVI. századtól tartja számon, amely szerint a hierarchikus világrendet az európai térség kolonizációs tevékenysége működteti. (Rostow, 1960)

Korunk legjelentősebb újaboldali tudományos irányzata, a világrendszerelmélet az 1970-es évek elején jelent meg. Az új irányzat talán legjelentősebb képviselője, Immanuel Wallerstein, harmincévnyi kutatómunka után vállalkozott arra, hogy egy műben foglalja össze, mit is ért „összességében a világrendszer-elmélet egészén” (Wallerstein 2010). Wallerstein a modern világgazdasági rendszer kialakulásának modellezésére a korábbi modelleket továbbgondolva egy új modellt alkotott. A modellnek alapvetően két tényezője van: az első, hogy a fokozatosan fejlődő térségek úgynevezett növekedési pólusokká fognak válni, s rendkívül nagy innovációs képességgel kell rendelkezniük, valamint vezető, hatalmi szerepre kell törekedniük. A második, hogy ezeket a növekedési pólusokat centrumoknak vagy centrumtérségeknek nevezi, amelyek folyamatosan, dinamikusan erősödnek, a többi térség pedig úgynevezett perifériákká fog süllyedni. A centrum–periféria fogalompárt Wallerstein a modern világgazdaság történelmi analízisében használja. A benne használt tartalmak nemcsak a társadalmi szerveződés makroszintjére vonatkoznak, hanem a helyi gazdaság struktúrájára is értelmezhetők. (Kincses-Rédei, 2010). A két elem között erős aszimmetrikus függőség alakul ki, melynek számos területe nevezhető meg. Többek között érdemes megemlíteni, hogy a növekedési pólus kihasználja a periféria nyersanyagát és munkaerejét, valamint ő biztosítja a növekedési pólus termékeinek felvevőpiacát is. Emellett míg a centrumtérségek töretlen fejlődéssel írhatók le, addig a perifériák távolsága marad, a fejlődésük gyorsasága vontatott.

A centrum–periféria modell a társadalomtudományokban elterjedt paradigma. Tartalmának, értelmezési lehetőségeinek legáltalánosabban megfogalmazott, a térbeliséggel kapcsolatos munkákban sokat hivatkozott leírását megtaláljuk Nemes Nagy József 1998-ban megjelent könyvében. Lényegében a modell egy tetszőleges méretű térbeli rendszer egyenlőtlenségeit fejezi ki. Két szélső kategóriája a centrum és a periféria, amelyek a térelemek egymáshoz

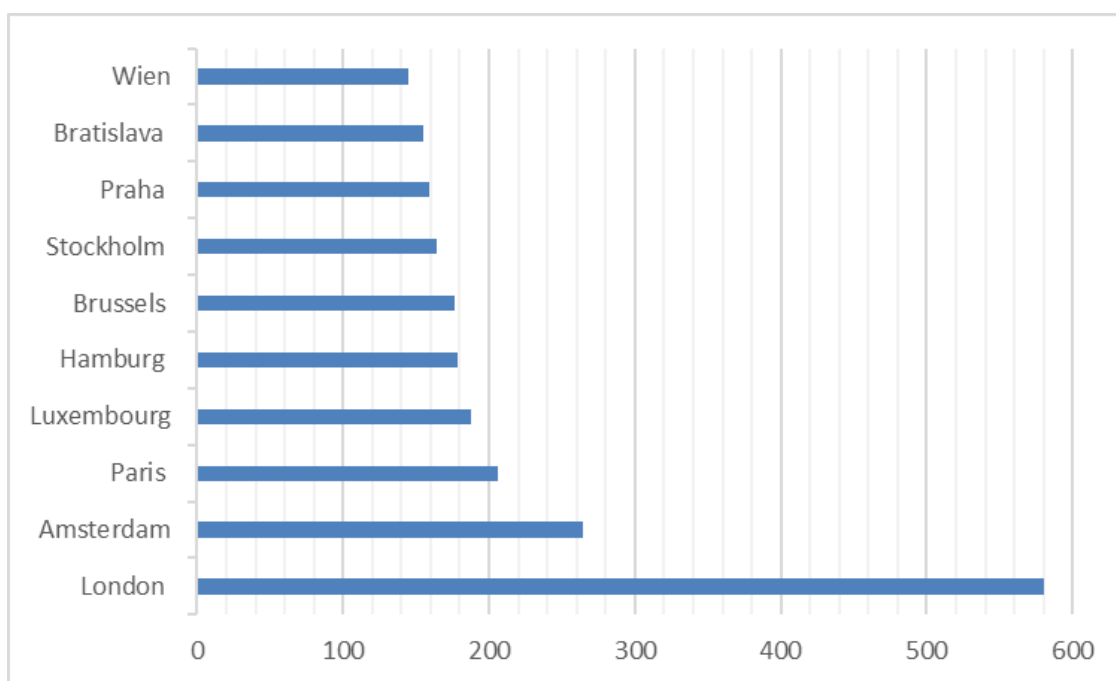
viszonyított, relatív központi, illetve peremi helyzetét tükrözik. E fogalmakat a hasonló jelentéstartalmú középpont–határ fogalompártól egyértelműen megkülönbözteti, hogy a centrumhoz pozitív, a perifériához pedig negatív értékítélet is tartozik. A centrum az a pont, amely az adott halmaz többi pontjához a legközelebb van, míg a periféria a centrumtól mért legtávolabbi, peremi (határ menti) pontok halmaza. A fentebb említett munka a centrum–periféria modellek három alapvető jelentését különbözteti meg: a helyzeti (földrajzi) centrum–periféria kettősség a matematika középpont–határ fogalompárjával analóg. A helyzeti centrumok és perifériák lehatárolásának központi fogalma a távolság. A fejlettségi (gazdasági) centrum és periféria hatékonysági és jövedelmezőségi viszonyok alapján határozható le. A földrajzi térre vetítve a centrumok a fejlett, a perifériák pedig az elmaradott térségekkel, településekkel azonosíthatók. E viszonyrendszer központi fogalma az értékegyenlőség. A hatalmi (társadalmi) centrumok és perifériák között függőségi viszony áll fenn; a hatalmi elit a centrumot, a kiszolgáltatott tömeg pedig a perifériát képviseli. A földrajzi térre vetítve a centrumhoz társadalmi intézmények köthetők (például parlament, bíróság, királyi székhely). (Lócsei-Szalkai, 2008)

A centrumok és perifériák mellett a modell harmadik elme(i) a félperifériák, melyek tulajdonságai részben a centrumokból, részben pedig a perifériákból keverednek össze. Ezeknél a térségeknél vagy megindul a gazdasági fejlődés és így sikerül a fejlett országokhoz való felzárkózás, vagy ellenkező esetben a perifériához való süllyedés lesz a jellemző. A centrumok körül „gravitációs erőterek” alakulnak ki, amely azon perifériákra, periférikus részekre vonatkozik, amelyeket leginkább képesek magukhoz vonzani. Négy nagyobb centrumtérseget lehet megkülönböztetni. Ezek az Amerikai Egyesült Államok, Kína, Japán és az Európai Unió.

3. AZ EURÓPAI UNIÓ TÉRSZEREKEZETE

A felsoroltak közül jelen dolgozatban az Európai Unióval foglalkoztam. Az elmúlt időszak egyik leginkább kutatott térelációja a centrum-periféria ellentét. Számos olyan tudományos munka született, amelyek különböző vizsgálatok révén a centrumtérsegek és perifériák lehatárolására vállalkoztak.

Természetes, hogy az ilyen sok tagállamból álló, ekkora területű Európai Unió fejlettségi térképe igen sokszínű. A gazdasági centrumtérsegek lehatárolására szolgáló verziók közül talán a legismertebb „Arany Háromszög” volt az első. Európa esetében – különböző hivatkozások alapján - Peter Hall városföldrajz kutató a valószínűsíthető névadó. 1992-es munkájában a London – Frankfurt – Párizs városhármast említi Arany Háromszöggént, ám tizenöt évvel korábbi munkájában (Hall, 1977) azt írja, hogy az Arany Háromszög csúcsai Birmingham, Milánó és Párizs. (Szabó, 2009) Az egy főre jutó GDP megvizsgálása után egyértelműen arra a következtetésre jutunk, hogy 2016-ban az Arany Háromszög az Amszterdam – London – Párizs hármast takarta, ugyanis nem csak, hogy az EU-28 átlagának többszörösét teszik ki, de az ő értékeik a legmagasabbak.



1. ábra Néhány európai nagyváros egy főre jutó GDP-je az EU-28 átlagának százalékában

Forrás: Eurostat adatai alapján saját szerkesztés

Az európai centrum-periféria „minta” egyik megalapozójának David Keeblet tartják, aki 1982-es munkájában gazdasági potenciál vizsgálat alapján határolt le centrumtérseget illetve perifériákat. Egy másik jelentős személy e téren Roger Brunet francia geográfus, Európa egyik nagy „modellkészítője” volt. Az általa vezetett „iskola” kutatóinak Európáról, a világról és annak országairól készített tanulmányai pedig jellegzetes grafikájú ábrákkal gyakorta ellátottak. A szerzők a városkategorizáláson túl térségeket határoltak el a 80-as évekbeli Európa térképén. A legfontosabb közülük egy sűrű városhálózatú centrumtérseg kijelölése volt, amely Délkelet-Angliától a Benelux államokon, a Rajna völgyén és Svájccon keresztül Észak-Olaszországig nyúlik: a zóna ismertebb neve Kék Banán lett. Ez a térség az Európai Unió legdinamikusabban fejlődő, legsűrűbben lakott, leginkább urbanizált területe. Itt koncentrálódnak a legfejlettebb iparágak és szolgáltatások (pl. üzleti szolgáltatások, mint a bankok, biztosítók, tőzsdék stb.), valamint a kutatás-fejlesztés központjai. Jellemzője még a fejlett infrastruktúra, a magas foglalkoztatottság, a magas jövedelmi szint is. (Szabó, 2009)

Gazdasági fejlettség szempontjából legfejlettebbek a nyugat-európai régiók, míg a legrosszabb helyzetben általában a volt szocialista országok területei vannak. A leszakadó, periférikus térségeknek több típusa is megtalálható az Európai Unióban. Ilyenek például a ritkán lakott északi térségek (Svédországban, valamint Finnországban), ahol a központoktól való nagy távolság, a rossz éghajlati körülmények és a kis népességszám nehezíti meg a fejlődést. A vidéki térségekben a mezőgazdasággal foglalkozók nagyobb aránya és az alacsony jövedelem jelent problémát – ez jellemző Spanyolország, Portugália, valamint Lengyelország több térségében is. Gazdaságilag elmaradott több olyan terület is, amelyekben az ipar átalakulása megy végbe, illetve a hagyományos nehézipar (pl. a kohászat, gépgyártás, bányászat) válságba került, ilyen például a belgiumi Vallónia, a keletnémet tartományok, Észak-Magyarország, vagy Kelet-Szlovákia. Ezeken a területeken a magas munkanélküliség és az elvándorlás a jellemző.

Az ilyen jellegű összetettséget valóban több jellemző támasztja alá; ha csak a gazdasági fejlettség regionális egyenlőtlenségének képét nézzük például, egyszerre olvasható le egy elhalványuló Észak-Dél, egy erősödő Nyugat-Kelet, valamint a nagyvárosi-vidéki régiók fokozódó ellentéte. (Szabó, 2009)

A nők és férfiak közötti esélyegyenlőség biztosítása az Európai Unió egyik legfontosabb politikai célja. Az egyenlő esélyek biztosítására irányuló közösségi politika, változó tartalommal ugyan, de az európai integráció kezdete óta a Közösség napirendjén szerepel. Az esélyegyenlőségi politika azt kívánja meg a tagállamoktól, hogy tegyenek lépéseket a nők tényleges egyenjogúsítása érdekében az élet legkülönbözőbb területein – oktatás, egészségügy,

munkaerőpiac, szociális biztonság stb. Sajnos az Európai Unió és a tagállamok erőfeszítései ellenére a nemek közötti esélyegyenlőség még ma sem valóság a tagállamokban. A legtöbb tagállamban még mindig jelentősek a bérkülönbségek, s csak elvétve találni csak női minisztert vagy magas szintű gazdasági vezetőt. Persze jelentős különbség van az egyes tagállamok között, hiszen a skandináv országokban vagy Hollandiában sokkal előrébb tartanak ezen a téren, mint a mediterrán régió országokban – Spanyolországban, Görögországban vagy Olaszországban. (Albert-Gyulavári, 2002) A nyugat-európai országok általános gyakorlata, hogy az utóbbi évtizedekben létrehozták a nők jogainak garantálását szolgáló intézményrendszert. Számos országban – így például a szomszédos Ausztriában – külön minisztérium foglalkozik a nők jogaival. Ez azonban egyelőre úgy tűnik, hogy csak a nyugati tagországokban jellemző, keleten az ilyen irányú kezdeményezések gyakorlatba való átültetése nem áll az alapvetően patriarchális beállítottságú kormányok érdekében.

Általánosságban elmondható, hogy a nők munkaerőpiaci helyzetét érő negatívumok többnyire a közép-kelet-európai országokra jellemzők, azonban sajnálatos módon nem egy fejlettnak nevezhető nyugat-európai tagállamban is jelen vannak. Ennek értelmében a következőkben kísérletet teszek annak bebizonyítására, hogy mind a földrajzi elhelyezkedés, mind a gazdasági fejlettségi szint, mind pedig az Európai Unióhoz való csatlakozás időpontja befolyással van az adott országban élő nők munkaerőpiaci helyzetére.

4. A NŐK MUNKAERŐ-PIACI HELYZETÉVEL KAPCSOLATOS FŐBB ELMÉLETEK, FOGALMAK ÉS AZ AZT BEFOLYÁSOLÓ TÉNYEZŐK

Mindenekelőtt érdemes áttekinteni a munkaerő-piacca foglalkozó elméleti megközelítéseket, illetve a nők helyzetével kapcsolatos kulcsfogalmakat. A 19. század második felétől a nők számára igen fontossá vált, hogy karriert fussanak be és eközben a férfiakéval egyenértékű keresetet kapjanak. Azonban a társadalom nagy része még ma is úgy gondolja, hogy egy nőnek az elsősorú feladata a gyermeknevelés és a családi otthon rendben tartása. Ez hatalmas terhet helyez a nőkre, mivel sokan nehezen tudják összeegyeztetni a munkát és az otthoni teendőket. A nők nagy része emiatt vállal egyre kevesebb gyermeket, sőt egyre nagyobb részük teljesen le is mond róla karrierje érdekében. Azonban mindezen terhek és áldozatok fejében is, a statisztikai adatok azt mutatják, hogy a nők kevesebb bért kapnak ugyanazon munkáért, mint a férfiak. A második világháborút követően robbanás-szerűen megnőtt a felsőoktatásban tanuló nők száma, és ezáltal azon dolgozó nők száma is akik csak rövidebb időre szakították meg a kereső tevékenységüket a gyermekszülés illetve – nevelés miatt. Ez a fő oka annak, hogy több elméleti megközelítés is született, a feminista közgazdaságtan legfontosabb témájává a nők munkaerő-piaci helyzete vált (Nagy, 2001). A feminista közgazdaságtan abból indul ki, hogy a közgazdaságtan nem semleges tudomány és mainstream irányzatával az a legfőbb probléma, hogy a nők fizetetlen munkája és a reprodukív szektor nem jelenik meg a nemzeti jövedelem tárgyalásakor. A feminista közgazdaság szakértői szerint át kellene gondolni a célokat és prioritásokat; a piacról át kellene tenni a fókuszot a törődés/gondozás piacon kívüli faktoraira. Emellett a közgazdaságtani elemzések során figyelembe kellene venni a fizetetlen gondozási munkát és a források újraelosztása által meg kellene szüntetni a nemi alapú társadalmi egyenlőségeket. Ezen elméletek legfontosabb kérdései: Mi lehet az oka annak, hogy a nők fizetése alacsonyabb, mint a férfiaké, miért részesítik a munkáltatók őket hátrányos megkülönböztetésben? Vajon mi okozza azt, hogy a nők inkább a foglalkozási hierarchia alacsonyabb szintjén helyezkednek el, illetve a magasabb hierarchia szinten elég csekély a részvételük? Felmerül tehát a kérdés, hogy mi lehet az oka annak, hogy a férfiak és nők karrierlehetőségei nem egyenlőek? Miért olyan alacsony a nők részvétele a magasabb presztízsű, nagyobb keresetet biztosító foglalkozásokban? (Fogarty, 1972). Sokan úgy gondolják, hogy ennek az oka a nők alacsonyabb iskolázottsági színvonala, de ez mára már nem

igaz. Statisztikai adatok alapján a nők sokkal nagyobb arányban vesznek részt a felsőfokú oktatásban, mint a férfiak. Tehát a kérdésnek sokkal mélyebb okai vannak.

A kettős teher fogalma abból ered, hogy a nők az utóbbi évtizedekben már keresőtevékenységet is folytatnak otthoni teendőik mellett, viszont a férfiak „térhódítása” nem zajlott hasonló ütemben. A nőkre hárulnak tehát munkájuk mellett a háztartásbeli feladatok is. Mindemellett a társadalom egyéb területei sem alkalmazkodtak kellő mértékben ahhoz a tényhez, hogy a nők növekvő mértékben folytatnak keresőtevékenységet. Ilyenek például a különféle hivatalok, üzletek nyitva tartása, szolgáltatások elérhetősége, illetve hatalmas problémát jelent a gyermekintézmények hiánya. (Belinszki, 1997) A nők számára igen nagy gondot jelent ez, mivel ők is meg akarják őrizni foglalkoztatott státuszukat, szeretnék a férfiakéval egyenértékű keresetet és lehetőségeket. A vezető pozíciót betöltő nők számára igen nagy gondot jelent a család és a munkának az összeegyeztetése. Sokan közülük választás elé kerülnek, el kell dönteniük, hogy a karriernek vagy a munkának szentelik idejüket. Véleményem szerint nem lehet mindkét területen tökéletesen teljesíteni. Egyrészt az otthoni gondok, feszültségek sokszor kihatnak a munkahelyi teljesítményre, másrészt mind a két esetben más viselkedést várnak el tőlük. A munkahelyen leginkább céltudatosságra, határozottságra van szükség, otthon pedig nagyobb szerepet kapnak az érzelmek és a gondoskodás. Mindez nemcsak a nők számára jelent problémát, már a társadalomra is kihat. Gondoljunk csak bele abba, hogy egyre kevesebb a családonként vállalt gyermekek száma, illetve többen anélkül élnek együtt, hogy gyermeket vállalnának vagy összeházasodnának. Már ezek a tények is arra utalnak, hogy a nők lemondanak a hagyományos szerepükről, mivel gondot jelent számukra a munka és a család összeegyeztetése. Ennek súlyos következményei lehetnek, mivel sok országnak már most nagy problémát jelent az, hogy egyre kevesebb gyermek születik. Különös figyelmet kellene szentelniük a szociális- és családpolitikára, lehetővé téve azt, hogy mindkét nem eleget tegyen a munkával és családdal kapcsolatos teendőinek. A keresőtevékenység következtében a nők attitűdjei jelentősen megváltoztak, a női szerepek lényegesen kibővültek. Ezzel szemben a férfiak még mindig tradicionális attitűdöket képviselnek a gyermekneveléssel és a munkamegosztással kapcsolatban. Még mindig úgy gondolják, hogy a háztartás és a gyermekekkel kapcsolatos teendők elsősorban a nők feladata. (Tóth, 1990)

4.1 Esélyegyenlőség

Elsőként – ahogyan a nemzetközi szakirodalomban is olvasható – a legfontosabb alapelv fogalmának tisztázása a célom. Az alapelv nagyon egyszerűen megfogalmazott jelentése, hogy

mindenki ugyanazon lehetőségekkel, esélyekkel indul az élet minden területén. Mindezt függetlenül attól, hogy az adott illetőnek milyen a származása, a bőrszíne, egészséges vagy fogyatékossgal él, illetve, hogy nő vagy férfi. Pontosabb és szakmailag helyesebb meghatározása szerint az esélyegyenlőség elsősorban az egyenlő hozzáférés azonos módon való biztosítását (más szóval az egyenlő bánásmódot) jelenti valamennyi társadalmi réteg számára. Ezen elv alapján lehet megelőzni, hogy bizonyos emberek vagy csoportok kirekesztődjenek a különböző lehetőségekhez való hozzáféréstől. A valódi esélyegyenlőség létrejöttéhez szükséges olyan feltételek megteremtése, melyek nemcsak látszatra, hanem eszközökkel támogatottan teremtik meg a hozzáférést, vagyis tenni kell azért, hogy mindenkinek valóban lehetősége legyen a felkínált javakból részesülni.

Az esélyegyenlőség fogalmának tisztázásakor mindenféleképpen meg kell említeni olyan fogalmakat is, mint az egyenlő bánásmód, a diszkrimináció valamint a pozitív diszkrimináció. Sokszor összemósodik az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód fogalma, azonban nagyon fontos különbséget tenni a kettő között. Semmiféleképpen nem felcserélhető fogalmakról van szó. Az esélyegyenlőség magába foglalja az egyenlő bánásmódot, ez az alapja az esélyegyenlőségnek. Nem valósulhat meg az egyenlő esélyeket biztosító társadalmi struktúra abban az esetben, ha nincs egy biztos alapokon nyugvó, egyenlő bánásmódot tükröző szemlélet. A fennálló egyenlőtlenségeket nem szünteti meg a diszkrimináció tilalma. Határozott és céltudatos esélyegyenlőségi politikára van szükség annak érdekében, hogy a nők és férfiak közötti egyenlőtlenségek megszűnjenek, ehhez csupán az egyenlő bánásmód biztosítása semmiféleképpen nem elég. (Doblhofer-Küng, 2006)

4.2 Az üvegplafon-jelenség

A kifejezést a hetvenes évek óta használja a szakirodalom azon szervezeti sajátságok összességére, amelyek megakadályozzák a nőket abban, hogy egy bizonyos szintnél - ami általában a középvezetői - feljebb jussanak a vállalati hierarchiában. Az akadályok, amelyek gátolják a nőket az előrejutásban, sok esetben azonban nem magyarázhatók egyértelmű okkal, illetve elsősorban nem nyíltan jelentkeznek, így nehéz tenni ellenük. Az okok többsége szubjektív, amely a nők szocializációjában keresendő. Társadalmunkban manapság tradicionálisan férfiak töltik be a legmagasabb vezetői szinteket. Egy nő számára egy magas pozíció gyakran csak látható, de sajnos nem tartozik bele az elérhető kategóriába, hiába rendelkezik férfi társával egyenlő szakképzéssel, iskolázottsággal és tapasztalattal. A jelenség a Nyugati országokban is megfigyelhető, de országunkban egyszerűen áthatolhatatlan. (Nagy, 2001)

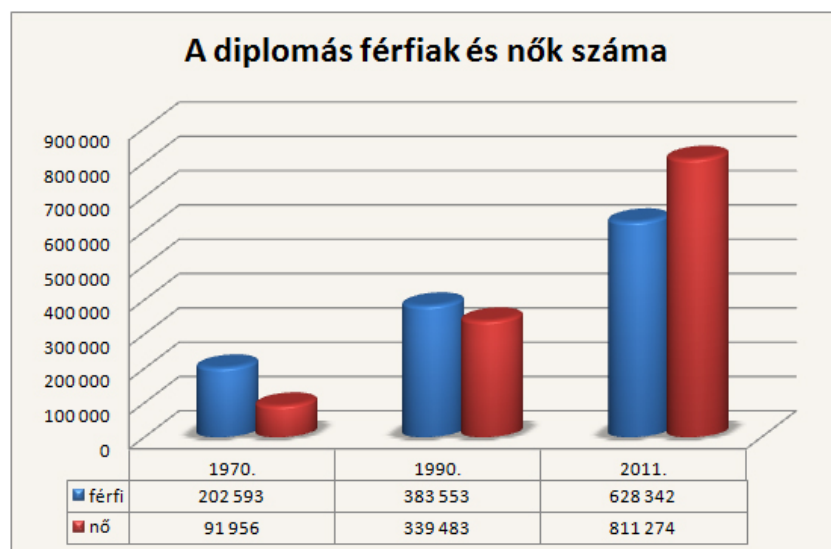
4.3 Szegregáció

A nemi szegregáció azt jelenti, hogy bizonyos iparágakban vagy pozíciókban sokkal több a nő (vagy ők vannak többségben), míg másokban sokkal több a férfi (vagy a többség az). A szegregáció egyik hatása, hogy a női szakmák presztízse és értéke csökken. A nőiességről és a férfiasságról alkotott sztereotip elképzeléseknek köszönhetően a „női” szakmákról az a kép él a köztudatban, hogy azok könnyűek, rutinosak, támogatóak, míg a „férfi” szakmák kihívással teliek, kreatívak és nehezek. A nemi szegregáció lehet horizontális vagy vertikális. Horizontális szegregáció esetén bizonyos szakmákat inkább férfiasnak, másokat inkább nőiesnek tekintenek. A nők és férfiak által betöltött foglalkozásokat megnézve azt láthatjuk, hogy a férfiak nagyrészt „tipikusan” férfi, a nők többsége pedig tipikusan női foglalkozásokban helyezkedik el. A nők zöme olyan szakmában dolgozik, ami feminizálódott, nőies; ilyen például a pedagógus vagy az egészségügyi ápoló. A férfiak által betöltött foglalkozások a munkaerőpiac elsődleges szegmensébe tartoznak, ami azt jelenti, hogy itt jobbak az előrelépési és a karrieresélyek. (Nagy, 2001) A vertikális szegregáció a nők és férfiak arányára utal a szakmák hierarchiájában. A férfiak több vezetői és döntéshozói pozíciót töltenek be és nagyobb a felelősségük, míg a vezetők közt kevesebb a nő, inkább adminisztratív vagy asszisztensi állásokban találkozunk velük. Ebben is több tényező játszik szerepet. A női és férfi munkáról alkotott sztereotípiák mellett, a nők és férfiak képességei és a családon belüli munkamegosztás is szerepet játszanak a valóság alakulásában. A nők gyakran látják el a háztartás és a gyermekgondozás feladatát, ami miatt nem tudnak késő esti megbeszéléseken vagy munkahelyen kívüli továbbképzéseken részt venni. A családon belüli munka kiegyensúlyozottabb elosztása, valamint a munkáltatók támogató intézkedései (GYED-en, GYES-en lévő anyák meghívása a továbbképzésekre és megbeszélésekre, a tréningek, megbeszélések munkaidő alatt és munkahelyen való megtartása, vállalati bölcsődék és óvodák gyermekes családoknak stb.) segíthetnek kiküszöbölni a nemi szegregációt. Kevés olyan munkahely van, ahol a férfiak és nők azonos munkakört, illetve azonos pozíciókon helyezkednek el. (Belinszki, 1997)

4.4 Iskolai végzettség

Mióta egyáltalán megjelent a kötelező iskoláztatás, a férfiak és nők iskolai végzettsége között jelentős eltérés volt tapasztalható. Jellemzően a fiúkat taníttatták tovább a családok, így a nők átlagos iskolai végzettsége mindig egy lépcsőfokkal a férfiaké alatt volt. A középfokú, majd a felsőfokú oktatás bővülésével egyre több nő is bekerült ezekbe az intézményekbe, de ez csupán feljebb tolta az iskolázottsági szintet, a nemek egyenlőtlenségét nem szüntette meg. Sajátos

változás indult el az 1970-es években, amikor a családok más-más stratégiát alakítottak ki fiaik és lányaik általános iskola utáni továbbtaníttatására. Míg a fiúkat tipikusan szakmunkásképzőbe vagy érettségit és szakmát is adó technikumba, szakközépiskolába küldték, a lányokat a csupán általános műveltséget biztosító gimnáziumokba. Emellett a főiskolai férőhelyek szaporodásával egyre több női hallgató került be a felsőoktatásba is. Az elmúlt évtizedek statisztikai adatai alapján elmondható, hogy a nők egyre többet fektetnek be humán tőkájukba, egyre fontosabbá válik számukra a tudás. Az alábbi táblázat alapján megállapítható, hogy 2000-ról 2016-ra a nők részaránya a felsőoktatásban nőtt. Főiskolai viszonylatban ez 2,1%-os, míg az egyetemi oktatást tekintve 7,7%-os növekedést jelentett. Azonban nem mindegy, hogy a főiskolai és egyetemi végzettségeket nézve, milyen képzési területeken vesznek részt a nők. A női hallgatókat nézve a szociális gondozás, az orvostudomány, az egészségügy, és az élettudományok terén a legmagasabb a részvétel. Nagyon kevés nő dönt a műszaki és számítástechnikai szakok mellett. Tehát az oktatás terén megfigyelhető a horizontális szegregáció. Mint ahogy az ismeretes, a nők által dominált területeken alacsonyabbak a fizetések. Hiába rendelkeznek a nők azonos vagy magasabb szakmai felkészültséggel, kisebb eséllyel futnak be munkahelyi karriert, mint a férfiak. Mindez sajnos annak ellenére is igaz, hogy mára az eddigi években jellemzőnek mondható trend megfordult: a népszámlálási adatok szerint közel 200 ezerrel több nő végzett egyetemet, mint férfi. Az Oktatási Hivatal adatai szerint 2001 óta a hallgatók több mint fele nő minden évben: 2004-ben voltak a legtöbben, akkor a tanulók 58,2 százaléka került ki a szebbik nem soraiból.



2. ábra: Diplomás férfiak és nők száma Magyarországon

Forrás: KSH adatai alapján saját szerkesztés

Az adatok szerint a kereső nők nagyobb arányban rendelkeznek befejezett középiskolai és felsőfokú végzettséggel. Nagyok a generációs különbségek is a nemek szerint: a fiatal dolgozó nők iskolázottsága lényegesen meghaladja a férfiakét.

A nők és férfiak iskolai végzettsége Magyarországon

1. táblázat

Iskolai végzettség	2000			2016		
	Férfiak	Nők	Nők részaránya	Férfiak	Nők	Nők részaránya
8 általános iskolánál kevesebb	0,90%	0,70%	41,00%	0,30%	0,30%	43,80%
Általános iskola 8. osztálya	19,30%	22,80%	49,00%	9,80%	10,70%	48,20%
Szakiskola vagy szakmunkásképző	39,20%	20,10%	30,00%	37,40%	19,50%	30,70%
Gimnázium	7,60%	16,10%	64,00%	7,00%	12,50%	60,20%
Egyéb érettségi	18,10%	22,20%	50,00%	23,00%	25,60%	48,60%
Főiskola	7,30%	12,40%	58,00%	11,70%	20,80%	60,10%
Egyetem	7,60%	5,60%	38,00%	10,70%	10,60%	45,70%

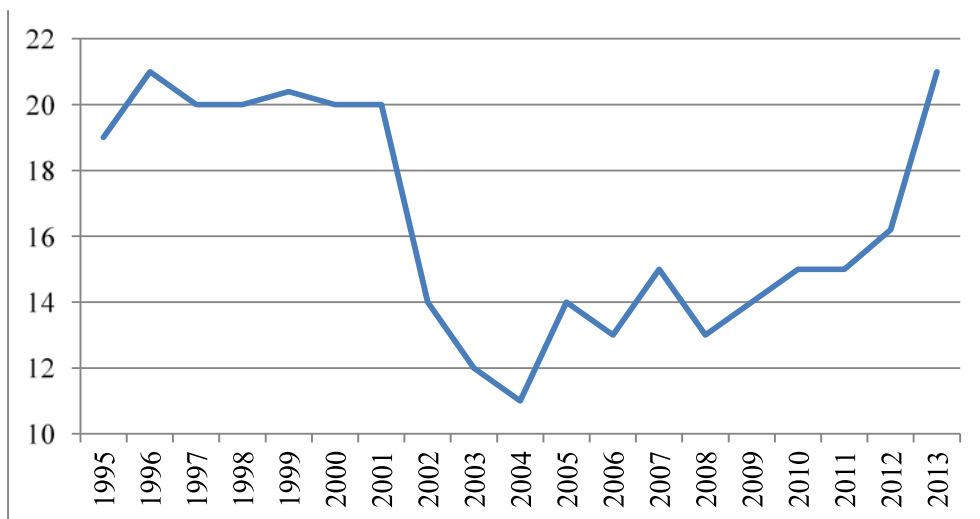
Forrás: KSH adatai alapján saját szerkesztés

Ha a főiskolai végzettség szintjét tekintjük, Magyarországon a nők helyzete jobb a férfiakénál. Lassan csökken az egyetemi szakok szegregációja is, legalábbis olyan értelemben, hogy egyre több fiatal nő kerül be az eddig inkább „férfiasnak” tartott műszaki vagy természettudományos szakokra. Vajon a magasabb iskolai végzettség megjelenik-e a foglalkoztatottságban?

4.5 Bérezés

Már az Európa Unió alapját jelentő Római szerződésében, 1957-ben is megfogalmazódott az „egyenlő munkáért egyenlő bér” elve. Ennek ellenére ennyi év eltelte után is az látható, hogy még most is jelentősek a nők és férfiak jövedelme közötti különbségek. Ennek számos oka van. Egyrészt a munkahelyeken gyakori a „közvetlen diszkrimináció”, ami azt jelenti, hogy a nők és férfiak azonos munkáért nem ugyanazt a fizetést kapják, vagyis a nők egyszerűen csak kedvezőtlenebb megítélés alá esnek. Az sem elhanyagolható ok, hogy a nők és férfiak más területen, illetve más munkakörökben dolgoznak. Azokban az ágazatokban ahol a nők vannak túlsúlyban alacsonyabbak a bérek, mint ott, ahol a férfiak vannak többségben. Ezekben a szakmákban alulértékelik a nők kompetenciáit és képességeit, ami az alacsonyabb fizetésekben is megnyilvánul. A férfiak által dominált ágazatokban ennek éppen az ellenkezője igaz; minél több a férfi egy adott munkakörben annál nagyobb a bérezés. Az is megfigyelhető, hogy a nők

által dominált ágazatokban is több a vezető beosztásban lévő férfi. A képességek és kompetenciák alulértékelésének az oka, hogy úgy tűnhet, hogy a nők által dominált szakmák elvégzéséhez tipikusan női képességekre és készségekre van szükség. Ilyenek például a gondoskodás, a törődés, a gyengédség, az odafigyelés vagy a kedvesség. Ezek a személyiségjegyek nem kifejezetten egy sikeres vállalatvezető jellemzői. Továbbá mivel a nőkre hárul a háztartási teendők és a gyermeknevelés nagy része, gyakran dolgoznak olyan ágazatokban és foglalkozásokban, amik összeegyeztethetők a családi kötelezettségekkel, s ezek általában alacsonyabban fizetett munkakörök. A nemek közötti bérszakadék tágul a gyermekkel rendelkező vagy részmunkaidőben dolgozó nők esetében. A gyermekeket nevelő nők foglalkoztatási rátája sokkal alacsonyabb, mint a gyermektelen nőké, nem is beszélve a férfiakéról. A férfiak csupán elenyésző része vesz ki gyermekgondozási szabadságot vagy vállal részmunkaidős állást. Az okok között szerepel még, hogy igen alacsony a nők részvétele a politikában és az üzleti életben.



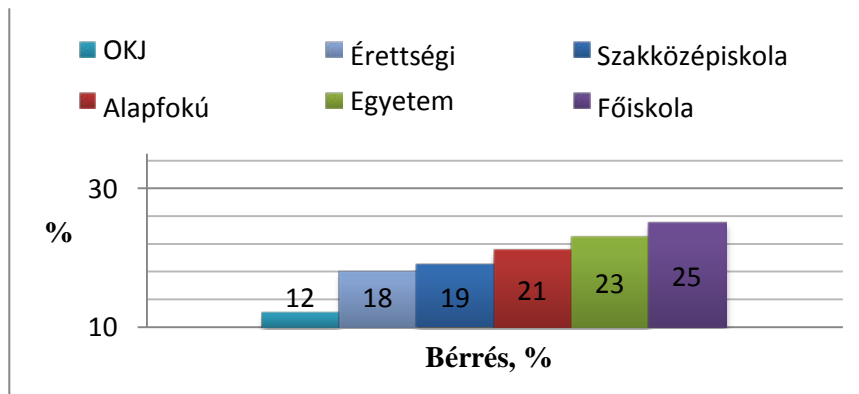
3. ábra Női-férfi keresetek közötti rés Magyarországon, százalék

Forrás: KSH adatai alapján saját szerkesztés

Az EUROSTAT adatai szerint Magyarországon a nemek közötti kereseti különbség 2012-ben 14,4%, ehhez képest 2016-ban pedig 20,1%, a mutató tehát 5,7%-os növekedést mutat. A Központi Statisztikai Hivatal által közétett társadalmi haladást mutató adatok ennél valamivel negatívabb képet mutatnak. Az 1996-ban tapasztalt 21% körüli értékről 2004-re csaknem 8%-ra csökkent. Azonban 2008 jóformán folyamatosan növekedést mutat és 2013-ban el is érte a kilencvenes évek kritikus értékét. (Borbély, 2011)

A fizetések.hu a Workania által üzemeltetett internetes bérfelmérő rendszer szerint a nemek közötti béreltérés 2016-ban 21% volt. A férfiak bruttó átlagkeresete 255000 Ft volt, a nőké

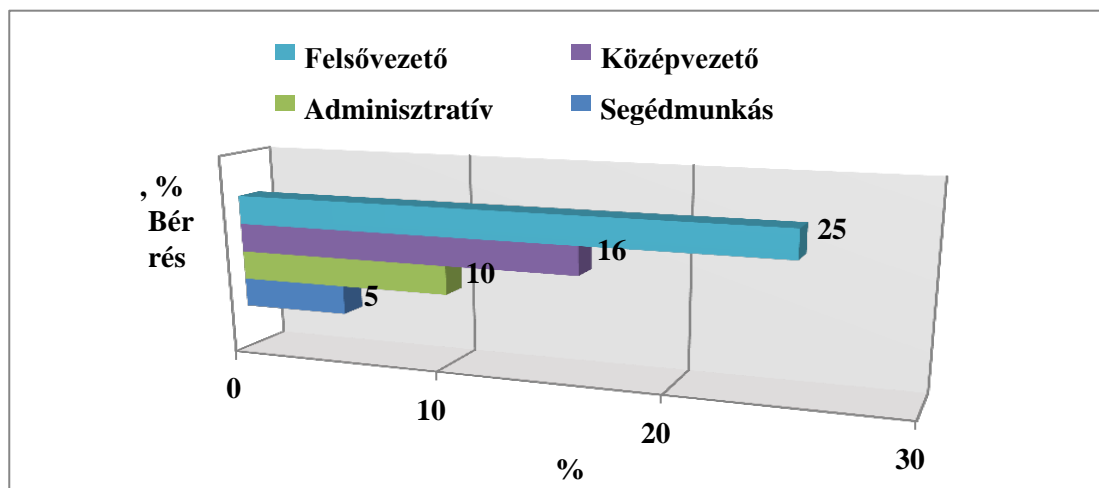
ezzel szemben 215000 Ft. Ha a kor szerinti megoszlást nézzük a 24 év alattiak esetén 11%-os a lemaradás, 34 év alatt pedig 18%.



4. ábra: A nők és férfiak bére közötti különbség Magyarországon, iskolai végzettségre lebontva

Forrás: a fizetések.hu adatai alapján saját szerkesztés

Az alapfokú végzettségű munkavállalók esetében 21%-os a bérkülönbség. Az érettséggel rendelkezőknek 18%-kal, a szakközépiskolát végzetteknek pedig 19%-kal alacsonyabb a bérük. A legalacsonyabb különbség az OKJ papírral rendelkezőknél figyelhető meg, itt 12% a lemaradás.



5. ábra: A keresetek közötti bérrés Magyarországon, pozíciószintekre lebontva

Forrás: a fizetések.hu adatai alapján saját szerkesztés

Ha a pozíciószinteket összehasonlítjuk látható, hogy a felsővezetők esetében van a legnagyobb eltérés. Egy női felsővezető 25%-kal keres kevesebbet, mint egy ugyanilyen pozícióban lévő

férfi. A női ügyvezető igazgatók 27%-kal, a pénzügyi igazgatók 25%-kal a kereskedelmi igazgatók pedig 18%-kal kevesebbet keresnek.

5. NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉG AZ EURÓPAI UNIÓBAN

Az Európai Unió politikai céljai között első helyen szerepel a nők és férfiak közötti esélyegyenlőség biztosítása, sajnos azonban még ma sem mondhatjuk, hogy megvalósult, a tagállamok és az Európai Unió közös erőfeszítései ellenére sem. Az Európai Bizottság szerint még mindig az jelenti a legnagyobb problémát, hogy a nőknek nem sikerült megtalálniuk a munkájuk és a magánéleti, illetve családi teendők közötti egyensúlyt, így sok nő kénytelen teljesen távol maradni a munkaerő-piacról. (Albert – Gyulavári, 2002) Az Unióba való csatlakozással az országok egy olyan közösség tagjai lettek, ahol a foglalkoztatáspolitikai és azon belül a nemek közti esélyegyenlőség az utóbbi évtizedekben kiemelt fontosságot kapott. Az EU-csatlakozás nagy lendületet adott a nemi esélyegyenlőség intézményesülésének és a gondolkodási keretek kialakulásának minden országban. Kiemelt pozitívum, hogy a foglalkoztatási irányelvekben és akciótervekben fel kell tüntetni a nemek egyenlőségére vonatkozó hatást. Ezen kívül említésre méltó a Nemek Egyenlősége Ütemterv (Roadmap) 2006-2010 és a Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlőségét Elősegítő Nemzeti Stratégia Irányok és Célok 2010-2021 című dokumentumok, melyektől elkészültükkor sokat lehetett várni. Az Európai Unióban 1956 óta van jelen a nemek egyenlősége felé való elkötelezettség és ez direktívákban, stratégiákban, foglalkoztatási irányelvekben, valamint nemekre lebontott statisztikai adatokra vonatkozó előírásokban ölt testet. Az újonnan csatlakozó országokban a felvétel előtti években progresszív intézkedések jellemzők e téren, ám a csatlakozás megtörténte után e a lendület alábbhagy. Szakértők szerint ennek oka, hogy az Unió egy neoliberais gazdasági projekt, amely a monetáris politikára fókuszál és az emberi jogi, szociális és ezen belül is az esélyegyenlőségi kérdések külön vannak kezelve, másodlagosnak számítanak. A tagállamok az Európai Unióhoz való csatlakozással és a társadalmi nemekre vonatkozó nemzetközi törvények, irányelvek elfogadásával követik az európai normákat. Kormányaik rendre készítik azokat a jelentéseket a férfiak és nők közötti egyenlőtlenségekről, amelyeket a nemzetközi szervezetek elvárnak tőlük. Ilyen tekintetben tehát egy nyugatias társadalmat látunk. Ugyanakkor, amikor a társadalmi nemekről és a közöttük tovább élő vagy éppenséggel újonnan keletkező egyenlőtlenségekről beszélünk, akkor a politikusok, a civil szféra egyes résztvevői, nem társadalomtudománnyal foglalkozó kutató szakértők vagy hétköznapi emberek is valamiféle feminista túlzásnak tartják a téma kutatását. Ezáltal a kérdés nem nyer megfelelő fontosságot sem a politikában, sem a tudománypolitikában, és azt

tapasztalhatjuk, hogy a kutatások eredményei nem mindig épülnek be a döntéshozatali mechanizmusba.

Az utóbbi évtizedekben jelentős lépéseket tett az Európai Unió annak érdekében, hogy a tagállamokban és az európai intézményekben ténylegesen létrejöjjön az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség elve. A Közösség története az egyenlő esélyek politikája szempontjából 3 szakaszra bontható:

- 1957 és 1975 között csak az egyenlő munkáért egyenlő bér elve volt érvényben, nem túl sok sikerrel.
- 1975 és 1980-as évek vége között az egyenlő bánásmód tagállami harmonizálása a szociálpolitika legsikeresebb területévé vált.
- Az 1980-as évektől napjainkig már az egyenlő bánásmódon túlmenően az esélyegyenlőség koncepciója is érvényesül, már pozitív programokkal, pozitív diszkriminációval igyekeznek a nők számára esélyegyenlőséget biztosítani. (Kende 2002)

Az első szakasz a Római Szerződés (1957) időszaka. Ez a szerződés csupán csak egyetlen ponton utalt a társadalmi egyenlőség megteremtésére. A 119. cikkely: egyenlő munkáért, egyenlő bér elve melynek igazából csak gazdasági célja volt. 1974-ben fogadták el a Szociális Akcióprogramot, amelynek célja az volt, hogy a szociális területeken mélyítsék az együttműködést, elkezdődött a jogharmonizáció. Általános szociálpolitikai célokat fogalmaztak meg, amelyek a jobb élet- és munkakörülmény megteremtését szolgálták. 1989-ben 11 ország fogadta el a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi Chartát. A dokumentum alapvető jogokat és célokat tartalmaz, illetve kimondja, hogy tilos a nemek közötti megkülönböztetés. Intézkedések megtételét sürgette a bérezés, szociális védelem, illetve oktatás területén, kihangsúlyozta, hogy további intézkedésekre van szükség, hogy a nők és férfiak össze tudják egyeztetni a munkahelyi és családi teendőiket. (Kegye 2012)

Igazi áttörést az 1997-ben elfogadott Amszterdami Szerződés hozott. Korábban csak olyan közösségi normákat fogadtak el, amelyek a nemek közötti egyenlő bánásmód követelményének érvényesítését szolgálták, illetve csak a szociális és munkajog területére terjedtek ki. A közösség ekkor a diszkrimináció elleni fellépést szociális kérdésként kezelte. A faji, vallási, fogyatékoság vagy szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetésre is kiterjesztették az intézkedéseket. A Római Szerződés szabályait is kibővítették. Az alapító szerződésben csak a

munka és társadalom területén szorgalmazták a nők és férfiak közötti egyenlőséget, ebben a szerződésben már a Közösség valamennyi tevékenységére kiterjesztették.

5.1 A Lisszaboni Stratégia

2000-ben került sor az Európai Tanács Lisszaboni Csúcsértekezletére. A tagállamok felé újabb elvárásokat fogalmaztak meg, melyek szerint olyan foglalkoztatáspolitikát kell folytatniuk, hogy a 2010-re az EU átlagában a 15-64 éves népesség foglalkoztatottsága legalább 70%-os legyen, a nők esetében pedig 60%. 2003-ban módosították a stratégiát, megszüntették az iránymutatások négy pilléres struktúráját, valamint egy helyett hároméves iránymutatásokat dolgoztak ki. A fő cél az volt, hogy elérjék a teljes foglalkoztatottságot, javítsák a munka minőségét és termelékenységét és erősítsék a szociális kohéziót. Tíz iránymutatást fogadtak el, amelyből a 6. számú vonatkozott a nemek egyenlőségére. 2010-ig fontos célokat tűztek ki a nők munkaerő-piaci részvételével kapcsolatban. E szerint csökkenteni kell a nemek közötti különbségeket a foglalkoztatási ráta, a munkanélküliségi ráta és a keresetek tekintetében. Kiemelt fontosságúnak tartották a munka és a családi élet összeegyeztetését. Ennek létrejöttéhez szükség van elegendő a gyermekek és más eltartottak gondozását biztosító szolgáltatásokra, a családi és munkahelyi kötelezettségek megosztására, illetve arra, hogy a munkaerő-piactól való távolmaradás után vissza tudjanak térni munkájukhoz. (Frey, 2009)

5.2 A nők és férfiak esélyegyenlőségéről szóló, 2010-2015 időszakra vonatkozó stratégia

A 2010-2015 időszakra vonatkozó stratégia a 2006-2010-es ütemterv folytatása. A Stratégia öt különböző területen irányoz elő lépéseket: a nők gazdasági függetlensége; egyenlő bérezés; egyenlőség a döntéshozatalban; a nemi alapú erőszak megszüntetése; valamint az egyenlőség előmozdítása az EU-n kívül. A nők gazdasági függetlensége érdekében növelni kell a nők foglalkoztatottsági arányát, ami szükséges az Európa 2020 stratégia megvalósulásához is. A Bizottság kezdeményezéseket indított, annak érdekében, hogy a nőket önfoglalkoztatásra és vállalkozásalapításra sarkallja. A tagállamoktól elvárja, hogy értékeljék a gyermekgondozási létesítményekkel kapcsolatos előrelépéseket és a családi okok miatt kivett szabadságokkal kapcsolatos munkavállalói jogokat. A nők és férfiak közötti bérszakadék megszüntetése érdekében bevezették az „egyenlő díjazás európai napját”, és ösztönzik a nőket, hogy ne a feminizálódott, hagyományos női ágazatokban dolgozzanak, valamint az európai szociális partnerek részvételével javítani akarják a bérek átláthatóságát. A nők csekély számban vesznek

részt a nemzeti parlamentekben, kormányzatokban, a nagyvállalatok élén, annak ellenére, hogy a nők körében több a diplomás. (Európai Bizottság 2011)

5.3 Az Európa 2020 Stratégia

Az Európa 2020 Stratégia az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedésért felelős Európai Unió stratégiája. Öt kiemelt célja közül kettő a foglalkoztatás növelésére összpontosít. A stratégiát 2010-ben fogadták el, s a Lisszaboni Stratégia 2020-ig tartó folytatásának tekintik. A nemek közötti egyenlőség tekintetében ez a stratégia azért fontos, mert a nemek a női dolgozók képességeinek és tehetségének kibontakoztatása fontos elem a nők és a férfiak közötti bérszakadék leküzdésében. A stratégia célja több és jobb minőségű munkahely létrehozása, a 20-65 év közöttiek foglalkoztatásának 75%-ra való megnövelése, ezen belül nők foglalkoztatottsági arányának emelése. Ezek rendkívül ambiciózus célok, különösen a gazdasági válság által súlyosan érintett országok számára. A stratégia készítői úgy vélik, a nők megnövekedett munkaerőpiaci részvétele segítheti ezen országok gazdasági egyensúlyának visszaállítását. A nemek közötti bérszakadék csökkentése számos közpolitikai területen lett célként meghatározva. Erre példa a 2011-ben elfogadott Nemek Közötti Egyenlőség Európai Paktuma, amit az EU vezetői fogadtak el.

5.4 Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete (EIGE)

Az Európai Parlament és az Európai Tanács 2006-ban hozta létre az Intézetet Vilniusban, Litvániában, azzal az átfogó céllal, hogy előmozdítsa és megerősítse a nemek közötti egyenlőség – ideértve az esélyegyenlőség általános érvényesítését is – támogatását valamennyi uniós és nemzeti politikában. Az adatok és módszertani eszközök gyűjtése, elemzése és terjesztése formájában az uniós intézményeknek nyújtott technikai segítségnyújtása révén az Intézet részt vesz a nemi alapú megkülönböztetés elleni küzdelemben és segít a tudatosság növelésében is – írja az EIGE Kutatási és Dokumentációs központjának honlapja.

5.5 A gazdasági aktivitás alakulása

Az 1. táblázat a gazdasági aktivitás 2004 és 2016 közötti alakulását mutatja be néhány az Európai Unió jelenlegi 28 tagjának mindegyikében. Mivel a fiatalok körében országonként jelentősen különbözhet a nappali oktatásban részt vevők aránya, az idősebb korcsoportok aktivitását pedig az eltérő nyugdíjkorhatár befolyásolja, ezért a táblázat a munkaképes korú népességnek a nappali oktatásban nagyobb létszámban részt vevő 15 évesnél fiatalabb és a

nyugdíjba vonulás által érintett 64 évesnél idősebb korosztályok nélküli részére számított aktivitási adatokat tartalmazza.

**A 15-64 éves korcsoport gazdasági aktivitása az EU-28 országaiban
2004 és 2016 között, százalék**

3. táblázat

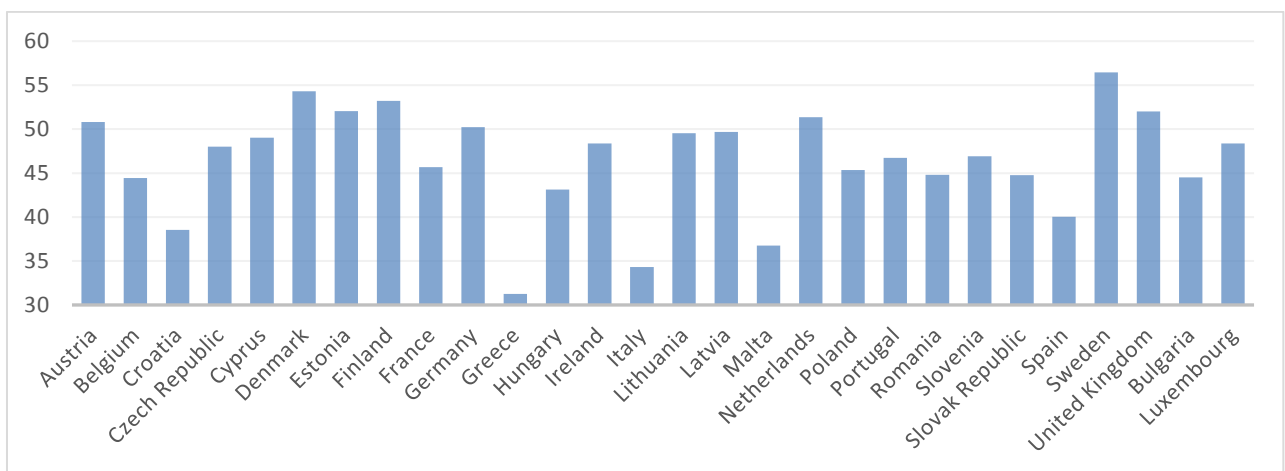
	Nők			Férfiak		
	2004	2010	2016	2004	2010	2016
Ausztria	62,9	68,9	71,7	76	80	80,7
Belgium	57,8	61,8	62,9	72,7	73,5	72,4
Bulgária	58,4	62,2	64,6	67,2	71,1	72,7
Ciprus	63,1	67,4	68,5	82,9	80,4	78,7
Csehország	61,2	61,5	67,5	77,6	78,6	82,2
Dánia	76,1	76	77,2	84,2	82,6	82,6
Egyesült Királyság	68,4	69,3	72,2	81,8	81,6	82,5
Észtország	67,5	71,1	73,2	74	76,8	81,9
Finnország	74,1	72,8	74,1	78,4	76,5	77,7
Franciaország	64	65,8	67,6	75,5	74,9	75,4
Görögország	54,2	57,5	60,5	66,3	78,4	76,2
Hollandia	69,2	72,6	75	83,9	83,7	84,4
Horvátország	56,8	59,6	60,9	71,4	70,6	70,3
Írország	58	61,9	63,7	79,2	77	77,5
Lengyelország	57,6	58,5	62	69,9	72,1	75,7
Lettország	65,6	68,6	73,9	73,4	72	77,1
Litvánia	64,2	70,8	74	78,8	75,3	73,8
Luxemburg	55,8	60,3	64,7	75,6	76	75,1
Magyarország	53,6	56,3	63,5	67,1	67,8	77
Málta	34,5	42,5	55,6	80,7	77,8	82
Németország	65,1	70,9	73,6	79	82,4	82,2
Olaszország	50,6	51,1	55,2	75,2	73,1	74,8
Portugália	66,5	69,7	70,5	79	77,8	77,2
Románia	57,2	56,2	56,2	70,8	73,7	74,8
Spanyolország	57,1	66,3	69,2	80,1	80,6	79,2
Svédország	75,5	76,2	80,2	79,8	81,9	83,9
Szlovákia	63	61,3	65,4	76,5	76,1	78,3
Szlovénia	65,6	67,4	68,6	74,2	75,4	74,5

Forrás: az ILO adatai alapján saját szerkesztés

2004-ben a közép-kelet-európai, az Unióhoz akkoriban csatlakozó országokban – köztük Magyarországon – a nők gazdasági aktivitása láthatólag lényegesen alacsonyabb volt, mint Nyugat-Európában, az Unió fejlettebbnek tartott tagjaiban. A kétezres évtizedben azután az Uniós intézkedések hatására mindkét országcsoportban növekedtek, de még 2010-ben is

nyugat-európai országokban voltak magasabbak a női aktivitási ráták. 2010 és 2016 között mindkét két országcsoportban pozitív irányú változások következtek be: a női aktivitási ráta minden országban nőtt, de legalább nem változott. A vizsgált országok közül a növekedés Máltán volt legjelentősebb (13 százalékpont), s Romániában a legcsekélyebb, ott ugyanis nem történt változás e téren. Azonban sajnos még a nagymértékű máltai növekedés ellenére is ez a két ország volt Olaszország mellett a harmadik legrosszabbul teljesítő térség 2016-ban. Az ebben az évben legmagasabb értéket produkáló ország egyértelműen Svédország, a maga 80,2%-ával, de nem sokkal marad el mögötte Dánia (77,2%) és Finnország (74,1%) sem.

5.6 A foglalkoztatási ráta alakulása

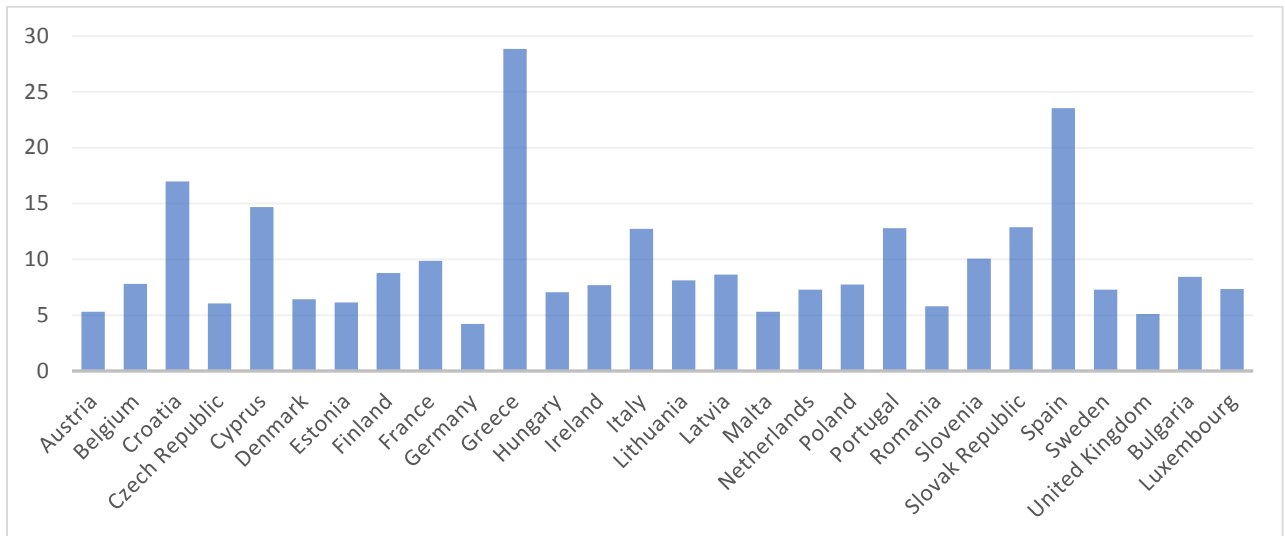


6. ábra A női foglalkozási ráta alakulása az EU-28-ban 2016-ban

Forrás: az ILO adatai alapján saját szerkesztés

A fenti diagram kitűnően szemlélteti, hogy a nyugat-európai, a Wallerstein-féle centrum-periféria által centrumtérsegnek tartott országok a női foglalkoztatás terén is jobb eredményeket érnek el, mint a közép-kelet-európai, félperifériának tartott államok. Az előbbi csoportból egyértelműen kiemelkedik Svédország (56,4%), Dánia (54,3%) és Finnország (53,2%). Sereghajtónak Máltát (36,7%), Olaszországot (34,3%) és Görögországot (31,2%) nevezhetnénk. Az Európai Unió minden tagországát figyelembe véve elmondható, hogy a női foglalkoztatási ráta uniós átlaga 2016-ban 46,5%. A vizsgált országok csaknem fele – tizenketten - nem éri el ezt az átlagot, s ezen országok kétharmada közép-kelet-európai, a Wallerstein-féle centrum-periféria elmélet által félperifériának titulált térség.

5.7 A munkanélküliségi ráta alakulása



**7. ábra Női munkanélküliség (a női munkaerő %-ában) alakulása az EU-28-ban
2016-ban**

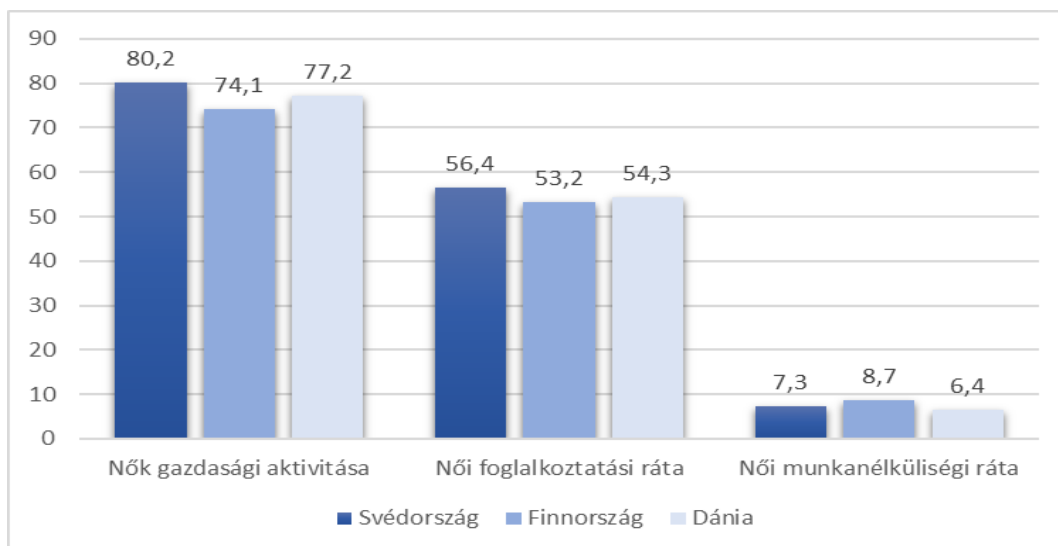
Forrás: az ILO adatai alapján saját szerkesztés

Az előző ábra megállapításaival korrelációban a legmagasabb női munkanélküliségi rátát Görögországban (28,8%) figyelhetjük meg. Ezt a kiugró értéket követi Spanyolország (23,5%), majd Horvátország (16,9%) kevésbé meghökkentő, de azért elszomorító adatokkal. Ismét csak az Európai Unió teljes egészét tekintve, a nőket érintő munkanélküliség átlagos mértéke 2016-ban 9,75% volt. Ezt az értéket kilenc országnak sikerült „felülmúlni”, melyek közül öt megint csak Kelet-Közép-Európához tartozik, vagyis Wallerstein szerint félperifériának mondható.

A fejezetben megvizsgált három mutatószám eredményeit elemezve egyértelműen kijelenthető, hogy az Immanuel Wallerstein nevéhez fűződő centrum-periféria elmélet az európai munkaerőpiacon is érvényes, amennyiben azt a nők helyzetének jellemzői szempontjából tanulmányozzuk. Ennek fényében a továbbiakban az Unióhoz való csatlakozás időpontja és földrajzi elhelyezkedésük szerint fogom vizsgálni a dolgozat szempontjából releváns mutatókban legjobban és legrosszabbul teljesítő országokat.

6. A LEGJOBBAN TELJESÍTŐ ORSZÁGOK

A három előzőleg vizsgált mutatószám – gazdasági aktivitás, foglalkoztatási és munkanélküliségi ráta – elemzése során egyértelműen kitűnik, hogy három észak-nyugat-európai ország - Svédország, Finnország és Dánia - mindegyikben az élen jár.



8. ábra A három legjobban teljesítő ország adatai 2016-ban

Forrás: ILO adatai alapján saját szerkesztés

A World Economic Forum által 2006-ban bevezetett éves jelentés, a Global Gender Gap Report, a világ 144 országában méri a gazdaság, a politika, az oktatás és az egészségügy területein a nemek közti egyenlőséget. A 2016-os beszámoló országgrangsorában Finnország a második, Svédország a negyedik, Dánia pedig a tizenkilencedik helyet érte el. Ennek egyik oka az lehet, hogy mindhárom országban általánosan elfogadott elv az, hogy nemtől függetlenül mindenkinek joga van a megélhetését biztosító munkavégzéshez, valamint a családi kötelezettségek és a karrier közötti egyensúly egyéni preferenciák alapján való megteremtéséhez. Ezek az országok a nemek közti egyenlőség elérését nem csak a nők életében felmerülő hátrányos megkülönböztetés megszüntetése miatt szorgalmazzák, de azért is, mert tisztában vannak vele, hogy mind a férfiak, mind nők ismereteinek és tapasztalatainak felhasználása nem csak társadalmi, de gazdasági előrehaladáshoz is vezet. Bevett gyakorlatnak számít egy munkahelyen kifejezetten nők számára fejlesztési tanfolyamokat, vezetői képzéseket tartani, nagy mértékben támogatni a nők vállalati értékláncba való integrációját, biztosítani a rugalmas munkavégzés lehetőségét a gyermekes nők számára, valamint folyamatosan felhívni a figyelmet annak előnyeire, ha a egy adott problémát több – a női dolgozók által nyújtott – szempontból is meg lehet vizsgálni.

Svédországban a nemek közti egyenlőség az oktatási törvényben is erősen hangsúlyozva van. Az alapelveket azzal a céllal egyre építik be egyre jobban az oktatásba, hogy ellensúlyozzák a hagyományos nemi mintákat és szerepeket. Emellett egy kiterjedt jóléti rendszer segíti a gyermekvállalás és a karrier egyensúlyozásakor felmerülő akadályok leküzdését. A kisgyermek születésekor automatikusan igénybe vehető „szülői szabadság”-ra mindkét szülő jogosult, s bármilyen arányban megoszthatják a rendelkezésre álló szabadnapokat. Emellett Svédország rendkívül ügyel arra, hogy biztosítsa a nők és a férfiak közötti esélyegyenlőséget a munkaerőpiacon. A svéd diszkriminációs törvény két fő szakasza foglalkozik a nemek munkahelyi egyenlőségével. Egyrésztől minden munkáltatónak kötelessége aktívan törekedni a nemek közti egyenlőség előmozdítását szolgáló célok elérésére. Másrészt, a törvény megtilt mindennemű megkülönböztetést mind a munkavállalókkal, mind a munkakeresőkkel szemben, különös tekintettel azokra a nőkre, akiknél tervben van a gyermekvállalás, vagy akik szülési szabadság után térnek vissza a munkaerőpiacra. Ugyanakkor egy svéd nő átlagosan ez svéd férfi fizetésének mindössze 87%-át kapja meg ugyanazon munka elvégzéséért. A StatisticsSweden által 2014-ben közzétett nemek között egyenlőségről szóló beszámoló szerint a megvizsgált 1 050 svéd vállalatnál csupán egytized részben találtak női vezérigazgatót s mindössze egyharmaduknál töltött be nő bármilyen vezetői pozíciót. Ezen adatok javítása érdekében a svéd kormány folyamatosan törekszik annak biztosítására, hogy a hatalom és az erőforrások egyenlő arányban oszódjon el a nemek között, valamint arra, hogy olyan feltételeket teremtsenek az élet minden területén, amelyek a nőket és a férfiakat ugyanolyan erővel és lehetőségekkel ruházza fel. (<https://sweden.se/society/gender-equality-in-sweden/>)

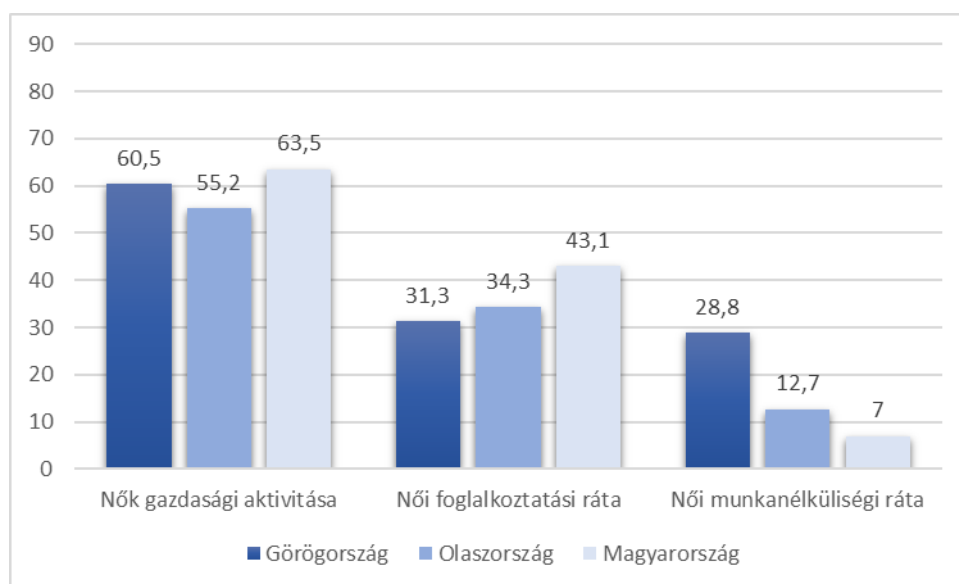
A WEF 2016-ban nyilvánosságra hozott Global Gender Gap Report-jának ország rangsorában Finnország a második helyezést érte el. Ennek egyik oka, hogy a nemek közti egyenlőség döntő része a finn jóléti államnak. Az országban széles körűen elismert, hogy a társadalom egy pozitívabb és demokratikusabb irányba haladhat, ha mindkét nem kompetenciája, tudása, tapasztalata és értékrendszere gazdagítja a fejlődést. Ez a felfogás is hozzájárul Finnország a nemek közötti egyenlőség terén betöltött úttörő szerepéhez. A finn nők 1906-ban, a világon elsőként szereztek meg hivatalosan a választójogot, s figyelembe véve, hogy ez a jog egyszerre volt aktív és passzív - tehát a nők nemcsak szavazhattak, de ők maguk is megválaszthatók lettek -, még hangsúlyosabbá válik az esemény. Az azóta eltelt 110 évben a női parlamenti képviselők száma folyamatosan nőtt, olyannyira, hogy 2016-ra részarányuk 46,2%-ra nőtt. A finn esélyegyenlőségi politika sikerességének tudható be az is, hogy 2000-ben megválasztották az ország első női elnökét, akit utána többször újraválasztottak, s emellett az országnak csak az

elmúlt hét évben két női miniszterelnöke is volt. Ilyen nemzeti perspektíva mellett nem csoda tehát, hogy a nők munkaerőpiaci részvétele magas, s a legjellemzőbb foglalkoztatási típus a teljes munkaidős foglalkoztatás. Azonban a magas foglalkoztatási ráta ellenére is a nők a férfiak béreinek mindössze 86,4%-át keresik - a Statistics Finland számításai szerint. A férfiak és nők egyenlő díjazását elősegítő konkrét intézkedések közé tartoznak az 1990-es években kidolgozott munkahely-értékelési gyakorlatok, melyeknek célja a különböző típusú munkakörök elemzése annak érdekében, hogy bemutassák, egyes pozíciók milyen különböző készségeket igényelnek s ezzel csökkentsék a munkaerőpiac szegregációját. (www.eurofound.europa.eu)

Dániát - aki már említett Global Gender Gap Report országgrangsorán a tizenkilencedik helyet foglalta el 2016-ban – az egyik legmagasabb női gazdasági aktivitási rátával és foglalkoztatási rátával, valamint jelenős nemek közti bérszakadékkal jellemezhetjük. Ennek oka, hogy a kiterjedt gyermekgondozási politikák és az iskolai végzettséggel rendelkezők egyenlő aránya nagy mértékben ösztönzi a nőket a munkaerőpiaci részvételre, azonban a nemek közti egyenlőtlenségeket mutató piac a folyamatos megkülönböztetéssel együtt jelentős bérkülönbséget eredményez a nők és férfiak között. A Dán Szakszervezetek Szövetsége (Landsforeningen i Danmark, LO), valamint a Dán Munkaadók Szövetsége (Dansk Arbejdsgiverforening, DA) 2003-ban közzé tett egy a nemek közötti bérkülönbségről szóló közös elemzést, amelyben arra a megállapításra jutottak, hogy Dániában a férfiak bére átlagosan 14%-kal magasabb a nőkénel. A tanulmány készítői szerint a bérrés mértékének legfontosabb oka a munkaerőpiac nemi szegregációja. A dán kormány a kötelező nemek közti egyenlőség irányába mutatott vonakodásának következtében a 2013 áprilisában meghozott, a vállaltoknál alkalmazott nők arányáról szóló szabályozásban szó sincs kvótákról. Azonban azóta Dánia 1 100 legnagyobb vállalata és minden állami intézmény köteles éves szinten meghatározni, hogy mennyi nőt szeretne alkalmazni, továbbá folyamatosan olyan terveket kell kidolgozniuk, amelyek segítségével több nőt tudnának foglalkoztatni. Sem a vállalatok, sem pedig az állami intézmények nincsenek kötelezve a női munkatársak arányának növelésére, a kormány azonban azt várta, hogy a tervek kidolgozásával a vállalatok maguktól rájönnek, miért érdemes nőket (is) alkalmazni s így nő nemek közti egyenlőség. (www.eurofound.europa.eu)

7. GYENGÉBB MUNAKERŐ-POZÍCIÓVAL RENDELKEZŐ ORSZÁGOK

A World Economic Forum előbbi fejezetben hivatkozott listáján a most kiválasztott Olaszország, Görögország és Magyarország rendre a 50., 92. és 101. helyezést érte el 2016-ban. Az első két állam a nyugat-európai országok csoportjában, míg Magyarország a Kelet-Európa és Közép-Ázsia elnevezésű országcsoportban ért el utolsó helyezést. Emellett az előzőekben vizsgált három mutatószám elemzésekor is az utolsók között szerepeltek. Mindhárom ország kultúrájáról elmondható általánosságban, hogy abban a familizmus jelenségének nagy hagyománya van. A fogalmat magyarosítva családközpontúságnak lehetne nevezni, ami egy bizonyos értékrendre, illetve a családról, a nők és férfiak szerepeiről megfogalmazott állításokkal szembeni attitűdök rendszerére utal. Az ideológiai követőinek többsége a tradicionális értékrend szerinti családi élettel szemben kényszernek, nem pedig egy alternatív értékrenddel jellemezhető másik családmódelnek tekinti a kétkeresős, kiegyenlített családi munkamegosztás felé tendáló, kevesebb gyereket tervező és vállaló együttélési formákat. (Dupcsik - Tóth, 2008)



9. ábra A két legrosszabbul teljesítő ország és Magyarország adatai 2016-ban

Forrás: ILO adatai alapján saját szerkesztés

A European Gender Equality Index rangsora szerint Olaszország Európa egyik leggyengébben teljesítő országa a nők munkaerőpiaci helyzetét illetően. A nemek egyenlőtlenségének újragondolására irányuló politikák kezdetlegesek, mivel Olaszország a mai napig nem rendelkezik megfelelő intézményrendszerrel ahhoz, hogy az ilyen jellegű kezdeményezéseket

előmozdítsa vagy koordinálja. Éppen ezért a nők és férfiak munkaerőpiaci arányát illetően súlyos egyensúlyhiány áll fenn s az olasz nők átlagosan férfitársaik bérénel 25%-kal kevesebbet kapnak. Az utóbbinak egy másik oka, hogy az Olaszországban érvényben lévő munkajogi szabályok és bérpolitikák a teljes munkaidőben való foglalkoztatásnak kedveznek, miközben csökkentik a részmunkaidős foglalkoztatás valószínűségét, pont azt a típust, amelyre a gyermekes nőknek szüksége lenne. Szintén hátráltató tényező a nők munkaerőpiaci részvételének szempontjából, hogy nincs állami gyermekgondozási rendszer, amely segítené a munka és a családi kötelezettségek társítását. Annak ellenére, hogy a helyzet javításának érdekében két fő rendelkezés is hatályban van – a gyermekgondozási szolgáltatások támogatása, valamint a nőket alkalmazó munkáltatók anyagi ösztönzése -, sok nőnek még mindig nehezebbre esik összeegyeztetni a karriert a gyermekneveléssel s ezért gyakran egymást kölcsönösen kizáró célnak tartják a kettőt.

Bár a demokrácia bölcsője, Görögország még mindig távol áll a nemek közti egyenlőség elérésétől. Annak ellenére, hogy az elmúlt években nőtt a nők munkaerőpiaci részvétele, az erős nemi sztereotípiák nem tűntek el a görög állampolgárok tudatából. Ennek ékes bizonyítéka, hogy egy átlagos görög nő heti 34 órát tölt házimunkával, míg ez az érték a férfiak körében csupán kilenc óra. A munka és a családi kötelezettségek nehézkes összehangolása miatt a nők életminőségében bekövetkezett romlás megállítására érdekében a görög kormány a 2002-2004-es időszakban kidolgozott egy Nemzeti Cselekvési Tervet, melyben jogszabályok révén kívántak rugalmasabb munkafeltételeket bevezetni a nők számára. Ennek sikerességét igazolja, hogy a Görög Nemzeti Statisztikai Szolgálat (ESYE) adatai szerint a nők munkaerőpiaci jelenléte az elmúlt 15 évben számottevően nőtt. Igaz ez közel minden foglalkozási kategóriában, de különösen a középvezetők és az önfoglalkoztatók körében. Ezen növekedés ellenére a görög nők életminősége nem csak nem javult az adott időszakban, de rosszabbá vált. Az Athéni Egyetem kutatásai szerint ez annak köszönhető, hogy Görögországban a hagyományos mentalitás miatt a nők túlságosan fontosnak tartják, hogy a háztartásbeli kötelezettségeik összeegyeztethetők legyenek karrierjükkel. Emiatt, valamint a részmunkaidős foglalkoztatás nem túl elterjedt volta miatt a görög nők gyakran közvetlenül házasságkötés vagy gyermekvállalás után véget vetnek addig karrierjüknek.

Magyarországon a nők foglalkoztatási rátája nem csak az európai vagy az OECD átlaghoz, de még a többi közép-kelet-európai országhoz képest is rendkívül alacsony. Ennek egyik oka, hogy a hatékony állami gyermekgondozási rendszerhez való hozzáférés eloszlása térben egyenlőtlen – vagyis a vidéki területeken számottevően kevesebb bölcsőde és óvoda van. Éppen ezért óriási

hátrány a részmunkaidős foglalkoztatási lehetőségek terén felmerülő hiány Magyarországon. Míg 2016-ban az európai átlag a nők részmunkaidőben való foglalkoztatását illetően 36% volt, addig ez az érték Magyarországon mindössze a 9%-ot érte el. Emellett annak ellenére, hogy a magyar jog kifejezett módon is tiltja az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének megsértését, a nemek közti bérszakadék az Eurostat adatai szerint 2016-ban 23% volt. Ezt leginkább a magyar munkaerőpiac nemi szegregációja által lehet magyarázni, valamint azzal, hogy a helyzet javítására a magyar kormány ez idáig semmilyen intézkedést nem tett. Ennek egyik oka, hogy a rendszerváltás óta folyamatosan formálódó magyar intézményrendszer még ma sem felel meg teljes mértékben az ilyen irányú elvárásoknak. Az első nők jogaival foglalkozó kormányzati intézményt 1995-ben pontosan hazánk európai integrációja érdekében hozták létre. Ennek létezése óta minden munkáltató ugyanolyan elvek alapján köteles előléptetni a különböző nemű munkatársait, nem tehet különbséget férfiak és nők között s ugyanazokat a munkafeltételeket kell biztosítani mindkét nemnek. A legnagyobb probléma, hogy ezen szabályozások mellett mindössze elenyésző számú konkrét program létezik a nők alacsony munkaerőpiaci részvételének javítására.

8. ÖSSZEGZÉS

A fentiekben bemutatott empirikus adatok és elméleti megközelítések összegyűjtése és vizsgálata során arra igyekeztem rávilágítani, hogy milyen összetett, komplex módon formálódik a férfiak és a nők karrieresélye a különböző társadalmi és gazdasági feltételek között, és ez a folyamat miként vezet arra az eredményre, hogy a nők számára sokkal kisebb annak az esélye, hogy a férfiakéhoz mérhető karriert, és vele együtt társadalmi elismertséget érhessenek el. Összegzésként elmondható, hogy a nemi szerepek és hagyományok nagy hatással vannak a nők és férfiak helyzetére az Európai Unió megvizsgált országaiban. Egy adott ország történelmileg kialakult kulturális értékrendje már igen fiatal kortól meghatározza a lányok és fiúk hagyományos értékeit, s ezek kihatnak személyes döntéseikre, ezáltal pályaválasztásukra és a munkaszerepről meglévő feltételezéseikre is.

Másik megállapításom, hogy a nők már eleve hátránnyal indulnak a munkaerőpiacon, mivel hiába rendelkeznek azonos, vagy akár magasabb képzettséggel, mint férfitársaik, a munkáltatók hátrányos megkülönböztetésben részesítik őket nemük miatt. A diszkrimináció alapvető oka, hogy a nők valószínűleg karrierjük során gyermekszülés és -nevelés miatt akár többször is elhagyhatják munkahelyüket s ez bizonytalanságot, megbízhatatlanságot sugall a munkáltató felé. Ugyanez az oka a foglalkoztatási hierarchia alacsony szintjén való elhelyezkedésüknek is. A nők többször szakítják meg keresőtevékenységüket, mint a férfiak, több idő töltenek háztartási feladatokkal, gyermekneveléssel, nagyobb energiát fektetnek az otthoni teendők elvégzésébe, mint a munkahelyi feladatokba. Épp ezért sokszor olyan foglalkozást választanak, amely könnyedén összeegyeztethető gyermeknevelési kötelezettségeikkel.

Az egyenlőtlenség nem csak a gyermekvállalással kapcsolatos problémákból adódik, hanem abból is, hogy a nők és a férfiak nem egyenlő arányban töltik be a különböző állásokat. A bérek közötti különbségek fő okozója a munkaerő-piacon megfigyelhető szegregáció. A nők előrelépési lehetőségei korlátozottak egyrészt a gyermekszülésből és -nevelésből fakadó kettős teher miatt, hiszen nehezen tudják összeegyeztetni az otthoni és munkahelyi teendőket. Az üvegplafon effektus következtében pedig nagyobb valószínűséggel találkozhatunk férfival vezető pozícióban. Nagy kérdés, hogy egy nő dolgozzon, vagy a háztartást és a családot lássa el. De bármelyiket is választja, a társadalom szinte biztosan bírálni fogja érte. Ha pedig a kettőt egyszerre szeretné végezni, vagy az egyik esik áldozatául a másiknak, vagy az ember merül ki teljesen, hiszen mindkét tevékenység hatalmas terhekkkel és felelősséggel jár. Mindazonáltal mint minden szituációban, nyilván ebben az esetben is léteznek pozitív példák. Természetesen

vannak kivételek; olyan sikeres nők, akik egyszerre nevelik a gyereket és nagyszerű karrierjük is van. Valamint nem feltétlenül rendelkeznek minden munkaadó negatívstereotípiákkal a nők társadalmi helyzetét illetően, hiszen egyre több a kisgyermekes anyukákat támogató munkahely, amelyek kifejezetten az ebben az élethelyzetben lévőknek célzott segíteni a munkaerőpiacra való visszatérést.

Általánosságban elmondható, hogy a nők munkaerőpiaci helyzetét érő negatívumok többnyire a közép-kelet-európai országokra jellemzők, azonban sajnálatos módon nem egy fejlettnek nevezhető nyugat-európai tagállamban is jelen vannak. Mindazonáltal a nemek egyenlősége szempontjából legjobban teljesítő országok közül az első húszból tizenkettő fejlett nyugat-európai ország, melyek közül számos az Európai Unió alapító országai közé tartozik. Vizsgálódásom során arra a következtetésre jutottam, hogy mind a földrajzi elhelyezkedés, mind a gazdasági fejlettségi szint, mind pedig az Európai Unióhoz való csatlakozás időpontja befolyással van az adott országban élő nők munkaerőpiaci helyzetére.

9. FELHASZNÁLT IRODALOM

- Albert Levente – Gyulavári Tamás (2002): Nők és férfiak közötti esélyegyenlőség az Európai Unióban és Magyarországon, Budapest
- Belinszki Eszter (1997): A munka nemesít? Elméleti magyarázatok a nők munkaerőpiaci helyzetéről. In: Szociológiai Szemle 1997./1.
- Borbély Szilvia (2011): Nők és férfiak béregyenlőtlensége Magyarországon. In Nagy Ildikó - Pongrácz Tiborné (szerk.): Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről. TÁRKI - Nemzeti Erőforrás Minisztérium, Budapest
- Doblhofer, Doris – Küng Zita (2006): A társadalmi nemek egyenlősége: a Gender Mainstreaming EWIV szakértőinek kézikönyve felsővezetők számára, Szociális és Munkügyi Minisztérium, Budapest
- Dupcsik Csaba – Tóth Olga (2008): Feminizmus helyett familizmus, In: Demográfia, 51. évf. 4. szám
- European Commission: 2017 Report on Equality between women and men in the EU
- Frey Mária (2009): Nők és férfiak a munkaerőpiacon- A Lisszaboni Növekedési és Foglalkoztatási Stratégia céljainak tükrében. In. Nagy Ildikó, Pongrácz Tiborné (szerk.): Szerepváltozások: Jelentés a nők és férfiak helyzetéről. Társi Szociális és Munkügyi Minisztérium, Budapest
- Fogarty, M. P. (1972): Women and Top Jobs: The nextmove. P.E.P. Könyvkiadó, London
- Lőcsei Hajnalka – Szalkai Gábor (2008): Helyzeti és fejlettségi centrum-periféria relációk a hazai kistérségekben. In: Területi Statisztika 48. évf. 3. szám
- Kegye Adél (2012): Az egyenlő bánásmód követelménye az uniós jogban. In Sziklai István (szerk.): Az Európai Unió szociális politikái. ELTE TáTK, Budapest
- Kende Tamás- Szűcs Tamás (2002): Európai közjog és politika, Osiris Kiadó Kft., Budapest
- Kincses Áron – Rédei Mária (2010): Centrum-periféria kérdések a nemzetközi migrációban. In: Tér és Társadalom 24. évf. 4. szám
- Nagy Beáta (1997): Karrier női módra. In: Lévai Katalin - Tóth István György (szerk.): Szerepváltozások - Jelentés a nők helyzetéről, 1997.TÁRKI, Munkügyi Minisztérium Egyenlő Esélyek Titkársága, Budapest
- Nagy Beáta (2001): Női menedzserek, Aula Könyvkiadó, Budapest

- Rostow, W. W. (1960): The stages of economic growth, Cambridge University Press, Cambridge
- Szabó Pál (2009): Európa térszerkezete különböző szemléletek tükrében. In: Földrajzi Közlemények 133. évf. 2. szám
- Tóth Olga (1990): Nézetek, vélemények a nők munkavállalásáról. (Kézirat) Year Book of Labour Statistics ILO Könyvkiadó, Geneva
- Tóth Olga (1995): Attitűdváltozások a női munkavállalás megítélésében In: Szociológiai Szemle 1995/1.
- Wallerstein, Immanuel (2010): Bevezetés a világrendszer-elméletbe. L'Harmattan Kiadó – Eszmélet Alapítvány, Budapest

9.1 Internetes források:

- Európai Bizottság: A nők és férfiakra vonatkozó esélyegyenlőségi stratégia http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/em0037_hu.htm
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork>
- European Institute for Gender Equality: <http://eige.europa.eu/about-eige>
- Eurostat database: Gender pay gap: http://ec.europa.eu/eurostat/data/database?node_code=tsdsc340
- Gender Equality in Sweden: <https://sweden.se/society/gender-equality-in-sweden/>
- International Labour Organisation: Key Indicators of the Labour Market: http://www.ilo.org/ilostat/faces/wcnav_defaultSelection;ILOSTATCOOKIE=-5N7Pq6npSd1Z0hR0uRPum8n1z_19zbYvM9dvLFtTwYnfZlh_-l!1557159542?_afLoop=26425731087184&_afWindowMode=0&_afWindowId=cookie-agreed#!%40%40%3F_afWindowId%3Dcookie-agreed%26_afLoop%3D26425731087184%26_afWindowMode%3D0%26_adf.ctrl-state%3Dpwio4zg05_4
- The current situation of gender equality in Finland – Country Profile (2013): http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/epo_campaign/131205_country-profile_finland.pdf

- The current situation of gender equality in Sweden – Country Profile (2013):
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/epo_campaign/131006_country-profile_sweden.pdf
- The current situation of gender equality in Denmark – Country Profile (2013):
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/epo_campaign/131203_country-profile_denmark.pdf
- The policy on gender equality in Greece (2013):
http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2013/493028/IPOL-FEMM_NT%282013%29493028_EN.pdf
- The policy on gender equality in Hungary (2013):
[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2013/493017/IPOL-FEMM_NT\(2013\)493017_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2013/493017/IPOL-FEMM_NT(2013)493017_EN.pdf)
- World Economic Forum's Global Gender Gap Report 2016:
<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/rankings/>