

A nők munkaerőpiaci részvételének fokozása, valamint a nők és a férfiak közötti bérkülönbség megszüntetése pozitív hatást fog kifejteni az Európai Unión belüli gazdasági növekedésre. A közelmúltbeli javulás ellenére még mindig tartósan fennálló különbségek vannak a nemek között a munkaerőpiaci aktivitás<sup>(1)</sup> és a bérezés terén, ami a nők esetében alacsonyabb foglalkoztatási rátákat eredményez, és korlátozhatja az EU növekedését. E problémák kezelése elengedhetetlen az Európa 2020 stratégia azon céljának megvalósításához, hogy a nők és a férfiak esetében az összesített foglalkoztatási ráta 2020-ra legalább 75%-ra emelkedjen.

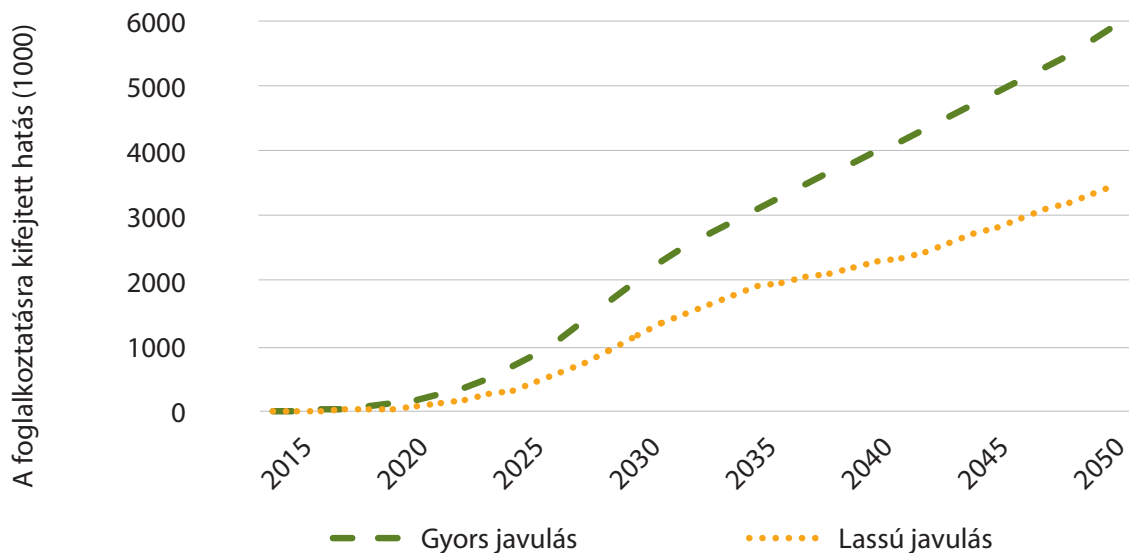
A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete (EIGE) által a nemek közötti egyenlőség gazdasági hozadékairól készített tanulmány a munkaerőpiacon érvényesülő nemek közötti egyenlőtlenségek csökkentésének pozitív hatását igazoló, meggyőző bizonyítékokat terjeszt elő.

A nemek közötti különbségek csökkentésére alkalmas, nemek közötti egyenlőséget célzó intézkedések többek között a következők:

- gyermekgondozási és egyéb gondozási szolgáltatások nyújtása;
- a szülői szabadság alatti bér és feltételek megváltoztatása;
- a részmunkaidős és a rugalmas munkafeltételek népszerűsítése és támogatása;
- az egyenlő bérezésre és munkavégzési feltételekre vonatkozó jogi rendelkezések és szakpolitikák;
- a nemi szegregáció felszámolása az egyes ágazatokban és foglalkozásoknál;
- a pályafutás-megszakítások számának csökkentése a nők körében;
- a nők vezető pozíciókba való előmenetele.

## A munkaerőpiaci aktivitás és a bérek területén érvényesülő nemek közötti egyenlőtlenségek felszámolása fellendíti a gazdasági növekedést

1. ábra – Az aktivitási különbség megszüntetésének hatása a foglalkoztatásra



(<sup>1</sup>) A munkaerőpiaci aktivitási ráta a munkaerőn belüli aktív (dolgozó vagy munkakereső) személyeknek az összehasonlítható teljes lakossághoz viszonyított százalékos aránya.



Az aktivitási ráta különbségének megszüntetése jelentősen növelné a foglalkoztatási szintet. A tanulmány 3,5 millió és 6 millió közötti további munkahelyet prognosztizál 2050-re annak következtében, hogy több nő lép a munkaerőpiacra. A munkakínálat növekedése a korábban (például a szakmunkások hiánya miatt) korlátozott ágazatok számára is lehetővé fogja tenni a potenciális teljesítmény növelését <sup>(2)</sup>.

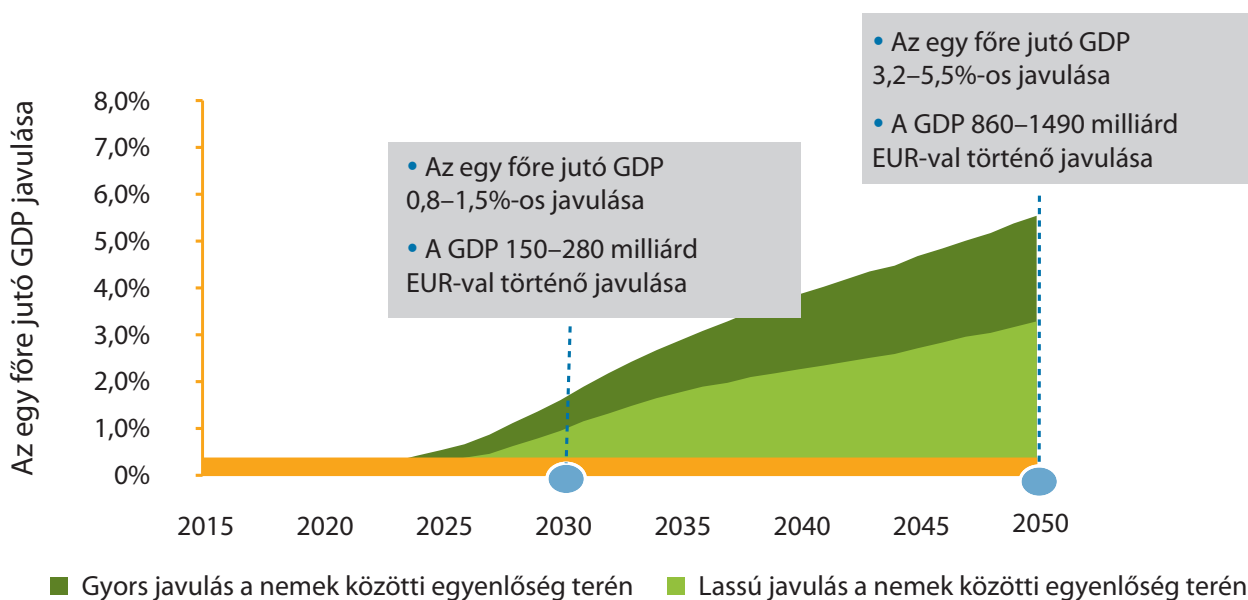
Az aktivitási ráta különbségének megszüntetése által kiváltott hatásokhoz képest a bérkülönbség megszüntetésének a nők foglalkoztatására kifejtett hatásai viszonylag kis mértékűek. Egyrészt a magasabb bérek eleinte ösztönzést adnának ahhoz, hogy több nő lépjen a munkaerőpiacra, ami a termelékenységi és a foglalkoztatási ráta növekedéséhez vezetne. Másrészt a magasabb

munkaerőköltségek valószínűleg arra ösztönöznék a cégeket, hogy csökkentsék a munkaerő-keresletüket és kevesebb munkahelyet kínáljanak.

A nők fizetésének emelkedése azonban hozzájárul az aktivitási ráta különbségének csökkenéséhez, ami a nők munkaerőpiaci aktivitásának javulásához kapcsolódó pozitív foglalkoztatási hatások egy részéért felelős lehet.

Az egy főre jutó GDP-re kifejtett hatások az aktivitási ráta különbségének csökkenésekor a legjelentősebbek. Az egy főre jutó GDP becslések szerint 0,8–1,5%-kal növekszik 2030-ban, és 3,2–5,5%-kal 2050-ben (ez 2030-ra akár 280 milliárd EUR, 2050-re pedig akár 1490 milliárd EUR összegű GDP-növekedést jelent).

## 2. ábra – Az aktivitási különbség megszüntetésének hatása az egy főre jutó GDP-re



A béregyenlőség javulása következtében az egy főre jutó GDP 0–0,2%-kal növekedne a 2030–2050 közötti időszakban. A nemek közötti bérkülönbség az ellentétes makrogazdasági hatások miatt elenyésző hatást fejt ki a GDP-re. Míg a nők magasabb bérezése a háztartások reáljövedelmének és -kiadásának növekedését váltja ki, a cégek költségeit is növeli. A cégek hosszú távon azért emelnek árat, hogy visszaállítsák haszonkulcsukat, ami nagyjából 2040-től kezdődően csökkenti a háztartások reáljövedelmét, és negatív nyomást gyakorol a teljesítményre és a GDP-re.

Kizárólag a GDP-re összpontosítás valószínűleg elhomályosítja a bérkülönbségek megszüntetésének más pozitív hatásait. A nők fizetésének emelkedése valószínűleg csökkenti a nők körében megfigyelhető szegénységi rátát és az öregségi nyugdíj alatti nemek közötti különbséget

(EIGE, 2016). A bérkülönbség csökkentése fokozhatja a nők önbizalmát is, és lehetővé teheti, hogy több felelősséget szerezzenek a munkahelyükön, és vezető pozíciókba lépjenek elő (Booth, 2003). Összegzésképpen: a nők fokozottabb munkaerőpiaci részvételének előmozdítása és az egyenlő bérezés biztosítása elengedhetetlen a legalább 75%-os női és férfi összesített foglalkoztatási ráta megvalósításához, valamint az inkluzív, intelligens és fenntartható növekedés fellendítéséhez.

<sup>(2)</sup> A gazdaság potenciális teljesítménye vagy potenciális termelőkapacitása az összes erőforrás maximális kihasználásakor nyújtott maximális gazdasági teljesítményre utal.

3. ábra – A nemek közötti bérkülönbség megszüntetésének hatása a foglalkoztatásra



## A nők aktivitási rátája, foglalkoztatási rátája és keresete alacsonyabb, mint a férfiaké

Az EU-ban 2015-ben 64,3% volt a nők foglalkoztatási rátája, míg a férfiaké 75,9% volt <sup>(3)</sup>.

A nők valószínűleg jóval több nem fizetett munkát végeznek, mint a férfiak, beleértve a gyermekek és az idős hozzátartozók gondozásával kapcsolatos kötelezettségeket is. Kisebb mértékben vesznek részt a munkaerőpiacon és/vagy szerényebb szakmai pályafutásra kényszerülnek. Annak ellenére, hogy a közelmúltban Európa-szerte növekedett a nők aktivitási rátája, az aktivitási ráta tekintetében az EU-ban a nemek közötti átlagos különbség még mindig 15%, és a különbségek nemzeti szinten időnként jóval nagyobbak. Az aktivitási ráta különbségei ezt követően a nők alacsonyabb foglalkoztatási rátájában tükröződnek.

2014-ben az EU-ban a nők óránkénti bruttó keresete átlagosan 16,1%-kal maradt el a férfiakétól <sup>(4)</sup>.

A munkaerőpiacon érvényesülő nemek közötti egyenlőtlenséget fokozza a nemek közötti bérkülönbség. A technológiai változások <sup>(5)</sup>, valamint a nők és a férfiak egyenlő bérezésének biztosítását célzó jogszabályok ellenére a nemek közötti bérkülönbség a 21. században is

tartósan fennáll. Ráadásul jelentős eltéréseket mutat az egyes tagállamokban.

A nemek közötti foglalkoztatási és bérkülönbségek a nőket az életük során érintő különféle egyenlőtlenségekből fakadnak.

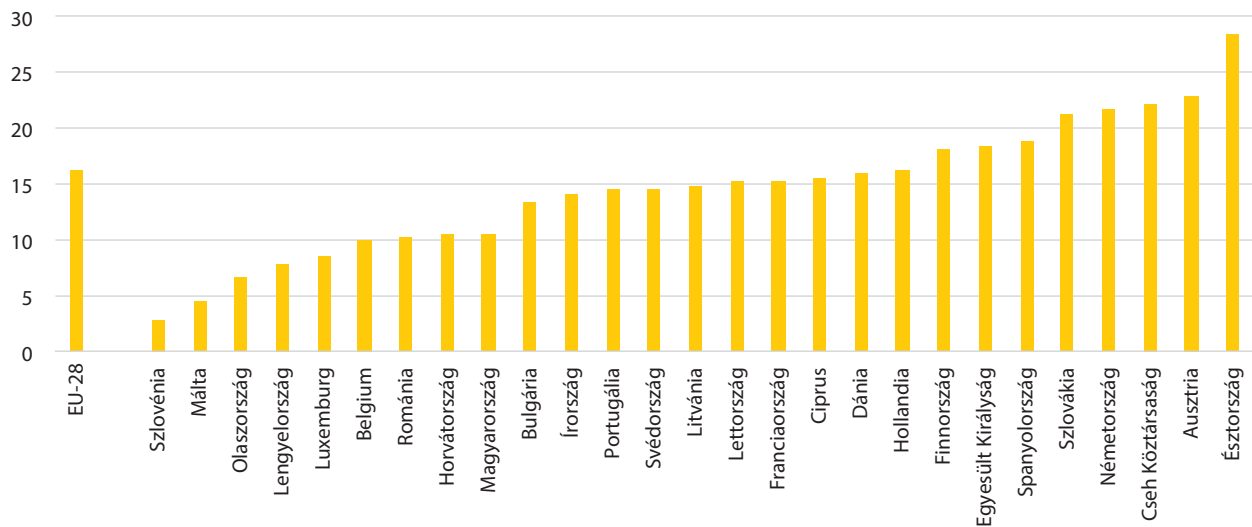
- i. **Nemi szegregáció az oktatásban és a munkaerőpiacon:** a nők általában túlreprezentáltak olyan végzettségek, képzési programok és foglalkozások esetében, amelyek alacsonyabb béreket kínálnak, mint a túlnyomórészt férfiak által ellátott foglalkozások.
- ii. **Foglalkozási szegregáció,** horizontális (különböző ágazatokat és foglalkozásokat érintő) és vertikális (különböző felelősségi szinteket vagy pozíciókat érintő) szegregáció.
- iii. Szülési szabadság miatti **pályafutás-megszakítás.**
- iv. **A nem fizetett háztartási és gondozási munka egyenlőtlen megosztása:** a nők valószínűleg jóval több nem fizetett munkát végeznek, mint a férfiak, beleértve a gyermekek és az idős hozzátartozók gondozásával kapcsolatos kötelezettségeket is. Ez

<sup>(3)</sup> Az Eurostat a következőképpen határozza meg a foglalkoztatási rátát: „a munkaképes korú, foglalkoztatott népesség aránya”. Bővebb információkat a következő weboldalon talál: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics)

<sup>(4)</sup> Megjegyzés: Az idézett adatok az e kiadvány tartalmának készítésekor az Eurostat által rendelkezésre bocsátott legfrissebb adatok. Bővebb és naprakész információkat a következő weboldalon talál: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics)

<sup>(5)</sup> A technológiai fejlődés a munkahelyen megnövelte a nem manuális készségek manuális készségekhez viszonyított értékét, ezáltal növelte a nők relatív bérét (Blackand Spitz-Oener, 2010).

4. ábra – A 2014. évi ki nem igazított nemek közötti bérkülönbség (a női és férfi alkalmazottak óránkénti átlagos bruttó keresete közötti különbség a férfiak bruttó keresetének százalékos arányában kifejezve)



Forrás: Eurostat (tsdsc340).

befolyásolja a munkaerőpiaci részvételi lehetőségeiket és korlátozza a szakmai előmenetelüket.

## A nemek közötti foglalkoztatási és bérkülönbségek költségesek

*A nők EU-n belüli alacsonyabb foglalkoztatási rátájának a teljes költsége 2013-ban 370 milliárd EUR volt, ami az uniós GDP 2,8%-ának felel meg.*

A nők alacsonyabb foglalkoztatási rátájához kapcsolódó költség kiszámításakor figyelembe veszik a kiesett keresetüket és társadalombiztosítási járulékaikat, valamint az államháztartási költségeket, például az egyéni jóléti transfereket és szociális ellátásokat. A nők iskolai végzettségétől függően a munkaerőpiacról való kirekesztődés becsült költsége a munkával töltött életük során 1,2 millió EUR és 2 millió EUR közötti (Eurofound, 2016).

Noha kevés bizonyíték van a nemek közötti bérkülönbségből fakadó közvetlen gazdasági hatásra, tanulmányokból az derül ki, hogy a nők egyenlőtlen bérezése nem csupán a nőket sérti, hanem a társadalom egésze számára költséget jelent. A nők készségeinek kihasználatlansága miatt szoros kapcsolat áll fenn a nemek közötti bérkülönbség és a gyermekszegénység, a készséghiány és a gazdaság számára keletkező költség között.

A munkaerőpiacon a nemek közötti egyenlőtlenségek káros hatást fejtenek ki a nők jövedelmére, beleértve a keresetüket és a foglalkoztatói nyugdíjakat is. Ez ugyanakkor rendszeresen veszélyeztetheti a nők gazdasági függetlenségét és fokozhatja a szegénységük és a társadalmi kirekesztődésük kockázatát (EIGE, 2016).

## Hivatkozások

Black, S. E. and Spitz-Oener, A. (2010), *Explaining women's success: technological change and the skill content of women's work* [A nők sikerének magyarázata: technológiai változás és a női munka készsége], *The Review of Economics and Statistics* 92. kötet, 1. sz., 187-194. o.

Booth A., Burton, J. and Mumford, K. (2003), *The position of women in UK academic economics* [A nők helyzete az egyetemi királyi akadémiák közgazdaságtanában], *The Economic Journal*, 110. kötet, 312-333. o.

Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért (Eurofound) (2016), *The gender employment gap: challenges and solutions* [A nemek közötti foglalkoztatási különbség: kihívások és megoldások], Az Európai Unió Kiadóhivatala, Luxembourg. Elérhető a következő címen: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/labour-market/the-gender-employment-gap-challenges-and-solutions>

# A tanulmányról

A nemek közötti egyenlőség gazdasági hozadékairól szóló tanulmány uniós kontextusban egyedi. Ez az első olyan tanulmány, amely stabil ökonometriai modellt alkalmaz a nemek közötti egyenlőség uniós szinten jelentkező sokféle makrogazdasági hozadéknak becslésére több átfogó területen, például az oktatás, a munkaerőpiaci aktivitás és a bérezés területén.

A tanulmány összesített eredményeiből az derül ki, hogy a nemek közötti egyenlőség fokozása a következőkhöz vezetne:

- 6,3 millió és 10,5 millió közötti további munkahely 2050-ben, és e munkahelyeknek mintegy 70%-át nők foglalják el;
- a GDP-re kifejtett pozitív hatások, amelyek idővel fokozódnak;
- az egy főre jutó GDP akár 10%-hoz közelítő növekedése 2050-ben.

A tanulmány az E3ME makroökonómiai modellt alkalmazta a nemek közötti egyenlőség javítása terén jelentkező gazdasági hatások becsléséhez. Az E3ME kifejezetten az EU és a tagállamok szintjén megvalósítandó eredmények modellezésére szolgáló empirikus makroökonómiai modell.

A nemek közötti egyenlőség EU-ban jelentkező gazdasági hozadékairól készített tanulmány eredményei többek között kilenc kiadványt foglalnak magukban:

1. Literature review: existing evidence on the social and economic benefits of gender equality and methodological approaches [A szakirodalom áttekintése: a nemek közötti egyenlőség társadalmi és gazdasági hozadékaira vonatkozó, meglévő bizonyítékok és módszertani megközelítések].
2. EU and EU Member State overviews [Az EU és az uniós tagállamok áttekintése].
3. Report on the empirical application of the model [A modell empirikus alkalmazásáról szóló jelentés].
4. How the evidence was produced: briefing paper on the theoretical framework and model [Hogyan készült a bizonyíték: tájékoztató dokumentum az elméleti keretről és a modellről].
5. Hogyan készült a bizonyíték: adatlap az elméleti keretről és a modellről.
6. A nemek közötti egyenlőség gazdasági hatásai uniós szakpolitikai kontextusban: tájékoztató dokumentum.
7. A nemek közötti egyenlőség gazdasági hatásai: tájékoztató dokumentum.
8. A STEM-oktatásban érvényesített nemek közötti egyenlőség hogyan eredményez gazdasági növekedést: tájékoztató dokumentum.
- 9. A munkaerőpiaci aktivitás és a bérek terén a nemek között érvényesülő különbségek megszüntetése hogyan eredményez gazdasági növekedést: tájékoztató dokumentum.**

Valamennyi kiadvány, részletes felmérési eredmény és módszertan megtalálható az EIGE honlapján.

A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete (EIGE) a nemek közötti egyenlőség kérdésével foglalkozó uniós tudásközpont. Az EIGE – a nemek közötti egyenlőség európai helyzetével kapcsolatos különleges szakértelem, valamint összehasonlítható és megbízható adatok nyújtásával – támogatja a politikai döntéshozók és valamennyi vonatkozó intézmény azon törekvését, hogy a nők és férfiak közötti egyenlőség minden európai számára valósággá váljon.

## Bővebb információ:

A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete (EIGE)

Gedimino pr. 16

LT-01103 Vilnius

LITVÁNIA

+370 52157444

E-mail-cím: eige.sec@eige.europa.eu

<http://eige.europa.eu>

<http://www.twitter.com/eurogender>

<http://www.facebook.com/eige.europa.eu>

<http://www.youtube.com/eurogender>

<http://eurogender.eige.europa.eu/>



Kiadóhivatal



ISBN 978-92-9470-086-5  
doi:10.2839/399979