

Technikai támogatás a nemek közötti foglalkoztatási szakadék csökkentéséhez a magyar munkaerőpiacon

Jelentés a nemek közötti foglalkoztatási szakadék csökkentését célzó szakpolitikák terén alkalmazott nemzetközi gyakorlatról

Vezetői összefoglaló

<https://www.oecd.org/gender/reducing-gender-employment-gap-hungary.htm>

Willem Adema (Willem.ADEMA@oecd.org)

Valentina Patrini (Valentina.PATRINI@oecd.org)



Funded by the European Union
via the Structural Reform Support
Programme and implemented
by the OECD, in cooperation
with the European Commission

Tartalom

Vezetői összefoglaló	3
Nemzetközi szakpolitikák a születés körüli fizetett szabadság terén.....	3
Nemzetközi gyakorlatok az egészen fiatal gyermekek gondozására és ellátására.....	5
Rugalmas munkafeltételek: fókuszban a távmunka gyakorlatai.....	7
Egyéb releváns szakpolitikai területek	8
Referenciák	11

Vezetői összefoglaló

E vezetői összefoglaló a **Jelentés a nemek közötti foglalkoztatási szakadék csökkentését célzó szakpolitikák terén alkalmazott nemzetközi gyakorlatról** szóló dokumentumra vonatkozik a támogatási megállapodásban foglaltak szerint, összhangban „A nemek közötti foglalkoztatási szakadék csökkentése a magyar munkaerőpiacon” fellépés 2.1.-es kimenetével. Az összefoglaló bemutat egyes szakpolitikai gyakorlatokat a **szülői szabadság, a koragyermekkorai nevelés és gondozás és a rugalmas foglalkoztatási rend** terén, valamint további példákat hoz más területek szakpolitikáira, amelyek a kisgyermekes édesanyák munkaerőpiaci részvételére és megtartására vonatkoznak.

A dokumentum összeállításához a **szakirodalom áttekintése és** a női munkaerőpiaci integrációt elősegítő nemzetközi praktikákról szóló **nemzetközi szakmühely** szolgált forrásul. A nemzetközi tapasztalatok azonosítása figyelembe vette a **legfontosabb szakpolitikai fejlesztéseket**, mint amilyen az Európai Unió munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló irányelve.

Nemzetközi szakpolitikák a születés körüli fizetett szabadság terén

A **szabadságokra vonatkozó szakpolitikákkal** a gondozási feladatok egyenlőbben megoszthatóak a két szülő között, ami így javíthatja az édesanyák munkaerőpiaci részvételét. **Az OECD-országokban a fizetett szülői szabadságra való jogosultság gyakran megosztható**, azaz a család bizonyos számú hét szülői szabadságot kap, amelyet a szülők tetszés szerint oszthatnak meg egymás között. Noha ez a megoldás lehetővé teszi, hogy mindkét szülő szabadságra menjen, általában gazdasági okokból az anyák veszik ki a szabadság jelentős részét, mert gyakran az ő keresetük alacsonyabb (OECD, 2017^[6]). A kisgyermekneveléssel kapcsolatos társadalmi hozzáállás, illetve a karrierre gyakorolt esetleges hatások miatt **sok apa nem szívesen vesz ki hosszabb szabadságot**. A munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló uniós irányelv ezeket az akadályokat veszi célba, hogy megteremtse a szabadság szülők közötti egyenlőbb megosztásának alapjait (EU, 2019^[2]).

A **szülőnként meghatározott fizetett szabadság** bevezetésének célja, hogy a férfiak is gyakrabban éljenek ezzel a lehetőséggel. Egyes OECD-országokban **a fizetett szülői szabadságot szülőnként, nem átruházható módon határozzák meg, így az adott szülő elveszti a szabadságot, amennyiben nem él ezzel a lehetőséggel**. Ezek a szülőspecifikus jogosultságok többféle modellt követhetnek. A leggyakoribb az „anya- és apakvóta”, amelynek értelmében a szülői szabadság egyes szakaszait kizárólag az egyik szülő veheti igénybe. Ez a modell az északi országokban elterjedt. 1993-ban Norvégia volt az első OECD-ország, amely bevezette a csak az apák által igénybe vehető szabadságot, amelyet négy hétben határoztak meg. Svédország két évvel később követte a példát. 2000 óta számos OECD-ország tett olyan lépéseket, amelyek keretében az apát pénzügyi eszközökkel ösztönzik arra, hogy legalább két hónapra szülői szabadságot vegyen ki. **Az apák szabadsága és a nem megosztható jogosultságok pozitív hatással vannak például az apák által kivett szülői szabadság, illetve az apák fizetetlen munkában és gyermekgondozásban való részvételének terén** (OECD, n.d.^[7]; Adema, Clarke and Thévenon, 2020^[10]).

A hasonló nemzetközi gyakorlatok között találhatjuk a **nem átruházható és fizetett szülői szabadságot Izlandon**, amely nem átruházható, rugalmasan igénybe vehető és jelentős kompenzációt biztosít (Eydal and Gíslason, 2021^[11]); **az anyára és apára vonatkozó kvótákat Svédországban**, amely progresszív módon vezette be az apák számára a nem

átruházható, rugalmasan igénybe vehető szülői szabadságot (Duvander and Löfgren, 2021^[15]); valamint az EU tagállamainak reformjait, amelyekkel a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló uniós irányelvet alkalmazzák, mint például Finnországban a szülői szabadság időtartamának meghosszabbítása, illetve a szabadság rugalmas kezelésének elősegítése (European Commission, 2021^[17]; Finnish Government, 2021^[18]).

.

A szülői szabadság bónuszidőszakainak célja, hogy a szakpolitikákban meghatározott kvóták mellett így is elősegítsék azt, hogy az apák igénybe vegyék a szülői szabadságukat. A rendszer azon az elven alapszik, hogy a szülők meghosszabbíthatják fizetett szabadságukat, amennyiben az apa vagy mindkét szülő a megosztható szabadság egy bizonyos mennyiségét felhasználja. Nemzetközi szinten példa erre a német „társhónap” elve, amelynek keretében a gyermek születése utáni 12 hónapos időszakot két hónappal meg lehet hosszabbítani, amennyiben mindkét szülő legalább két hónap szabadságot vett ki (Reinschmidt, 2018^[19]; Reimer et al., 2021^[20]; OECD, 2017^[6]), valamint a „megosztási bónusz” Portugáliában, ahol 30 nappal hosszabbítható meg a szülői szabadság, amennyiben mindkét szülő él a lehetőséggel (Correia, Wall and Leitão, 2021^[22]). Kanadában az Employment Insurance Parental Sharing Benefit (foglalkoztatási biztosítás megosztott szülői szabadság esetén) is a nemek közötti egyenlőséget segíti elő azzal, hogy a szülői szabadság több héttel is meghosszabbítható, amennyiben a szülők megosztják ezt a juttatást (OECD, 2020^[23]; Doucet et al., 2021^[24]).

A célzott támogatás szintén pozitív hatással bír a szülők gyermekgondozásban való és munkaerőpiaci részvételére is. Például olyan, korlátozó tényezőket célzó intézkedések születtek, amelyeknek köszönhetően megnőhet a szülési szabadságra, illetve annak jövedelmezésére jogosultak száma. A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete (EIGE) (2020^[25]) kutatása szerint az EU-ban ötből egy ember nem jogosult szülői szabadságra. A jogosultsági feltételek közé tartozik a munkavállalói vagy migráns státusz, a szektor vagy a tisztség, a munka típusa (önálló vállalkozó vagy alkalmazott), valamint a szülői pár jellemzői. Abban az esetben, ha a szülői szabadságra nincs más alternatíva, a jogosultság hiánya hátrányosan érinti a gyermekvállalást és a foglalkoztatást. A nemzetközi példák között említhetjük a dán jövedelmezési alapot, amelyet kifejezetten az önálló vállalkozók támogatására hoztak létre, és amely a szülés időpontja körül 31 hétig nyújt támogatást a nőknek és 23 hétig a férfiaknak (Rostgaard and Ejrnæs, 2021^[27]), illetve a gondozási díjat (*zasiłek opiekuńczy*) Lengyelországban, amely már a Covid19-járvány előtt is viszonylag átfogó jogi rendszert biztosított a családtag gondozása céljából kivehető szabadságra (Lengyel társadalombiztosítási intézet, 2015^[28]; OECD, 2020^[5]).

A legfontosabb szakpolitikai üzenetek az eddigiek alapján:

- **Az egyéni jogok, bónuszok és célzott lépések** elősegítik a gondozási feladatok egyenlőbb megosztását, és javítják az anyák foglalkoztatottságát;
- A szabadság és a juttatások **időtartama, mértéke**, illetve az azokra való **jogosultság** nagyban befolyásolja a szabadsághoz való hozzáférést és annak felhasználását; valamint
- **A háttértényezők, a társadalmi és kulturális normák**, valamint a szakpolitikák megalkotása szintén hatással vannak a szabadságok rendszerének hatékonyságára.

Nemzetközi gyakorlatok az egészen fiatal gyermekek gondozására és ellátására

Az elérhető és megfizethető gyermekgondozás biztosítására az egyik leghatékonyabb családbarát szakpolitikaként tekintenek, amellyel csökkenthető a nemek közti különbség a foglalkoztatásban, és amely elengedhetetlen a gyermekeket is érintő társadalmi egyenlőtlenségek felszámolására (Olivetti and Petrongolo, 2017^[11]). **Valamilyen módon az összes OECD-ország támogatja és finanszírozza a koragyermekkori nevelést és gondozást, de ennek mértéke és formája jelentős eltéréseket mutat.** Ide tartozik az átfogó, államilag üzemeltetett koragyermekkori nevelési és gondozási rendszer, a kiterjedt, államilag üzemeltetett, iskola-előkészítő oktatás a három év körüli és idősebb gyermekek számára, illetve a szülőket célzó készpénztámogatások és keresletoldali támogatások nagyobb mértékű felhasználása (OECD, 2020^[9]).

Egyes OECD-országokban egyre jelentősebb **az univerzális, megfizethető és mindenki számára hozzáférhető koragyermekkori nevelésbe és gondozásba** való állami beruházás, hiszen ez is jelentős összetevője **a gyermekes családok folyamatos támogatásának**. Az északi országok folyamatos támogatást biztosítanak a kisgyermekes családok számára. **A gyermekgondozás egy átfogó szakpolitika része**, amely biztosítja a folytonosságot a gyermek születésétől az iskolaköteles kor eléréséig; **a minőségi és mindenki számára hozzáférhető** koragyermekkori nevelés és gondozás a gyermekgondozási ellátás sikerének fontos eleme ezekben az országokban. A nemzetközi példák közé tartozik **Svédország**, ahol **kiterjedt pénzügyi támogatásban részesülnek a gyermekgondozást igénybe vevő szülők** (Hofman et al., 2020^[14]), valamint **Dánia**, ahol **a 26 hétnél idősebb gyermekek számára az önkormányzatok kötelesek helyet biztosítani** egy életkoruknak megfelelő **napközi gyermekfelügyeleti intézményben** egészen addig, amíg a gyermek meg nem kezdi az iskolát (Hofman et al., 2020^[14]). Németországban szintén megfigyelhetőek a koragyermekkori nevelés és gondozás minőségének és jelentőségének javítására tett erőfeszítések, hiszen **egy szakpolitikai irányváltásnak köszönhetően a szakterület nagyobb állami támogatásban részesül**. A 2000-es évek közepén a német szövetségi kormány fokozatosan **növelte az állami támogatás mértékét**, és az északi országok mintájára elkezdte átalakítani az egy évnél idősebb gyermekek koragyermekkori nevelésre és gondozásra való jogosultságának jogi keretét. Ezen felül **területspecifikus intézkedésekre és a gyermekgondozásban való részvételre** is elérhető támogatás, így **az állami gyermekgondozási intézmények látogatottsága az elmúlt években egyre magasabb lett**, ami az anyák foglalkoztatottságára is pozitív hatással van (Hofman et al., 2020^[14]).

A rugalmasság a koragyermekkori nevelés és gondozás használatában és ellátásában kiemelkedően fontos eleme a sikeres koragyermekkori nevelésnek és gondozásnak – hiszen figyelembe kell vennie a munka világának változó munkarendjét, a különböző családmódelleket és a munka és magánélet egyensúlyának egyéni preferenciáit is. **Amennyiben a gyermekgondozási lehetőségeket a dolgozó szülők változó igényeihez igazítják, azzal támogatni lehet a szülők munkaerőpiaci jelenlétét és megmaradását.** Például a dán kormány lépéseket tett **a koragyermekkori nevelési és gondozási intézmények minőségének fejlesztésére, a munkaidőhöz és a családi preferenciákhoz igazította működésüket** (Rasch-Christensen et al., 2018^[36]), miközben Németországban az ilyen intézmények hosszú nyitvatartással bírnak, ami nagy fokú rugalmasságot biztosít a dolgozó szülőknek, miközben a 2016-ban elindított KitaPlus program **személyre szabott gondozást** nyújt a szokatlan munkarendben dolgozó szülők számára (ICF, 2019^[37]).

Az **arányos egyetemesség** elvének alkalmazásával legyőzhető a mindenki által hozzáférhető koragyermekkori nevelési és gondozási intézményekre vonatkozó

szakpolitikák és a célzott támogatási megoldások közötti ellentét, valamint megakadályozhatóak az ezek alkalmazásából fakadó egyenlőtlenségek. Az EU tagállamaiban ismét nagy hangsúlyt kapott a koragyermekkori nevelés és gondozás megfizethetőségének finanszírozása, amely gyakran az arányos egyetemesség elvén alapszik, azaz **hozzáférést biztosít mindenki számára, és kompenzációt vagy további támogatást nyújt a kiszolgáltatottabb pénzügyi helyzetben lévők számára**. Az Európai Unió gyermekgaranciája és gyermekekre vonatkozó szakpolitikai prioritásai szintén támogatják az átfogó lépések és a kiszolgáltatottabb pénzügyi helyzetben élő gyermekekre vonatkozó célzott intézkedések együttes használatát (European Commission, 2021_[30]). Belgium Flandria régiójában például egy általános ajánlat keretében fordítanak extra figyelmet a kiszolgáltatottabb családokra: bevezették a **bevételtől függő szülői díjakat**, helyhiány esetén **különleges napközi megoldásokat** kínálnak a kiszolgáltatott családoknak, egyes flamand városokban pedig **központi felvételi előírások** vannak érvényben minden gyermekgondozási intézményben, azaz minden célcsoportra bizonyos kvótákat írtak elő (Vandenbroeck, 2020_[31]). Egyes országokban a roma szülők különleges feltételek mellett férnek hozzá a koragyermekkori neveléshez és gondozáshoz. Horvátországban például nem kell befizetniük az óvodai díjakat (ICDI, n.d._[42]).

A munkáltató által biztosított gyermekgondozás a gyermekgondozási ellátás egyik alternatívája. A munkáltatók is kulcsfontosságú szerepet játszhatnak a koragyermekkori nevelési és gondozási szolgáltatások támogatásában és/vagy biztosításában, akár kizárólag a munkavállalók számára, akár szélesebb körben, a helyi közösség számára. Ez többféle szolgáltatást is takarhat, az intézményektől (pl. óvodák vagy más gyermekgondozási létesítmények, vállalati bölcsődék) kezdve a pénzügyi támogatásig (pl. a magán gyermekgondozási intézményeket igénybe vevő szülők támogatása vagy más gondozási támogatás). A vállalat erőforrásaitól függően biztosíthat gyermekgondozási ellátást **a telephelyen**, más munkáltatókkal összefogva létrehozhat **vállalatok közötti bölcsődéket**, vagy **együttműködhet egy magánszolgáltatóval vagy akár a kormányzattal is**. További opció lehet az intézmények és a helyi közösség összekapcsolása, az alkalmazottak pénzügyi támogatása, a tanácsadás, a megfelelő helyre irányítás, és vészhelyzeti megoldások kialakítása, amelyekkel kevésbé van szükség arra, hogy a szülő előre nem látható módon távol legyen a munkájától. **Az ilyen jellegű szolgáltatások a vállalat és a munkavállaló számára is előnyösek**, ugyanakkor ezek megvalósítása és fenntarthatósága komoly kihívást is jelenthet.

Állami beavatkozásokkal lehet támogatni a munkáltató nyújtotta gyermekgondozást, hogy a vállalatok méretüktől függetlenül tudjanak ilyen jellegű szolgáltatást kínálni. Ez történhet az ösztönzők növelésével (pl. az adóból leírható gyermekgondozási költségek összegének növelése gyermekenként); a szolgáltatás előnyeinek bemutatásával mind a munkáltató, mind a munkavállaló számára; a munkavállaló igényeinek a munkáltató általi megismertetésével; a helyi közösségek és az érdekelt felek közötti párbeszéd elősegítésével, amely megkönnyítené a köz- és a magánszféra együttműködését és a területi jóllét kialakítását; valamint az *ad hoc* megoldások támogatásával (OECD, 2021_[2]). Ezekre nemzetközi szinten példákat találhatunk többek között Spanyolországban, Litvániában, Franciaországban, Hollandiában és az Egyesült Királyságban. A munkáltató által biztosított gyermekgondozás a környező terület számára is jelenthet szolgáltatást. Olaszországban a munkáltató által biztosított gyermekgondozással **megjelent a köz- és a magánszféra együttműködése**. Ez úgy néz ki általában, hogy egy adott területen a vállalat állja a gyermekgondozási közintézmények működtetésének költségét, az intézmény pedig elérhető a vállalat alkalmazottainak és a környék polgárainak gyermekei számára.

A legfontosabb szakpolitikai üzenetek az eddigiek alapján:

- **A gyermekgondozási támogatások és szolgáltatások integrálása** növelheti azok gyakorlati hasznát, különösen akkor, ha azok egy adott területre összpontosítanak vagy együttműködésen alapulnak; valamint
- a koragyermekkori nevelés és gondozás **rugalmas, igényekhez igazított megoldásokkal** és alternatív gyermekgondozási ellátási módokkal tehető még hatékonyabbá.

Rugalmas munkafeltételek: fókuszban a távmunka gyakorlatai

A távmunka segíthet abban, hogy a nők alkalmazásban maradjanak, és a szülés után is magasabb fizetésű, teljes munkaidős munkát végezzenek. Az ingázásra szánt idő csökkentésével és a munkarend nagyobb mértékű szabályozásával könnyebben összeegyeztethető a munkavégzés és a családi igények. A távmunkavégzés valós alternatívát jelent a részmunkaidős állásokra, amelyek a nőket alacsonyabb fizetések és rosszabb előrelépési lehetőségek felé terelik. Ugyanakkor itt is veszélybe kerülhet a nemek közötti egyenlőség (OECD, 2021^[2]).

Az utóbbi években **az OECD-államok kormányai egyre nagyobb mértékben támogatták a rugalmas munkavégzést** minden munkavállaló számára. Több OECD-országban is kiszélesítették a rugalmas munkavégzés igénylésére vonatkozó jogokat, amelyek nem csupán a ledolgozott órák számát foglalják magukban, hanem néhány országban a munkaidő ütemezésének és a munkavégzés helyének megválasztását is. Számos OECD-országban a munkavállalóknak törvényben rögzített joguk a csökkentett munkaidő igénylése. Ezek közül az országok közül van, ahol ezen felül jogukban áll visszatérni teljes munkaidőbe és/vagy a korábbi munkavégzési rendbe egy meghatározott időszakot követően. Egyes országokban ezekkel a jogokkal csak a kisgyermekes szülők vagy más, gondozással foglalkozó munkavállaló élhet, míg máshol ez minden munkavállaló számára elérhető. Legtöbb esetben a munkáltató üzleti okokra hivatkozva elutasíthatja ezeket a kérelmeket, de egyes országokban (pl. Portugáliában, Norvégiában és Szlovéniában) a munkáltató nem utasíthatja el ezt a kérelmet, amennyiben a gyermek egy bizonyos életkornál fiatalabb.

Az OECD-államok távmunkára vonatkozó szabályozásai az alapján csoportosíthatóak, hogy létezik-e **átfogó jogi keret és/vagy érvényesíthető jog a távmunka kérelmezésére** (OECD, 2021^[48]). Hollandiában, Portugáliában és az Egyesült Királyságban az alkalmazottaknak **érvényesíthető joguk van a távmunka kérelmezésére**. Hollandiában és az Egyesült Királyságban bizonyos, a munkahelyen alkalmazásban töltött időhöz kapcsolódó feltételnek megfelelő **valamennyi munkavállaló kérvényezheti a rugalmas munkaidőt**, ideértve a munkaidő ütemezésének és a munkavégzés helyének megválasztását, és ezt a munkáltató csak komoly üzleti indokból utasíthatja el. A „kérelmezés jogának” minden munkavállalóra való kiterjesztése javítja az alkupozíciót, és csökkenti egyes munkavállalói csoportok (pl. szülők) hátrányos megkülönböztetésének kockázatát. Portugáliában **a távmunkára való átállásra vonatkozó egyoldalú döntés egyes kategóriák vagy munkavállalók számára** – beleértve a három évnél fiatalabb gyermekek szüleit is – később, 2015-ben vált elérhetővé. A munkáltatók bármilyen indokkal elutasíthatnak egy általános kérelmet. Ugyanakkor a három évnél fiatalabb gyermek szülei vagy a családon belüli erőszak áldozatai esetében a kérelem csak akkor utasítható el, ha a munkavállaló tevékenysége nem összeegyeztethető a távoli munkavégzéssel, vagy ha a

munkáltatónak nem állnak rendelkezésre a távmunkához szükséges erőforrások (OECD, 2021^[2]).

Azokban az országokban, ahol a kérelmezés nem szükségszerűen érvényesíthető jog, számos **egyéb beavatkozás segíti a távoli munkavégzés gyakorlatát**. Olaszországban **az időszakos távoli munkavégzés érvényesíthető jog**: az agilis munkavégzés az alárendelt munkaviszony olyan végrehajtási módja, amelyet **az idő- és térbeli korlátok hiánya, valamint a munkáltató és a munkavállaló közötti megállapodásban meghatározott szakaszok, ciklusok és célok alapján történő szerveződés jellemez** (Polytechnic University of Milan, 2021^[53]). Egy másik példa Lengyelország, ahol a munkáltatók célzott pénzügyi ösztönzőket kapnak annak érdekében, hogy távoli munkavégzési gyakorlatokat alakítsanak ki (Vandeninden and Goraus-Tanska, 2017^[54]).

A legfontosabb szakpolitikai üzenetek az eddigiek alapján:

- A távoli munkavégzésnek mind a munkaerőpiacot, mind a munka és a magánélet egyensúlyát tekintve vannak **előnyei és hátrányai a nemek közötti egyenlőségre vonatkozóan**;
- **A rugalmas munkavégzést támogató jogi keret egyik tényezője a távoli munkavégzés**; valamint
- A távmunka szabályozása több aspektust is figyelembe vesz, többek között **a kérelmezés jogát**, miszerint a távmunkának a munkáltató és a munkavállaló közötti kölcsönös megegyezésen kell alapulnia.

Egyéb releváns szakpolitikai területek

A lányok és fiatal nők részvétele a STEM-ben. Több OECD-ország is lépéseket tett azért, hogy **növelje a nők arányát a STEM oktatásban és a területen való munkavégzésben**, miközben szembeszáll az iskolai nemi sztereotípiákkal, illetve azok továbbtanulásra és karrierválasztásra mért hatásaival. Az OECD-országok kezdeményezései magukban foglalják **a motivációs támogatást és az iskolai figyelemfelhívást is**, és általában nem kormányzati, illetve magánszereplők vesznek részt megvalósításukban. Lengyelországban például számos intézkedés közvetlenül a frissen diplomázott nőket célozza meg, **webináriumokat, képzési és gyakornoki programokat nyújt a leendő munkavállalók számára** (EIGE, n.d.^[60]). Az ír Teen-Turn kezdeményezés pedig a **hátrányos helyzetű lányoknak kínál modulokat a STEM területéről** (Equals Global Partnership, n.d.^[61]).

A nők támogatása **vállalkozások és vállalatok alapításában**, valamint a hitel- és pénzügyi piacon **szintén hozzájárulhat a nemek közötti különbségek csökkenéséhez a munkaerőpiacon, és megerősítheti a nők gazdasági szerepét**. A nők általában **nehezebben tudnak vállalkozást alapítani, mint a férfiak**, aminek oka lehet a vállalkozói készségek hiánya, a pénzügyi forrásokhoz való nehezebb hozzáférés, a kisebb és kevésbé hatékony kapcsolati hálózat, valamint a női vállalkozókkal szembeni elutasító társadalmi hozzáállás. **A „hiányzó” női vállalkozókban rejlő, kiaknázatlan potenciált** feltáró szakpolitikák közé tartozik a nemi szempontokat figyelembe vevő vállalkozói kultúra elősegítése, a nők vállalkozói készségeinek megerősítése, a nők pénzügyi forrásokhoz való hozzáféréseinek megkönnyítése, a női vállalkozók kapcsolati hálózatának támogatása, a támogató szellemiségű szabályozás kialakítása, a munka és a magánélet közötti egyensúly fontosságának kihangsúlyozása és a szociális védelemhez való hozzáférés (OECD, 2021^[62]; Halabisky, 2018^[63]). Németországban például a **„Frauen Unternehmen”** olyan országos kezdeményezés, amelynek keretében **példaképként**

tekinthető női vállalkozók hálózata keres fel egyetemeket, iskolákat és eseményeket a nők vállalkozási kedvének fellendítésére, míg az „*Entreprendre au féminin*” program több francia minisztérium együttműködéséből született, **hogy a női vállalkozók több információt kapjanak az elérhető állami támogatásokról.** Az önálló vállalkozók szociális védelmét javíthatja, ha csökkentik a befizetendő járulékot, hiszen az önálló vállalkozók arányaiban gyakran többet fizetnek, mint az alkalmazottak. Spanyolországban **a 35 évnél fiatalabb, önálló vállalkozó nők jogosultak arra, hogy 30 hónapon keresztül alacsonyabb szociális hozzájárulást fizessenek be.** A női üzlettulajdonosokra vonatkozó szakpolitikák egyik legfontosabb, mégis gyakran hiányzó eleme a **helyettesítési terv**, azaz, hogy ki vezeti, vagy legalábbis kezeli az üzleti tevékenységet, amíg a tulajdonos **szülési szabadságon** van. Erre kínál igazán egyedül megoldást Ausztria az üzleti folytonosságot támogató „*Betriebshilfe*” programmal, amely szakértő helyettest biztosít, amennyiben a vállalkozó „átmenetileg nem elérhető”, például szülési szabadságon van (Halabisky, 2018^[63]).

Más szakpolitikák **a diszkrimináció, valamint a fizetés és a munkalehetőségek terén jelentkező egyenlőtlenségek megszüntetésére** fókuszálnak (Das and Kotikula, 2018^[64]; OECD, 2020^[65]). Minden ország egyre hangsúlyosabban küzd a **munkapiacra tapasztalható nemi diszkrimináció** ellen. **Olyan szakpolitikákat és szabályozásokat vezettek be, amelyek megtiltják a diszkriminációt, miközben biztosítják, hogy a közintézmények is jelentősebb mértékben vegyenek részt a rendelkezések betartatásában, illetve felhívják a figyelmet a diszkrimináció ellen és az egyenlő fizetésért indított önkéntes akciókra, valamint támogatják is azokat.** A nemzetközi példák közül érdemes megemlíteni a norvég egyenlőségi és diszkriminációellenes törvényt (OECD, 2020^[23]), valamint az OECD több országában (pl. Belgium, Finnország, Görögország, Szlovákia és az Egyesült Királyság) **az ombudsmanok, illetve más releváns szervek egyre fontosabb szerepét a (nemi) diszkrimináció elleni harcban** (European Commission, 2019^[12]).

A transzparens bérezésre irányuló intézkedések szintén hozzájárulnak a női munkavállalók munkabérének emelkedéséhez, a szegénységi ráta csökkenéséhez a nők között, az időskori nyugdíj összegében tapasztalható különbség csökkenéséhez, a nők önbizalmának megerősítéséhez, a nők vezetői szerepbe való eljutásához, valamint a nők nagyobb arányú munkaerőpiaci részvételéhez. Európában erre tökéletes példa **a bérek átláthatóságát megcélzó intézkedéseket tartalmazó bizottsági javaslat**, amely segítséget nyújthat a munkáltatók diszkriminatív bérezési gyakorlataival szemben (European Commission, 2021^[68]). A bérek átláthatóságára vonatkozó intézkedésekre számos OECD-országban találhatunk példát: **Izland** úttörő a bérek átláthatóságában, itt az egyik legátfogóbb **a nemek közötti bérkülönbségekre vonatkozó jelentési kötelezettség**, amely nyilvánosságra hozott információkat, harmadik fél felügyeletét, valamint a meg nem felelés esetén pénzügyi bírságot is magában foglal (OECD, 2020^[5]); az **Egyesült Királyságban egy erre a célra létrehozott kormányzati honlap tájékoztat a nemek közötti bérkülönbségekről** (OECD, 2020^[5]); az Európai Bizottság javaslata alapján **Spanyolországban** különböző, átláthatóságra vonatkozó lépéseket vezettek be a vállalatok számára, ezek közé tartozik **a bérezési nyilvántartás, az egyenlőségi terv, illetve a bérezési rendszer auditja** (European Commission, 2021^[69]); **Ausztriában** fokozatosan vezették be a **kétévenkénti jövedelemjelentést** a vállalatok számára, amelynek nemekre és foglalkozási körökre lebontva kell tartalmaznia az átlag és medián kereseteket (OECD, 2020^[5]); végezetül pedig **Finnországban** a legalább 30 főt foglalkoztató vállalatoknak két-/háromévente **bérezési auditot** kell elvégezniük, amelynek **nemekre és adott foglalkozási**

körben dolgozókra lebontva kell tartalmaznia a bérezéssel kapcsolatos adatokat (Eurofound, 2018^[66]).

Elengedhetetlen a nők gazdasági szerepének növekedésében és a rendszer hibáinak áthidalásában az, hogy a nők is vezető, illetve döntéshozó pozícióba kerülhessenek. A nők vezetői szerepbe kerülésének elősegítésére szolgáló legfontosabb szakpolitikák közé tartoznak az olyan törvények, amelyek minimum kvótát határoznak meg a nők számára a döntéshozatali bizottságokban; a vállalati bizottságok nemi összetételének és diverzitási politikáinak nyilvánosságra hozatala; a vállalatirányítási kódexekben a nemekre vonatkozó megfelelési vagy magyarázkodási rendelkezések, valamint az igazgatótanácsokban és/vagy a felsővezetésben a nemek közötti sokszínűségekre vonatkozó önkéntes célkitűzések. Több ország tett lépéseket azért, hogy a közintézmények vezetői terén és döntéshozatali pozícióiban is meglegyen a nemek közötti egyensúly (OECD, 2019^[70]).

Végezetül pedig a **nyugdíjrendszerek és a nyugdíjkorhatár** szintén jelentős szerepet játszik a nők és férfiak munkaerőpiaci részvételében. Az OECD-országok jelentős hányadában a mai napig megfigyelhető a **nemek különbsége a nyugdíj összegében** is, azaz a nők átlagban alacsonyabb nyugdíjat kapnak, mint a férfiak. **Fontos irányzattá vált az OECD országaiban a nők és férfiak nyugdíjkorhatárának kiegyenlítése.** Az OECD országainak felében az általános nyugdíjkorhatár azonos a nők és a férfiak esetében, legalábbis az 1940 után született nők és férfiak esetében biztosan. Ahol a nemek közötti különbség fennállt, ott ezt vagy sikerült már eltörölni, vagy éppen ennek eltörlésén dolgoznak. Csak Magyarországon, Izraelben, Lengyelországban, Svájcban és Törökországban maradt alacsonyabb a munkaerőpiacra most belépő nők nyugdíjkorhatára, bár Törökország a 2028-ban a munkaerőpiacra belépő munkavállalókkal kezdve kivezeti majd ezt a nemi különbséget fenntartó szabályozást (OECD, 2019^[73]).

A legfontosabb szakpolitikai üzenetek az eddigiek alapján:

- **A lányok STEM oktatásban és karrierben való részvételét** elősegíthetik a figyelemfelhívó akciók, valamint a tudományos tapasztalat;
- A figyelemfelhívás, az átfogó támogatás és a hatékonyabb szociális védelem **a női vállalkozók kiterjedtebb ökoszisztémájához járulhat hozzá;**
- **A nemek közötti különbségek és diszkrimináció elleni lépések** segíthetik a nők munkaerőpiaci részvételét és megmaradását; valamint
- **A nyugdíjrendszer fenntarthatóságát** javíthatják a nők és a férfiak munkaerőpiaci jelenlétét támogató lépések.

Referenciák

- Adema, W., C. Clarke and O. Thévenon (2020), “Family Policies and Family Outcomes in OECD Countries”, in *The Palgrave Handbook of Family Policy*, Springer International Publishing, Cham, http://dx.doi.org/10.1007/978-3-030-54618-2_9. [4]
- Commission, E. (ed.) (2018), *Peer Review on “Furthering quality and flexibility of Early Childhood Education and Care”*. [21]
- Correia, R., K. Wall and M. Leitão (2021), *Portugal country note*, Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G. and Moss, P. (eds.), <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>. [11]
- Das, S. and A. Kotikula (2018), *Gender-Based Employment Segregation: Understanding Causes and Policy Interventions*, World Bank, Washington, DC., <https://documents1.worldbank.org/curated/en/483621554129720460/pdf/Gender-Based-Employment-Segregation-Understanding-Causes-and-Policy-Interventions.pdf>. [34]
- Doucet, A. et al. (2021), *International review of leave policies and research 2021*, Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G. and Moss, P. (eds.), <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>. [13]
- Duvander, A. and N. Löfgren (2021), *Sweden country note*, Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G. and Moss, P. (eds.), http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/. [6]
- EIGE (2020), *Gender Equality Index 2019 Work-life balance*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mhaf19101enn_002.pdf. [14]
- EIGE (n.d.), *Good practices*, <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices>. [30]
- Equals Global Partnership (n.d.), *Digital Skills Hub - Case Studies*, <https://equalspartnership.wixsite.com/digitalskillshub/case-studies>. [31]
- EU (2019), *Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU*, Official Journal of the European Union, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158> (accessed on 25 August 2020). [2]
- Eurofound (2018), *Pay transparency in Europe: First experiences with gender pay reports and audits in four Member States*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18004_en.pdf. [39]
- European Commission (2021), *2021 report on gender equality in the EU*, https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights_annual_report_ge_2021_printable_en_0.pdf. [38]

- European Commission (2021), *February 2021 developments in child and family policy in EU member states*,
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1248&furtherNews=yes&newsId=9945>. [7]
- European Commission (2021), *Proposal for a Council Recommendation establishing a European Child Guarantee*,
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=10024&furtherNews=yes>. [23]
- European Commission (2021), *Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:52021PC0093>. [37]
- European Commission (2019), *2019 Report on equality between women and men in the EU*,
https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en.pdf. [36]
- Eydal, G. and I. Gíslason (2021), *Iceland country note*, Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G. and Moss, P. (eds.), <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>. [5]
- Finnish Government (2021), *Draft government proposal for family leave reform completed*,
<https://valtioneuvosto.fi/en/-/1271139/draft-government-proposal-for-family-leave-reform-completed> (accessed on 27 August 2021). [8]
- Halabisky, D. (2018), “Policy Brief on Women’s Entrepreneurship”, *OECD SME and Entrepreneurship Papers*, No. 8, OECD Publishing, Paris,
<https://dx.doi.org/10.1787/dd2d79e7-en>. [33]
- Hofman, J. et al. (2020), *After parental leave: Incentives for parents with young children to return to the labour market*, European Parliament. [20]
- ICDI, I. (n.d.), *Toy for Inclusion*, <http://www.toyproject.net/project/toy-inclusion-2/>. [25]
- ICF (2019), *Peer review on “Furthering quality and flexibility of Early Childhood Education and Care” - Synthesis report*, European Commission,
<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=20719&langId=en>. [22]
- Nieuwenhuis, R. (ed.) (2020), *Early Childhood Care and Education Policies that Make a Difference*, The Palgrave Handbook of Family Policy. [24]
- OECD (2021), *Entrepreneurship Policies through a Gender Lens*, OECD Studies on SMEs and Entrepreneurship, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/71c8f9c9-en>. [32]
- OECD (2021), *OECD Employment Outlook 2021*, OECD, <http://dx.doi.org/10.1787/5a700c4b-en>. [27]
- OECD (2021), *Technical Support to Reduce the Gender Employment Gap in the Hungarian Labour Market - Report on the international workshop*. [26]

- OECD (2020), *Advancing Gender Balance in the Workforce: A Collective Responsibility: Gender Balance Network*, <https://www.oecd.org/tax/forum-on-tax-administration/publications-and-products/advancing-gender-balance-in-the-workforce-a-collective-responsibility.pdf>. [12]
- OECD (2020), *Enhancing Equal Access to Opportunities for All*, OECD Publishing, Paris, <https://www.oecd.org/economy/Enhancing-equal-access-to-opportunities-OECD-background-note-for-G20-Framework-Working-Group-july-2020.pdf>. [35]
- OECD (2020), *Global Best Practices for Gender Balance Toolkit*. [17]
- OECD (2020), *Technical Support to Reduce the Gender Employment Gap in the Hungarian Labour Market - Inception Report Summary*, <https://www.oecd.org/gender/Summary-Inception-En.pdf>. [19]
- OECD (2019), *Fast Forward to Gender Equality: Mainstreaming, Implementation and Leadership*, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/g2g9faa5-en>. [40]
- OECD (2019), *Pensions at a Glance 2019: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/b6d3dcfc-en>. [41]
- OECD (2017), *Dare to Share: Germany's Experience Promoting Equal Partnership in Families*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264259157-en>. [1]
- OECD (n.d.), *OECD family database*, <https://www.oecd.org/social/family/database.htm>. [3]
- Olivetti, C. and B. Petrongolo (2017), *The Economic Consequences of Family Policies: Lessons from a Century of Legislation in High-Income Countries*, https://www.nber.org/system/files/working_papers/w23051/w23051.pdf. [18]
- Polytechnic University of Milan (2021), *Smart working - Agile work from theory to practice (Smart working - Lavoro agile dalla teoria alla pratica)*, https://blog.osservatori.net/it_it/smart-working-cos-e-come-funziona-in-italia. [28]
- Reimer, T. et al. (2021), *Germany country note.*, Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G. and Moss, P. (eds.), <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>. [10]
- Reinschmidt, L. (2018), *Discussion Paper – Germany*, European Commission, https://ec.europa.eu/info/publications/mlp-gender-equality-seminar-long-term-paternal-involvement-family-work_en. [9]
- Rostgaard, T. and A. Ejrnæs (2021), *Denmark country note*, Koslowski, A.; Blum, S.; Dobrotić, I.; Kaufman, G.; Moss, P., <https://www.leavenetwork.org/annual-review-report/>. [15]
- Social Security Department of Poland (2015), *Carer's allowance*, <https://www.zus.pl/swiadczenia/zasilki/zasilek-opiekunczy/komu-przysluguje>. [16]
- Vandeninden, F. and K. Goraus-Tanska (2017), *PORTRAITS OF LABOR MARKET EXCLUSION 2.0 - Country Policy Paper (CPP) for Poland*, <https://orbi.uliege.be/bitstream/2268/249872/1/Final-Poland-CPP-forPublication.pdfz>. [29]