

Koncz Katalin

## MUNKA SZERINTI ELOSZTÁS — NEMEK SZERINTI BÉR- ÉS KERESETKÜLÖNBSÉGEK MAGYARORSZÁGON

---

Magyarországon az elmúlt harminc év foglalkoztatáspolitikáját a kereső nők számának látványos bővülése jellemezte. 1949 és 1980 között a foglalkoztatottak összlétszáma 984 ezer fővel, a nőké 1009 ezer fővel nőtt.<sup>1</sup> A foglalkoztatás növekményének egyenlege teljes egészében a nők munkába állásából származott, a nők foglalkoztatásának szintje elérte a „társadalmilag lehetséges maximumát”.

1984-ben a munkaképes korú nők 73,7%-a, a gyermekgondozási szabadságon levőkkel együtt 81,4%-a gazdaságilag aktív, az aktív keresők 45,4%-a nő.<sup>2</sup>

### 1. A NŐI FOGLALKOZTATÁS GAZDASÁGI HAJTÓERŐI

A női foglalkoztatás bővítését Magyarországon gazdasági és társadalmi motívumok szorgalmazták: a gazdaság nagytömegű olcsó és szakképzetlen munkaerő-szükséglete találkozott a társadalompolitika — nők egyenjogúsítását célzó — törekvéseivel.

A női foglalkoztatás kiterjesztését a munkaerő-kereslet és a munkaerő-kínálat oldaláról ható tényezők egyaránt ösztönzik. A szocialista gazdaság extenzív korszakának korlátlan munkaerőhiánya a munkaerő-tartalékokat történelmileg rövid idő alatt felszívta. Míg 1949-ben a női népesség 58,3%-a volt háztartásbeli, 1983-ban 5,9%-a.<sup>3</sup> A még nem foglalkoztatott nők többsége az ország területén szétszórta, településeken él, egyéni körülményei — eltartott gyermekeinek vagy gondozásra szoruló családtagjainak száma — nem teszi lehetővé, a kereső munka vállalását. A női foglalkoztatás bővülése, az extenzív gazdaságfejlesztés fénykorában volt a legnagyobb mértékű, az 1949 és 1980 közötti növekmény mintegy felét az 1949 és 1960 között munkába lépő nők adták.

A nagy tömegű munkaerő foglalkoztatása többnyire alacsony termelé-

kenységű munkahelyek rendszerében valósult meg, az alacsony és lassan növekvő termelékenység a korlátlan expanzióba kényszerrel összefonódva rendszeresen újratermelte a túlfűtött munkaerő-kereslet gazdasági bázisát, s csakhamar a munkaerőhiány korlátaiba ütközött.<sup>4</sup>

A foglalkoztatás kiterjesztését a munkaerő-kínálat oldaláról a bérek — kettős értelemben vett — alacsony színvonala ösztönözte. Mivel a bérek nem tartalmazták a családfenntartási költségek jó részét, a kétkezes családmodell megteremtésének anyagi kényszereként hatottak. A kétkezes családok mind általánosabbá válásával pedig a kívánt cletszínvonal elérésének feltételévé vált a második kereső munkába állása.

A munkaerő-kereslet és a munkaerő-kínálat oldaláról ható tényezők a munkatermelékenység és a bérek kölcsönkapcsolatában fonódnak össze. A technikai fejlesztés korlátai, a vállalati gazdálkodás költségérzékenységének hiánya, az üzem és a munkaszervezés fogyatékoságai miatt a termelékenység színvonala alacsony és lassan növekszik, ami nem teszi lehetővé a bérek gyors és jelentősebb mértékű emelését. A termelékenység és a bérek kölcsönhatásában tehát mind a kereslet, mind a kínálat oldaláról újratermelődik az olcsó és nagytömegű női munkaerő munkába vonásának gazdasági alapja. A női munkaerő férfiakénál alacsonyabb bérezése hozzájárul a bérek alacsony szinten tartásához, s részben ez is oka annak, hogy a termelékenység és a reálbérek kapcsolatát kifejező úgynevezett követési koeficiens (az egy százaléknyi termelékenységnövekedésre jutó reálbér-növekedés) Magyarországon elmarad a fejlett tőkés országok mögött.<sup>5</sup>

## 2. A NŐK HELYZETÉT MEGHATÁROZÓ GAZDASÁGI-TÁRSADALMI TÉNYEZŐK

A nők foglalkoztatásának bővítésével párhuzamosan kiépült a kereső munka vállalásának társadalmi feltételrendszere. A nők iskolázottsága az elmúlt három évtizedben látványosan bővült, a nők esélyegyenlősége gyakorlatilag az oktatás minden szintjén megvalósult, sőt a fiatal lányok iskolázottsági színvonala ma már a fiúkét meghaladja. 1983-ban a kereső nők 10,1%-a felsőfokú tanintézetet, 27,6%-a középiskolát, 10,7%-a középfokú szakmunkásképzőt végzett.<sup>6</sup> Kiépült a gyermekintézményi hálózat, a 2 éven aluli gyermekek négyötöde társadalmilag szervezett ellátásban részesül,<sup>7</sup> a 3—5 évesek több mint négyötöde óvodás.<sup>8</sup> A nők háztartási munkáját megkönnyíti a háztartások gépesítetttségének lényeges javulása; csaknem teljes a háztartások mosógéppel és hűtőgéppel való ellátottsága, a háztartások négyötöde rendelkezik centrifugával, háromnegyede porszívóval, fele bojlerrel és varrógéppel.<sup>9</sup> A szolgáltatóhálózat fejlesztése lehetővé tette a háztartási munkák egy részének át-

ruházását, a családon belüli demokratikus munkamegosztás terjedése segítette a háztartási feladatok ellátását.

A nők helyzetének javítását intézkedések sora célozta.<sup>10</sup> A nőpolitikai határozatok<sup>11</sup> végrehajtásának ellenőrzésére az irányítószervek megkülönböztetett figyelmet fordítottak, az intézkedések nyomán a nőkkel szembeni diszkrimináció jó részét sikerült felszámolni. A politikai vezetés joggal hitte, hogy a felsőszintű deklarációk, s az ehhez szükséges feltételek megteremtésének szándéka felszámolja a nők évezredes hátrányát. A gyakorlat azonban a szándék maradéktalan megvalósításának ellenszegült. A gazdasági racionalitás olykor legyőzhetetlen ellenfélnek bizonyult, s a politikai akarat ellenére újratermelődött a nők hátránya a társadalomban, a munkahelyeken és a családon belül.

A hazai és nemzetközi vizsgálatok tanulságai szerint az újratermelődő hátrány oka történelmi eredetű, véleményem szerint *az árutermelő társadalmi viszonyok karakterében keresendő*. Azokban a társadalmi viszonyokban, amelyek az emberi szükségletek kielégítését célzó különféle tevékenységeket eltérően értékelik. Az árutermelő társadalmi viszonyok ugyanis — logikájuknak megfelelően — csak az árut, az értéket alkotó munkát jutalmazza, a háztartások keretében kifejtett nagy volumenű és nélkülözhetetlen tevékenységeket nem honorálják. Számításaim szerint Magyarországon a nők munkájának 43%-át a társadalom semmilyen módon nem ismeri el és nem jutalmazza.

Az árutermelő társadalmi viszonyok talaján a nem árut termelő tevékenységek leértékelődnek, végzésük társadalmi hátrány forrásává válik. Az e tevékenységet végzők a társadalom másodlagos szereplőivé válnak, a bér munka megjelenésével és terjedésével a munkaerőpiac másodlagos szegmenseibe szorúlnak. Alapvető funkciójuk a munkaerőpiac egyensúlyának szabályozása. E szabályozó funkció a gazdasági-társadalmi fejlődés előrehaladásával gyengül és módosul, maradványai azonban napjainkban is fellelhetők.

A munkamegosztás tradícióiból adódóan e funkció a nőkre hárul. A nők rendelkeznek azzal a társadalmi háttérrel — a háztartással —, amely a fölös munkaerőt nagyobb társadalmi konfliktusok nélkül felszívni képes és ahonnan megfelelő motiváció segítségével a szükséges munkaerő előteremthető.

Magyarországon a nők helyzetének javítását célzó kiterjedt intézkedések ellenére, hátrányuk a társadalmi-gazdasági-családi élet területén egyaránt tetten érhető. A hátrány a kereső munka világában a munkába lépés pillanatától végigkíséri őket aktív életpályájuk egészén. A munkahelyi hátrány a férfiaknál kedvezőtlenebb *munkaerőpiaci pozíciójukból* táplálkozik, ami megnyilvánul szakképzettségük férfiakénál kedvezőtlenebb színvonalában és szerkezetében, a munkaerőpiacon belüli foglalkozási elkülönülésükben, korlátozott mobilitásukban, helyzetükből fakadó kedvezőtlenebb alkupozíciójukban, munkájuk anyagi és erkölcsi elismerésében.

### 3. NEMEK SZERINTI BÉR- ÉS KERESETKÜLÖNBSÉGEK

A nemek szerinti bér- és keresetkülönbségekben a nők férfiakénál kedvezőtlenebb társadalmi és munkaerőpiaci pozíciói jutnak kifejezésre, amit a társadalom értékítélete közvetít és megerősít. A *keresetkülönbségek kétfős megnyilvánulásaként*

- a nők a kereseti hierarchia alsóbb szféráiban helyezkednek el,
- egyazon foglalkozás és munkabér esetén is alacsonyabb a bérük és keresetük.

#### 3.1. Nemek szerinti bér- és keresetkülönbségek nagyságrendje Magyarországon

A nők a férfiak bérének 70—80%-át, a keresetének 60—80%-át érik el. Minél objektívebben mérhető a teljesítmény, annál kisebbek a bér- és keresetkülönbségek. A fizikai dolgozók körében a nők bére és keresete jobban közelíti a férfiakét, mint a nem fizikai munkakörökben. (1. és 2. tábla) Minél szakképzettebb a fizikai munka, annál nagyobbak a nemek szerinti bér- és keresetkülönbségek. (1. tábla)

1. tábla

*A fizikai foglalkozású nők átlagbére és átlagkeresete a férfiak átlagbéreinek és átlagkeresetének százalékában foglalkozási minőség szerint 1980-ban (%)*

Foglalkozási minőség	Átlagbér	Átlagkereset
Segédmunkás	86,7	79,5
Betanított munkás	84,5	78,7
Szakmunkás	81,6	77,2
Gépkocsivezető	88,2	84,6
Fizikai összesen	78,8	72,9

Forrás: lásd 6. és 7. tábla

A nem fizikai munkakörökben a nők a férfiak keresetének kétharmadát sem érik el. (2. tábla) A legnagyobb a bér- és a keresetkülönbség az ügyintézők és a vezetők körében. Az a tény, hogy mind a fizikai, mind a nem fizikai dolgozók körében a réteg egészére kedvezőtlenebbek a bér- és keresetkülönbséget jelző mutatók, a nők kedvezőtlenebb szakmai és hierarchikus szintbeli szerkezete jut kifejezésre.

Az iskolázottság színvonalának emelkedésével általában csökkennek a férfiak és nők közötti bér- és keresetkülönbségek. (3. és 4. tábla) A fizikaiak esetében a kapcsolat kevésbé egyértelmű.

Különösen kedvezőtlenek az alapfokú végzettséggel sem rendelkező fizikai foglalkozású nők kereseti viszonyai.

2. tábla

*A nem fizikai foglalkozású nők átlagbére és átlagkeresete a férfiak átlagbéreinek és átlagkeresetének százalékában foglalkozási minőség szerint 1980-ban (%)*

Foglalkozási minőség	Átlagbér	Átlagkereset
Vezető	85,5	81,9
Termelésirányító	94,3	87,6
Ügyintéző	84,0	80,9
Ügyviteli alkalmazott	87,4	84,8
Nem fizikai összesen	69,9	63,1

Forrás: lásd 8. és 9. tábla

3. tábla

*A fizikai foglalkozású nők átlagbére és átlagkeresete a férfiak átlagbéreinek és átlagkeresetének százalékában képzettség szerint 1980-ban (%)*

Képzettség	Átlagbér	Átlagkereset
Egy szakma	83,2	77,9
Több szakma	81,2	73,2
Más szakma	83,5	76,0
Nincs alapfokú	83,8	66,1
Alapfokú	84,2	76,6
Szakközép	83,8	77,2
Egyéb középfokú	82,7	76,8
Felsőfokú	85,4	82,3
Fizikai összesen	78,8	72,9

Forrás: lásd 6. és 8. tábla

A nem fizikai dolgozók körében a középfokú végzettséggel rendelkező nők bér- és kereseti hátránya a legjelentősebb.

4. tábla

*A nem fizikai foglalkozású nők átlagbére és átlagkeresete a férfiak átlagbéreinek és átlagkeresetének százalékában képzettség szerint 1980-ban (%)*

Képzettség	Átlagbér	Átlagkereset
Nincs alap	75,4	70,5
Alapfokú	75,7	69,3
Alapfokú szaktanfolyammal	75,3	67,6
Középfokú	66,7	60,2
Középfokú szaktanf. nélkül	73,3	67,6
Középfokú szaktanfolyammal	77,8	71,3
Felsőfokú	81,0	75,8
Felsőfokú szaktanf. nélkül	78,2	75,4
Felsőfokú szaktanfolyammal	80,6	77,1
Nem fizikai összesen	69,9	63,1

Forrás: lásd 7. és 9. tábla

A nők a kereseti hierarchia alsóbb szintjén helyezkednek el. 1980-as adatok szerint a férfiak egyharmada keres a népgazdasági átlag alatt, a nők háromnegyede.

A nemek szerinti bér- és keresetkülönbségek az *életpálya egészében hainak*, a munkában töltött idő növekedésével fokozódnak.

5. tábla

*Nők keresete a férfiak keresetének százalékában korcsoportok szerint, 1980-ban (%)*

Korcsoport	Nők keresete a férfiak keresetének százalékában
— 20	83,0
20 — 24	81,7
25 — 29	78,8
30 — 34	75,8
35 — 39	74,4
40 — 44	72,9
45 — 49	71,1
50 — 55	70,4

Forrás: Munkaügyi elemzések, 1. szám, 44. oldal

A keresetnövekedés üteme a nők esetében a férfiaké alatt marad, az induláskor észlelt különbségek fokozódnak. Míg a 40—45 éves férfiak 70%-kal keresnek többet, mint a 20 éven aluliak; a nők csak 50%-kal.<sup>12</sup>

### 3.2. A nemek szerinti bér- és keresetkülönbségek tényezői

A béreket és a kereseteket elsősorban a végzett munka jellege, minősítése és hierarchiában való elhelyezkedése határozza meg.<sup>13</sup>

A nemek szerinti bér- és keresetkülönbségekben mennyiségi, minőségi, strukturális, pozicionális és szemléleti tényező hatása jut érvényre.

#### 3.2.1. A végzett munka mennyiségének nemek szerinti eltérései

Nők és férfiak bér- és keresetkülönbségében részben a munka szerinti elosztás elvének „érvényesülése” jut kifejezésre. A nők — átlagban — nem végeznek a férfiakkal azonos mennyiségű és minőségű munkát. A nők teljesített munkaóráinak száma alacsonyabb, túlrát — családi elfoglaltságuk miatt — ritkábban vállalnak.

#### 3.2.2. A végzett munka minőségének nemek szerinti eltérései

A munkaerőpiac nemek szerinti szegmentálódása foglalkozási — munkaköri elkülönülést követ: a nők a kevésbé szakképzett foglalkozásokban és az alacsonyabb beosztásokban tömörülnek nagyobb számban.

A nők iskolázottsága az elmúlt négy évtizedben látványosan bővült, a fiatal nők iskolázottsági színvonala ma már a férfiakét meghaladja. A nők esélyegyenlősége gyakorlatilag az oktatás minden szintjén megvalósult. A munkaerőpiaci pozíció szempontjából azonban nem az iskolázottság, hanem a szakképzettség meghatározó, a jelenlegi munkaszervezet elsősorban a szakképzettséget honorálja. A szakképzettség tekintetében a nők a férfiaknál kedvezőtlenebb helyzetben vannak, míg a férfiak háromnegyede szakképzett, a nők 45%-a. A szakképzettségi különbségekben nők és férfiak hagyományos pályaorientációja jut kifejezésre, minek következtében lényeges aránytalanságok alakulnak ki iskolatípusok és szakirányok szerint. A gimnáziumokban tanulók kétharmada, a középiskolákban tanulók fele, a szakmunkástanulók egyharmada lány. Az átlag elfedi az iskolatípusok, szakirányok szerinti nagyarányú koncentrációt, a lányok a szakmunkástanuló intézetekben és a szakközépiskolákban is a hagyományosan nőinek ítélt szakirányokban tömörülnek. A gimnáziumokból kikerülő tovább nem tanuló lányok szakképzetlennek minősített foglalkozásokban helyezkednek el. Kedvezőtlen munkaerőpiaci pozíciók megnyilvánulása az ezekben a foglalkozásokban érvényesülő különösen nagy bér- és kereseti különbség. (Lásd 4. tábla)

A szakképzett és szakképzetlen munka megítélése nem feltétlenül tükrözi a szükséges ismeretek szintjét, gyakran függvénye a munkaerőpiac értékítéletének. A szakképzetté nyilvánítás sokszor a munkaerőpiac működési mechanizmusának része, a munka elismerésének szándékát, a munkaerőpiac értékítéletét jelzi. Példaként említhető, hogy a gyakran magas színvonalú ismeretek és általános műveltséget igénylő ügyviteli tevékenység nem minősül szakképzett munkának, míg sok, ennél alacsonyabb ismereteket feltételező tevékenységet szakma rangjára emel a társadalom. A társadalom értékítéletét juttatják érvényre azok az intézkedések, amelyek a korábbiakhoz képest változatlan ismereteket feltételező munkákat szakmukává minősítettek át, ezáltal megteremtve a kedvezőbb bérezés lehetőségét, a munkaerő-problémák, feszültségek oldásának lehetőségét. A szakmává nyilvánítás illetve ennek megtagadása mellett az irányítás beavatkozási lehetőségét nyújtja a besorolás, minősítés rendszere.

A bérezés alapjául szolgáló besorolásban már eleve tükröződik a női munka hátrányos megítélése. A munkák jelenlegi besorolási rendszere a férfi foglalkozások követelményrendszerét felértékeli, amit sokszor fiziológiai szempontok nem indokolnak, hanem társadalmi értékítéletet, szándékot, vagy munkaerőpiaci keresleti-kínálati viszonyokat tükröz. Míg például a fizikai erőkifejtést a besorolás fontos tényezőnek tekinti és ekként honorálja, a női munkák nagy tömegét jellemző monotonitást nem ismeri el, jöllehet, ez utóbbi fiziológiai szempontból legalább annyira károsan — egyes kutatási eredmények szerint károsabban — hat a szervezetre, mint a fizikai erőkifejtés a férfi szervezetre.

A nem fizikai foglalkozású nők és férfiak közötti nagy bér- és kereset-

különbségeket elsődlegesen a hierarchikus szintek szerinti eltérő elhelyezkedés alakítja.

A nők a foglalkozási hierarchia alsóbb szféráiban tömörülnek. Míg a szellemi foglalkozású aktív keresők 58<sup>0</sup>/<sub>0</sub>-a nő, a vezetők, irányítók 26<sup>0</sup>/<sub>0</sub>-a.<sup>14</sup> Minél magasabb szintű vezetői posztról van szó, annál alacsonyabb a nők aránya. Magyarországon a legfelsőbb állami és pártvezetés szintjén alig akad nő. Ez a piramisszerű elrendeződés, a hierarchikus szintkülönbségek közötti lényeges eltérések egy adott foglalkozás különböző szintjein és az adott foglalkozáson belüli beosztások szerint is megnyilvánulnak. Legjobb példa erre a pedagógus pálya, ahol az általános iskolai tanítók négyötöde, a középiskolai tanárok fele, az egyetemi oktatók egyharmada nő.<sup>15</sup> De az általános iskolák és középiskolák igazgatóinak többsége férfi és az egyetemeken a nők többsége az alacsonyabb beosztásokban tömörül. A Közgazdasági Egyetemen végzett felmérés szerint a tanársegédek és az adjunktusok több mint a fele, illetve fele nő, a docensek egyötöde, az egyetemi tanároknak 4 százaléka.<sup>16</sup>

### 3.2.3. Nők és férfiak munkaerőpiacon belüli elhelyezkedése

A nemek szerinti bér- és keresetkülönbség létrejöttében és fennmaradásában a munkaerőpiaci mechanizmusok lényeges szerepet játszanak. E mechanizmusok hozzájárulnak létre és tartják fenn ugyanis a munkaerőpiaci szegmentálódást, amelynek része a feminizált foglalkozások bővülő körének elkülönülése. Történelmileg és nemzetközileg igazolható tendencia, hogy az egyes foglalkozások elnőiesedése fokozatosan következik be és folyamatosan terjed; egyre több foglalkozás válik nőket nagyobb arányban foglalkoztató ágazattá, foglalkozássá. Az elnőiesedés egyes foglalkozások esetében olyan mértékig fokozódhat, hogy bekövetkezik a pálya teljes (óvónő), vagy közel teljes feminizálódása (egészségügyi közép-kaderek, általános iskolai tanítók, ügyviteli alkalmazottak).

Magyarország példáján is nyomon követhető a feminizálódás történelmi folyamata. A 19. század közepén még a tanító és óvópálya egyaránt férfi foglalkozás volt, az első óvónő és tanítónő az 1850 körüli években kap diplomát. A kiegyezés korában (1867-ben) a tanítónők aránya 3%.<sup>17</sup> A női foglalkoztatás terjedésének útját jelzi az ágazati-foglalkozási feminizálódás folyamata, ami a kései iparfejlődésnek megfelelően csak a századfordulót követően vesz nagyobb lendületet. 1920-ig csak a házciseléség minősül tipikusan női foglalkozásnak, a házciselédek 92—96 százaléka nő. 1920-ban válik nőket nagyobb arányban tömörítő ágazattá a ruházati ipar és az egészségügy; 1930-ban a papír- ipar és a textilipar, 1949-ben az oktatás és kultúra; 1960-ban a kereskedelem és vendéglátás; 1970-ben a nyomdaipar, a személyi- és lakás- szolgáltatás, a bőr-, szőrme- és cipőipar. A folyamat napjainkig visszafordíthatatlannak minősült, az elnőiesedett ágazatok nem válnak újra férfiakat nagyobb arányban foglalkoztató ágazattá.

A pályák elnőiesedését a foglalkozások leértékelődése kíséri, a femi-



nizálódás (a szegmentáció) a foglalkozások társadalmi értékelődésének eszköze és következménye is. Lényeges szerepet játszik a kereseti arányok alakulásában, ezen keresztül a gazdasági és foglalkozási szerkezet átalakulásában, a munkaerőpiaci egyensúly megteremtésében.

A feminizálódás történelmi folyamata a gazdaság szerkezeti átalakulása és a foglalkozási struktúra összefüggésében formálódik, amit a munkaerőpiaci mechanizmusok közvetítenek. A technikai, gazdasági, társadalmi fejlődést a munkahelyi és a foglalkozási struktúra folytonos átalakulása kíséri. Ebben a rendszeresen megújuló folyamatban új szakmák, új foglalkozások születnek, régiek átalakulnak, vagy elhalnak. Módosul a foglalkozások presztízsrangsora, amely több tényező együttes hatását tükrözi, így az elérhető kereseteket, mellékjövedelmeket, illetve ezek viszonyát a kifejtett munkához; az előmeneteli lehetőségeket és perspektívát, a munkakörülményeket, a munka érdekességét, alkotó vagy rutin jellegét, tradíciókat.

Az átalakulás folyamatát a munkaerő-kereslet és a munkaerő-kínálat egyensúlyának hiánya vagy a korábbi egyensúly megbomlása kíséri; a korszerű, nagyobb társadalmi presztízssű foglalkozások betöltésére a jobb munkaerőpiaci pozícióval rendelkező munkaerő aspirálhat sikerrel. Részen az újonnan munkábalépők elhelyezkedése, részben a munkaerő újraelosztása útján csoportosul át a férfi és női munkaerő: a férfi a kedvezőbb lehetőségeket, a nő a kedvezőtlenebb feltételeket kínáló foglalkozások felé. A magasabb színvonalú és korszerűbb szakképzettséggel rendelkező férfiak eleve a progresszív ágazatokban helyezkednek el, vagy átcsoportosulnak a kedvezőtlenebb feltételeket nyújtó területekről. Az átlagnál kedvezőbb lehetőségek ugyanis a mobilabb munkaerőt — a férfit — késztetik elmozdulásra. A mobilitás feltételei a férfiak számára jobbak: nagyobb arányban rendelkeznek szakképzettséggel és főként korszerű szakma gyakorlására jogosító végzettséggel, nagyobb arányban vesznek részt a munka melletti képzés, továbbképzés, átképzés rendszerében, könnyebben vállalnak lakóhelyüktől távolabb eső munkahelyeket, mozgékonyabbak, könnyebben szakadnak el a megszokottól, vállalkoznak az új feltételek elfogadására

Az alacsonyabb szakképzettséggel rendelkező, igen gyakran közvetlenül a háztartásból belépő, nagyobb távolságot nem vállaló nők számára a kedvezőtlenebb feltételeket nyújtó foglalkozások nyújtanak tömeges munkalehetőséget, ezért a nők ezek felé áramlanak. Igények és lehetőségek egyeztetése zajlik a munkaerőpiacon, ahol a munkaerő a jobb feltételeket kínáló munkaposztokért versenyez. Ebben a versenyben a nők hátrányban vannak helyzetükből fakadó lehetőségeik miatt, nagy tömegeik a másodlagos, kedvezőtlenebb feltételeket nyújtó szegmensekbe szorulnak. A női munkaerő egyensúlyteremtő funkciója nem merül ki abban, hogy a nők munkaerő-kínálata a mindenkori munkaerő-szükséglethez igazodik. Ennél fontosabb szerepet játszik a női foglalkoztatás a foglalkozási szerkezet — fentiekben leírt — átalakulási folyamatában.

A munkahelyi struktúra átrendeződését követő és közvetítő foglal-

kozási presztizsrangsor változása, és az ezzel összefüggő mobilitás végül is a feminizálódás folyamatában és az ezt elősegítő, ezzel összefonódó kontrasztelekciós mechanizmusban összegeződik. Ennek hatására *a nőket nagyobb arányban foglalkoztató ágazatok, foglalkozások az átlagnál kedvezőtlenebb bér- és kereseti viszonyokat kínálnak és fordítva, ott és akkor kezdődik el egy pálya elnőiesedése, ahol és amikor a technikai, gazdasági, társadalmi változások hatására a pálya társadalmi presztízse csökken.*

A foglalkozási elkülönülést a munkaerőpiac működési mechanizmusai tartják fenn, amit a szocializáció folyamata átörökít és megerősít. A nőket nagyobb arányban foglalkoztató — feminizált — foglalkozások úgy hatolnak be a társadalom tudatába és rögzülnek, mint eleve nőinek rendelt foglalkozások. A szocializáció a munkamegosztás során rögzült értékeket közvetíti és újratermeli, amit a gyakorlatban a lányok pályairányultsága valósít meg. Mint arról a korábbiakban már szó volt, a lányok többsége — még erőteljes propaganda és pályairányítás ellenére is — hagyományosan nőinek ítélt foglalkozást választ.

A női foglalkoztatás fentiekben leírt egyensúlyteremtő funkciója működésének következményei közül ehelyütt két lényeges összefüggést emelek ki.

a) *A női munkaerő munkába vonása mellett a férfi munkaerő nagyobb hányada tartozhat az elsődleges szegmensbe, míg a nők korlátozott foglalkoztatása mellett nagyobb hányaduk szorul a kedvezőtlenebb feltételeket nyújtó, másodlagos szektorokba. A nők foglalkoztatásának bővülésével tehát relatíve javulnak a férfiak munkaerőpiaci pozíciói, a nők magasabb foglalkoztatottsági színvonala mellett a férfiak aránya a marginális munkaerő-csoportok között kisebb.*

b) *A nők beáramlása és nagyobb arányú foglalkoztatása mellett a bérek átlagos színvonala alacsonyabb és növekedési üteme lassúbb lehet, mint alacsonyabb színvonalú női foglalkoztatás esetén. Ennek oka az az egyszerű tény, hogy a nők az alacsonyabb kereseti tartományokban helyezkednek el és ugyanazon foglalkozáson belül is — részben objektív részben szubjektív okok miatt — alacsonyabb a nők átlagbére és átlagkeresete. Ez a nemek közötti bérkülönbség a magasabb színvonalú női foglalkoztatás esetén mérsékli a bérek termelékenységnövekedéséhez viszonyított változását.*

### 3.2.4. Nők és férfiak munkaerőpiaci pozíciója

Nők és férfiak munkaerőpiaci pozíciója társadalmi helyzetük egyik lényeges megnyilvánulása.

A nők munkaerőpiaci pozíciói helyzetükből adódóan a férfiakénál kedvezőtlenebbek. Kedvezőtlenebbek a munkaerőpiacra való belépés feltételei (alacsonyabb színvonalú szakképzettség, foglalkozási koncentráció), a munkaerőpiacon belüli mozgás lehetőségei korlátozottabbak.

A nők a munkahely-választásnál családi helyzetüket, elfoglaltságukat

szem előtt tartják; nagyobb távolságra nem ingáznak, munkaidő-beosztásukat családi feladataikhoz igazítják. Sajátos helyzetük és a tradíciókból táplálkozó magatartásminták hatása jut kifejezésre a versenyszellem kisebb mértékű elfogadásában és érvényesítésében. Életpályájuk meghatározott periódusában előtérbe kerülnek az át nem ruházható és át nem ruházandó családi funkciók, ami a pályamegszakításban jut kifejezésre. A pályamegszakítással az induláskor is észlelhető hátrány halmozódik, s a további előmenetelre meghatározó hatást gyakorol. Mindezek — a nők társadalmi helyzetéből származó — adottságok a kedvezőtlen alkupozícióban összegeződnek: *a munkaerőpiaci tranzakciókban a nők pozíciója a férfiakénál gyengébb.*

A szociológiai irodalomból ismert, hogy a béreket és még inkább a kereseteket a munkásstratégiák lényegesen befolyásolják, melyek részben az aspirációk, részben az alkupozíciók erőterében alakulnak. A nők (helyzetükből, kedvezőtlen alkupozíciójukból adódóan) *érdekeiket kevésbé tudják érvényesíteni.*

### 3.2.5. Szemléleti tényezők szerepe a nemek szerinti bér- és keresetkülönbségekben

Az objektív helyzetkülönbségekben túlmenően szubjektív megítélések alakítják férfiak és nők kereseti viszonyait.

A szubjektivitás direkt és indirekt módon egyaránt kifejezésre jut. Indirekt módon meghatározóvá válik a munkák besorolásán, az előmeneteli korlátokon keresztül. Direkt módon érvényesül a „családfő” szerep honorálásakor a teljesítmény számbavételekor és elismerésekor — főként ha a teljesítmény nehezen mérhető. Kollektívák és egyének inkább megelégednek a férfiaknak a bizalmat, s kevésbé a nőknek. A nőknek először bizonyítaniuk kell tehetségüket, rátermettségüket, teljesítményüket — mégpedig többszörösen; a férfiakról inkább vélelmezik ezek meglétét. E szubjektív megítélésben továbbélő tradíciók, nő és férfi érdekellentétek ütközésének hatása s a nők érdekérvényesítési képességének gyenge foka jut kifejezésre.

## 4. NEMEK SZERINTI BÉR- ÉS KERESETKÜLÖNBSÉGEK TENDENCIÁJA

Az elmúlt évtizedek tapasztalatai alapján a nemek szerinti bér- és keresetkülönbségek mértéke csökkent. E változásban a különbségeket reguláló tényezők kedvező alakulása, a női egyenjogúság térnyerése tükröződik.

Az elmozdulás mértéke azonban nem számottevő,<sup>18</sup> a tradíciók makacs ellenállásában objektív és szubjektív erők működnek közre.

Az elkövetkező évtizedekben a nők munkaerőpiaci pozíciójának javulása továbbra is feltételezhető, ami a bér- és kereseti vívmányok további közelítését eredményezi. Úgy tűnik azonban, hogy férfiak és nők alapadottságainak közeledése helyzetkülönbségeik mérséklődése nyomán *a bér- és keresetkülönbségek fennmaradásában nő a munkaerőpiaci mechanizmusok szerepe.*

A nemek szerinti bér- és keresetkülönbségekben — mint arról a korábbiakban szó volt — a foglalkozási elkülönülés (szegmentáció) és az azt kísérő *kontraszelekció* lényeges szerepet játszik. Ahhoz ugyanis, hogy a foglalkozási struktúra átalakulása viszonylag zökkenőmentesen végbe menjen, szükség van a munkaerőpiac másodlagos szegmentumára, a másodlagos munkaerőcsoportokra, aminek „rovására” az elsődleges szegmens számára kedvezőbb feltételek teremthetők. S az már a társadalmi munkamegosztás eddigi történetének következménye, hogy ezt a funkciót a női munkaerő látja el.

Az elmondottakból az is következik, hogy a nők és férfiak egyenlőtlen bérezését célul kitűző programnak a fentiekben leírt kontraszelekciót korlátozó, a feminizálódás folyamatát gátló mechanizmusokat kellene működtetni, ahhoz, hogy a bér- és keresetkülönbségek újratermelődésének talaja megszűnjön.

Jelenlegi ismereteink birtokában azonban nehéz választ adni arra, hogy hogyan és milyen eszközökkel fékezhető a feminizálódást eredményező kontraszelekciós mechanizmus. Úgy tűnik ugyanis, hogy *árutermelő társadalmakban a munkaerőpiaci mechanizmusok egyik lényeges jegye a kontraszelekció működése, enélkül a foglalkozási struktúra átalakulása nem valósul meg.* Ebből vélelmezhető viszont, hogy a *struktúráváltás ára a másodlagos szegmentumnak kedvezőtlenebb adottsága: a nemek közötti bér- és keresetkülönbség fennmaradása sőt újratermelődése.*

6. tábla

*A fizikai foglalkozású nők átlagbére a férfiak átlagbérének százalékában képzettség és foglalkozási minőség szerint 1980-ban*

Képzettség	Foglalkozási minőség	Segéd-	Beraniított munkás	Szakk-	Gépkocsi v.	Fizikai összesen
Egy szakma		84,3	84,5	82,3	89,6	83,2
Több szakma		78,0	82,0	81,7	88,3	81,2
Más szakma		87,0	86,1	82,4	97,8	83,5
Nincs alapfokú		87,1	85,0	84,2	—	83,8
Alapfokú		85,7	84,5	82,8	74,5	84,2
Szakközép		84,2	88,2	85,6	94,4	83,8
Egyéb középfokú		86,1	88,2	84,3	88,6	82,7
Felsőfokú		65,6	85,4	88,2	—	85,4
Összesen		86,7	84,5	81,6	88,2	78,8

Forrás: Munkaügyi elemzések, 1. sz. i. m. 133. oldal.

7. tábla

*A fizikai foglalkozású nők átlagkeresete a férfiak átlagkeresetének százalékában képzettség és foglalkozási minőség szerint 1980-ban*

Képzettség	Foglalkozási minőség:	Segéd-	Betanított munkás	Szak-	Gépko- csi v.	Fizikai összesen
Egy szakma		83,1	79,8	78,2	87,8	77,9
Több szakma		75,1	77,6	76,7	86,6	73,2
Más szakma		80,3	79,1	78,4	93,4	76,0
Nincs alapfokú		80,1	79,5	79,3	—	66,1
Alapfokú		79,0	78,5	77,2	62,4	76,6
Szakközép		73,5	78,8	79,9	60,6	77,2
Egyéb középfokú		81,1	79,9	79,7	105,5	76,8
Felsőfokú		69,8	81,5	85,8	—	82,3
<b>Összesen</b>		<b>79,5</b>	<b>78,7</b>	<b>77,2</b>	<b>84,6</b>	<b>72,9</b>

Forrás: Munkaügyi elemzések, 1. sz. i. m. 133. oldal.

8. tábla

*A nem fizikai foglalkozású nők átlagbére a férfiak átlagbérének százalékában képzettség és foglalkozási minőség szerint 1980-ban*

Képzettség	Foglalkozási minőség:	Vezető	Termelés- irányító	Ügyin- téző	Ügyvi- teli alkal.	Nem fizi- kai össz.
Nincs alap		84,1	91,7	85,0	87,9	75,4
Alapfokú		90,5	78,0	85,4	86,7	75,7
Alapfokú szaktanfolyammal		94,5	89,5	88,5	86,2	75,3
Középfokú		85,0	90,3	85,6	91,5	66,7
Középfokú szaktanf. nélkül		87,6	92,8	83,9	86,3	73,3
Középfokú szaktanfolyammal		90,0	93,7	86,5	87,2	77,8
Felsőfokú		86,0	98,2	89,0	78,8	81,0
Felsőfokú szaktanfolyammal		90,2	91,8	89,0	106,4	80,6
Felsőfokú szakt. nélkül		86,9	88,2	87,9	90,0	78,2
<b>Összesen</b>		<b>85,5</b>	<b>94,3</b>	<b>84,0</b>	<b>87,4</b>	<b>69,9</b>

Forrás: Munkaügyi elemzések, 1. sz. i. m. 142. oldal.

9. tábla

*A nem fizikai foglalkozású nők átlagkeresete a férfiak átlagkeresetének százalékában képzettség és foglalkozási minőség szerint 1980-ban*

Képzettség	Foglalkozási minőség:	Vezető	Termelés- irányító	Ügyin- téző	Ügyvi- teli alkal.	Nem fizi- kai össz.
Nincs alap		85,4	88,4	84,5	86,0	70,5
Alapfokú		89,0	84,4	83,0	84,7	69,3
Alapfokú szaktanfolyammal		93,5	84,9	86,5	83,4	67,6
Középfokú		80,4	86,9	82,5	88,3	60,2
Középfokú szaktanf. nélkül		83,2	89,3	81,2	81,0	67,6
Középfokú szaktanfolyammal		87,9	86,3	83,7	85,9	71,3
Felsőfokú		82,3	90,8	86,2	70,8	75,8
Felsőfokú szaktanf. nélkül		87,0	89,0	87,2	103,7	75,4
Felsőfokú szaktanfolyammal		90,2	85,8	88,2	112,6	77,1
<b>Összesen</b>		<b>81,9</b>	<b>87,6</b>	<b>80,9</b>	<b>84,8</b>	<b>63,1</b>

Forrás: Munkaügyi elemzések, 1. sz. i. m. 142. oldal.

## Jegyzetek

- <sup>1</sup> 1980. évi Népszámlálás. 22. foglalkozási adatok I. (1. rész) Központi Statisztikai Hivatal, Budapest, 1981. 14. oldal.
- <sup>2</sup> Statisztikai Évkönyv 1983. Központi Statisztikai Hivatal, Budapest, 1984, 50. oldal.
- <sup>3</sup> Statisztikai Évkönyv 1983, idézett mű 50. oldal.
- <sup>4</sup> A szocialista gazdaság expanziós kényszerének közgazdasági összefüggéseiről, az „erőforrás-korlátos” szocialista gazdaság működéséről lásd Kornai János: A hiány. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1980.
- <sup>5</sup> Falusné Szikra Katalin: Munkabér, ösztönzés, elosztás. Kossuth Könyvkiadó, Budapest, 1979. 51. oldal.
- <sup>6</sup> A kereső férfiak 10,4%-a felsőfokú tanintézeti, 19,2%-a középiskolai és 25,4%-a középfokú szakmunkás végzettséggel. Statisztikai Évkönyv, 1983, i. m. 54. oldal.
- <sup>7</sup> A társadalmilag szervezett ellátás a 2 éven aluli gyermekek esetében a szülési szabadságon (10,3%) és a gyermekgondozási szabadságon levő anyák általi gondozást (56,3%), valamint a bölcsődei ellátást (15,5%) tartalmazza. Adatok a nők helyzetéről, i. m. 31. oldal.
- <sup>8</sup> Adatok a nők helyzetéről, i. m. 31. oldal és Statisztikai Évkönyv, 1983, i. m. 295. oldal.
- <sup>9</sup> Uo.
- <sup>10</sup> Nőpolitikai dokumentumok 1970—1980. Kossuth Könyvkiadó, 1981.
- <sup>11</sup> Az 1970. évi nőpolitikai határozatokat követően a határozatok végrehajtásáról a központi állami és társadalmi szervek a vállalatokat, intézményeket beszámoltatták. 1980-ban a végrehajtás, átfogó ellenőrzésének keretében került ismét napirendre a nők helyzetének javításában elért eredmények és problémák mérlegének megvonása.
- <sup>12</sup> ÁBMK Munkaügyi Információs Központ: A keresetkülönbségek társadalmi meghatározottsága 1980-ban. Munkaügyi elemzések, 1. szám, 43. oldal.
- <sup>13</sup> Részletesebben lásd Munkaügyi elemzések, 1. szám, i. m.
- <sup>14</sup> 1980. évi Népszámlálás, 22. foglalkozási adatok, I. 1. rész. Központi Statisztikai Hivatal, 1981, 128—129. oldal és 284—285. oldal.
- <sup>15</sup> 1980. évi Népszámlálás, i. m. 15. és 106. oldal.
- <sup>16</sup> Jelentés az Egyetemen dolgozó nők helyzetéről. MKKE. Budapest, 1976. 4. oldal.
- <sup>17</sup> A Magyar Szent Korona Országai népoktatásügyének fejlődése. Magyar Statisztikai Közlemények 31. kötet. Budapest, 1913., 114. oldal.
- <sup>18</sup> 1976-ban a nők a férfiak átlagbérenek 73%-át, 1980-ban 76%-át érték el. Forrás: Munkaügyi elemzések, 1. sz., i. m. 32. oldal.

## *Rezime*

### Raspodela prema radu — razlika u platama i zaradama prema polu u Mađarskoj

Razlike u platama i zaradama prema polu izražavaju nepovoljniji položaj žena u odnosu na muškarce na tržištu radne snage. To prenosi i učvršćuje subjektivni društveni vrednosni sud. Razlike u zaradama se ispoljavaju dvojako:

— žene zauzimaju mesto u nižim sferama hijerarhije zarade

-- u slučaju istog radnog mesta i delokruga žene imaju nižu platu i zaradu u odnosu na muške kolege.

U Mađarskoj 1980. godine 39% ženske radne snage je zarađivalo ispod 3.000 Ft. mesečno, dok je u istoj grupi bilo svega 8% muškaraca. Na radnim mestima gde su zarade bile iznad 5.000 Ft. radilo je 10% žena, a muškarci su bili zastupljeni sa 39%. U istim zanimanjima i u istim radnim sredinama žene zarađuju 60—80% od zarada muškaraca.

Razlika u platama i zaradama je delimično posledica afirmacije „raspodele prema radu”. Žene u proseku ne obavljaju posao istog kvaliteta i kvantiteta kao muškarci. Radni staž i učinak zaostaje ispod nivoa muškaraca, na odgovornim pozicijama manje su zastupljene žene. Stručna osposobljenost žena je ispod stručne osposobljenosti muškaraca, jer dok 70% muškaraca poseduje stručnu spremu, žene su tu zastupljene sa samo 40%.

U nastanku i opstanku razlike u platama i zaradama veliku ulogu imaju mehanizmi tržišta radne snage. Istorijski proces feminizacije zajedno sa istovremenim devalviranjem ženskih poslova utiče na formiranje specifičnih odnosa i uslova na terenu plata i zarada u onim oblastima koji zapošljavaju pretežno ili isključivo žensku radnu snagu.

I na kraju razlike u platama i zaradama prema polu izražavaju subjektivni karakter ocenjivanja i vrednovanja rada koji vrši ženska radna snaga, dalje egzistirajuću tradiciju u odnosima među spolovima koji zasad još uvek više pogoduje ispoljavanju interesa muškog dela društva.

## *Summary*

### Disparity in wage and income according to sex in Hungary

According to wage and income distribution by sex, women's position in society and labour market is less favourable than men's. This disparity is transmitted and confirmed by the subjective value judgement of society. The differences in earned incomes are manifested in a double way:

— women are placed at the lower stages of the income hierarchy,

-- their wages and incomes are lower even if they are employed in the same occupations and sphere of activity as men.

In 1980, 39% of women and 8% of men were employed in Hungary in jobs with an income of less than 3,000 Forints per month, while 10% of women and 39% of men had a monthly income of more than 5,000 Forints. Women employed in the same occupations and sphere of activity earned 60 to 80% of the money made by men.

This wage and income differential is a consequence partly of the enforcement of the principle „equal pay for equal work”. Women, in general, do not perform the same work in terms of quantity and quality as men do. Women’s average length of service and average hours of work are below these of men, and fewer women than men occupy responsible positions. Women’s skill level is also under that of men. While three-fourth of male workers are skilled, the respective percentage is only 45 for female workers.

In bringing about and maintaining this wage and income disparity an important role is played by the mechanisms of the labour market. It is the historical process of feminization that in interaction with the devaluation of female jobs, is responsible for shaping the unfavourable wage and income relations in occupations with typically or predominantly women employees.

And finally such factors as subjectivity in assessing female work, age-old traditions and the enforcement of men’s interests also find expression in their wage and income differential.



*Téli nap, 1958. (foto: A. J.)*