

8. Nemek közötti egyenlőség Magyarországon európai összehasonlításban, 2015–2022

Herke Boglárka – Szikra Dorottya

1. Bevezetés

Ebben a tanulmányban a nemek közötti egyenlőség helyzetének alakulását vizsgáljuk Magyarországon 2015 és 2022 között, az elérhető indikátorok alapján, összehasonlítva az Európai Unió tagállamaival, kiemelten a visegrádi országokkal. A nemek közötti egyenlőség az Európai Unió egyik alapértéke, alapvető jog, és a *Szociális Jogok Európai Pillérének* egyik legfontosabb elve (Európai Bizottság 2020). A 2015 és 2022 közötti időszak két, a tagországok társadalom- és gazdaságpolitikáját összehangolni hivatott, ún. európai szemeszter ciklust, és ezen belül két nemek közötti esélyegyenlőségi stratégiát ölel fel (2015–2019, illetve 2020–2025). Tanulmányunkban tehát az EU nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos e két ciklusban megfogalmazott célkitűzéseit tekintjük sorvezetőnek. Ez egyúttal azt jelenti, hogy a férfiak és nők közötti egyenlőtlenségekre összpontosítunk, és nem elemezzük a szexuális kisebbségekkel kapcsolatos jelentős és negatív változásokat.¹

Az első időszak a nők munkaerőpiaci részvételének növelését, a nemek közötti bér- és nyugdíjkülönbségek csökkentését, a nők szegénysége elleni küzdelmet, a nők és férfiak egyenlő részvételét a döntéshozatalban, valamint a nemi alapú erőszak elleni küzdelmet és az áldozatok védelmét jelölte ki fő célul.

A második időszak három kulcsszó köré rendezte a célkitűzéseket: *szabadság, boldogulás és vezetés*. A *szabadság* dimenziója a nemi alapú erőszak elleni fellépés és az áldozatok védelme mellett a nemi sztereotípiák visszaszorítását is magában foglalja. A *boldogulás* a nők és férfiak gazdaságban való egyenlő részvételére utal, és a fizetett munkán túl törekszik a (nem fizetett) gondoskodói

¹ Elemzésünk kiindulópontja éppen az volt, hogy szemben a kormányzati retorikával, amely azt sulykolta, hogy az Európai Unióban a „gender” a szexuális kisebbségek, az LMBTQ+ emberek jogaival egyenlő, az EU irányadó dokumentumai a társadalmi nem kérdését továbbra is a férfiak és nők közötti egyenlőtlenségekkel azonosítják. A hazai „genderellenes” támadásokról és az LMBTQ+ közösség elleni jogalkotásról lengyel összehasonlításban lásd Szelewa és Szikra (2024) tanulmányát.

feladatok egyenlőbb elosztására is. Ezen kívül a bérkülönbségek² jelentős részét okozó ágazatok közötti elkülönülést is csökkenteni kívánja, különös figyelemmel a nők STEM (természettudomány, technológia, műszaki tudományok és a matematika) ágazatokban való részvételének előmozdítására. A *vezetés* dimenziója a nők egyenlő részvételi esélyét ösztönzi a döntéshozatalban azzal, hogy a nők gazdasági (cégek), politikai (pl. kormány, parlament) és egyéb állami intézmények (pl. bíróságok) vezető tisztségeiben betöltött szerepét kívánja elősegíteni.

Az Európai Unió egyrészt szerződéses, másrészt előírásos formában kötelezi a tagországokat a célok megvalósítására. Így például 1957 óta szerepel a szerződésekben az az elv, hogy a férfiaknak és a nőknek egyenlő munkáért egyenlő díjazást kell kapniuk, s a tagállamoknak jogszabályokat kell hozniuk a nemek szerinti megkülönböztetés valamennyi formájával szemben. A „kemény” előírások közé tartozik az EU Tanácsának a férfiak és nők közötti egyenlőség és egyenlő bánásmódra vonatkozó *2006/54/EK irányelve*³, vagy a munka és a magánélet egyensúlyát előmozdítani kívánó *2019/1158 direktíva* is. Ez utóbbi egyebek mellett kötelezővé teszi a tagállamok számára a születéskor igénybe vehető legalább 10 napos apasági szabadság bevezetését.⁴

Új fejlemény ezen a területen a 2023-ban elfogadott és 2026-ig a nemzeti jogba átültetendő, a bérek átláthatóságára vonatkozó *2023/970. sz. irányelv*⁵ is, amely kötelezi a vállalatokat, hogy nyilvánosságra hozzák a fizetésekről szóló információkat. Ha a nemek közötti bérkülönbség meghaladja az 5%-ot, a vállalatoknak intézkedniük kell ennek csökkentésére. Ide tartozik még a 2022-ben elfogadott *2022/2381-es direktíva* is, amely a nemek közötti egyensúly javítását írja elő a nyilvánosan működő részvénytársaságok igazgatótanácsai körében.⁶

Az Európa Tanács által 2011-ben életre hívott *Isztambuli egyezményhez*⁷ az EU 2017-ben csatlakozott, így a tagállamok számára is kötelezővé tette a fellé-

² Tanulmányunkban a nemek közötti „bérkülönbségek” és a „bérszakadék” kifejezéseket szinonimaként használjuk. Az első semlegesebb, míg a második plusz jelentéssel bíró kifejezés, amely arra utal, hogy nehéz „megugrani”, a nők és férfiak béreinek egyenlővé tételét.
³ *2006/54/EK irányelv*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=celex%3A32006L0054>.

⁴ A *2019/1158. sz. irányelv* előírja továbbá a szülői szabadság két hónapjának átruházhatatlanná tételét, évi öt nap ápolói szabadságot, és a gondozók, valamint a 8 év alatti gyermekek szülei számára a rugalmas munkavégzés iránti kérelem benyújtásának lehetőségét.

⁵ A *2023/970. sz. irányelv* teljes szövegezését lásd <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/ALL/?uri=CELEX:32023L0970>. A direktíva teljes szövegét lásd <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1158>.

⁶ Ebben azt a célt fogalmazták meg, hogy a nem ügyvezetői pozícióik legalább 40%-át vagy a teljes igazgatósági tagság 33%-át a kisebbségben lévő nem tagjai töltsék be 2026-ra. A direktíva teljes szövegét lásd <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2381/oj>.

⁷ Az *Isztambuli egyezmény* részletei az Unió EUR-Lex honlapján olvashatók: <https://eur-lex.europa.eu/HU/legal-content/summary/eu-accession-to-the-istanbul-convention.html>.

pést a nőkkel szembeni erőszak ellen, beleértve a megelőzést, a védelmet, és az áldozatokat segítő szolgáltatásokat. Az EU 2023-ban ratifikálta az egyezményt, Magyarország, négy másik tagállammal együtt azonban nem.⁸

Az egyezmény további részletei a nemzeti szakpolitikákat azonban többnyire „puha” módon szabályozzák, mivel a társadalom- és a szociálpolitika jórészt kívül esik az uniós szerződéseken. A „puha” szabályozás eleinte az ún. nyitott koordináció elvén (*open method of coordination*, OMC), azaz a tagországok egymáshoz való igazodásán alapult. 2017 óta a *Szociális Jogok Európai Pillére* szolgál olyan referenciakeretként, amely a tagállamok foglalkoztatási és szociális teljesítményét monitorozza. A férfiak és nők közötti egyenlőséget érintő ilyen „puha” eszköz volt a női foglalkoztatással kapcsolatos lisszaboni vagy a kisgyermekellátással kapcsolatos barcelonai célkitűzés.⁹ A pillér keretrendszerébe illeszkednek a tanulmányunk sorvezetőjeként választott európai szemeszter nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos célkitűzései is.

Magyarországon a rendszerváltás után, az EU-csatlakozás ellenére sem került a politika fókuszába a nemek közötti egyenlőség ügye, 2010 óta azonban a Fidesz-kormányok kifejezetten elfordultak ettől a területtől. A jobboldali-konzervatív értékrend alapján a *gender mainstreaming* (azaz a nemek közötti egyenlőség minden szakpolitikában való, horizontális érvényesítése) helyett a *family mainstreaming* (illetve később a „demográfiai kormányzás”) irányát képviselik. Ennek megfelelően a szakpolitikai döntéshozatalban nem a nők és férfiak egyenjogúságának szempontjait érvényesítik, hanem az ezzel élesen szembeállított „hagyományos család” érdekeit, tehát a heteroszexuális, házasszülők és gyermekeik alkotta családokét (Inglot *et al.* 2022). Mindezt jól példázza a család fogalmának 2011-es alaptörvénybeli módosítása (Husz–Herke 2022), valamint a nemek közötti egyenlőség erősítésére hivatott kormányzati intézményrendszer folyamatos átszervezése és perifériára helyezése is.¹⁰

A konzervatív ideológiai kereten belül ugyanakkor elemzésünk időszakának kezdete, 2015 fordulópontnak tekinthető. Míg korábban az Orbán-kormány politikái szinte kizárólag a nők anyai szerepére összpontosítottak, a termékenység növelésének céljából, 2015 óta viszont határozottan elkezdték támogatni a nők,

⁸ A nem ratifikáló tagállamok Magyarország mellett Bulgária, Csehország, Litvánia és Szlovákia.

⁹ A 2000-ben elindított *Lisszaboni stratégiában* a nők 70%-os foglalkoztatását tűzte ki 2010-ig az EU, a *Barcelonai célok* a 3–6 éves gyermekek 90%-os óvodai beiratkozási arányát, a 0–3 éves gyermekek 33%-os bölcsődéztetési arányát igyekezett elérni.

¹⁰ A 2010-es évek elején az Emberi Erőforrások Minisztériuma Szociális, Család- és Ifjúságügyért Felelős Államtitkárságának Esélyegyenlőségi Főosztályához, 2014-től annak Család- és Népesedéspolitikai Főosztályához, majd a 2022-es választásokat követően a Kulturális és Innovációs Minisztérium Családokért felelős Államtitkárságának Örökbefogadási és Nőpolitikai Főosztályához rendelték a mindössze néhány embert foglalkoztató, ún. Nőpolitikai Osztályt, amely a nemek közötti egyenlőséggel hivatott kormányzati szinten foglalkozni.

és azon belül is az anyák foglalkoztatásának bővítését is. Ez azonban nem jelenti a hagyományos családmodelltől és a nők otthon végzett gondoskodó munkáját elsődlegesnek tekintő értékektől való elfordulást. Tehát egyszerre két célkitűzés jelenik meg a nőkkal kapcsolatos döntéshozatalban: vállaljanak több fizetett munkát, de közben az otthoni feladataikat is lássák el (Inglot *et al.* 2022; Fodor 2022). Mindeközben a 2010 utáni Orbán-kormányok (és az azt megelőző kormányok) nem igazán támogatják az apák családi gondoskodó szerepének erősítését. Jó példája ennek a 2019/1158. sz., az „*apaszabadságot*” előíró uniós irányelv vonatkozó elfogadása 2022-ben, mellyel ugyan az elérhető szabadnapok számát ötről a minimálisan előírt tízre emelték, azonban a pótlólagos napok anyagi terheit az állam nem téríti, így azt a kormány ténylegesen a munkáltatóra hárította. Míg az első öt napban a távolléti díj egészére, addig a második tíz napban annak csak 40%-ára jogosult a munkavállaló, ami nem kínál vonzó alternatívát az apáknak.¹¹

A kormány e kettős hozzáállásából adódik a kutatási kérdésünk: Hogyan alakult a nemek közötti egyenlőség ebben az ellentmondásos, 2015 és 2022 közötti időszakban Magyarországon, és mennyiben változott helyzete az EU27-országhoz, és azon belül is a többi visegrádi országhoz képest?

2. Indikátorok

Elemzésünkben az Európai Unió által harmonizált statisztikákat vizsgáljuk meg azokra a területekre vonatkozóan, ahol megfelelő indikátorok elérhetők. Elsősorban az *Eurostat* és az *European Institute for Gender Equality* (EIGE) adatait használtuk, amelyeket időnként KSH és más hazai adatok ismertetésével egészítettünk ki. Tanulmányunk elsősorban a nemek közötti esélyegyenlőségi stratégiák céljai közül a *boldogulás* és a *vezetés (döntéshozás)* területeit képes vizsgálni, előbbit a nők és férfiak foglalkoztatási rátájának, bér- és nyugdíjkülönbségeinek, szegénységi arányának a változásaival, utóbbit pedig a parlamentben, a nemzeti kormányokban, a tőzsdén jegyzett cégek vezető pozícióiban résztvevő nők arányainak alakulásával. A *szabadságról*, vagyis az erőszaktól és sztereotípiáktól mentes életről nehezebb adatokra támaszkodva beszélni, ugyanis a sztereotípiákkal kapcsolatban nincs jelenleg olyan indikátor, amely ezt mérni tudná. Az erőszaktól való mentesség esetén elérhetők ugyan hazai hivatalos statisztikák, például a partner vagy családtag által elkövetett gyilkosságok áldozataira vagy a nemi erőszak áldozataira vonatkozóan, ezekben azonban

¹¹ A vonatkozást mutatja az is, hogy a magyar kormány az Unión belül utolsóként, határidőn túl, a (más országokban élénk) társadalmi vita teljes mellőzésével hozta meg az apa-szabadsággal kapcsolatos döntést.

egyrészt jelentős évenkénti ingadozásokat találtunk, melyek megnehezítik az időbeli összehasonlítást, másrészt uniós szinten, illetve a visegrádi országok esetében nem állnak rendelkezésre adatok.

Emellett a hivatalos statisztikák az erőszakos cselekményeknek csupán egy részét jelzik, hiszen jelentős azoknak az eseteknek az aránya, melyekről nem tesznek rendőrségi feljelentést. Pontosabb képet nyújtanak ezek előfordulásáról a nagymintás kérdőíves adatfelvételek, melyek jelentőségét az Európai Unió is felismerte, s 2020–2023 között uniós szintű adatfelvételt indított (EIGE 2024). Az EIGE kérdőíve a nemi-alapú erőszak *Isztambuli egyezmény*ben rögzített definícióját alkalmazza, és az erőszak, illetve a zaklatás formáinak, s elkövetőinek széles körére rákérdez. Az adatbázist 2024 késő őszen, jelen tanulmány lezárásakor tették közzé, így nem volt lehetőségünk annak részletes elemzésére. Fontosnak tartjuk ugyanakkor kiemelni, hogy mind a partner által elkövetett fizikai vagy szexuális erőszakot, mind a partner által elkövetett pszichológiai bántalmazást tekintve az EU országai közül Magyarországon a legnagyobb az érintett nők aránya. A magyar nők 41,1%-a számolt be arról, hogy életében érte partner által elkövetett fizikai vagy szexuális erőszak, mely több mint kétszerese az EU27 átlagának (17,7%). Partner által elkövetett pszichológiai bántalmazásról a magyar nők 52,1%-a számolt be, szemben az EU27 29,9%-os átlagával (Eurostat 2024).

Tanulmányunkban az indikátorok magyarországi alakulását egyrészt az Európai Unió 27 tagállamának átlagával vetjük össze, másrészt külön-külön a többi visegrádi országgal is összehasonlítjuk. Ezek az országok Magyarországgal egy időben csatlakoztak az EU-hoz, és mind tagjai voltak a szocialista blokknak is, így társadalmi-gazdasági hátterük szempontjából hasonlóak hazánkhoz. A visegrádi országokban mind a férfiak, mind a nők viszonylag magas foglalkoztatási aránya jellemző, miközben korlátozottak a részmunkaidős és otthoni munkavégzési lehetőségek. Közös vonás még, hogy viszonylag kevés gyermek vesz részt bölcsődei ellátásban, ugyanakkor hosszú gyermekgondozási szabadság áll a szülők rendelkezésére, amit azonban az anyák ritkábban osztanak meg az apával, mint nyugat- vagy észak-európai társaik.

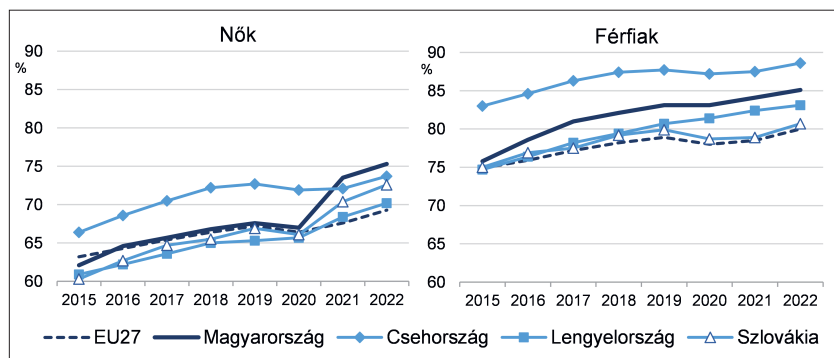
3. Eredmények

3.1. Foglalkoztatás

Magyarországon a 2008-as gazdasági világválságból való kilábalás után dinamikusan nőtt a foglalkoztatás, ami csak a Covid-járvány éveiben tört meg átmenetileg. Az *1. ábrára* tekintve látható, hogy a 20–64 éves férfiak foglalkoztatási rátája 2015 és 2022 között majd 10 százalékponttal, 75,9-ről 85,1%-ra nőtt, amivel az ország az EU 27 tagállamából a 11.-ről a 4. helyre került, ezzel jelentősen

meghaladva az EU-átlagot és Csehországon kívül a többi visegrádi országot is. A nők foglalkoztatása az időszak elején több mint 13 százalékponttal alacsonyabb volt, mint a férfiaké. Az ő esetükben is egyenletes növekedést figyelhetünk meg az első 5 évben, hiszen 2015 után, a pandémia okozta megtorpanásig 62,5-ről fokozatosan 5 százalékponttal, 67,6%-ra nőtt a foglalkoztatási ráta. 2020 és 2021 között viszont egyik évről a másikra tapasztalunk egy ugrásszerű, 5 százalékpontos emelkedést 73,5, majd 2022-ben 75,3%-ra, amelynek elsősorban adminisztratív okai voltak (lásd lentebb). Ezen adatok alapján javult Magyarország EU-n belüli helyzete, hiszen míg az EU27-hez viszonyítva 2015-ben a 19., 2022-re már a 9. helyen voltunk a női foglalkoztatás tekintetében, megelőzve ezzel a többi visegrádi országot.

1. ábra. Nők és férfiak foglalkoztatási rátája a visegrádi országokban és az EU27-átlagában, 2015–2022 (%)



Forrás: Saját összeállítás az Eurostat megfelelő évi adatai alapján (Eurostat 2024a)

A foglalkoztatásban bekövetkezett folyamatos és egyenletes növekedéshez mind a nők, mind a férfiak esetén a gazdasági fellendülés, a munkaerőpiaci folyamatok és a szakpolitikai döntések is hozzájárultak. A fokozatosan fellépő munkaerőhiány nagyrészt az ezekben az években a munkaerőpiacra belépő kohorszok csökkenő létszámából, valamint a magyar népesség külföldi munkavállalásának a 2010-es évek első felétől kezdődő felgyorsulásából adódott. Ugyanakkor jelen van egy strukturális munkaerőhiány is az alacsony hozzáadott értékű, élönmunka-igényes ágazatok preferálása miatt (Bakó–Lakatos 2022: 20). A szakpolitikai döntések közül kiemelkedik a minimálbér ütemes növelése, valamint számos, főként a nőket érintő szociálpolitikai változás. Jó példa erre a 2015-ben életbe lépő *Gyed extra* program, amely lehetővé teszi a szülők számára, hogy az ellátás mellett teljes munkaidőben dolgozzanak. Ide sorolhatjuk a bölcsődei férőhelyek

számának a növelését, a nagyszülői gyedet, valamint a 30 év alatti anyák adó-alap-kezdményét és a négy- vagy többgyermekes anyák adómentességét is.¹²

Miközben a gazdasági folyamatok és a szakpolitikai intézkedések a nők munkavállalását lassan, de fokozatosan bővítették, a 2020 és 2022 közötti „ugrást” elsősorban adminisztratív okkal magyarázhatjuk. Mint Köllő (2022: 197) rámutat, 2021 januárjától a gyesen és gyeden lévő, és e mellett nem dolgozó szülőket (akiket korábban inaktívként tartott nyilván a statisztika) a KSH Munkaerő-felmérése (KSH MEF) foglalkoztatottá nyilvánította. Ez a változás nem kevesebb mint 9,9 százalékponttal növelte meg a 25–45 éves nők, 13 százalékponttal a 30–39 évesek foglalkoztatási rátáját 2021-ben. A KSH MEF alapján számított növekedés a 15–54 éves nők esetében 2020 és 2022 között 7,2 százalékpontos volt (65%-ról 71-re, majd 72,4%-ra emelkedett); a HUN-REN Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont adatbankjának adatai alapján a korábbi módszertannal számított változás ezzel szemben csupán 1,9 pontos emelkedést mutat azonos időszakban (65%-ról 65,5-re, majd 66,9%-ra) (Köllő–Lakatos 2022: 251). A nagy különbség miatt az alábbiakban mindkét adatot közöljük.

Az iskolai végzettség és a regionalitás a munkaerőpiac fontos jellemzői hazánkban. A 15–74 éves, általános iskolai végzettségű nők foglalkoztatási aránya a 2020-as években csupán 27% körül volt (2022-ben 27,6% – az új módszertan szerint). Ehhez képest az alacsonyan képzett férfiak esetében ez az arány 2022-ben 40,7% (KSH 2024a). A szakképzett vagy érettségizett nők foglalkoztatási aránya 57,5%, illetve 60,1% volt, szemben az azonos végzettségű férfiak 72,9%-ával, illetve 71,6%-ával. A felsőfokú végzettséggel rendelkező azonos korú nők és férfiak foglalkoztatási aránya 2022-ben 80,1%, illetve 85,1% volt (*ibid.*). Az ország északkeleti, délnyugati és északnyugati részei között ugyanakkor nagy regionális munkaerőpiaci különbségek vannak, beleértve Budapestet is. A 15–74 éves népességre vonatkozó foglalkoztatási ráta 2022-ben Budapesten 69,9%, míg Észak-Magyarországon csak 59,2% volt (KSH 2022a). A romák esetében a nők férfiakhoz mért hátránya jóval nagyobb, mint a teljes lakosságon belül: 2022-ben a 15–64 éves roma férfiak foglalkoztatottsági aránya 58,9% volt, míg a nők esetében ez az arány mindössze 35,8%-ot tett ki (KSH 2022c). Ebben az alacsony iskolai végzettség, a korai iskolaelhagyás, a diszkrimináció, valamint a teljes népesség átlagánál magasabb gyerekszám is szerepet játszhat (*ibid.*). Hazánkban tehát a nők és férfiak közötti foglalkoztatási szakadék az alacsonyan iskolázottak körében igazán nagy, míg a magas iskolai végzettségűek esetén elenyésző. Másként fogalmazva: többszörös hátrányban

¹² A családi adókedvezmény is a munkaösztönző támogatások közé sorolható, ugyanakkor a nemek közötti bérkülönbségek miatt gyakran csak az apa vagy a két szülő együttesen tudja érvényesíteni a kedvezmény teljes összegét (főként a három vagy több gyermeket nevelők körében, ahol magasabb adóalap szükséges az elérhető kedvezmények maximális érvényesítéséhez), így nem kifejezetten az anyák munkavállalását ösztönzi.

vannak a munkaerőpiacon az alacsony végzettségű, gazdaságilag elmaradott térségekben élő és roma nők.

Összességében a női munkavállalás növekedése 2016 és 2020 között enyhébb ütemű volt, mint a férfiaké, tehát a két nem közötti foglalkoztatási olló kissé tovább nyílt, 13,7 százalékpontos különbségről 16,1-re. Ez később, 2020 és 2022 között 9,8 százalékpontos különbségre csökkent (Eurostat 2024a). Az alacsonyabb női foglalkoztatási ráta háttérben változatlanul a hagyományos férfi-női munkamegosztás, a nőkre háruló gondoskodó munka áll. Az anyákat sújtó munkaerőpiaci hátrány, az ún. *motherhood penalty* is ezt jelzi: míg 2022-ben a gyermektelen nők 74,6%-a volt foglalkoztatott, addig a három vagy több gyermeket nevelőknek csak 47,2%-a (Bakó–Lakatos 2022: 18).

A részmunkaidős foglalkoztatás ellentmondásos kérdés a nemek közötti egyenlőség szempontjából. Egyfelől pozitívum, hogy a munka és a család közötti egyensúly elérését megkönnyíti, tipikusan a nők számára; másfelől viszont az alacsony kereset és a járulékfizetésen alapuló szociálpolitikai ellátások, így például a nyugdíj szempontjából is jelentős gazdasági hátránnyal jár, ami növeli a férfiak és nők közötti gazdasági egyenlőtlenségeket. Európa nyugati és északi részén, mint pl. Hollandia, a nők jelentős része részmunkaidőben dolgozik. Ennek a hagyományos férfi-női szerepmegosztás az oka, amely ugyan változik (egyre több apa dolgozik részmunkaidőben és vállal gondoskodási feladatokat), de az intézményrendszer egy része még jelenleg is a régi modellhez alkalmazkodik, például a rövidebb nyitvatartási idővel, számítva az anyák jelenlétére. A volt szocialista országokban azonban a teljes munkaidőjű munkavállalás jellemző a nőkre is, így ebből a szempontból a nemek közötti egyenlőség terén előrébb tartunk, mint nyugat bizonyos országai. Az adatok mindenütt a részmunkaidő jelentőségének csökkenését mutatják: az EU27-átlag 2015 és 2022 között 30-ról 28,4%-ra mérséklődött a 20–64 éves nők körében (szemben a férfiak 8% körül mozgó arányával), a visegrádi négyek esetében pedig ez az arány a nők 9%-áról 7% körüli értékre, a férfiaké 4-ről 3% körülire mozdult el. Magyarországon 2015-ben csupán a nők 8%-a, 2022-ben 6%-a dolgozott részmunkaidőben, a férfiaknak pedig 2015-ben 4, 2022-ben 2,6%-a (Eurostat 2024b). A részmunkaidő az átlagosnál jellemzőbb – nemtől függetlenül – az idősebb, gyakran már nyugdíjuk mellett munkát vállalókra, illetve a tanulmányaik mellett dolgozó fiatalokra (Bakó–Lakatos 2022: 20). Az, hogy hazánkban a foglalkoztatott nők teljes állásban dolgoznak, egyfelől erősíti gazdasági függetlenségüket, másfelől azonban kettős terhet ró rájuk, hiszen a háztartási munkák és gondoskodó, nevelési feladatok döntő részét is ők végzik (Sebők 2017).¹³

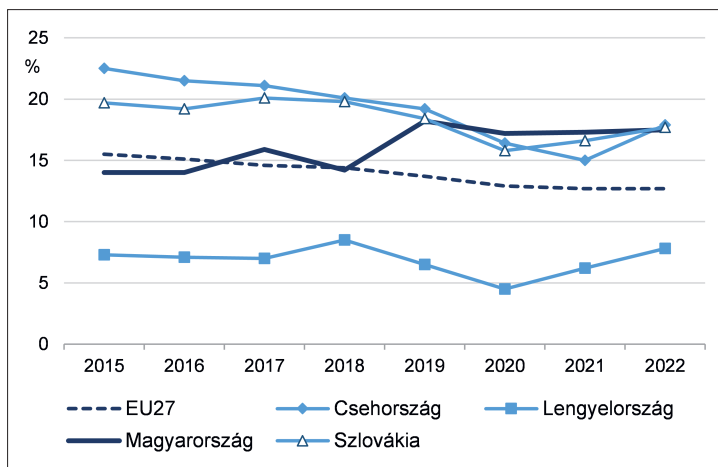
¹³ Egy évtized alatt alig történt változás a kisgyerekes családokban a nők és férfiak közötti munkamegosztásban. 2000-ben a 0–5 éves gyermekes családokban a nők 2,9-szer, 2010-ben 2,7-szer annyi háztartási munkát végeztek, mint a férfiak (Sebők 2017: 24).

3.2. Nemek közötti bérkülönség

A foglalkoztatás mellett fontos munkaerőpiaci indikátor a nemek közötti bérszakadék nagysága is. Ezt az EU hagyományosan a kiigazítatlan (*unadjusted*) bérszakadékkal méri, amely azt mutatja, hogy férfi és a női alkalmazottak átlagos bruttó órabére között hány százalék a különbség a férfiak béréhez viszonyítva. Ez egy nyers mutató¹⁴, hiszen nem vesz figyelembe olyan tényezőket, mint az iskolázottság, a munkatapasztalat, vagy a szektorális elhelyezkedés közötti különbségek, melyek ugyanakkor jelentősen befolyásolják a bérek alakulását. A 2. ábrára tekintve látható, hogy Magyarországon csak 2015-ben és 2016-ban volt alacsonyabb a bérszakadék az EU-átlagnál, 2018-ban pedig megegyezett azzal (14,2%). 2019-re viszont Csehország és Szlovákia mutatóit utolérve 18,4%-ra emelkedett, majd 2020 és 2022 között 17% körüli értéket vett fel. Szembetűnő, hogy Lengyelországban a többi visegrádi országhoz képest jelentősen alacsonyabb a bérszakadék, értéke a vizsgált periódus egészében 7-8% körül mozgott.

Az Európai Unióban tapasztalható nemek közötti bérkülönség mögött olyan tényezők állnak, mint a nők magasabb részmunkaidős foglalkoztatási aránya, a gyermekgondozási szabadság igénybe vételének hosszabb időtartama, az alulfizetett gazdasági szektorokban való nagyobb arányú jelenlétük, a körükben

2. ábra. Nők és férfiak bére közötti kiigazítatlan bérkülönség a visegrádi országokban és az EU27-átlagában, 2015–2022 (%)



Forrás: Saját összeállítás az Eurostat megfelelő évi adatai alapján (Eurostat 2024c).

¹⁴A mutató kiszámolásakor minden olyan alkalmazottat figyelembe vesznek életkortól és munkarótól függetlenül, akik 10 vagy annál több alkalmazottat foglalkoztató cégnél dolgoznak.

betöltött vezetői beosztások alacsonyabb száma, valamint az ugyanazon pozícióban kapott alacsonyabb bérük a férfiakhoz képest (European Parliament 2023).

Magyarországon jelentős magyarázó szempont a szektorális elhelyezkedés, hiszen a jellemzően alacsonyabb bérezésű közzsférában sokkal nagyobb arányban dolgoznak nők, mint férfiak. Az állami szektor bérszintjét erős hullámzás jellemzi a rendszerváltás óta (Köllő 2018). A kereseti rés 2018 utáni növekedéséhez hozzájárulhatott az egészségügyben bevezetett többlépcsős béremelés, amely összességében sokkal jelentősebben érintette az orvosokat, akik körében kiegyenlítettebb a férfi-nő arány, mint az egészségügyi ápolókat és szociális szakembereket, akiknek döntő része nő (KSH 2022b). Továbbá, 2022-ben a honvédelemben és a rendvédelemben dolgozó fegyveresek részesültek béremelésben és egyszeri, 6 havi keresetnek megfelelő fegyverpénzben, melyek jelentősen növelték a férfi munkavállalók keresetét a közigazgatásban és a védelmi szektorban (KSH 2023). A magyar állam tehát az utóbbi fél évtizedben a férfiak által dominált szektorokban jóval nagyobb mértékben emelte a béreket, mint a „női”, jellemzően gondoskodó munkát végző területeken.

A kiigazítatlan bérszakadék mellett az Eurostat adatbázisában elérhető a nemek közötti teljes kereseti különbség (*gender overall earnings gap*) mutatója is, amely az óránkénti bruttó jövedelem különbsége mellett figyelembe veszi a havonta ledolgozott órák számát és a munkaerőpiaci részvétel különbségeit is. Erről az indikátorról ugyanakkor csak négy évente közöl az EU adatokat. A tanulmány írásának időpontjában a vizsgálati periódusunkból mindösszesen 2018-ból van összehasonlító adat, amely alapján a többi visegrádi országhoz képest (Lengyelország 30,3%, Szlovákia 30,6%, Csehország 36%) hazánkban volt a legalacsonyabb ez a rés, 28,1%, míg az EU-átlag 36,2% volt (Eurostat 2024d). Bár az Eurostat nem közöl más korrigált típusú bérszakadékot, de hazánkban többek között Adamecz-Völgyi (2018) kifejezetten az iskolai végzettségre korrigálva vizsgálta ennek alakulását 1994 és 2016 között, megállapítva, hogy míg az alacsony iskolai végzettségűek körében csökkent a bérszakadék, a magas iskolai végzettségűek körében épphogy nőtt. Lőrincz és szerzőtársai (2024) szerint pedig az ugyanolyan foglalkozásúak esetén Budapesten alacsonyabb a nemek közötti bérszakadék, mint a kisebb településeken. Eredményeik ugyanakkor azt is mutatják, hogy a nők számára a fővárosba költözés rövid távú, míg a férfiak esetében hosszú távú bérnövekedéssel jár, vagyis a nőknek ez csak átmenetileg jelent előrelépést.

3.3. Nyugdíjszakadék

A nyugdíjak értékét az aktív korban foglalkoztatásban töltött idő és a korábbi kereset határozza meg. Az, hogy a magyar (és a kelet-európai) nők teljes munkaidőben és aktív életkoruk java részében dolgoznak, meglátszik az európai viszonylatban alacsony nyugdíjszakadékon is, amely közel van a bérszakadék

mértékéhez. Míg az EU 27 tagállamában átlagosan 34,2 százalékponttal volt magasabb a férfiak nyugdíja 2015-ben, addig Magyarországon ennek kevesebb, mint felével, 14,6 százalékponttal, ami valamivel alacsonyabb, mint Lengyelországban (21 százalékpont), de magasabb, mint Szlovákiában (7 százalékpont). A nyugdíjszakadék 2022-ben mindenütt csökkent, így az EU27-ben 26,1, míg Magyarországon 10,8 százalékpont (Eurostat 2024e).¹⁵ Reiff és Simonovits (2022: 192) elemzése megerősíti a fenti adatokat: 2012 és 2022 között a nők nyugdíja 13%-kal volt alacsonyabb a férfiak öregségi nyugdíjának az átlagánál, minimális (12,4 és 13,5% közötti) ingadozással. A reálbéreknek a vizsgált időszakban való ütemes növekedése miatt a 2011-ben bevezetett *Nők40* program korai nyugdíjazási lehetősége alacsonyabb nyugdíjakat eredményezett több százezer nő esetében, mint ha kivárták volna a nyugdíjkorhatárt (Simonovits 2019). Ezzel együtt is elmondható, hogy Magyarországon a nyugdíjas nők nyugdíjas férfiakéhoz viszonyított helyzete lényegesen kedvezőbb, mint akár az EU-országok átlagában, akár a legtöbb visegrádi országban.

3.4. Szegénység

Az elmúlt 15 évben a pénzügyi és gazdasági válság negatív hatásainak tetőpontján, 2012-ben és 2013-ban, a reáljövedelem csökkenésével párhuzamosan volt a legnagyobb mértékű hazánkban a szegénység. Majd a válságból való kilábalással párhuzamosan nőttek a jövedelmek, emelkedett a szegénységi küszöb, és a szegénységi mutatók – köztük különösen a súlyos anyagi depriváció¹⁶ indikátora – is jelentősen javultak. Ez a tendencia egészen 2020-ig, a koronavírus-járvány, a magas infláció és Oroszország Ukrajna elleni háborújának kirobbanása időszakáig tartott (Gábos–Tátrai 2023). Magyarországra más kelet-európai országokhoz hasonlóan jellemző, hogy a 2008-ban kezdődő gazdasági válságot követő időszakban alacsonyabb volt a szegénység a súlyos anyagi depriváció indikátorát tekintve, mint a válság előtti időszakban, míg a jövedelmi szegénység a válság előtti szintre rendeződött vissza (*ibid.*).

Az Európai Unió a szegénységben és társadalmi kirekesztésben érintettek arányát tekinti a szegénység elsődleges indikátorának. Ez egy összetett, három elemből álló mutató: azok tartoznak ebbe a kategóriába, akik érintettek a jövedelmi szegénységben, a súlyos anyagi deprivációban, vagy alacsony munkaintenzitású háztartásban élnek. A komplexitás miatt kevésbé látható, hogy

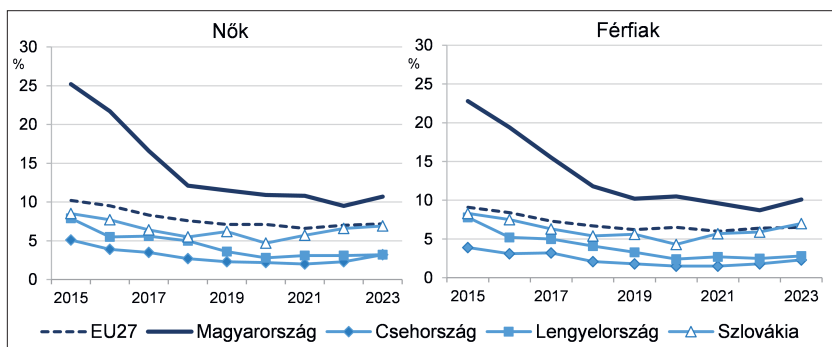
¹⁵A 2020-as „beszakadás” minden bizonnyal adminisztratív hiba, melyet jeleztünk a KSH felé is.

¹⁶Súlyos anyagi deprivációban azok érintettek, akikre tizenhárom pénzügyi és tartós javakra vonatkozó problémából legalább hét jellemző. Az indikátor definíciója 2021-ben változott erre a formára, az elemzésben ezen új definíció szerinti indikátort alkalmazzuk. A pontos meghatározás a KSH oldalán olvasható, lásd <https://ksh.hu/s/kiadvanyok/fenntarthato-fejlodes-indikatorai-2022/1-13-sdg-1#definitions>.

a változásokért konkrétan melyik indikátor alakulása felelős, ezért elemzésünkben a két szegénységi indikátort – a jövedelmi szegénységet és a súlyos anyagi deprivációban való érintettséget – külön-külön vizsgáljuk meg.

A jövedelmi szegénység¹⁷ 2015 és 2022 között a férfiaknál 15,6%-ról 11,6%-ra, a nők esetében 14,4%-ról 12,6%-ra csökkent. A nők szegénységi rátája kevésbé csökkent, mint a férfiaké. Az időszak elején a férfiak, a végén a nők mutatója volt kedvezőtlenebb, ugyanakkor a nemek közötti különbség mindkét esetben 1 százalékpont körül alakult. Nemzetközi összehasonlításban Magyarország az EU27-átlag alatti jövedelmi szegénységi mutatókkal rendelkezett 2015 és 2022 között, s a két nem mutatói közötti különbség is az EU-átlaghoz, valamint a többi visegrádi országhoz hasonlóan alakult.

3. ábra. A súlyos anyagi deprivációban érintett nők és férfiak aránya a visegrádi országokban és az EU27-átlagában, 2015–2022 (%)



Forrás: Saját összeállítás az Eurostat megfelelő évi adatai alapján (Eurostat 2024g).

A súlyos anyagi depriváció indikátorát tekintve viszont már sokkal jelentősebb változásokat látunk (3. ábra), hasonlóan az egész népesség szegénységi mutatóiban történt változásokhoz (Gábos–Tátrai 2023). A vizsgált időszak elején, 2015-ben a férfiak 22,8%-a, a nők 25,2%-a volt érintett súlyos anyagi deprivációban. A férfiak esetében 2022-re 8,7%-ra, a nők esetében 9,5%-ra mérséklődött ez az arány. A csökkenés ellenére ugyanakkor Magyarországon mind az EU-átlaghoz, mind a többi visegrádi országhoz képest nagyobb mértékű a szegénység és a nemek közötti különbség is. Ez utóbbi 2015 és 2022 között 5,2-ről 3,9%-ra mérséklődött, miközben az EU-átlag és a többi visegrádi ország esetében 2-3% körül alakult (Eurostat 2024f).

¹⁷ Jövedelmi szegénységben érintetteknek azokat tekintik, akik az országos medián ekvivalens háztartásjövedelem 60%-ánál alacsonyabb jövedelemmel rendelkeznek.

A szegénység csökkenését a gazdasági válság lecsengése mellett a bérek és a foglalkoztatás növekedése is magyarázhatja¹⁸, mely utóbbihoz, ahogy fentebb bemutattuk, a nők és a kisgyermekes anyák foglalkoztatását elősegítő intézkedések is hozzájárulhattak. A szegénységben megmutatkozó nemek szerinti különbség változása leginkább azokon a háztartástípusokon keresztül vizsgálható, melyekben a nők felülreprezentáltak, úgymint az egyszülős és az egyszemélyes háztartások. A továbbiakban az egyszülős háztartások szegénységének változását vizsgáljuk részletesebben.

3.5. Egyszülős háztartások

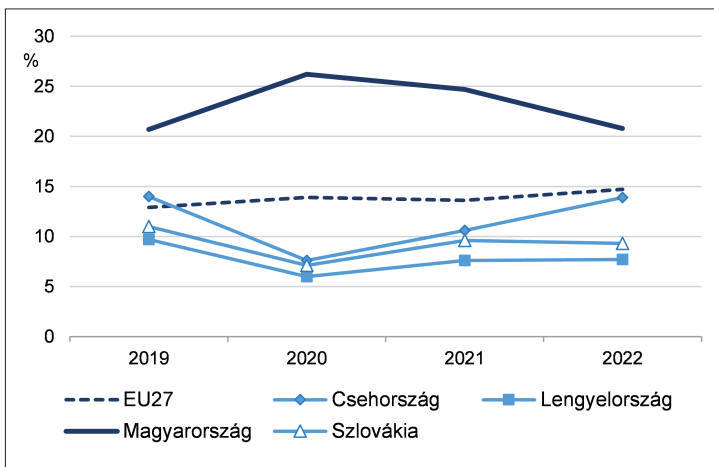
Az egyszülős háztartásoknak a többségében nők nevelik egyedül gyermekeiket, akik a munkaerőpiaci hátrányok miatt fokozottan kitéttek a szegénységnek. Ezért ennek a csoportnak a vizsgálata jól jellemzi a nemek közötti egyenlőség alakulását.¹⁹ Az egyszülős háztartások esetében a jövedelmi szegénység 2015 és 2022 között a teljes lakossághoz képest jelentősebben, 37,5%-ról 24,8%-ra csökkent hazánkban. A visegrádi országok közül a vizsgált időszak elején a legnagyobb szegénységi arány Magyarországon jellemezte az egyszülős háztartásokat, 2019-re viszont ez megfordult, és nálunk lett a legalacsonyabb. 2022-re azonban újból emelkedett, így Lengyelország után hazánkban a második legalacsonyabb az egyszülős háztartások szegénységi rátája. A súlyos anyagi deprivációban élők arányára, az új indikátor szerinti számolással csak 2019-től érhető el adatok (4. ábra). Ekkor és 2022-ben is Magyarországon 20% körül volt az érintett háztartások aránya (20,7 és 20,8%), ami jóval magasabb, mint a többi visegrádi országban (8 és 14% között 2022-ben) és az EU27-átlagában (12,9%) (Eurostat 2024h).

Ez esetben is érdemes kontextusba helyezni az adatokat: a jövedelmi szegénységet kiemelve látható, hogy 2008 és 2014 között az egyszülős háztartások körében közel 10 százalékponttal, 25,7%-ról 37,5%-ra nőtt az érintettek aránya, s így a 2015 és 2022 közötti csökkenés a válság előtti szintre való visszarendeződést jelzi. A csökkenés kevésbé magyarázható a családtámogatások bőkezűségével, hiszen az univerzális alapon elérhető családi pótlékot, ami emelt összeggel segíti az egyedülálló szülőket, 2008 óta nem igazították az inflációhoz, így az fokozatosan elértéktelenedett, a jövedelemhez kötött családi adókedvezmény pedig kevésbé elérhető az egyszülős, alacsonyabb jövedelmű háztartások, mint

¹⁸A témáról bővebben lásd Gábos András és Tóth István György tanulmányát e kötetben.

¹⁹Magyarországon a 2016-os Mikrocenzus adatai szerint az egyedülálló szülők 89%-a nő volt (KSH 2016), és más európai országokban is 80–90% körül alakul arányuk, Dánia, Észtország, Luxemburg és Svédország kivételével, ahol 25–40% az egyedülálló apák aránya (Jordan *et al.* 2019).

4. ábra. A súlyos anyagi deprivációban élők aránya* az egyszülős háztartásokban a visegrádi országokban és az EU27-átlagában, 2019–2022 (%)



Forrás: Saját összeállítás az Eurostat megfelelő évi adatai alapján (Eurostat 2024j).

Megjegyzés: *Az Eurostat a szegénységi adatokat egyéni (és nem háztartási) szinten közli, így ezek az adatok azt mutatják meg, hogy az egyszülős háztartástípusban élő személyek hány százaléka volt érintett súlyos anyagi deprivációban.

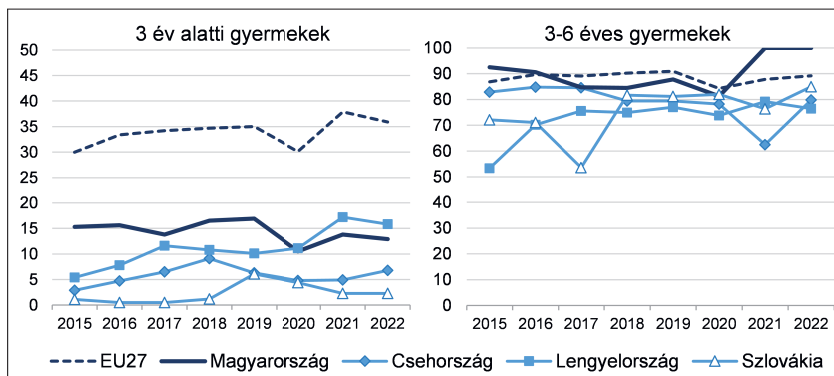
a két keresővel rendelkezők számára. Az egyszülős háztartások szegénységének csökkenéséhez ugyanakkor szintén hozzájárulhatott a foglalkoztatottság növekedése, hiszen körükben 2015 és 2022 között 75,9%-ról 88,7%-ra nőtt a foglalkoztatottak aránya (Eurostat 2024o).

3.6. Gyerekefelügyelet

Hazánkban, szemben a többi visegrádi országgal, a rendszerváltás utáni gazdasági változásokat is túlélte a komoly történelmi gyökerekkel rendelkező bölcsődei és óvodai ellátás (Inglot *et al.* 2022). A bölcsődébe beíratott gyerekek aránya ugyanakkor egy viszonylag alacsony, 10%-os szinten „beragadt” a 2010-es évekig. Ebben éppen a tárgyalt időszakban, a 2014 és 2018 közötti Fidesz-kormány idején történt jelentős változás, amelynek adminisztratív, fejlesztési, és finanszírozási elemei is vannak. Egy 2016-os kormányrendelettel a korábbi koragyermekkorai ellátási formákat mind átnevezték „bölcsődévé”, így adminisztratív módon növelve a bölcsődébe íratott gyermekek számát. Ennél azonban fontosabb, hogy a bölcsődék működtetése 2017 januárjától kötelezővé vált minden olyan településen, ahol az adott korcsoportba tartozó 40 vagy több gyermek él. Az in-

tézkedés végrehajtása nagymértékben támaszkodik uniós strukturális alapokra, amelyek forrásokat biztosítanak a bölcsődék és óvodák építésére és bővítésére. Az Eurostat-adatok (5. ábra) azonban nem tükrözik ezeket a fejlesztéseket, hiszen ez alapján a 3 évesnél fiatalabb gyermekek aránya a gyermekgondozásban a 2015-ös 15,3%-ról némi növekedés, majd a Covid-járvány alatti megtorpanás után 2022-re 12,9%-ra csökkent, így ebből a szempontból hazánk a 24. helyen állt az EU27-ben. Magyarország a visegrádi négyek között sokáig vezető szerepét átvette Lengyelország, ahol 10 százalékpontos növekedés történt a vizsgált időszakban, 5,4%-ról 15,8%-ra.

5. ábra. A gyermekfelügyeleti intézményekben ellátott 3 év alatti és 3–6 éves gyermekek aránya a visegrádi országokban és az EU27-átlagában, 2015–2022 (%)



Forrás: Saját összeállítás az Eurostat megfelelő évi adatai alapján (Eurostat 2024k).

Megjegyzés: A legalább heti egy órát az intézményben töltő gyermekek aránya.

A KSH adatai alapján ugyanakkor hazánkban az elmúlt években fokozatosan csökkent azoknak a 0–3 éves gyermekeknek a száma, akik a lakóhelyükön semmilyen formában nem jutottak napközbeni ellátáshoz. Ennek ellenére az ellátottság területi egyenlőtlensége miatt 2022-ben 3 996 gyermeket utasítottak el, míg 4 650 férőhely maradt betöltetlen. A KSH-adatok – szemben az Eurostat adataival – tükrözik a kormány bölcsődefejlesztési intézkedéseit, és azt mutatják, hogy a beíratott gyermekek száma ütemesen nőtt: 2019-ben 45 889, 2022-ben 50 750 volt (KSH 2024b), ami 18,1%-os lefedettséget jelentett.²⁰ A KSH és

²⁰A számításokkal kapcsolatban a bölcsődefejlesztésekért felelős illetékes Közigazgatási és Igazságügyi Minisztérium (KIM) főosztályvezetőjétől, Kovácsné Bárány Ildikótól kaptunk felvilágosítást.

az Eurostat mutatóiban található eltéréseket magyarázza, hogy míg az előbbi adminisztratív forrásokra, addig az utóbbi nagymintás lakossági felmérések adataira támaszkodik.

A 3–6 év közötti gyermekek számára elérhető óvodák esetében nemzetközi összehasonlításban is vezető szerepe van hazánknak (5. ábra). A beírtott gyermekek aránya ugyan 92,5-ről 81,3%-ra csökkent a 2015 és 2020 közötti időszakban, a Covid-járvány után azonban teljes (100%-os) lefedettséget ért el hazánk, legalábbis az elérhető statisztikák alapján. Ehhez képest az EU-ban 89,2%-os, a visegrádi országok esetében 76,5% (Lengyelország) és 85% (Szlovákia) közötti arányok tapasztalhatók. Magyarországon a kötelező óvodai elhelyezés korhatárának ötről hároméves korra történő csökkentése hozzájárult az óvodai lefedettség növeléséhez. A (szinte) minden településen, teljes munkaidőben elérhető óvodai ellátás nagyban segíti a nők egyenlőségét, munkaerőpiachoz való hozzáférést a gyermekek 3 éves kora után.

3.7. Vezetői szerep

A nők és férfiak közötti egyenlőtlenségek egyik legfontosabb területe az, hogy hol helyezkednek el a hatalmi struktúrákban, mennyire férnek hozzá a döntéshozatalhoz az állam különböző hatalmi ágaiban és a piaci szférában. Az Európai Unió e tekintetben több mutatót is használ, ebből kettő kifejezetten a politikai döntéshozatalra vonatkozik, így a nők arányára a nemzeti kormányokban és parlamentekben. Két másik indikátor a legnagyobb, tőzsdén is jegyzett vállalatok igazgatósági tagjai és felsővezetői körében méri a nők arányát. A két politikai mutató tekintetében Magyarország erősen elmarad az EU-átlagtól, valamint a kormánytisztviselők esetében Csehországtól és Lengyelországtól, a parlamenti tagok esetében pedig mindhárom másik visegrádi országtól (1. táblázat).

Szembetűnő, hogy Magyarországon 2015 és 2017 között nem volt női tagja a kormánynak. 2018 és 2020 között 7,1%-ról 20%-ra emelkedett arányuk, majd 2022-re 6,7%-ra csökkent, amivel az ország az EU27-ek között a legutolsó helyen állt. Bár vizsgálatunkban nem szerepel a 2023-as adat, megjegyezzük, hogy ettől az évtől kezdődően ismét nincs nő a magyar kormányban. A nemzeti parlamenteken belüli nemek szerinti arányok tekintetében is alacsony hazánkban a nők aránya mind az EU-átlaghoz, mind a visegrádi országokhoz képest. Míg Magyarországon 10–13% között mozgott a képviselők aránya a vizsgált időszakban, az összes többi visegrádi ország tekintetében 20% fölötti, az EU-átlag esetében pedig ennél is magasabb, 28–33% körüli arányok figyelhetők meg.

1. táblázat. *A nők aránya a nemzeti kormányokban és parlamentekben, valamint a legnagyobb tőzsdén is jegyzett vállalatok igazgatósága és felsővezetői között a visegrádi országokban és az EU27-átlagában, 2015–2022 (%)*

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Nemzeti kormány								
EU27-átlag	27,7	27,6	28,5	30,1	31,4	32,7	33,4	33,9
Magyarország	0,0	0,0	0,0	7,1	14,3	20,0	20,0	6,7
Csehország	17,6	17,6	11,8	26,7	26,7	28,6	28,6	11,8
Lengyelország	29,1	17,6	18,9	17,0	15,1	20,4	19,4	20,2
Szlovákia	8,1	17,1	22,0	25,0	22,5	22,0	19,5	19,4
Nemzeti parlament								
EU27-átlag	28,2	28,4	30,0	30,9	32,1	32,7	33,1	32,5
Magyarország	10,1	10,1	10,1	12,6	12,2	12,6	13,1	13,1
Csehország	19,6	20,3	21,4	21,0	20,6	20,4	21,8	23,0
Lengyelország	24,6	25,5	25,9	26,1	27,9	27,7	27,5	27,5
Szlovákia	20,0	20,5	21,3	20,7	20,7	22,7	21,3	22,0
Igazgatósági tagok a legnagyobb, tőzsdén jegyzett vállalatokban								
EU27-átlag	22,2	23,6	25,1	26,4	28,4	29,5	30,6	32,3
Magyarország	17,8	12,3	14,5	14,9	12,9	9,9	9,4	10,4
Csehország	10,4	10,1	14,5	13,8	18,2	17,2	23,0	21,9
Lengyelország	19,4	18,8	20,1	21,0	23,5	22,8	24,7	24,2
Szlovákia	12,7	12,5	15,1	24,1	29,1	31,4	27,7	30,3
Felsővezetők a legnagyobb, tőzsdén jegyzett vállalatokban								
EU27-átlag	13,7	14,7	15,5	16,5	18,0	19,3	20,2	21,1
Magyarország	11,9	11,1	13,3	13,3	20,9	18,2	17,9	17,9
Csehország	8,8	6,8	6,9	6,1	10,9	13,2	16,1	12,1
Lengyelország	10,5	11,2	13,5	13,0	13,6	15,4	15,6	14,4
Szlovákia	14,6	13,3	13,0	20,0	13,3	19,5	23,5	19,2

Forrás: Saját összeállítás az Eurostat megfelelő évi adatai alapján (Eurostat 2024m, 2024n).

4. Összegzés

A tanulmányban a nemek közötti egyenlőség helyzetét vizsgáltuk meg Magyarországon 2015 és 2022 között európai perspektívában és a többi visegrádi országgal összevetve, elérhető összehasonlító mérőszámok alapján. Kérdésfelvetésünket motiválta a magyar kormány 2015 utáni nemek közötti egyenlőségre vonatkozó kettős megközelítése, hiszen azt egyszerre jellemzi a nőkkel kapcsolatos szakpolitikák családi keretben történő értelmezése és a női foglalkoztatás ösztönzése.

Az ellentmondásos ideológiai megközelítés jól tükröződik az általunk vizsgált adatokban. Míg a munkaerőpiachoz kapcsolódó indikátorok esetén javulás tapasztalható, addig a hatalmi viszonyok terén, így például a női vezetők arányában, visszaesés figyelhető meg.

E kettősség akár egyazon területen belül is megjelenik. Bár a nők munkaerőpiaci részvételének növelése kiemelt cél volt, az ágazati szegregáció és a bérkülönbségek csökkentése nem kapott kiemelt kormányzati figyelmet. Ezért a nőket sújtó bérszakadék – a közszféra egyes, inkább férfiak dominálta területein végrehajtott béremelésekkel együtt – a vizsgált időszak második felében az EU27 átlagát meghaladva, valamint Szlovákiát és Csehországot utolérve nőtt. Az adatokból az is látható, hogy a női foglalkoztatás növekedésének ellenére a férfiak munkaerőpiacra történő nagyobb ütemű beáramlása miatt a foglalkoztatási olló 2016 és 2020 között tovább nyílt, és azt követően a statisztikai besorolás miatt – és nem valós folyamatok eredményeként – csökkent.

Az ellentmondások további árnyalatai is megfigyelhetők, hiszen egyrészt nem minden, a 2010 utáni Fidesz-kormányok által prioritásként kezelt területen tapasztalható egyértelmű pozitív irányú változás. Így például a bölcsődei ellátás területén sem, ahol az Eurostat nagymintás, kérdőíves adatait alapul véve nem történt jelentős növekedés a bölcsődébe íratott gyermekek arányában, szemben a KSH adminisztratív forrásból származó adataival. Másrészt vannak olyan területek is, ahol a kormányzati politikák hiánya ellenére, egyéb makroszintű tendenciák pozitív hozadékként figyelhető meg előrelépés. Ilyen például a szegénység alakulása, ahol a gazdasági válság utáni helyreállással, a reálbérek és a foglalkoztatás növekedésével magyarázható inkább a súlyos anyagi deprivációban érintettek arányának jelentős csökkenése, hiszen az elérhető szociális és családtámogatások kevésbé célozták az olyan háztartástípusokat – így például az egyszülős háztartásokat –, melyekben a nők felülreprezentáltak. E javuló tendencia ellenére a súlyos anyagi deprivációban érintett egyszülős háztartások aránya és a nemek közötti különbség Magyarországon a legmagasabb a visegrádi országok között, és ezek a mutatók jelentősen meghaladják az EU-átlagot is.

Irodalom

- Adamecz-Völgyi A. (2018): Van-e üvegplafon Magyarországon? Nemek közötti bérkülönbség az iskolai végzettség függvényében. In: Fazekas K. – Szabó-Morvai Á. (szerk.): Munkaerőpiaci Tükör 2017. Budapest: MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet, 62–64. p.
- Bakó T. – Lakatos J. (2023): Magyarországi munkapiac, 2022. In: Szabó-Morvai Á. – Pető R. (szerk.): Munkaerőpiaci Tükör 2022. Társadalmi egyenlőtlenség és mobilitás. Budapest: HUN-REN KRTK, Közgazdaságtudományi Intézet, 15–31. p.
- EIGE (2024): Violence against women: Joint survey with the Fundamental Rights Agency. European Institute for Gender Equality, https://eige.europa.eu/about/projects/violence-against-women-joint-survey-fundamental-rights-agency?language_content_entity=en.

- Európai Bizottság (2020): A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának. Az egyenlőségközpontú Unió: a 2020–2025 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégia. COM(2020) 152 Final. Brussels, European Union, EUR Lex weboldal: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152>.
- European Parliament (2023): Understanding the gender pay gap: definition and causes. European Parliament, Topics, Gender equality, Article April 4, 2023, No. 20200109STO69925, <https://www.europarl.europa.eu/topics/en/article/20200109STO69925/understanding-the-gender-pay-gap-definition-and-causes>.
- Fodor, E. (2022): The gender regime of anti-liberal Hungary. Cham: Palgrave Pivot, DOI: <https://doi.org/10.1007/978-3-030-85312-9>.
- Gábos A. – Tátrai A. (2023): A szegénység helyzete Magyarországon. In: Szabó-Morvai Á. – Pető R. (szerk.): Munkaerőpiaci Tükör 2022. Társadalmi egyenlőtlenség és mobilitás. Budapest: HUN-REN KRTK, Közgazdaságtudományi Intézet, 151–156. p.
- Husz I. – Herke B. (2022): Lakossági vélekedések a család fogalmáról. In: Husz I. (szerk.): Mi a család? Tanulmányok a család fogalmáról a jelenkori Magyarországon. Budapest: Akadémiai Kiadó – Társadalomtudományi Kutatóközpont, <https://mersz.hu/kiadvany/1051/info/>.
- Inglot, T. – D. Szikra – C. Rat (2022): Mothers, families or children? Family policy in Poland, Hungary, and Romania, 1945–2020. Pittsburgh, PA: University of Pittsburgh Press.
- Jordan, V. – K. Stewart – B. Janta (2019): Mechanisms supporting single parents across the European Union. Report for Employment Social Affairs an Inclusion. Luxembourg: Publications Office of the European Union, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3ade5c22-b4d7-11e9-9d01-01aa75ed71a1/language-en>.
- Köllő J. (2018): Nők a hazai munkaerőpiacon – historikus adatsorok és trendek az elmúlt tíz évben: Aktivitás, foglalkoztatás, munkanélküliség és bérek. In: Munkaerőpiaci Tükör 2017. Budapest: MTA KRTK, Közgazdaság-tudományi Intézet, 53–61. p.
- Köllő J. (2022): Előszó. Statisztikai adatok. In: Szabó-Morvai Á. – Pető R. (szerk.): Munkaerőpiaci Tükör 2021. Adminisztratív adatok a gyakorlatban. Budapest: HUN-REN KRTK, Közgazdaságtudományi Intézet, 197–203. p.
- Köllő J. – Lakatos J. (2023): Statisztikai adatok. In: Szabó-Morvai Á. – Pető R. (szerk.): Munkaerőpiaci Tükör 2022. Társadalmi egyenlőtlenség és mobilitás. Budapest: HUN-REN KRTK, Közgazdaságtudományi Intézet, 237–333. p.
- Lőrincz L. – Ilyés V. – Varga K. – Kiss K. M. (2024): Földrajzi és nemek közötti bérkülönbségek a karriersekvenciákban. Közgazdasági Szemle, 71. évf. 7–8. sz., 701–727. p., DOI: <https://doi.org/10.18414/KSZ.2024.7-8.701>.
- Reiff Á. – Simonovits A. (2023): Időskori társadalmi egyenlőtlenség – nyugdíj-egyenlőtlenségek Magyarországon. In: Szabó-Morvai Á. – Pető R. (szerk.): Munkaerőpiaci Tükör 2022. Budapest: HUN-REN KRTK, Közgazdaságtudományi Intézet, 190–194. p.
- Sebők Cs. (2017): A háztartási munkára fordított idő nemek szerinti változásai 1999–2000 és 2009–2010 között. In: Janák K. – Szép K. – Tokaji K.-né (szerk.): Háztartási munka, önkéntes munka, láthatatlan munka, I.: Háztartási és önkéntes munka mérése, elemzése. Budapest: Központi Statisztikai Hivatal, 15–37. p.
- Simonovits A. (2019): A Nők40 és a reálbérobbanás. Sigma: Matematikai – Közgazdasági Folyóirat, 50. évf. 3. sz., 123–132. p.
- Szelewa D. – D. Szikra (2024): Fighting gender equality under the pandemic. The case of Polish and Hungarian anti-gender equality and anti-LGBTQ+ policies under the COVID-19 crisis. Partecipazione & Conflitto, Vol. 17, No. 2., 502–521. p., DOI: 10.1285/i20356609v17i2p502.

Hivatkozott adatok

- Eurostat (2024): Gender-based violence database, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/gender-based-violence/database>.
- Eurostat (2024a): Employment rates by sex, age and citizenship, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ergan__custom_9906337/default/table.
- Eurostat (2024b): Part-time employment as percentage of the total employment, by sex and age, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_eppga__custom_9885842/default/table.
- Eurostat (2024c): Gender pay gap in unadjusted form, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/table.
- Eurostat (2024d): Gender overall earnings gap, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_gr_goeg__custom_12215009/default/table.
- Eurostat (2024e): Gender pension gap by age group, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC_PNP13__custom_9910706/default/table.
- Eurostat (2024f): At-risk-of-poverty rate by sex, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tessi010__custom_12185610/default/table.
- Eurostat (2024g): Severe material and social deprivation rate by age and sex, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc_mdspd11__custom_12252120/default/table.
- Eurostat (2024h): At-risk-of-poverty rate by poverty threshold and household type, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc_li03__custom_12208639/default/table.
- Eurostat (2024j): Severe material and social deprivation by income quantile and household composition, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc_mdspd13__custom_12210639/default/table.
- Eurostat (2024k): Formal child care by duration and age group, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00185__custom_9909756/default/table.
- Eurostat (2024m): Positions held by women in senior management positions, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_60__custom_12211989/default/table.
- Eurostat (2024n): Seats held by women in national parliaments and governments, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_50__custom_9910329/default/table.
- Eurostat (2024o): Employment rate by sex, age groups, educational attainment level and household composition, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst_hheredy__custom_12817879/default/table.
- KSH (2016): 2.3.2. A háztartások háztartás-összetétel és a háztartásfő családi állapota szerint nemenként, 2016. Letölthető xls táblázat, https://www.ksh.hu/mikrocenzus2016/docs/tablak/06/06_2_3.xls.
- KSH (2022a): 20.1.2.6. Foglalkoztatási ráta, vármegye és régió szerint, https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0081.html.
- KSH (2022b): A roma és nem roma népesség foglalkoztatási rátája (közfoglalkoztatottakkal és anélkül) a 15–64 évesek körében, <https://ksh.hu/s/kiadvanyok/fenntarthato-fejlodes-indikatorai-2023/4-2-sdg-8>.
- KSH (2022c): 5. Női-férfi kereseti rés, 1995–2021, <https://ksh.hu/s/kiadvanyok/fenntarthato-fejlodes-indikatorai-2022/4-5-sdg-5>.
- KSH (2023): 4.5. Női-férfi kereseti rés, 1995–2022, <https://ksh.hu/s/kiadvanyok/fenntarthato-fejlodes-indikatorai-2023/4-5>.
- KSH (2024a): 20.1.1.16. Foglalkoztatási ráta legmagasabb iskolai végzettség szerint, nemenként, 2009–2023. https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0018.html.
- KSH (2024b): 25.1.1.9. Gyermekek napközbeni ellátása, 2017–2023. Letölthető xls táblázat, https://www.ksh.hu/stadat_files/szo/hu/szo0009.html.