

Foglalkoztatási célkitűzések és a valóság

Koncz Katalin,

Budapesti Corvinus Egyetem
egyetemi tanára

E-mail: katalin.koncz@uni-corvinus.hu

A tanulmány a magyarországi foglalkoztatottság és munkanélküliség alakulását tágabb nemzetközi és európai uniós tendenciákba ágyazva, az elmúlt tíz esztendőre visszatekintve vizsgálja. Összefoglalja az Európai Bizottság foglalkoztatási célkitűzéseit. A valóságot megjelenítő adatokkal szembeállítva igazolja azok teljesítésének hiányosságait. Megkérdőjelezi a célkitűzések tudományos megalapozottságát, és hiányolja a célkitűzések megvalósításához szükséges feltételek megfogalmazását. Bizonyítja a női esélyegyenlőség korlátozott érvényesülését a munka világában, és bemutatja a munkaerő-piaci mechanizmusok szerepét az esélyegyenlőtlenség újratermelődésében. Rámutat arra, hogy a nemek munkaerő-piaci pozíciójának közeledése nem a nők helyzetének javulásával, hanem a férfiak helyzetének romlásával következett be az elmúlt években.

TÁRGYSZÓ:
Foglalkoztatás.
Európai Unió.
Nemek szerinti különbségek.

A népesség foglalkoztatása társadalmi, gazdasági, kulturális szempontból meghatározó jelentőségű. A foglalkoztatás a társadalmi integráció alapvető csatornája, a közösségi javak előteremtésének anyagi bázisa, a társas lét színtere, a szegénység és gazdasági ellehetetlenülés elleni védelem eszköze, az esélyegyenlőség megteremtésének feltétele. Ez indokolja, hogy a foglalkoztatáspolitikai az Európai Unióban és tagországaiban egyaránt a társadalom- és gazdaságpolitika központi eleme. Az Európa Tanács 2008. júniusban megfogalmazta a 2008–2010-re szóló foglalkoztatáspolitikai irányelveket, és megerősítve a 2005-ben megjelölt célokat, érvényesítették a foglalkoztatás bővítését, a szociális ellátó rendszer korszerűsítését, a munkavállalók és munkáltatók alkalmazkodási képességének javítását, az emberi tőkébe történő beruházások növelését. 2010-re a népesség 70, a nők 60 százalékos foglalkoztatását jelölte meg (EC [2005]; [2010a]). Az irányelvek szerint a célok eléréséhez a fiatalok életpályájának kiépítésére, munkanélküliségük csökkentésére, a női foglalkoztatás bővítésére, az ehhez szükséges feltételek megteremtésére, a nők előmeneteli és bérhátrányának csökkentésére, az aktív öregedés támogatására van szükség (EC [2010a]).

A foglalkoztatás bővítésének igényében a munkavállalók, a munkáltatók, és az állam érdeke találkozik. A munkavállalók nagy hányadának választási lehetősége korlátozott, nők és férfiak többsége a létfenntartás anyagi kényszere miatt kénytelen kereső munkát vállalni, ha talál munkahelyet. A női foglalkoztatás bővítésének igényét az esélyegyenlőség eszközöként interpretálják az uniós dokumentumok, ami elfedi a munkáltatói és az állami érdekeket. A munkáltatók érdekeltsége a nők foglalkoztatásában a bérköltségen keresztül jut kifejezésre. A kétkeresős családmodell általánossá válásával kialakuló bérszínvonal alacsonyabb, mint az egykeresős családtípus esetében lenne, ami a nőknek a férfiakénál egyébként is kisebb bérét is leszorítja. A bérnövekedést gátolja a kiterjedt női foglalkoztatással kialakuló versenyhelyzet, a bővülő munkaerő-kínálat. Kedvező a női foglalkoztatás növelése az államháztartás egyensúlya miatt is, a foglalkoztatott nők az adózás útján jelentős mértékben hozzájárulnak a költségvetési bevételekhez.

1. Foglalkoztatottság az Európai Unióban

A gyakorlat azt igazolja, hogy az uniós és a hazai foglalkoztatáspolitikai célkitűzések nem teljesültek. Az évtizedek óta elvárt foglalkoztatottság-bővítés, munkanélküliség-csökkenés nem valósult meg. Jelentős és növekvő a regionális foglalkoztatási

esélykülönbség. Párhuzamosan van jelen a területenként eltérő mértékű és előjelű egyensúlytalanság: a munkaerőhiány és a munkanélküliség. Növekvő a gazdasági bizonytalanság, a szociális egyenlőtlenségek és a szegénység mértéke. A gazdaság alkalmazkodóképességének és rugalmasságának terén kis előrelépés történt. Elégtelen a humántőkébe történő szervezeti és egyéni beruházás (EB [2010b]; EC [2010a], [2010b]; *Foglalkoztatási és Szociális Bizottság* [2011]; *Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság* [2011]). A munkaerő-piaci szereplők erőviszonyai a munkáltatók javára tolnak el, a munkavállalók munkaerő-piaci pozíciója, szervezettsége,¹ foglalkoztatási biztonsága romlik.

A foglalkoztatottság szintje² (azaz a foglalkoztatottak aránya a munkaképes korúak között) elmarad a legfőbb versenytársaké, az Egyesült Államoké és Japán mögött. Az Európai Unió 27 tagállamában a foglalkoztatottság mértéke 2010-ben 64,2 százalék volt; az Egyesült Államokban 2008-ig meghaladta a 70 százalékot, 2009-ben pedig 67,6 százalék volt.³ Japánban az elmúlt évtizedben folyamatosan 68 százalék feletti a foglalkoztatottság, 2006-tól elérte a 70 százalékot (*Eurostat* [2011]). Mind a nők, mind a férfiak foglalkoztatottsági szintje meghaladja az Unió 27 országának átlagát (58,2%). Jelentős az országok szerinti szóródás: Hollandia 80,0 százalék és Litvánia 56,8 százalék között mozog.

Európában mindenütt magas a munkaképes korú inaktív népesség aránya. A 63 millió 25 és 64 éves kor közötti inaktív népesség kétharmada nő (*Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság* [2011]). Az európai unióbeli és a hazai foglalkoztatáspolitikai egyaránt az inaktív népesség részarányának csökkentését tűzi ki célul, amely elsősorban makrogazdasági szempontból indokolt. Nagyobb arányú munkaerő-piaci integrálásuk növeli az adóbevételt, javítva a költségvetési egyensúlyt, hozzájárul a nyugdíjassza egyensúlyának közelítéséhez. Az állami törekvés az egyéni szándékokkal akkor találkozhat, ha többletjövedelem iránt van igény, van megfelelő munkahely, és a kínált munkahely a fekete foglalkoztatásnál kedvezőbb feltételeket teremt.

Elmaradt a foglalkoztatottság szintje a célkitűzésektől is. Még az EU15 foglalkoztatottsági szintje sem érte el a megjelölt mértéket: a 15–64 éves népesség foglalkoztatottsága 2010-ben 65,4 százalék volt, a nőké 59,5 százalék (*Eurostat* [2011]). Az országok szerinti szóródás jelentős: a skandináv államokban, Ausztriában, Hollandiában és Németországban felülmúlja a megfogalmazott elvárást, a többi országban alatta marad. A férfiak foglalkoztatottsága Hollandiában 80,0 százalék, Litvániában 56,8 százalék; a nőké: Dániában 71,1 százalék és Máltán 39,2 között szóródott 2010-ben. (Lásd az 1. ábrát.) A szóródás terjedelme a nők esetében (31,8 százalé-

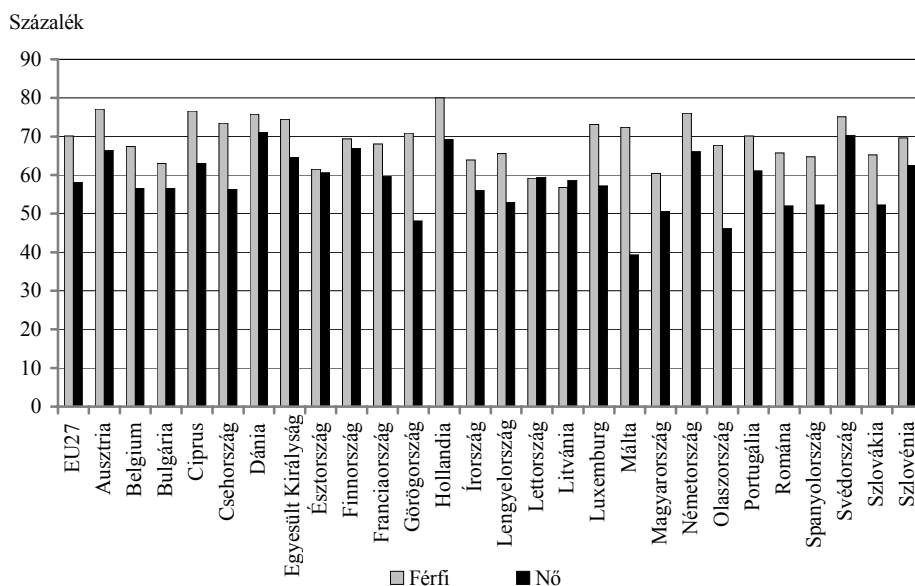
¹ Az alkalmazottak szervezettsége folyamatosan romlik. KSH-felmérés szerint az alkalmazásban állók 20 százaléka volt szervezett 2001-ben, 12 százaléka 2009-ben (*Köllő* [2010]).

² Megjegyzés hiányában mindenkor a 15–64 éves népességre vonatkozik.

³ 2010-re a forrás nem közöl adatot. Az adatok összehasonlítási nehézségei miatt más forrást nem használtak összehasonlítási alapként.

pont) a férfiakét (23,2 százalékpont) meghaladja (Eurostat [2011]). Legalacsonyabb a foglalkoztatottság szintje Magyarországon (55,4%) (Eurostat [2011]).⁴

1. ábra. A 15–64 éves népesség foglalkoztatottsága nemek szerint az Európai Unióban 2010-ben



Forrás: Itt és a továbbiakban az Eurostat [2011] alapján.

Tíz százalékpontos osztályok szerint csoportosítva a országokat, általában jellemző, hogy a nők foglalkoztatottsága egy osztállyal a férfiaké alatt marad (lásd az 1. táblázatot). Azonos foglalkozási osztályba tartozik a nők és férfiak foglalkoztatottsága Lettországon, Litvániában, Észtországban, Szlovéniában, Dániában és Svédországban. Két osztállyal kisebb a nők foglalkoztatottsága Csehországban, Luxemburgban és Olaszországban, hárommal Máltán.

A foglalkoztatottsági szint változása nemek szerint különböző. A nők és a férfiak munkaerő-piaci reintegrációs esélye az elmúlt évtizedben egyaránt csökkent, egyéni érdekérvényesítő képessége romlott; a nőké kevésbé, mint a férfiaké. Foglalkoztatási szűkülés jellemző a férfiakra, a fiatalokra, a migránsokra, az alacsony iskolai végzettségűekre, valamint a rövid időtartamú szerződéssel alkalmazottakra (EC [2010d]). A nők munkaerő-piaci integrációs esélye a férfiakénál jobb volt a válsággal terhelt évtizedben. Míg a férfiak foglalkoztatottsági szintje 1998 és 2010 kö-

⁴ A tényleges hazai foglalkoztatási szintet a mutatók azonban nem jelzik pontosan, mivel azokban nem jelenik meg a kiterjedt fekete foglalkoztatás (másutt sem), és a teljesített munkaidő – a részmunkaidős foglalkoztatás eltérő szintje miatt is – különböző.

zött csökkent, a nők emelkedett: az Európai Unió átlagában 6,2; Magyarországon 3,4 százalékponttal (*Eurostat* [2011]). A 2000 és 2009 között teremtett 12,5 millió álláshelyből 9,8 milliót nők töltöttek be (*EB* [2010b]).

1. táblázat

Foglalkoztatási csoportok nemek szerint az Európai Unióban 2010-ben, 15–64 éves népesség (százalék)

Foglalkozási osztály (százalék)*	Férfiak	Nők
30–40		Málta
41–50		Görögország, Olaszország
51–60	Lettország, Litvánia	Belgium, Bulgária, Csehország, Franciaország, Írország, Lengyelország, Lettország, Litvánia, Luxemburg, Magyarország, Románia, Spanyolország, Szlovákia
61–70	Belgium, Bulgária, Észtország, Finnország, Franciaország, Írország, Lengyelország, Magyarország, Olaszország, Románia, Spanyolország, Szlovákia, Szlovénia	Ausztria, Ciprus, Egyesült Királyság, Észtország, Finnország, Hollandia, Németország, Portugália, Szlovénia
71–80	Ausztria, Ciprus, Csehország, Dánia, Egyesült Királyság, Görögország, Hollandia, Luxemburg, Málta, Németország, Portugália, Svédország	Dánia, Svédország

* Foglalkoztatási osztály = a 15–69 éves népességen belüli foglalkoztatottak aránya.

Forrás: A szerző csoportosítása az *Eurostat* [2011] alapján.

A sikertelenség okai a foglalkoztatási célok megfogalmazásában és a gyakorlati megvalósításban egyaránt tetten érhetők. Európa gazdasági, társadalmi és kulturális jellemzők szerint különböző adottságú országokból áll, ami részben magyarázza a közös foglalkoztatási stratégia megvalósításának nehézségeit és megjelöli korlátait. A foglalkoztatási célkitűzésekben sok a közhely (teljes foglalkoztatottság biztosítása, a rugalmas biztonság megteremtése), a tudományos megalapozottságot nélkülöző elvárás (a szegregáció csökkentése,⁵ sztereotípiák felszámolása); hiányzik a foglalkoztatás bővítéséhez, a munkanélküliség csökkentéséhez szükséges feltételek megfo-

⁵ Például: nemzeti szinten szükségesnek vélik a munkaerő-piaci szegmentáció csökkentését, „a munka és a magánélet összehangolását lehetővé tevő... „rugalmas biztonsági elvek” nemzeti módozatainak végrehajtását”. (*EB* [2010a]) A Bizottság „felhívja a tagállamokat, hogy fokozzák erőfeszítéseiket a munkaerőpiac nemek szerinti szegregációjának megakadályozása .. érdekében” (*Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság* [2011]) – kiemlések: KK).

galmazása. Sem az Unió, sem Magyarország nincs tekintettel a két legfontosabb szereplő, a munkaerőpiac és az egyén elvárásaira, munkaerő-piaci viselkedésének sajátosságaira. Irányítói szinten hiányzik az a felismerés, hogy a több, károsnak vélt jelenség megszüntetése nem elhatározás kérdése, hanem a munkaerőpiac működésének követelménye és következménye, a munkaerő-piaci egyensúly feltétele. A foglalkoztatás növelésére irányuló szándék megvalósítását korlátozza a munkahelyek hiánya, a munkahelyteremtés gazdasági feltételei kedvezőtlenek.

Mindezek ellenére a 2020-ra megfogalmazott, „az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés stratégiája” további foglalkoztatásbővítést irányoz elő: a 20–64 éves népesség⁶ foglalkoztatottságát 75 százalékban jelöli meg, „a nők és idősebb munkavállalók nagyobb mértékű foglalkoztatása, másrészt a migránsok fokozottabb munkaerő-piaci integrációja révén.” (EB [2010a]) Erőtlen az esélyegyenlőségi prioritás megfogalmazása, jóllehet deklarációk szerint „az egyenlőség az Unió alapját képező öt érték egyike.” (EB [2010b]). A Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság 2011-ei, a Foglalkoztatási és Szociális Bizottság 2011. évi, az Európai Bizottság 2010. évi jelentése (EC [2010b]) egyaránt a nemi dimenzió megerősítésének igényét fogalmazza meg. Az esélyegyenlőségi célokat és irányelveket pedig a 2010–2015-re szóló „nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó stratégia” fogalmazza meg,⁷ a megvalósítás mikéntjéhez azonban nincs használati útmutató. A válság elleni küzdelem háttérbe szorította az esélyegyenlőségi követelményeket. A férfiak esélyegyenlőségének igénye, hátrányainak felszámolása ezúttal sem fogalmazódik meg.

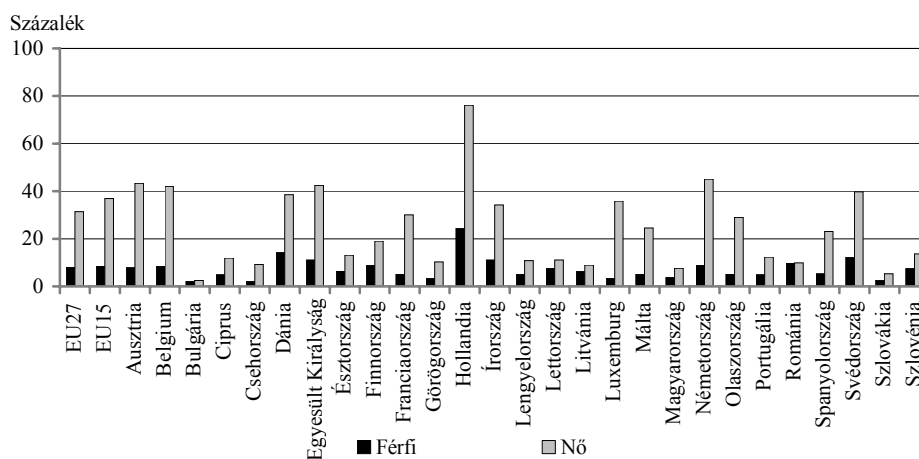
A globalizáció körülményei között, a külső környezet gyors változása, a verseny éleződése, a növekedés lassulása a foglalkoztatás rugalmassága iránt támaszt növekvő igényt az európai munkaerőpiacon is. Az Európai Unió és a szakszervezetek egyaránt a rugalmas és egyúttal biztonságos foglalkoztatást szorgalmazzák, az Unió elsősorban a munkáltatók érdekeit, a szakszervezetek a munkavállalók érdekeit közvetítik. A fejlett piacgazdaságokban a rugalmas foglalkoztatás különböző formái terjedtek el: a részmunkaidős, a határozott idejű foglalkoztatás, az ideiglenes foglalkoztatást szervező ügynökségek foglalkoztatási rendszere, az otthoni munka. A részmunkaidős foglalkoztatás a legáltalánosabban alkalmazott forma: az Európai Unió átlagában 2010-ben a foglalkoztatottak 21,9 százaléka dolgozott a teljes munkaidőnél kevesebb órában.⁸ Az egyes országok közötti szintkülönbség jelentős, legmagasabb a részmunkaidőben dolgozók aránya Hollandiában (48,3%), a legalacsonyabb Bulgáriában (2,2%).

⁶ A különböző források eltérő korhatárokat jelölnek.

⁷ A stratégia a Nők chartájának öt prioritására épül. Ezek 1. egyenlő mértékű gazdasági függetlenség, 2. egyenlő bérezés, 3. egyenlőség a döntéshozatalban, 4. a nemi alapú erőszak felszámolása, 5. nemek közötti egyenlőség az Unión kívül (EB [2010c]).

⁸ A részmunkaidős foglalkoztatásra közzétett adatok megbízhatósága megkérdőjelezhető: ugyanaz a forrás különböző táblázataiban (Eurostat [2011]) eltérő adatok találhatóak. A részmunkaidős foglalkoztatottak aránya más táblázatokban 19,2, illetve 20,3 százalék. A nagyságrendi különbségek nem jelentősek, a tendenciára érdemes figyelni, ami megegyezik.

2. ábra. A részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya az Európai Unióban nemek szerint a foglalkoztatottak százalékában 2010-ben



A részmunkaidős foglalkoztatásra továbbra is nődominancia jellemző: a nők 37,6 százaléka (a férfiak 8,7 százaléka) dolgozik részmunkaidőben. A nemek szerinti különbségben a társadalmi szerepek, ezzel is összefüggésben a női munkaerő másodlagos jellege, a munkaerő-piaci egyensúly létrehozásában játszott funkciója jut érvényre. Az országok szerinti szóródás a nők részmunkaidős foglalkoztatásában is jelentős, a szélső értékeket Hollandia (76,2%) és Románia (2,4%) képviseli, a szóródás terjedelme 73,8 százalékpont (*Eurostat* [2011]). A nemek szerinti foglalkoztatási szintkülönbség a részmunkaidősök között erőteljesen szóródik, kimagasló Németországban (36,3 százalékpont) és jelentéktelen Romániában (0,3 százalékpont).

A rugalmas foglalkoztatás lehetőségének biztosítása humánus és egyes női rétegek érdeke szempontjából indokolt és hasznos, mert lehetővé teszi a bekapcsolódást a társadalmilag szervezett tevékenységekbe, miközben a családgondozási feladatok ellátásához a teljes munkaidős foglalkoztatásnál kedvezőbb feltételeket nyújt. Amennyiben önként vállalják az alkalmazottak, akkor összhangban van az esélyegyenlőség igényével, viszonylag konfliktusmentesen szolgálja az egyéni érdekeket. A nem önként vállalt részmunkaidős foglalkoztatás, amely 2010-ben az Európai Unió átlagában 26,7 százalék volt (*Eurostat* [2011]) olyan kényszereket hárít a résztvevőkre, amely szabad választásukat korlátozza, ellentmond az esélyegyenlőség követelményének. A férfiak körében gyakoribb a részmunkaidő kényszerű vállalása (36,1%), mint a nők között (24,0%).⁹ Ez összhangban van a férfiak családfenntartó szerepéről alkotott nézetekkel, ugyanis többségük csak teljes munkaidős állás hiányában vállal részmunkaidőt.

⁹ Ennek ellenére Foglalkoztatási és Szociális Bizottság a nők nagyobb arányú kényszerű részdős foglalkoztatásáról értekezik.

A rugalmas és bizonytalan foglalkoztatási formákban dolgozó nők és férfiak kiszolgáltatottabbak határozatlan időre szerződött, teljes munkaidőben foglalkoztatott társaiknál. A szakszervezetek Európa-szerte a rugalmas foglalkoztatási formák diszkriminatív jellegére hívják fel a figyelmet. A részmunkaidős foglalkoztatottak bérezése a teljes munkaidős védett foglalkoztatottaknál kedvezőtlenebb, előmeneteli lehetősége korlátozottabb. Nehezebb a hozzáférésük a foglalkoztatást elősegítő módszerekhez: az oktatáshoz, az élethosszig tartó képzéshez. Kedvezőtlenebbek számukra a társadalombiztosítási feltételek, a munkaegészség és munkabiztonság, kollektív érdekérvényesítésük gyenge. Létszámleépítés esetén elsősorban őket küldik el (*Leschke* [2007]). Elkerüli azonban a szakszervezeti és nőmozgalmi aktivisták, sőt a szakírók figyelmét is, hogy humánus szempontból ugyan nem fogadható el a rugalmas foglalkoztatás diszkriminatív jellege, a munkaerő-piaci egyensúly követelménye azonban megteremti és újratermeli a szabályzó funkció ellátására hivatott hátrányos foglalkoztatási formákat, és ezzel az azt vállaló munkaerőrétegek hátrányos megkülönböztetését.

A rugalmas foglalkoztatási formák a munkaerő-piaci egyensúly megteremtéséhez járulnak hozzá. Míg korábban a munkaerő-piaci egyensúly szabályozásában a női foglalkoztatás töltött be meghatározó szerepet, napjainkban közvetetten a rugalmas foglalkoztatási formákon keresztül érvényesül a női dominancia. Egyre határozottabban bontakozik ki azonban egy új, sokak által még nem észlelt tendencia, miszerint a szabályzó szerepet a fiatal férfiak veszik át a részmunkaidős foglalkoztatásnál is bizonytalanabb foglalkoztatási formák (határozott idejű foglalkoztatás, munkaerő-kölcsönzés, távmunka) által. A nem teljes munkaidős foglalkoztatottak között ugyanis a részmunkaidősök kivételével a férfiak vannak túlsúlyban. A bizonytalan foglalkoztatás főként a fiatalokat sújtja: az Európai Unióban a fiatalok körében 40 százalék a függő helyzetben levő (dependent) foglalkoztatottak aránya (*EC* [2010d]). A foglalkoztatási struktúra átalakulása nyomán *a nemek munkaerő-piaci pozíciójának közeledése nem a nők helyzetének javulásával, hanem a férfiak helyzetének romlásával következik be.*

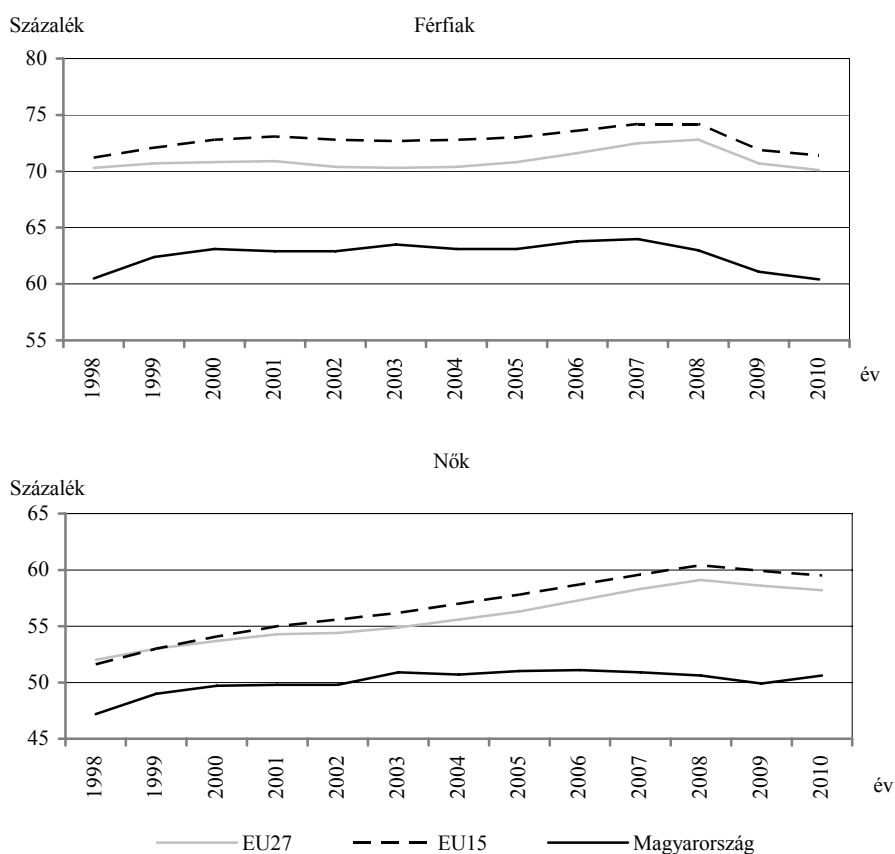
2. A foglalkoztatottság jellemzői Magyarországon

A hazai foglalkoztatási gyakorlat nem teljesíti az uniós elvárásokat. Bár a magyar célkitűzés az uniósnál szerényebb volt, a népességre 63, a nőkre 57 százalék a célkitűzés (*Magyar Köztársaság Kormánya* [2004]), de ez sem teljesült. 2010-ben a 15–64 éves magyar népesség foglalkoztatottsága volt a legkisebb (55,4%) az Európai Unióban, 19,3 százalékponttal maradt el a legnagyobb foglalkoztatottsági szinttel rendelkező Hollandiától (74,7%). A magyarországi nők (és a férfiak) rendszerváltást követő kedvezőtlen munkaerő-piaci helyzetének részeként az inaktívak aránya (38,1%) meghaladja az Európai Unió átlagát (29,3%) (*Eurostat* [2011]).

2.1. A foglalkoztatottság nemek szerint

A hazai foglalkoztatási szint kedvezőtlen, főként a férfiak esetében (lásd a 3. ábrát). 2010-ben 9,7 százalékponttal volt kisebb a férfiak foglalkoztatottsága az Európai Unió átlagánál és 19,6 százalékponttal a maximumnál (a hollandiai, 80,0 százalék (Eurostat [2011])). A foglalkoztatás alakulásának tendenciája az unióbeli átlaghoz hasonló, a 2008-ban bekövetkező válság nyomán romlottak a férfiak foglalkoztatási esélyei. Ebben a válság által jobban sújtott, főként férfiakat foglalkoztató ágazatok kedvezőtlen foglalkoztatási feltételei játszottak döntő szerepet.

3. ábra. A 15–64 éves férfiak és nők foglalkoztatottsága az Európai Unióban és Magyarországon 1998 és 2010 között

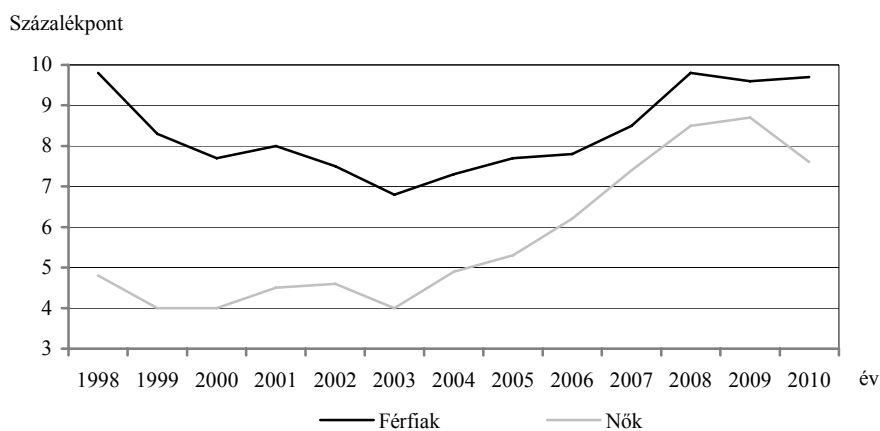


A nők foglalkoztatottsági szintje az Európai Unióban és Magyarországon egyaránt a férfiaké alatt marad. A hazai női foglalkoztatottság (50,6%) eltérése az Unió

átlagától (7,6 százalékpont) kisebb, mint a férfiak esetében, és a maximális foglalkoztatási szinttől 20,5 százalékponttal marad el (Dánia, 71,1%) (Eurostat [2011]). A hazai női foglalkoztatás tendenciája azonban kedvezőtlen volt az elmúlt évtizedben: míg az Európai Unióban 1998 és 2008 között folyamatosan emelkedett a nők foglalkoztatása, addig Magyarországon átmeneti emelkedési szakaszok után stagnált. A női foglalkoztatás tekintetében táguló rés keletkezett, növekvő mértékben távolodtunk az Uniótól. 2010-ben azonban kedvező változás tanúi lehetünk: bővült a nők foglalkoztatottsága, jóllehet az Unióban még folytatódott a csökkenés.

A nők Unióhoz mért relatív pozíciói a férfiakénál jobbak: a férfiak foglalkoztatottsági szintje nagyobb mértékben tér el az Unió átlagától, mint a nőké, egyúttal az utóbbiak Unióhoz mért relatív pozíciói a férfiakénál jobbak. A hazai változás tendenciája mindkét nem esetében nagyjából hasonló, mértéke és iránya azonban különböző. A férfiak relatív pozíciója 2003-ig javult az európai térben, a foglalkoztatási szintkülönbség csökkent, ezt követően emelkedett. A nők relatív pozíciója egy-egy év (1999., 2003. és 2010) javuló tendenciája kivételével, az elmúlt évtizedben folyamatosan, 2003 és 2008 között jelentősen romlott.

4. ábra. A 15–64 éves népesség foglalkoztatottsági szintbeli különbségének változása Magyarországon nemek szerint az Európai Unió 27 tagállamának átlagához viszonyítva 1998 és 2010 között



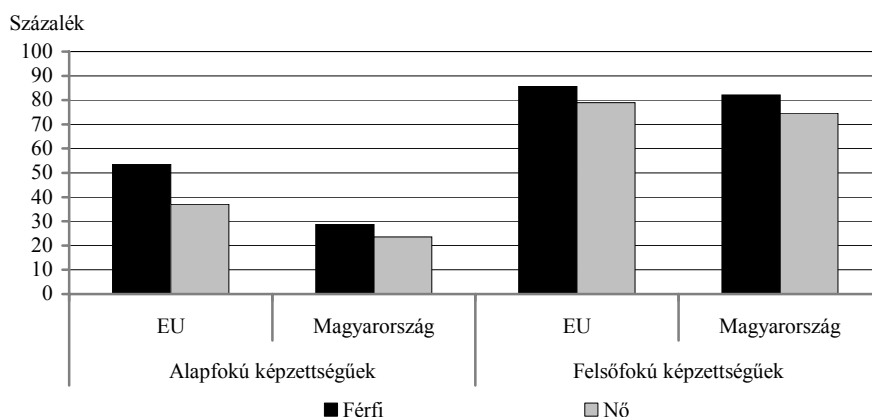
2.2. Foglalkoztatottság iskolázottsági szintek szerint

Magyarország a közép- és felsőfokú iskolázottság szempontjából világviszonylatban kedvező helyzetben van: 139 ország között a 33. illetve a 23. helyet foglalja el. Az elmaradás az alacsony iskolázottságra jellemző, e téren a 96. helyet birtokoljuk (World Economic Forum [2010]). Az oktatás színvonala tekintetében már nem

ilyen pozitív a helyzetkép, hétfokozatú skálán mérve közepes érték (3,6) jelzi, hogy az oktatási rendszer mennyire elégíti ki egy versenyképes gazdaság igényeit. Ezzel a 75. helyen szerepel az ország. Ennél is erőtlenebbek a cégek munkatársaik képzésére fordított erőfeszítései: a 88. helyen állunk 3,7 értékkel (*World Economic Forum* [2010]).

A foglalkoztatottak iskolai végzettség szerinti összetétele folyamatosan javult. Míg 1990-ben a női és férfi foglalkoztatottak 11,8 százaléka rendelkezett felsőfokú végzettséggel, 2010-ben a férfiak 20,5 százaléka, a nők 28,7 százaléka (*Fazekas–Kézdi* [2011]). Az elemi ismeretekkel sem rendelkező népesség foglalkoztatása megoldhatatlan feladat elé állítja az országot. Az alapfokon iskolázott népesség, főként férfinépesség foglalkoztatása rendkívül alacsony az Európai Unió átlagához képest. (Lásd az 5. ábrát.) Míg az Unióban 2010-ben az alsó iskolázottsági szinteken¹⁰ a népesség 45,1 százaléka foglalkoztatott volt, Magyarországon csak 25,9 százaléka (*Eurostat* [2011]).

5. ábra. A 15-64 éves népesség foglalkoztatottsága iskolázottsági szint és nemek szerint Magyarországon és az Európai Unió 27 tagállamában 2010-ben



Magyarországon kirívóan magas az alap- és felsőfokú végzettséggel rendelkező népesség közötti foglalkoztatottság szintkülönbség. Míg az alapfokú végzettséggel rendelkező népesség foglalkoztatottsága 25,9, a felsőfokú végzettségűek¹¹ körében 77,8 százalék. Ugyanezek a mutatók az Európai Unió 27 országának átlagában 45,1 százalék, illetve 82,3 százalék (*Eurostat* [2011]). Eltérő a nemek szerinti foglalkoztatottsági szintkülönbség: míg az Európai Unióban a nők körében, Magyarországon a férfiak körében nagyobb a szélső pólusok közötti eltérés.

¹⁰ ISCED 0–2 fokozaton, magyar megfelelője az általános iskola befejezéséig.

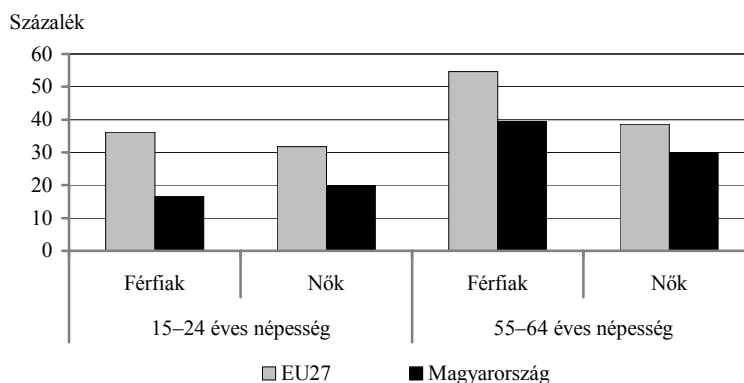
¹¹ ISCED 5–6 fokozaton, magyar megfelelője a főiskolai és egyetemi végzettségűek.

2.3. Foglalkoztatottság korcsoportok szerint

Európa-szerte kedvezőtlen a fiatalok foglalkoztatottsága, különösen Magyarországon. (Lásd a 6. ábrát.) Míg az Európai Unió átlagában a fiatal (15–24 éves) népesség egyharmada (34,0%) volt foglalkoztatott 2010-ben, Magyarországon alig egyötöd (18,3%). A nők és a férfiak körében egyaránt jelentős a lemaradás: a fiatal nők foglalkoztatottsága 11,8 százalékponttal, a férfiaké 19,6 százalékponttal marad az Unió átlaga alatt. Kedvezőtlen a fiatalok hazai foglalkoztatottságának tendenciája is: míg az Unióban csak 2008 után csökkent a munkaerő-piaci integrációs esélyük, Magyarországon 2001 óta folyamatosan romlott. 2001-ben még 30,4 százalékuk volt foglalkoztatott, a foglalkoztatás mértékének távolsága az Európai Unió átlagától növekvő (Eurostat [2011]).

A korstruktúra másik pólusán, az idősebb népesség foglalkoztatása is elmarad az uniós átlagtól. Az 55–64 éves népesség foglalkoztatottsága az Európai Unióban 46,3 százalék, Magyarországon 34,4 százalék volt 2010-ben. A nők körében kisebb az elmaradás (8,5 százalékpont), a férfiaknál (15,0 százalékpont). Az idősebb népesség foglalkoztatottsága az Unióban az elmúlt évtizedben folyamatosan emelkedett, a növekedés a férfiak esetében a válság nyomán megtorpant, a nők körében folytatódott. Magyarországon 2007-ben és 2008-ban volt lényeges visszaesés az időskorúak foglalkoztatásában, ezt követően a férfiak foglalkoztatottsága stagnált, a nőké emelkedett.

6. ábra. A 15–24 éves és a 55–64 éves népesség foglalkoztatottsága nemek szerint Magyarországon és az Európai Unió 27 tagállamában 2010-ben



Forrás: Eurostat [2011].

Az idős korúak foglalkoztatásának szorgalmazását a nyugdíjkasszára nehezedő nyomás enyhítésének szándéka motiválja. Az Unió és a magyar kormányzat azt kívánja elérni, hogy a nyugdíjkorhatárhoz közeli, vagy azt elérő népesség minél később vo-

nuljon nyugdíjba. A célkitűzések megvalósítását a munkaerőpiac jelenlegi állapota korlátozza, sem a munkaerő-kereslet, sem a munkaerő-kínálat nem támogatja az elgondolást. A munkahelyteremtés elégtelen, a kis- és középvállalatok támogatása az elmúlt években nem volt kielégítő. Nálunk az Új Széchenyi Terv ad reményt a mikro-, kis- és középvállalkozások talpraállítására.¹² Pályázatok segítik a munkahely-teremtési képességük javítását. Európa-szerte napirendre tűzték a nyugdíjkorhatár emelését, ami ellen a szakszervezetek és munkavállalók tiltakoznak. Ugyanakkor egyetlen dokumentum sem foglalkozik azzal a kérdéssel, hogy az idősebb korúak munkahelyen tartása szűkíti a fiatalok egyébként is kedvezőtlen elhelyezkedési lehetőségeit.

Az a nők számára előnyös kormányzati döntés, miszerint a 40 éves munkaviszonnyal rendelkező nők a nyugdíjkorhatártól függetlenül elmehetnek nyugdíjba, az 50 éven felüliek foglalkoztatási szintjét érinti. A korai nyugdíjazás megszüntetését célzó kormányzati intézkedések megvalósítását a munkahelyhiány korlátozhatja, ha csak nem történik hatékony intézkedés a munkahely-bővítés terén. A gazdaság élénkülésébe vetett bizalom alapjai inognak. Kicsi az esélye annak, hogy a külpiazi változásoknak erőteljesen kitett magyar gazdaság önerőből képes a válságból kilábalni. A külpiazi prognózisok évtizedes stagnálással riogatnak. A kormány közmunkaprogramja¹³ tömeges munkahelyteremtést ígér, de megszervezésének tapasztalatairól még nem állnak információk rendelkezésre. Nemzetközi és korábbi hazai tapasztalatok szerint a közfoglalkoztatás nem váltotta be a reményeket, nem csökkentette a tartós munkanélküliséget (Köllő–Scharle [2011]).

2.4. A rugalmas foglalkoztatás jellemzői

A magyarországi foglalkoztatás nemzetközi összehasonlításban kirívó sajátossága a foglalkoztatás rugalmatlan rendszere. A foglalkoztatás kettős értelemben is rugalmatlan egyrészt nem teszi lehetővé a különböző munkavállalói stratégiák érvényesítését sem rövidebb, sem hosszabb távon, másrészt továbbra is érvényesül a teljes munkaidős foglalkoztatás kényszere. A hazai döntéshozók évtizedek óta úgy vélik, hogy a részmunkaidős munka kiterjesztésével enyhíthetők a foglalkoztatási problé-

¹² „Az Új Széchenyi Terv célja, hogy talpra állítsa a magyar gazdaságot, beindítsa a növekedést, és tíz év alatt egymillió új munkahely teremtését segítse elő.” – nyilatkozta Orbán Viktor miniszterelnök. (<https://hirkozpont.magyarorszag.hu/hirek/uszt20110114.html>)

¹³ A közmunkaprogram a munkaerőpiacról kiszorult emberek foglalkoztatására irányul, amely nyilatkozatok szerint átmenetet jelent a jövőbeni szabadon választható foglalkoztatás felé. A szabályozás szigorodik (például az a munkanélküli, aki már nem kap járadékot, köteles elfogadni a felkínált közmunkát), és a közmunkaprogramot összeköti a szociális segélyezéssel. Előírja, hogy megszüntetik annak segélyezését, aki nem fogadja el a felkínált közmunkát, akit rendkívüli felmondással küldenek el (például azért, mert ittasan megy dolgozni, vagy egyéb súlyos vétséget követ el), aki nem jelenik a munkahelyén, aki nem működik együtt a munkaügyi központtal.

mák, megoldódik a nők kettős szerepének összehangolása. Nem számolnak a részmunkaidős foglalkoztatás diszkriminatív jellegével, amelynek felszámolása a piaci erők korlátozását igényli. Komplex ellenintézkedések hiányában a jelen választási kényszerek szorításában nem javítja, hanem rontja a nők társadalmi helyzetét.

A *részmunkaidős foglalkoztatás* nem versenyképes munkavállalási forma Magyarországon és a térség országaiban. A részmunkaidőben dolgozók aránya (5,5%), minden korcsoportban lényegesen alacsonyabb az Unió átlagánál. A férfiak 3,6 százaléka, a nők 7,6 százaléka dolgozott részmunkaidőben 2010-ben (*Eurostat* [2011]). Az egyéneket a kedvezőtlen bér- és kereseti viszonyok, a munkáltatókat az elégtelen munkahely, a szervezésigényesség és a többletköltség tartja vissza a részmunkaidős foglalkoztatástól. A kényszerű részmunkaidősök aránya (35,2%) meghaladja az Európai Unió országaiban tapasztalt mértéket, ami az anyagi kényszer nagyobb szerepével függ össze. A nők 33,0 százaléka, a férfiak 39,2 százaléka nem önként vállalja a foglalkoztatás ezen formáját.¹⁴ A válság időszakában hazai és uniós szinten nő a férfiak körében egyaránt emelkedett a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya. A növekedés Magyarországon meghaladta az uniós mértéket, és különösen nagy volt nők körében (2008 és 2010 között 131 százalékpont).

A hazai munkavállalók munkaerő-piaci pozíciójának romlását jelzi, hogy az *időszakosan foglalkoztatottak* száma nőtt az elmúlt évtizedben. Ugyanakkor az átlépés esélye a határozott idejű foglalkoztatásból a határozatlan idejű foglalkoztatottak felé Európa-szerte csökkent (*EC* [2010d]). Az időszakos foglalkoztatás tekintetében Magyarország kedvezőbb helyzetben van, mint az Európai Unió sok más országa, ahol 2010-ben a foglalkoztatottak 13,9 százalékára jellemző az időszakos foglalkoztatás, Magyarországon 9,6 százalékára. A nők – ellentétben az Unió átlagával – védettebbek, mint a férfiak: 9,2 százalékuk (az Unióban 14,6 százalékuk) dolgozott időszakosan (a magyar férfiak 10,0 százaléka, az unióbeliek 13,3 százaléka). Félő azonban, hogy a globalizáció terjedésével elveszítjük ezt a relatív előnyt, ugyanis 2006-tól Magyarországon folyamatosan emelkedik az időszakosan foglalkoztatottak aránya.

3. A munkanélküliség alakulása az Európai Unióban és Magyarországon

Korunk egyik legnagyobb társadalmi, gazdasági problémája a munkanélküliség, mert a munkanélküliség nem csupán a létfenntartás anyagi eszköze, hanem a társadalmi integráció alapvető formája, a társas kapcsolatok és a személyiségfejlődés tere.

¹⁴ A forrás eltérő adatokat közöl a különböző táblázataiban. A különbség nem lényeges, tizedekben mérhető, és a forrás is jelzi az adatok bizonytalanságát (*Eurostat* [2011]).

Ezért a munkanélküliség romboló hatása egyéni és társadalmi szinten egyaránt jelentős. A rendelkezésre álló munkakapacitás kihasználatlansága, a megszerzett ismeretek elvesztése, elavulása révén korlátozza a növekedést. Az egyének és családok fizikai és szellemi létfenntartását ellehetetleníti, kiterjeszti a szegénységet. Fellazítja a családi kapcsolatokat, növeli a válások számát és mérsékli a házassági kedvet. A reménytelenség kifejezésre jut a gyermekvállalási kedv csökkenésében, felgyorsítja a társadalom elöregedésének folyamatát. Rontja az egészségi állapotot, bővíti az élvezeti szerek használatát, hozzájárul a halálzási mutatók romlásához. Csökkenti a társadalmi kérdések iránti érzékenységet, a társadalommal és tagjaival való azonosulást, növeli a bűnözést. Ezek az összefüggések bár logikailag beláthatók, komplex kutatások hiányában empirikusan csak egy-egy vetületük bizonyított.

3.1. Munkanélküliség az Európai Unióban

Az Unió foglalkoztatási stratégiája a munkanélküliség csökkentését tűzte célul, ez azonban nem teljesült. A munkanélküliség szintje a főbb versenytársakénál magasabb.¹⁵ 2010-ben 9,7 százalék volt. A tartós (12 hónapon túli) munkanélküliség aránya kedvezőtlenebb (3,9%) (Eurostat [2011]).¹⁶ A munkanélküliség területi különbségei minden dimenzióban jelentősek,¹⁷ és az elmúlt évtizedben nőttek (EC [2010a]). A nők munkanélküliségi szintje Németország és Románia kivételével meghaladja a férfiakét, jóllehet, a munkanélküliségi ráta esetükben nem tükrözi a valóságot. A nők számára ugyanis a háztartás társadalmilag elismert menekülési utat jelent a munkanélküliség elől. Kedvezőtlen munkaerő-piaci viszonyok között, vagy elégtelen munkanélküliségi ellátás esetén a nők nem regisztráltatják magukat a munkanélküliek között, ezért bár állásnéküliek, nem jelennek meg a munkanélküli statisztikában. A nők és a férfiak munkanélkülisége közötti különbség Görögországban a legnagyobb, ahol a nők több mint háromszor nagyobb eséllyel válnak munkanélkülivé, mint a férfiak. Az Egyesült Királyságban a legkisebb a nemek munkanélküliségének különbsége, ahol a férfiak 6,2 százaléka munkanélküli, a nőknek 7,0 százaléka.

A munkanélküliségi ráták erőteljesen szóródnak országok szerint: a férfiak esetében Hollandia (2,5%) és Spanyolország (10,1%) között. Ennél lényegesen nagyobb tartományban szóródnak a nők munkanélküliségi rátái: Ausztria (4,3%) és Spanyol-

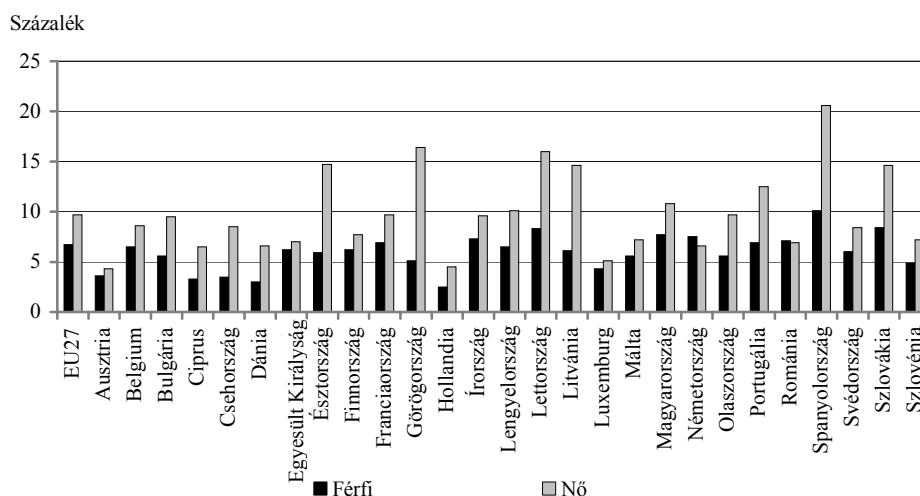
¹⁵ 2010-ben az Egyesült Államokban 9,6 százalék, Japánban 5,1 százalék volt (Eurostat [2011]).

¹⁶ 2010-ben az Egyesült Államokban 2,8 százalék, Japánban 1,9 százalék volt (Eurostat [2011]).

¹⁷ 2010-ben a munkanélküliség szintje Spanyolországban volt a legnagyobb (20,1%), Ausztriában a legkisebb (4,4%) Eurostat [2011]. Magyarországon 2010-ben a regisztrált munkanélküliek aránya a gazdaságilag aktív népességhez viszonyítva Közép Magyarországon 6,6 százalék volt, Észak-Magyarországon 21,5 százalék. A regisztrált munkanélküliségi ráta Budapesten 5,9 százalék, Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében 24,8 százalék (Fazekas-Kézdí [2011]).

ország (20,6%) között. 2 százalékpontos osztályok szerint csoportosítva az országokat, a nemek szerinti különbséget döntően a két- és egy osztálytávolság jellemzi: 9, illetve 8 ország tartozik ezekbe a kategóriákba. Azonos csoportba került 5 ország és három osztálykülönbség van 5 országban.

7. ábra. A 15–64 éves népesség munkanélkülisége nemek szerint az Európai Unióban 2010-ben



A nők körében Európa-szerte kisebb a tartós munkanélküliek aránya, munkaerőpiaci integrációs esélyük azonban a férfiaknál rosszabb (EC [2010a]). A látszólagos ellentmondást a fentiekben kifejtettek magyarázzák: a nők esetében a munkanélküliek és az inaktívak közötti mozgás intenzívebb, mint már említettük, munkalehetőség hiányában a nők a háztartásba vonulhatnak vissza, nem jelennek meg a munkanélküliségi statisztikában. Különösen kedvezőtlen a fiatalok munkanélkülisége és a válság nagy mértékben érintette őket, főként az alacsonyabb iskolai végzettségi szinteken (EC [2010d]). A válság hatására 1 millió fővel nőtt a 15–24 éves fiatal munkanélküliek száma (2008-ban 4 millió, 2010-ben 5 millió fő volt (EC [2011])).

A válság a férfiak munkanélküliségét mindenütt erőteljesebben érintette, mivel a leépülés a férfi-domináns ágazatokat érintette nagyobb mértékben. Az Európai Unió átlagában a férfiak munkanélküliségi rátája 3 százalékponttal, a nőké 2 százalékponttal nőtt (Magyarországon 4,0, illetve 2,6 százalékponttal (Eurostat [2011])). A munkanélküliek álláshoz jutásának segítésére a 2008 és 2010 közötti foglalkoztatási irányelvekben további konkrét követelményeket fogalmaz meg az Unió. Az iskolai tanulmányaikat befejező fiatalok számára négy hónapon belül, a felnőttek számára tizenkét hónapon belül állást, vagy az álláshoz jutáshoz szükséges képzést; a tartós munkanélküliek 25 százaléka számára a munkaerőpiaci integrálódást segítő képzést

kíván biztosítani. A tagállamok munkaügyi szervei számára előírja, hogy az Unióban megüresedett állások listáját közzé kell tenni (EC [2010a]).

2. táblázat

Munkanélküliségi csoportok nemek szerint az Európai Unióban 2010-ben, 15–64 éves népesség

Munkanélküliségi csoportok (százalék)	Férfiak	Nők
2,0–4,0	Ausztria, Ciprus, Csehország, Dánia, Hollandia	
4,1–6,0	Bulgária, Észtország, Görögország, Luxemburg, Málta, Olaszország, Svédország, Szlovénia	Ausztria, Hollandia, Luxemburg,
6,1–8,0	Belgium, Egyesült Királyság, Finnország, Franciaország, Írország, Lengyelország, Litvánia, Magyarország, Németország, Portugália, Románia	Ciprus, Dánia, Egyesült Királyság, Finnország, Málta, Németország, Románia, Szlovénia
8,1–10,0	Lettország, Szlovákia	Belgium, Bulgária, Csehország, Franciaország, Írország, Olaszország, Svédország
10,1–12,0	Spanyolország	Észtország, Görögország, Lengyelország, Lettország, Litvánia, Magyarország
12,1–14,0		Portugália
14,1 felett		Spanyolország, Szlovákia

Forrás: A szerző csoportosítása az Eurostat [2011] alapján.

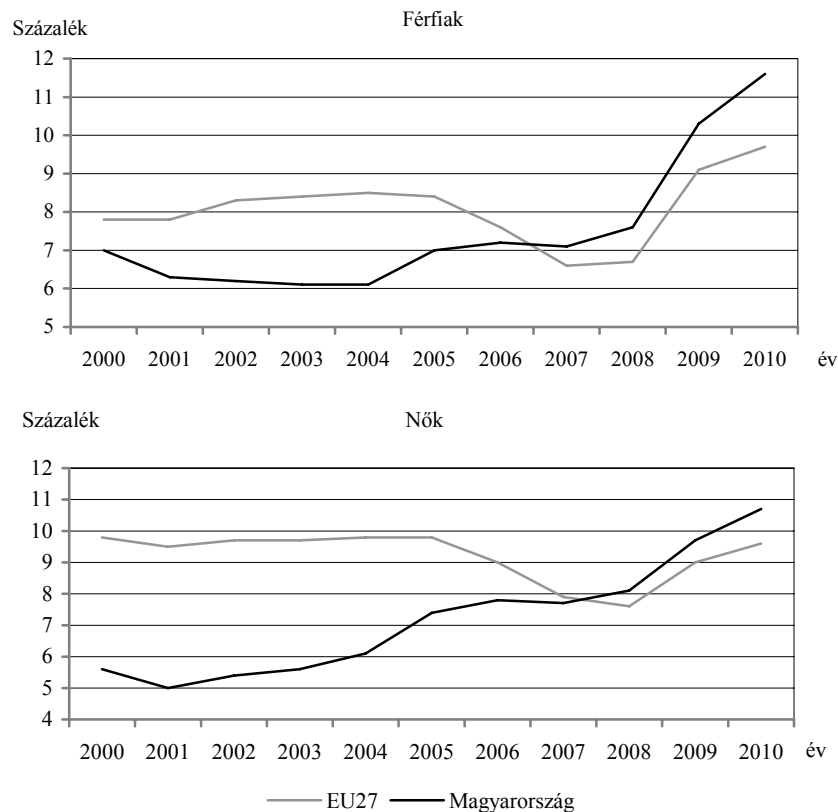
3.2. Munkanélküliség Magyarországon

A rendszerváltozást követően Magyarországon és a volt szocialista országok térségében a nők és a férfiak tömegesen veszítették el állásukat, a rendszerváltást követően ugrásszerűen emelkedett a munkanélküliség. Ennek ellenére az ezredforduló utáni években az uniós átlaghoz képest kedvezőbbek voltak a hazai munkanélküliségi mutatók, melyek azonban a válság hatására lényegesen romlottak. A munkanélküliek aránya 2010-ben meghaladta az uniós szintet, 11,2 százalék volt. Ugyancsak magasabb a tartós munkanélküliek aránya is (5,5%) (Eurostat [2011]).

A férfiak munkanélküliségben mért pozíciója az évtized közepéig lényegesen kedvezőbb volt az Európai Unió átlagánál, 2007 óta azonban növekvő mértékben romlott. (Lásd a 8. ábrát.)

A magyar nők jelentős munkaerő-piaci előnyüket a munkanélküliség tekintetében fokozatosan elvesztették, 2008-tól munkanélküliségi rátájuk már meghaladta az uniós szintet. Az Európai Unió átlagában 2009-ig a nők munkanélküliségi rátája meghaladta a férfiakét, 2009-től a férfiak érintettsége volt erőteljesebb. Magyarországon a nők 2004-ig a férfiaknál kedvezőbb helyzetben voltak a munkanélküliség szempontjából, majd négy éven keresztül romlott a pozíciójuk, hogy 2009-től ismét javuljon.

8. ábra. Férfiak és nők munkanélkülisége az Európai Unióban és Magyarországon 2000 és 2010 között



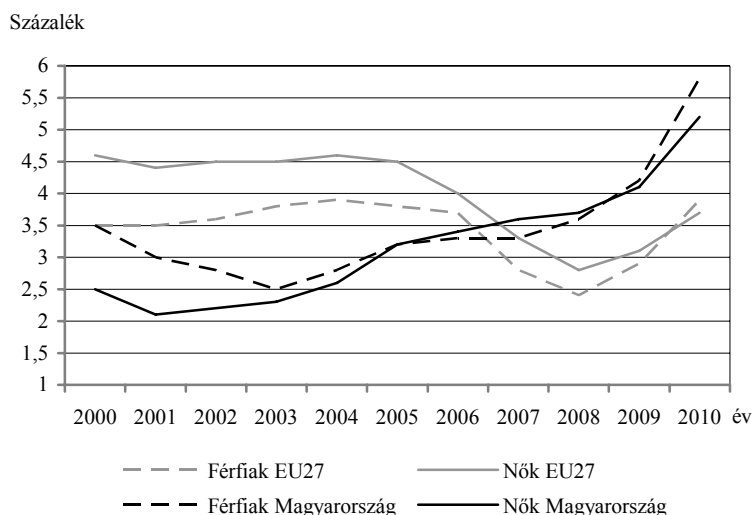
A munkanélküliség szintje jelentősen szóródik korcsoportok szerint. Különösen kedvezőtlen a fiatalok munkához jutási esélye, a különböző ifjúsági korcsoportban eltérő mértékben. A válság elsősorban a fiatalok munkaerő-piaci integrációs esélyét rontotta. 2010-ben a 25 éven aluliak munkanélküliségi rátája az Unióban 21,1 százalék volt, Magyarországon 26,6 százalék. A fiatalok kedvezőtlen munkaerő-piaci helyzete egyéni és társadalmi szempontból egyaránt riasztó jelenség. A perspektíva

hiánya messzemenő egyéni és társadalmi károkat okoz, az általános romboló hatásokon túl elvándorláshoz vezet, ami tovább rontja a népesség demográfiai összetételét és eltartó képességét.

Különösen esélytelenné váltak a fiatalok a hazai munkaerőpiacon 2004 után. Míg 2004-ig a 15–24 éves fiatalok munkanélküliségi rátája az uniós átlag alatt volt, az követően meghaladta azt. Ugrásszerű romlás következett be a válság hatására a fiatalok, főként a fiatal férfiak munkaerő-piaci helyzetében, munkanélküliségi rátájuk 2009-ben mintegy másfélszerese a megelőző évinek. Az elmúlt tíz év alatt a pályakezdő munkanélküliek száma megkétszereződött, 2000-ben a regisztrált munkanélküliek 6,7 százaléka volt pályakezdő, 2010-ben 9,0 százalékát¹⁸ (Fazekas–Kézdi [2011]).

A fiatal nők munkanélküliségben mért munkaerő-piaci helyzete 2005 és 2008 kivételével a férfiakénál kedvezőbb volt. 2004-ig munkanélküliségi rátájuk nem érte el az uniós átlagot, 2005-től azonban lényegesen romlott az Unió tagállamainak átlagához képest. A pályakezdő diplomás fiatalok elhelyezkedési esélyei romlottak. Különösen nagyok a munkaerő-piaci esélykülönbségek iskolai végzettség szerint. Az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők munkaerő-piaci integrációjának esélye a felsőfokú végzettségűekhez képest különösen rossz. A romló munkaerő-piaci helyzetet jelzi, hogy a munkanélküliség a felsőfokú végzettségűeket is egyre erőteljesebben érinti, az elmúlt években jelentősen nőtt a diplomások száma a regisztrált munkanélküliek/álláskeresők között.

9. ábra. Tartós munkanélküliek aránya az Európai Unióban és Magyarországon nemek szerint 2000 és 2010 között



¹⁸ 2000-ben 390,5 ezer főből 26 ezer fő, 2010-ben 582,7 ezer főből 52,6 ezer fő (Fazekas–Kézdi [2011]).

Kedvezőtlen a munkanélküliek összetétele a munkakeresés ideje szerint is, és ez az életkor előrehaladásával romlik. A 12 hónapnál hosszabb ideje (tartósan) munkanélküliek aránya az 50–64 éves korcsoportban lényegesen magasabb, mint a 15–24 évesek körében. A tartósan munkanélküli nők aránya az Európai Unióban a 2010. év kivételével mindenkor nagyobb volt a férfiakénál, Magyarországon ez csak 2006 és 2008 között következett be. Kedvezőtlen azonban a hazai tendencia: míg az Unióban az átmeneti kis mértékű emelkedésektől eltekintve 2008-ig stagnált a ráta, 2005 és 2008 között pedig jelentősen csökkent, addig Magyarországon a nők esetében 2003-tól, a férfiak esetében 2004-től folyamatosan emelkedett.

A munkanélküliség felszámolására tett lépések erőtlenekek mind az Unióban, mind nálunk, miközben a munkanélküliek helyzete romlik, főként a kibontakozó válság nyomán. A 100 regisztrált munkanélküliire jutó álláshelyek száma Magyarországon 2000-ben még 12,8 volt, 2010-ben már csak 3,8 (*Fazekas–Kézdi* [2010]). A támogatás mértéke csökken, az igénybevétel feltételei szigorodnak. 1999-ben a magyar munkanélküliek 24,9 százaléka volt munkanélküli ellátott és 26,9 százaléka részesült szociális segélyben; 2010-ben 20,1 százalék,¹⁹ illetve 20,6 százalék.²⁰ 1999-ben a munkanélküliek 19,7 százaléka nem részesült támogatásban, 2010-ben 28,0 százaléka (*Fazekas–Kézdi* [2011]). A 2011. júliusban hozott parlamenti döntés szerint az álláskeresői járadék már csak 90 napig jár. A munkanélküliség méreteinek szűkítése munkahelyteremtéssel és a munkavállalásra ösztönző támogatási rendszerrel oldható csak meg, a munkahelyteremtés azonban Európa-szerte elégtelen. A rendszerváltozás kezdetétől az újonnan létrehozott munkahelyek száma a szükséglet alatt marad, miközben a létszámleépítés hullámokban újra és újra megtörténik.²¹ Az alacsonyan képzett tömegek munkaerő-piaci integrációjának feltételeire (például képzésre) egyik kormány sem fordított kellő figyelmet. A jelenlegi kormányzó párt tíz év alatt egy millió munkahely létrehozását ígérte.

4. Esélyegyenlőség és munkaerő-piaci követelmények

Feminista szakírók a nők hátrányos/alárendelt helyzetét a társadalomban és a családban a hagyományos nemi szerepekre, a patriarchális családmodellre, az intézményi segítség elégtelenségére, a karrier és a család közötti konfliktusra vezetik vissza. Arra nem, vagy csak egyoldalú magyarázatot találunk a szakirodalomban, hogy a jó-

¹⁹ 2005. november 1-jétől álláskeresői támogatott.

²⁰ 2009-től rendelkezésre állási támogatás.

²¹ 2012 februárjában a Nokia 2300 fő leépítését jelentette be. (<http://hirek.ma/hirek/nokia-a-letszamleepites-fo-oka-az-iparagi-alkalmazkodas-nem-pedig-a-koltseghatekonysag>)

léti társadalmak korábban kiterjedt gyermekellátási, támogatási rendszere mellett is miért termelődött újra a munkaerőpiac nemek szerinti szegregációja és az ezzel is összefüggő bérkülönbségek, előmeneteli korlátok. A feminista szakirodalom a piaci erők szerepével nem foglalkozik. Vizsgálataim azt igazolják, hogy a piaci, munkaerő-piaci mechanizmusok a múltban és a jelenben egyaránt olyan kényszerpályákat működtetnek, amelyek korlátozzák a nemek esélyegyenlőségének megvalósítását. A nemek esélyegyenlőségének és jóllétének jövőbeni alakulása továbbra is attól függ, hogy a döntéshozók érdekeltek-e a nemek hátrányát újratermelő munkaerő-piaci mechanizmusok korlátozásában és a korlátozás lehetséges-e egyáltalán és mennyire? Erről szóló ismereteink azonban meglehetősen szegényesek.

A piacgazdaságban a piaci egyensúly irányában törekvő erők domináns szerepet játszanak. A munkaerő-piaci egyensúly szabályozását a „másodlagos” munkaerő-csoportok látják el, akik az „elsődleges” munkaerőnél kedvezőtlenebb pozícióban vannak. Az egyes foglalkozási rétegek társadalmi helyzetük sajátosságaiból adódóan kerülnek a kedvezőbb, vagy a kevésbé kedvező munkaerő-piaci szegmensbe, és válnak alkalmassá az egyensúlyteremtő funkció betöltésére. Történelmi kronológiát követve az iparfejlődés korai szakaszában az ideiglenes munkavállalás vándormunkásrendszerének helyi viszonyokhoz adaptálódott változata, a migráció elégítette ki a bővülő helyi munkaerő-keresletet. A későbbiekben a nők foglalkoztatása, majd napjainkban ismételten a migráció, valamint a részmunkaidős és az ideiglenes foglalkoztatás újabb formái látják el a munkaerő-piaci egyensúlyteremtés funkcióját. Az egyensúlyteremtésben a nők meghatározó szerepet töltenek be, vagy közvetlenül, a háztartás és a munkaerőpiac közötti forgalom útján, majd a munkanélküliségen keresztül; vagy – mint napjainkban – közvetve, a rugalmas foglalkoztatási formák közvetítésével. Ez munkaerő-piaci pozíciójukat, érdekérvényesítő képességüket döntően meghatározza.

*

A leírtak fényében megállapítható, hogy a humánus szempontból kívánatos elvárások, és a gyakorlati megvalósíthatóság között nagy űr tátong. Humánus szempontból olyan esélyegyenlőség politika lenne kívánatos, amely az egyes emberek lehetőségeinek kiterjesztését, és a családok – mint a társadalom alapegységei – harmonikus működését szolgálja. A társadalom humanizmusának, sőt életképességének mércéje, hogy mennyire képes az egyének és mikroközösségek boldogulását szolgálni, hogy milyen feltételeket teremt az egyének biológiai és kulturális reprodukciója, valamint a nemzet fejlődése számára. Ebben a folyamatban a növekedés és a foglalkoztatás eszköz és nem cél.

A gyakorlatban a piac, a globalizáció és a konvergencia-program az esélyegyenlőség kívánatos követelményével ellentétes folyamatokat működtet, indukál és fo-

galmaz meg. A piaci és a humánus szempontok ütköznek. Amennyiben a jelen folyamatokat elfogadhatónak, elfogadandónak ítélik a társadalomirányításért felelős döntéshozók, akkor számolniuk kell a nemek esélyegyenlőségére gyakorolt kedvezőtlen hatásokkal. Vagy a piacot korlátozzák az esélyegyenlőség megvalósítása érdekében, vagy a piac korlátozza az esélyegyenlőség megvalósítását. Kérdés, hogy korlátozhatók-e és ha igen, milyen mértékben a munkaerő-piaci mechanizmusok, illetve korlátozásuk milyen következményekkel jár? A tisztán látás érdekében kutatásokra, hatástanulmányokra és nem kinyilatkoztatásra van szükség.

Irodalom

- EB (EURÓPAI BIZOTTSÁG) [2010a]: *Az Európai Bizottság Közleménye Európa 2020 – az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés stratégiája*. Brüsszel. 2010.3.3. COM (2010) 2020.
- EB [2010b]: *Az Európai Bizottság Közleménye a Tanácsnak, az Európai Parlamentnek, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának. A nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó stratégia 2010–2015*. Brüsszel. 2010.9.21. COM (2010) 491.
- EB [2010c]: *Az Európai Bizottság Közleménye a nők és férfiak közötti egyenlőség iránti fokozott elkötelezettségről*. Brüsszel. COM (2010) 78.
- EC (EUROPEAN COMMISSION) [2005]: *Employment in Europe 2005*. Office for Official Publication of the European Communities. Luxembourg.
- EC [2010a]: *Europe in Figures. Eurostat Yearbook 2010*. Luxembourg Publications Office of the European Union. Luxembourg.
- EC [2010b]: *Report from the Commission to the Council, the European Parliament the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Equality between Women and Men – 2010*. (COM(2009) 694 final. Brussels. 18.12.2009.
- EC [2010c]: *Employment in Europe 2010*. http://ec.europa.eu/employment_social/eie/chap2_en.html
- EC [2010d]: *Employment in Europe. Executive Summary: EU Labour Markets in Time of Economic Crisis*. http://ec.europa.eu/employment_social/eie/executive_summaries-page-4_en.html.
- EC [2011]: *Social Agenda*. No. 27. Brussels.
- EUROSTAT [2011]: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database.
- FAZEKAS K. – KÉZDI G. (szerk.) [2011]: *Munkaerőpiaci tükrök 2011*. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány. Budapest.
- FAZEKAS K. – MOLNÁR GY. (szerk.) [2010]: *Munkaerőpiaci tükrök 2010*. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány. Budapest.
- FOGLALKOZTATÁSI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁG [2011]: *Vélemény a Foglalkoztatási és Szociális Bizottság részéről a Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság részére a nők és férfiak közötti egyenlőségről az Európai Unióban*. (2010/2138(INI)). Január 25.
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A7-2011-0029+0+DOC+XML+V0//HU>.

- KÖLLŐ J. – SCHARLE Á. [2011]: *A közcélú foglalkoztatás kibővülésének hatása a tartós munkanélküliségre*. In: Fazekas K. – Kézdi G. (szerk.): *Munkaerőpiaci tükrök 2011*. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány. Budapest. 145–160. old.
- KÖLLŐ J. [2010]: Foglalkoztatás, munkanélküliség és bérek a válság első évében. In: Fazekas K. – Molnár Gy. (szerk.): *Munkaerőpiaci tükrök 2010*. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány. Budapest.
- LESCHKE, J. [2007]: *Precarious Employment in Europe*. *European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety*. Precarious Employment. 12–17 November. Sessimbra.
- MAGYAR KÖZTÁRSASÁG KORMÁNYA [2004]: *Nemzeti Foglalkoztatási Akcióterv, Magyarország 2004*. Budapest.
- NŐJOGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI BIZOTTSÁG [2011]: *Jelentés a nők és férfiak közötti egyenlőségről az Európai Unióban, 2010*. (2010/2138(INI)). február 8. <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A7-2011-0029+0+DOC+XML+V0//HU>.
- WORLD ECONOMIC FORUM [2011]: *The Global Competitiveness Report 2010–2011*. http://www.google.hu/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCMQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww3.weforum.org%2Fdocs%2FWEF_GlobalCompetitivenessReport_2010-11.pdf&ei=OWw1T7HFLJDE4gSFwuGAAg&usq=AFQjCNHm91hIoPgF6NjFXV4KjFIX4zLzPQ&sig2=cxIrgQvyHCmEAaDDdh_YGg

Summary

The study analyses the Hungarian employment and unemployment situation embedding in wider international and European Union tendencies, looking back at ten years. It summarizes the employment strategy and objectives of the European Commission, justifies the deficiencies of their fulfilment confronted with the data displaying the reality. It questions the scientific tenability of the objectives, misses the formulation of the necessary conditions for its realisation. It proves the limited success of the female equal opportunity in the world of work, and the role of the labour-market mechanisms reproducing the gender inequalities. The author points it out that not the improvement of the women's position but the deterioration of the men's situation resulted in the approach of the labour market situation of genders.