

KONCZ KATALIN

## A munkaerőpiac nemek szerinti szegregációjának jellemzői, mechanizmusa és következményei

Az ágazatok, foglalkozások, munkakörök nemek szerinti szegregációja a világ minden országára jellemző, jellegzetességei az eltérő gazdasági társadalmi, kulturális környezet ellenére gyakran nagyon hasonlítanak egymásra. Szakírók, politikai döntéshozók intézkedésekkel tartják javíthatónak a nők munkaerő-piaci pozícióját, a nemek közötti bérkülönbségek felszámolását. A követelmények és következtetések több szempontból sem helytállók. A nők és férfiak biológiai és társadalmi okokból eltérő kompetenciái, az ebből következő hatékonysági követelmények miatt a nemek szerinti elkülönülés a foglalkoztatás természetes következménye. Nem a szegregáció okozza a társadalmi egyenlőtlenségeket, hanem azok a munkaerő-piaci mechanizmusok, amelyek társadalmi hátránnyá formálják a foglalkozási struktúrában való elhelyezkedést. A beavatkozás csak ezeken keresztül lehetséges, ami azonban kockázatos, és amelynek tere meglehetősen szűk. A piaci erők önkényes korlátozása nem vezet a kívánatos eredményre, terelése csak egymással koherens társadalom-, népesség- és foglalkoztatási célrendszer megfogalmazása esetén lehet eredményes.

Journal of Economic Literature (JEL) kód: J16.

A munkaerőpiac egyik legmarkánsabb jellegzetessége az ágazatok, foglalkozások, munkakörök *nemek szerinti elkülönülése* (szegregációja), ami a női foglalkoztatás megjelenésétől napjainkig a világ minden országára jellemző. A nemek szerinti elkülönülés mutatója magas és stabilan tartja magát,<sup>1</sup> annak ellenére, hogy a nők és férfiak munkaerő-piaci jellemzői és iskolázottsága tekintetében közeledés tapasztalható (Charles [1992]). Jacobs [1989] az Egyesült Államok hosszú idősorán (1900–1950 és 1910–1986) vizsgálta a szegregáció alakulását, amely ezen a hosszú távon némileg csökkent. Az Egyesült Államokra és Kanadára rendelkezésre álló adatsorok tanúsága szerint a 20. század elejétől az 1960-as évekig a szegregáció mértéke alig vagy nem változott (Anker [1998] 3. o.). Ausztriában, Finnországban és Svédországban a foglalkozási szegregáció mértéke az elmúlt 20 évben magas szinten stagnált (Jonsson [1999], Kolehmäinen [1992], Kreimer [2004]). Angliában 1971 és 1991 között a különbözőségi index<sup>2</sup> némileg csökkent a teljes munkaidős foglalkoztatottak között [0,65-ről átmeneti emelkedés (0,68) után 0,62-re] és lényegesen csökkent (0,62-ről 0,47-re) a részmunkaidős foglalkoztatottak között (Hakim [1993] 293. o.).

<sup>1</sup> Grusky–Charles [1998], Hakim [1981], Karmel–MacLachlan [1988], King [1992].

<sup>2</sup> A leggyakrabban használt szegregációs mutató a különbözőségi index (*index of dissimilarity*, *ID*), amelyet Duncan–Duncan [1955] fejlesztett ki a fehér és a nem fehér lakosság lakhelykoncentrátságának mérésére. Az indexet a későbbiekben egyre többen alkalmazták a munkaerőpiac nemek szerinti szegregáltságának közelítésére. Számítás:

$$ID = \frac{1}{2} \sum_i \left| \frac{N_i}{N} - \frac{F_i}{F} \right|,$$

A szegregációs szakirodalom főként a nők foglalkozási-ágazati szegregációjának kérdéseivel foglalkozik, jóllehet a szegregáció mértéke a férfiak esetében nagyobb.<sup>3</sup> Az élelkebb érdeklődést vélhetően az indokolja, hogy a munkaerő-piaci szegregáció a nők pozícióját rontja, míg a férfiakét javítja, vagy a nők rovására járul hozzá a különbségek fenntartásához. A nőkérdés előtérbe kerülésében és napirenden tartásában azonban kétségtelenül szerepet játszik a nőmozgalom férfiakénál erőteljesebb érdekérvényesítő képessége is (*Tamási [2005]*).

Az Európai Unió megkülönböztetett figyelmet fordít a nemek közötti szegregáció enyhítésére,<sup>4</sup> mert ettől is várja a nők munkaerő-piaci helyzetének javítását, a nemek közötti bérkülönbségek felszámolását. *A szegregáció csökkentését intézkedésekkel vélik megvalósíthatónak.* A tanulmány központi témája a munkaerőpiac nemek szerinti szegregációjának szükségszerű fennmaradása, a beavatkozások lehetséges tere és a szegregációt létrehozó munkaerő-piaci mechanizmusok működése. Hipotézisem szerint a munkaerőpiac nemek szerinti szegregáltsága a munkaerőpiac működésének szükségszerű eleme, a munkaerő-piaci egyensúly feltétele és következménye. Intézkedéssel, nem szüntethető meg, a külső beavatkozás tere meglehetősen szűk, de teljes megszüntetése nem is lehet indokolt és célszerű.

### **A munkaerő-piaci szegregáció fogalma, szerepe a nők munkaerő-piaci pozíciójának alakulásában**

A munkaerőpiac nemek szerinti elkülönülése (szegregációja) olyan viszonylag zárt szegmentumokra szabdalja a munkaerőpiacot, amelyeket az egyik vagy a másik nem különböző mértékben ural. A nemek szerinti munkaerő-piaci elkülönülést gazdasági és társadalmi mechanizmusok tartják fenn és termelik újra, amiből ezért a kikerülés esélye kicsi. A szakirodalom az elkülönülés kettős metszetét – a horizontális és a vertikális szegregációt – vizsgálja. A *horizontális* szegregáció a nemek részvételét méri az egyes ágazatokban, foglalkozásokban, munkakörökben. A *vertikális* szegregáció a nemek elhelyezkedését a foglalkozási, beosztási hierarchia különböző szintjein jeleníti meg. A vertikális szegregáció részének tekinthető a standard és az atipikus foglalkozások szerinti elkülönülés (*Blackwell [2001]*, *Kreimer [2004]*). A nemzetközi szakirodalom a vertikális szegregáció következményeként főként a nemek szerinti bérkülönbséget és a karrierlehetőségek korlátozottságát jelöli.

#### *A foglalkozási szegregáció alakulása és jellemzői – nemzetközi tendenciák*

A nemek szerinti foglalkozási szegregáció világjelenség, a gazdasági fejlettség minden szintjén, minden politikai és vallási rendszerben, társadalmi, kulturális környezetben *jelentős* (*Charles–Bradley [2009]*). A munkaerő jelentős hányada tipikusan női

ahol:  $N_i$  – nők száma az  $i$ -edik foglalkozásban,  
 $F_i$  – férfiak száma az  $i$ -edik foglalkozásban,  
 $N$  – összes női foglalkoztatott száma,  
 $F$  – összes férfi foglalkoztatott száma,  
 $i, \dots, z$  – a foglalkozások sorszáma (*Anker [1998] 75. o.*).

<sup>3</sup> Egyedülálló kutatási eredményről tájékoztat *Lewis [1985]*, aki a szegregációt különféle demográfiai és foglalkoztatási ismérvek szerint is vizsgálta. A szegregáció mértéke a korral egyértelműen csökken. Az iskolafokozaton és a jövedelem függvényében előrehaladva kezdetben nő, majd csökken a szegregáció. A foglalkozási státusz szerint legmagasabb a bérből és fizetésből élők között, és a legalacsonyabb a segítő családtagok körében. Családi állapot szerinti jellemzők alapján legkisebb az özvegyek és legnagyobb az elváltak, valamint az egész életükben egyedül állók között (*Lewis [1985] 725–726. o.*).

<sup>4</sup> Ennek ellenére a hazai szakirodalom nem foglalkozik a kérdéssel.

(a továbbiakban női) vagy tipikusan férfi (a továbbiakban férfi) foglalkozásban van jelen. A világ aktív népességének körülbelül fele olyan tipikusan férfi foglalkozásban dolgozott a vizsgálat idején, ahol a saját nemük aránya meghaladta a 80 százalékot (Anker [1998] 407. o.). A nőket és a férfiakat tömegesen foglalkoztató ágazatok, foglalkozások szorosan kötődnek a nemekkel kapcsolatos sztereotípiákhoz (Bielby–Baron [1986]-t idézi Anker [1998], Anker–Hein [1985], [1986]). Nők és férfiak a saját nemük által uralt foglalkozásokban dolgoznak szívesen (Kreimer [2004] 230. o.).

A foglalkozási szegregáció alakulásában világosan kirajzolódó tendenciák azonosíthatók, és sok a hasonlóság a világ fejlett és kevésbé fejlett térfelén. A nemzetközi összehasonlító elemzések gyakran egymásnak ellentmondó következtetésekre jutnak, attól függően, hogy milyen statisztikai adatbázisból és mutató alapján vizsgálták a nemek szerinti szegregációt.

A szakirodalom alapján az általánosítható tanulságok a következő pontokban összegezhetők.

– A foglalkozások szerinti szegregáció nagyobb, mint az ágazati szegregáció.

– A bérből és fizetésből élők körében meghaladja az önfoglalkoztatók és a segítő családtagok között tapasztalt mértéket (Psacharopoulos–Tzannatos [1992]-t idézi Anker [1998]). A nemek szerinti foglalkozási szegregáció nagyobb, mint a kor szerinti szegregáció (Reubens–Harrison [1983]-t idézi Anker [1998]).

– A férfi foglalkozások sokkal általánosabbak, számuk meghaladja a női foglalkozások számát az aggregáltság minden szintjén (Anker–Hein [1985]-t, [1986]-t, Hakim [1993]-t, Kolehmainen [1992]-t idézi Anker [1998]). Finnországban például az erőteljesen maszkulin foglalkozások száma 1970-ben 127 volt, és 1985-ben 97; az erőteljesen feminin foglalkozásoké 43, illetve 44 (Kolehmainen [1992] 10. o.). Nagy-Britanniában 1981-ben a foglalkozások 72 százaléka férfi, 10 százaléka női foglalkozás volt. Az Egyesült Államokban 1980-ban 55 százalék és 16 százalék, Franciaországban 1979-ben 53 százalék és 28 százalék volt ez az arány (Hakim [1993] 301., 302. o.). Tekintettel a nemek szerinti foglalkozási szegregáció stabilitására, a tendencia napjainkban is érvényes lehet.

– A férfi foglalkozásokban foglalkoztatottak száma és aránya nagyobb, mint a női foglalkozásokban dolgozóké. Nagy-Britanniában 1981-ben a foglalkoztatottak 50 százaléka férfi, 24 százaléka női foglalkozásban dolgozott. Az Egyesült Államokban 1980-ban 47 százalék, illetve 28 százalék, Franciaországban 1979-ben 46 százalék, illetve 29 százalék volt az arány (Hakim [1993] 302. o.). Anker vizsgálatai szerint a nem mezőgazdasági szférában foglalkoztatott férfiak 60 százaléka férfi foglalkozásban dolgozott a vizsgált országokban a kilencvenes évek elején, miközben a nők hasonló aránya csak 25 százalék volt (Anker [1998] 407. o.). Számításaim szerint Magyarországon 2006-ban a férfiak majdnem kétharmada, a nők fele dolgozott a nemek szerint erőteljesen vagy teljesen szegregált foglalkozásban (Koncz [2006]).

– A női foglalkoztatás bővülésével csökken a férfi foglalkozásokban foglalkoztatottak aránya, és emelkedik a női foglalkozásokban foglalkoztatottak aránya. A férfiak mutatói nagyobb mértékben csökkennek, mint ahogy a nőkéi emelkednek. A változás elsősorban az integrált foglalkozások javára következik be. A fentiekben idézett példák közül Finnországban az erőteljesen maszkulin foglalkozások száma 1970 és 1985 között harminccal csökkent, az erőteljesen feminin foglalkozások száma eggyel emelkedett (Kolehmainen [1992] 10. o.).

– A férfiak nagyobb arányban dolgoznak női foglalkozásokban, mint a nők a férfiaknak fenntartott foglalkozásokban. A női foglalkozásokban is jelentős a vertikális szegregáció, a férfiak a jobb feltételeket kínáló munkakörökben dolgoznak nagyobb arányban (Anker [1998], Anker–Hein [1985], [1986], Charles [1992], Hakim

[1993], *Kaupinen-Toropainen és szerzőtársai* [1988], *Kolehmainen* [1992], *Koncz* [1987a], *Kreimer* [2004], *Petersen–Morgan* [1995], *Ross* [1985]).

– A nők minden országban *felülreprezentáltak a szociális szférában*, a humán foglalkozásokban és *alulreprezentáltak a műszaki foglalkozásokban*. A természettudományokban és a matematikában *vegyes a nemzetközi összkép* (*Charles–Bradley* [2009]).

– A nők minden országban *nagyobb arányban vannak jelen a kis presztízsű ágazatokban/foglalkozásokban* (szolgáltatás, könnyűipar) és *jelentéktelen számban a nagy presztízsű foglalkozásokban* (például a politikai és gazdasági vezetésben). A női foglalkozásokban magas a *részmunkaidős foglalkoztatottak aránya*, a *részmunkaidős dolgozók többsége nő*. Offermann és Armitage szerint a szegregáció a nőket „bársony gettóba” zárja, olyan alacsony szintű pozícióba, státusba, amely kényelmes, de kevés lehetőséget nyújt a felsőbb hierarchiába kerülésre (*Offermann–Armitage* [1993] 139. o.).

– A foglalkozási szegregáció mértéke *hosszabb távon az országok többségében alig változik*, vagy némileg csökken (*Anker* [1998], *Charles* [1992], *Jacobs* [1989]). Rövidebb távon a változás *vegyes képet mutat földrészek, országok és időszakok szerint* (*Jacobs–Lim* [1992]-t, *United Nations* [1991]-t, *World Bank* [1994]-t idézi *Anker* [1998]; *Psacharopoulos–Tzannatos* [1992], *Rubery–Fagan* [1993]). *Anker* [1998] (112. o.) vizsgálatai szerint 1970 és 1990 között a különbözőségi index (ID) minden vizsgált országra (Hollandia, Norvégia, Finnország, Japán, Franciaország, Svájc, Kuvait) csak némileg csökkent.

– A szegregációs indexet értelemszerűen két tényező alakítja: a foglalkozási struktúra változása és az egyes foglalkozások feminizáltságának mértéke (*Koncz* [1987a]). Vizsgálatok szerint a foglalkozási szegregációt a *foglalkozási struktúra változása* inkább befolyásolja, mint a foglalkozások nemek szerinti összetételének alakulása (*Psacharopoulos–Tzannatos* [1992]). *Blau–Felder* [1992] összefüggést bizonyít a kiterjedt szolgáltatássetektor és a foglalkozási szegregáció között. *Kreimer* azt bizonyítja, hogy azokban az országokban magas a női foglalkozási koncentráció szintje, ahol a házimunka egy részét a női iparágak és szolgáltatások helyettesítik (*Kreimer* [2004] 226. o.).

– A munkaerőpiac nemek szerinti szegregáltságának *tendenciájában* igen sok a *hasonlóság* földrészek és országcsoportok között. Különösen sok azonosság figyelhető meg Észak-Amerika és Európa, illetve az Európai Unió országai körében (*Blau–Felder* [1992]-t, *Boulding* [1976]-t, *Ross* [1985]-t idézi *Anker* [1998]; *Rubery–Fagan*). Az elmúlt évtizedben a nemek szerinti foglalkozási szegregáció tekintetében *jelentősen közeledtek* egymáshoz a világ országai (*Anker* [1998] 413. o.).

– A nemek szerinti foglalkozási szegregáció mértéke *különbözik földrészenként*. A legnagyobb Latin-Amerikában és a Karib-tengeri szigetvilágban, valamint a Közel-Keleten; a legkisebb Ázsiában és a Szaharán túli Afrikában (*Anker* [1998], *Blau–Felder* [1992], *Presser–Kishor* [1991], *Boulding* [1976], *Rubery–Fagan* [1993]), átlagos a fejlett európai, amerikai világban és Ausztráliában (*Moir–Smith* [1979]). A kontinensek szerinti átlag mögött jelentős az országok szerinti szóródás. Az egyes országok közötti különbségeket kulturális, vallási és társadalmi tényezők határozzák meg (*Blau–Felder* [1992]). A kilencvenes évek közepén az ISCO 75-ös foglalkozási bontásában számított mutató a legmagasabb volt Jordániában, Kuvaitban és Tunéziában, a legalacsonyabb Kínában, a Koreai Köztársaságban és Olaszországban (*Anker* [1998] 178. o.). Eltér a nemzetközi trendtől a japán munkaerőpiac nemek szerinti szegregáltsága: a fejlett országok között a legalacsonyabb a mutató (*Charles* [1992], *Ross* [1985], *OECD* [1980]-t idézi *Anker* [1998]; *Reubens–Harrison* [1983]).

– Európában a *dél-európai országokban kicsi* a nemek szerinti foglalkozási szegregáció mutatója (*1. táblázat*), és *nagy a skandináv államokban*, különösen Svédországban és Norvégiában (*Charles* [1992], *Melkas–Anker* [1998], *Reubens–Harrison* [1983], *Rosenfeld–Kalleberg* [1991], *Treiman–Roos* [1983]). *Charles* [1992] ezt a jelenséget

„empirikus anomáliának” nevezi, mivel alacsony termékenység, magas szintű foglalkoztatottság és egyenlőséget preferáló kultúra esetén a nemsemleges (*gender neutral*) foglalkoztatásnak kellene dominálnia.

1. táblázat

Foglalkozási szegregáció az Európai Unió tagállamaiban 2008-ban (százalék)

Ország	Foglalkozási szegregáció	Ország	Foglalkozási szegregáció	Ország	Foglalkozási szegregáció
Ausztria	26,1	Franciaország	26,6	Málta	24,9
Belgium	26,2	Görögország	22,4	Németország	26,5
Bulgária	29,4	Hollandia	24,9	Olaszország	23,8
Ciprus	28,0	Írország	27,6	Portugália	27,3
Cseh Köztársaság	28,5	Lengyelország	26,2	Románia	22,9
Dánia	26,5	Lettország	29,8	Spanyolország	27,3
Egyesült Királyság	24,8	Litvánia	30,1	Svédország	27,0
Észtország	32,2	Luxemburg	29,2	Szlovákia	30,5
Finnország	29,5	Magyarország	28,2	Szlovénia	26,7

*Megjegyzés:* a foglalkozási szegregáció számítása: a nők és a férfiak átlagos foglalkoztatási arányának megfelelő létszám és a tényleges létszám foglalkozásonkénti abszolút különbségének összege az összes foglalkoztatott százalékában (ISCO klasszifikáció alapján).

*Forrás:* European Commission [2010] 43. o.

– A foglalkozási szegregáció kiterjedtsége a *rendszerváltó országokban nagyobb*, mint a fejlett piacgazdaságok országaiban. Az ezredforduló körül a foglalkozási szegregáció 61,6 százalék volt Lengyelországban, 59,5 százalék Magyarországon, 56,9 százalék Ausztriában, 46,3 százalék az Egyesült Államokban (*Anker és szerzőtársai* [2003]-t *Bukodi* [2005] 27. o.).

A női foglalkozások nagy hasonlóságot mutatnak a különböző régiók és országok között: az irodai munkák, a gyermek/idősgondozás, a tanítás, a kozmetika, az eladó<sup>5</sup> munkakör – és sorolhatnánk további példákat is – a világon csaknem mindenütt női munkakörnek számít. Grimshaw és Rubery számításai szerint 1994-ben a fejlett Európában a nők több mint felét (53,3 százalék) tíz foglalkozás tömörítette, majdnem háromnegyedet (70,8 százalék) 20 foglalkozás. Ezekben a foglalkozásokban a részmunkaidős foglalkoztatottak aránya az átlagot meghaladva egyharmad körüli (34,5 és 32,3 százalék) volt (*Grimshaw–Rubery* [1997] 45. o.)

*A koncentráció és feminizálódás alakulása Magyarországon*

A koncentráció és feminizálódás tendenciáját az *elmúlt 110 évre, az 1891 és 2001 közötti időszakra a népszámlálási adatok alapján ágazati bontásban* vizsgáltam, mivel összehasonlítható foglalkozási adatok hosszabb távra nem állnak rendelkezésre.<sup>6</sup> Ilyen hosszú távra hasonló számítás nem található a szakirodalomban; egy ausztrál szerző közöl adatokat az 1891 és 1981 közötti 90 évre (*Lewis* [1981]). A statisztikai adatgyűjtésben

<sup>5</sup> Az iszlám országok kivételével, ahol a közvetlen kapcsolatot igénylő foglalkozásokban a nők jelenléte ma még korlátozott.

<sup>6</sup> 2001-ben volt az utolsó magyarországi népszámlálás. A korai népszámlálásokban a foglalkozási statisztika főként ágazati besorolást követett, mivel a foglalkozások többsége kezdetben egy adott ágazathoz kötődő tevékenység volt. A foglalkozások számbavétele foglalkozási alcsoportonként történt, a foglalkoztató vállalat ágazati hovatartozása szerint, függetlenül a dolgozó tanult szakmájától és a végzett tevékenység jellegétől.



és feldolgozásban, az adatok részletezettségében és tartalmában bekövetkezett változások miatt ugyanis a reális összevetés hosszú távra alig vagy nem vállalható nehézségek árán oldható meg. A teljes körű foglalkozási statisztika hosszú időszorának összeállítása a foglalkozások körének és tartalmának változása miatt reménytelen vállalkozás. Még rövidebb időtávban is jelentős változások következnek be a foglalkozások számában és tartalmában: foglalkozások tűnnek el, és új foglalkozások jelennek meg, meglévő foglalkozások tartalma alapvetően módosul.<sup>7</sup> Az ágazati statisztika hosszú távú elemzésre alkalmasabb adatsorral rendelkezik.

Az ágazati koncentráció több mint egy évszázados folyamatában határozott tendencia rajzolódik ki; *a koncentráció mértéke*<sup>8</sup> *enyhül*, a nők a foglalkozások egyre szélesebb síkján helyezkednek el (l. *ábra*).<sup>9</sup> E folyamat két tényező eredője: egyrészt csökken a koncentrációs hányados<sup>10</sup> az átlagot meghaladó, másrészt emelkedik az átlag alatti női részarányú ágazatokban. Másként fogalmazva, ez azt jelenti, hogy a nők ágazati részarányának szóródása mérséklődik, a nivellálódás tendenciája egyre erőteljesebb. A *feminizálódás mértékének*<sup>11</sup> változása a koncentráció alakulásánál egyenletlenebb. A 20. század első felének nagy változása: a női foglalkoztatás bővülése és az elnőiesedett házicselédék arányának nagymértékű csökkenése. 1930 és 1949 között a gazdasági világválság és a háború miatt visszaesett a női foglalkoztatás. Ezt követően a folyamatos emelkedés révén 2001-re ismét elérte a századforduló szintjét. A koncentráció hosszú távon csökkenő, a feminizálódás 1900 és 2001 közötti végpontok szerint stagnáló tendenciája *az egyes gazdaságtörténeti korszakokban* összetett és egymásnak gyakran ellentmondó mozzanatokból építkezik. 1990 és 2001 között a koncentráció mértékének emelkedése az elnőiesedett szolgáltatószféra előretörésének eredménye.

*Az ágazatok, foglalkozások elnőiesedése fokozatosan bontakozik ki.* 1891-ben csak a házicselédék és a „külön megjelölés nélküli” napszámosok többsége nő; 1920-ig e két foglalkozás minősült női foglalkozásnak. 1920-ban a ruházati ipar és az egészségügy válik nőket nagyobb (50 százalékot meghaladó) mértékben foglalkoztató ágazattá, 1930-ban a papír- és a textilipar. 1949-ben az oktatás és kultúra, 1960-ban a kereskedelem és vendéglátás, 1970-ben a nyomdaipar, a személyi és lakásszolgáltatás, a bőr-, szőrme- és cipőipar. 1990 és 2001 között újabb „elnőiesedés” az aggregáltság ezen szintjén nem következett be.

A koncentráció és feminizálódás hazai mutatóinak alakulása igazolja, hogy *hosszabb távon két egymásnak ellentmondó tendencia* jut kifejezésre a nők foglalkoztatásában. Egyfelől a nők a foglalkozások bővülő körében helyezkednek el, egyre több, *korábban férfiaknak fenntartott* foglalkozásban-munkakörben dolgoznak, ami által csökken a férfi foglalkozások „elférfiasodásának” mértéke.

Másfelől a nők tömeges beáramlása nyomán egyre több foglalkozás válik nőket nagyobb mértékben tömörítő foglalkozássá, a *feminizálódás egyre több munkakört-foglalkozást kerít hatalmába*.

Mindkét tendencia a női foglalkoztatás természetes velejárója, a feminizálódás mértéke végül is attól függően alakul, hogy mikor, melyik tendencia válik uralkodóvá a női foglalkoztatás alakulásában. A két ellentétes tendencia eredője jellemzi a női foglalkoztatás

<sup>7</sup> Csak az elmúlt 20 évben bekövetkezett változásokra hozható számtalan példa közül a gépipar és a számítógépbéiro közötti különbséget említjük.

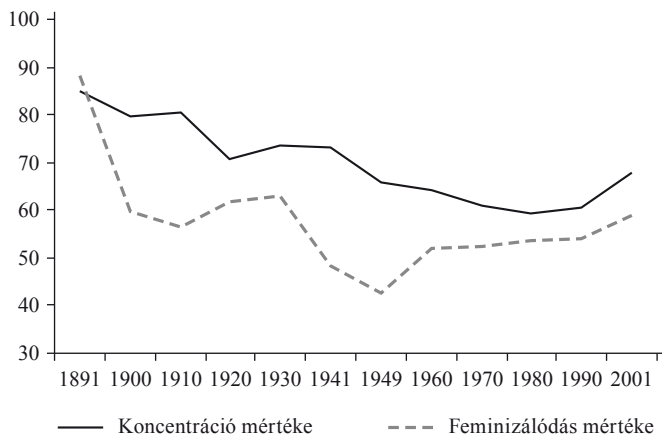
<sup>8</sup> A koncentráció mértékeként az átlag feletti női részarányú ágazatokban foglalkoztatott nők részarányát alkalmazzom.

<sup>9</sup> Hasonló következtetésre jut Lewis [1981] (732. o.) az 1891 és 1981 közötti időszakra a különbözőségi index (ID) alapján végzett vizsgálataiban.

<sup>10</sup> Azt fejezi ki, hogy a nők tényleges ágazati megoszlása milyen mértékben tér el az egyenletes (átlagos arány) megoszlástól az átlag feletti vagy alatti aránnyal rendelkező ágazatokban.

<sup>11</sup> Feminizált ágazatnak tekintem azokat az ágazatokat, ahol a foglalkoztatottak több mint fele nő. A feminizálódás mértékét a feminizált ágazatokban foglalkoztatott nők részaránya jelzi.

1. ábra  
Az ágazati koncentráció\* és a feminizálódás\*\*  
mértékének alakulása 1891 és 2001 között (százalék)



\* A koncentráció mértéke: az átlag feletti női részarányú ágazatokban foglalkoztatott nők részaránya.

\*\* A feminizálódás mértéke: a nők részaránya a feminizált ágazatokban.

Forrás: saját számítás a népszámlálási adatok alapján.

mindenkori sajátosságait. Ausztriában például a nők az elmúlt 20 évben beáramlottak a férfiak uralta foglalkozásokba, ami hozzájárult a szegregáció csökkenéséhez. Más területeken ugyanakkor a szegregáció nőtt, mivel a nők többsége női foglalkozást választott. Ez főként a részmunkaidős foglalkoztatás terjedésének a következménye, amely igen erőteljesen szegregált: kevés ágazatra koncentrálódnak – főként a kereskedelemre és a humán szolgáltatásokra –, ahol a foglalkoztatottak többsége (például Ausztriában több mint 80 százaléka) nő (Kreimer [2004] 225. o.).

A nemzetközi szakirodalom tapasztalatainak megfelelően Magyarországon is *erőteljesebb a férfiak foglalkozási szegregációja, mint a nőké*. 2006-ban a férfiak 60,4 százaléka, a nők fele (49,5 százaléka) dolgozott az erőteljesen vagy teljesen szegregált foglalkozásban.<sup>12</sup> Az itteni kisebb női részarányt ellensúlyozza, hogy a nők közül nagyobb arányban dolgoznak gyengén szegregált foglalkozási csoportban. A kiegyensúlyozott nemi megoszlást képviselő foglalkozási osztályban a nők 9,7 százaléka, a férfiak 9,0 százaléka dolgozott. A nemek foglalkozási szerkezetének közeledését jelzi, hogy 1994-hez képest 2006-ra csökkent a nők aránya a teljesen és az erőteljesen szegregált női foglalkozási csoportban.<sup>13</sup>

A foglalkozások elnőiesedésének folyamata a *rendszer váltásig visszafordíthatatlan tendenciaként hatott*, mivel a férfiak visszaáramlására a feminizált ágazatokba nem kínált példát a foglalkoztatás addigi története. Tienari [1999] (15. o.) vizsgálata is megerősíti, hogy a bürokratikus hierarchiákban a nemek szerinti szegregáció nagyon merev, a reszregáció még erőteljes szerkezetátalakulás esetén sem következik be. Ebből a szempontból is *egyedülálló folyamatok tanúi lehetünk az átalakuló közép-kelet-európai országokban*. A rendszerváltást követően a piacgazdaság kiépülésével, a piaci mechanizmusok térnyerésével a korábbiakban elnőiesedett foglalkozások, szakmák (pénzügyek, számvitel) – a nagy

<sup>12</sup> Teljesen és erőteljesen szegregált foglalkozások: nők (férfiak) aránya 0,725–1,000. Gyengén szegregált foglalkozás: nők (férfiak) aránya: 0,550–0,724. Nemek szerint kiegyensúlyozott foglalkozás: nők (férfiak) aránya: 0,450–0,549.

<sup>13</sup> KSH-adatszolgáltatás alapján saját számítás.

munkaerő-kereslet és a kedvező kereseti feltételek nyomán – felértékelődtek. A jobb kereseti viszonyok, a foglalkozások javuló presztízse megmozdította a szabad férfi munkaerőt, s megkezdődött a férfiak térnyerése ezekben a foglalkozásokban, amire a legjobb példát a pénzügyi szféra kínálja. *A férfiak beáramlásával a foglalkozás kereseti és presztízsfeltételei javultak*, a nők belépési esélye a korábbiakhoz képest csökkent.

### **Az ágazatok, foglalkozások nemek szerinti elkülönülésének okai**

A nemek szerinti szegregáció kérdése a hetvenes évek közepétől került a kutatók érdeklődésének középpontjába.<sup>14</sup> Elsősorban azért, mert a szegregációban vélték megtalálni *a nemek szerinti bérkülönbség fennmaradásának alapvető okát*. A munkaerő-piaci szegregáció következtében a nők a kedvezőtlenebb szegmensekben helyezkednek el, ahol a bérek, jövedelmek színvonala az átlagosnál alacsonyabb. A kölcsönkapcsolat háttérben ható gazdasági, társadalmi, kulturális feltételek megegyeznek.

A tudományfejlődés szokásos útjának megfelelően kezdetben egytényezős elméletek vélték megtalálni a jelenségek okait. A nemzetközi szakirodalmat tanulmányozva ezek négy csoportba sorolhatók: 1. emberitőke-elméletek, 2. a diszkriminációs elméletek, 3. a nemek szerinti munkamegosztás szerepét hangsúlyozó elméletek, 4. a munkaerőpiac működésére alapozott elméletek.

Napjainkra az egytényezős elméletek mellett polgárjogot nyertek a többtényezős közeletések, mivel a fenti tényezők egymással szoros összefüggésben és kölcsönhatásban alakítják a nők társadalmi-munkaerő-piaci helyzetét meghatározó szegregáció és keresetkülönbség jelenségét. A továbbiakban a munkaerő-piaci mechanizmusok és a nemek szerinti munkamegosztás egymással összefüggő jelenségét vizsgáljuk részletesebben.

#### *A munkaerőpiac nemek szerinti szegregációját magyarázó emberitőke-elméletek és diszkriminációs közelítések*

Az emberitőke-elmélet<sup>15</sup> szerint a nők azért szorúlnak a kedvezőtlenebb feltételeket nyújtó ágazatokba, foglalkozásokba, mert társadalmi szerepüknek – az anyai-háztartási feladatok ellátásának – megfelelően a férfiaknál kisebb emberi tőkét halmoznak fel, ezért kisebb a termelékenységük. Mivel arra készülnek, hogy a munkaerőpiacról rövidebb-hosszabb időre távol maradnak, nem tesznek annyi erőfeszítést a jobb feltételeket kínáló munkapozitok megszerzése érdekében, mint a férfiak. A tőkefelhalmozás tekintetében mind az induló

<sup>14</sup> A nemek szerinti szegregáció kutatása a munkaerő-piaci szegmentációs elméletekből vált le, mivel a munkaerő-piaci szegmensek elkülönülése és a nemek szerinti szegregáció átfedi egymást. A szegmentációs elméletek szakítottak a nemsemleges (*gender-neutral*) munkaerőpiac-felfogással, ami a domináns szervezetelméletekben még napjainkban is elfogadott (bürokrácielmélet, menedzsmentelmélet, kontingenciaelmélet, technikaelmélet, pszichológiai motivációs elmélet (*Benschop és szerzőtársai* [2001] 7. o.). A korai és legismertebb szegmentációs elmélet *Doeringer–Piore* [1971] – és követői például *Azouvi* [1981], *Carnoy* [1981] – duális munkaerő-piaci megközelítése. A szerzők a munkaerőpiacot „elsődleges” és „másodlagos” szegmensekre osztják. Az elsődleges szegmens biztonságos munkahelyeket, magas kereseteket, jó előmenetelt, kedvező munkakörülményeket biztosít. A másodlagos szegmens ennek ellentétéként instabil, kedvezőtlen feltételeket kínál, alacsony képzettséget igényel, gyenge előmenetelt biztosít. Más megközelítések „statikus” és „progresszív”, „formális” és „informális” fogalmakkal írják le a jelenséget.

<sup>15</sup> Az emberitőke-elmélet szerint az ember mint a tudás hordozója, beruházás révén növeli képességeit, melyek döntően meghatározzák a termelékenységét. A képességet növelő tevékenységek az egészségügyi szolgáltatások, a szervezett intézményi és intézményen kívüli képzések, a munkahelyi tapasztalatok és a munkalehetőséget elérését célzó vándorlás. Az elmélet megalapítója a Nobel-díjas Theodore W. Schultz. Magyarul is megjelent könyve *Schultz* [1983].



feltételek (munkaerőpiac által nagyra értékelt képzettségek, szakmák megszerzése), mind az életpálya során felhalmozott munkahelyi tapasztalatok szempontjából lemaradnak a férfiak mögött. A képzési szakirányok megválasztásában a családi szerepeik ellátását segítő ismeretek megszerzését preferálják, szemben a férfiakkal, akik a munkaerő-piaci karrier előkészítésére helyezik a hangsúlyt.

A tézis megfogalmazására a szakirodalom főként Gary Beckert idézi. Becker az Egyesült Államok 1960 előtti viszonyait vizsgálva, rámutatott, hogy a nők nagyobb hányada szerzett középiskolai és kisebb hányada felsőfokú végzettséget. Ez utóbbiakban főként oktatási, háztartás-gazdaságtani, nyelvi és irodalmi szakirányokat választottak. A házasságot követően kevés nő folytatott kereső munkát. Ezért racionálisan olyan tudományokat választottak, amelyek segítik a háztartástermelést, ami versenyképessé teszi őket a házassági piacon. Becker rámutatott: később „mindez radikálisan megváltozott” (uo.). A férjzett nők egyre nagyobb hányada kezdett kereső munkát vállalni, a munkaerőpiac számukra felértékelődött, a jól fizető hagyományosan nem nők által uralt szakképzettséget szerzetek. A civil mozgalmak nyomására jobb munkalehetőségekhez jutottak. A folyamatot segítette a termékenység csökkenése, a válások növekvő tendenciája és a szolgáltatószektor bővülése (Becker [1993] 19. o.).

Az emberitőke-elmélet magyarázó értékét a nemek szerinti szegregációban sokan vitatják. A megváltozott gazdasági-társadalmi feltételek növelik a nők humántőke-felhalmozása iránti igényét. Iskolázottságuk emelkedésével az emberitőke-felhalmozásban rejlő különbségek már nem érvényesek a nemek szerinti szegregáció magyarázatára. Tegyük hozzá, hogy a tőkefelhalmozás különbségei korábban is csak a nők egy részére – a fiatalkori foglalkoztatást megszakító/befejező női rétegre – voltak érvényesek. A női foglalkoztatás terjedésével a munkahelyi tapasztalatok megszerzése tekintetében is csökkennek a nemek közötti különbségek. A legtöbb férfi foglalkozás sem igényel nagyobb tudást és több munkahelyi tapasztalatot, mint a női foglalkozások többsége (Anker [1998] 16. o.). Empirikus vizsgálatok (Jacobs [1989]), matematikai modellekkel végzett számítások (England és szerzőtársai [1988]) vonják kétségbe az emberitőke-elmélet érvényességét a nemek szerinti szegregáció magyarázatára. Az iskolázottság és a termelékenység közötti közvetlen kapcsolatot is sokan bírálják, amit Becker is kifejt, mondván nem a felsőfokú képzettség növeli a termelékenységet, hanem a főiskolákra-egyetemekre már eleve a jobb, a termelékenyebb diákok mennek (Becker [1993] 19. o.).

A *diszkriminációs elméletek* a nemek elkülönülését, a keresetkülönbségeket a nők elleni diszkriminációval magyarázzák. A matematikai modellekben a diszkrimináció a nem számszerűsíthető maradéktaggal ragadható meg (Kidd–Shanon [1996]). A társadalomkutatók és a jogszabályok megkülönböztetik a diszkrimináció két formáját: a közvetlen és a közvetett diszkriminációt. A *közvetlen diszkrimináció* alanyának megkülönböztetésben van része a vele hasonló helyzetben levőkhöz képest.<sup>16</sup> *Közvetett diszkrimináció* esetén látszólag érvényesül ugyan az egyenlő bánásmód elve, de az adott csoportban az átlagnál nagyobb arányban vannak a hátrányos helyzetűek (a 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról, 2–3. o.). Beszélhetünk további tudatos és tudattalan diszkriminációról. A *tudatos diszkrimináció*nak határozott célja, iránya

<sup>16</sup> A közvetlen diszkriminációra jó példa a nők felvételi hátránya, amikor teljesen azonos képzettség, munkahelyi tapasztalat mellett a férfi munkaerő felvételéről döntenek. Hasonlóan diszkrimináció éri a férfit, ha a nőt részesítik előnyben a felvétel során. Teljesen azonos feltételek mellett valamelyik felet mindenképpen hátrány éri. Az egyén szintjén mindkét esetben jogorvoslatnak van helye. Azért kap hangsúlyt inkább a nőkkal szembeni diszkrimináció, mert általában a nőt utasítják el a szervezetek a felvételnél az azonos vagy kedvezőbb adottságok esetén. Kérdés azonban, hogy a „rendelkezésre állás” figyelembevételével beszélhetünk-e azonos feltételekről. Ennek taglálása azonban túlmutat a témánk keretein.

és oka van. A *tudattalan diszkrimináció* esetén az alkalmazó fél nincs tisztában azzal, hogy diszkriminál. Ez fakadhat tájékozatlanságból és/vagy a diszkriminációs szándék hiányából. A vezetők jó része nem ismeri az egyenlő bánásmód követelményét megfogalmazó törvényt, és nem tud róla, hogy alkalmazottjával szembeni viselkedése diszkrimináció. Ezzel a kérdéssel részletesen foglalkoztam kétrészes cikkemben (Koncz [2006]).

A közvetett diszkriminációnak társadalmi okai vannak, az egytényezős magyarázat nem kielégítő. A *közvetlen diszkrimináció* a szervezetek szintjén és az interperszonális kapcsolatokban egyaránt tetten érhető. Magyarázatára a szubjektívitas különféle változatait kínálja a szakirodalom. Mindenféle emberi döntés szubjektívítást is tartalmaz, abban az egyén informáltsága, tapasztalatai, személyisége és a másikkal fűződő viszonyának különféle vetületei játszanak szerepet. És minden kiválasztás prediktív jellegű, azaz bizonyos feltételezésen alapul; minden kiválasztás, döntés kisebb-nagyon hibahatárokon belül mozog. A korszerű kiválasztási eljárások alkalmazása éppen a kiválasztás hibahatárának csökkentését célozza. A *hibás döntés okozta diszkrimináció (error discrimination)* lehet tudatos és tudattalan. A tudatos tévedés a sztereotípiákon, hibás előfeltevéseken alapul. Előfeltevésekben nincs hiány, amelyek vagy igazolódhatnak, vagy nem. A leggyakoribb előfeltevés, hogy a nők foglalkoztatása drágább, többet hiányoznak, gyakrabban szakítják meg életpályájukat, mint a férfiak. A női foglalkozások alulértékelése nyomán érvényesül az *értékelési diszkrimináció (valuative discrimination)*. A *statisztikai diszkrimináció (statistical discrimination)* a nagy számok törvényére alapozva megkönnyíti a választást. Nem fordít energiát az egyének mélyreható vizsgálatára, mert azt feltételezi, hogy az egyének (esetünkben a nők és a férfiak) közötti rátermettségbeli különbségek és az ebből fakadó hibás kiválasztás költsége kisebb, mint az egyének sokoldalú vizsgálatának (információs) költsége. Az *ízlés okozta diszkrimináció (taste discrimination)* az egyén/csoport etikai, kulturális normái, szokásai szerinti választás, előnyben vagy hátrányban részesítés következménye. Mindenfajta diszkrimináció végül is tanult viselkedés következménye (Corcoran–Courant [1987] 333. o.).

#### *A nemek szerinti munkamegosztás szerepe a munkaerő-piaci szegregáció kialakulásában és fennmaradásában*

A munkaerő-piaci elméletek sokféle magyarázatot adnak a szegregációra, de nem adnak elégséges választ a hosszú távú stabilitásának indokaira. Kreimer [2004] a munkaerő-piaci megközelítések korlátait abban látja, hogy nem történelmi folyamatában vizsgálják a szegregációt, általában a jelen munkaerő-piaci folyamatokra koncentrálnak, és *kizárják a vizsgálódás köréből a munkamegosztás szerepét*. Megközelítésében a munkaerő-piaci szegregáció a családon belüli egyenlőtlen munkamegosztás megjelenése a kereső munkák elosztásában (uo. 223. o.). Feminista szakírók a nők hátrányos/alárendelt helyzetét általában a társadalomban és a családban érvényesülő hagyományos nemi szerepekre, a patriarchális családfelállásra vezetik vissza.

A nemek közötti munkamegosztás átalakulásának egyik történelmi fordulópontján *a piaci és reprodukciós munka különvállik*, ami fontos szerepet játszik a nemek közötti szegregáció kialakulásában és fennmaradásában. Az otthon falai közé zárt, a piac számára láthatatlan reprodukciós munkát a nők végzik, amit a piaci elméletek általában nem tekintenek munkának. A nők és a férfiak ehhez a hierarchiába szerveződő munkamegosztási rendszerhez kapcsolódnak, amelyben a kétféle munkát eltérően értékelik. A fizetett és nem fizetett munkák szerinti megosztás megnyilvánul a munkaerőpiacon a nők és férfiak által végzett munkák elosztásában, azaz a munkaerő-piaci szegregációban (Koncz [1987a], [1987b], Kreimer [2004] 227. o.).

Az elkülönülés a piacgazdaság kialakulásának következménye (Koncz [1987a], Kreimer [2004]). Mivel az emberi reprodukív munkát nem lehet profitábilisan szervezni, ezért az kiszorul a munkaerőpiacról, meg nem fizetett munkaként a háztartási, család gondozói tevékenységek részévé válik. Ezzel elkülönül a nők és a férfiak világa, kialakul a kereső férfi-háztartásbeli nő egymást kiegészítő szerepre épülő családi modell. A családfenntartónak olyan bért kellett kapnia, amiben benne vannak a családfenntartási költségek (Kreimer [2004] 227. o.) is,<sup>17</sup> ami legitimálja a nők férfiakénál kisebb keresetét. (Az egykeresős családmodell sohasem volt érvényes minden családra, minden nőre. A kétkeresős családok aránya az ipari forradalom kezdetétől napjainkig folyamatosan emelkedik, amit a keresleti és kínálati oldal egyaránt indokol.)

Általában a nők vagy kizárólagosan, vagy a kereső munka mellett végzik a családi-háztartási munka nagyobb részét,<sup>18</sup> ami munkaerő-piaci versenyképességüket gyengíti. A kereső nőket a kettős feladat túlzottan megterheli.<sup>19</sup> A kétfajta – önmagában is teljes embert igénylő feladat – csak társadalmi segítséggel és a családon belüli feladatok megosztásával látható el eredményesen. A jóléti állam növelheti vagy gyengítheti a családon belüli tradicionális munkamegosztást szociálpolitikával, adópolitikával, családpolitikával. Néha azonban éppen a családtámogatási rendszer korlátozza a nők foglalkoztatását. A *családon belüli egyenlőtlen munkamegosztás gyengíti a nők versenyképességét a munkaerőpiacon*, és szerepet játszik abban, hogy a nők többsége a „másodlagos munkaerő” szerepét tölti be, a „másodlagos munkaerő-piaci szegmensbe” szorul.

#### *Feminista nézőpont – a munkaerő-piaci szegregáció mint szándékolt cselekmény*

A munkaerő-piaci szegregációt szándékosan létrehozó és működtető akaratra a legjobb példa Kreimer [2004] feminista elmélete. Megközelítésében a „kizárási stratégiát”, azaz a diszkrimináció érvényesítését a szegregált munkaerőpiac váltotta fel, amelynek funkciója, hogy továbbra is biztosítsa a férfiak dominanciáját és bérelőnyét a munkaerőpiacon. A férfiak és az általuk működtetett szakszervezetek ugyanis privilégiumaik megőrzése céljából hosszú évtizedeken keresztül akadályozták a női versenytársak beáramlását a munkaerőpiacra. A *kizárási stratégiája* korlátozta a nők belépését a magasan kvalifikált munkakörökbe (228. o.). Hasonlóan hat a nők egészségügyi és a biztonsági védelme (például a terhes nők védelme), ami akadályozza őket bizonyos munkakörök ellátásában (Anker-Hein [1985] 81. o.).

Kreimer [2004] szerint az erősödő nőmozgalom sikeresen felszámolta a férfiak ellenállását a női foglalkoztatás bővülésével szemben. A nők beáramlása nyomán egyre több nő végezte ugyanazt a munkát, mint a férfii, látványossá vált a nők bérhátránya. Minél több nő vállalt állást a férfiak által dominált foglalkozásokban, annál kevésbé volt fenntartható, hogy a fej-fej mellett végzett munkáért különböző bért kapjanak a nők és a férfiak. Egyre erőteljesebb igény jelentkezett a női és a férfi munka eltérő értékelésének megszüntetésére. Ezért létrehozták a szegmentált munkaerőpiacot, amely továbbra is megakadályozta az egyenlő bérezést és a nők és a férfiak közötti versenyt. „A munkaerő-piaci szegmentáció eredményes stratégia volt abban, hogy megakadályozzák a nők belépését a férfi munkakörökbe, vagy hogy a nőknek a férfiakkal azonos karrierlehetőségük legyen. A munkaerő-piaci szegregációval fenntartható volt a nemek szerinti hierarchia a társadalomban.” (Uo. 228. o.)

<sup>17</sup> A jelen szakirodalma általában nem hivatkozik Marxnak a munkaerő értékének meghatározása során kifejtett tételeire, de változatlan formában saját gondolatként szerepelteti.

<sup>18</sup> A foglalkoztatott egyedülálló, gyermektelen nők napi 151,7 percet, a párkapcsolatban élő 0–6 éves gyermekeket nevelők 335,2 percet, a 7–17 éves gyermekeket nevelők 287,9 percet fordítottak a háztartásra és család gondozásra 2005-ben (KSH-ICSSZEM [2005] 19. o.).

<sup>19</sup> Magyarországi vizsgálat szerint a kétkeresős háztartásokban a férjek átlagosan heti 53 órát, a feleségek 73 órát dolgoztak 1997-ben, ha nem volt kisgazdaságuk. Ennél lényegesen többet a kisgazdasággal rendelkezők – a férfiak 64 órát, a nők 81 órát (Szép-Sik [2002] 181. o.).

A gyakorlat azonban azt igazolta, hogy a munkaerő-piaci szegregáció nem számolta fel teljesen a „kizárás stratégiáját”, az helyenként és időnként továbbra is érvényesül. A kizárást, a nyílt diszkrimináció alkalmazását korlátozza a nemek szerinti egyenlő elbánás egyre szélesebb körben terjedő követelménye, amelyet európai unós törvények szentesítenek (Magyarországon például a 2003. évi CXXV. törvény). Helyette az *elhatárolási stratégia (demarcation strategy)* lépett életbe, amely ugyancsak távol tartja a nőket a munkaerőpiactól, de főleg a jobb állásoktól. Az elhatárolási stratégia a belső munkaerő-piaci szegmentációban jut kifejezésre – a belső, szervezeten belüli munkaerőpiac működése biztosítja a szervezeten belüli (indirekt) diszkrimináció érvényesülését. A női munkák legitimálása és a munkaértékelés biztosítja a szervezeten belüli nemi elkülönülés fenntartását. Az elhatárolási stratégia egyik eleme Kreimer szerint a „standard foglalkoztatott” definiálása. A standard foglalkoztatott határozatlan idejű szerződéssel, rendszeresen napi nyolcórás munkát végez, foglalkoztatása szakszervezet által védett, mobil, túlmunkára rendelkezésre áll, készenlétben tartható munkaerő. A férfiak a standard foglalkoztatott követelményét – amely az egykeresős családfenntartó modellnek felel meg – könnyebben teljesítik, mint a nők (Kreimer [2004] 229. o.).

A *szegmentált munkaerőpiac* létrejötté azonban a fenti eszme-futtatástól eltérően *nem szándékolt emberi cselekvés eredménye, hanem a munkaerő-piaci mechanizmusok következménye*, a munkaerő-piaci egyensúly fenntartásának követelménye.

### *Többtényezős elméletek a munkaerőpiac nemek szerinti szegregációjának magyarázatára*

Mivel a nemek szerinti szegregáció sokarcú jelenség, az okokat és a következményeket a többtényezős magyarázó elméletek az egytényezős elméleteknél pontosabban ragadják meg. A emberi tőke alap gondolatát továbbfejlesztve, többen a munkaerő-piaci tőke, a hatalomforrás különbségeiként írják le a munkaerő-piaci rétegződést, amiben a felhalmozott emberi tőke mellett más tényezők is szerepet játszanak. Germe–Michon [1975] megközelítésében a munkaerő különböző rétegeinek társadalmi-családi helyzete, egyéni adottságai a munkaerőpiacon belüli érvényesülés szempontjából előnyök és hátrányok rendszerévé szerveződnek. Az érvényesülés szempontjából előnynek tekinthetők a konvertálható ismeretek, a gyakorlatban szerzett tapasztalatok, a mozgékonyosság. Az előnyként definiált tulajdonságok munkaerőcsoportonként és munkaerőpiaconként változnak, ugyanazt a tulajdonságot a különböző foglalkozások és munkaerőpiacok eltérően érzékelik.

A női foglalkozásokat, munkaköröket a munkaerőpiac és ennek nyomán a társadalom leértékeli. A nők munkaerő-piaci hátrányának okait vizsgáló feminista tanulmányok nagy része a hátrányt közvetlenül kiváltó tényezőkre helyezi a hangsúlyt. Vannak, akik a nők munkaerő-piaci hátrányának hátterében *társadalmi helyzetük, szerepeik sajátosságait* vélik felismerni. A nemek szerinti szegregáció a nemek eltérő társadalmi-gazdasági lehetőségeinek egyenes következménye, és beágyazódik a szervezeti politikába, az egyének magatartásába, jelentős szervezeti inerciát okozva (Bielby–Baron [1986] 45. o.). A leggyakrabban a nők sajátos életciklusát, a gyermekszülés miatti munkamegszakítást, a családon belüli munkamegosztás aránytalanságait, a férfiakénál alacsonyabb fokú iskolai végzettséget és a szakképzettség hiányát, a munkaerőpiac nemtől függő megosztottságát, a társadalomban ható érték- és normarendszert, a keresőmunka maskulin világát említik. Mások az *egyén személyes tulajdonságaival*, az ezzel összefüggő, munkaerőpiacon elfoglalt helyzetével magyarázzák azt. Követőkre akadnak azok a szerzők is, akik *a nők fiziológiai adottságaiban találnak* magyarázatot. Igen elterjedt a szakirodalomban a nők helyzetének *kisebbségi csoportkénti* magyarázata, miszerint a kisebbségi csoporttal szemben érvényesített hátrányos megkülönböztetés sújtja a nőket is. A sztereotípiák a nemekkel kapcsolatos felfogásokat őrzik, amelyek a szocializáció folyamatában újratermelődnek.

Ezek a megközelítések – vitathatatlan részizgazságaik mellett – azért nem adnak kielégítő magyarázatot a nők hátrányának történelmi-társadalmi gyökereire, mert maguk is *következmények*, amelyek háttérében további magyarázó okok játszanak döntő szerepet. A nők sajátos életciklusa csak meghatározott társadalmi viszonyok között válik hátránnyá; a családon belüli munkamegosztás aránytalansága a társadalmi munkamegosztás gyakorlatának következménye; a munkaerőpiac megosztottsága a munkaerő-piaci egyensúly követelménye; a társadalomban ható érték- és normarendszert a társadalmi viszonyok alakítják.

### A foglalkozások/ágazatok elnöiesedésének következménye

A nemek szerinti szegregációt számos kutató és a társadalomirányításért felelős szervezet nőkérdésként közelíti, a nők hátrányos helyzetének megnyilvánulásaként kezeli. Ezt elsősorban az indokolja, hogy a női munkakörökben nagyobb arányúak az alacsony státusú, rosszul fizetett, előmenetelt alig biztosító foglalkozások. A témával foglalkozó kutatók többsége károsnak tekinti a munkaerőpiac nemek szerinti szegregációját, és sürgős beavatkozást szorgalmaz. Ritkán hangsúlyozzák, hogy a két nem eltérő fiziológiai adottságai miatt mindenkor számolni kell azzal, hogy bizonyos foglalkozásokat az egyik vagy másik nem túlsúlyá jellemez. Anker is megfogalmazza például: nem kell és lehet teljesen megszüntetni a nemek szerinti szegregációt (*Anker* [1998] 8. o.). *Kreimer* [2004] arra hívja fel a figyelmet, hogy nem a foglalkozási szegregáció jelent elsősorban gondot, hanem összefonódása a vertikális szegregációval (226. o.), azaz a női foglalkozások kedvezőtlenebb előmeneteli lehetőségeivel.

Vizsgálataim során arra a következtetésre jutottam, hogy a társadalom munkaképességének optimális hasznosítása indokoltá teszi a foglalkozási szegregáció bizonyos mértékét. A kérdés inkább az, hogy milyen mértékű koncentráció/szegregáció szolgálja az egyének és a társadalom javát, s milyen mérték felett lépnek működésbe a nemkívánatos következmények. Egy pálya erőteljes elnöiesedése/elférfiasodása – ha fiziológiai okok nem indokolják – a foglalkozások jelentős részénél sok szempontból nem kedvező.

a) A női foglalkozások a világon mindenütt *kis presztízszt, gyenge fizetést* nyújtanak. Az elnöiesedett foglalkozásokban a bérszínvonal átlag alatti, és az elnöiesedés mértékétől függően alakul a bérkülönbségek nagyságrendje (*Anker* [1998], *Kreimer* [2004], *Standing* [1989], *Petersen–Morgan* [1995]). Konszenzus van a kutatók között abban a tekintetben, hogy a nők és férfiak közötti jövedelemkülönbség fő oka a nemek szerinti szegregáció (*Anker* [1998], *Redclift–Sinclair* [1991], *Rosenfeld–Kalleberg* [1991]). A nemek szerinti jövedelemkülönbség miatt a női foglalkoztatás bővülésével az átlagos jövedelemszínvonal csökken, és növeli a szegénységet és a társadalmi egyenlőtlenségeket (*Anker* [1998] 8. o., *Koncz* [2002]).

Mindez összefüggésben van a *női munkaerő „másodlagos munkaerő” jellegével*. A nők munkaerő-piaci pozíciója a férfiakénál rosszabb, gyengébb érdekérvényesítési képességük miatt a kedvezőtlenebb feltételeket nyújtó foglalkozások, munkakörök nyílnak meg tömegesen részükre. A kedvezőtlenebb feltételek taszítják a mobilabb – a férfi – munkaerőt, ami fokozza a foglalkozás elnöiesedését, és hozzájárul a bérek, kereseti lehetőségek relatív romlásához.

b) Egy-egy szektor „elnöiesedésének” legfontosabb és egyben legkárosabb következménye azonban annak a *kontraszelekciós mechanizmusnak* a kiépülése és működése, ami a foglalkozások elnöiesedését kíséri (*Koncz* [1994]). A későbbiekben részletesen kifejtett munkaerő-piaci mechanizmusok hatására a *női foglalkozások leértékelődnek*. Az elnöiesedett foglalkozások a társadalom tudatában mint eleve nőknek rendelt foglalkozások rögzülnek. Az átlagosnál kedvezőtlenebb feltételek taszítják a jobb képességű munka-



erőt, hosszabb távon pedig kontraszelekciónak indítanak be, illetve tartósítanak. A nőket nagyobb arányban foglalkoztató ágazatok, foglalkozások munkaerő-összetétele minőségi szempontból romlik. Ez nemzetgazdasági, vállalati és egyéni szempontból egyaránt káros jelenség.

c) Mivel a nők (és a férfiak) számára bizonyos foglalkozások zártak, a legmegfelelőbb és legjobban képzett munkaerő egy része kiszorul azokból a foglalkozásokból, ahol a legtermelékenyebb lenne (Anker [1998] 7. o.). Ez a társadalom rendelkezésére álló munkaerő-potenciál nem megfelelő kihasználását jelenti, az emberi erőforrások pazarlásában testesül meg, ami csökkenti a gazdaság hatékonyságát (Anker [1998] 403. o.). Kreimer [2004] megfogalmazásában a szegregált struktúra fenntartása a társadalomnak sokba kerül (230. o.).

d) A foglalkozások merev elkülönülése korlátozza az emberi képességek széles skálájának kifejlesztését és kifejtését. A szocializáció a munkamegosztás gyakorlatában kialakult értékeket, szerepmodelleket örökíti át; a nőnek és a férfinak tulajdonított képességeket fejleszti ki, gyakoroltatja. Mélyen a társadalom sejtjeibe ivódott tradíciók szabályozzák, hogy mit kell és mit illik tenniük a férfiakkal, és mit a nőknek.

Az erőteljesen elnőiesedett foglalkozások követik az otthon keretében végzett munkák jellegét, ami fenntartja a sztereotípiákat, azokat a vélekedéseket, ahogyan a nők látják és értékelik magukat, ahogyan a vezetők, a férfiak látják, értékelik a nőket (Anker [1998], Koncz [1994], Kreimer [2004], Redclift–Sinclair [1991]), és ami alapján döntenek előmenetelről, fizetésemelésről. A nemek szerinti szegregáció alakítja a jövő generációk képzését, szakképzését. A szülők döntését és az iskolai kínálatot ugyanis a munkaerő-piaci lehetőségek határozzák meg. A tanulók pályáorientációja fenntartja és újratermeli a munkaerő-piaci szegregációt.

e) A foglalkozások elnőiesedése problematikus jelenség a közvetlen emberi kapcsolatokat feltételező foglalkozásokban, ahol a szocializáció részeként a férfi és a női szerepmodellek átörökítésének társadalmi és egyéni fontossága jelentős. Jelenlegi ismereteink szerint nem tudjuk biztosan, hogy a hagyományos szerepfelosztás lazítása meddig és mikor vezet az emberi képességek, készségek gazdagításához és mikor vet fel identitás problémát – a maga káros következményeivel együtt.

f) A szegregáció korlátozza a nők gazdasági aktivitását, ezzel fenntartja a magas termékenységi rátát a fejlődő világban (Anker [1998] 7. o.). A megállapítás első felét a gyakorlat nem igazolja: a nők gazdasági aktivitását nem a szegregáció korlátozza, hanem a gazdasági fejlődés jellege és üteme. A szegregáció éppen fordítva, nem korlátozza, hanem utat nyit a női foglalkoztatás bővítésének. Ugyanakkor nemzetközi és hazai tapasztalatok szerint a női foglalkoztatás kiterjesztésének kedvezőtlen következménye, hogy meghatározott társadalmi feltételek között csökkenti a termékenységi rátát, szűkíti a munkaerő újratermelését, hozzájárul a társadalom előregedéséhez.

g) A munkaerő-piaci szegregáció növeli a munkaerőpiac rugalmatlanságát, ezzel negatívan hat a munkaerőpiac működésére és munkaerőpiac hatékonyságára (Anker [1998] 8. o.). Ezt az állítást azonban nem igazolja a gyakorlat, éppen a szegregáció biztosítja a munkaerőpiac rugalmasságát. Kölcsönkapcsolat van ugyanis a munkaerőpiac rugalmassága és a foglalkozások elnőiesedése között. A munkaerőpiac rugalmassága iránti igény növeli az atipikus foglalkoztatást nagyobb arányban vállaló női munkaerő iránti keresletet, miközben a munkaerőpiac rugalmasabbá válása az atipikus foglalkoztatási formák kiterjedt alkalmazása révén növeli a foglalkozások elnőiesedését.

h) A túlzott foglalkozási koncentráció munkaerő-gazdálkodási problémák sorát hívja életre. A női munkaerő helyzeténél fogva sajátos munkaerő. Életciklusának meghatározott szakaszában előtérbe kerülnek – a gyakran át sem ruházható, meg sem osztható – családi funkciói, aminek következményei a munkahelyi feladatok teljesítésére is kiterjednek. A

gyermeket vállaló nő átmenetileg „instabil” munkaerő, a gyermek kiskori nevelése idején gyakrabban hiányzik munkahelyéről, túlmunkát, közszereplést, továbbképzést ritkán vállal. A hosszabb-rövidebb ideig tartó kieséseket a munkaerő-gazdálkodás eszközrendszere hivatott áthidalni. A fizetett gyermekgondozás tömeges igénybevétele sokszor megoldhatatlan feladatok elé állítja az erőteljesen elnőiesedett munkakörökből kiváló nők pótlását.

j) A foglalkozási elkülönülés *kedvezőtlenül hat a munkahelyi viszonyokra* és a teljesítményekre. Empirikus vizsgálatok sokaságának eredményei szerint az egynemű munkahelyi kollektívák kevésbé előnyösek a munkakedv, a munkateljesítmény és a munkahelyi kapcsolatok szempontjából (lásd *Holter* [1973], *Fenwick–Neal* [2001]). Az egynemű munkacsoportokban gyakoribbak a veszekedések, az egészségtelen rivalizálás, egymás kellő megbecsülésének hiánya ronthatja a munkahelyi légkört. Felmérések szerint a munkatársi kapcsolatok, a segítőkészség és az együttműködési készség női kollektívákban rosszabb. A vegyes munkacsoportokat a vizsgálatok szerint egészségesebb versenyszellem hatja át.

Mindezek összefoglalásaként megállapítható, hogy a munkaerő-piaci szegregáció következményeként említett tényezők nem következmények, hanem a szegregációval kölcsönhatásban levő, a szegregációt újratermelő komplex mechanizmusok. Humánus szempontból történő minősítésük a tényeken nem változtat, a szegregáció fennmaradása a munkaerő-piaci egyensúly feltétele és következménye.

A negatív hatások mellett a szegregáció *pozitív következményeit* is célszerű csoportba gyűjteni: a munkaerő-piaci szegregáció „nem mindig rossz a nőknek, és nem mindig jó a férfiaknak” (*Anker* [1998] 8. o.).

a) Kedvező hatásként említi a szakirodalom, hogy a nők *követhetik egyéni preferenciáikat* (*Kreimer* [2004] 226. o.), ami – tegyük hozzá – sok esetben kényszerválasztást jelenthet.

b) A *munkanélküliség kevésbé érinti a nőket*, mert nagy hányaduk dolgozik a munkanélküliséggel szemben védettebb ágazatokban, ahol nagy a női foglalkozási koncentráció (*Kreimer* [2004] 226. o.). (Ez a hatás nem mindenütt érvényesül, sok országban a nők munkanélküliségi rátája a férfiakét meghaladja.) Az elmúlt évtizedekben zajló makroszerkezeti átalakulás a nők számára volt kedvező: a szolgáltatásférának az a része teremtett tömeges munkalehetőséget, ahol a nők vannak többségben.

c) A nemek szerint elkülönült foglalkozási rendszerben nők és férfiak egyaránt *védettek a másik nem versenyétől* (*Anker* [1998], *Kreimer* [2004]). A védelem a férfiak esetében erőteljesebb, mivel több a férfi foglalkozás, mint a női, a férfiak védettebbek a nők versenyével szemben, jobban uralják saját terepüket. Az a nemzetközileg igazolt jelenség, miszerint a férfiak nagyobb arányban dolgoznak női foglalkozásokban, kettős jelenséget közvetít. Egyrészt azt igazolja, hogy a férfiak munkapiaci versenyképessége a nőkénél jobb, nem csupán a saját nemű foglalkozások nyitottak számukra, hanem a női foglalkozásokban is kapnak lehetőséget. Másrészt a munkanélküliség tartóssá válása mellett egyúttal azt is jelenti, hogy a férfiak növekvő számban kénytelenek a kedvezőtlenebb feltételeket biztosító nőinek tekintett foglalkozásokban elhelyezkedni.

d) *Anker* [1998] már azt is kedvezőnek tartja, hogy a nők *legalább foglalkoztatási lehetőséghez jutnak*, még akkor is, ha ezek a nők által uralt foglalkozások alacsony presztízst és kedvezőtlen jövedelmi feltételeket kínálnak. Ezt jobbnak tartja, „mintha semmilyen munkájuk nem lenne” (9. o.). Szerinte a nők dilemmája, hogy vagy elfogadják a rossz feltételeket kínáló munkát, vagy semmilyen munkalehetőségük nincs. Napjainkban ez azonban már nem csak a nőkre jellemző, a kedvezőtlen munkaerő-piaci viszonyok miatt sok férfi hasonló dilemmával találja magát szembe. A jövő fontos kérdése, hogy a tartós munkanélküliség miként kényszeríti a férfiakat arra, hogy munkát vállaljanak a hagyományosan női ágazatokban, és ez hogyan hat a foglalkozási szegregációra.

### A munkaerő-piaci mechanizmusok hatása a nemek szerinti szegregációra és a beavatkozás lehetséges tere

A munkaerőpiac szerepét hangsúlyozó elméletek a piaci automatizmusok egyedulalma és a piac akarattalagos befolyásolása közötti spektrumban helyezkednek el. A neoklasszikusok szerint a munkaerő-piaci szereplők (a munkáltatók, a munkavállalók) és a családok racionálisan döntenek, a munkaerőpiac hatékonyan működik. A kereslet és kínálat játéka nyomán létrejön az egyensúlyi állapot és az egyensúlyi bér. A gyakorlat azonban igazolja, hogy *sem a piaci automatizmusok, sem a piaci erők önkényes korlátozása nem vezet a kívánatos eredményre*. De ma még az sem tudjuk, hogy mi a kívánatos eredmény, és a cél érdekében hogyan befolyásolhatók a piaci erők.

Az ismert munkaerő-piaci elméletek leegyszerűsítik a munkaerő-piaci mechanizmusok szerepét a nemek szerinti szegregáció létrehozásában és fennmaradásában. Nem adnak választ arra, hogy milyen mechanizmusokban formálódik, milyen összefüggések erőterében bomlik meg a nemek szerinti egyensúly? Mitől és miért válik egy foglalkozás női foglalkozássá? Ezekre a kérdésekre a női foglalkoztatás gazdasági-társadalmi háttérének történeti és nemzetközi tendenciáinak vizsgálata alapján lehet csak érdemben válaszolni.

A női foglalkoztatás közgazdasági összefüggéseinek elemzése azt bizonyítja, hogy a feminizálódás történelmi folyamata a gazdaság szerkezeti átalakulása és a foglalkozási struktúra összefüggésében alakul, amit a munkaerő-piaci 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; a szervezeti előmeneteli lehetőségeket és a perspektívát, a munkakörülményeket, a munka érdekességét, alkotó vagy rutin jellegét, a társadalmi folyamatok erőterében ható tradicionális és újonnan születő értékeket, normákat, presztízsjeleket.

Az átalakulás folyamatát a *munkaerő-kereslet és a munkaerő-kínálat* egyensúlyának hiánya vagy a korábbi egyensúly megbomlása kíséri; a korszerű, nagyobb társadalmi presztízsű foglalkozások betöltésére a jobb munkaerő-piaci pozícióval rendelkező munkaerőnek van nagyobb esélye. A magasabb fokú és korszerűbb szakképzettséggel rendelkező, családi kötöttségekkel kevésbé terhelt, ezért jobb munkaerő-piaci pozícióval rendelkező férfiak vagy eleve a progresszív ágazatokban helyezkednek el, vagy átcsoportosulnak a kedvezőtlenebb feltételeket nyújtó területekről. 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 távolabbi munkahelyet, könnyebben szakadnak el a megszokottól, s vállalkoznak az új feltételek elfogadására. Az alacsonyabb fokú szakképzettséggel, igen gyakran közvetlenül a háztartásból kilépő vagy rövidebb-hosszabb munkamegszakítást követően a munkaerőpiacra visszatérő, nagyobb távolságról ingázást nem vállaló nők számára a kedvezőtlenebb feltételeket nyújtó foglalkozások biztosítanak tömeges munkalehetőséget, ezért a nők – jobb híján – ezek felé áramlanak. Gyakori jelenség, hogy szakképzett nők családi kötöttségeik miatt – szakítva korábbi foglalkozásukkal – szakképzettséget nem igénylő, de családi elfoglaltságukkal jobban harmonizáló beosztást vállalnak.<sup>20</sup>

<sup>20</sup> Kreimer [2004] arra is felhívja a figyelmet, hogy a nők azért is váltanak nehezebben munkakört, munkahelyet, mert a női munkákra az erőteljes specializáció jellemző (226. o.).

*A foglalkozási elkülönülést a munkaerőpiac működése hozza létre és tartja fenn.* A munkaerőpiac – mint arról a korábbiakban szó volt – többszörösen szegmentált piac, a munkaerő-kereslet és a munkaerő-kínálat egyaránt strukturált; a munkaerőpiac eleve megosztja a munkaerőt elsődleges és másodlagos (marginális) munkaerőcsoportokra és alcsoportokra. A munkaerőpiac többszörösen szegmentált rendszerében meghatározott munkaposztokra csak meghatározott jellemzőkkel rendelkező munkaerő aspirálhat sikerrel. Igények és lehetőségek egyeztetése zajlik a munkaerőpiacon, ahol a munkaerő a jobb feltételeket kínáló munkaposztokért versenyez. Ebben a versenyben a nők hátrányban vannak, társadalmi helyzetükből fakadó lehetőségeik miatt nagy tömegeik a kedvezőtlenebb feltételeket nyújtó szegmensekbe szorulnak.

A foglalkoztatási szerkezet változását a munkaerő-piaci mechanizmusok közvetítik; a folyamatban a munkahelyi struktúra átalakulása játssza a kezdeményező szerepet. A munkahelyi struktúra átrendeződését követő és közvetítő foglalkozási presztízsrangsor megváltozása és az ezzel összefüggő mobilitás végül is a munkakörök elnöiesedésében és az ezt elősegítő, ezzel összefonódó kontraszelektációs mechanizmusban összegeződik. Ennek hatására a nőket nagyobb arányban foglalkoztató ágazatok, foglalkozások átlagnál kedvezőtlenebb bér- és kereseti viszonyokat kínálnak, és fordítva: ott és akkor kezdődik el egy pálya elnöiesedése, ahol és amikor a technikai, a gazdasági, a társadalmi változások hatására a pálya társadalmi presztízse csökken. Az önmagát fenntartó és újratermelő mechanizmusban végül az ok és okozat összefonódik: megkezdődik a kedvezőtlenebb feltételeket nyújtó, presztízstüket veszítő foglalkozásokban dolgozók minőségének – hosszabb távon érzékelhető – romlása.

A foglalkozási elkülönülést a munkaerőpiac működési mechanizmusai tartják fenn, amit a szocializáció folyamata átörökít és megerősít. A nőket nagyobb arányban foglalkoztató foglalkozásokat idővel a köztudat már eleve „női” foglalkozásoknak tartja. *Tienari* [1999] ezt a jelenséget „önmagát beteljesítő folyamatnak” nevezi (16. o.). A szocializáció közvetíti és újratermeli a munkamegosztás során rögzült értékeket, amit a gyakorlatban a lányok pályairányultsága valósít meg. Hazai és nemzetközi tapasztalatok szerint a lányok és a fiúk többsége – még erőteljes propaganda és pályairányítás ellenére is – a hagyományosan nőiesnek, férfiasnak tartott foglalkozásokra felkészítő oktatási intézményeket részesíti előnyben.

Esélyegyenlőségi követelmények miatt a társadalom- és foglalkoztatáspolitikai a munkaerőpiac nemek szerinti szegregációját kívánja csökkenteni, kérdés, hogyan alakítsa ki célrendszerét e tekintetben. A népesség munkaképességének optimális hasznosítása azt feltételezné, hogy nők és férfiak foglalkoztatása képességeik, fiziológiai adottságaik figyelembevételével történjék. *Holland* [1973] kutatásai világosan bizonyítják, hogy minden foglalkozás, munkakör gyakorlásában a sikeres teljesítményhez meghatározott kompetenciákra van szükség. Mivel nők és férfiak kompetenciái biológiai és társadalmi okokból különböznek egymástól, a nemek szerinti foglalkozási elkülönülés a kétnemű foglalkoztatás természetes következménye. A volt szocialista országok ötvenes évekbeli foglalkoztatási gyakorlata világosan bebizonyította, hogy komoly hiba a foglalkoztatás ösztönzésekor a két nem eltérő fiziológiai adottságait figyelmen kívül hagyni.<sup>21</sup>

A szakirodalomban régóta vita folyik arról, hogy a nemek eltérő képességei, készségei mennyiben biológiai és mennyiben társadalmi eredetűek (*Sullerot* [1983], *Ferge* [1985]). Abban általában megegyeznek a szerzők, hogy biológiai és társadalmi okok egyaránt szerepet játszanak a nemek képességbeli és készségbeli különbségeiben. A mértéken folyik a vita. Ugyanakkor az is nyilvánvaló, hogy nincsenek általában nők és férfiak, mint ahogy

<sup>21</sup> Lásd az emancipáció téves értelmezését a szocializmus kezdeti szakaszában, amikor traktorra ültették a nőket.

a sztereotípiákban megjelenik. Az egyén szintjén a fiziológiai adottságok nagy átfedést mutatnak. Az átfedés még a látható külső jegy, a fizikai erő síkján is tetten érhető: a legerősebb nő biztosan erősebb, mint a leggyengébb férfi (Czeizel [1985]). A népesség munkaképességének fiziológiai adottságokra épülő hasznosítása még a legfejlettebb országokban is mennyiségi és strukturális korlátokba ütközik. Piaccgazdasági viszonyok között az egyén választása erőteljesen behatárolt, a foglalkoztatás a munkaerő-piaci mechanizmusok és egyéb társadalmi-gazdasági összefüggések erőterében formálódik: a munkaerő-kereslet és -kínálat igazodása konfliktusok sorozatán át zajlik, gyakran keresztezve az egyéni adottságokat, képességeket, aspirációkat.

A munkaerő-piaci mechanizmusok jellege és működése bizonyítja, hogy a szegregáció csökkentése csak ezeken keresztül lehet eredményes. Hogy hogyan, az kérdéses. Ausztriában munkaerő-piaci politikával próbálták enyhíteni a szegregációt, ösztönözték a nők elhelyezkedését a férfi foglalkozásokban, mégsem csökkent érdemlegesen a szegregáció mértéke (Kreimer [2004] 224. o.). Az elnőiesedés korlátozása a pályapresztízs javítását igényli, ami lendületbe hozza a fentiekben ismertetett mechanizmust. A foglalkozások presztízsét azonban döntően befolyásolják az elérhető jövedelmek, a jövedelmek alakulásában viszont a munkaerőpiac keresleti-kínálati viszonyainak meghatározó szerepe elvitathatatlan.

Bár a női esélyegyenlőség hiányát joggal kifogásolják a feminista szakírók, a foglalkozási-ágazati szegregáció nem önmagában jelenti a problémát a nemek esélyegyenlősége szempontjából, hanem azok a *munkaerő-piaci mechanizmusok*, amelyek társadalmi hátránnyá formálják a foglalkozási struktúrában való elhelyezkedést, amelyek szerepet játszanak abban, hogy a nők által tömegesen végzett tevékenységek leértékelődnek. És fordítva: azok a foglalkozások nyílnak meg a nők tömeges beáramlása előtt, amelyek – egymással összefüggő technikai, gazdasági, társadalmi okok következményeként – leértékelődnek. A leértékelődés folyamatának korlátozása azonban a munkaerő-piaci egyensúly létrejöttét akadályozza, ami piaccgazdaságban súlyos következményekkel jár. Piaccgazdasági viszonyok között a beavatkozás tere meglehetősen szűk. Csak a munkaerőpiac működését szem előtt tartó, egymással összehangolt, komplex népesség-, szociál-, foglalkoztatás-, oktatás- és esélyegyenlőségi politika vezethet az egyén és a társadalom szempontjából egyaránt kívánatos eredményre.

### *Hivatkozások*

- ANKER, R. [1998]: Gender and Jobs. Sex Segregation of Occupations in the World. International Labour Office, Genf, 444 o.
- ANKER, R.–HEIN, C. [1985]: Why Third World Urban Employers Usually Prefer Men. International Labour Review, Vol. 124. No. 1. 73–90. o.
- ANKER, R.–HEIN, C. [1986]: Sex Inequalities in Urban Employment in the Third World. Macmillan, London.
- ANKER R.–MELKAS, H.–KORTEN, A. [2003]: Gender-based occupational segregation in the 1990s. Focus Programm on Promoting the Declaration on Fundamental Principles and Right at Work, ILO Working Paper, 16.
- AZOUVI, A. [1981]: Théorie et pseudo-théorie: le dualisme du marché du travail. Critiques de l'économie politique. Nouvelle serie, 15-16. Revue trimestrielle, avril-juin, 3–51. o.
- BECKER, G. S. [1993]: Human capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. Third Edition. University of Chicago Press, Chicago, London, 390 o.
- BENSCHOP, Y.–HALSEMA, L.–SCHREURS, P. [2001]: The Division of Labour and Inequalities Between Sexes: An Ideological Dilemma. Gender, Work & Organization, Vol. 8. No. 1. 1–18. o.
- BIELBY, W. T.–BARON, J. N. [1986]: Sex Segregation Within Occupations. A Critical Evaluation. American Economic Review, Vol. 76. No. 2. 43–47. o.
- BLACKWELL, L. [2001]: Occupational Sex Segregation and Part-time Work in Modern Britain. Gender, Work & Organization, Vol. 8. No. 2. 146–163. o.



- BLAU, F. D.–FERDER, M. A. [1991]: Career Plans and Expectations of Young Women and Men: The Earnings Gap and Labour Force Participation. *Journal of Human Resources*, Vol. 26. No. 4. 581–607. o.
- BLAU, F. D.–FERDER, M. A. [1992]: *The Economics of Women, Men and Work*. Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey.
- BOULDING, E. [1976]: *Handbook of international data on women*. Sage, Beverly Hills.
- BUKODI ERZSÉBET [2005]: Női munkavállalás és munkaidő-felhasználása. Megjelent: *Nagy–Pongrácz–Tóth (szerk.) [2005]* 15–43. o.
- CARNOY, M. [1981]: Segmented Labour Markets. Megjelent: *Education, Work and Employment*. II. UNESCO: International Institute for Educational Planning, Párizs, 325 o.
- CHARLES, M. [1992]: Cross-National Variation in Occupational Sex Segregation. *American Sociological Review*, Vol. 57. No. 4. 483–502. o.
- CHARLES, M.–BRADLEY, K. [2009]: Indulging Our Gendered Selves? Sex Segregation by Field of Study in 44 Countries. *American Journal of Sociology*, Vol. 114. No. 4. 924–976. o.
- CORCORAN, M. E.–COURANT, P. N. [1987]: Sex-Role Socialization and Occupational Segregation: An Exploratory Investigation. *Journal of Post Keynesian Economic*, Vol. 9. No. 3. 330–346. o.
- CZEIZEL ENDRE [1985]: A nők biológiai „természete” és társadalmi lehetőségei. Megjelent: *Koncz [1985]* 21–50. o.
- DOERINGER, P. B.–PIORE, M. J. [1971]: *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*. Heath, Lexington Books, 326 o.
- DUNCAN, O. D.–DUNCAN, B. [1955]: A Methodological Analysis of Segregation Indexes. *American Sociological Review*, Vol. 20. No. 2. 210–217. o.
- ENGLAND, P.–FARKAS, G.–KILBOURNÉ STANEK B.–DON, T. [1988]: Explaining Occupational Sex Segregation and Wages: Findings from a model with fixed effects. *American Sociological Review*, Vol. 53. No. 4. 544–558. o.
- EUROPEAN COMMISSION [2010]: Report on equality between women and men – 2010. (Kézirat lezárva 2009. december 9.). Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit D1. Office for Official Publications of the European Communities, Luxemburg, 56 o.
- FAGENSON, E. (szerk.) [1993]: *Women in Management. Trends, Issues and Challenges in Managerial Diversity*. Women and Work: A Research and Policy Series, 342 o.
- FENWICK, G. D.–NEAL, D. J. [2001]: Effect of Gender Composition on Group Performance. *Gender, Work & Organization*, Vol. 8. No. 2. 205–225. o.
- FERGE SZUZSA [1985]: Biológikum és nemek közötti egyenlőség. Megjelent: *Koncz [1985]* 68–92. o.
- GERME, J.-F.–MICHON, F. [1975]: Le fonctionnement des marchés de l’emploi: éléments d’analyse. *Economie et Société*, 11–12. 1759–1785. o.
- GRIMSHAW, D.–RUBERY, J. [1997]: The Concentration of Women’s Employment and Relative Occupational Pay: A Statistical Framework for Comparative Analysis. *Labor Market and Social Policy – Occasional Papers*, Vol. 5. No. 26. OECD, Párizs, 93 o.
- GRUSKY, D. B.–CHARLES, M. [1998]: The Past, Present, and Future of Sex Segregation Methodology. *Demography*, Vol. 35. No. 4. 497–504. o.
- HAKIM, C. [1981]: Job segregation. Trends in the 1970s. *Employment Gazette*, Vol. 89. No. 12. 521–529. o.
- HAKIM, C. [1993]: Segregated and Integrated Occupations: a New Approach to Analysing Social Change. *European Sociological Review*, Vol. 9. No. 3. 289–314. o.
- HOLLAND, J. I. [1973]: *Making Vocational Choices. A Theory of Careers*. Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey, 150 o.
- HOLTER, H. [1973]: *Sex Roles and Social Structure*. Univeristätsforlaget, Oslo, 168 o.
- JACOBS, J. A. [1989]: Long-Term Trends in Occupational Segregation by Sex. *American Journal of Sociology*, Vol. 95. No. 1. 160–173. o.
- JACOBS, J.–LIM, S. [1992]: Trends in Occupational and Industrial Sex Segregation in 56 Countries: 1960–80. *Work and Occupations*, 450–486. o.
- JONSSON, J. O. [1999]: Explaining Sex Differences in Educational Choice. An Empirical Assessment of a Rational Choice Model. *European Sociological Review*, 15. 391–404. o.
- KARMEL, T.–MACLACHLAN, M. [1988]: Occupational Sex Segregation. Increasing or Decreasing? *Economic Record*, Vol. 64. No. 186. 187–195. o.

- KAUPINEN-TOROPAINEN, K.–KANDOLIN, I.–HAAVIO-MANNILA, E. [1988]: Sex Segregation of Work in Finland and the Quality of Women's Work. *Journal of Organizational Behavior Management*, Vol. 9. 15–27. o.
- KIDD, M.–SHANNON M. [1996]: Does the Level of Occupational Aggregation Affect Estimates of the Gender Wage Gap? *Industrial and Labour Relations Review*, Vol. 49. No. 2. 317–329. o.
- KING, M. [1992]: Occupational Segregation by Race and Sex, 1940–1988. *Monthly Labour Review*, Vol. 115. No. 4. 30–37. o.
- KOLEHMAINEN, S. [1992]: Occupational Gender Segregation in the Finish Labour Market-Change in Employment or in Segregation. First European Conference of Sociology, University of Vienna, 30 o.
- KONCZ KATALIN (szerk.) [1985]: Nők és férfiak. Hiedelmek tények. Kossuth Könyvkiadó, Budapest, 271 o.
- KONCZ KATALIN [1987a]: Nők a munkaerőpiacon. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 392 o.
- KONCZ KATALIN [1987b]: A gyermekvállalás társadalmi-gazdasági meghatározottságáról. *Közgazdasági Szemle*, 34. évf. 11. sz. 1348–1360. o.
- KONCZ KATALIN [1994]: A bővülő foglalkoztatás ára, a pályák elnőiesedése. *Társadalmi Szemle*, 8–9. sz. 122–132. o.
- KONCZ KATALIN [2002]: A társadalmi kirekesztettség és a szegénységkockázat nemek szerinti különbségei. *Esély*, 1. sz. 59–86. o.
- KONCZ KATALIN [2006]: Munkahelyi diszkrimináció, I–II rész. *Munkaügyi Szemle*, 50. évfolyam 1. sz. 11–14. o., 2. sz. 16–19. o.
- KSH-ICSSZEM [2005]: Nők és férfiak Magyarországon, 2004. Központi Statisztikai Hivatal–Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium, Budapest, 161 o.
- KREIMER, M. [2004]: Labour Market Segregation ant the Gender-Based Division of Labour. *Europepan Journal of Women's Studies*, Vol. 11. No. 2. 223–246. o.
- LEWIS, D. E. [1981]: The Measurement of the Occupational Segregation and Industrial Segregation of Women. *Journal of Industrial Relations*, Vol. 24. 406–423. o.
- LEWIS, D. E. [1985]: The Sources of Changes in the Occupational Segregation of Australian Women. *Economic Record*, Vol. 61. No. 175. 719–736. o.
- MELKAS, H.–ANKER, R. [1998]: Gender Equality And Occupational Segregation in Nordic Labour Markets. *International Labour Office*, Genf, 108 o.
- MOIR, A.–JESSEL, D. [1992]: *Agyszex. Női agy – férfi ész?* Gondolat Kiadó, Budapest, 229 o.
- MOIR, H.–SMITH, S. J. [1979]: Industrial Segregation in the Australian Labour Market. *Journal of Industrial Relations*, Vol. 21. 281–291. o.
- NAGY ILDIKÓ–PONGRÁCZ TIBORNÉ–TÓTH ISTVÁN GYÖRGY (szerk.) [2002]: Szerepváltozások. Jelentés a nők és a férfiak helyzetéről, 2001. Tárki–Szociális és Családügyi Minisztérium, Budapest, 281 o.
- NAGY ILDIKÓ–PONGRÁCZ TIBORNÉ–TÓTH ISTVÁN GYÖRGY (szerk.) [2005]: Szerepváltozások. Jelentés a nők és a férfiak helyzetéről, 2005. Tárki–Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium, Budapest, 255 o.
- OECD [1980]: *Women and employment. Policies for equal opportunity*. OECD, Párizs.
- OFFERMANN–ARMITAGE [1993]: *Stress and the Woman Manager: Sources, Health Outcomes, and Interventions*. Megjelent: *Fagenson* [1993] 131–161. o.
- PSACHAROPOULOS, G.–TZANNATOS, Z. [1992]: *Women's Employment and Pay in Latin America. Overview and methodology*. The World Bank, Washington D. C.
- PETERSEN, T.–MORGAN, L. A. [1995]: Separate and Unequal: Occupation Establishment Sex Segregation and Gender Wage Gap. *American Journal of Sociology*, Vol. 101. No. 2. 329–365. o.
- PRESSER, H. B.–KISHOR, S. [1991]: Economic Development and Occupational Sex Segregation in Puerto Rico: 1950–1980. *Population and Development Review*, Vol. 17. No. 1. 53–86. o.
- REDCLIFT, M.–SINCLAIR, M. T. [1991]: *Working Women. International Perspectives on Labour and Gender Ideology*. Routledge, London–New York, 242 o.
- REUBENS, B.–HARRISON, J. [1983]: *Occupational Dissimilarity by Age and Sex*. Megjelent: *Reubens, B.* (szerk.): *Youth at Work: An International Survey*. Rowman and Allanhead, Towa, New Jersey.

- ROSENFELD, R.–KALLEBERG, A. [1991]: Gender inequality in the labour market: A cross-national perspective. *Acta Sociologica*, Vol. 34. No. 1. 207–225. o.
- ROSS, P. [1985]: Gender and work. A comparative analysis of industrial societies. Suny Press, Stonybrook, New York.
- RUBERY, J.–COLETTE, F. [1993]: Occupational Segregation of Women and Men in the European Community. *Social Europe Supplement*, 3/93. European Commission, Luxembourg.
- RUBERY, J.–FAGAN, C. [1993]: Occupational segregation of Women and Men in the European Community. *Social Europe Supplement* 3/93. European Commission, Luxembourg.
- SCHULTZ, T. W. [1983]: Beruházás az emberi tőkébe. *Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó*, Budapest, 300 o.
- STANDING, G. [1989]: Global Feminisation Through Flexible Labour. *Labour Market Analysis and Employment Planning*. Working Paper No. 31. International Labour Office, 42 o.
- SULLEROT, E. [1983]: A női nem. Tények és kérdőjelek. Gondolat Kiadó, Budapest.
- SZÉP KATALIN–SIK ENDRE [2002]: A háztartási termelés pénzértéke és a háztartások munkaidő-gazdálkodása. Megjelent: *Nagy–Pongrácz–Tóth* (szerk.) [2002] 176–197. o.
- TAMÁSI ERZSÉBET [2005]: A családon belüli erőszak férfi szereplői című könyve. BM Kiadó, Budapest, 216 o.
- TIENARI, J. [1999]: The First Wave Washed up on Shore. Reform, Feminization and Gender Resegregation. *Gender Work & Organization*, Vol. 6, No 1. 1–19. o.
- TREIMAN, D. J.–ROOS, P. A. [1983]: Sex and Earnings in Industrial Society: A Nine Nation Comparison. *American Journal of Sociology*, Vol. 89. No. 3. 612–650. o.
- UNITED NATIONS [1991]: *The World's Women 1970–1990. Trends and Statistics*. United Nations, New York.
- WORLD BANK [1994]: *Enhancing women's participation in economic development*. Kézirat, World Bank. Washington D. C.
2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról.

# Közgazdasági Szemle

## MEGRENDELŐLAP

Megrendelem a *Közgazdasági Szemlét* \_\_\_\_ példányban, az alábbi címre:

Megrendelő neve: \_\_\_\_\_

Címe: \_\_\_\_\_

A kézbesítés helye: \_\_\_\_\_

Az előfizetési díjat csekken fizetem.

Az előfizetési díjat pénzüintézeti átutalással egyenlítem ki.

Előfizetési díj egy évre 26 400 Ft  fél évre: 13 200 Ft

\_\_\_\_\_  
dátum

\_\_\_\_\_  
aláírás

Megrendelhető levélben: Magyar Posta Rt. 1900 Budapest; faxon: 303-3440;  
e-mailben: [hirlapelofizetes@posta.hu](mailto:hirlapelofizetes@posta.hu)