

## Az anyaság ára? A reálbér-változás elemzése a gyermekvállalás után

**Széphegyi-Jónás Anna**

Tanársegéd, Óbudai Egyetem, Keleti Károly gazdasági Kar

[jonas.anna@uni-obuda.hu](mailto:jonas.anna@uni-obuda.hu)

*Absztrakt: A tanulmány célja annak vizsgálata, hogy a gyermekvállalás milyen hatással van a nők bérének alakulására. A kvantitatív kutatás 206 fős mintán alapult, és lineáris regresszióval elemezte a bérváltozást befolyásoló tényezőket. Az eredmények szerint a távollét hossza jelentős negatív hatást gyakorolt az anyák reálbérére: minden otthon töltött hónap körülbelül 0,13 százalékpontos csökkenést eredményezett. A nők átlagosan ~12%-os bérhátrányt szenvedtek el, míg a férfiak esetében nem mutatkozott ilyen jellegű veszteség. A családbarát munkahelyi kultúra, a részmunkaidős visszatérés és a végzettség nem mutatott szignifikáns összefüggést a bérváltozással. Iparági bontásban markáns különbségek mutatkoztak: azokban az ágazatokban, ahol erősebb a verseny a képzett munkaerőért (pl. pénzügyi szolgáltatások, bányászat), a visszatérő anyák jobban tudták kompenzálni a kiesést. Ezzel szemben a közszférában és az alacsony bérszintű szolgáltató ágazatokban tartósabb volt a bérlamaradás.*

*Kulcsszavak: anyasági bérhátrány, reálbér-változás, családbarát munkahely, nők munkaerőpiaci helyzete*

### 1 Bevezetés

A gyermekvállalást követő bérváltozás, közismert nevén az anyasági hátrány (motherhood penalty) (Nagy és Paksi, 2014), világszerte az egyik meghatározó komponense a nemek közötti bérkülönbségnek (Cukrowska-Torzewska & Matysiak, 2020). Számos kutatás kimutatta, hogy a szülési szabadságról való visszatérés után hátrányos megkülönböztetés érheti a női munkavállalókat, nem csak a férfi munkavállalókkal, de akár a hasonló jellemzőkkel bíró gyermektelen nőkhez képest is (Cukrowska-Torzewska & Matysiak, 2020). Ez megnyilvánulhat például alacsonyabb fizetésben vagy kedvezőtlenebb karrierlehetőségekben.

Ezzel szemben a férfiak számára az apává válás esetenként előnyös is lehet a karrierjük szempontjából, amely jelenségre a szakirodalom apasági bónuszként (fatherhood premium) hivatkozik (Yu et al., 2023).

A gyermekvállalás utáni női munkavállalás alakulása nem csupán szociális, hanem komoly gazdaságfejlesztési és vállalati versenyképességi kérdés is. Napjaink vállalatainak, munkaerőpiacának nagy kihívása a tehetséges munkavállalók – elsősorban nők – megtartása, reintegrálására is motiválása, akik hosszabb ideig kiesnek a munkaerőpiacról. A gyermekgondozást követő visszatérés következményekkel jár a bérezésre, a munkaidőre, a foglalkoztatási formákra és a munkahelyi lojalitásra nézve. Ezért ennek vizsgálata a vállalkozások hosszú távú fenntarthatósága és humánerőforrás-stratégiája szempontjából is elengedhetetlen, és nem csak a társadalmi egyenlőség előmozdításáról szóló kérdés. A tanulmány célja éppen ezért az, hogy adatvezérelt módon feltárja, milyen tényezők befolyásolják a nők reálderékszítésének alakulását a gyermekvállalás után, és ezek milyen tanulságokat hordoznak a munkáltatók és vállalkozásfejlesztők számára.

Az anyasági bérhátrány mértéke és okai országoként és időben eltérőek lehetnek. Egy 2020-as metaanalízis ~3,6–3,8%-os átlagos anyasági bérhátrányt talált, azonban jelentős különbségekkel: a legkisebb büntetés a nemek közti egyenlőséget aktívan támogató skandináv államokban mutatkozott, míg a legnagyobb a posztszocialista közép-kelet-európai országokban (valamint az angolszász országokban) volt mérhető (Cukrowska-Torzewska & Matysiak, 2020; Kalabikhina et al., 2024).

Ez arra utal, hogy a társadalmi és politikai környezet – például a családbarát politikák, gyermekellátási rendszerek, illetve a nemek egyenlőségét támogató intézkedések – jelentősen befolyásolja a gyermekvállalás utáni bérpályát. Magyarországon – mint közép-kelet-európai országban – különösen hosszú szülői szabadság vehető igénybe (akár 3 év gyermekgondozási díj/segély), ami egyrészt biztosítja az anya munkahelyének védelmét, másrészt azonban hosszú karrierszakadáshoz vezethet. Ennek fényében fontos vizsgálni, hogy hazai viszonylatban milyen mértékű a reál órabér változása a nők esetében a gyermekvállalást követően, és mely tényezők magyarázzák a megfigyelhető trendeket.

## 2 Szakirodalmi áttekintés

Humán tőke elmélet szempontjából a gyermekvállalás utáni keresetsökkenés egyik fő oka a munkaerőpiactól való hosszabb távollét. A karrierszakadás alatt a nők kevesebb munkatapasztalatot halmoznak fel, kimaradnak az előléptetésekből és készségeik egy része elavulhat (Cukrowska-Torzewska & Matysiak, 2020). Ennek következtében a visszatéréskor alacsonyabb bérszintről indulhatnak, mint ahol a karrier megszakadt volna gyermek nélkül. Empirikus kutatások megerősítik, hogy a több gyermeket vállaló vagy hosszabb ideig otthon maradó anyák nagyobb bérvésztést szenvednek el (Cukrowska-Torzewska & Matysiak, 2020). Például egy német panelvizsgálat azt találta, hogy az 1990-es években –

amikor a szülési szabadság meghosszabbodott – az anyák bérhátránya tartósan fennmaradt a szülési/gyermekvállalási szabadság után, hosszabb távollét következtében nem tudtak részesülni az időközben bekövetkező béremelésekből és előmeneteli lehetőségekből, így a bérlemaradásuk tovább mélyült (Mari & Cutuli, 2021). Ugyanakkor a későbbi reformok (melyek ösztönözték a gyorsabb munkába visszatérést) eredményeként a 2000-es évek végére az anyasági bérbüntetés lényegében eltűnt Németországban (Mari & Cutuli, 2021) ami alapján akár arra is következtethetünk, hogy a szülési és/vagy gyermekvállalási szabadság rövidítése jelentősen javítja az anyák bérkilátásait.

A jelenség másik fontos magyarázata a munkahelyi diszkrimináció és a társadalmi nem szerepek. A munkáltatók egy része az anyákat – tudatosan vagy tudat alatt – kevésbé elkötelezett és kevésbé kompetens munkavállalóknak tekinti (Torres et al., 2024). Ezt a sztereotíp percepciót alátámasztják a kísérleti vizsgálatok is, amelyek szerint ugyanazon önéletrajz esetében az „anya” jelöltek alacsonyabb fizetési ajánlatot és kevesebb állásajánlatot kapnak, mint a gyermektelen nők (Torres et al., 2024). A munkahelyi kultúra sok helyen továbbra is az ideális dolgozó férfi modelljét követi, amely feltételezi, hogy a munkavállalónak nincsenek családi kötelezettségei, és hosszú, megszakítás nélküli munkaidőt tud vállalni (Torres et al., 2024). Ebbe a normába az anyák nehezen illeszthetők be, hiszen tőlük a társadalmi szerepelvárás szerint elsődlegesen gondoskodó, családcentrikus magatartást várnak. A két szerep – az ideális dolgozó és az ideális anya – közötti szerepkonfliktus gyakran a munkahelyi előmenetel akadálya: az anyákat ritkábban léptetik elő, kevesebb vezetői pozíciót töltenek be, és bérfelértékelésük is elmarad férfi kollégáikétól (Torres et al., 2024). Összességében a strukturális és kulturális tényezők (pl. a rugalmas munkavégzés hiánya, a részmunkaidős pozíciók alacsony bérezése, a csekély bölcsődei kapacitás) tovább erősíthetik az anyaság miatti munkaerőpiaci hátrányokat.

Fontos megjegyezni, hogy e jelenség nem csupán a nők „hiányosságából” fakad, hanem a férfiakra vonatkozó eltérő elvárásokból is. A „apai bónusz” kifejezéssel illetik azt a megfigyelést, miszerint az apák – különösen ha házasok és családfenntartónak tekintik őket – gyakran magasabb fizetésben részesülnek a gyermektelen férfiakhoz képest (Yu et al., 2023). Ennek oka részben az lehet, hogy a munkáltatók az apaságot a stabilitás és felelősség jeleként értékelik, ellentétben az anyasághoz társított (téves) előítéletekkel. Így a családalapítás a férfiak esetében sokszor pozitív hozadékkal jár a karrierben, míg a nők esetében negatívval – ami kettős mércét tükröz a nemek munkaerőpiaci megítélésében (Yu et al., 2023).

A nemzetközi szakirodalomban konszenzus van afelől, hogy az anyasági bérhátrány komplex jelenség, amelyhez hozzájárulnak: (1) a gyermekgondozási szabadság hossza (humán tőke kiesés), (2) a nők munkaóráinak és munkarendjének változása (részmunkaidő vagy rugalmas munka, ami gyakran alacsonyabb órabérrel járhat), (3) a nők munkahely- vagy pályamódosítása családbarátabb, de alacsonyabban fizető szektorokba, valamint (4) a munkahelyi és

társadalmi attitűdök (közvetlen és közvetett diszkrimináció) (Budig & England, 2001; Kleven et al., 2019; Ciminelli et al., 2021).

Ugyanakkor a kutatások azt is jelzik, hogy megfelelő politikai intézkedésekkel az anyasági bérhátrány mérsékelhető. A skandináv országokban például a jól kiépített bölcsődei rendszer és a férfiak számára is ösztönzött szülői szabadság hozzájárul ahhoz, hogy ott a legalacsonyabb az anyasági bérhátrány (Cukrowska-Torzewska & Matysiak, 2020). Ezzel szemben Magyarországon a hosszú GYES/GYED, a rugalmas foglalkoztatás viszonylagos hiánya és a munkahelyi kultúra kevésbé családbarát jellege miatt feltételezhető a bérhátrány jelentős megléte a nők körében. Jelen vizsgálat ennek mértékét és okait tárja fel egy konkrét kérdőíves mintán.

### **3 Módszertan**

#### **3.1 A minta bemutatása**

A vizsgálat egy kérdőíves felmérés adatait használja (nem valószínűségi, kényelmi mintavétellel). A mintaelemámszám 206 fő, akik mind egy vagy több gyermeket vállaltak a megelőző években, a legfiatalabb gyermekük legfeljebb 6 éves; A válaszadók mindegyike munkaviszonyban dolgozott (nem önfoglalkoztatóként), így fizetésüket külső munkáltató határozta meg, ezzel lehetővé téve a reálbér-változások pontos elemzését. A válaszadók többsége nő (110 fő, ~53,4%), de a felmérésbe bevontak néhány férfi válaszadót is (96 fő, ~46,6%) – utóbbiak esetében azt vizsgáltuk, hogy apává válásuk hatott-e a bérükre. A résztvevők életkora jellemzően 25–45 év közé esett.

A minta összetétele iskolai végzettség szerint magas képzettséget mutat: a nők 68%-a, a férfiak 68%-a rendelkezett legalább főiskolai (BA/BSc) vagy annál magasabb diplomával, közülük többen mesterfokozattal (pl. a nők 36%-a és a férfiak 31%-a MA/MSc végzettségű), sőt néhányan doktori (PhD) fokozattal (nők ~12%, férfiak ~20%). A válaszadók különféle iparágakban dolgoztak a gyermekvállalás előtt: a legnagyobb arányban a tudásintenzív ágazatok (pl. informatika, távközlés, pénzügyi szektor, tudományos és műszaki területek) képviseltették magukat, de szerepeltek a mintában egészségügyi, oktatási, kereskedelmi és szolgáltató szektorban dolgozók is. A minta tehát elsősorban magasan képzett, városi munkavállalókat ölel fel, így eredményeink inkább erre a populációra érvényesek.

### 3.2 Adatgyűjtés és változók

A kérdőív retrospektív módon gyűjtött adatokat a gyermek(ek) születése előtti és utáni munkaügyi jellemzőkről. A kitöltők megadták többek között:

- a gyermek(ek) születése előtti nettó havi jövedelmüket és heti munkaóráikat,
- a szülési/gyermekvállalási szabadságot követő visszatérés utáni nettó havi jövedelmüket és heti munkaóráikat,
- a gyermek születési évét és a munkába visszatérés évét, illetve a szabadságon töltött hónapok számát,
- az iparágat, amelyben dolgoztak (kategóriákra bontva, pl. pénzügyi szolgáltatások, informatika, oktatás stb., amelyeket a modellben nominális faktorként kezeltünk a lineáris regresszió során)
- legmagasabb iskolai végzettségüket (ezt ordinális skálán kódoltuk: 1 – befejezett általános iskola, 6 – PhD),
- a pozíciójuk szintjét, alkalmazott, középvezető és felsővezető kategóriákra bontva;
- valamint kitöltöttek egy munkahelyi támogatottságot és szervezeti kultúrát felmérő kérdéssort, a Perceived Workplace Support Scale (PWSS) kérdőívet (Hammond et al., 2023).

A függő változó a reál órabér százalékos változása a gyermek születése után, a szülés előtti helyzethez viszonyítva. Ezt a havi nettó jövedelmek és heti munkaórák alapján számított órabérekéből képeztük, majd a két időszak adatát összevetve, a két időpont közötti inflációval korrigálva határoztuk meg a százalékos változást. Mivel a válaszadók között olyan egyének szerepeltek, akiknek a gyermeke legfeljebb 6 éves volt a kérdőív kitöltésének időpontjában, ezért a vizsgált időszak 2018-tól kezdődött. A változó értelmezéséhez fontos megjegyezni, hogy a vizsgált időszakban (2018–2024 között) a kumulált infláció jelentős volt, így a nominális béremelkedés is reálértékben gyakran stagnálást vagy csökkenést jelenthetett; a stagnáló bér pedig reálértékben jelentős csökkenést, ez utóbbi több olyan válaszadónál is előfordult, akik hosszabb ideig maradtak otthon.

Az egyik független változó a távollét hossza hónapokban, ami a gyermek megszületése és a munkába való visszatérés között eltelt időt mutatja. Ezt a GYES/GYED idejének proxyjaként értelmezzük. A mintában a nők átlagosan ~15 hónapot töltöttek távol a munkától (medián = 7 hónap), de nagy szórással (SD = 18 hónap): voltak, akik csupán néhány hét vagy 1-2 hónap után visszatértek (pl. vállalkozók, apukák), míg mások a teljes 3 évhez közeli időt (36 hónap vagy

többet, esetleg több gyermek esetén 48–66 hónapot) maradtak otthon a gyermek(ek)kel. A férfiak esetében a távollét értelemszerűen jóval rövidebb volt (medián = 0 hónap, sokan egyáltalán nem voltak huzamosabb ideig távol).

Vizsgáltuk továbbá a munkaóra változását is, azaz hogy a heti munkaidő hány órával változott a visszatérés után az előző állapothoz képest. Sokan tértek vissza ugyanannyi óraszámban (pl. 8 órás teljes munkaidőbe), néhányan azonban csökkentett munkaidőben kezdtek újra dolgozni. A szélső értékek alapján voltak, akik akár heti 20 órával is csökkentették a munkaidejüket, ami vélhetően teljes állásról részmunkaidőre váltást jelez – ugyanakkor az nem derül ki az adatokból, hogy ez a döntés saját elhatározásból született-e, vagy a munkáltató feltételeihez való alkalmazkodás eredménye volt.

A kérdőív tartalmazott egy több tételből álló skálát, a PWSS-t a munkahely családbarát attitűdjének mérésére. A kitöltők egy 1-től 5-ig terjedő skálán jelölhették, mennyire értenek egyet olyan állításokkal, mint például: „A cég nem nézi jó szemmel, ha a dolgozók családi okból hiányoznak” vagy „Ez a vállalat igyekszik segíteni az alkalmazottakat a munka–magánélet összeegyeztetésében.” A negatív megfogalmazású tételeket fordított pontozással vettük figyelembe. A kérdőív megbízhatósága a mintán megfelelő volt (Cronbach  $\alpha = 0,79$ ). E faktor változójaként a tételek átlagát képeztük, és PWSS átlag néven hivatkozunk rá. A skála értéke 1 és 5 között mozog, ahol a magasabb érték elviekben családbarátabb munkahelyi környezetet jelez. A mintában a PWSS skálaátlag 2,0 körüli értéket vett fel, ami viszonylag alacsony-mérsékelt szintű támogatottságot sugall, de jelentős egyéni eltérésekkel (szórás  $\sim 0,5$ ).

### 3.3 Elemzési eljárás

Az adatok elemzését SPSS szoftverrel végeztük. Először leíró statisztikákat készítettünk a fő változókról (átlagok, mediánok, szórások), és diagramokon szemléltettük a nemek szerinti különbségeket és összefüggéseket. Ezt követően egy lineáris regressziós modellt építettünk, ahol a függő változó a reál órabér százalékos változása volt. A modellben magyarázó változóként bevontuk:

- a munkaóra változás mértékét (órában),
- a távollét hosszát (hónapban),
- a munkahelyi támogatottság (PWSS) skálaátlagát,
- a végzettség szintjét (ordinális 1–6),
- a pozíció szintjét, ordinális kódolással,
- illetve a fizetés infláció nélküli változását,
- a nemet, faktorként
- valamint az iparágakat, faktorként.

A regressziós modellben standard OLS becslést alkalmaztunk, és ellenőriztük a feltételezések teljesülését. A többkollinearitást VIF mutatókkal és a feltételszám (condition index) vizsgálatával ellenőriztük. A modell szignifikanciáját F-tesztel, az egyes változók hatását pedig t-próbával értékeltük 5%-os szignifikanciaszinten ( $p < 0,05$ ), de a  $p < 0,1$  trendeket is megemlíjtük, ahol releváns.

## 4 Eredmények

### 4.1 Leíró statisztikák

A felmérés eredményei alapján a nők jelentős részének csökkent a reál órabére a gyermekvállalást követően. A teljes mintában egyik válaszadó sem számolt be pozitív reálbér-változásról, azaz legjobb esetben is csak az inflációval lépést tartó béremelkedést tapasztaltak. A nők 60%-ának csökkent a reálbére (átlagosan -12,4%-kal), míg 40%-uknak sikerült nagyjából szinten tartania (0% változás). Ezzel szemben a férfi válaszadók reálbére nem változott érdemben az apává válás után, bár ebben közrejátszhat a tény, hogy a férfi válaszadók közül egy fő volt, aki 12 hónapot otthon maradt a gyermek születése után, minden más férfi válaszadó 0 és 2 hónap közötti időtartamot adott meg.

A nők reál órabérének változása meglehetősen heterogén volt. A -12% (SD=14,3) körüli női átlagot erősen befolyásolták azok, akiknek jelentősen visszaesett a bérük; a medián változás a nők körében -3,6% volt, ami azt mutatja, hogy a nők közül 44 főnél nulla volt a reálbér-csökkenés. Ugyanakkor a nők alsó kvartilisében átlagosan -7,9% vagy annál nagyobb bércsökkenés történt, a legnagyobb visszaesés pedig ~39%-os volt. Ezek a jelentősebb visszaesések jellemzően két tényezőre vezethetők vissza: egyrészt arra, hogy az érintettek hosszabb ideig maradtak távol a munkaerőpiactól, így a nominális bérük elinflálódott, másrészt pedig arra, hogy a visszatéréskor sokan rövidebb munkaidőben (pl. 40 óra helyett 25–30 órában) folytatták a munkát, ami szintén csökkentette az órabérüket reálértéken.

A nők távollétének hossza nagy szórást mutatott, és erősen összefügg a bérváltozással. Egy egyszerű lineáris regressziós modell alapján a távollét időtartama a reálbér-változás 20,2%-át magyarázza meg ( $R^2 = 0,202$ ), az összefüggés statisztikailag szignifikáns ( $p < 0,01$ ). A negatív előjelű regressziós együttható arra utal, hogy minél hosszabb ideig maradt távol a nő a munkaerőpiactól, annál nagyobb mértékű reálbér-csökkenés volt tapasztalható. Azok a nők, akik csak rövid ideig (néhány hónapig) voltak távol, jellemzően kisebb bércsökkenést szenvedtek el, míg a több évre otthon maradók körében súlyosabb bérvésztések jelentkeztek. A férfiak távolléte a válaszadók többségének esetén (39 fő; 40,63%) 2 hónap volt; 34 fő, azaz 34,42 százalék

esetén 1 hónap otthonmaradást jelöltek meg, és 22 fő azt jelölte meg, hogy 0 hónapot maradt otthon; ez a férfi válaszadók 22,91 százalékát jelenti. Így esetükben a távollét nem befolyásolta a bérüket.

Érdemes megjegyezni, hogy a nők többsége esetében a visszatérés utáni heti munkaórák nem változtak a korábbiakhoz képest (80%-uk ugyanannyi órában dolgozott, mint korábban). Akik csökkentett munkaidőre váltottak (pl. teljes állásból részmunkaidőbe), tipikusan 20, 16, 15, 11 vagy 10 órával kevesebbet dolgoztak hetente, de ez a minta kisebb részét (22 fő) érintette. A férfiak közül szinte senki nem váltott részmunkaidőre (egyik apa sem jelezte munkao-racsökkenést). A munkahelyi támogatás (PWSS) skála tekintetében a válaszadók eltérő munkahelyi kultúrákat írtak le: voltak nagyon családbarát munkahelyek (ahol a skálán magas pontszámot adtak, pl. >3,5), és voltak kimondottan családellenes attitűdöt tükröző helyek (akár <2 átlagponttal). A nők átlagos PWSS pontszáma 2,0 (szórás ~0,5) volt, ami mérsékelt támogatottságot jelez, a férfiaké 2,1 körül alakult. A skálapontszám korrelációja a bérváltozással az előzetes várakozásaink szerint pozitív kellett volna legyen (ti. minél családbarátabb a cég, annál kisebb a bércsökkenés), a nyers adatokban azonban nem volt egyértelmű lineáris kapcsolat. Voltak olyan anyák, akik alacsony PWSS érték ellenére sem szenvedtek bércsökkenést (mert pl. munkahelyet váltottak egy jobb fizetésűre), és olyanok is, akik magas PWSS mellett is bérvésztést szenvedtek el (talán mert bár a cég támogató, a hosszú távollét miatt elmaradtak a fizetésemelések).

A női válaszadók között több alkalmazott és középfővezető volt, mint a férfiak között, de kevesebb felsővezető, azonban az arányok nagyon hasonlóak voltak. A női válaszadók 60 százaléka alkalmazotti pozícióban volt a szülési szabadság előtt; 27,27 százaléka középfővezetői pozícióban, és 12,73 százaléka felsővezetői pozícióban. A férfiak 53,1 százaléka volt alkalmazott; 22,12 százaléka középfővezető, és 15,93 százaléka felsővezető. A reál órabér változás és a pozíció között nem, a végzettség és a pozíció között azonban sikerült kapcsolatot kimutatni a vizsgált mintán.

## 4.2 Regressziós eredmények

A lineáris regressziós modell eredményei alapján a hónapokban mért távollét szignifikáns negatív hatást gyakorolt a reál órabér százalékos változására (becsült együttható = -0,13% pont/hónap,  $p < 0,001$ ), mindemellett kijelenthetjük, hogy a távollét hossza gyakorolta a legnagyobb választást erre a tényezőre. Ez azt jelenti, hogy minden egyes otthon töltött hónap ~0,13 százalékponttal nagyobb reálbér-csökkenéssel járt együtt, minden más tényező hatásától megtisztítva. Magyarán: akik hosszabb ideig maradtak távol a munkaerőpiactól, azok lényegesen nagyobb bérhátránnyal szembesültek.

A modellben a nem faktor negatív előjelű volt és közel szignifikáns ( $\beta = -5,2$  százalékpont,  $p = 0,053$ ). Ez arra utal, hogy a nők reálbér-változása átlagosan  $\sim 5,2$  százalékponttal alacsonyabb (rosszabb) volt, mint a férfiaké, kontrollálva a többi tényezőt. Bár a 0,05-ös szintet éppen nem éri el a szignifikancia, trend szinten alátámasztja, hogy az anyák rosszabbul járnak anyagi szempontból, mint az apák.

Számos iparági hatás szignifikánsnak bizonyult a báziskategóriához képest. A modell bázisául szolgáló adminisztratív szolgáltatások szektorhoz képest több ágazatban kedvezőbb volt a nők bérváltozása. Különösen a *bányászat* ( $\beta \approx +9,6$  százalékpont,  $p = 0,048$ ), az *egyéb szolgáltatás* ( $\beta \approx +11,4$  százalékpont,  $p = 0,009$ ), a *pénzügyi szolgáltatás* szektor ( $\beta \approx +7,3$  százalékpont,  $p = 0,045$ ), és a *tudományos és műszaki tevékenységek* ( $\beta \approx +9$  százalékpont,  $p = 0,017$ ) emelkedik ki, ahol a gyermekvállalás utáni reálbér-változás érezhetően kevésbé volt negatív, sőt átlagosan nullához közeli. Ezek tipikusan magasabban fizető, versenyszféra-beli ágazatok, ahol a munkaerőhiány vagy a tehetségek megtartása erősebb bérdinamikát eredményezhet – úgy tűnik, hogy ezekben az iparágakban az anyák könnyebben tudták kompenzálni a kiesést (pl. gyors béremeléssel vagy munkahelyváltással a visszatérés után).

Ezzel szemben olyan ágazatokban, mint az *egészségügy*, *oktatás*, *közigazgatás* – amelyek jellemzően kötöttebb bérskálájú, kevésbé rugalmasságot engedő területek – nem találtunk szignifikáns különbséget a bázishoz képest, ami azt jelenti, hogy e területeken az anyák bérhátránya nagyobb mértékben megmaradt. Érdekes módon a *vendéglátás*, *szálláshely-szolgáltatás* ágazatban a koefficiens negatív volt ( $\beta \approx -3,8$ ), jelezve, hogy ott az anyák bérváltozása még rosszabb lehetett a bázisnál, bár ez az eredmény nem volt statisztikailag szignifikáns ( $p = 0,337$ ).

Meglepő módon a heti munkaidő változása – vagyis hogy valaki részmunkaidőben tért-e vissza – nem bizonyult szignifikáns magyarázó tényezőnek a modellben ( $\beta = -0,03$  százalékpont/óra,  $p = 0,410$ ). Ez alapján arra következtethetnénk, hogy a pusztán részmunkaidőre váltás önmagában nem járult hozzá érdemben az órabér csökkenéséhez vagy növekedéséhez. Lehetséges magyarázat, hogy aki részmunkaidőre ment vissza, sokszor az eredeti órabérét arányosan kapta meg (csak kevesebb órára), így órabér szinten nem feltétlenül szenvedett veszteséget. Ugyanakkor érdekes adat, hogy a távollét a munkaóra csökkenés 16 százalékát magyarázza (korr.  $R^2=0,16$ ); tehát akár arra is következtethetünk, hogy akik tovább voltak távol, azokat már nem egy teljes munkaidős állásban foglalkoztatták a szülési szabadságot követően, ami ami ugyan reál órabér csökkenéssel nem biztos, hogy együtt jár, azoban összességében a havi bevétel csökkenésével igen, ami egy-egy háztartásban anyagi nehézségeket eredményezhet, még akkor is, ha az órabér nem változott. Emellett figyelembe kell venni, hogy a részmunkaidős visszatérés a mintában nem volt gyakori, ezért statisztikailag nehéz kimutatni a hatását – illetve aki jelentősen csökkentette az óraszámát, talán eleve magasabb bérű pozícióból tette ezt (pl. vezetők), így a bérveszteség nem feltétlen az órabér csökkenésében jelentkezett.

A családbarát szervezeti kultúra hatása nem lett szignifikáns a modellben ( $\beta = -1,26$ ,  $p = 0,068$ ), bár érdekességként megjegyzendő, hogy a koefficiens negatív előjelű és közel került a szignifikanciahatárhoz. Ez ellentétes az előzetes hipotézisünkkel, miszerint egy támogatóbb munkahely csökkenti az anyasági bérhátrányt. Az eredmény arra utalhat, hogy azok az anyák, akik magas PWSS értékű munkahelyen dolgoztak, nem feltétlen kaptak nagyobb béremelést; míg akik kevésbé családbarát helyen voltak, lehet, hogy munkahelyet váltottak vagy keményebben küzdöttek a bérükért, így kisebb lett a veszteségük. Persze ez csak spekuláció – az adatainkban a PWSS hatása nem egyértelmű. Az is lehet, hogy a PWSS skála kis varianciája és a minta korlátozott mérete miatt nem tudtuk kimutatni a valós hatást. Mindenesetre a munkahelyi kultúra önmagában nem bizonyult erős védőfaktornak a bércsökkenéssel szemben ebben a vizsgálatban.

Az iskolai végzettség (ordinális 1–6) meglepő módon szintén nem mutatott szignifikáns összefüggést a bérváltozással ( $\beta = +0,13$ ,  $p = 0,653$ ). Ez azt jelenti, hogy a magasabb végzettségű anyák nem tudták jobban megőrizni a bérüket, mint az alacsonyabb végzettségűek. Ennek oka részben az lehet, hogy a minta eleve erősen torzult a magasabb végzettségűek felé (a legtöbb anya diplomás volt), így a variancia csekély; másrészt a magas végzettség sok esetben együtt járt hosszabb távolléttel (pl. akik PhD fokozattal rendelkeztek, jellemzően kutató/akadémiai területen dolgoztak, ahol hosszabb ideig maradhattak otthon és nehezebb volt utána felzárkózni). Így a végzettség önmagában nem védte meg az anyákat a bérhátránytól.

A regressziós modell illeszkedése kiválónak mondható (korr.  $R^2 = 0,465$ ), ami azonban részben annak tulajdonítható, hogy a modellben szerepelt a reál órabér *abszolút változása* (Ft-ban) is mint kontrollváltozó. Ez utóbbi természetesen szorosan összefügg a százalékos változással (hiszen a százalékos változás nagy része matematikailag az abszolút változásból adódik), így a modell magyarázóerejét nagymértékben megnövelte ( $p < 0,001$ ,  $\beta = +0,0037$  százalékpont per Ft, ami lényegében azt fejezi ki, hogy pl. +1000 Ft órabér-növekedés nominálisan kb. +3,7% reálbér-változást jelent). Emiatt a magas  $R^2$  értéket fenntartással kell kezelni, és inkább a fenti tényezők relatív hatásaira koncentrálni. A modell összességében szignifikáns volt ( $F(24,180) = 6,66$ ;  $p < 0,001$ ), és a Durbin–Watson statisztika 1,77 lett, ami nem jelez autokorrelációs problémát.

### Megbeszélés

A kutatás a gyermekvállalás nőket érintő jelentős anyagi következményeire hívja fel a figyelmet: az anyák körében mért ~12%-os reálbér-csökkenés megerősíti az anyasági bérbüntetés jelenlétét. Nyugat-Európában és az USA-ban jellemzően 5–10%-os bérhátrányt találtak gyermekenként (Grimshaw & Rubery, 2015), de egy friss amerikai vizsgálat szerint az anyák éves keresete akár 51%-kal is visszaeshet az első gyermek után, míg az apáké változatlan marad (Almond et al., 2023). Bár módszertani különbségek vannak, magyar adatok alapján a nők 40%-ának reálbére

nem változott, míg a többség jelentős veszteséget szenvedett el – részben a vizsgált időszak magas inflációja miatt, amely a béremeléseket ellensúlyozta.

A távollét hossza kiemelt szerepet játszik a bércsökkenésben, összhangban a korábbi eredményekkel, miszerint a hosszú otthonmaradás később bérhátrányhoz vezet (Frodermann et al., 2022). A 3 évig igénybe vehető GYES/GYED Európaszinten is hosszúnak számít; bár ez támogatja a családokat, munkaerőpiaci szempontból hátrányos lehet. Már néhány hónap kiesés is kimutatható hatással jár, de 1 év felett különösen erőteljesen nő a bérlemaradás. Az EU-s vizsgálatok szerint a 6–12 hónapos szülési szabadság még nem jár jelentős hátránnyal, de az egy évet meghaladó távollét már igen (Bellido et al., 2023). Németországban a szabadság lerövidítése épp ezért mérsékelte az anyasági bérhátrányt (Goebel et al., 2019).

Mindez felveti a vállalat- és családpolitikai stratégiai kérdést: hogyan őrizhető meg a rugalmasság anélkül, hogy a nők hosszú távra kiesnének a munkaerőpiacról? A megoldás irányába mutathat a részmunkaidős visszatérés ösztönzése, illetve a férfiak nagyobb arányú GYED-en maradása, amely a távollét terhét megosztaná.

A munkahelyi támogatás (PWSS) hiányzó hatása elsőre meglepő lehet, hiszen feltételezhető, hogy a családbarát kultúra – rugalmas munkaidő, visszatérési programok, céges bölcsőde – segítené az anyák munkaerőpiaci reintegrációját. A szakirodalom is alátámasztja, hogy a családbarát intézkedések – mint a távmunka vagy a rugalmas beosztás – javíthatják a nők karrierkilátásait (Torres et al., 2024). Bár a mi eredményeink nem mutattak szignifikáns összefüggést a PWSS és a bérváltozás között, ez nem zárja ki, hogy más kimenetekben – például a munkahely megtartása vagy az elégedettség – fontos szerepet játszanak. Az alacsony skálaátlag (~2 az 1–5-ös skálán) arra utal, hogy a válaszadók többsége nem érzékelt erős munkahelyi támogatást, így a változó kis szórása is magyarázhatja a hatás hiányát. Emellett elképzelhető egy paradox helyzet is: a családbarátabb munkahelyek nem tudtak béremelést nyújtani, míg a kevésbé támogató, de jobban fizető szektorok kompenzálták a kiesést – ez akár a PWSS negatív előjelét is megmagyarázhatja.

A végzettség sem bizonyult meghatározónak: az anyasági bérhátrány a különböző iskolázottságú nőket egyaránt érinti. Bár sokan feltételezik, hogy a magasán képzett nők gyorsabban behozzák a kiesést, egyes kutatások szerint náluk akár nagyobb is lehet a relatív veszteség, mivel gyermek nélkül magasabb keresetre számíthatnának (Cukrowska-Torzewska & Matysiak, 2020). Ugyanakkor a mi mintánkban a végzettség kevéssé szórt, így ebből messzemenő következtetések nem vonhatók le.

Az iparági eltérések nagyon fontos gyakorlati üzenetet hordoznak. Ahol a munkaerőpiac rugalmasabb és a bérek gyorsabban növekednek (IT, pénzügy, tudományos szféra), ott az anyák jobban „fel tudtak zárkózni” a gyermektelen kollégákhoz. Például az IT szektorban általános munkaerőhiány és dinamikus

bérenövekedés jellemző; így aki ebben a szektorban tér vissza, jó eséllyel kap jelentős béremelést, ami kompenzálhatja a kiesett időt. Ehhez képest az állami szektorban (pl. oktatás, egészségügy, közigazgatás) gyakran merev bértáblák vannak, és hiába támogatja esetleg a szervezet elvben a családosokat (pl. engedélyez részmunkaidőt), a bérben ezt nem tudja elismerni. Ez magyarázhatja, hogy például egy tanárnő vagy ápolónő visszatérve ugyanabba a kategóriába kerül, mint ahol abbahagyta, és reálértéken veszít a fizetéséből. A versenyszféra más részein (pl. vendéglátás) pedig a probléma gyökere, hogy az ágazat általánosságban alacsony bérszintű, kevés emelési mozgástérrel – így ott is valószínű a reálbér-csökkenés (ráadásul a munkarend kevésbé családbarát, ami más mechanizmusokon át – pl. pályaelhagyás – hathat).

Külön figyelmet érdemel az apák helyzete. Eredményeink azt sugallják, hogy az apákra *nem* hat negatívan a gyermek születése, sőt relatíve előnybe kerülnek az anyákhoz képest. Bár a mi adatunkban kifejezett *apasági bónusz* (azaz reálbérenövekedés) nem jelent meg – valószínűleg a rövid időszám és a magas infláció miatt –, az, hogy szinte mindegyik apának sikerült megtartania a reálbérét, miközben az anyák többségének nem, implicit módon egyfajta bónuszt jelent. Más kutatások kimutatták, hogy a férfiak gyakran plusz fizetésemeléseket kapnak apaságuk után, mivel a munkáltatók szemében a családos férfi megbízható, stabil alkalmazott (Hodges & Budig, 2010). Nemzetközi adatok alapján a gyermekkel való otthonmaradás – a jogi szabadságformák ellenére – továbbra is túlnyomórészt az anyákra hárul. Az OECD 2023-as adatai szerint a gyermekgondozási szabadság legtöbb idejét az anyák veszik igénybe, apák csak marginálisan élnek a lehetőséggel. Ez a vizsgált mintában is jellemző tendencia volt, ami szintén hozzájárulhat abban, hogy az apák nem szenvedtek anyagi hátrányt.

Ezzel szemben a nőknél látott bércsökkenés részben abból fakad, hogy a munkáltató számol a jövőbeni „kiesésekkel” vagy csökkent elköteleződéssel – ami sokszor téves feltételezés, de önbeteljesítő jóslattá válhat, ha a nők emiatt kevesebb fejlődési lehetőséget kapnak. A munkaerőpiaci egyenlőtlenségek tehát újratermelődnek: az apák karrierje töretlen (sőt erősödhet is), az anyáké pedig visszavetheti a gyermekvállalás. Ez a mechanizmus hozzájárul a nők alacsonyabb jelenlétéhez a magas pozíciókban és a vezetői szerepekben. Az eredményeink is alátámasztják, hogy tenni kell valamit e strukturális egyenlőtlenségek csökkentésére.

### **Következtetések és összefoglalás**

A vizsgálat eredményei alapján egyértelmű, hogy a gyermekvállalás jelentős kihívást támaszt a nők jövedelmi helyzetével szemben. A főbb következtetéseink az alábbiakban foglalhatók össze:

A nők reál órabére átlagosan mintegy 10–12%-kal esett vissza a gyermekvállalás következtében, míg a férfiak esetében nem mutatkozott számottevő változás. Ez megerősíti, hogy a családalapítás terhe egyenlőtlenül oszlik meg a nemek között anyagi értelemben. Eredményeink rávilágítottak, hogy az anyasági bérhátrány

egyik legerősebb magyarázó tényezője a munkaerőpiactól való távollét időtartama. Minél hosszabb ideig marad otthon egy anya, annál nehezebb felzárkóznia bérben a visszatérés után. A politika szintjén ez arra utal, hogy a nagyon hosszú GYES/GYED bár a családdal otthon töltött időt maximalizálja, egyúttal anyagilag sérülékennyé teszi az anyákat. Fontos lenne olyan intézkedéseket hozni, amelyek segítik a nők munkaerőpiacon maradását kapcsolatban a szülés alatt is (például rugalmas munkavégzés, otthoni munkalehetőség a baba mellett, részmunkaidős pozíciók), illetve ösztönzik a fokozatos visszatérést. A férfiak szerepének növelése a gyermekgondozásban (pl. apaszabadság kiterjesztése) szintén enyhíthetné a nők kiesését.

A kutatás rávilágított, hogy az anyasági bérhátrány nem homogén: bizonyos iparágakban szinte eltűnik, míg másokban kifejezetten erős. Azokban a szektorokban, ahol munkaerőhiány van (pl. bányászat, vagy tudományos és műszaki tevékenységek), a nők könnyebben tudták kompenzálni a kiesett időt – valószínűleg azért, mert a cégek igyekeztek megtartani őket és versenyképes bért kínáltak. A kevésbé rugalmas, alacsonyabb bérű ágazatokban (oktatás, egészségügy, vendéglátás) viszont az anyák „beragadtak” alacsonyabb béreikbe a szülés után is. Ez felhívja a figyelmet arra, hogy nincs egyetlen generikus megoldás az anyasági bérhátrányra – iparág-specifikus stratégiák kellenek. Például a közszférában átfogó bérreformok és célzott karriertámogató programok (mentoring, képzés a visszatérőknek) segíthetnék az anyákat, míg a versenyszférában a már meglévő jó gyakorlatok terjesztése (pl. családbarát HR-politikák, anyabarát juttatások) lehet cél.

Bár nem mértük közvetlenül, eredményeink implikálják a munkahelyi attitűdök szerepét. Az, hogy a nők bérfejlődése megtörik, a férfiaké pedig nem, arra utal, hogy tudatosan vagy tudat alatt a munkáltatók és a szervezeti kultúra még mindig a férfiaknak kedvez. Szükség van a tudatosság növelésére a munkaadók körében arról, hogy az anyákat nem szabad „másodrendű” dolgozónak tekinteni. Az olyan intézkedések, mint az objektív előléptetési kritériumok, a teljesítményértékelésben az elfoglaltságok kiküszöbölése, vagy a vezetők érzékenyítése a sztereotípiák ellen, hozzájárulhatnak ahhoz, hogy az anyák ugyanolyan eséllyel részesüljenek béremelésben és előmenetelben, mint más munkavállalókpmc.ncbi.nlm.nih.gov. A családbarát minősítések és díjak (pl. „Családbarát munkahely” pályázatok) ösztönző erőt jelenthetnek a cégeknek e téren.

Összességében kutatásunk megerősítette, hogy a gyermekvállalás utáni anyagi hátrányok valóságosak és jelentősek a nők számára, ugyanakkor nem elkerülhetetlenek. A nemzetközi példák azt mutatják, hogy megfelelő szakpolitikai beavatkozásokkal csökkenthető az anyasági bérhátrány, sőt akár meg is szüntethető. Ehhez komplex megközelítés szükséges: a családpolitika, a munkaerőpiaci szabályozás és a szervezeti gyakorlatok összehangolása. Magyarország e téren számos kihívással szembesül, de az utóbbi években megjelentek pozitív fejlemények (pl. munkahelyvédelmi akciók kedvezménye az anyák foglalkoztatására, rugalmas GYES melletti munkavállalás engedélyezése a

gyermek 6 hónapos kora után). Ezeket tovább erősítve, valamint a munkáltatókat bevonva (pl. részmunkaidő incentivizálása, távmunkalehetőségek bővítése) javítható a helyzet. Az anyák munkaerőpiaci reintegrációjának támogatása nem csak esélyegyenlőségi kérdés, hanem gazdasági érdek is: a tehetséges, képzett nők munkában maradása növeli a munkaerő kínálatot és a gazdasági teljesítőképességet.

### Hivatkozások

- [1] Almond, D.; Cheng, Y. & Machado, C. (2023). Large motherhood penalties in US administrative microdata. *Proceedings of the National Academy of Sciences* 120(29):e2209740120. doi: 10.1073/pnas.2209740120.
- [2] Bellido, F.; Encinar, M-I. & Herrarte, A. (2023). Motherhood penalties in wages and access to high-quality jobs among university graduates: Do second-level higher education programmes make a difference? (Working Paper). <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4561763>
- [3] Budig, M. J., & England, P. (2001). The wage penalty for motherhood. *American Sociological Review*, 66(2), 204–225. <https://doi.org/10.2307/2657415>
- [4] Ciminelli, G.; Schwellnus, C. & Stadler, B. (2021). Sticky floors or glass ceilings? The role of human capital, working time flexibility and discrimination in the gender wage gap. OECD Economics Department Working Papers, No. 1668, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/02ef3235-en>.
- [5] Cukrowska-Torzewska, E., & Matysiak, A. (2020). The motherhood wage penalty: A meta-analysis. *Social Science Research*, 88–89, 102416. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2020.102416>
- [6] Frodermann, C., Wrohlich, K., & Zucco, A. (2022). Parental leave policy and long-run earnings of mothers. *Labour Economics*, 80, 102296. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2022.102296>
- [7] Goebel, J.; Liebig, S.; Richter, D.; Schröder, C. & Schupp, J. (2019). Do Parental Leaves Make the Motherhood Wage Penalty Worse? Assessing Two Decades of German Reforms (SOEPpapers). [https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.616244.de/diw\\_sp1025.pdf#:~:text=Motherhood%20wage%20penalties%20were%20found,longer%20detect%20motherhood%20wage%20penalties](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.616244.de/diw_sp1025.pdf#:~:text=Motherhood%20wage%20penalties%20were%20found,longer%20detect%20motherhood%20wage%20penalties) (utolsó letöltés, megtekintés dátuma: 2025. május 26.)
- [8] Grimshaw, D. & Rubery, J. (2015). The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence (Working Paper No. 1). International Labour Office.

- [https://eige.europa.eu/resources/wcms\\_371804.pdf](https://eige.europa.eu/resources/wcms_371804.pdf) (utolsó letöltés, megtekintés dátuma: 2025. május 26.)
- [9] Hammond, A. & Tennant, A. & Prior, Y. & Gignac, M. (2023). Perceived Workplace Support Scale British English version. 10.13140/RG.2.2.18806.16961.
  - [10] Hodges, M. J., & Budig, M. J. (2010). Who gets the Daddy Bonus? *Gender & Society*, 24(6), 717–745. <https://doi.org/10.1177/0891243210386729>
  - [11] Kalabikhina, I. E., Kuznetsova, P. O., & Zhuravleva, S. A. (2024). Size and factors of the motherhood penalty in the labour market: A meta-analysis. *Population and Economics*, 8(2), 178–205. <https://doi.org/10.3897/popecon.8.e121438>
  - [12] Kleven, H., Landais, C., Posch, J., Steinhauer, A., & Zweimüller, J. (2019). Child penalties across countries: Evidence and explanations. *AEA Papers and Proceedings*, 109, 122–126. <https://doi.org/10.1257/pandp.20191078>
  - [13] Mari, G. & Cutuli, G. (2021). Do parental leaves make the motherhood wage penalty worse? Assessing two decades of German reforms. *European Sociological Review*, 37(3), 365–378. <https://doi.org/10.1093/esr/jcaa048>
  - [14] Nagy, B. & Paksi, V. (2014). A munka és a magánélet összehangolásának kérdései a magasan képzett nők körében. In: A család vonzásában: tanulmányok Pongrácz Tiborné tiszteletére. KSH Népeségtudományi Kutatóintézet, Budapest, pp. 159-175. ISBN 9789639597310
  - [15] OECD. (2023). OECD Family Database. [https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/data/datasets/family-database/pf2\\_1\\_parental\\_leave\\_systems.pdf](https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/data/datasets/family-database/pf2_1_parental_leave_systems.pdf) (utolsó letöltés, megtekintés dátuma: 2025. május 26.)
  - [16] Torres, A. J. C., Barbosa-Silva, L., Oliveira-Silva, L. C., Miziara, O. P. P., Guahy, U. C. R., Fisher, A. N., & Ryan, M. K. (2024). The Impact of Motherhood on Women’s Career Progression: A Scoping Review of Evidence-Based Interventions. *Behavioral Sciences*, 14(4), 275. <https://doi.org/10.3390/bs14040275>
  - [17] Yu, W.; Gao, Y.; Huang, Y. (2023). Motherhood Penalty and Fatherhood Premium: An Empirical Study Based on the Characteristics of Income Distribution and Long-Term Changes (working paper). <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4581111>