

## *Nők és férfiak a munkaerőpiacon – a Lisszaboni Növekedési és Foglalkoztatási Stratégia céljainak a tükrében*

Frey Mária

Ennek a tanulmánynak a célja a nők és férfiak munkaerő-piaci helyzetének értékelése a Lisszaboni Növekedési és Foglalkoztatási Stratégia céljainak a tükrében Magyarországon. Írásunk első részében azt mutatjuk be, hogy a nemek egyenlőségével kapcsolatos elvárások milyen előremutató módon fogalmazódtak meg a kilencvenes évek végén az Európai Foglalkoztatási Stratégiában, és hogyan szorultak később háttérbe a Lisszaboni Növekedési és Foglalkoztatási Stratégiában. A második részben adatokkal és statisztikákkal érzékeltetjük, hogy Magyarország hol tart jelenleg a teljes foglalkoztatottság felé vezető úton. Végezetül a harmadik részben rávilágítunk a nemek egyenlőtlenségének a megnyilvánulási formáira a jelenlegi magyar munkaerőpiacon.

### **1. A nemek egyenlőségével kapcsolatos elvárások az Európai Foglalkoztatási Stratégiában**

Az Európai Foglalkoztatási Stratégiát (EFS) az 1997. évi Amszterdami Szerződés emelte be a közösségi politikák sorába. Az Európai Közösség létrehozásáról szóló szerződés (EKSZ) 126. cikke a foglalkoztatást közös érdekű ügynek nyilvánította, és arról rendelkezett, hogy a tagállamok uniós szinten összehangolt foglalkoztatási stratégiát alakítsanak ki. Ennek keretét az EKSZ 182. cikke rögzítette, a következők szerint: „Az Európai Tanács a Bizottság javaslata alapján évente európai foglalkoztatási iránymutatásokat dolgoz ki, amelyek mentén a tagállamoknak nemzeti foglalkoztatási akciótervet kell készíteniük. Ezeket a Bizottság közös *foglalkoztatási jelentésben* értékeli, és a következő évre szóló iránymutatásokkal együtt a Tanács elé terjeszti. 2000. óta a Tanács a Bizottság javaslata alapján egyedi ajánlásokat is megfogalmaz a tagállamoknak, amelyekben összefoglalja a meghozandó intézkedésekre vonatkozó elvárásait.” (Európai Bizottság, 2007: 5.) Az Amszterdami Szerződés hatályba lépésére készülve, a luxemburgi foglalkoztatási csúcstalálkozóval (1997 novemberében) megkezdődött az EKSZ 128. cikkében foglalt új, *nyitott koordinációs módszer* gyakorlati alkalmazása. Ezen a fórumon

fogadták el a foglalkoztatási iránymutatások első, 1998-ban hatályosult csomagját.

Az Európai Foglalkoztatási Stratégia elindításakor az iránymutatások száma 19 volt. Ezeket négy pillér alá sorolták:

- I. a foglalkoztathatóság javítása;
- II. a vállalkozókészség fejlesztése;
- III. a munkáltatók és munkavállalók alkalmazkodóképességének a fejlesztése; valamint
- IV. a nők és férfiak esélyegyenlőségét elősegítő politikák megerősítése.

Ez utóbbi pillér alá további három iránymutatás tartozott: a nemek között a munkaerőpiacon fennálló különbségek mérsékelése, a munka és családi élet összehangolása, végül pedig a munkába való visszatérés elősegítése.

Az első év után, 1999-ben 22-re növelték az iránymutatások számát. A többlet elsősorban abból adódott, hogy a nők és férfiak esélyegyenlőségét támogató pillért kiegészítették a *gender mainstreaming* közelítésmód alkalmazásának a szükségességével. A gender mainstreaming kifejezés az Európai Bizottság (1996) értelmezésének megfelelően „nem szűkíthető le azokra a pozitív akciókra, amelyek a nők hátrányainak kiegyenlítését támogatják, hanem mindegyik szakpolitikára kiterjednek, amelyeket mozgósítani szükséges a nemek egyenlőségének az elérése érdekében.” Emellett az iránymutatások között nevesítették a nők férfiakétól elmaradó keresetének a kiegyenlítését is.

2000 márciusában került sor az Európai Tanács (EiT) lisszaboni csúcserkeztetére. Ezen megerősítették az Európai Foglalkoztatási Stratégia gender dimenzióját, kimondva, hogy „A tagállamok tegyenek nagyobb erőfeszítéseket annak érdekében, hogy a nemek szerinti közelítésmód beépüljön, és láthatóvá váljon valamennyi pillérben.” (EC, 2007b: 5) Lisszabonban döntött első ízben az EiT arról is, hogy számszerűsíti a magasabb foglalkoztatási rátákra vonatkozó EU-célkitűzéseket. Ez a fórum azt az elvárást fogalmazta meg a tagállamok felé, hogy olyan foglalkoztatáspolitikát folytassanak, amely biztosítja, hogy 2010-re az EU átlagában a 15–64 éves népesség foglalkoztatottsága legalább 70%-os legyen, ezen belül pedig a nők foglalkoztatási rátája érje el a 60%-ot. 2001-ben, a stockholmi csúcserkezteten az 55–64 éves népesség foglalkoztatási arányára is előírtak irányszámokat: 2010-re ennek az EU átlagában 50%-ra kell emelkednie.

2003 őszén új szakasz kezdődött az Európai Foglalkoztatási Stratégia történetében, azt követően, hogy lezajlott az EFS első öt évének mélyreható értékelése. A változások, amelyeket a stratégia második szakaszára előírtak, a következők voltak:

- Az Európai Foglalkoztatási Stratégia összekapcsolása más kulcspolitikákat koordináló folyamatokkal, elsősorban az átfogó gazdaságpolitikai iránymutatásokkal és a belső piaci stratégiával.

- Három átfogó, és egymással is összefüggő cél elfogadása: a teljes foglalkoztatottság elérése, a munka minőségének és termelékenységének javítása, valamint a szociális kohézió erősítése.
- Az iránymutatások négy pilléres struktúrájának megszüntetése.
- Az éves helyett három évre (2003–2006) szóló iránymutatások bevezetése.
- Tíz leegyszerűsített, ún. specifikus iránymutatás elfogadása, a korábbi 18–22 iránymutatással szemben. Ezen belül a 6. számú vonatkozott a nemek egyenlőségére, amit az alábbiakban részletesen ismertettünk.

#### 6. SZÁMÚ IRÁNYMUTATÁS: A nők és férfiak egyenlőségéről

A tagállamok integrált megközelítéssel, a nemek közötti egyenlőség horizontális szempontjának érvényesítésére és specifikus intézkedésekre egyaránt építve ösztönzik a nők munkaerő-piaci részvételét, és 2010-ig jelentősen csökkentik a nemek közötti különbségeket a foglalkoztatási ráta, a munkanélküliségi ráta és a keresetek tekintetében. Ezek megvalósításában meghatározó a szociális partnerek szerepe.

A szakmapolitikai intézkedéseknek elsődlegesen arra kell irányulniuk, hogy 2010-re jelentősen *csökkentsék minden tagállamban a kereseti különbségeket* – törekedve azok teljes megszüntetésére – olyan többirányú megközelítésre építve, amely figyelembe veszi a kereseti különbségeket meghatározó tényezőket, beleértve az ágazati és foglalkozási szegregációt, az oktatást és képzést, a foglalkozások besorolását és a bérrendszereket, a tudatosság növelését és az átláthatóságot.

Kiemelt figyelmet kell szentelni a munka és a családi élet összeegyeztetésének, elsősorban a gyermekek és más eltartottak gondozását biztosító szolgáltatásokkal, a családi és munkahelyi kötelezettségek megosztásának ösztönzésével, és a munkaerő-piacról való távolmaradás időszakát követően a munkába való visszatérés segítésével.

A tagállamoknak *meg kell szüntetniük a nők munkaerő-piaci részvételének ellenősztönzőit*, és – a gyermekek napközbeni ellátását biztosító szolgáltatások iránti keresletet továbbá a nemzeti ellátórendszer jellemzőit figyelembe véve – törekedniük kell arra, hogy 2010-ig a 3 évesnél idősebb, de az iskolaköteles kort még el nem érő gyermekek legalább 90%-ának, és a 3 évesnél fiatalabb gyermekek legalább 33%-ának biztosítsanak gyermekgondozási szolgáltatásokat.

[2003/578/EK tanácsi határozat (2003. július 22.)  
a tagállamok foglalkoztatáspolitikai irányvonalairól]

Ezt követően – a gyenge gazdasági növekedés és az elégtelen munkahelyteremtés miatt – a 2005. tavaszi Európai Tanács úgy döntött, hogy az Európai Foglalkoztatási Stratégiát összevonja az EU átfogó gazdaságpolitikai stratégiájával, majd Lisszaboni Növekedési és Foglalkoztatási Stratégiaként azt újraindítja. Ennek középpontjába – a címében foglaltak szerint – mindössze két fontos célt állítottak: a gazdasági növekedés élénkítését és a foglalkoztatás bővítését. Ezek teljesülését elősegítendő, három évre szóló Integrált Iránymutatásokat bocsátottak ki 2005–2008-ra, aminek a hatályát azóta 2010-ig meghosszabbították.

Az Integrált Iránymutatások 24 részfeladatából nyolc sorolható a Foglalkoztatási Irányvonalak közé (nevezetesen a 17–24. számú részfeladatok).

*Ezek között a nemek egyenlősége önállóan sajnos egyikben sem szerepel* (Európai Bizottság, 2005: 10). A gender mainstreaming érvényre juttatása azonban *általános alapelveként* benn maradt az iránymutatások preambulumában. Emellett a nemek egyenlősége *közvetett* módon megjelenik az iránymutatásokban is. A 17. számú iránymutatás a nők 60%-os foglalkoztatási rátájának elérését nevesíti, mint 2010-re elérendő célt. A 18. számú iránymutatás pedig a nemek közti különbségek mérséklését várja el a tagállamoktól, a következők szerint: „...Fel kell lépni a nők és férfiak közti különbséggel szemben a foglalkoztatási arányok, munkanélküliségi ráták és a bérek tekintetében; jobb összhangot kell biztosítani a munka és a magánélet között, beleértve az elérhető és megfizethető gyermekgondozási lehetőségeket és más hozzátartozó gondozását is.” (2003/578/EK tanácsi határozat a tagállamok foglalkoztatáspolitikai irányvonalairól.)

Azzal, hogy a nemek egyenlőségére vonatkozó önálló specifikus cél eltűnt az iránymutatások közül, visszafejlődött a nemzeti akcióprogramokban a nemek szerinti közelítésmód átláthatósága és a gender mainstreaming érvényesülése. (Rubery *et al.*, 2006: 4.)

Magyarországon a gender mainstreaming érvényesítésének intézményi feltételei, és beágyazottsága a közigazgatási struktúrába gyenge. A Nemzeti Lisszaboni Akcióprogram egyik változatát sem vitatta meg a Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlősége Tanácsa, mert ezeket a dokumentumokat az előterjesztők nem nyújtották be az Európai Tanácsnak.

A Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlőségét Elősegítő Nemzeti Stratégiai Terv – amely szakmai alapul szolgálhatna a gender mainstreaming érvényesítéséhez a Nemzeti Lisszaboni Akcióprogram által érintett szakpolitikákban – még csak most készül.

A nemek egyenlőségének érvényesítésével nem foglalkozik a foglalkoztatási törvény sem. Csupán általánosságban utal az egyenlő bánásmód követelményének a betartására, hangsúlyozva, hogy ez nem zárja ki, hogy a munkaerőpiacon hátrányos helyzetben lévőket többletjogosultságok illessék meg.

## **2. Hol áll Magyarország a teljes foglalkoztatáshoz vezető úton?**

Magyarország – mint új EU-tagállam – 2004-ben készítette el az első nemzeti foglalkoztatási akciótervét a 2004–2006-os időszakra vonatkozóan. 2005-ben azonban sor került a Lisszaboni Stratégia felülvizsgálatára, amely az önálló foglalkoztatási akcióterv helyett egy makro-, egy mikrogazdasági és egy foglalkoztatási fejezetből álló, három évre szóló nemzeti reformprogram elkészítésére kötelezte a tagállamokat. Ezt 2005 októberében kellett benyújtani az Európai Bizottságnak. A „*Nemzeti akcióprogram a növekedésért és foglalkoztatásért 2005–2008*” c. dokumentum (MKK, 2005) megtartotta a 2004. évi Nemzeti Foglalkoztatási Akcióterv számszerűsített célkitű-

zéseit. Ennek az volt a különlegessége, hogy Magyarország a nők mellett a férfiakra vonatkozóan is meghatározott távlati célt, mondván, hogy „noha a nők foglalkoztatottsága alacsonyabb a férfiakénál és a közösségi átlagnál, az EU-átlagtól való lemaradásuk kisebb, mint a férfiaké” (MKK, 2005: 31).

Magyarország – a realitásokhoz igazodva – jóval alacsonyabb nemzeti célkitűzéseket fogalmazott meg mind 2006-ra, mind pedig 2010-re, mint az EU-átlag (1. táblázat). Ugyanakkor ezeknek a teljesülése is veszélyben forog, épp a nők tervezettől elmaradó foglalkoztatás-bővülése miatt. 2006-ban a 15–64 éves férfiak foglalkoztatási rátája 63,8% volt, ami igen közel állt az előre jelzett 64%-hoz. Az 55 éven felüliek foglalkoztatottsága némileg meg is haladta a tervezett 33%-ot. A nőké ugyanakkor csak 51,1%-ot ért el, a nemzeti célkitűzésként megfogalmazott 53%-kal szemben.

1. táblázat

A 2004-ben kitűzött célok teljesülésének állása az EU-ban és Magyarországon – a 15–64 éves népesség foglalkoztatási rátája

15–64 évesek foglalkoztatási rátája	Európai Unió				Magyarország			
	Tény* 2003	Célkitűzés		Tény** 2006	Célkitűzés		Tény	
	2003	2005	2010	2006	2006	2010	2006	2007
Nők	55,0	57,0	60,0	57,1	53	57	51,1	50,9
Férfiak	70,8	–	–	71,6	64	69	63,8	64,0
55 év feletti	40,2	–	50,0	43,5	33	37	33,6	33,1
Összesen	62,9	67,0	70,0	64,3	59	63	57,3	57,3

Forrás: MKK (2005). A dokumentum 33. oldalán található táblázat aktualizált változata.  
Megjegyzés: \*EU-25 átlag; \*\*EU-27 átlag.

A 2006 júniusában hivatalba lépett kormány – az Európai Bizottsághoz 2006. szeptember 1-jén benyújtott konvergencia-programmal összhangban – korrigálta a 2005-ben elkészült stratégiát. Ennek eredménye lett a „*Felülvizsgált Nemzeti Lisszaboni Akcióprogram a növekedésért és foglalkoztatásért 2005–2008*” c. dokumentum (MKK, 2006), amely a foglalkoztatásra vonatkozóan a korábbinál is visszafogottabb célt jelölt ki: azt, hogy ne csökkenjen a foglalkoztatottság és a gazdasági aktivitás. Ez fordulat a foglalkoztatás bővítésének előzőleg meghirdetett elsődlegességéhez képest. A felülvizsgált stratégia a férfiakkal már nem foglalkozik; csak a nőkre és az idősekre jelölt ki nemzeti célt – az EU elvárásának megfelelően (2. táblázat). Ez a 15–64 éves népesség egészére nézve 5,3 százalékponttal alacsonyabb a korábbi vállalásnál. A nők esetében 3,8 százalékponttal, az időseknél pedig 2,2 százalékponttal csökkentette a kormány célkitűzéseit.

Szerepváltozások

2. táblázat

2006. évi célkorrekció

A 15–64 éves népesség foglalkoztatási rátája	Nemzeti célkitűzés	
	2008-ra	2010-re
Nők	51,8	53,2
55 éven felüliek	33,3	34,8
<i>Összesen</i>	<i>57,0</i>	<i>58,7</i>

*Forrás:* MKK (2006: 20)

A Nemzeti Lisszaboni Akcióprogram célkitűzéseit azonban csak kis mértékben sikerült teljesíteni. A 15–64 éves népesség foglalkoztatási rátája 2004–2007. között mindössze fél százalékponttal, 56,8%-ról 57,3%-ra nőtt (3. táblázat). Ezen belül a férfiaké majdnem 1 százalékponttal, 64%-ra emelkedett, a nőké viszont változatlanul 51% alatt maradt. A vizsgált három évben a foglalkoztatott férfiak száma 23,5 ezerrel nőtt, a nőké viszont 1,2 ezerrel kevesebb lett. 2007-ben a férfiak átlagos foglalkoztatási rátája 7,5 százalékponttal, a nőké pedig 7,4 százalékponttal maradt el az uniós átlagtól. Hosszabb időtávot figyelembe véve a férfiak EU-átlagnál alacsonyabb foglalkoztatottsága tekintetében nincs változás, a nők esetében azonban romló tendenciára figyelmeztetnek az adatok.

A legkedvezőtlenebb fordulat a 15–24 évesek körében következett be, akiknek a foglalkoztatottsága 2004-ben még csak 12,4 százalékponttal maradt el az EU átlagától, 2007-ben pedig már 16,2 százalékponttal. Az Európai Unió 27 tagállamának átlagos mutatójától való lemaradásunk tekintetében nincs különbség a két nem között, de a hazai helyzetet alapul véve azt lehet tapasztalni, hogy a vizsgált három évben a 15–24 éves fiúk foglalkoztatottsága 2, a lányoké viszont 3 százalékponttal esett, tehát nőtt a lányok lemaradása a fiúktól.

A 25–54 éves férfiak 2004-ben még csak 4,2 százalékponttal kisebb arányban dolgoztak uniós társaiknál, de az olló 2007-re tovább nyílt, és a különbség 5,5 százalékpont lett. Az ugyanebbe a korcsoportba tartozó nők foglalkoztatási rátája is romlott az EU-27 átlagos mutatójához képest. 2004-ben 1,4 százalékpontos elmaradást mutatott az összehasonlítás, 2007-re viszont már 3,4-et.

Átlagosan 2 százalékpontos javulás következett be az 55 éven felüliek foglalkoztatási rátáiban. Mivel ennek a duplájával nőtt az EU-27 átlagos mutatója, így 9,6 százalékponttól 11,6 százalékpontra nőtt hozzájuk képest a lemaradásunk. A 27 EU-tagállam átlagában gyorsabb volt az idős nők foglalkoztatottságának a bővülése, mint nálunk, emiatt a különbség 6,6 százalékponttól 9,7 százalékpontra nőtt rovásunkra, de ez még 2007-ben is kisebb volt, mint az idős férfiak mutatójának 12,3 százalékpontos elmaradása az EU-átlagtól.

## 3. táblázat

A 15–64 éves magyar népesség korcsoportos foglalkoztatási rátáinak időbeli változása és összehasonlítása az EU-27 átlagos mutatóival, 2004, 2007 (%)

Magyarország						
Korcsoport	2004			2007		
	Férfiak	Nők	Együtt	Férfiak	Nők	Együtt
15–24 éves	26,3	20,8	23,6	24,2	17,8	21,0
25–54 éves	80,5	67,0	73,6	81,3	68,0	74,6
55–64 éves	38,4	25,0	31,1	41,6	26,3	33,1
15–64 éves	63,1	50,7	56,8	64,0	50,9	57,3

  

EU-27						
Korcsoport	2004			2007		
	Férfiak	Nők	Együtt	Férfiak	Nők	Együtt
15–24 éves	39,0	33,1	36,0	40,2	34,2	37,2
25–54 éves	84,7	68,4	76,5	86,8	71,4	79,1
55–64 éves	50,3	31,6	40,7	53,9	36,0	44,7
15–64 éves	70,3	55,4	62,9	72,5	58,3	65,4

*Forrás:* A hazai adatok a KSH megfelelő évi munkaerő-felméréséből származnak. Az EU-27 2004. évi adata megtalálható az *Employment in Europe 2007.* évi kiadványának statisztikai mellékletében (EC, 2007a). A 2007. évi adatok forrása a foglalkoztatási stratégia indikátorait tartalmazó EU-honlap. (EC, 2008b)

## 4. táblázat

Létszámarányos és teljes munkaidőre átszámított foglalkoztatási ráták\* változása, 2004–2007 (%)

Magyarország	Létszámarányos			Teljes munkaidőre átszámított		
	Férfiak	Nők	Együtt	Férfiak	Nők	Együtt
2004	63,1	50,7	56,8	63,5	49,9	56,6
2007	64,0	50,9	57,3	64,9	50,1	57,4

  

EU-27						
	Férfiak	Nők	Együtt	Férfiak	Nők	Együtt
2004	70,3	55,4	62,9	68,8	47,9	58,2
2007	72,5	58,3	65,4	70,4	49,8	59,9

*Forrás:* EC (2005a: 260, 261). A 2007. évi adatok forrása a foglalkoztatási stratégia indikátorait tartalmazó EU-honlap (EC, 2008b).

*Megjegyzés:* \*A teljes munkaidőre átszámított foglalkoztatási ráta a teljes munkaidőre átszámított foglalkoztatotti létszám és a 15–64 éves népesség hányadosa. A számlálót úgy számítják ki, hogy az összes ledolgozott munkaórát osztják a gazdasági ágazatokban teljes munkaidőben foglalkoztatottak egy főre eső munkaóráinak a számával.

Az alacsony magyar foglalkoztatási mutatók szorosan összefüggnek a *részmunkaidő szűkös elterjedtségével*, ami nem új jelenség. 2007-ben a férfiak 2,7%-a, a nőknek pedig 5,7%-a dolgozott részmunkaidőben nálunk,

## Szerepváltozások

szemben az EU 27 tagállamának 7,8, illetve 31,4%-os átlagával (EC, 2008a: 10). Az alacsony részmunkaidős foglalkoztatás miatt Magyarország jóval előbbre kerül a nők foglalkoztatási rátája alapján felállított rangsorban, ha annak értékét nem létszamarányosan, hanem teljes munkaidőre átszámított létszámban határozzuk meg (4. táblázat). Ez esetben ugyanis az EU-27 átlagához képest a foglalkoztatási ráta tekintetében fennálló lemaradásunk minimalizálódik, a nőknél pedig ki is egyenlítődik.

2004 és 2007 között a munkanélküliség korábban csökkenő trendje is visszajára fordult. Az is új jelenség, hogy ebben az időszakban a nők munkanélküliségi rátája magasabb lett, mint a férfiaké, ami ezt megelőzően még nem fordult elő a rendszerváltozás óta. A hazai munkanélküliség növekedése ellentétes tendenciát mutat az EU-27 mutatójának visszaesésével. (5. táblázat)

5. táblázat

Munkanélküliségi ráták Magyarországon és az Európai Unióban, 2004, 2007 (%)

	Magyarország			EU-27		
	Férfiak	Nők	Együtt	Férfiak	Nők	Együtt
2004	6,1	6,1	6,1	8,2	10,0	9,0
2007	7,2	7,7	7,4	6,5	7,8	7,1
Korcsoportos munkanélküliségi ráták, 2007						
15–24 éves	17,6	18,6	18,0	15,2	15,8	15,5
25–54 éves	6,5	7,2	6,8	5,6	7,1	6,2
55–64 éves	4,5	3,9	4,2	5,5	5,5	5,5

*Forrás:* EC (2005a: 260, 261) A 2007. évi adatok forrása a foglalkoztatási stratégia indikátorait tartalmazó EU-honlap (EC, 2008b).

A 15–24 évesek munkanélküliségi rátája mindkét nemnél 3-4%-kal meghaladja az EU-27 15% körüli átlagos mutatójának az értékét. A 25–54 éves nők és férfiak esetében a magyar adatok megfelelnek a 6-7%-os EU-átlagnak. Az 55–64 éves nők és férfiak körében 4,5% körüli a munkanélküliség, ami másfél százalékponttal alacsonyabb az EU-átlagnál. Ennek az az oka, hogy Magyarországon ebből a korosztályból már sokan elhagyták a munkaerőpiacot, így nem munkanélküliek, hanem inaktívak lettek.

A vizsgált három évben a 15–64 éves férfiak körében az inaktívak aránya 32,1%-ról 31%-ra csökkent, a nőké azonban változatlanul 45% maradt. Ha csak a munkavállalási korú inaktívakat (15–61 éves férfiak és 15–59 éves nők) vesszük figyelembe, teljesen más képet kapunk. Ezek száma 2005. január 1. és 2007 között 74 ezerrel nőtt, akiknek a négyötöde a nők köréből került ki (6. táblázat). Ebben egyfelől a tanulólétszám bővülésének van meghatározó szerepe, aminek a növekménye a vizsgált időszakban megközelítette a 100 ezer főt, és 40:60%-ban érintette a férfiakat és a nőket. Még



ennél is nagyobb mértékben bővült a nyugdíjba vonulók köre, ami annak a következménye, hogy 2008. január 1-jétől a korábbanál kedvezőtlenebb feltételek mellett lehet nyugállományba menni. Ezt elkerülendő, aki csak tehet, előrehozott nyugdíjba vonulással próbálta elkerülni, hogy az új nyugdíjszabályok hátrányai rá is érvényesülhessen.

6. táblázat

Munkavállalási korú inaktívak számának változása 2005–2007 között

Az ellátás típusa	2005. január 1. (ezer fő)			2007 (ezer fő)			Nők aránya (%)	
	Férfi	Nő	Együtt	Férfi	Nő	Együtt	2005	2007
Gyes, gyed	11,0	235,2	246,2	10,0	235,3	245,3	95,5	95,9
Gyet	–	47,1	47,1	–	45,0	45,0	100,0	100,0
Tanuló	369,6	365,9	735,4	410,2	422,3	832,5	49,8	50,7
Nyugdíjas	339,3	314,9	654,2	342,8	354,2	697,0	48,1	50,8
Egyéb	139,1	252,0	391,2	109,9	218,1	328,0	64,5	66,5
<i>Összesen</i>	<i>859,0</i>	<i>1215,1</i>	<i>2074,1</i>	<i>872,9</i>	<i>1274,9</i>	<i>2147,8</i>	<i>58,6</i>	<i>59,4</i>

Forrás: KSH (2005: 17); SZMM (2008)

2008-tól a rokkantnyugdíjazás feltételei is szigorodtak, ami hasonló hatással lehetett az érintettekre. A munkavállalási korú nyugdíjasok mintegy 40 ezres növekménye szinte teljes egészében nőkből áll. A gyermekgondozási szabadságon lévők száma érdemben nem változott. Az ismeretlen státusú „egyéb” kategóriába soroltak létszáma ugyanakkor több mint 60 ezerrel csökkent, fele részben a férfiak, fele részben pedig a nők köréből.

### 3. A nemek egyenlőtlenségének megnyilvánulási formái a munkaerőpiacon

A nők és férfiak között fennálló munkaerő-piaci különbségek többféle okra vezethetők vissza. Ezeket vesszük sorra a továbbiakban.

#### 3.1. Gyermeknevelés és/vagy munkavállalás

A gondozásra szoruló kisgyermek jelenléte általában a nőket tartja vissza a fizetett munka vállalásától, míg a férfiakat a gyermektelen társaiknál nagyobb arányú munkavállalásra készíti. A 7. táblázat szerint a kisgyermekkel nem rendelkező, 25–49 éves nők átlagos foglalkoztatási rátája 2007-ben 76% volt az EU-27-ekben, a legalább egy, 12 éven aluli gyermeket nevelő

Szerepváltozások

anyáké pedig 62,4%, azaz 13,6%-kal alacsonyabb. A kisgyermekes férfiak közül ugyanakkor 10,6%-kal többen vállaltak munkát azoknál, akiknek nincs 12 évesnél fiatalabb gyereke. A 12 éven aluli gyermekkel rendelkező, illetve nem rendelkező anyák foglalkoztatási rátái közti különbség a legnagyobb Máltán (36,1%), Csehországban (29,8%), Magyarországon (26,3%) és Szlovákiában. Ellenpéldaként felhozható Portugália, ahol a kisgyermekes, illetve azzal nem rendelkező anyák foglalkoztatottsága lényegében megegyezik, de még inkább Szlovénia, ahol 7,8%-kal nagyobb arányban dolgoznak a kisgyermekes anyák, mint kisgyermek nélküli társaik. Magyaráztként hozzá kell tenni, hogy Szlovéniában a gyermekgondozási szabadságon lévő nők foglalkoztatottnak minősülnek, és nem inaktívnak, mint nálunk.

Nem lehet szó nélkül hagyni, hogy a legalább egy, 12 éven aluli kiskorú gyermekkel rendelkező, 25–49 éves nők közül Málta után Magyarországon végeznek a legkevesebben fizetett munkát.

7. táblázat

A kisgyermekes és anélküli 25–49 éves nők és férfiak foglalkoztatási rátái az Európai Unióban, 2007

Országok	A 25–49 éves, 12 éven aluli gyermekkel rendelkező			A 25–49 éves, 12 éven aluli gyermekkel nem rendelkező		
	Férfiak (1)	Nők (2)	Különbség a férfiak esetében (1 – 4)	Férfiak (4)	Nők (5)	Különbség a nők esetében (2 – 5)
Ausztria	92,9	68,5	5,3	87,7	83,6	–15,1
Belgium	92,2	69,3	10,5	81,7	75,5	–6,2
Bulgária	81,2	61,5	4,7	76,6	74,7	–13,2
Ciprus	95,7	70,8	7,8	87,8	82,1	–11,3
Cseh Köztársaság	93,9	53,4	6,8	87,1	83,2	–29,8
Egyesült Királyság	91,0	63,1	6,8	84,1	82,9	–19,8
Észtország	92,4	66,7	5,5	86,9	82,7	–16,0
Finnország	92,7	70,6	13,2	79,5	78,9	–8,3
Franciaország	91,1	65,9	14,4	76,6	65,9	–7,7
Görögország	96,8	57,0	14,3	82,5	64,1	–7,0
Hollandia	94,5	72,7	6,6	87,9	83,8	–11,2
Lengyelország	88,0	60,8	16,5	71,5	69,9	–9,2
Lettország	91,2	68,4	10,3	80,9	82,1	–13,7
Litvánia	89,7	77,2	10,7	78,9	81,5	–4,3
Luxemburg	95,7	65,0	5,5	90,3	80,2	–15,3
Magyarország	86,1	49,8	7,0	79,1	76,1	–26,3
Málta	94,0	32,6	5,3	88,6	68,7	–36,1
Németország	91,4	62,7	10,8	80,6	80,3	–17,6
Olaszország	93,8	54,6	13,1	80,7	66,7	–12,1
Portugália	94,2	76,4	11,5	82,7	77,3	–0,9

Frey Mária: Nők és férfiak a munkaerőpiacon

Országok	A 25–49 éves, 12 éven aluli gyermekkel rendelkező			A 25–49 éves, 12 éven aluli gyermekkel nem rendelkező		
	Férfiak (1)	Nők (2)	Különbség a férfiak esetében (1 – 4)	Férfiak (4)	Nők (5)	Különbség a nők esetében (2 – 5)
Románia	85,4	66,3	8,6	76,9	70,7	–4,3
Spanyolország	93,2	58,8	8,8	84,3	75,5	–16,7
Szlovákia	88,2	54,2	8,7	79,5	79,0	–24,8
Szlovénia	95,3	84,8	12,6	82,7	77,1	7,8
<i>EU-27 átlaga</i>	<i>91,4</i>	<i>62,4</i>	<i>10,6</i>	<i>80,8</i>	<i>76,0</i>	<i>–13,6</i>

*Forrás:* EC (2008a: 34)

*Megjegyzés:* Nem állt rendelkezésre adat Dániáról, Írországról és Svédországról.

A gyermekgondozási szabadságon lévők munkaerő-piaci kötődéséről a KSH – a munkaerő-felméréshez kapcsolódva – rendszeres időszakonként végez adatgyűjtéseket. Ezeket az információkat tartalmazza a következő két táblázat.

8. táblázat

A korábban alkalmazásban álló gyed/gyes/gyeten lévők megoszlása a munkahelyükre való visszatérés lehetősége szerint, 1993–2005 (%)

	1993	1995	1999	2002	2005
A munkáltató megszűnt	8,6	9,2	10,0	12,3	10,4
A munkáltató létezik, de nem kívánja alkalmazni	34,3	29,8	32,4	32,5	26,2
Munkáltatója alkalmazná, de nem kíván oda visszatérni	6,7	8,7	11,2	9,9	8,1
Munkáltatója alkalmazná és vissza is akar oda térni	50,4	52,3	46,4	45,3	55,3
<i>Összesen</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

*Forrás:* KSH (2006: 8)

A 8. táblázat adatai szerint az utóbbi időben növekszik azoknak az aránya, akiket a munkáltatója továbbra is alkalmazna, és a munkavállaló vissza is akar térni eredeti munkahelyére, bár ez az arány továbbra is alacsony (2002: 45,2%; 2005: 55,3%). A visszatérés lehetősége korrelál a munkahelytől való távollét hosszával. A gyeden lévők kétharmada, a gyesen lévők kevesebb, mint egyharmada, a gyeten lévőknek pedig csupán 14%-a számíthat arra, hogy a korábbi munkahelyén dolgozhat újra. Azok esetében, akik nem akarnak visszamenni korábbi munkáltatójukhoz, a leggyakoribb indok a több műszak, a hosszú bejárás idő, valamint családi okok.

## Szerepváltozások

1999-ben a gyermekgondozási ellátást igénybevevők még csak 65%-a szándékozott visszatérni a munkaerőpiacra a támogatás lejárta után, 2002-ben már 70%-uk, 2005-ben pedig közel háromnegyedük (9. táblázat). 2005-ben az egygyermekesek 86%-a nyilatkozott úgy, hogy dolgozna, két gyermek mellett 83%-uk, a háromgyermekesek 57%-a, a négy- és többgyermekeseknek pedig egyharmada vállalna munkát.

9. táblázat

A gyermekgondozási ellátást igénybe vevők megoszlása a jövőre vonatkozó elképzeléseik és a nevelt gyermekek száma szerint, 2005

Alternatívák	1 gyerek	2 gyerek	3 gyerek	4 és több	Összesen
Visszamegy korábbi munkahelyére	52,8	46,1	25,4	10,0	39,3
(Új) munkahelyet keres	31,8	33,7	30,2	21,0	30,9
Vállalkozó lesz	1,1	3,1	1,1	2,0	1,8
Munkanélküli ellátást igényel	1,5	3,2	3,8	10,3	3,5
Újabb anyasági ellátást igényel	6,2	4,8	24,9	31,3	13,1
Otthon marad háztartásbeliként	6,6	9,1	14,6	25,3	11,4
<i>Összesen</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Forrás: KSH (2006: 9)

Az adatok szerint hosszabb távon csökken azoknak az aránya, akik otthon maradnának főállású anyaként. A háztartásban otthon maradni kívánók aránya 1999-ben még 16% volt a gyermekgondozási támogatást igénybe vevők között, ami 2005-re 11%-ra csökkent. Ez az elképzelés is nagymértékben differenciálódik a nevelt gyermekek száma szerint. Az egygyermekesek 6,6%-a vállalná a főállású anyaságot a gyermekgondozási szabadság lejárta után, a kétgyermekesek 9,1%-a, a háromgyermekeseknek 14,6%-a, és a 4 és több gyermeket nevelőknek pedig az egynegyede.

A közelmúltban több intézkedést hoztak annak érdekében, hogy ösztönözzék a gyermekgondozási szabadságon lévők mielőbbi visszatérését a munkába, többek között:

- 2005. január 1-jétől lehetővé vált, hogy a gyermekgondozási segélyben részesülő szülők már a gyermek egy éves kora után részidős állást vállalhassanak, a korábbi másfél év helyett.
- 2006-tól a munkavállalás már nem korlátozódik a részmunkaidőre, hanem teljes munkaidőben is végezhető, a gyes megtartása mellett.
- 2006. január 1-jétől a munkajogi szabályok módosítása lehetővé tette, hogy a felmondási védelem a gyes folyósítása alatt a gyermek 3 éves koráig akkor is megillessen a dolgozót, ha gyes alatt (újra) munkába áll.

Ezen intézkedések hatása az első évben még nem érződött. Gyes mellett a kisgyermekes anyák 9%-a, gyet mellett 13%-a dolgozott 2006-ban. 2007-ben azonban 15%-kal nőtt azok száma, akik fizetett munkát vállaltak, a támogatás igénybe vétele mellett.

Az utóbbi időben a nemzetközi szervezetek és hazai kutatók is ráirányították a figyelmet a gyermekgondozási támogatások rendszerének ellentmondásaira. Az OECD állt elő először azzal az ajánlással (*OECD Economic survey of Hungary, 2007*), hogy a magyar kormány:

- csökkentse a gyermekgondozási szabadság időtartamát egy évre;
- az ebből származó megtakarítást fordítsa a gyermekgondozás költségeinek mérséklésére;
- növelje a lerövidített idejű gyermeknevelési támogatás összegét;
- és hosszabbítsa meg az apai szabadság időtartamát.

E javaslatok viták keretében állnak, mert a gyed, a gyes és a gyet nagyon népszerű támogatási formák, amelyek kiváltása rövid távon azért sem lehetséges, mert a 3 éven aluli gyermekek közül alig minden tizediknek jut bölcsődei férőhely, és a 3–6 évesek közül is csak 79% részesül gyermekgondozói szolgáltatásban. Ezzel Magyarország az utolsó helyek egyikén helyezkedik el a *Barcelonai célok* teljesítése tekintetében.<sup>1</sup> Ezt orvosolandó, 2005. július 1-jétől minden, tízezer főnél nagyobb településen kötelezővé tették bölcsőde üzemeltetését. A kisebb településeken elsősorban a családi napközi létrehozását ösztönzik. Ennek érdekében 2005. január 1-jétől mindkét szolgáltatás normatív támogatása emelkedett. Jelentős forrásokat fordítanak az Európai Szociális Alapból is a gyermekintézményi ellátottság javítására. Unió támogatásból 250 gyerekházat alakítanak ki öt év alatt 700 hátrányos helyzetű településen.

### 3.2. Az iskolai végzettség hatása a foglalkoztatottságra és a munkanélküliségre

A foglalkoztatási ráták az iskolai végzettségi fokozatokkal együtt emelkednek, szemben a munkanélküliségi rátákkal, amelyekre ennek a fordítottja a jellemző (*10. táblázat*). Tehát minél magasabb iskolai végzettséggel rendelkezik valaki, annál valószínűbb, hogy foglalkoztatott és nem válik munkanélkülivé. A nők és férfiak foglalkoztatottsága közti különbség ugyanakkor nincs összefüggésben az iskolai végzettséggel. Az alacsony iskolázott-

---

<sup>1</sup> 2002. március 15–16-án volt az Európai Tanács ülése Barcelonában, ahol döntés született arról, hogy 2010-re a tagállamok a 3 éven aluli gyerekek egyharmadának, valamint a 3 év és a kötelező iskoláskor kezdete közötti korú gyerekek 90%-ának gyermekgondozási szolgáltatást/gyermekintézményi ellátottságot biztosítanak. Ennek teljesítéséről jelentés készült, amit 2008 októberében publikáltak (EC, 2008a).

## Szerepváltozások

ságú nők a férfiakhoz képest ugyanúgy 7-8%-kal kisebb arányban dolgoznak, mint a főiskolát végzettek. A nemek szerinti munkanélküliségi ráták nem nagyon különböznek egymástól, így iskolai végzettségi fokozatonként is csekély közöttük az eltérés, eltekintve a 8 általánossal sem rendelkezőktől, akiknek a körében mindkét nemnél kirívóan magasak a munkanélküliségi ráták.

10. táblázat

Iskolai végzettség szerinti foglalkoztatási és munkanélküliségi ráták 2007-ben (%)

Iskolai végzettség	Foglalkoztatási ráta			Munkanélküliségi ráta		
	Férfiak	Nők	Nők és férfiak mutatói közti különbség	Férfiak	Nők	Nők és férfiak mutatói közti különbség
8 általánosnál kevesebb	9,4	2,1	-7,3	40,8	56,8	+16,0
8 általános	26,1	19,3	-6,8	17,4	15,0	-2,4
Szaktanácsképző+ szakiskola	74,0	56,9	-17,1	6,8	9,4	+2,6
Gimnázium	42,0	41,7	-0,3	6,3	5,7	-0,6
Szakközépiskola	72,3	60,8	-11,5	4,8	6,4	+1,6
Főiskola	78,5	70,4	-8,1	3,0	3,8	+0,8
Egyetem	76,6	72,1	-4,5	1,7	2,4	+0,7
Összesen	64,9	50,1	-14,8	7,2	7,7	+0,5

*Forrás:* Az Európai Unió lisszaboni stratégiájához készült Nemzeti Akcióprogram a növekedésért és foglalkoztatásért, 2008–2010. Tervezet, 2008. augusztus, 60. old.

2004–2007 között a magyar férfiak és nők foglalkoztatási rátái közti rés mindegyik iskolai végzettségi fokozatban nőtt (11. táblázat). Eközben az Európai Unióban stagnált a különbség, jóllehet az eleve kisebb volt, mint nálunk. Kivételt képeznek ez alól az alacsony iskolai végzettségűek, akiknek a körében a nemenkénti foglalkoztatási ráták csak harmadannyira különböznek egymástól, mint az EU-ban. Ennek az lehet a magyarázata, hogy ez a csoport hazánkban csak csekély mértékben vesz részt a munka világában, akár nőkről, akár férfiokról legyen szó.

11. táblázat

A foglalkoztatási ráták nemek közti különbsége iskolai végzettségi fokozatonként, 2004-ben és 2007-ben (%)

Iskolai végzettség	Magyarország		EU-átlag	
	2004	2007	2004	2007
Felsőfok	8,0	10,5	6,6	6,7
Középfok	13,5	14,0	12,8	12,8
Alsófok	6,6	7,6	19,4	19,2

*Forrás:* A foglalkoztatási stratégia indikátorait tartalmazó EU-honlap (EC, 2008b).

### 3.3. Horizontális szegregáció

A nők és a férfiak eltérő gazdasági ágakban koncentrálnak, de ha ugyanabban a szektorban dolgoznak is, más munkakörben teszik ezt, mint a férfiak. Ezt nevezik horizontális szegregációnak, aminek néhány megnyilvánulási formáját mutatják be a 12–14. táblázatok.

12. táblázat

A foglalkoztatottak szektor szerinti összetétele, összehasonlítva az EU-átlaggal, és az egyes szektorokban dolgozók megoszlása nemenként

Szektor	2004		2007		EU-27, 2006		Nők aránya	
	Férfiak	Nők	Férfiak	Nők	Férfiak	Nők	2004	2007
Mezőgazdaság	7,5	2,6	6,6	2,4	7,2	5,3	22,9	23,0
Ipar	41,5	22,6	42,0	21,3	34,7	13,2	31,4	29,7
Szolgáltatások	51,0	74,8	51,4	76,3	58,1	81,5	55,2	55,3
<i>Együtt</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>45,7</i>	<i>45,4</i>

*Forrás:* A hazai adatok forrását a KSH megfelelő évi munkaerő-felmérésének idősorai képezik. Az EU 27 tagállamára vonatkozó adatok az *Employment in Europe 2007* c. kötet statisztikai mellékletéből származnak (EC, 2007a).

A foglalkoztatottak szektorok szerinti megoszlása nem sokat változott a 2004–2007 közötti időszakban (12. táblázat). Mindkét nemnél megfigyelhető, hogy vesztett a foglalkoztatásban betöltött szerepéből a mezőgazdaság. A nők közül 2007-ben kevesebben álltak alkalmazásban az iparban is, mint 2004-ben, viszont ezzel a veszteséggel azonos mértékben nőtt a szolgáltató szektorban dolgozó nők aránya a kereső nők között. A foglalkoztatottak szektor szerinti összetételét a 2006. évi EU-s adatokkal van módunk összehasonlítani. Ezek azt mutatják, hogy a hazai foglalkoztatottak ma már kisebb arányának nyújt megélhetést a mezőgazdaság, mint átlagosan az EU-27-ekben. Különösen a nők esetében szembetűnő, hogy a mezőgazdaság csak az

## Szerepváltozások

EU-átlag felének megfelelő arányú (2,4%) nőnek biztosított munkát 2007-ben.<sup>2</sup> A magyar ipar foglalkoztatásban betöltött szerepe ugyanakkor jóval nagyobb, a szolgáltató szektoré pedig sokkal kisebb, mint ami az EU 27 tagállamára átlagosan jellemző. A nők aránya az egyes szektorokban 2004 és 2007 között érdemben nem változott. A mezőgazdasági keresők alig egynegyede, az iparban dolgozóknak pedig 30%-a nő. A nők magasan felülreprezentáltak a szolgáltató szektorban, ahol a foglalkoztatottak 55%-a nő, szemben az összes keresőkön belüli 45,4%-os átlaggal.

13. táblázat

A feldolgozóiparban foglalkoztatott nők és férfiak megoszlásának változása alágazatok szerint, 2004–2007 (%)

Alágazatok	Nők megoszlása		Férfiak megoszlása		Nők aránya	
	2004	2007	2004	2007	2004	2007
Élelmiszeripar, ital, dohány gyártása	15,0	17,3	16,3	14,4	38,0	43,4
Textília, textiláru gyártása	25,9	20,3	4,4	2,6	79,8	82,9
Fafeldolgozó-ipari, nyomdaipari tevékenység	7,1	8,0	10,5	11,1	31,2	31,4
Vegyipar	10,6	11,1	10,0	9,4	41,5	43,2
Nemfém ásványi termékek gyártása	2,2	1,9	4,5	3,8	25,0	24,6
Kohászat, fémfeldolgozás	5,0	4,9	15,8	17,5	17,4	15,0
Gépek, berendezések gyártása	30,7	32,9	31,7	35,8	39,2	36,9
Egyéb feldolgozóipari tevékenység	3,5	3,6	6,8	5,4	25,6	28,8
<i>Feldolgozóipar együtt</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>40,0</i>	<i>38,8</i>

*Forrás:* KSH munkaerő-felmérés megfelelő évi adatai

2004-ben a feldolgozóiparban dolgozóknak a 40%-a volt nő, s ez az arány 2007-ben érdemben nem változott (38,8%) (13. táblázat). A feldolgozóiparon belül az élelmiszeriparban jelentősen nőtt a nők aránya, s kisebb mértékben emelkedett a vegyiparban is. Figyelemre méltó, hogy a nők által dominált textiliparban tovább folytatódott az elnőiesedés: 2007-ben az itt foglalkoztatottak már 83%-a volt nő.

A kereső nők több mint háromnegyedét, a férfiaknak pedig a felét a szolgáltató szektor foglalkoztatta 2007-ben. 2004 és 2007 között változatlanul 55% körüli volt a nők előfordulása a szolgáltató szektor alkalmazottai között (14. táblázat). Arányuk kissé visszaesett a szálláshely-szolgáltatás, szállítás,

<sup>2</sup> Ugyanakkor nem szabad elfeledkezni arról sem, hogy a mezőgazdasági tevékenységet végző egyéni gazdaságokban alkalmazottak mellett mintegy 1189 ezer, a gazdaságokhoz tartozó családtag (nem fizetett munkaerő) végzett kisebb-nagyobb mértékben mezőgazdasági munkát. (KSH, 2008: 15)



raktározás és az oktatás alágazatokban, ugyanakkor növekedett a kereskedelemben, a közigazgatásban, továbbá az egészségügyi és szociális ellátásban.

14. táblázat

A szolgáltató szektorban foglalkoztatott nők és férfiak megoszlásának változása alágazatok szerint, 2004–2007 (%)

Alágazatok	Nők megoszlása		Férfiak megoszlása		Nők aránya az egyes alágazatokon belül	
	2004	2007	2004	2007	2004	2007
Kereskedelem, javítás	21,0	23,1	24,6	25,2	51,2	53,2
Szálláshely-szolgáltatás	6,5	6,5	5,8	6,2	58,0	56,6
Szállítás, raktározás	6,0	5,7	19,9	20,4	27,2	25,7
Pénzügyi tevékenység	4,1	4,2	2,4	2,4	67,9	67,9
Ingatlanügyletek	9,2	9,6	13,8	13,9	45,2	45,9
Közigazgatás, kötelező tb	11,1	10,8	13,9	12,6	49,5	51,3
Oktatás	19,6	17,9	6,7	6,6	78,4	77,1
Egészségügy, szociális ellátás	15,6	14,9	5,7	5,2	77,3	78,1
Egyéb közösségi és személyi szolgáltatások	6,9	7,3	7,2	7,5	54,1	54,3
<i>Szolgáltatások összesen</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>55,2</i>	<i>55,3</i>

*Forrás:* KSH munkaerő-felmérés megfelelő évi adatai

A szakmák, foglalkozások esetében még nyilvánvalóbb, hogy a férfiak férfi szakmákat oktatnak, férfiakkal dolgoznak, míg a nők ún. női foglalkozásokat választanak, amit többnyire más nőkkel együtt gyakorolnak. A nők viszonylag kevés szakmában koncentrálnak, sokkal kevesebbe, mint a férfiak. A férfi keresők közel háromnegyede található a foglalkozások erőteljesen, vagy teljesen szegregált 50%-ában, a nőknek pedig majdnem ugyanekkora hányada a foglalkozások nemileg elkülönülő másik 30%-ában.

### 3.4. Vertikális szegregáció

A vertikális szegregáció abban mérhető, hogy milyen a nők és férfiak jelenléte a munka világának hierarchikus rendjében. Általános tapasztalat, hogy a férfiak többsége magasabb pozíciókban található, a nők zöme pedig az alacsonyabbakban. A kereső nők több mint fele (55-56%) szellemi foglalkozású; a férfiaknál ezek aránya egyharmadnál kevesebb. A nők munkahelyi hierarchiában elfoglalt helye azonban mit sem változott: továbbra is a piramis szerkezet a jellemző, azaz minél lejjebb megyünk a foglalkozások rangsorában, annál több nőt találunk ezek betöltői között (15. táblázat).

Szerepváltozások

15. táblázat

A foglalkoztatott nők és férfiak megoszlása foglalkozási főcsoportok szerint, és a nők aránya a foglalkozási csoportokon belül, 2004–2007 (%)

Foglalkozási főcsoportok	Nők megoszlása		Férfiak megoszlása		Nők aránya	
	2004	2007	2004	2007	2004	2007
Törvényhozók, igazgatói, érdekképviselői vezetők, gazdasági vezetők	5,6	5,6	9,1	8,6	33,9	35,3
Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások	16,7	16,7	10,6	10,8	56,9	56,2
Egyéb felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozások	20,4	20,4	9,1	9,4	65,3	64,3
Irodai és ügyviteli foglalkozások	12,3	13,2	0,8	0,9	92,8	92,9
<i>Szellemi foglalkozásúak összesen</i>	<i>55,0</i>	<i>55,9</i>	<i>29,6</i>	<i>29,7</i>	<i>61,0</i>	<i>61,0</i>
Szolgáltatási jellegű foglalkozások	19,4	20,2	12,2	13,0	57,3	56,5
Mezőgazdasági és erdőgazdasági foglalkozások	1,7	1,5	4,1	3,5	25,7	26,9
Ipari és építőipari foglalkozások	6,6	5,9	30,7	30,3	15,4	13,9
Gépkezelő, összeszerelők, járművezetők	7,5	7,2	15,5	16,2	28,9	26,9
Szakképzettséget nem igénylő foglalkozások	9,4	8,9	6,1	5,8	56,3	56,1
Fegyveres testületek foglalkozásai	0,4	0,4	1,8	1,5	16,9	16,4
<i>Fizikai foglalkozásúak összesen</i>	<i>45,0</i>	<i>44,1</i>	<i>70,4</i>	<i>70,3</i>	<i>35,3</i>	<i>34,6</i>
<i>Összesen</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>45,7</i>	<i>45,4</i>

Forrás: KSH munkaerő-felmérés megfelelő évi adatai

A nők aránya a felsővezetők körében mérsékelten (33,9%-ról 35,3%-ra) nőtt, ami egyfelől öröndetes, másfelől viszont továbbra is erős alulreprezentáltságot tükröz a foglalkoztatottak összességén belüli 45,4%-os arányukhoz képest. A felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő munkakörökben 56%-os maradt a nők aránya, mint ahogy fennmaradt a szakirányú végzettséghez kötött foglalkozások kétharmados nőtöbblete is. Az egyszerű irodai foglalkozásokban továbbra is szinte kizárólag nők dolgoznak. A fizikai foglalkozásokban kis mértékben (35,3%-ról 34,6%-ra) esett a nőarány 2004–

2007 között. A nők visszaszorulása a mezőgazdaság kivételével valamennyi foglalkozást érintette.

### 3.5. Nemek szerinti szegregáció – nemzetközi összehasonlításban

Az Európai Foglalkoztatási Stratégiát rendszeresen értékelik abból a szempontból, hogy az mennyiben biztosítja a nők és férfiak esélyegyenlőségét (EMCO/26/060602/EN\_REV1). Ennek során a nemek szerinti szegregációs indexek alapján hasonlítják össze az egyes országok munkaerőpiacának megosztottságát. A 16. táblázat az EU-tagállamok az ágazati és foglalkozási szegregációs indexeit mutatja be.<sup>3</sup> Az adatok arra utalnak, hogy az alacsony foglalkoztatási rátájú országokban általában kisebb az egyes ágazatok, foglalkozások elkülönülése nemek szerint. Jó példa erre Görögország, Málta, Lengyelország, Olaszország. Azt viszont nem igazolják az adatok, hogy a magas foglalkoztatottság egyben nemek szerint megosztottabb munkaerőpiacot vonna maga után.

Magyarország esetében mindkét mutató meghaladja az EU-25 átlagát. Az ágazati szegregációs index 20,1 volt 2007-ben (EU-27: 18,9), ami középen helyezkedett el a legrosszabb arányszámot produkáló Észtország (26,1), és a legjobb eredményt felmutató Málta (14,9) között. Mivel e mutatók időben nem sokat változnak, feltűnő, hogy Lengyelország ágazati indexe milyen sokat romlott 2003 és 2007 között. A foglalkozási szegregációs index mindenütt magasabb az ágazatinál; nálunk például 28,8 volt mindkét vizsgált évben (EU-27: 26,1). Ebben a vonatkozásban is Észtország mutatója a legrosszabb (32,2), Görögországé pedig a legjobb (22,4), de nem sokkal maradnak el ettől Málta, Olaszország vagy Románia indexei sem.

Milyen problémák adódnak a szegregációból? A munkaerőpiac tartós kettéhasadása a nemi hovatartozás mentén aláássa a munkaerőpiac rugalmasságát, és akut munkaerőhiányt idézhet elő, de egyben meg is akadályozza e probléma felszámolását. A munkaerőhiány egyes iparágakban gátolhatja a gazdasági növekedést. A szegregáció azonban nemcsak a munkaerőpiac kiegyensúlyozott működése szempontjából probléma, hanem az egyenlőtlenségek oldaláról is. Ezek közül a bérkülönbségek kérdésköre a legfontosabb. Ugyanakkor az erőteljes szegregáció olyan helyzetet is előidézhet, amikor az egyik nem gyakorlatilag egyeduralkodó lehet egy-egy szolgáltatás piacán. A fogyasztóknak ez gondot okozhat, akik ezáltal korlátozva érezhetik választási szabadságukat.

---

<sup>3</sup> Ezt úgy számolják ki, hogy a foglalkoztatottak nemek szerinti megoszlásához képest meghatározzák az egyes ágazatok, szektorok vagy foglalkozások hasonló mutatóinak eltéréseit. A különbségeket összeadják, és azt a foglalkoztatottak összlétszámának arányában fejezik ki. Minél kisebb értéket vesz fel a mutató, annál kisebb a szegregáció mértéke az adott ágazatban.

Szerepváltozások

16. táblázat

Nemi szegregációs indexek az Európai Unió tagállamaiban, 2003, 2007

Országok	Ágazati/szektorális index		Foglalkozási index	
	2003	2007	2003	2007
Románia	n.a.	16,1	11,8	23,2
Lengyelország	14,1	19,2	25,2	25,8
Olaszország	15,7	17,8	22,3	23,6
Görögország	15,8	15,9	21,7	22,4
Málta	15,9	14,9	23,8	23,6
Hollandia	16,7	17,9	24,5	25,0
Franciaország	17,5	18,3	26,5	26,7
Szlovénia	17,8	17,2	27,2	26,3
<i>EU-27 átlag</i>	<i>18,1</i>	<i>18,9</i>	<i>25,5</i>	<i>26,1</i>
Ciprus	18,1	20,1	28,6	28,9
Németország	18,2	18,4	26,7	26,5
Dánia	18,3	18,9	27,4	25,7
Luxemburg	18,3	19,0	25,1	27,2
Egyesült Királyság	18,8	18,6	25,4	25,3
Belgium	19,2	18,6	26,3	25,7
Bulgária	19,3	20,8	27,8	29,4
Csehország	19,5	19,7	29,4	28,5
<i>Magyarország</i>	<i>19,7</i>	<i>20,1</i>	<i>28,8</i>	<i>28,8</i>
Spanyolország	19,9	20,7	26,3	27,4
Ausztria	20,7	18,3	27,8	26,2
Litvánia	20,9	23,5	27,8	30,2
Írország	21,2	23,3	27,1	27,9
Svédország	21,6	21,3	27,7	26,9
Finnország	21,9	22,9	29,5	29,5
Lettország	21,9	23,4	27,5	29,2
Portugália	22,0	20,6	27,4	26,5
Szlovákia	22,7	23,2	30,5	30,3
Észtország	24,0	26,1	32,1	32,2

*Forrás:* Joint Employment Report 2004/2005. Brussels, SEC(2005)67/2, Annexes; EC (2008b)

#### 4. Kereseti különbségek és szociális védelem – gender-megközelítésben

A nők foglalkozási struktúrában elfoglalt, átlagosnál rosszabb pozíciójából következik a nőknek a férfiakénál kisebb keresete és az ebből származtatott szociális jövedelmek alacsonyabb szintje.

Az Európai Unióban 1995-ben a nők átlagkeresete 83%-a volt a férfiakénak. Magyarországon az akkori női munkavállalók helyzete ennél kedvezőtlenebbül alakult, 19%-kal maradt el a keresetük a férfi munkatársakétól. *2000-ben még mindig 20%-os volt a női bruttó átlagkereset elmaradása a férfiaké mögött, de 2006-ban már csak 11%.<sup>4</sup>* Az Európai Unió átlagában 2000-ben 16%-os, 2005-ben pedig 15%-os volt a női-férfi kereseti rés, azaz kezdetben alacsonyabb, napjainkban pedig magasabb, mint Magyarországon. A nemzetgazdasági kereseti rés csökkenésében szignifikáns szerepet játszottak a költségvetési szféra 2001-ben kezdődő kereset-kiigazításai (köztisztviselők, közalkalmazottak, bírók, ügyészek, szolgálati jogviszonyosok bérrendezése)<sup>5</sup>, hiszen e szférát a női foglalkoztatottak dominanciája jellemzi: a munkavállalók 68%-a közülük kerül ki. A bérek kiigazításában tehát nagyobb volt a nők érintettsége, mint a férfiaké. (Lindnerné, 2007: 5)

17. táblázat

A nők nettó keresete a férfiak keresetének százalékában, 2000–2006 (%)

Év	Fizikai foglalkozásúak	Szellemi	Együtt
2000	78	63	83
2003	85	70	91
2004	83	72	92
2005	82	70	90
2006	84	71	91

Forrás: KSH (2008/b: 2)

A nők hátrányát nagyobbban véelve sokan megkérdőjelezik az Eurostat által kimutatott 11%-os női keresetelmaradás hitelességét. Kételkedésre azonban nincs ok. A valóságot megszépítő mutatónak ugyanis statisztikai okai vannak. A 17. táblázat adatai rávilágítanak arra, hogy külön-külön mind a fizikai, mind a szellemi foglalkozású nők bérelmaradása nagyobb, mint együttesen számolva. Ez arra vezethető vissza, hogy a szellemi foglalkozású férfiak és nők keresetének színvonala magasabb, és az ilyen munkakörben

<sup>4</sup> A „női-férfi kereseti rés”, a *Gender Pay Gap* (GPG) a női-férfi keresetek különbségének a legfontosabb indikátora az EU-ban. A mutató a 16 évnél idősebb női és férfi alkalmazottak átlagos órabéréit hasonlítja össze adott országon belül. Az adatok forrása általában a nemzeti statisztikai hivatal valamely felvétele, a skandináv országokban pedig adminisztratív adatok. A kereseti adatokat azért vonatkoztatják munkaóra-ra, hogy a részmunkaidőben dolgozók átlagkeresetét is figyelembe lehessen venni. Magyarországon a teljes munkaidőben foglalkoztatottak havi átlagkeresetét használják a mutató kiszámítására, s az öt főnél kevesebb létszámot foglalkoztató gazdasági szervezetek nem tartoznak a megfigyelés körébe.

<sup>5</sup> A közalkalmazotti státusban lévő nők 23%-os kereseti hátránya 2001–2006 között 15%-osra olvadt. A köztisztviselő nők férfiakkal viszonyított elmaradása ugyanezen idő alatt 4 százalékponttal javult, de még így is 29%-os volt 2006-ban.

foglalkoztatott nők száma nagyobb, mint a fizikai munkakört betöltő nőké (KSH, 2008b: 2). A 17. táblázatban látható, hogy a foglalkoztatott nők 55-56%-a szellemi foglalkozású.

Egyre kevésbé, vagy egyáltalán nem magyarázza a nők szerényebb bérezését az alacsonyabb iskolai végzettségük. Például hazánkban a 30–34 éves nőknek az egyötöde rendelkezik felsőfokú végzettséggel, míg a hasonló korú férfiaknak csak hatoda-hetede. A nők bérelmaradása elsődlegesen abból adódik, hogy a két nemhez tartozók eltérő munkát végeznek – ezt a jelenséget a szegregáció kapcsán sokoldalúan bemutattuk –, s ezért kevésbé magyarázható azzal, hogy azonos munkáért alacsonyabb díjazásban részesülnek. Persze az utóbbira is akad nem kevés példa. Ezt azzal lehet legjobban illusztrálni, hogy a nők több mint egyharmada összesen 10 foglalkozásban dolgozik, amelyekben elsöprő (90% fölötti) az arányuk. Ugyanakkor e foglalkozások többségében is a férfiaknak van kereseti előnye, így például a férfi eladók átlagkeresete 14%-kal, a lakás- és intézménytakarítóké 10%-kal, a gyártósori összeszerelőké 22%-kal, a pénzügyi előadóké 35%-kal magasabb, mint az ugyanolyan foglalkozású nőké. Egyedül a konyhai kiségitő nőknek van kereseti előnyük a férfiakkal szemben.

A „női” foglalkozások között sok a nagy fizikai, pszichikai megterhelést okozó, és monotónia-tűrést igénylő munka. Ennek ellenére az azonos állománycsoportba – fizikai, szellemi – tartozó férfiszakmákban általában jobban fizetnek, mint az elnőiesedettben. A textiliparban például a legalacsonyabb a havi bruttó kereset: a nemzetgazdasági átlagkereset 53%-a, és a feldolgozóipari átlagkereset 57%-a. Ezen kívül a nők legnagyobb kereseti lemaradása a pénzügyi tevékenység (44%), a feldolgozóipar (26%) és a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás alágazat (23%) esetében tapasztalható.

A versenyszférában a szellemi foglalkozású nők átlagos kereseti hátránya 2006-ban 33%-os volt. A keresetek alakulását beosztási szintek szerint vizsgálva a szellemi foglalkozásúaknál a legkisebb a különbség a női-férfi keresetek között: a „vezető I” beosztásúaknál, mindössze 6%, míg az ügyviteli munkakörben kezdőnek számító gyakornokoknál, 48% a férfiak kereseti előnye.

A fizikai foglalkozásokat tekintve valamivel kiegyenlítettebb a kereseti differencia, 2006-ban ennek értéke átlagosan 24% volt. A szakképzettséget igénylő munkakörökben 20% körüli a női átlagkeresetek elmaradása, a szakképzettséget nem igénylő munkakörökben (segédmunka) ugyanakkor 8-9%, és a betanított munkaköröknél sem éri el a 20%-ot.

A nők bérelmaradása alacsonyabb szociális jövedelmeket eredményez, többek között a férfiakénál kisebb nyugdíjat. Az öregségi nyugdíjak színvonalában jelentkező eltérés a férfiak és nők között mintegy 25% volt 2007-ben, a főellátás átlaga szerint. Ezt a differenciát az özvegyi ellátások mintegy 16% körülire mérséklék, az idős nők nyugdíjszínvonalát jelentősen, több mint 16,5%-kal növelve. A saját jogú nyugdíj mellett járó özvegyi nyugdíjak

a különbséget tovább mérséklük.<sup>6</sup> A nők alacsonyabb nyugdíja – a munkaerő-piaci pozíciók eltérésén túl – azzal is magyarázható, hogy a nők szolgálati ideje átlagosan 2-3 évvel rövidebb a férfiakénál, továbbá az előrehozott nyugdíjazásnál jelenleg még kedvezőbb feltételek mellett, a férfiakhoz képest 3 évvel korábban mehetnek nyugdíjba (SZMM, 2008).

Korábban a nők magas szintű foglalkoztatottsága miatt a nők nyugdíjjogosultsága a férfiakéhoz hasonlóan alakult, így jelenleg a nők a férfiakhoz közeli, magas arányban részesülnek saját jogon nyugdíjban. Ez a jövőben várhatóan változni fog, mivel a kilencvenes évek eleje-középe óta megfigyelhető az a tendencia, hogy a nők foglalkoztatási rátája tartósan, több mint 10 százalékponttal alacsonyabb a férfiakénál. Ezt a férfiakét jóval meghaladó női inaktivitás és a fekete-szürke gazdaság elterjedtsége okozza, ami miatt a jövőben növekedni fog a nyugdíjjogosultságot nem szerzők, illetve az alacsony összegű nyugdíjra jogosultak aránya. Vélhetően a nyugdíjak színvonalában is nagyobb lesz a nemek szerinti eltérés, mivel a nők relatív járulékalapja átlagosan mintegy 20%-kal alacsonyabb, mint a férfiaké (Augusztinovics–Gyombolai–Máté, 2008: 683). A nyugdíj formula 2013. évi tervezett átalakítása a teljesítmények szerinti differenciálásnak tágabb teret ad majd. Ezek a hatások – azzal a demográfiai ténnyel együtt, hogy a nők átlagosan 5-6 évvel tovább élnek a férfiaknál, és az időskorúak között jelentős nőtöbblet van – azt jelzik, hogy az időskori szegénységnek a „női arca” egyre meghatározóbbá válik. Jelenleg a magyar férfiak szegénységi rátája összeségében némileg meghaladja a nőkéét, de az idős generációkon belül a 65 év feletti nők szegénységi aránya már ma is másfélszerese a férfiakénak.

## 5. Összegzés

2004 és 2007 között Magyarország nagyon keveset haladt előre a teljes foglalkoztatáshoz vezető úton: a 15–64 éves népesség az EU-szinten 2010-re tervezett 70%-os foglalkoztatottsági arányhoz mindössze 0,5%-kal jutott közelebb. Következésképpen még további 12,7 százalékponttal növelni kell a hazai foglalkoztatási rátát, ami a hátralévő idő alatt teljesíthetetlen feladat. Időközben az EU 27 tagállamában ugyanebben az időszakban átlagosan ötszörösen nagyobb mértékben nőtt a foglalkoztatási arány, mint nálunk. Ami a magyar nőket illeti semmivel sem jutottak közelebb az EU-ban 2010-re kitűzött 60%-os foglalkoztatási rátához: továbbra is közel 10 százalékpontot kellene behozniuk a hátralévő három esztendőben, miközben az Unió 27 tagállamára átlagosan már csak 1,7 százalékpontos felzárkózás vár. Közismert, hogy a 15–64 éves férfiak foglalkoztatási rátája hosszabb ideje jóval

---

<sup>6</sup> Az özvegyi nyugdíjak az átlagos nyugdíjak értékének közel egyharmadát teszik ki. Ezt az ellátást túlnyomó részt nők kapják, ami jelentős segítséget jelent az egyedül élők megélhetésében.

alacsonyabb az uniós átlagnál. A 7 százalékpontot meghaladó lemaradás tekintetében 2004 és 2007 között nem volt változás. Míg a nők foglalkoztatási rátája 2004-ben még csak 4,7 százalékponttal volt kisebb az EU-27 átlagánál, addig 2007-re az olló ugyanakkorára (7,4 százalékpont) nyílt, mint a férfiaké.

Az alacsony magyar foglalkoztatási mutatók szorosan összefüggnek a részmunkaidő szűkös elterjedtségével, ami nem új jelenség. Részben ennek hiányára vezethető vissza, hogy a kisgyermekes nők közül sokkal kisebb arányban dolgoznak nálunk, mint az EU-27 átlagában. Ehhez a gyermekgondozói szolgáltatások is szűkösen állnak rendelkezésre.

A kereső nők szektorok és foglalkozás szerinti összetétele jelentősen eltér a férfiakétól. A „női” foglalkozások között sok a nagy megterheléssel járó munka. Ennek ellenére az azonos állománycsoportba tartozó férfiszakmákban általában jobban fizetnek, mint az elnöiesedettekben. Emellett a nagyobb keresettel járó vezetői beosztásokban is felülreprezentáltak a férfiak. Márpedig a nők férfiakénál kisebb keresete visszatükröződik az ebből származtatott szociális jövedelmekben, így az alacsonyabb nyugdíjban is.

## Irodalom

- Augusztinovics M.–Gyombolai M.–Máté L., 2008: Járulékfizetés és nyugdíjjogosultság, 1997–2006. Közgazdasági Szemle, 55. évf. 2008. július–augusztus, pp. 665–689.
- CEC, 2006: A Roadmap for equality between men and women 2006–10. Brussels: European Commission.
- CEC, 2008: Report on the implementation of the Barcelona objectives concerning childcare facilities for pre-school-age children. Brussels: Commission of the European Communities, COM (2008) 638.
- EB, 2005: A Tanács (2005. július 12.) határozata a tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó iránymutatásokról (2005/600/EK) április 26. Brüsszel: Európai Bizottság.
- EB, 2007: Az Európai Foglalkoztatási Stratégia (EFS) tíz éve. Brüsszel: Európai Bizottság.
- EC, 1996: Incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities. Brussels: European Commission.
- EC, 2005a: Employment in Europe 2005. Brussels: European Commission.
- EC, 2005b: Joint Employment Report 2004/2005. Brussels: European Commission. SEC(2005)67/2, Annexes.
- EC, 2007a: Employment in Europe 2007. Brussels: European Commission.
- EC, 2007b: Gender mainstreaming of employment policies. A comparative review of thirty European countries. Brussels: European Commission.
- EC, 2008a: Report on equality between women and men, 2008. Brussels: European Commission, January 2008.
- EC, 2008b: European Commission – Employment, Social and Equal Opportunities: Indicators for monitoring the Employment Guidelines including indicators for additional employment analysis, 2008. Compendium; [www.europa.eu.int](http://www.europa.eu.int). (Letöltés ideje: 2008. dec. 10.)
- KSH, 2005: A nemzetgazdaság munkaerőmérlege, 2005. január 1. Budapest: Központi Statisztikai Hivatal.
- KSH, 2006: Visszatérés a munkaerőpiacra a gyermekvállalás után. Budapest: Központi Statisztikai Hivatal.



Frey Mária: Nők és férfiak a munkaerőpiacon

- KSH, 2008a: Magyarország mezőgazdasága, 2007. Budapest: Központi Statisztikai Hivatal.
- KSH, 2008b: Középpontban a nők. Statisztikai Tükör, II. évfolyam 15. szám. Központi Statisztikai Hivatal.
- Lindnerné Dr. Eperjesi E., szerk., 2007: Nők és férfiak kereseti esélyegyenlősége a statisztikai adatok tükrében. Készült a Szociális és Munkaügyi Minisztérium megbízásából. Budapest. (Társszerzők: Kovács A. és Wlaszlovitsné Brosch J.) Kézirat.
- MKK, 2005: Nemzeti akcióprogram a növekedésért és foglalkoztatásért, 2005–2008. 2005. szept. Budapest: Magyar Köztársaság Kormánya.
- MKK, 2006: Felülvizsgált Nemzeti Lisszaboni Akcióprogram a növekedésért és foglalkoztatásért. 2006. okt. Budapest: Magyar Köztársaság Kormánya.
- MKK, 2007: Jelentés Magyarország Felülvizsgált Nemzeti Akcióprogramjának a végrehajtásáról. 2007. okt. Budapest: Magyar Köztársaság Kormánya.
- Rubery, J.–D. Grimshaw–M. Smith–R. Donnelly, 2006: The National Reform Programme and the gender aspects of the European Employment Strategy. The coordinator synthesis report prepared for the Equality Unit, European Commission. Manchester: University of Manchester–EWERC. [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/2007/gender\\_ees\\_2006\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/gender_ees_2006_en.pdf). (Letöltés dátuma: 2008. dec. 12.)
- SZMM, 2008: Nemzeti Stratégiai Jelentés a szociális védelemről és a társadalmi összetartozásról, 2008–2010. Budapest: Szociális és Munkaügyi Minisztérium, [www.szmm.gov.hu](http://www.szmm.gov.hu).