



EURÓPAI SZEMESZTER – TEMATIKUS TÁJÉKOZTATÓ

NŐK A MUNKAERŐPIACON

1. BEVEZETÉS

E tájékoztató a nők munkaerőpiaci részvételének növelésére, valamint a fizetési és jövedelmi különbségek csökkentésére összpontosít. A nők munkaerőpiaci részvétele minden uniós országban alacsonyabb a férfiakénál. A dolgozó nők a férfiakhoz képest általában alacsonyabb óraszámban, kevésbé jól fizetett ágazatokban és kevésbé fontos pozíciókban végzik munkájukat, ami jelentős nemi alapú fizetési és jövedelmi különbségekhez vezet. Ezek a különbségek részben a mélyen gyökerező nemi szerepek, illetve a gazdasági ösztönzők eredményei.

A nők munkaerőpiaci részvételének növelése és foglalkoztatási rátájuk javítása alapvető fontosságú ahhoz, hogy 2020-ra a 20–64 év közötti népesség 75%-a foglalkoztatásban legyen, ami az Európa 2020 program kiemelt célja. Ezek az intézkedések fellendíthetik a gazdasági növekedést¹ és mérsékelhetik a népesség előregedéséből származó társadalmi és államháztartási kockázatokat. Folyamatos erőfeszítésekre van szükség továbbá a nemek közötti különbségek kezelése, valamint egy olyan duális modell kiépítése érdekében, amelyben a nők és férfiak egyenlő mértékben keresők és gondozók.

Az Európai Unió jogszabályokkal, szakpolitikai iránymutatásokkal és pénzügyi támogatással segíti elő a nemek közötti

nagyobb mértékű egyenlőséget a munkaerőpiacon.

A tájékoztató felépítése a következő.

A 2. rész az uniós országok teljesítményét vizsgálja a nők munkaerőpiaci részvétele, illetve a nemi alapú fizetési és jövedelmi különbségek területén.

A 3. rész az azokkal a lehetséges szakpolitikákkal kapcsolatban rendelkezésre álló bizonyítékokat mutatja be, amelyekkel hatékonyan kezelni lehetne a nők alacsony munkaerőpiaci részvételét érintő és a nők különös helyzetéből fakadó nehézségeket, és áttekintést ad az e területtel kapcsolatos uniós szintű megközelítésekről.

A 4. rész a nők munkaerőpiaci részvételének növelésére és az egyes uniós országokban a nemek között mutatkozó különbségek csökkentésére irányuló helyes szakpolitikai gyakorlatot vázolja.

E tájékoztató a nők munkaerőpiaci részvételére összpontosít. A nyugdíjak terén a nemek között fennálló egyenlőtlenségre vonatkozó további információkat a *Nyugdíjak megfelelőségéről és fenntarthatóságáról* szóló tájékoztatóban talál.

2. KIHÍVÁSOK: AZ UNIÓS ORSZÁGOK TELJESÍTMÉNYÉNEK ÁTTEKINTÉSE

2.1. A férfiak és nők közötti jelentős foglalkoztatási különbségek

2.1.1. A nők tekintetében alacsonyabb a foglalkoztatási ráta és

¹ A munkaerőpiacon a nemek közötti különbségek miatt bekövetkező, egy főre jutó GDP-veszteségek Európában körülbelül 10%-osak (Cuberes és Teignier-Baqué, 2016).

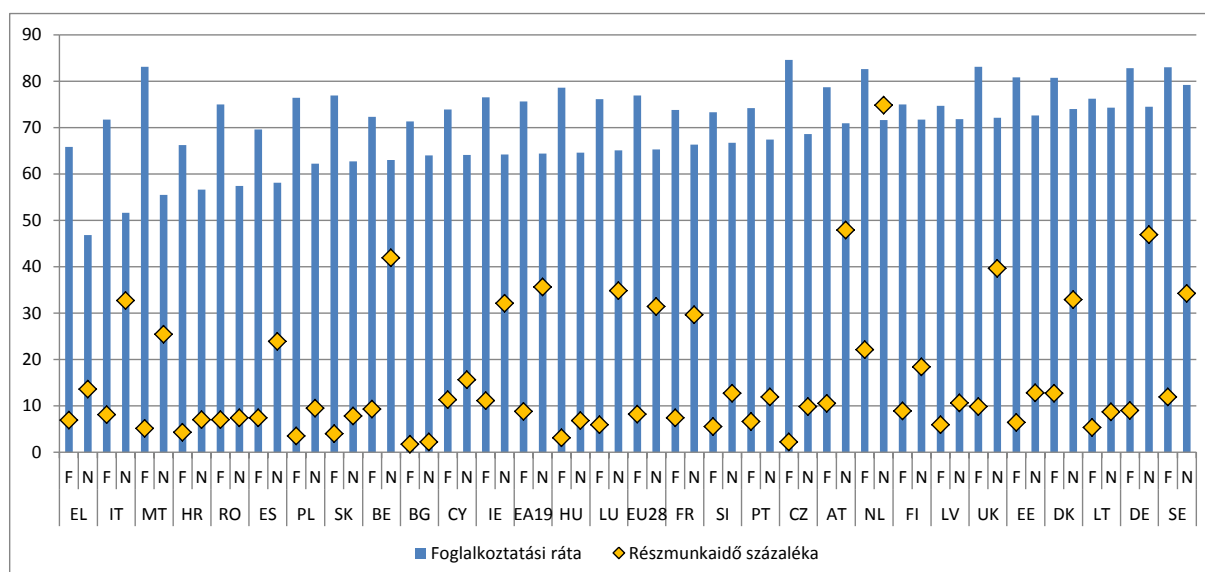
magasabb a részmunkaidős

foglalkoztatás aránya

A nők foglalkoztatási rátája minden tagállamban **alacsonyabb, mint a férfiaké, és az egyes tagállamok között jelentősek az eltérések.** A szociális eredménytábla nemek közötti egyenlőségre vonatkozó fő munkaerőpiaci mutatója **a nemek közötti foglalkoztatási különbség**, amely 2016-ban az EU-28 területén 11,5 százalékpont volt², 76,8%-os foglalkoztatási rátával a férfiak és 65,3%-os foglalkoztatási rátával a nők tekintetében (1. ábra és a melléklet 1-a. táblázata).

Ez annak ellenére igaz, hogy a nők egyre képzettebbek és rendre felülmúlják a férfiakat az iskolázottság tekintetében. 2016-ban a (30–34 éves) nők 44%-a rendelkezett legalább felsőfokú végzettséggel, a férfiak 34%-ával szemben.

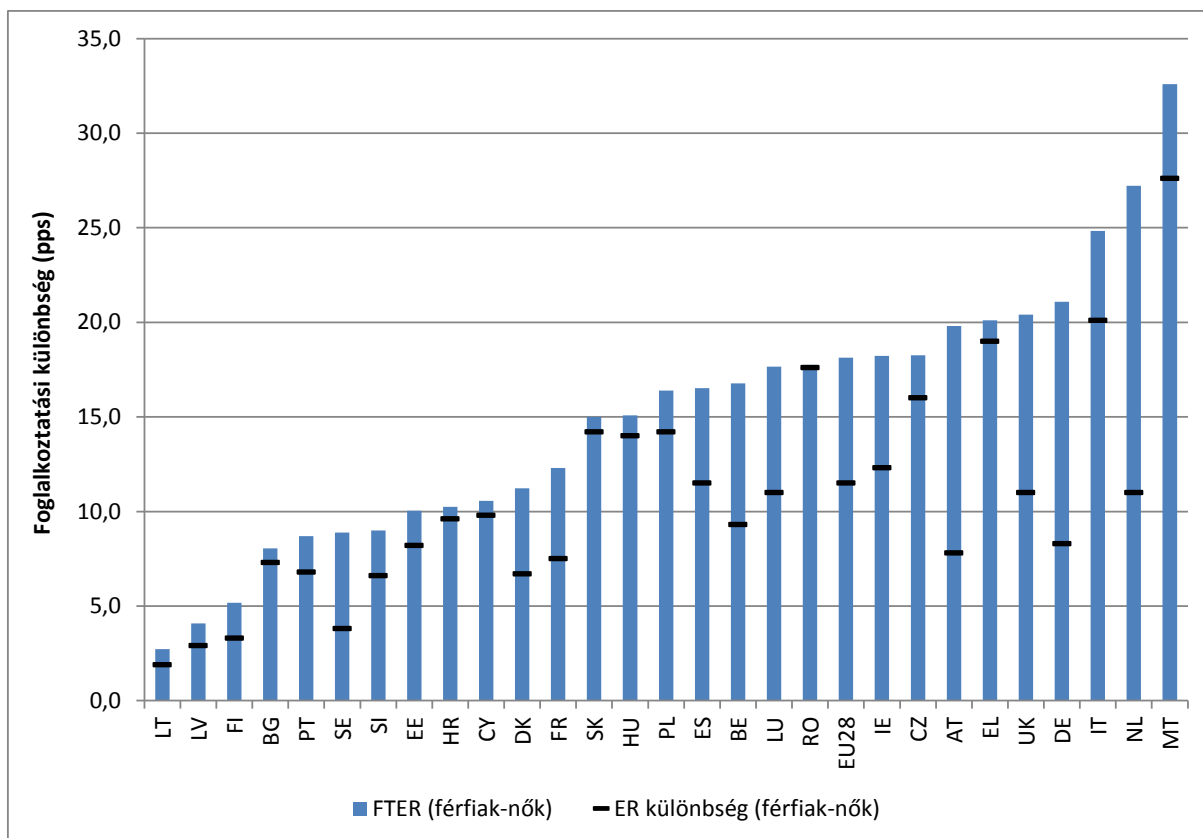
1. ábra – A 20–64 év közötti népesség foglalkoztatási rátája és a részmunkaidőben foglalkoztatottak százalékaránya nemek (F/N) szerinti bontásban 2016-ban



Forrás: Eurostat, LFS. Megjegyzés: A részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya a munkaképes korú teljes lakossághoz képest az egyes nemi csoportokban. Az országok sorrendje a női foglalkoztatási ráta értékei szerint növekvő.

2. ábra – A teljes munkaidős foglalkoztatási ráta (FTER) és a foglalkoztatási ráta (ER) férfiak és nők közötti különbségei 2016-ban

² E tájékoztatóban – ellenkező rendelkezés hiányában – a 28 uniós tagállamra vonatkozó adatok szerepelnek.



Forrás: Eurostat, LFS és Európai Bizottság, saját számítások. Megjegyzés: az adatok a 20–64 éves nőkre és férfiakra vonatkoznak. Megjegyzendő, hogy a teljes munkaidős egyenérték a teljes évben teljes munkaidőben dolgozó munkavállaló munkaideje alapján került kiszámításra.

Egyes tagállamokban a nők foglalkoztatási rátája 60% vagy annál alacsonyabb, és jelentős különbségek vannak a nők és a férfiak foglalkoztatási rátája között (Görögország, Olaszország, Málta, Horvátország, Spanyolország és Románia, lásd a 2. ábrát, a 3. ábrát és a melléklet 1. táblázatát). E tagállamok többségének a népesség jelentős elöregedésére mutató kilátásokkal kell szembenéznie³, és számos lehetőséggel rendelkeznek a munkaerő-kínálat nők bevonásával történő növelésére. Máltán, Olaszországban, Görögországban, Romániában, a Cseh Köztársaságban, Szlovákiában, Lengyelországban, Magyarországon, Írországon

³ A demográfiai előrejelzések szerint a munkaképes korú népesség várhatóan csökken a tagállamok többségében, különösen Litvániában, Bulgáriában, Szlovákiában, Görögországban, Portugáliában, Lengyelországban, Észtországban, Romániában, Németországban, Horvátországban és Magyarországon (lásd: Európai Bizottság (2015), Jelentés az idősödésről) http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2015/pdf/ee3_en.pdf.

és Luxemburgban szintén jelentős a férfiak és a nők foglalkoztatási rátája közötti különbség, amely Máltán a legnagyobb (27,6 százalékpont, vagy akár 32,6 százalékpont a teljes munkaidős egyenérték ráták területén). Emellett egyes esetekben a foglalkoztatási ráta kiemelkedően alacsony az idősebb (55–64 év közötti) nők tekintetében⁴.

A részmunkaidős foglalkoztatás területén a nemek közötti különbség továbbra is jelentős. Mivel leggyakrabban a nőkre hárul a gondozási feladatok java, ők hajlamosabbak a munkaidejük csökkentésére. Az Unióban foglalkoztatott nők egyharmada (31,4%) dolgozott részmunkaidőben 2016-ban, ami jóval magasabb, mint ugyanezen arány a férfiak esetében (8,2%). Ennek eredményeként az Unióban a teljes munkaidős egyenérték ráták tekintetében a nemek közötti különbség 18 százalé-

⁴ Ahogyan az a melléklet 6. ábráján is látszik, az érték 35% alatt van Máltán, Görögországban, Szlovéniában, Horvátországban, Romániában és Luxemburgban.

pont (lásd a 2. ábrát és a melléklet 1. táblázatát). A különbség különösen magas Hollandiában (ahol a foglalkoztatott nők több mint 75%-a dolgozik részmunkaidőben) és Máltán, valamint Olaszországban, Németországban, az Egyesült Királyságban, Görögországban és Ausztriában (lásd az 1. ábrát). Az Unió területén a férfiak általában több mint 6 órával töltenek többet fizetett munkával a nőknél (a melléklet 1. táblázata).

Különösen nagy figyelmet kell fordítani a veszélyeztetett kategóriába tartozó nők munkaerőpiaci részvételére, ilyenek például az idősebb nők, az egyedülálló szülők, a fogyatékossgal élő nők, a migráns nők és az etnikai kisebbségből származó nők.

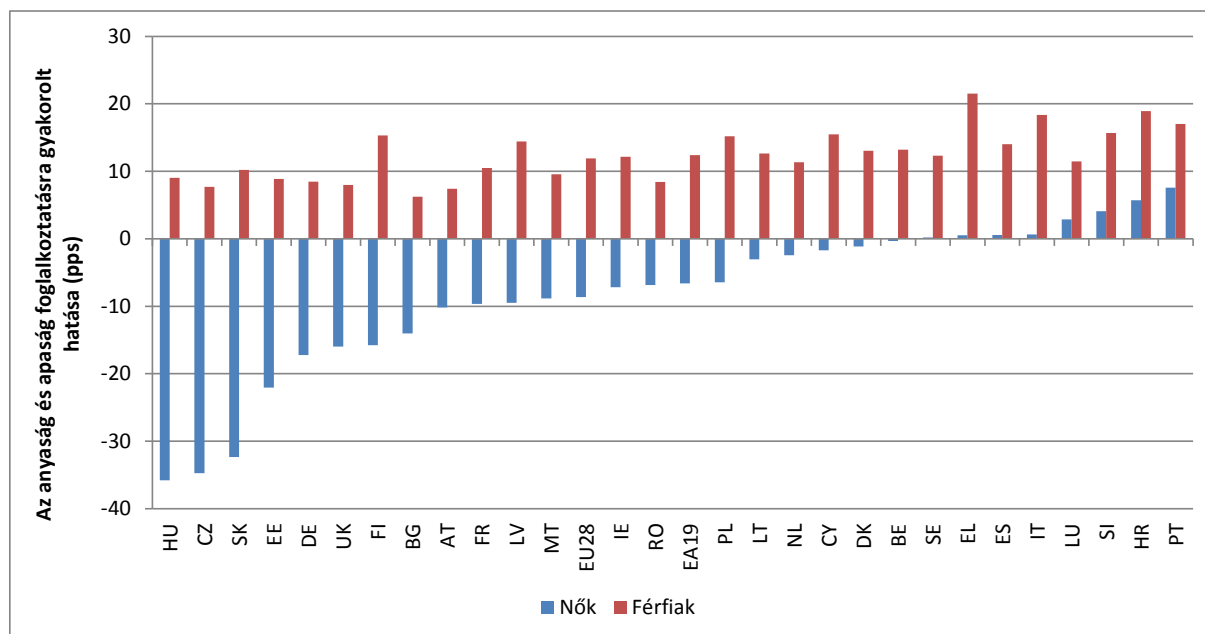
2.1.2. A gondozási feladatok egyenlőtlen elosztása a férfiak és a nők között

2016-ban a potenciális (25–49 év közötti) női munkaerő több mint 50%-a azért inaktív Cipruson, Írországban, Spanyolországban, Észtországban, Máltán és az Egyesült Királyságban, mert a nők gondozzák a gyermekeket vagy cselekvőképtelen felnőtteket (lásd a melléklet 7. ábráját).

Az **anyaság hatását tükrözi** a 6 évesnél fiatalabb gyermekkel rendelkező nők foglalkoztatási rátája. Az Unió területén az e kategóriába tartozó nők foglalkoztatási rátája átlagosan több mint 8 százalékponttal alacsonyabb, mint a gyermektelen nők foglalkoztatási rátája (lásd a 3. ábrát). Magyarországon, a Cseh Köztársaságban és Szlovákiában a különbség több mint 30 százalékpont, míg Észtországban, Németországban, az Egyesült Királyságban és Finnországban 15 százalékpont feletti. A nemek közötti különbség a részmunkaidő területén szintén különösen jelentős a szülők tekintetében, az anyák 38,9%-a dolgozik részmunkaidőben az apák 5,8%-ával szemben.

Ehhez hasonlóan az idősebb (54–64 év közötti) nők alacsony foglalkoztatási rátája azt tükrözi, hogy **a nők a férfiaknál gyakrabban vállalják magukra a tartós ápolásra szoruló idősebb vagy eltartott családtagokkal kapcsolatos gondozási feladatokat** és emiatt valószínűbb, hogy csökkentik a munkával töltött idejüket vagy teljesen lemondanak a foglalkoztatásról.

3. ábra – Az anyaság és apaság foglalkoztatásra gyakorolt hatása 2015-ben



Forrás: Eurostat, LFS (lfsi_emp_a) és Európai Bizottság, saját számítások. Megjegyzés: az adatok a 20–49 éves nőkre és férfiakra vonatkoznak.

2.1.3. A nőket a munkavállalástól visszatartó gazdasági tényezők

A nőknek emellett a munkaerőpiaci részvételtől visszatartó gazdasági tényezőkkel is szembe kell nézniük. Az adó- és szociális ellátórendszer kialakítása hatással lehet mind a munkaerőpiaci részvételre, mind a munkával töltött órák számára. E munkavállalástól visszatartó tényezők különösen jelentősek a második keresők tekintetében. A rendelkezésre álló bizonyítékok szerint a második keresőkre vonatkozó relatív tényleges adókulcs növelése jelentős negatív hatással van a nők munkaerőpiaci részvételére⁵. A munkát terhelő adó inaktivitási csapdához való hozzájárulása⁶ Belgiumban, Németországban és Dániában a legmagasabb. A szegénységi csapda⁷ Belgiumban, Német-

országban és Ausztriában a legjelentősebb (lásd a melléklet 2. táblázatát).

Emellett a gyermeknevelés és a tartós ápolás magas közvetlen költségei következtében a gondozási feladatokat ellátó nők tekintetében még jelentősebbek a munkavállalás ellen ható pénzügyi tényezők. Ez különösen igaz Írország, Lengyelország és Hollandia vonatkozásában, ahol a gyermekgondozáshoz kapcsolódó költségek a nettó családi jövedelem több mint 20%-át teszik ki a medián jövedelemmel rendelkező párok számára (lásd a melléklet 11. ábráját). A helyzet még kilátástalanabb az alacsony jövedelmű családok számára.

Végül a nők és férfiak közötti magas bérkülönbségek tovább ronthatják a nők munkába való visszatérésre vonatkozó ösztönzőit. **A nemek közötti bérkülönbség továbbra is magas Európában (2015-ben 16,3% volt az Unió területén)** és kiemelten jelentős Észtországban, Ausztriában, a Cseh Köztársaságban, Németországban, az Egyesült Királyságban és Szlovákiában (lásd az 5. ábrát és a melléklet 3.

⁵ Thévenon (2013), Christiansen és tsa. (2016).

⁶ Az inaktivitási csapda a munkába visszatérő inaktív személyekre vonatkozó konkrét adó. Ez az inaktív személy munkába állása esetén a további bruttó béreket terhelő adókat méri.

⁷ A szegénységi csapda az a szint, amelyen a megnövelt munkaproductivitas következtében nőnek az adók és megszűnnek a juttatási jogosultságok. A második keresők adóterhei kiemelkedően magasnak minősülnek, ha: (1) a munkát terhelő adók inaktivitási csapdához

való hozzájárulása nagyon magas ÉS/VAGY (2) a szegénységi csapda nagyon magas.

táblázatát)⁸. Ez a nők és a férfiak bére közötti különbségeket tükrözi és a munkavállalók bruttó órabére közötti különbség átlagán alapul.

⁸ Ez a nemek közötti, „korrekció nélkül bérkülönbség”, mivel nem veszik figyelembe a nemek közötti bérkülönbségre ható összes tényezőt, mint például a képzettség, a munkaerőpiaci tapasztalat, a munkaidő, a munka jellege stb. terén fennálló különbségeket.

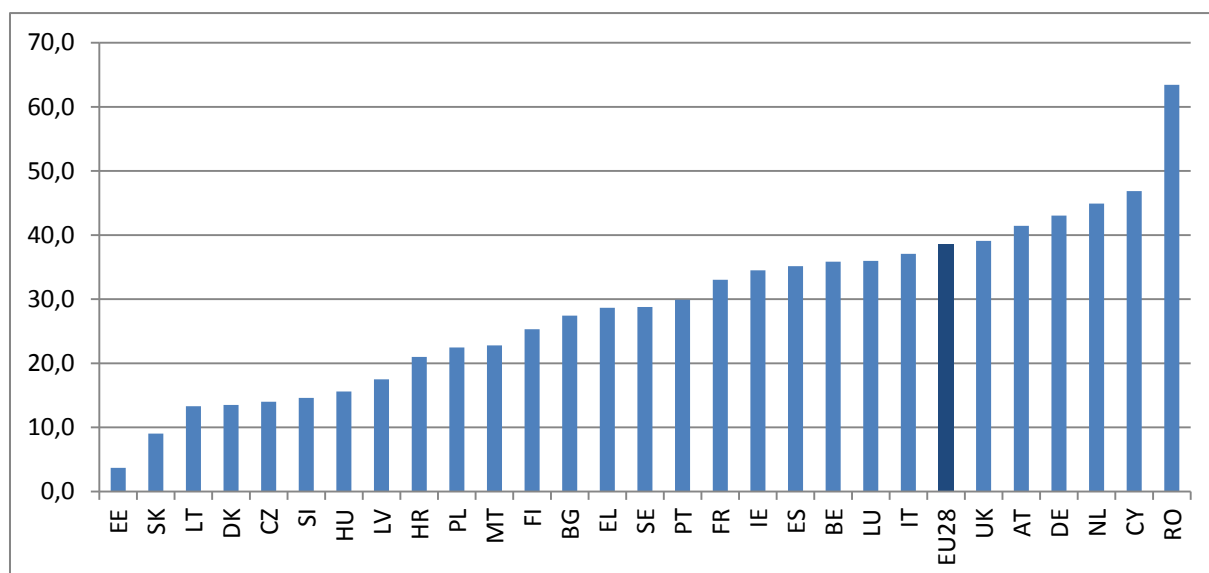
A nemek közötti bérkülönbség a szociális eredménytábla nemek közötti egyenlőség másodlagos indikátora.

A nemek közötti bérkülönbségek potenciális kiváltó okai mértékükben és hatásukban eltérőek lehetnek⁹. Ezek közé tartoznak egyes megfigyelhető elemek, például a nők fent említett alacsony alkalmazottsági szintjének köszönhető munkatapasztalatbeli különbségek. Ide tartoznak még a munkák típusának (vertikális szegregáció) és a foglalkoztatási ágazatoknak (horizontális szegregáció) az eltérései. Az Unió tekintetében ezen eltérések általában viszonylag magasak, a foglalkozásbeli eltérések 24,3%-osak, az ágazati eltérések 18,9%-osak is lehetnek¹⁰.

Egyéb tényezők, például a megkülönböztetés is fokozhatja a nemek közötti bérkülönbségeket. Ezen túl a részmunkaidő gyakorisága a nőknél szintén hozzájárul a különbségekhez, mivel a részmunkaidőhöz a legtöbb országban alacsonyabb órabér társul.

A nemek közötti magas bérkülönbségek az alacsonyabb nyugdíjjárulék-fizetések miatt számos tagállamban később **a nők tekintetében a magas nyugdíj-különbségekhez** is hozzájárulnak (lásd 4. ábra). Ez különösen igaz Romániában, Cipruson, Németországban, Hollandiában és Ausztriában (4. ábra). Ennek következtében a nők tekintetében idős korban még magasabb a szegénység és a társadalmi kirekesztés kockázata¹¹.

4. ábra – A nemek között fennálló egyenlőtlenség a nyugdíjak terén; a 65–79 év közötti nyugdíjasok 2015-ben



Forrás: Eurostat, EU-SILC, 2015. évi adatok, kivéve IE (2014). Az EU-28-ra vonatkozó adatok becslések.

⁹ Boll, C., Leppin, J., Rossen, A., Wolf, A. (2016), „A nemek közötti bérkülönbség mértéke és hatásfaktorai az uniós országokban”, az Európai Bizottság számára készített jelentés.

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/2016_factors_gpg_en.pdf.

¹⁰ Eurostat (2015). A nemi alapú eltérések a foglalkozások/ágazatok területén a nők és férfiak foglalkoztatásának megoszlása alapján kerülnek kiszámításra az adott foglalkozásban/ágazatban; a különbségek összeadódnak a nemi alapú eltérések teljes összegének kiszámításához, amelyet a teljes foglalkoztatás részeként határoznak meg (ISCO osztályozás/NACE-nómenklátúra).

¹¹ A nyugdíjak terén a nemek között fennálló egyenlőtlenségek kiváltó okaira vonatkozó további elemzés a nyugdíjakról szóló európai szemeszter tematikus tájékoztatóban található.

3. A NŐK ALACSONY MUNKAERŐPIACI RÉSZVÉTELÉNEK KEZELÉSÉRE IRÁNYULÓ SZAKPOLITIKAI ESZKÖZÖK

Számos, a nők alacsony munkaerőpiaci részvételére vonatkozó nehézségek kezelését célzó szakpolitikai intézkedés létezik. Ezek közé tartoznak a munka és a magánélet közötti egyensúlyra vonatkozó szakpolitikák, valamint a megfelelően kialakított, nemek közötti egyensúlyt megvalósító családi élettel kapcsolatos szabadságok, a rugalmas munkafeltételek, a formális gondozási szolgáltatások, illetve a nőket a munkavállalástól visszatartó gazdasági tényezőket visszaszorító szakpolitikák.

3.1. A gondozási feladatok terén érvényesülő egyenlőtlenségek felszámolására irányuló szakpolitikák, a munka és a magánélet közötti jobb egyensúly jegyében

3.1.1. A nemek közötti egyensúlyt megvalósító családi élettel kapcsolatos szabadságok

A **családi élettel kapcsolatos szabadságok lehetősége** általában növeli a nők munkaerőpiaci részvételét azáltal, hogy:

- a nők segítségére van a munka és a magánélet összeegyeztetésében;
- lehetővé teszi számukra, hogy szabadságot vegyenek ki fiatal gyermekeik gondozása érdekében;
- erősíti a munkaerőpiaci kötődésüket.

A bizonyítékok alapján megállapítható emellett, hogy a terhes vagy szabadságról visszatérő munkavállalók elbocsátásával szembeni hatékony védelem szintén fontos szerepet játszhat a nők munkaerőpiaci részvételében. Másrészt a túlzottan hosszú szabadságok bizonyítottan káros hatással vannak a nők karrierjére, hiszen

megnehezítik számukra a munkába való visszatérést¹².

A gyermekszületést követően a **szabadságok kiegyensúlyozott felhasználása a férfiak és a nők között** szintén bizonyítottan pozitív hatással van a háztartási és gondozási feladatok megosztására és a nők munkaerőpiaci eredményeire. A szabadságok apák általi igénybevétele csökkenti az anyákra nehezedő gondozási terheket, lehetővé téve ezzel a nők számára, hogy hamarabb visszatérjenek a munkaerőpiacra. Ennek ellenére a szülői szabadság apák általi igénybevétele általában nagyon alacsony mértékű, és ha igénybe is veszik, a szabadság ideje általában igen rövid. A juttatások szintje és a rugalmasság mértéke (pl. lehetséges-e a szabadság alkalmankénti vagy részletekben történő igénybevétele) növelheti a szabadságok apák általi igénybevétele mértékét. Az apák számára fenntartott szabadságok (apasági szabadság és át nem ruházható szülői szabadság) szintén növelhetik a férfiak által igénybe vett szabadságok mértékét.

Az eltartott rokonok gondozására vonatkozó megfelelő arányú szabadság szintén pozitív hatással lehet a nők foglalkoztatására. Gondozói szabadság híján általában a nők azok, akik rész munkaidőben dolgoznak, vagy kiesnek a munkaerőpiacról annak érdekében, hogy rövid távon ellássák rokonuk gondozását.

3.1.2. Rugalmas munkafeltételek

Amennyiben nincsenek kellően **rugalmas munkafeltételek** – például távmunka és rugalmas munkaidő –, valamint nincs kellő lehetőség **csökkentett munkaidős** (rész-munkaidős) munkavégzésre, ez arra kényszerítheti a gondozásért felelős személyeket, különösen a nőket, hogy el-

¹² A túlzottan hosszú szabadság pontos időtartama tudományos vita tárgya. Az OECD a 2 évnél hosszabb szabadságok ellen érvel, mivel berozsdásodhat a munkavállalók szaktudása és ezek hosszú karriermegszakításokat okoznak, ami megnehezíti a nők számára a foglalkoztatásba való visszatérést. OECD (2012) *A nemek közötti különbségek megszüntetése*.

hagyják a munkaerőpiacot. Az EUROFOUND jelentése szerint a gazdaságilag inaktív anyák több mint fele szívesebben dolgozna részmunkaidőben¹³. A hatékonyságot növelő fő tényezők a következők: a szociális partnerek egyetértése abban a kérdésben, hogy a rugalmasság hasznos, a rugalmas munkavégzést támogató munkahelyi kultúra és a munkavállaló élete során változó szükségletekre való reagálóképesség.

Ezzel szemben a részmunkaidő lehetősége a nemek közötti bérkülönbséghez vezethet, és hosszú távon a nyugdíjak terén a nemek között fennálló egyenlőtlenséget is fokozhatja. Ennek az oka, hogy a nők a nagyobb mértékű gondozási feladatok miatt gyakran végeznek részmunkaidős munkát¹⁴. A nemek közötti egyenlőség biztosításához elengedhetetlen, hogy jó minőségű rugalmas munkavégzési lehetőségek álljanak rendelkezésre, és ezeket a férfiak és a nők kiegyensúlyozott arányban vegyék igénybe.

3.1.3. Elérhető, megfizethető és jó minőségű formális gondozási szolgáltatások

A formális gondozási szolgáltatások fontos eszközei a munkavállalás ellen ható akadályokkal szembeni küzdelemnek. A korai gyermekgondozás fő indikátora a szociális eredménytáblán a 3 évnél fiatalabb gyermekek professzionális gyermekgondozási intézményekbe való beíratása. 2015-ben a 3 évesnél fiatalabb gyermekeknek mindössze 31%-át írták be professzionális gyermekgondozási intézménybe, amely érték a barcelonai 33%-os célkitűzés alatt van.

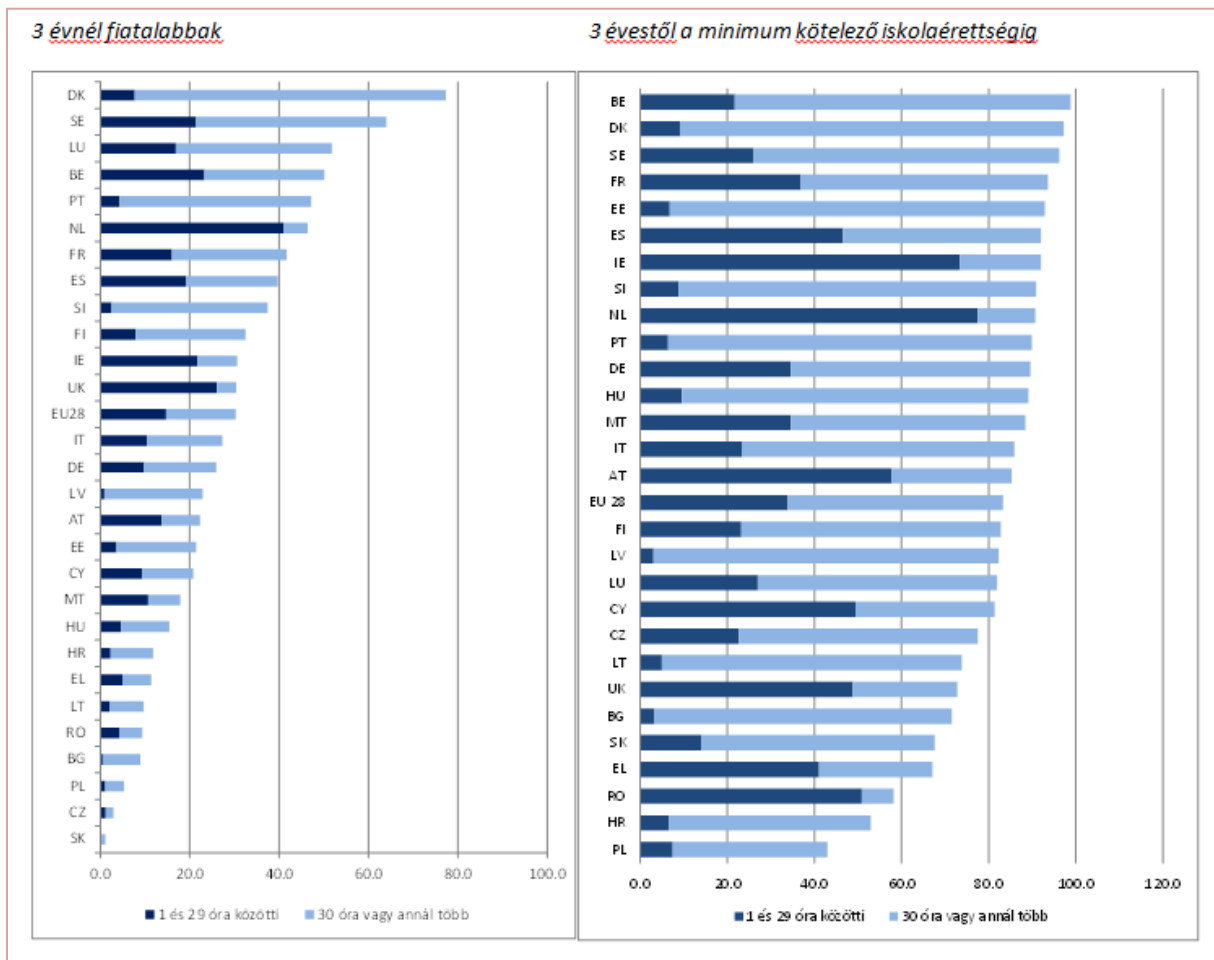
Öt tagállamban a 3 évnél fiatalabb gyermekeknek 10%-át sem írták be ilyen intézménybe (lásd x. ábra). Az alacsony részvételi arány a formális gyermekgondozási szolgáltatások hiányosságait is tükrözheti, különösen a 3 évesnél fiatalabb gyermekek tekintetében.

Az elérhető helyek korlátozott száma mellett a hozzáféréssel kapcsolatos nehézségek (távolság, nyitvatartás, szigorú felvételi követelmények), e szolgáltatások **magas közvetlen költségei** és azok rossz **minősége** is akadályozzák e szolgáltatások igénybevételét.

¹³ EUROFOUND (2014), *Harmadik európai életminőségi felmérés – Az életminőség Európában: Családok a gazdasági válság idején.*

¹⁴ 2016-ban az EU 28 tagállamában foglalkoztatott 15–64 év közötti nők csaknem harmada (31,4%) dolgozott részmunkaidőben, ami jóval magasabb, mint a férfiak részmunkaidős aránya (8,2%).

5. ábra – A professzionális intézményi gondozásban részesülő gyermekek adott korosztályban lévő teljes gyermekállományhoz viszonyított százaléka, 2015



Forrás: Eurostat, EU-SILC

A népesség elöregedése a **tartós gondozási szolgáltatásokra** irányuló kereslet növekedésével jár, amely tendencia várhatóan a jövőben is jellemző lesz. Ennek ellenére e szolgáltatások minősége több tagállamban továbbra sem kielégítő. A megfelelő tartós gondozási megoldások hiánya negatív hatással van a nem hivatásos gondozók – akiknek aránytalanul nagy része nő – munkaerő-piaci részvételére.

3.2. A munkavállalástól visszatartó gazdasági tényezők kezelésére irányuló szakpolitikai eszközök

3.2.1. Az adókedvezményi rendszerek átalakítása a második keresőket visszatartó pénzügyi tényezők csökkentése érdekében

A második keresők munkába állására irányuló ösztönzőkre ható adókedvezmény

rendszerek kulcsfontosságú jellemzője az **adózás és a támogatásokra való jogosultság, az átruházható adójóváírás és az eltartott házasársi juttatások összekapcsoltságának szintje**. A legtöbb uniós országban az adózás egysége az egyén. Egyes országokban azonban a párokat együttesen adóztatják (pl. Németország, Franciaország, Írország, Luxemburg és Portugália) vagy a párok maguk választhatják a közös adózást (pl. Spanyolország). A kapcsolt adórendszerrel való váltás elősegítheti a visszatartó tényezők csökkentését (különösen a jelentősen progresszív adórendszerrel rendelkező országokban). A partnerek között átruházható adójóváírás és az eltartott házasársi juttatások megszüntetése szintén csökkentheti az alacsonyabb keresettel rendelkező személyt visszatartó tényezők hatását.

3.2.2. A nemek közötti bérszakadék kezelése

A részmunkaidő és a karrier gondozási feladatok miatti szüneteltetése negatív hatással vannak a nők órabérére és karrierlehetőségeikre¹⁵. A 3.1. pontban leírt szakpolitikai eszközök pozitív hatással lehetnek a nemek közötti bér- és nyugdíj-különbségek kezelésére is.

A megkülönböztetést tiltó jogszabályok ismeretének megerősítése, a fizetések átláthatóságának elősegítése és az egyenlő bérekre vonatkozó rendelkezések végrehajtásának javítása mind hozzájárulnak a bérkülönbségek csökkentéséhez¹⁶.

Az oktatás, képzés és a munkaerőpiac terén¹⁷ a nemek közötti eltérések kezelésére irányuló kezdeményezések elősegíthetik a nők hozzáférését a magasabb bérekkel járó állásokhoz és szektorokhoz. A tanulók gyorsan növekvő iparágakra és jól fizetett állásokra vonatkozó tudatosságának javítására irányuló szakpolitikák csökkenthetik a nemi sztereotípiákat az egyetemi tanulmányok megválasztása terén és növelhetik a nők részvételét a természettudományok, a technológia, a műszaki tudományok és a matematika (TTMM) területén. A férfiak főként nők által betöltött gyorsan fejlődő foglalkozásokra vonatkozó tudatosságának növelése szintén segítségül szolgálhat¹⁸.

¹⁵ OECD (2012) A nemek közötti különbségek megszüntetése: a cselekvés ideje.

¹⁶ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/c_2014_1405_hu.pdf

¹⁷ Erre példa a vállalkozások által bevezetett „lány napok” és „fiú napok”, a nőket az IKT és a természettudomány területére vonzó szélesebb körű kezdeményezések, illetve a tudatosság növelésére irányuló általános intézkedések, amilyen például az egyenlő díjazás európai napja.

¹⁸ Lásd az Európai Álláshelyfigyelőt, amely szerint az általános iskolai és korai gyermekkorban lévő fiatalokkal foglalkozó tanárok, valamint az egészségügyben a személyes gondozással foglalkozó személyek hivatása a gyorsan fejlődő foglalkozások közé tartozik.

4. A SZAKPOLITIKA JELENLEGI ÁLLÁSÁNAK VIZSGÁLATA

Számos tagállamban valósítottak meg a munka és a magánélet közötti egyensúlyra vonatkozó szakpolitikákat és a nők munkaerőpiaci részvételét célzó reformokat.

A gyermekgondozási szolgáltatások kiterjesztése érdekében a legtöbb tagállam kötelezettséget vállalt **a minden gyermeket befogadó gyermekgondozás nyújtására** azért, hogy vagy jogosultságot teremtett az e szolgáltatáshoz való hozzáférésre, vagy kötelezővé tette azok igénybevételét legalább az általános iskola előtti utolsó évben (három országban, Olaszországban, Litvániában és Szlovákiában e két megoldás közül egyikre vonatkozó intézkedéseket sem fogadtak el). Ennek ellenére számos tagállamban továbbra is különbségek¹⁹ állnak fenn a megfelelően fizetett (anyasági vagy apasági) szabadság vége (maximális időtartama), valamint a gyermekgondozási jogosultság kezdete és a tanköteles kor területén. Jelenleg kizárólag hat tagállamban (Németországban, Dániában, Finnországban, Svédországban, Észtországban és Szlovéniában) nincsenek ilyen különbségek²⁰.

Számos tagállamban jelenleg is folynak a reformok a gyermekgondozás kibővítése érdekében. 2014 áprilisában Málta például ingyenes gyermekgondozási rendszert vezetett be a 3 évnél fiatalabb gyermekek tekintetében annak érdekében, hogy a szülőket, különösen az anyákat ösztönözze a munkába való visszatérésre vagy a

¹⁹ E különbségeket a nemzeti jogszabályokban is bele lehet azonosítani. A gyakorlatban azonban akkor sem mindig jellemző a gyermekgondozás elérhetőségére vonatkozó probléma ezekben az „üres hónapokban”, ha annak elérhetőségét nem biztosítja jogszabály. Éppen ezért fontos a gyermekgondozási különbségek gyermekgondozás igénybevételére vonatkozó adatokkal együtt történő elemzése.

²⁰ Mindezek ellenére egyes esetekben az ezt a problémát célzó bevezetett jogszabály ellenére az elérhetőség továbbra is problémát jelent (ez érvényesül Észtországban a 3 évnél fiatalabb gyermekek esetén).

munkahelyük megtartására. Ez a reform hozzájárult a gyermekgondozási intézményekben járó gyermekek számának jelentős növekedéséhez²¹. 2017-ben egyes tagállamok egyúttal intézkedéseket vezettek be a hátrányos helyzetű közösségekben élő gyermekek (Magyarország) és az álláskeresők gyermekei (Franciaország) számára a szolgáltatások fejlesztése érdekében. Ausztria beruházásokat eszközölt az egész napos iskolai helyek számának és elérhetőségének növelése, valamint az azokban nyújtott szolgáltatások minőségének növelése érdekében²².

Egyes tagállamok reformokat vezettek be a **családi élettel kapcsolatos szabadságok férfiak és nők közötti egyenlőbb megosztása** érdekében. 2016-ban Luxemburg a szülői szabadsági rendszerére vonatkozó reformot vezetett be annak rugalmasságának növelése és hatékonyabb kompenzációja érdekében. 2017-ben a Cseh Köztársaságban és Cipruson is bevezették az apasági szabadságra való jogosultságot, Portugáliában pedig meghosszabbították a szabadság időtartamát. 2016/2017-ben Belgium, a Cseh Köztársaság és Olaszország intézkedéseket vezetett be a **munkavégzés szervezete rugalmasságának növelése** érdekében.

Egyes tagállamok célzott intézkedéseket hoztak annak érdekében, hogy ösztönözzék a nők munkaerőpiacra való visszatérését gyermekeik akár nagyon korai életszakaszában is. 2017-ben Bulgáriában például a munkahelyükre a gyermekük 1 éves kora előtt visszatérő anyákra

vonatkozó gyermekgondozási támogatást nyújtó intézkedést fogadtak el. Hasonlóképpen 2017-ben Romániában megemelték az ilyen juttatásokat (az ösztönzőket a gyermek 3 éves koráig juttatják, ha a szülő a gyermek 2. életévét megelőző 60 napon belül munkába áll). Más tagállamok a karrierjüket hosszabb időtartamra megszakító nőket megcélzó programokat dolgoztak ki. Erre példa az Egyesült Királyságban 2017-ben bevezetett „Returnship” (visszatérés) program is. Ehhez hasonlóan Luxemburg olyan törvényt fogadott el, amely a nők és férfiak között az egyenlő fizetéseket erősíti, továbbá támogatta a tudatosság-növelő kampányokat és intézkedéseket a női foglalkoztatás előtt álló akadályok lebontása érdekében.

Dátum: 2017.11.8.

²¹ A 2014 áprilisa és decembere közötti nemzeti adatok alapján a gyermekgondozásban részesülő gyermekek száma 1 800-ról 2 917-re nőtt. 2015. május 18–19-i kölcsönös felülvizsgálat „a munka kifizetődővé tételéről az anyák számára”, Málta.

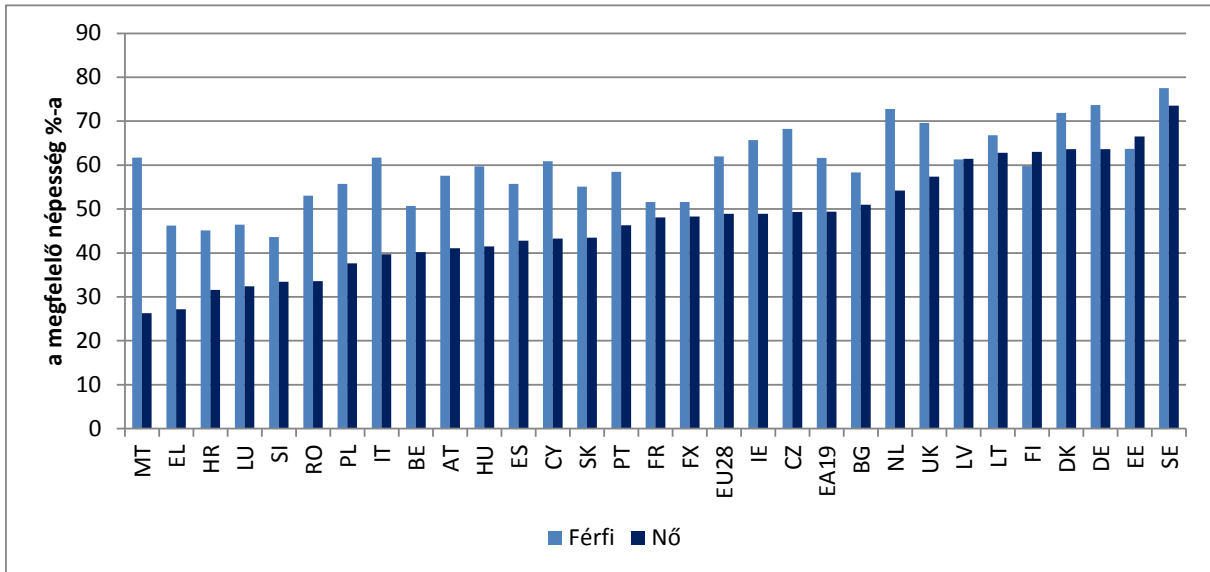
²² A gyermekgondozásra vonatkozó szakpolitikák, különösen a jó minőségű korai oktatás jelentős pozitív hatást gyakorolt a hátrányos helyzetű – például migráns vagy alacsony jövedelmű háztartásból származó – gyermekekre, és kiemelten javíthatja a hátrányos helyzetű gyermekek iskolaérettségét. — Cascio (2015), Dustmann és tsa. (2012).

5. HIVATKOZÁSOK

- Christiansen, L., Lin, H., Pereira, J., Topalova, P., és R. Turk, „Egyedi döntés vagy szakpolitika? A női foglalkoztatást ösztönző tényezők Európában”, IMF munkadokumentum WP/16/49, Washington D.C., 2016.
- Cuberes, D., és M. Teignier-Baqué, A nemek közötti különbség munkaerőpiaci összesített költségei: Számszerűsített becslések, *Journal of Human Capital* 10(3), 2016.
- EUROFOUND, „A nemek közötti foglalkoztatási különbség: Problémák és megoldások”, EUROFOUND, 2016.
- Európai Bizottság, „Második keresők és fiskális politikák Európában”, Európai Bizottság, 2015.
- OECD, „A nemek közötti különbségek megszüntetése”, OECD, 2012.
- Thévenon, O., „A nők munkaerőpiaci részvételét ösztönző tényezők az OECD területén”, 145. sz. OECD szociális, foglalkoztatási és migrációs munkadokumentum, OECD Publishing, 2013.
- Vaganay, A., Canónico, E., és E. Courtin, „A dolgozó családok munka és a magánélet közötti egyensúlyra vonatkozó nehézségei: a költségek és hasznok vizsgálata”, LSE bizonyítékelemzés, 2016.
- Boll, C., Leppin, J., Rossen, A., és Wolf, A., „A nemek közötti bérkülönbség mértéke és hatásfaktorai az uniós országokban”, az Európai Bizottság számára készített jelentés, 2016.

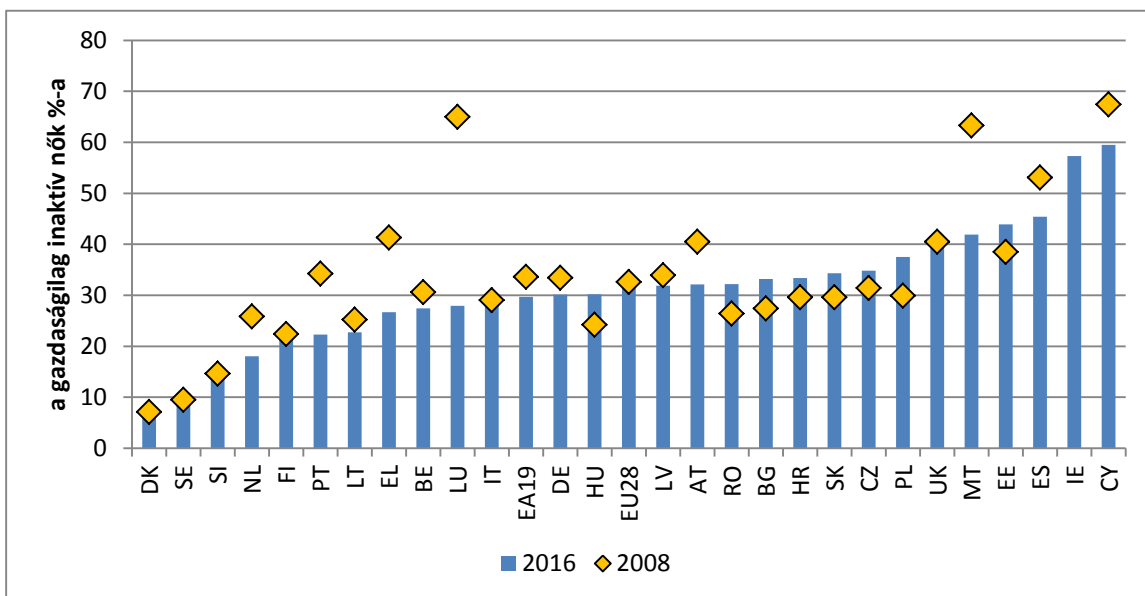
MELLÉKLET

6. ábra – A foglalkoztatási ráta nemek szerint, 55–64 éves korosztály, 2016 (az 55–64 év közötti nők és férfiak %-a)



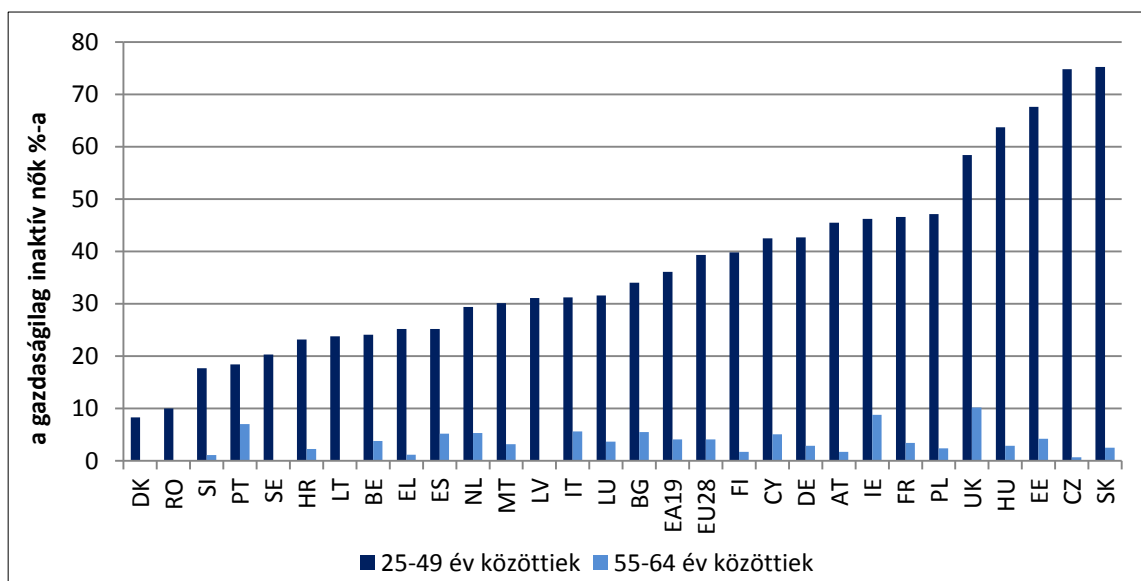
Forrás: Eurostat, LFS (lfsi_emp_a)

7. ábra – A gyermekek, keresőképtelen felnőttek gondozása vagy egyéb családi és személyes kötelezettség miatti gazdasági inaktivitás, 2008–2016 (20–64 év közötti nők)



Forrás: Eurostat, LFS, (lfsa_igar)

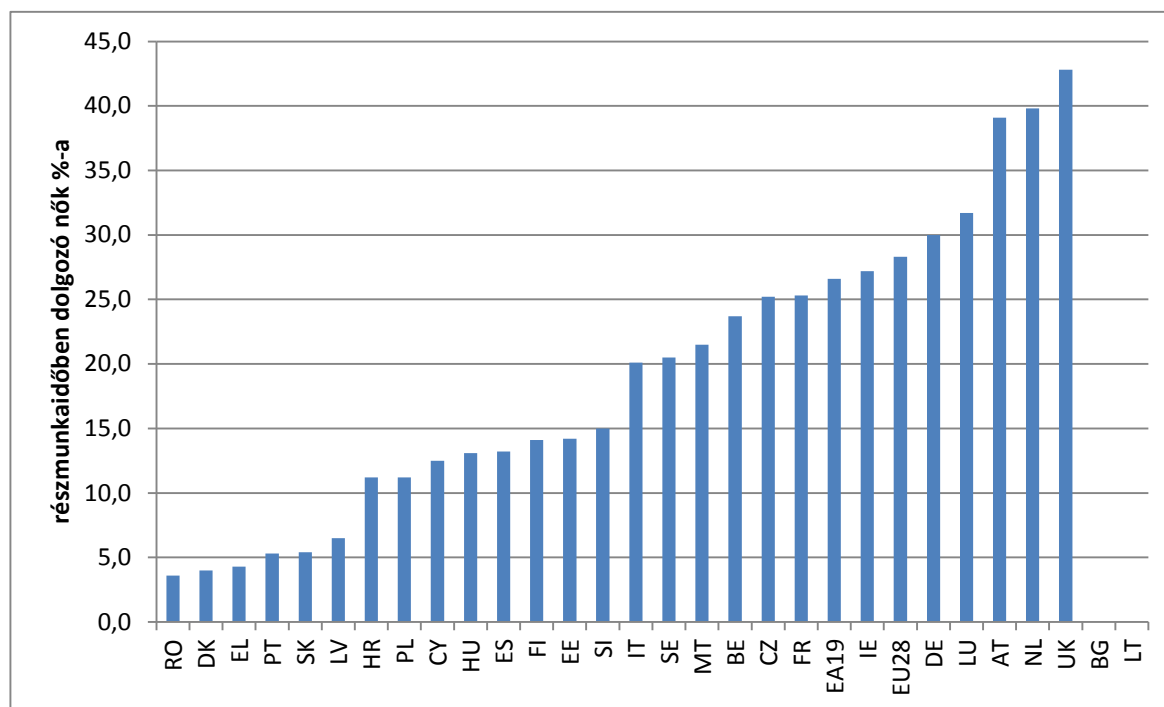
8. ábra – A 25-49 és 55-64 év közötti, gyermekek vagy keresőképtelen felnőttek gondozása miatt gazdaságilag inaktív nők százaléka 2016-ban



Megjegyzés: Dánia, Románia, Svédország, Litvánia és Lettország tekintetében nincsenek az 55-64 év közötti nőkre vonatkozó adatok.

Forrás: Eurostat, LFS, (lfsa_igar)

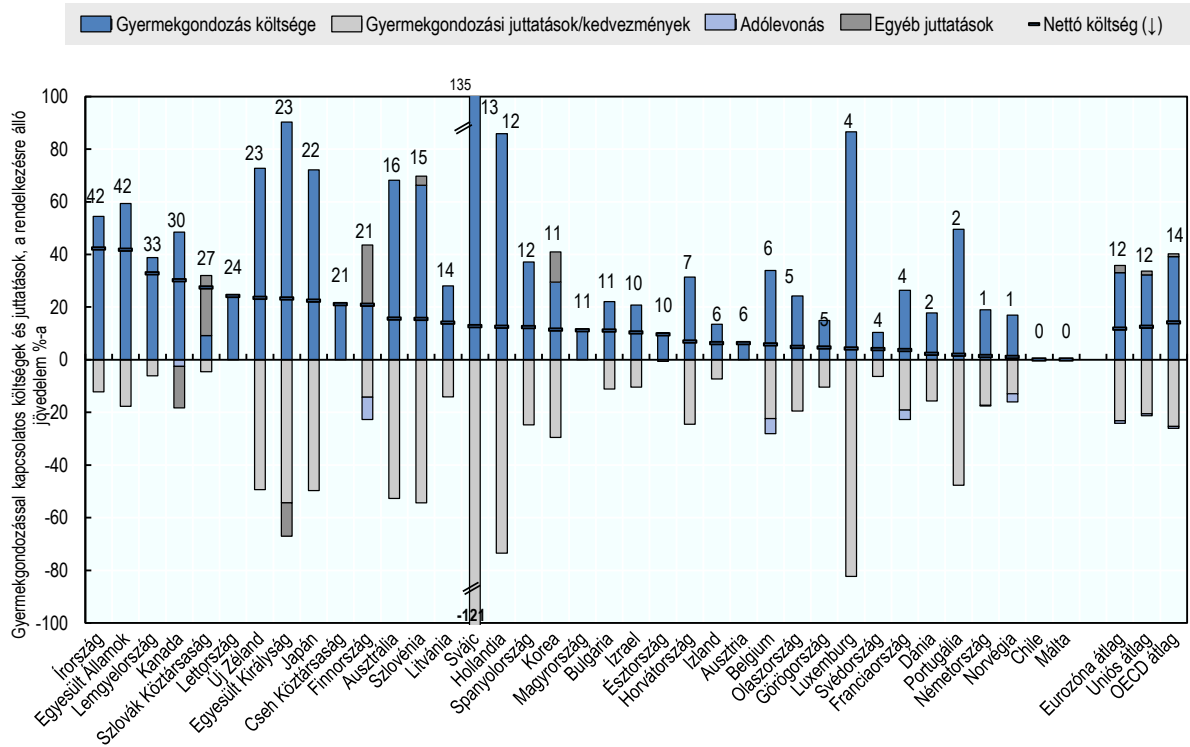
9. ábra – A 20-64 év közötti, gyermekek vagy keresőképtelen felnőttek gondozása miatt részmunkaidőben dolgozó nők százaléka 2016-ban



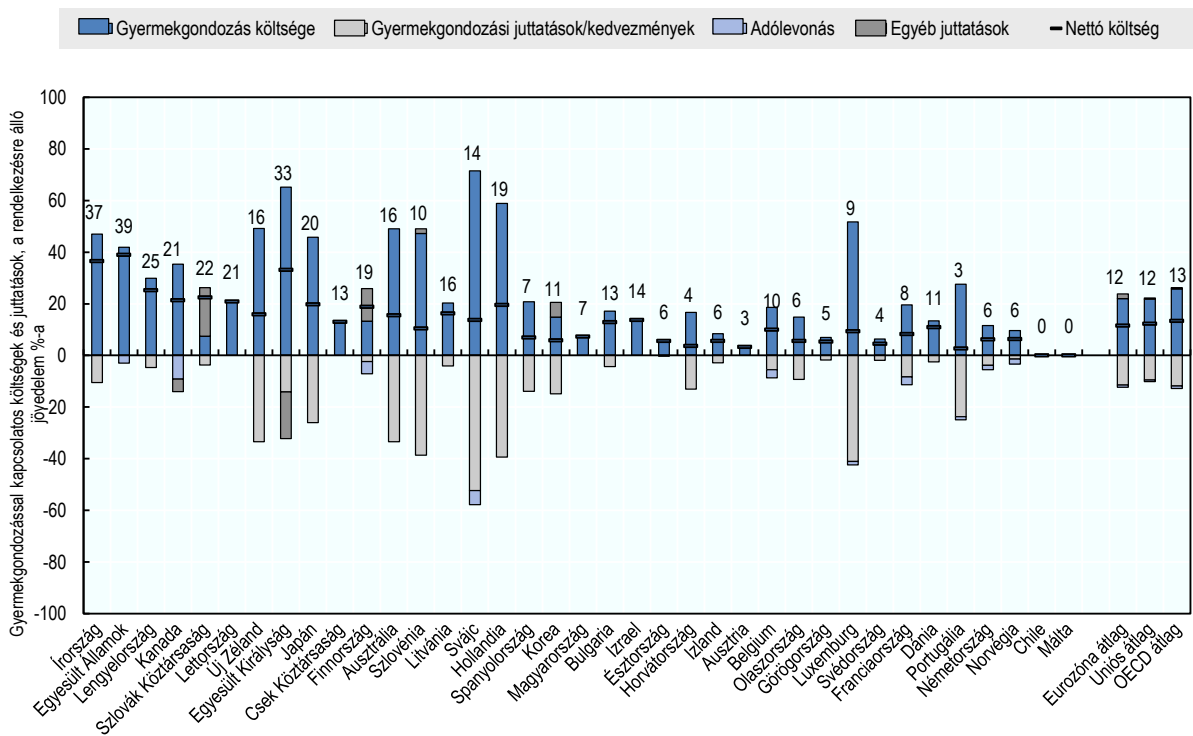
Forrás: Eurostat, LFS, (lfsa_igar)

11. ábra – A nettó gyermeknevelési költségek összetevői, 2015

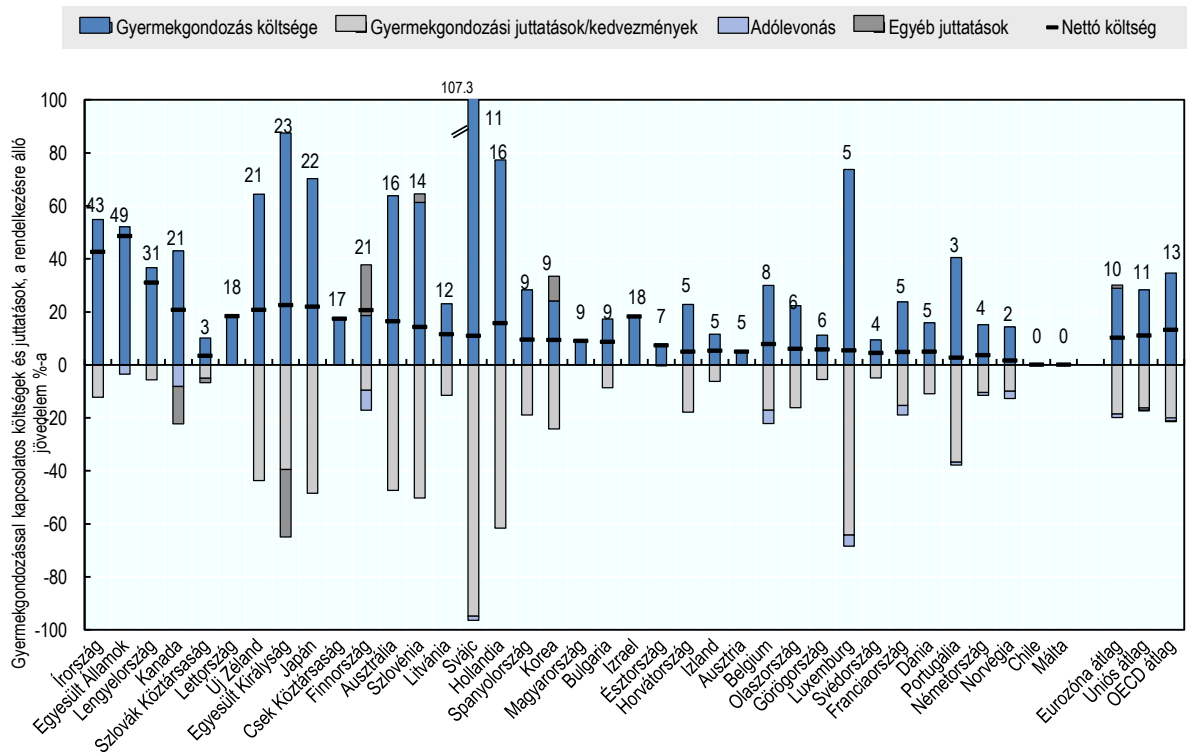
A. panel: Alacsony jövedelmű egyedülálló anya



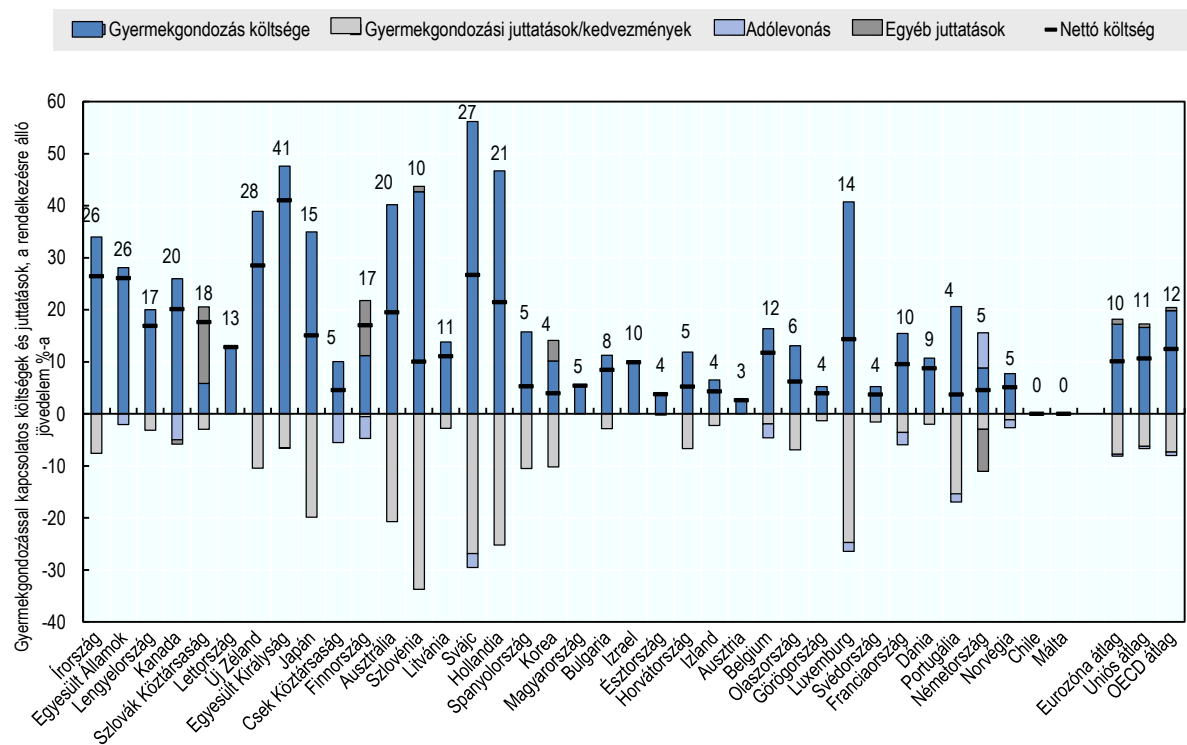
B. panel: Alacsony jövedelmű pár



C. panel: Medián jövedelmű egyedülálló anya



D. panel: Medián jövedelmű pár



Az alacsony (medián) jövedelmi szint a nemi alapú teljes munkaidős jövedelmi elosztás huszadik (ötvenedik) percentilise. A párok adatai két keresőre, egy férfira és egy nőre vonatkoznak. A családban minden esetben két gyermek (egy 2 és egy 3 éves) található, akik mindketten egész napos gyermekgondozásban vesznek részt. Minden költség és szociális ellátás a gyermekgondozási költségek levonása előtti nettó családi jövedelem százalékaként szerepel.

Forrás: OECD adókedvezmény modellek.

1. táblázat – Foglalkoztatási ráta, teljes munkaidős egyenértékű foglalkoztatási ráta, valamint a férfiak és a nők átlagos heti munkával töltött óraszám, 2016

	Foglalkoztatási ráta (20–64 évesek)		Teljes munkaidős egyenértékű foglalkoztatási ráta (20–64 évesek)		A főfoglalkozásban a munkavállalók átlagos heti munkával töltött óraszám	
	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi
BE	63,0	72,3	53,3	70,1	32,8	40,3
BG	64,0	71,3	63,0	71,1	39,8	40,5
CZ	68,6	84,6	66,4	84,7	37,1	40,8
DK	74,0	80,7	65,1	76,4	30,8	36,0
DE	74,5	82,8	58,1	79,2	30,4	39,3
EE	72,6	80,8	69,6	79,7	36,5	39,4
IE	64,2	76,5	54,9	73,2	30,8	39,3
EL	46,8	65,8	43,8	63,9	38,0	42,9
ES	58,1	69,6	51,6	68,1	33,9	39,5
FR	66,3	73,8	58,5	70,9	32,9	38,6
HR	56,6	66,2	54,9	65,1	37,5	39,1
IT	51,6	71,7	44,4	69,3	32,2	39,4
CY	64,1	73,9	59,1	69,6	36,2	39,4
LV	71,8	74,7	70,1	74,2	37,5	39,3
LT	74,3	76,2	72,7	75,5	37,2	39,2
LU	65,1	76,1	57,1	74,8	33,6	40,6
HU	64,6	78,6	62,9	78,0	37,8	39,7
MT	55,5	83,1	49,9	82,5	33,9	40,3
NL	71,6	82,6	48,9	76,1	26,0	36,7
AT	70,9	78,7	55,8	75,6	30,5	39,0
PL	62,2	76,4	60,5	76,8	37,7	41,4
PT	67,4	74,2	63,9	72,6	36,4	39,3
RO	57,4	75,0	55,9	73,7	38,0	39,4
SI	66,7	73,3	63,2	72,2	37,0	39,8
SK	62,7	76,9	60,5	75,5	37,4	39,8
FI	71,7	75,0	67,4	72,6	33,5	37,9
SE	79,2	83,0	71,8	80,7	33,1	37,5
UK	72,1	83,1	58,9	79,3	31,0	39,7
EU	65,3	76,8	56,2	74,4	33,0	39,4
EA19	64,3	75,5	54,3	72,7	32,2	39,2

Forrás: Eurostat, LFS, Európai Bizottság

2. táblázat – Nemi alapú munkaerőpiaci helyzet és a második keresőkre vonatkozó adóterhek

	Inaktivitási csapda (2015)		Szegénységi csapda (2015)		A nők foglalkoztatási rátája (2016)
	Csapda 67% ÁB	Az adózás hozzájárulása	Csapda 33% -67% ÁB	Az adózás hozzájárulása	
BE	48,5	48,5	59,9	59,9	63,0
BG	35,7	21,6	50,2	21,6	64,0
CZ	31,1	31,1	27,6	27,6	68,6
DK	45,2	40,1	40,1	40,1	74,0
DE	46,0	46,0	48,0	48,0	74,5
EE	22,9	22,9	22,9	22,9	72,6
IE	28,2	23,7	34,5	34,5	64,2
EL	8,4	26,0	17,8	33,0	46,8
ES	22,5	22,5	21,4	21,4	58,1
FR	31,6	30,6	44,3	38,8	66,3
HR	33,2	25,7	28,1	28,1	56,6
IT	31,0	26,3	40,8	40,2	51,6
LV	35,0	35,0	31,1	31,1	71,8
LT	26,7	20,4	27,0	27,0	74,3
LU	33,9	33,9	42,0	42,0	65,1
HU	34,5	34,5	34,5	34,5	64,6
MT	17,6	17,6	15,9	15,9	55,5
NL	19,7	26,0	35,3	39,1	71,6
AT	31,4	31,4	44,2	44,2	70,9
PL	30,1	29,5	30,3	30,3	62,2
PT	29,7	23,4	42,8	31,2	67,4
RO	36,5	27,7	32,7	32,7	57,4
SI	58,4	31,9	48,1	35,2	66,7
SK	8,7	29,9	-9,9	33,1	62,7
FI	24,0	29,7	36,1	34,3	71,7
SE	22,2	29,8	28,7	35,4	79,2
UK	20,1	20,1	32,0	32,0	72,1

Forrás: Bizottság, OECD. Az ÁB az átlagos béreket jelenti. Megjegyzések: A 20–64 év közötti korosztályra vonatkozó foglalkoztatási ráta. A kétkeresős, két gyermekkel rendelkező párok második keresőjére vonatkozó inaktivitási csapda, a fő kereső az átlagbér 100%-ával, a második kereső az átlagbér 67%-ával rendelkezik. A kétkeresős, két gyermekkel rendelkező párok második keresőjére vonatkozó szegénységi csapda, a fő kereső az átlagbér 100%-ával, a második kereső az átlagbér 33–67%-ával rendelkezik. Az adózás hozzájárulása a konkrét csapda százalékpontos hozzájárulását jelenti (egyéb hozzájárulók pl. visszavont szociális ellátások, szociális támogatás és lakhatási támogatás). Ciprusra vonatkozóan nem állnak rendelkezésre aktuális adatok.

3. táblázat – A nemek közötti bérkülönbség

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	A 2015 és 2009 közötti különbségek
BE	10,1	10,2	9,4	8,3	7,5	6,6	6,5	-3,6
BG	13,3	13,0	13,2	15,1	14,1	14,2	15,4	2,1
CZ	25,9	21,6	22,6	22,5	22,3	22,5	22,5	-3,4
DK	16,8	15,9	16,4	16,8	16,5	16,0	15,1	-1,7
DE	22,6	22,3	22,4	22,7	22,1	22,3	22	-0,6
EE	26,6	27,7	27,3	29,9	29,8	28,1	26,9	0,3
IE	12,6	13,9	12,7	12,2	12,9	13,9		!
EL		15,0						
ES	16,7	16,2	17,6	18,7	17,8	14,9	14,9	-1,8
FR	15,2	15,6	15,7	15,6	15,5	15,5	15,8	0,6
HR	:	5,7	3,4	2,9	9,0	10,4		
IT	5,5	5,3	5,7	6,5	7,0	6,1	5,5	0,0
CY	17,8	16,8	16,1	15,6	14,9	14,2	14,0	-3,8
LV	13,1	15,5	14,1	14,9	16,0	17,3	17,0	3,9
LT	15,3	14,6	11,5	11,9	12,2	13,3	14,2	-1,1
LU	9,2	8,7	7,9	7,0	6,2	5,4	5,5	-3,7
HU	17,1	17,6	18,0	20,1	18,4	15,1	14,0	-3,1
MT	7,7	7,2	7,7	9,5	9,7	10,6		
NL	18,5	17,8	18,6	17,6	16,5	16,1	16,1	-2,4
AT	24,3	24,0	23,5	22,9	22,3	22,2	21,7	-2,6
PL	8,0	4,5	5,5	6,4	7,1	7,7	7,7	-0,3
PT	10,0	12,8	12,9	15,0	13,3	14,9	17,8	7,8
RO	7,4	8,8	9,6	6,9	4,9	4,5	5,8	-1,6
SI	-0,9	0,9	3,3	4,5	6,3	7,0	8,1	9,0
SK	21,9	19,6	20,1	20,8	18,8	19,7	19,6	-2,3
FI	20,8	20,3	19,1	19,2	18,8	18,4	17,3	-3,5
SE	15,7	15,4	15,6	15,5	14,6	13,8	14,0	-1,7
UK	20,6	19,5	19,7	21,2	20,5	20,9	20,8	0,2
EU			16,4	16,9	17,3	16,8	16,7	
EA19			17,0	17,3	17,6	17,1	16,9	

Forrás: Eurostat; korrekció nélkül; ipar, építőipar és szolgáltatások (a közigazgatás, a honvédelem és a kötelező társadalombiztosítás kivételével). Megjegyzés: A számok a férfiak és a nők átlag bruttó órabére közötti különbséget mutatják a férfiak átlag bruttó órabérének százalékában kifejezve – fizetett alkalmazottakra nézve, személyes vagy munkakörre vonatkozó jellemzőkre való kiigazítások nélkül.