

8.4. A GYERMEKVÁLLALÁS SZEREPE A NŐI-FÉRFI BÉRKÜLÖNBSÉG ALAKULÁSÁBAN

LOVÁSZ ANNA & EWA CUKROWSKA-TORZEWSKA

A nemek közötti munkapiaci különbségek – köztük az átlagos bérkülönbség – egyik nyilvánvaló oka a gyermekvállalás, illetve az ahhoz kapcsolódó kötelezettségek hatása. Számos ország adatai alapján készült empirikus becslések azt mutatták, hogy az anyák bére alacsonyabb, mint a gyermektelen nőké (*Davies–Pierre*, 2005). Az anyasági bérhátrány fő okai között szerepelnek a munkapiaci távollét hosszának hatásai (az emberi tőke leértékelődése, a kapcsolati háló elavulása); a munkahelyi jellemzők iránti preferenciák változása és ezeket kompenzáló bérkülönbségek (például rugalmasabb munkaidő, stresszmentes munka), illetve a munkáltatói diszkrimináció, amely szintén összefügg a szülés körüli távollétek hosszával. Az apák esetében a kutatások általában jelentős apasági bérprémiumot mutatnak ki (*Lundberg–Rose*, 2000), amely az apák megnövekedett munkaideje, erőfeszítése, az előléptetések és fizetésemelések tudatosabb kérése, valamint a munkáltatók pozitív diszkriminációjának a következménye.

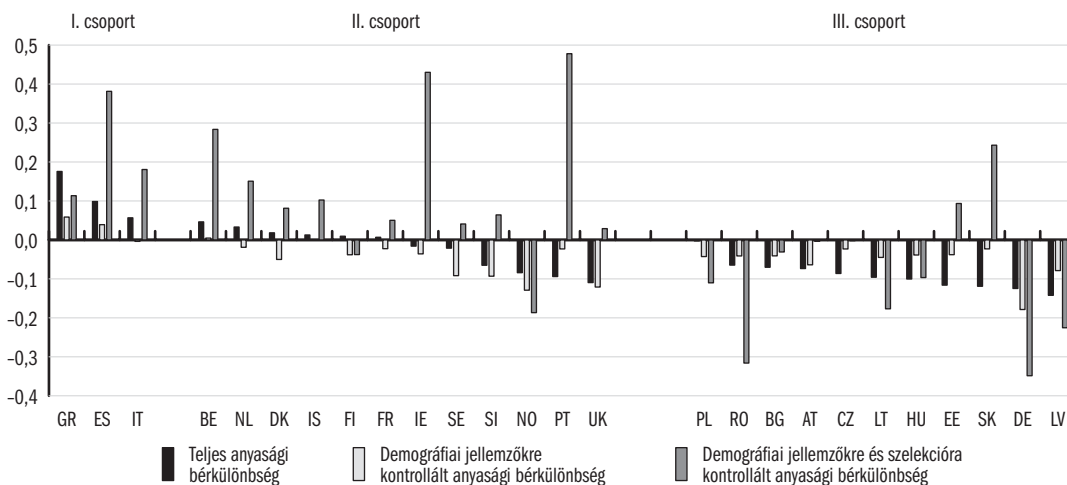
A gyermek születése utáni időszak bizonyos tevékenységei a nők esetében biológiai adottságok. Hosszabb távon a gyermekgondozás iránti preferenciákról viszont nehéz megállapítani, hogy mely részük veleszületett adottság, illetve mely részük a társadalmi normák és az intézményrendszer következménye. Egyéni szinten eltérő lehet az, hogy egy adott anya vagy apa milyen hosszú ideig szeretne a születés után otthon maradni a gyermekével, mikor érzi úgy, hogy a gyermek ellátását már másra bízhatja, illetve, hogy mennyi időt szeretne munkával vagy a gyermekével tölteni. Ugyanakkor az egyének preferenciáit és munkapiaci helyzetét egyaránt befolyásolja a kulturális és intézményi környezet is. E tényezők fontos szerepére utalnak a meglévő becslések országok közötti eltérései az anyák foglalkoztatottsági, illetve bérhátrányában (*Budig és szerzőtársai*, 2012).

Mind az anyasági bérhátrány, mind az apasági bérprémium növeli az átlagos női–férfi bérkülönbséget. Egy kutatás 26 EU-ország esetében becsülte meg az anyák és apák, valamint a gyermektelenek közötti átlagos bérkülönbségeket, illetve azt, hogy ezek mennyit magyaráznak a teljes női–férfi bérkülönbségből (*Cukrowska-Torzewska–Lovász*, 2017). A 8.4.1. ábra az anyasági bérkülönbségek becsült mértékét ábrázolja a vizsgált országokban. Háromféle becsült érték látható: a) kontrollok nélküli, b) a megfigyelhető jellemzők (kor, végzettség, régió) eltéréseit figyelembe vevő, illetve c) a jellemzők eltéréseit és a munkapiaci, valamint szülői szelekció hatását is figyelembe vevő becslések. A nem szignifikáns becslések fehér színűek.

Az országok az intézményi környezet legfontosabb elemei alapján három csoportba sorolhatók. Az első csoportban a dél-európai országok szerepelnek,

amelyekben általában rövid az anyasági távollét hossza, alacsony a gyermekellátás elérhetősége, és tradicionálisak a társadalmi normák. Az 8.4.1. ábra szerint ezekben az országokban az anyák nem szenvednek bérhátrányt, sőt átlagosan többet keresnek a gyermektelen nőknél. Ez annak tudható be, hogy az anyák jelentős része a gyermekük születése után végleg elhagyja a munkapiacot, viszont azok az anyák, akik dolgoznak, különösen motiváltak, jó képességűek, és rövid kihagyás után térnek vissza a munkahelyükre. A második csoportban többnyire nyugat-európai országok találhatók, amelyek relatíve bőkezű, közepes hosszúságú anyasági távollétek, magas elérhetőségű gyermekellátás és rugalmas munkaformák, valamint a társadalom jellemzően támogatja a kisgyermek melletti munkavégzést. Ezekben az országokban – az anyák jelentősen magasabb foglalkoztatottsága mellett – általában mérsékelt anyasági bérhátrány figyelhető meg, amely valószínűleg jelentős részben a részidős munka elterjedtségének és az azzal járó alacsonyabb béreknek is a következménye.

8.4.1. ábra: Az anyák és gyermektelen nők közötti átlagos bérkülönbségek országonként



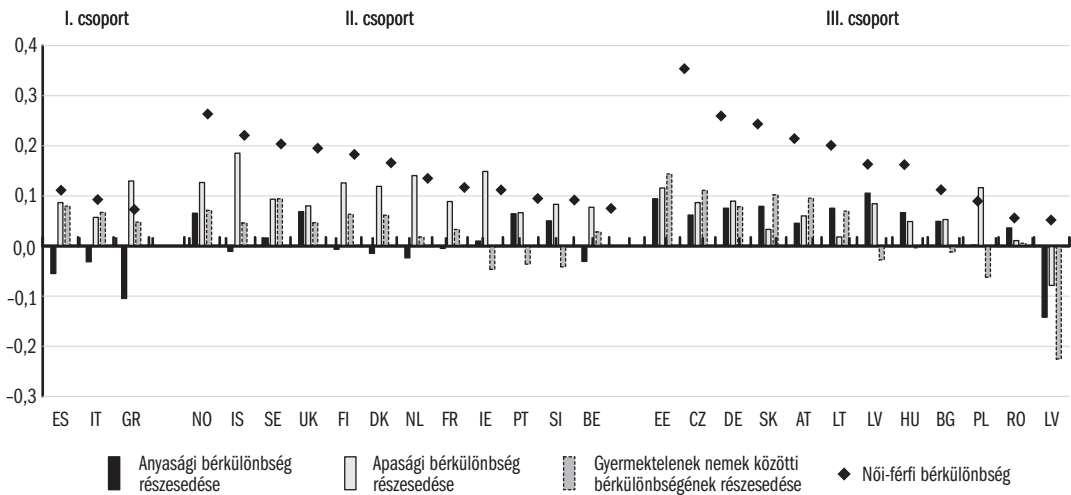
Forrás: Saját számítás EU–SILC adatbázis (2004–2014) alapján.

A harmadik csoport a kelet-közép-európai országokból – köztük Magyarországból – áll, amelyek általában nagyon hosszú távollétekkel, alacsony gyermekellátási és rugalmas munkaforma elérhetőséggel és tradicionálisabb normákkal jellemezhetők. Ebben a csoportban találjuk a legnagyobb mértékű anyasági bérhátrányt: az anyák hosszabb távollét után térnek vissza a védett munkahelyükre, ami az előléptetésükre és a bérukre is negatívan hat. Itt az apák esetében minden országban bérprémium figyelhető meg, amit a gyermekük születése után kapnak, és a mértéke igen jelentős.

A 8.4.2. ábra azt mutatja meg, hogy az anyasági és apasági bérkülönbségek, illetve a gyermektelenek esetében mérhető női–férfi bérkülönbség hogyan járulnak hozzá a teljes női–férfi bérkülönbség alakulásához. A dél-európai

országokban a női–férfi bérkülönbség az apasági prémiumnak és a gyermektelenek közötti eltérésnek tudható be, az anyasági bérprium negatívan hat rá. A nyugat-európai országokban is meghatározó az apasági prémium szerepe. Kiseb, de jelentős mértékben járul a női–férfi bérkülönbséghez az anyasági bérhátrány, illetve a gyermektelenek bérkülönbsége. A kelet-közép-európai országokban azonban a továbbra is jelentős szerepű apasági bérprium mellett az anyasági bérhátrány szerepe is meghatározó.

8.4.2. ábra: Az anyasági és apasági bérkülönbségek, illetve a gyermektelenek nemek közötti bérkülönbségének hatása a teljes női–férfi bérkülönbségre



Forrás: Saját számítás EU–SILC adatbázis (2004–2014) alapján.

Az eredmények arra utalnak, hogy Magyarországon és a hozzá hasonló intézményrendszerű országokban jelentősen lehetne javítani a nők relatív bérének az anyák korábbi munkapiaci visszatérését, illetve a munka és család összeegyeztethetőségét célzó szakpolitikai lépésekkel. Ezek közé sorolhatók: a fizetett távollétek hosszának rugalmasabbá tétele, a gyermekellátás – különösen a bölcsődei férőhelyek – bővítése, az apák szülés utáni távollétének meghosszabbítása, ösztönzése, a rugalmas munkaformák elterjedésének segítése, valamint a társadalmi nézetek formálása az anyák munkavállalásának, illetve az apák gyermeknevelésben való aktívabb szerepvállalásának érdekében.

Hivatkozások

- BUDIG, M. J.–MISRA, J.–BOECKMANN, I. (2012): [The Motherhood Penalty in Cross-National Perspective: The Importance of Work–Family Policies and Cultural Attitudes](#). *Social Politics*, Vol. 19. No. 2. 163–193. o.
- CUKROWSKA-TORZEWSKA, E.–LOVÁSZ ANNA (2017): [The Impact of Parenthood on the Gender Wage Gap – a Comparative Analysis of European Countries and Family Policies](#). Budapest Working Papers on the Labour Market, BWP, 2017/15.
- DAVIES, R.–PIERRE, G. (2005): [The family gap in pay in Europe: A cross-country study](#). *Labour Economics*, Vol. 12. No. 4. 469–486.
- LUNDBERG, S.–ROSE E. (2000): [Parenthood and the earnings of married men and women](#). *Labour Economics*, Vol. 7. No. 6. 689–710. o.