

# NŐK A MUNKAERŐPIACON



**Fejér Vármegyei  
Önkormányzat**

8000 Székesfehérvár,  
Szent István tér 9.

# Elnöki bevezető



Örömmel köszöntöm Önöket a «Nők a munkaerőpiacon» című kiadványunkban, amelynek fókuszában a nők munkaerőpiaci helyzete és a nemek közötti egyenlőség elősegítése áll.

A különbségek áthidalása erkölcsi kötelességünk. A munkaerőpiacon megfigyelhető, férfiak és nők közötti egyenlőtlenség jelentős társadalmi kihívás, és gazdasági szempontból is komoly következményekkel jár. Hatása érezhető a gazdaság minden szintjén, a jövedelmektől kezdve egészen a vezetői döntéshozatalig.

Amint arra már kutatások és statisztikai adatok is rávilágítottak, a nemek közötti esélyegyenlőség javítása komoly gazdasági hozadékkal jár. A gazdaság szempontjából nem csak társadalmi, hanem pénzügyi oldalról is rendkívül fontos, hogy a nők számára is megfelelően biztosítottak legyenek a szükséges feltételek a munkaerőpiacon való sikeres szerepléshez.

A jelenlegi munkaerőpiaci eredmények, amelyek még mindig a nők alulreprezentáltságát és a nemek közötti jövedelmi különbségeket jelzik, arra figyelmeztetnek, hogy a nők munkaerőpiaci helyzetének mielőbbi javítása kulcsfontosságú a társadalmi igazságosság és a gazdasági teljesítmény erősítése szempontjából.

A jövő sikerének kulcsa a közös cselekvésben rejlik. A Magyar Kormány családbarát intézkedéseivel az elmúlt években szintén hozzájárult a munka-magánélet egyensúly szélesebb körű megteremtéséhez, a rugalmas munkavégzés és részmunkaidő támogatásához.

A kormányok, vállalatok és minden érintett szereplő összehangolt együttműködése vezethet leginkább sikerre a nők munkaerőpiaci helyzetének javulásában, így a kiadvány célja is az, hogy szélesebb körben bemutathassa az erre irányuló erőfeszítéseket, és megvilágítsa a nemek közötti egyenlőségre való törekvések alapját és céljait.

Együtt értékes lépéseket tehetünk egy igazságosabb, egyenlőbb esélyeket nyújtó jövő érdekében. Bízom benne, hogy kiadványunk hasznos információkat és inspirációt nyújt nem csak döntéshozóknak, vállalatvezetőknek, de minden olyan Olvasónak is, aki fontosnak tartja a nemek közötti egyenlőség előmozdítását.

Tisztelettel:

**Dr. Molnár Krisztián**

a Fejér Vármegyei Közgyűlés elnöke

## Előszó

A munkaerőpiaci egyenlőtlenségek csökkentése nem csupán társadalmi igazságossági kérdés, hanem gazdasági és társadalmi érdek is.

A nemek közötti bérszakadék jelentős kihívást jelent, a tapasztalható különbségek ugyanakkor messze nem korlátozódnak a bérek közötti eltérésekre: a nők körében a részmunkaidős foglalkoztatás aránya jóval magasabb, miközben a karrierlehetőségekhez való egyenlőtlen hozzáférés és a vezetői pozíciókban való alacsonyabb női részvétel szintén megfigyelhető.

A nők munkaerőpiaci helyzetének javítása szoros összefüggésben áll a családbarát törekvések bevezetésével, például a gyermekgondozási lehetőségek bővítésével, a rugalmas munkavégzési formák elterjesztésével és általánosan, a sztereotípiák hatékony lebontásával. Sikereségük esetén mindezen lépések a foglalkoztatási arányok nagyobb egyensúlyához, a nemek közötti bérszakadék csökkenéséhez és a társadalmi egyenlőtlenségek mérsékléséhez is hozzájárulhatnak, így az ilyen irányú erőfeszítések vitathatatlanul indokoltak.

# 1. A nők szerepe a munka világában

## 1.1 Gazdasági növekedés és foglalkoztatási adatok

A nők munkaerőpiaci integrációja gazdasági és társadalmi érdek. Közös felelősségünk a nemek közötti foglalkoztatási rés csökkentése és az egyenlő hozzáférés biztosítása a munkaerőpiacon, mindezek gazdasági hozadékai ugyanakkor messze túlmutatnak a foglalkoztatási arányokon.

Magyarország demográfiai helyzete az elmúlt évtizedben vegyes változásokat mutatott, amelyek részben az állami intézkedések hatására következtek be. Az Alaptörvény kiemeli a család és gyermekvállalás fontosságát, amit különböző kormányzati programok támogatnak, célul tűzve ki a gyermekvállalási kedv növelését és a családalapítást.<sup>1</sup>

A gyermekvállalás terén pozitív változások figyelhetők meg: a termékenységi arányszám 1,25-ről 1,49-re emelkedett 2010 és 2019 között, és a születésszám is növekedett, 2021-ben elérve a 93 ezer főt. A terhességmegszakítások száma 45%-kal csökkent, és a házasságkötések száma is jelentős növekedést mutatott, 83,8%-os emelkedéssel 2010 és 2019 között. A válások száma szintén csökkent, 24%-kal. Ugyanakkor, bár a nők gyermekvállalásának átlagos életkora növekedett, a növekedés üteme lassult.

A halálozások száma 2020-ra csökkent, de a koronavírus-járvány következtében 2021-ben jelentősen megnövekedett, ami a természetes népességfogyás gyorsulásához vezetett. A női foglalkoztatás terén javulás mutatkozott, a 15-64 éves nők foglalkoztatási rátája 68,2%-ra nőtt 2021-re, és a kisgyermeket nevelő nők körében is emelkedett a foglalkoztatottság. A munkanélküliségi ráta 2020 és 2021 között 4,2%-ra emelkedett, de még így is alacsonyabb volt, mint a 2019-es adat.

A családbarát munkahelyek népszerűsítése és a nők munkaerőpiaci helyzetének támogatása érdekében különböző programok indultak. A „Családbarát Munkahely” pályázatok keretében 2022-ben 100 millió forintot fordítottak a munkáltatók

<sup>1</sup> Családbarát Ország: A nők szerepének erősítése a családban és a társadalomban (2021–2030) Módosított akcióterv (2023).

támogatására. A női vállalkozások számára biztosított mentorprogramok szintén hozzájárultak a munkaerőpiaci helyzet javításához.

A távmunka elterjedése is meghatározó változást hozott a munka világában. A COVID-19 világjárvány alatt a távmunka széles körben elterjedt, különösen a szellemi munkakörökben. A járvány hatására a távmunka aránya Magyarországon jelentősen megnövekedett, különösen a magasabb végzettségű munkavállalók körében.

A magyar gazdaság fenntartható növekedése szempontjából kiemelkedő szerepet játszik a nők foglalkoztatottságának javítása.

2010-ben Magyarország foglalkoztatási rátája 57% volt, majd 2020-ra 71,9%-ra emelkedett. A női foglalkoztatás is komoly javuláson ment keresztül: 2010-ben a női foglalkoztatás 50,2%-on állt, 2021-ben viszont már 68,2%-ra nőtt, ami jelentős mértékben meghaladta az EU-27 átlagát. A hazai női foglalkoztatás hosszabb távú növekedése különösen figyelemre méltó, mivel az EU-ban a női foglalkoztatás csak 6,6%-kal nőtt az elmúlt évtizedben, míg Magyarországon ez a szám közel 14%-os emelkedést mutatott.

## 1.2 Atipikus foglalkoztatás a nemek tükrében

Az atipikus foglalkoztatás olyan munkavégzési formákat ölel fel, amelyek eltérnek a hagyományos, standard munkaviszonyoktól, ilyen típusú foglalkoztatás lehet például a részmunkaidős, a távmunkás, valamint a határozott idejű munkaszerződéssel történő foglalkoztatás.

A nemi megoszlás vizsgálatával e téren egyértelmű tendenciák rajzolódnak ki.

A hazai munkaerőpiacon a részmunkaidős munkavégzés egyre jelentősebb arányban van jelen – különösen a női munkavállalók körében. A KSH felméréseinek köszönhetően számos ezirányú adat áll rendelkezésünkre, melyek nemek közti megoszlás tekintetében általánosan hasonló arányokat mutatnak. A 2024-es évben az első negyedévi foglalkoztatottak száma<sup>2</sup> alapján a részmunkaidős és tel-

<sup>2</sup> KSH: Foglalkoztatottak száma rész- vagy teljes munkaidős foglalkozásuk szerint, nemeként, 15–74 éves népességre vonatkozó adatok, negyedéves adatok (2009-2024)

jes munkaidős foglalkoztatottak aránya például a következőképpen alakult, nemek szerinti bontásban:

- A részmunkaidős foglalkoztatottak száma 2024 első negyedében összesen: 241,8 ezer fő, amiből 80,4 ezer férfi és 161,4 ezer nő.
- A teljes munkaidős foglalkoztatottak száma: 4 448,3 ezer fő, ebből 2 400,3 ezer férfi és 2 048,0 ezer nő.



A statisztikák szerint a munkaerőpiacon ugyan a teljes munkaidős munkavállalók dominálnak, míg a részmunkaidősök száma jelentősen alacsonyabb, azonban megfigyelhető, hogy a nők aránya a részmunkaidős foglalkoztatottak között kiemelkedően magas. A részmunkaidős munkavállalók 66,7%-a nő, míg a teljes munkaidős foglalkoztatottak körében a nők aránya csupán 46,04%.

Mint ez a jelentős eltérés is rámutat, a férfiak nagyobb arányban választanak teljes munkaidős munkát, miközben a részmunkaidős foglalkoztatás a nők körében különösen jellemző – ami a családi kötelezettségekkel való összeegyeztethetőséggel is magyarázható.

### 1.3 A munkaerőpiaci egyenlőség tendenciái

Az elmúlt évszázad során a nők szerepe a munka világában jelentős átalakuláson ment keresztül, amelyet különböző társadalmi, gazdasági és politikai tényezők befolyásoltak.

A 20. század elején a nők munkaerőpiaci részvétele Magyarországon jelentősen alacsonyabb volt, mint a férfiaké, és főként az alacsony presztízsű és rosszabbul fizetett munkakörökben dolgoztak. A nők legnagyobb része a könnyűiparban, a textil- és élelmiszeriparban dolgozott, valamint a szolgáltatási szektorban, például tanárként vagy ápolóként. A nők foglalkoztatottsága ekkor nem haladta meg a 20%-ot, miközben a férfiak esetében ez az arány 80% körül mozgott.<sup>3</sup>

Az első világháború idején, a férfiak távolléte miatt a nők egyre nagyobb számban léptek be a munkaerőpiacra, különösen az iparban, a mezőgazdaságban és az adminisztratív munkák terén. 1914 és 1918 között a nők aránya a munkavállalók között jelentősen nőtt, többek között a hadiiparban és az egészségügyben, mivel a férfiak frontszolgálatot teljesítettek.

A szocialista Magyarországon, különösen a 1950-es és 1960-as években, a női munkavállalás ösztönzése és a teljes foglalkoztatás politikája volt a célkitűzés. Ennek következtében a nők munkaerőpiaci részvétele jelentősen megnövekedett, a női munkavállalók aránya 1960-ban már több mint 40%-ra emelkedett. A szocialista rendszer ugyanakkor kettős terhet rótt a nőkre, mivel a munkavégzés mellett a háztartási és gyermeknevelési feladatok is a nőkre hárultak. Az 1980-as évek közepére a nők 45%-a dolgozott aktívan a munkaerőpiacon.

A rendszerváltás után, az 1990-es évek elején a munkaerőpiaci szerkezeti átalakulása és a privatizáció következtében számos iparág, mint például a nehézipar, jelentősen visszaesett vagy megszűnt. A nők egy része ekkor a szolgáltatási szektorban talált új lehetőségeket, különösen az oktatás, az egészségügy és a kereskedelem területén.

A jelenlegi trendek alapján a nők munkaerőpiaci részvétele folyamatosan növekvő tendenciát mutat. 2020-ban Magyarországon a nők munkaerőpiaci aktivitása elérte a 70%-ot, míg a férfiaké ugyanebben az évben 80% körül volt. Azonban a nemek közötti bérszakadék továbbra is jelentős probléma, amely 2021-ben 15-20% közötti különbséget mutatott a férfiak és nők átlagos kereseti adatai alapján.<sup>4</sup>

<sup>3</sup> KSH: 1920-as évek statisztikái

<sup>4</sup> European Commission: Gender Equality Report (2021)

Továbbá, a család és munka összeegyeztetésének problémái napjainkban is fennállnak, különösen a gyermekvállalás időszakában. Magyarországon a nők közül a gyermekeket nevelők és a gyermeket tervezők számára a munkaerőpiaci részvétel még mindig bonyolultabb. A gyermekvállalás utáni munkahelyi reintegráció és az anyák munkahelyi biztonságának támogatása kulcsfontosságú tényező a népesség reprodukciós stratégiájában.<sup>5</sup>

A női foglalkoztatás terén elért eredmények ellenére további erőfeszítések szükségesek a nemek közötti teljesebb egyenlőség megvalósításához, különösen a magasabb vezetői pozíciókban és a gazdaságban való aktív részvételben. Az eddigi, munkaerőpiaci egyenlőség irányába tett előrelépés mellett a jövőben is szükségesek az olyan intézkedések, amelyek valódi esélyegyenlőséget biztosítanak a nők számára.

## 1.4 A nemek közötti kereseti rés alakulása

A nők munkaerőpiaci helyzete napjainkban számos kihívással és lehetőséggel jellemezhető többek közt a különféle, nőket is érintő foglalkoztatottsági trendek, a bérszakadék és az üvegplafon jelensége kapcsán.

### GPG: a női-férfi kereseti rés

A férfiak és nők keresete között fennálló különbséget gyakran a bérszakadék kifejezéssel (gender pay gap, GPG) illetik, azonban a magyar Központi Statisztikai Hivatal (KSH) ezt a női-férfi kereseti rés terminológiával definiálja.

A **nemek közötti bérszakadék** fennmaradásának okai között szerepel a nők és férfiak közötti szakmai szegregáció, a részmunkaidős foglalkoztatás magasabb aránya a nők körében, valamint a vezetői pozíciókhoz való korlátozott hozzáférés is.

A vezetői pozíciók elérésében a nők szintén számos akadállyal szembesülnek, amelyeket összefoglalóan „üvegplafon” jelenségnek nevezünk. Ez magában foglalja a munkahelyi előítéleteket, a családi és munkahelyi kötelezettségek összeegyeztetésének nehézségeit és a támogató hálózatok hiányát. Mindezen akadályok hozzájárulnak a nők alulreprezentáltságához a felsővezetésben és a döntéshozói pozíciókban.

<sup>5</sup> OECD: Gender and Family Policies Report (2020)

Az Európai Unióban a nemek közötti bérszakadék 2021-ben átlagosan 12,7% volt, ami azt jelenti, hogy a nők ennyivel kevesebbet kerestek óránként, mint férfikollégáik. Magyarországon ugyanezen időszakban ez az arány 17,3% volt, ami számottevően meghaladja az uniós átlagot. Hazánk ezzel a negyedik legnagyobb eltéréssel bíró ország volt 2021-ben, Észtország (20,5%), Ausztria (18,8%), és Németország (17,6%) után.

2021-re Luxemburnak sikerült teljes mértékben felszámolnia a nemek közötti bérszakadékot, míg más országok jelentős előrelépéseket tettek annak csökkentésében. Ebben az évben a legalacsonyabb értékeket Románia (3,6%), Szlovénia (3,8%), Lengyelország (4,5%), Olaszország (5%) és Belgium (5%) mutatták.

Az Eurostat statisztikái<sup>6</sup> alapján 2013 és 2022 között a bérszakadék mértéke különösen jelentős volt Észtországban, Ausztriában, Csehországban, Németországban, Szlovákiában és Magyarországon.

Az OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) egy nemzetközi szervezet, melynek célja, hogy elősegítse a gazdasági növekedést, a pénzügyi stabilitást, a nemzetközi kereskedelem fejlődését, valamint a tagországok szociális és gazdasági jólétének javítását. A PwC: Women in Work Index egy évente publikált jelentés, amelyet a PricewaterhouseCoopers (PwC), a világ egyik vezető szakmai szolgáltató cége készít a nők munkaerőpiaci részvételének helyzetét és a nemek közötti egyenlőség előrehaladását értékelve a fejlett gazdaságokban, különösen az OECD-tagállamokban. A jelentés célja, hogy rávilágítson a nők munkaerőpiaci lehetőségeinek javításában rejlő gazdasági potenciálra, valamint azokra a területekre, ahol előrelépés szükséges.

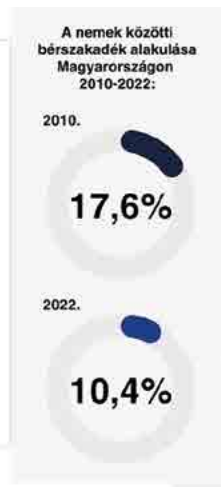
A 2024-es jelentés<sup>7</sup> szerint a nemek közötti átlagos bérszakadék a tagállamokban 2021 és 2022 között enyhén, 13,2%-ról 13,5%-ra növekedett. A jelentésben foglalt adatok alapján 2022-re a magyar nők munkaerőpiaci részvétele nőtt, ezzel párhuzamosan a hazai nemek közötti bérkülönbség tekintetében, 2021-ről 2022-re szintén pozitív irányú elmozdulás látható.

<sup>6</sup> EUROSTAT A nemek közötti bérszakadék kiigazítatlan formában a NACE Rev. 2. tevékenység szerint – a keresetszerkezeti felmérés módszertana 10.2908/EARN\_GR\_GPGR2 (2024.)

<sup>7</sup> PWC: Women in work index (2024.)



Az adatok forrása: KSH Fenntartható fejlődés indikátorai, Női-férfi kereseti rés



A Központi Statisztikai Hivatal által közzétett adatok a nemek közötti bérszakadék alakulását mutatják be Magyarországon és más európai országokban az évek során. A férfiak és nők keresete közötti eltérések hátterében nem kizárólag az egyenlő bánásmód elvének figyelmen kívül hagyása állhat, hanem a foglalkoztatási sajátosságok különbségei is szerepet játszhatnak. Ide tartoznak például a foglalkozás típusa, a munkáltató gazdasági ágazata, az életkor, az elért legmagasabb iskolai végzettség, a munkatapasztalat időtartama, valamint a teljesített munkaórák különbözősége. A diszkrimináció mértékének meghatározására sem a hazai, sem a nemzetközi gyakorlatban nem létezik általánosan elfogadott statisztikai módszer, ezért olyan aggregált mutatókat alkalmaznak, amelyek a különböző tényezők együttes hatását fejezik ki. Magyarországon a leggyakrabban használt megközelítés a teljes munkaidőben foglalkoztatottak havi bruttó átlagkeresete alapján számított nemek közötti százalékos eltérés vizsgálata.<sup>8</sup>

Magyarországon e mérések szerint a bérszakadék 2010-ben 17,6% volt, ami 2013-ra 18,4%-ra emelkedett. 2014-től kezdve csökkenő tendencia figyelhető meg, 2014-ben 18,1%, 2015-ben 14,0%, 2016-ban 14,2%, 2017-ben 14,2%, 2018-ban 11,2%, 2019-ben 9,4%, 2020-ban 9,8%, 2021-ben 10,2%, és 2022-ben 10,4%.<sup>9</sup>

<sup>8</sup> KSH: Fenntartható fejlődés indikátorai, 4.17. Női-férfi kereseti rés (2022.) <https://www.ksh.hu/ffi/4-17.html>

<sup>9</sup> A bérszakadék nagysága mérésenként és forrásonként változó lehet, mivel az eltérő számítási eljárások és a figyelembe vett szempontok jelentős hatással vannak az eredményekre. Példaként említhető az Amnesty International Magyarország 2024-es jelentése is, amely szerint hazánkban a bérszakadék 2022-ben 17,5%-ot tett ki.

Nemzetközi összehasonlításban 2010-ben Magyarország bérszakadéka 17,6% volt, míg az Európai Unió (EU27) átlaga 16,4%. 2013-ban Magyarországon 18,4%, az EU27 átlag pedig 16,4% volt. 2022-re Magyarország bérszakadéka 10,4%-ra csökkent, míg az EU27 átlag 12,7% volt. Ahogy az adatok is mutatják, hogy Magyarországon az elmúlt évtizedben csökkenés történt a nemek közötti bérszakadékban, különösen 2015 és 2019 között. Míg 2010-ben a magyarországi bérszakadék meghaladta az EU27 átlagát, 2022-re már az EU27 átlag alá csökkent. Ez a tendencia pozitív irányú elmozdulást jelez a nemek közötti bérkülönbségek csökkentésében Magyarországon.

A témában a hazai adatok terén a KSH által mért specifikus adatok<sup>10</sup> is rendelkezésre állnak. Eszerint a teljes munkaidőben foglalkoztatottak bérszakadéka (női-férfi kereseti rés) külön is megvizsgálható. Ez 2019 és 2023 között az alábbiak szerint alakult:



Bár a nők munkaerőpiaci részvétele növekszik, látható, hogy továbbra is jelentős kihívásokkal kell szembenézniük a bérszakadék és az üvegfalon jelensége miatt. A nemek közötti egyenlőség előmozdításában eszközként jelenhet meg a bértranszparencia növelése, a családbarát munkahelyi gyakorlatok elterjesztése és a nők vezetői szerepvállalásának támogatása.

<sup>10</sup> KSH: A teljes munkaidőben alkalmazásban álló nők és férfiak bruttó átlagkeresete közötti rés [%] (2023.)

## 2. Munkaerőpiaci és társadalmi kihívások

A nők munkaerőpiaci részvételét vizsgálva számos akadályozó tényezővel szembesülhetünk, amelyek közül kiemelkednek a család és karrier összeegyeztetésének nehézségei, a munkahelyi diszkrimináció, valamint a társadalmi elvárásokból fakadó szerepkonfliktusok.

Bár a magyar jogi szabályozás tiltja az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének megsértését, a gyakorlatban mégis előfordulhatnak ilyen jellegű problémák. A munkahelyi diszkrimináció a nőket illetően megnyilvánulhat az alacsonyabb bérezésben, de akár az előléptetési lehetőségek hiányában, vagy már a munkavállalás során tapasztalt előítéletekben.

A társadalmi normák és elvárások gyakran hagyományos szerepeket tulajdonítanak a nőknek, mint például a háztartás vezetése és a gyermeknevelés. Ezek az elvárások korlátozhatják a nők karrierlehetőségeit és hozzájárulhatnak a munkaerőpiaci esélyegyenlőtlenségek fennmaradásához.

### 2.1 A láthatatlan teher

A munka és a családi élet összehangolása különösen a nők számára jelent kihívást, mivel gyakran ők viselik a háztartási és gyermeknevelési feladatok nagy részét.

A „női láthatatlan teher” kifejezés a nők által végzett, gyakran nem fizetett és nem elismert háztartási és gondoskodási munkák összességére utal. Ezek a tevékenységek, mint például a házimunka, gyermeknevelés, idős vagy beteg családtagok gondozása, jelentős mértékben hozzájárulnak a társadalom működéséhez, mégis gyakran figyelmen kívül hagyják őket.

A láthatatlan munka olyan, nem fizetett tevékenységek összessége, amelyeket az emberek a háztartásukban végeznek, vagy önkéntes alapon a közösség számára végeznek el. E láthatatlan munka nem fizetett tevékenységekből áll, mégis alapvető fontosságú mind a társadalom zavartalan működése, mind a gazdaság szempontjából.

A Központi Statisztikai Hivatal (KSH) 2009/2010-es időmérleg-adatai szerint Magyarországon a lakosság naponta átlagosan 214 percet tölt ilyen fizetetlen munkával, míg fizetett munkára csupán 164 percet fordít. Bár ezek a tevékenységek gyakran háttérben maradnak, társadalmi jelentőségük mellett gazdasági értékük is meghatározó: amennyiben ezek a munkák beleszámítanának a gazdasági teljesítménybe, a bruttó hazai termék (GDP) akár 25%-kal magasabb lehetne.<sup>11</sup>

A láthatatlan munka szélesebb körű elismerése és támogatása nem csak a nők életminőségét javítaná, hozzájárulna a társadalmi igazságosság és egyenlőség általános megteremtéséhez is, ugyanakkor a láthatatlan munka túlnyomó része a nőkre hárul, ami jelentősen hozzájárul a nemek közötti bérkülönbséghez és a munkaerőpiacon tapasztalható egyenlőtlenségekhez is.

Ennek oka, hogy a fogalom magában foglalja mindazon tevékenységeket, amelyek tradicionálisan a nők feladatai közé tartoznak, mint például az alábbiak:

- háztartási feladatok: takarítás, főzés, bevásárlás, mosás és vasalás,
- gondoskodási tevékenységek: például a gyermekek nevelése és idős vagy beteg családtagok ápolása.

Ide tartozik az érzelmi munka, a családtagok érzelmi szükségleteinek kielégítése, a kapcsolatok ápolása is.

A Nők Egymásért Mozgalom (NEM!), mely céljaként tűzte ki, hogy nyilvános diskurzust kezdeményezzen a nők által végzett többletmunkákról és felhívja a figyelmet a reprodukív munkák nemek közötti egyenlőtlen megoszlására, 2021 novemberében indította el „Legyen látható!” kampányát. Ennek célja a reprodukív és gondoskodási munkák fontosságának és társadalmi értékének kiemelése volt.

<sup>11</sup> KSH: Háztartási munka, önkéntes munka, láthatatlan munka, I. Háztartási és önkéntes munka mérése, elemzése (2017.)

## 3. Követendő irányok, jó tapasztalatok

A nők munkaerőpiaci helyzetének előmozdítása érdekében kiemelt jelentőséggel bír a női vállalkozók ösztönzése, valamint a családbarát munkahelyek létrejöttének és működésének támogatása. A családbarát munkahelyek fejlesztésére rendelkezésre álló pályázatok fókuszában a munka és a magánélet harmonikus összehangolásának segítése áll. Ezzel párhuzamosan a női vállalkozók számára elérhető programok fő célja a vállalkozásaik fenntartható fejlődéséhez és versenyképességük növeléséhez való hozzájárulás.

### 3.1 A női vállalkozók célzott támogatása

A női vállalkozók támogatása kulcsfontosságú a gazdaság sokszínűségének és dinamizmusának előmozdításában. Számos program és kezdeményezés célzottan segíti a női vállalkozókat Magyarországon. Ilyen a Visa „She’s Next” programja, mely nemzetközi szinten indított kezdeményezésként a női vezetésű vállalkozások támogatására összpontosít, különösen a pénzügyi források, a cégvezetési tanácsadás és a vállalkozásfejlesztés területén. A program nyertesei anyagi támogatást és egyéni mentorálást kapnak.

Szintén jó példa AWE Női Vállalkozói Programja: a 2021 óta évente megrendezésre kerülő pályázat is női vállalkozók számára kínál támogatást vállalkozási ötleteik továbbfejlesztésére és megvalósítására. A nyertesek képzésben, mentorálásban és anyagi támogatásban részesülnek.

### 3.2 Családbarát munkahelyek: rugalmas munkaidő és távmunka lehetőségek

A családbarát munkahelyek olyan munkakörnyezetet alakítanak ki, amely lehetővé teszi a munkavállalók számára, hogy harmonikusan összeegyeztessék a szakmai feladataikat és a családi kötelezettségeiket. Mindebben olyan munkaszervezési modellek és eszközök segíthetnek, mint például a rugalmas munkaidő, a részmunkaidős foglalkoztatás, vagy a távmunka lehetősége.

#### Rugalmas munkaidő

A rugalmas munkaidő lehetőséget biztosít arra, hogy a munkavállalók jobban saját igényeikhez és családi körülményeikhez igazíthassák napi munkarendjüket.

Ez különösen fontos a kisgyermekes munkavállalók számára, akiknek az egyensúly megtartása a munkahelyi és családi kötelezettségek között komoly kihívásokat jelenthet. Számos vállalat biztosít rugalmas munkaidőt, például a gyermekgondozási szabadságon lévő munkavállalók számára, ha a munkakörük lehetővé teszi az ilyen típusú munkavégzést.

#### Részmunkaidős foglalkoztatás

A részmunkaidős foglalkoztatás olyan lehetőséget ad, amely lehetővé teszi a munkavállalók számára, hogy csökkentsek munkaidejüket, miközben aktívan részt vesznek a munkaerőpiacon. Ez a modell különösen előnyös lehet azon munkavállalók körében, akik szülőként több időt szeretnének biztosítani családjuk számára. A vállalatok olyan szolgáltatásokat is nyújthatnak, mint például a gyermekek számára kialakított játszósarok, hogy ezáltal is könnyebbé váljon a munka és a családi élet összehangolása.

#### Távmunka lehetősége

A távmunka egy olyan munkavégzési forma, amely lehetővé teszi a munkavállalók számára, hogy otthonról végezzék el a feladataikat, csökkentve az ingázás szükségességét és segítve a munka és a magánélet közötti hatékony egyensúly megteremtését. Ha a munkakör jellege engedi, a vállalatok gyakran biztosítanak távmunka lehetőséget a munkavállalók számára, a munkahelyi hatékonyságot és a munkavállalói elégedettséget együttesen növelve.

A családbarát munkahelyek kialakítása ugyanakkor nem csak a női munkavállalók jólétét és elégedettségét szolgálja, hanem a teljes munkahelyi fluktuáció csökkentéséhez és a szervezeti munkavállalói elköteleződés növeléséhez is hozzájárul. A rugalmas munkavégzés, a részmunkaidős foglalkoztatás és a távmunka lehetősége mind segítenek abban, hogy a (nem csak női) munkavállalók hatékonyabban és kiegyensúlyozottabban végezhessek el mind a munkahelyi, mind a családi feladataikat.

A hazánkban elérhető kormányzati programok is képesek támogatni és kiegészíteni a családbarát munkavállalói környezet kialakítására tett lépéseket. Az erre irányuló adókedvezmények, juttatások és támogatások a munkavállalók sikeres elhelyezkedését és növekvő elégedettségét, valamint a munkáltatók versenyképességének megőrzését együttesen segítik elő.

### 3.3 A Fejér Vármegyei Kormányhivatal által nyújtott támogatások

A Fejér Vármegyei Kormányhivatal a TOP\_PLUSZ-3.1.1-21-FE1-2022-00001 Szent István Program – Gazdaságfejlesztési és Foglalkoztatási Partnerség elnevezésű munkaerőpiaci program keretében a mindenkor hatályos Felhívásban foglaltak alapján biztosítja a célcsoportot érintő tevékenységek támogathatóságát a foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról szóló 100/2021. (II. 27.) Korm. rendelet és a szakpolitikai felelős által kiadott mindenkor érvényes módszertani útmutató szerinti mértékben és időtartamban.

A Fejér Vármegyei Kormányhivatal által nyújtott aktuális támogatásokról részletes információt az alábbi elérhetőségeken kaphat:

A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat portálján keresztül Fejér vármegye foglalkoztatási aloldalán:

[https://nfsz.munka.hu/tart/megye\\_aloldal?terulet=fejér](https://nfsz.munka.hu/tart/megye_aloldal?terulet=fejér)

A Fejér Vármegyei Kormányhivatal saját honlapján:

<https://kormanyhivatalok.hu/kormanyhivatalok/fejér/megye/europai-unios-projektek>

A fenti elérhetőségeken az adott támogatáshoz tartozóan Hirdetményben olvashat a támogatás igényléséhez kapcsolódó jogszabályi és egyéb feltételrendszerrel.

A támogatások kérelmezhetőségéhez kapcsolódó Kérelem nyomtatvány és egyéb kötelező mellékletek is elérhetők a támogatáshoz kapcsolódó dokumentumok között.

## 4. Mit tehetünk az egyenlőbb jövőért?

A kisgyermekes anyák munkaerőpiaci részvételének javítása érdekében a szakpolitikai lépések megtétele vitathatatlanul indokolt. Az e témában megjelenő javaslatok fő célja<sup>12</sup>, hogy segítsék az anyák munkavégzését és családi feladataik összehangolását, így elősegítve a munka és a családi élet harmonikusabb egyensúlyát – mindez azonban nem csak az érintett nők, hanem az egész család, köztük a gyermekek számára is előnyökkel járna.

Az egyik alapvető javaslat a gondoskodás és a fizetett munka viszonyának újragondolása. E gondoskodás nem csak a családok, hanem a társadalom egészének számára is elengedhetetlen lenne, ennek értékelése gazdasági és társadalmi igazságossági szempontból egyaránt fontos. A fizetett gondozó szakmák megbecsülésének növelése és az infrastruktúrába történő további állami befektetések, mint például bölcsődéket és idősek otthonait érintő bővítések, mind segíthetnek tovább enyhíteni a nőkre háruló terheket.

A családbarát munkahelyek ösztönzése, rugalmas munkarendek, távmunka és más atipikus foglalkoztatási formák erősítése is elősegítheti a munkahelyek és családok közötti egyensúly megtalálását.

Az otthoni gondoskodó munkák elismerése szintén kulcsfontosságú. A társadalmi szemléletváltás mára elengedhetlenné vált, a nők szerepének megítélésében és a gondoskodási munkák értékelésében is. A társadalom érzékenyítése és az apák nagyobb szerepvállalásának ösztönzése a gyermekgondozásban hozzájárulhat a nemek közötti egyenlőséghez. Az olyan, családbarát munkahelyi kultúra gyakoribb kialakítása, amely jobban figyelembe veszi az anyák és apák igényeit, eredményesebben elősegítheti a munkaerőpiacra való visszatérést.

A kisgyermekes anyák számára különösen fontosak a munkahelyre való visszailleszkedést támogató intézkedések, mint például a munkahelyi tanácsadás, az önbizalom erősítő coaching, valamint a gyermekmegőrzést biztosító intézmények bővítése.

Az atipikus foglalkoztatási formák, mint például a rugalmas munkaidő, rész-munkaidő, távmunka és a munkahelyi törzsidő szélesebb körű bevezetése szintén

<sup>12</sup> UNICEF Magyarország: Kisgyermekes anyák munkaerőpiaci részvétele (2020).

segíthetnek abban, hogy a kisgyermekes szülők könnyebben visszatérjenek a munka világába. A munkaerőpiac szabályainak átláthatóvá tétele, a családbarát munkahelyek kialakítása és az állami támogatások bővítése ily módon együttesen járulhatnak hozzá a kisgyermekes anyák munkaerőpiaci helyzetének javításához.

A Családbarát Hely védjegy segíthet a munkahelyek számára olyan intézkedések bevezetésében, amelyek a munka és a magánélet egyensúlyát támogatják, különösen azoknak a női munkavállalóknak, akik kisgyermeket nevelnek vagy gyermekvállalás előtt állnak. Az eddigi intézkedések, mint a GYED Extra és a Munkahelyvédelmi Akcióterv, hozzájárultak a női foglalkoztatás növekedéséhez és a családok jövedelmi helyzetének javításához, de a munkaerőpiac rugalmatlansága és a szigorú struktúrák továbbra is akadályokat jelenthetnek. Különösen problémás a részmunkaidős és egyéb rugalmas foglalkoztatási formák elterjedése, amelyek így nem segítik kellőképpen a gyermeket nevelő vagy más családtagot gondozó nőket.

Az olyan, kisgyermekes családok számára biztosított anyagi juttatások, mint a családi pótlék és GYES, szintén hozzájárulnak a munka és a családi élet összehangolásának támogatásához.

A nők és férfiak közötti gazdasági és szociális egyenlőtlenségek csökkentése növekvő teret kap a hazai célkitűzések<sup>13</sup> között is. Különösen fontos terület a foglalkoztatásban, társadalmi befogadásban és a szegénység elleni küzdelemben is az egyenlőség elérése, kiemelt figyelmet fordítva a hátrányos helyzetű csoportokra.

A kora gyermekkori intervenciók (korai fejlesztések és terápiák, egyéb beavatkozások, programok) társadalmi szempontból hosszú távú előnyöket biztosítanak, mivel megelőzhetik a későbbi egészségügyi, szociális és oktatási kiadásokat, miközben javítják a gyermekek kognitív és szociális képességeit. Ezzel felkészítve a jövő munkaerőpiacát, segíthetnek egy rugalmasabb és felkészültebb munkaerő biztosításában.

Az egészségügyi ellátás területén, különösen a várandós nőket érintő szolgáltatásoknál, szintén kiemelt figyelmet kell fordítani a nők szociális védelmére, biztosítva a megfelelő szülészeti ellátást, szűrővizsgálatokat és a védőnői hálózat megerősítését. Mindezek hozzájárulnak a nők védelméhez és jólétéhez, és segíthetnek a társadalmi egyenlőtlenségek csökkentésében.

13 Családbarát Ország: A nők szerepének erősítése a családban és a társadalomban (2021–2030) Módosított akcióterv (2023.)

## 4.1 Lehetséges jövőkép az erőfeszítések tükrében

A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete (EIGE) 2017-es jelentésében részletesen elemzi a nemek közötti egyenlőség gazdasági hozadékait az Európai Unióban. A kutatás kiemeli<sup>14</sup>, hogy az egyenlőtlenségek csökkentése és a férfiak és nők közötti egyenlőség előmozdítása nemcsak társadalmi, hanem gazdasági előnyökkel is jár. Az EIGE az adatok és modellek alapján számba veszi a nemek közötti egyenlőség gazdaságra gyakorolt hatását, figyelembe véve a munkaerőpiaci részvételt, a munkahelyi különbségeket, a termelékenységet, a jövedelmi egyenlőtlenségeket és a társadalmi jólétet.

A rendelkezésre álló források alapján a nemek közötti egyenlőség teljes megvalósítása a munkaerőpiacon és a gazdasági életben jelentős pozitív hatással lenne az Európai Unió (EU) gazdaságára. Az Európai Nemek Közötti Egyenlőség Intézete (EIGE) 2017-es jelentése szerint a nemek közötti egyenlőség előmozdítása az EU-ban 2050-re akár 10,5 milliával is növelheti a foglalkoztatottak számát, és az egyéni GDP-t 6,1–9,6%-kal emelheti.<sup>15</sup>

Egy másik jelentésük szerint a STEM (tudomány, technológia, mérnöki tudományok és matematika) területeken a nemek közötti különbségek megszüntetése 2050-re 610–820 milliárd euróval növelheti az EU GDP-jét, ami 2,2–3,0%-os emelkedést jelentene.<sup>16</sup>

Bár a pontos szám adatok és előrejelzések eltérhetnek, az általános következtetés az, hogy a nemek közötti egyenlőség teljes megvalósítása az EU-ban jelentős mértékben hozzájárulna a gazdasági növekedéshez és a GDP emelkedéséhez. Az egyenlőbb munkaerőpiaci részvétel segíthet a demográfiai változások által előidézett gazdasági problémák kezelésében is, mivel a női munkaerő részvételének növelése hozzájárulhat a munkaképes korú lakosság növekedéséhez, különösen a jelenlegi előregező társadalmakban.

A jövedelmi egyenlőtlenségek csökkentése is jelentős gazdasági hozadékkal jár. Az EU-ban a férfiak és nők közötti kereseti különbség 16%-os, jelezve a

14 EIGE – A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete: A nemek közötti egyenlőség gazdasági hozadékai az Európai Unióban (2017.)

15 EIGE – A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete: A nemek közötti egyenlőség gazdasági hozadékai az Európai Unióban (2017.)

16 EIGE – A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete: A nemek közötti egyenlőség gazdasági hozadékai az Európai Unióban; A STEM-oktatásban érvényesített nemek közötti egyenlőség hogyan eredményez gazdasági növekedést (2017.)

nők alulreprezentáltságát a legjobban fizetett pozíciókban is. Az egyenlőtlenségek csökkentése és a munkahelyi diszkrimináció visszaszorítása növelheti a háztartások összes jövedelmét, és hozzájárulhat a fogyasztás növekedéséhez.

A jelentés emellett arra is rávilágít, hogy számos kihívás áll még előttünk a nemek közötti gazdasági egyenlőség megvalósításában. A nők alacsonyabb bérei, a szegregált munkaerőpiac és a családi kötelezettségek miatti munkavállalási korlátok mind komoly akadályokat jelentenek. A kutatás hangsúlyozza, hogy a megfelelő politikai intézkedések és társadalmi változások révén jelentősen javítható lenne a nők gazdasági helyzete, aminek közvetlen gazdasági előnyei is lennének az EU egészére nézve.

A jelentés végkövetkeztetése, hogy a nemek közötti egyenlőség előmozdítása nem csupán igazságossági kérdés, hanem kulcsfontosságú gazdasági lehetőség is. Az EU gazdaságának növekedéséhez és versenyképességéhez elengedhetetlen, hogy a nemek közötti különbségeket csökkentjük a munkaerőpiacon és a gazdasági döntéshozatalban. Az elért eredmények alapján a jövőbeli gazdasági fejlődés egyik legfontosabb tényezője a nemek közötti esélyegyenlőség előmozdítása és a nők teljes körű munkaerőpiaci integrációja.

## Zárszó

A nők munkaerőpiaci helyzetének javítása nem csupán társadalmi és etikai, morális törekvés, hanem az európai gazdasági fejlődés egyik kulcseleme is.

Az Európai Unió és nemzetközi szakértői kutatások egyhangú megállapítása, hogy a nemek közötti egyenlőség előmozdítása közvetlenül hozzájárulhat a gazdasági teljesítmény növeléséhez, mindeközben a társadalmi stabilitás erősítését is szolgálja. Az elemzések arra figyelmeztetnek, hogy a nők munkaerőpiacon való teljes körű érvényesülésének elősegítése nem csupán a társadalmi igazságosságot, hanem a gazdaság versenyképességét és fenntarthatóságát is előmozdítja. A nemek közötti esélyegyenlőség javítása, különösen a foglalkoztatás és jövedelmi egyenlőtlenségek terén, alapvetően hozzájárulhat a gazdasági növekedés serkentéséhez, amely évről évre milliárdokkal növelheti az EU GDP-jét.

Mindazonáltal a nők munkaerőpiaci helyzetének javítása továbbra is jelentős kihívások előtt áll. A statisztikai adatok és a szociológiai elemzések alapján megállapítható, hogy a nők alulreprezentáltak a magas jövedelmekkel és döntéshozói hatáskörökkel rendelkező pozíciókban, miközben számos munkahelyi szegmensben belül a nemek közötti jövedelmi különbségek továbbra is szembetűnőek. A családi és munkahelyi szerepek összeegyeztetése, valamint a munkahelyi diszkrimináció és a társadalmi sztereotípiák mind hozzájárulnak ahhoz, hogy a nők gyakran hátrányos helyzetben kerüljenek a munkaerőpiacon, különösen a vezető pozíciókban való érvényesülés terén.

A nemek közötti egyenlőség gazdasági és társadalmi előnyeinek kiaknázása érdekében elengedhetetlen a közös cselekvés. A kormányok, vállalatok és egyéb gazdasági szereplők részéről történő összefogás és koordinált intézkedések, mint a munkahelyi flexibilitás biztosítása, a családbarát munkakörnyezetek kialakítása, valamint a sztereotípiák és nemi alapú diszkrimináció elleni küzdelem mind alapvetőek a nemek közötti esélyegyenlőség biztosításában. Ezen kívül elengedhetetlen a vállalati kultúra további átalakulása is, amely hatékonyabban segítheti a nők részvételének növelését az összes munkaerőpiaci szegmensben belül, különös tekintettel a vezetői és döntéshozói pozíciókra.

A gazdaság hatékonysága és fenntarthatósága érdekében a közös cselekvés szükségessége egyértelműen kijelenthető. Az esélyegyenlőség megteremtése a

munkaerőpiacon, a férfiak és nők közötti bérszakadék csökkentése, a családbarát munkakörnyezetek kialakítása, a női vezetők számának növelése mind olyan célkitűzések, melyek a társadalmi igazságosság és a gazdasági növekedés szempontjából is kulcsfontosságúak.

A nemek közötti esélyegyenlőség megteremtése közös felelősségünk, amelynek megvalósításához elengedhetetlen a döntéshozók elkötelezett támogatása, a munkáltatók aktív közreműködése és a társadalom egységes összefogása.

## Adatok forrása, felhasznált irodalom:

- Európai szemeszter: Tematikus tájékoztató – Nők a munkaerőpiacon (2016.)
- KSH: Gyorstájékoztató, Foglalkoztatottság és munkanélküliség, 2024. november (2025. január 3.)
- Fodor Éva: A női emancipáció Magyarországon és Ausztriában 1972–1992 (2003.)
- Pongrácz Tiborné: A család és a munka szerepe a nők életében
- KSH: Foglalkoztatottsági gyorstájékoztató, 2023. augusztus (2023.)
- Európai Parlament: A férfiak és nők fizetése közötti szakadék: okok és megoldási javaslatok (2020., frissítve: 2023.04.)
- Nagy Beáta, Géring Zsuzsanna, Király Gábor: Dilemmák és stratégiák a család és munka összehangolásában (2018.)
- EUROSTAT: Teljes és részmunkaidős foglalkoztatás nem, életkor és foglalkozás szerint (1000) 10.2908/lfsq\_epgais, (2024.)
- EUROSTAT A nemek közötti bérszakadék kiigazítatlan formában a NACE Rev. 2. tevékenység szerint – a keresetszerkezeti felmérés módszertana 10.2908/EARN\_GR\_GPGR2 (2024.)
- KSH: Fenntartható fejlődés indikátorai, 4.17. Női–férfi kereseti rés (2021.)
- KSH: A teljes munkaidőben alkalmazásban álló nők és férfiak bruttó átlagkeresete közötti rés [%] (2023.)
- Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) : A foglalkozások nemzetközi szabványos osztályozása (ISCO)
- Rózsa Orsolya: Esélyegyenlőség nők és férfiak között (2001.)
- Szociális Projektinkubátor, Közösségi Akció és Kutatás Alapítvány: Nők – Családok – Karrier (2021.)
- Jól-Lét Alapítvány: Milyen a családbarát munkahely? (2012.)
- Visa She's Next program – a női vállalkozók támogatásáért (2024.)
- The Academy for Women Entrepreneurs (AWE): Női Vállalkozói Program (2024.)

- Erdey László – Várnagy Edina: A menstruációs szegénység mint láthatatlan depriváció – nemzetközi és hazai tapasztalatok (2022.)
- Európai Parlament Foglalkoztatási és Szociális Bizottság: Jelentés válság idején az egyenlőtlenségek csökkentéséről és a társadalmi befogadás elősegítéséről a gyermekek és családjaik számára (2023.)
- Monori Gábor: Esélyegyenlőség és feminista jog – a női jogok pragmatikus érvényesülése (2011.)
- KSH: Háztartási munka, önkéntes munka, láthatatlan munka, II. (2010.)
- UNICEF Magyarország: Kisgyerekes anyák munkaerőpiaci részvétele (2020.)
- Családbarát Ország: A nők szerepének erősítése a családban és a társadalomban (2021–2030) Módosított akcióterv (2023.)
- KSH: Háztartási munka, önkéntes munka, láthatatlan munka, I. Háztartási és önkéntes munka mérése, elemzése (2017.)
- EIGE – A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete: A nemek közötti egyenlőség gazdasági hozadékai az Európai Unióban (2017.)
- EIGE – A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete: A nemek közötti egyenlőség gazdasági hozadékai az Európai Unióban; A STEM-oktatásban érvényesített nemek közötti egyenlőség hogyan eredményez gazdasági növekedést („The Economic Benefits of Gender Equality in the EU: STEM”) (2017.)



**Fejér Vármegyei Önkormányzat  
Paktum Iroda**

8000 Székesfehérvár, Szent István tér 9.

E-mail: [paktum@fejer.hu](mailto:paktum@fejer.hu)

[www.fejer.hu](http://www.fejer.hu)

A tájékoztató kiadvány a „**Szent István Program – Gazdaságfejlesztési és Foglalkoztatási Partnerség**” című, **TOP\_PLUSZ-3.1.1-21-FE1-2022-00001** azonosító számú projekt keretében készült az Európai Unió és Magyarország társfinanszírozásával.

Projektgazda: a Fejér Vármegyei Önkormányzat a Fejér Vármegyei Kormányhivatallal konzorciumban.

**Jelen kiadvány tartalma nem feltétlenül tükrözi az Európai Unió hivatalos álláspontját.**