

Technikai támogatás a nemek közötti foglalkoztatási szakadék csökkentéséhez a magyar munkaerőpiacon

Összefoglaló jelentés az érdekelt felek nézeteiről és
véleményéről



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

Tartalomjegyzék

1. A jelentés célja	3
2. Az érdekelt felekkel folytatott konzultációk során alkalmazott módszerek	3
2.1. A felmérés	3
2.2. Fókuszcsoportok és mélyinterjúk	4
3. A férfiak és a nők szerepe a társadalomban	4
4. A szabadság igénybevétele	4
4.1. A szabadság kizárólagos vagy megosztott igénybevétele	4
4.2. A fizetett szabadság időtartama	5
4.3. A kizárólag az apák által igénybe vett szabadság	7
5. A munkába visszatérő anyák és a részükre nyújtott állami támogatás	8
6. Részmunkaidős foglalkoztatás és rugalmas munkavégzés a kisgyermekes szülők körében	8
6.1. Részmunkaidős foglalkoztatás	8
6.2. Rugalmas munkavégzés	9
7. A három év alatti gyermekek gondozása	10
7.1. Állami bölcsődék	10
7.2. Gyermekgondozási garancia	11
7.3. Magán gyermekgondozási szolgáltatások	11
7.4. A munkáltatók által biztosított gyermekfelügyelet	11
8. Korengedményes nyugdíj és a Nők 40	11
9. A STEM-tárgyak oktatása, a kvóták, valamint az aktív munkaerőpiaci és készségfejlesztési intézkedések	11

Ábrák

1. ábra. A válaszadók támogatják a szülői szabadság megosztását, azonban jobban szeretnék, ha annak nagyobb részét az anyák vennék ki	5
2. ábra. Csak korlátozott mértékben ellenezték a szabadság időtartamának csökkentését, viszont előnyben részesítenék a rugalmasságot	7
3. ábra. Kevés a részmunkaidős foglalkoztatással kapcsolatos lehetőség és támogatás, és a nem fizet elég jól	9
4. ábra. Sok olyan munkakör van, amelyet nem tartanak alkalmasnak a rugalmas munkavégzésre, és azt általában a munkáltatók sem támogatják	10

Technikai támogatás a nemek közötti foglalkoztatási szakadék csökkentéséhez a magyar munkaerőpiacon: jelentés az érdekelt felek nézeteiről és véleményéről

1. A jelentés célja

Ezt a jelentést az Európai Bizottság Strukturálisreform-támogató Főigazgatósága (DG REFORM) az OECD-vel együttműködésben készítette Magyarországnak a „Technikai támogatás a nemek közötti foglalkoztatási szakadék csökkentéséhez a magyar munkaerőpiacon” című projekt keretében. A projekt kedvezményezettje a magyar Miniszterelnökség családokért felelős stratégiai államtitkársága.

A jelentés összefoglalja az érdekeltekkel folytatott konzultáció olyan kérdésekkel kapcsolatos eredményeit, mint például a nemek közötti foglalkoztatási különbség, a nők társadalomban betöltött szerepei, a munka és a magánélet egyensúlyának megvalósíthatósága a nők esetében, valamint az állam szerepe a nők foglalkoztatottságának javításában.

2. Az érdekelt felekkel folytatott konzultációk módszerei

Az érdekelt felekkel a nemek közötti foglalkoztatási különbségről és a lehetséges magyarországi szakpolitikai reformok területeiről folytatott konzultációra két fő szakaszban került sor: először felmérést végeztünk az érintett érdekelt felek körében, amit interjúk és fókuszcsoport-találkozók követtek.

2.1. A felmérés

A felmérés alapvető információkat gyűjtött az érdekeltek széles körétől, amelyekből kiderül, hogy milyen nézeteket vallanak az alábbi témákban: a férfiak és a nők szerepe a társadalomban, a kisgyermekes apák és anyák helyzete, részmunkaidős és rugalmas munkavégzés a kisgyermekes szülők körében, a keresőtevékenységet végző kisgyermekes anyák állami támogatása, a három év alatti gyermekek gondozása, a fizetett szülői szabadság és az apák számára fenntartott fizetett szülői szabadság (összesen 26 kérdés). A válaszadóknak névtelenséget biztosító kérdőívben a válaszadók háttérére vonatkozó 8 kérdés, valamint az esetleges további konzultációra vonatkozó 2 kérdés is szerepelt.

A felméréssel állami szervezeteket, kis- és nagyvállalatokat, vállalkozói szövetségeket, foglalkoztatási szolgáltatókat, szakszervezeteket, gyermekgondozási szolgáltatókat, egészségügyi szakembereket, szülői és női szervezeteket, gyermekjogi csoportokat, családügyi szervezeteket, nem kormányzati szervezeteket, a média képviselőit és kutatókat kerestek meg.

A kérdőív 2020 decemberében online elérhető volt a LimeSurvey oldalon, majd 2021 februárjában és áprilisában ismét elérhetővé tették további válaszok gyűjtése érdekében. A 350 megkeresett érdekelt féltől 68 hiánytalanul kitöltött kérdőív érkezett.

A válaszadók végső mintája homogénnek tekinthető: majdnem 90%-uk nő, és 79%-uk házas. A mintában szereplő személyek majdnem fele 40 és 49 év közötti, 23%-uk pedig 50 és 59 év közötti; a válaszadók 15-15 százaléka volt idősebb, illetve fiatalabb ezeknél a csoportoknál. Mindössze 10%-nak nincs gyermeke, miközben a válaszadóknak átlagosan körülbelül két gyermekük van, akik közül a legfiatalabb az esetek többségében (78%-ában) 6 évesnél idősebb. A válaszadók legnagyobb csoportja (38%) nem kormányzati szervezetnél dolgozik.

2.2. Fókuszcsoporthok és mélyinterjúk

A fókuszcsoporthok és a mélyinterjúk során a felmérés eredményeit felhasználva finomítottak az érintett témakörök pontosabb meghatározásán. A meghívottakat egyfelől azon válaszadók közül választották ki, akik jelezték, hogy elérhetők további konzultációk céljából; másfelől pedig azon helyi önkormányzatok listájáról, amelyek a közelmúltban gyermekgondozási intézményekre nyújtott állami pénzügyi támogatásban részesültek. A folyamat során nagy figyelmet fordítottak a különböző érdekeket képviselő érdekelt felek széles körének bevonására.

A nemek közötti magyarországi foglalkoztatási különbség felszámolása érdekében a beszélgetések a következő szakpolitikai területekre koncentráltak: a fizetett szülői szabadság, a koragyermekkori nevelés és gondozás, a rugalmas munkafeltételek, a korengedményes nyugdíj és a Nők 40, a lányok és a fiatal nők természettudományos, technológiai, műszaki tudományos és matematikai (STEM) oktatásban való részvétele, valamint az aktív munkaerőpiaci intézkedések és a készségfejlesztés.

A Covid19-világjárvány miatt az összes találkozót videokonferencia-eszközökkel bonyolították le február és április közepe között. Összesen 46 érdekelt fél (38 nő és 8 férfi) vett részt a konzultációkon.

3. A férfiak és a nők szerepe a társadalomban

A felmérés válaszadóinak többsége az egykeresős családdal szemben egyértelműen előnyben részesítette azt, hogy mindkét partner járuljon hozzá a háztartás jövedelméhez. Szintén határozottan elutasították a párok alkotta családokon belüli szerepek azon egyértelmű megkülönböztetését, melynek keretében a férfiak kizárólag keresőtevékenységet folytatnak, a nők pedig a háztartásról és a gyermekekről gondoskodnak.

A további konzultációkból kiderült, hogy a kisgyermeket nevelő nők munkaerőpiaci részvételének növelése általánosan elfogadott, indokolt szakpolitikai célkitűzésnek tekinthető, bár egyes vallási csoportok azt támogatják, hogy az anya maradjon otthon a kisgyermekkel. Míg egyes érdekelt felek kiálltak amellett, hogy az anyák „választhassanak” az otthonmaradás és a munkába való visszatérés között, mások felhívták a figyelmet a fizetett és a fizetetlen munkával járó feladatokból eredő kettős teherre. Összességében általánosan megállapítható, hogy a közpolitikát demográfiai szempontok befolyásolják.

4. A szabadság igénybevétele

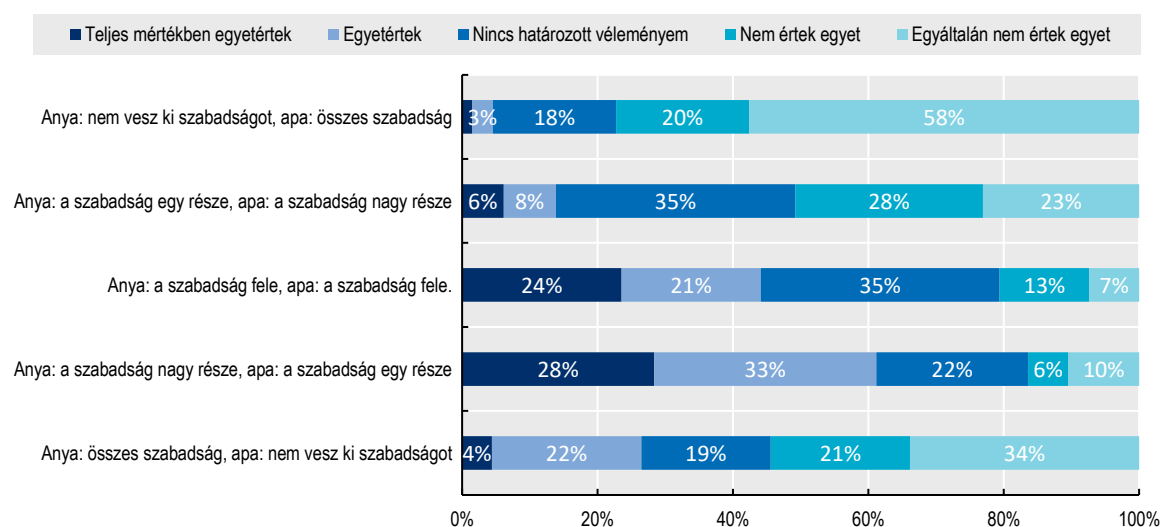
4.1. A szabadság kizárólagos vagy megosztott igénybevétele

Bár a felmérés válaszadói általánosságban ellenzik a szabadság kizárólag az egyik partner által történő igénybevételét, a válaszadóknak körülbelül az egynegyede támogatja, hogy egyedül az anya vegye ki a szabadságot (1. ábra). Az, hogy nem támogatják a szabadság kizárólag az apák által történő igénybevételét, jól mutatja, hogy a gyermek korai évei alatt milyen nagy jelentőséget tulajdonítanak az anyák részvételének. A megosztott szabadság tekintetében azonban a felmérés válaszadói általában az egyenlő arányban megosztott szabadságot (45%) vagy a túlnyomórészt (de nem kizárólag) az anya által igénybe vett szabadságot (61%) támogatják. A válaszadóknak csupán 20% ellenzi a szülői szabadság apák és anyák közötti egyenlő megosztását. A rendelkezésre álló adatok alapján úgy tűnik,

hogy Magyarországon többnyire az anyák veszik igénybe a szabadságot, és kevés kisgyermeket nevelő anyra folytat keresőtevékenységet.¹

1. ábra. A válaszadók támogatják a szülői szabadság megosztását, azonban jobban szeretnék, ha annak nagyobb részét az anyák vennék ki.

A felmérés során adott válaszok megoszlása – A szülői szabadság anyák és apák közötti megosztásához való hozzáállás



Forrás: Az OECD által az érdekelt felek körében elvégzett felmérés a Magyarországon tapasztalható nemek közötti foglalkoztatási szakadékról

4.2. A fizetett szabadság időtartama

Az érdekeltek többsége összefüggést lát a *fizetett szabadságra* való jogosultság *időtartama* és az anyák keresőtevékenységre vonatkozó döntései között. Néhányan kiemelték, hogy tekintve a munkaerőpiacon három év alatt bekövetkező változásokat, a hosszú szülői szabadság hátrányos a munkásosztályhoz tartozó nők, valamint különösen a szellemi munkát végző nők számára. Ugyan a szülők a juttatások maximalizálása érdekében igényelhetik a GYED Extrát (lásd az 1. keretes szöveget), és tovább dolgozhatnak, ez eddig csak kevésbé befolyásolta a nagyon kicsi gyermekeket nevelő, keresőtevékenységet folytató anyák számát. A gyermekgondozás céljából otthon maradó anyák nem szerezhet a munkával kapcsolatos formális jogosultságokat.

¹ Lásd: OECD (2021), Technikai támogatás a nemek közötti foglalkoztatási szakadék csökkentéséhez a magyar munkaerőpiacon – Munkaindító jelentés összefoglalója, <https://www.oecd.org/gender/Summary-Inception-Hu.pdf>

1. keretes szöveg. A szülői szabadság alatti pénzbeli ellátások Magyarországon

Magyarországon a szülői szabadság teljeskörűen megosztható, családi alapú rendszere működik. A foglalkoztatott szülők a gyermek harmadik születésnapjáig jogosultak fizetett szülői szabadságra. A biztosítási jogviszonnyal rendelkező szülők részére teljesített kifizetések a gyermek második születésnapjáig járó keresetfüggő juttatásból (gyermekgondozási díj, GYED) és a gyermek harmadik születésnapjáig járó fix összegű juttatásból (gyermekgondozást segítő ellátás, GYES) állnak. A biztosítási jogviszonnyal nem rendelkező szülők a GYES-en keresztül részesülnek kifizetésben.

A GYED maximum a kereset 70%-a lehet, de viszonylag alacsony felső határa van (2018-ban 193 200 Ft), amely körülbelül a teljes munkaidős átlagkereset 56%-ának felel meg. A fix összegű GYES sokkal alacsonyabb (ennek összege 2018-ban 28 500 Ft volt, ami körülbelül a teljes munkaidős átlagkereset 8%-ának felelt meg).

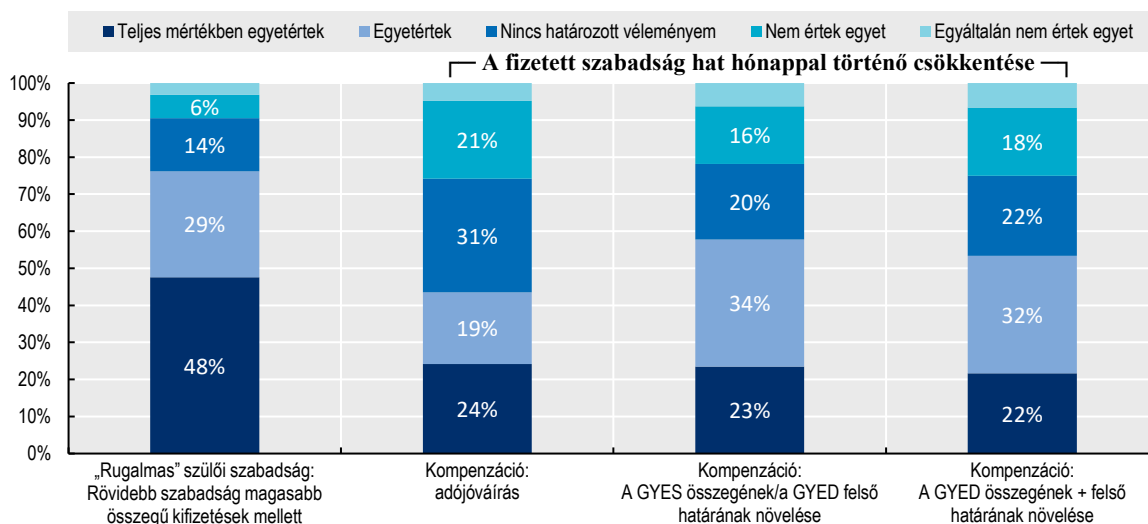
2016 óta a GYED Extra keretében szülői szabadság alatti pénzbeli ellátásban részesülő szülők a gyermek 6 hónapos korától korlátlan munkaidőben dolgozhatnak, anélkül, hogy ellátásuk csökkenne, vagy megszűnne az arra való jogosultságuk.

Forrás: Technikai támogatás a nemek közötti foglalkoztatási szakadék csökkentéséhez a magyar munkaerőpiacon – Munkaindító jelentés összefoglalója, <https://www.oecd.org/gender/Summary-Inception-Hu.pdf>

Az érdekelt felek szerint van lehetőség a szülői szabadság magyarországi rendszerének reformjára, bár néhányan elismerik, hogy az ellátásokra vonatkozó jelenlegi jogosultságok csökkentése hátrányosan érintheti a kormányba vetett bizalmat és a termékenységgel kapcsolatos döntéseket. A szakpolitikai lehetőségekkel kapcsolatban a válaszadóknak több mint kétharmada előnyben részesítené a szülői szabadság *rugalmasságát*, ami lehetővé tenné a szülők számára, hogy rövidebb szabadságot vegyenek ki, magasabb összegű kifizetések mellett (2. ábra). A válaszadóknak több mint a fele támogatná a *fizetett szülői szabadság csökkentését*, ha azt valamilyen módon kompenzálnák (megemelnék a GYES összegét a biztosítási jogviszonnyal nem rendelkezők számára és a GYED felső határát a biztosítási jogviszonnyal rendelkezők számára, megemelnék a GYED összegét és felső határát, illetve megfelelően növelnék az adójóváírást a munkába visszatérő szülők számára).

2. ábra. Csak korlátozott mértékben ellenezték a szabadság időtartamának csökkentését, viszont előnyben részesítenék a rugalmasságot

A felmérés során a következő kijelentéssel kapcsolatban adott válaszok megoszlása: „Milyen mértékben támogatná, illetve ellenezné a fizetett szülői szabadság következő lehetséges reformjait?”



Forrás: Az OECD által az érdekelt felek körében elvégzett felmérés a Magyarországon tapasztalható nemek közötti foglalkoztatási szakadékról

4.3. A kizárólag az apák által igénybe vett szabadság

Az érdekelt felek két hónapos időtartamig támogatják a *kizárólag az apák által igénybe vett szabadságot*, akkor is, ha az az anya teljes szabadságra való jogosultságát azonos időtartammal csökkenti. Nagyobb a támogatás, ha nem kerül sor ilyen csökkentésre, azaz ha összességében két további hónap jár.

Az interjúk és a fókuszcsoportok keretében megismert álláspontok szerint az apák szabadságát (különösen ha az 2 hónapnál rövidebb) a haladóbb szemléletű érdekelt felek támogatják, azonban az érdekelt felek többsége egyetért azzal, hogy az apák nélkülözhetetlen szerepet töltenek be a gondozási feladatokban. Az óvodai és bölcsődei dolgozók, valamint a védőnők szerint a fiatalabb generációkban az apák egyre inkább készek arra, hogy kivegyék a részüket a gondozási feladatokból. A humánerőforrás-szakemberek (HR-szakemberek) és a szülői érdekcsoportok megemlítték néhány olyan munkáltatói gyakorlatot, amelyek keretében a munkahelyi hátrányos megkülönböztetés csökkentése érdekében az apák pluszszabadságot kapnak gyermekük születésekor. A szülői szervezetek pozitívumnak tartják az apák fokozottabb részvételére vonatkozó nemzetközi helyes gyakorlat követését.

A média megkérdezett képviselői az apák fizetett szülői szabadsága mellett egy kormányzati kommunikációs stratégia kialakítását is szorgalmazták. Azonban sok érdekelt szerint a kormány nem fog ilyen intézkedést bevezetni: ha támogatja is a választás lehetőségét mindaddig, amíg az nem csökkenti az anya fizetett szabadságra való jogosultságát, egy ilyen intézkedés akkor is ellentétesnek tűnhet a kormány hagyományos családi szerepeket hangsúlyozó családpolitikájával.

5. A munkába visszatérő anyák és a részükre nyújtott állami támogatás

A konzultációkból az derült ki, hogy a válaszadók általánosságban egyetértenek abban, hogy a gyermek féléves koráig nem helyénvaló teljes munkaidőben visszatérni a munkába, és a következő évben történő visszatérést is csak korlátozottan támogatják. Az érdekelt felek hangsúlyozták, hogy bár az önkormányzati bölcsődéknek rendelkezniük kell az egyévesnél fiatalabb gyermekek elhelyezésére szolgáló létesítményekkel, az ilyen korú gyermekeket nevelő anyák csak ritkán térnek vissza a munkába, mivel a bölcsődei dolgozók, más anyák és általában a társadalom helytelenítene azt.

Társadalmilag elfogadottabb és megvalósíthatóbb, hogy az anya ne a gyermek három-, hanem kétéves korában térjen vissza a munkába (vagyis akkor, amikor a GYED véget ér, és a GYES elkezdődik), feltéve, hogy biztosított az egész napos gyermekgondozás. Ezen a ponton sok alacsony jövedelmű anya dönt a munkába való visszatérés mellett, azonban a munkáltatók és mások is felhívták a figyelmet arra, hogy azok az anyák, akik ilyen hamar visszatérnek a munkába, kettős teherrel és megbélyegzéssel szembesülhetnek (különösen a kisebb vidéki településeken). A felmérés válaszadóinak a 15%-a szerint csak akkor fogadható el a teljes munkaidős foglalkoztatásba történő visszatérés, ha a gyermek betöltötte a 3. életévét, a 4 éves kort azonban csupán 4% tekinti a megfelelő életkornak.

Az érdekelt felek megosztottak a tekintetben, hogy hogyan értékeli a magyar kormány által a kisgyermekes anyák családbarát foglalkoztatásához jelenleg nyújtott támogatást. Azonban úgy tűnik, hogy abban egyetértenek, hogy több szakpolitikai erőfeszítésre van szükség ezen a téren, azzal együtt, hogy a GYED Extrát többnyire sikeres beavatkozásnak tartják.

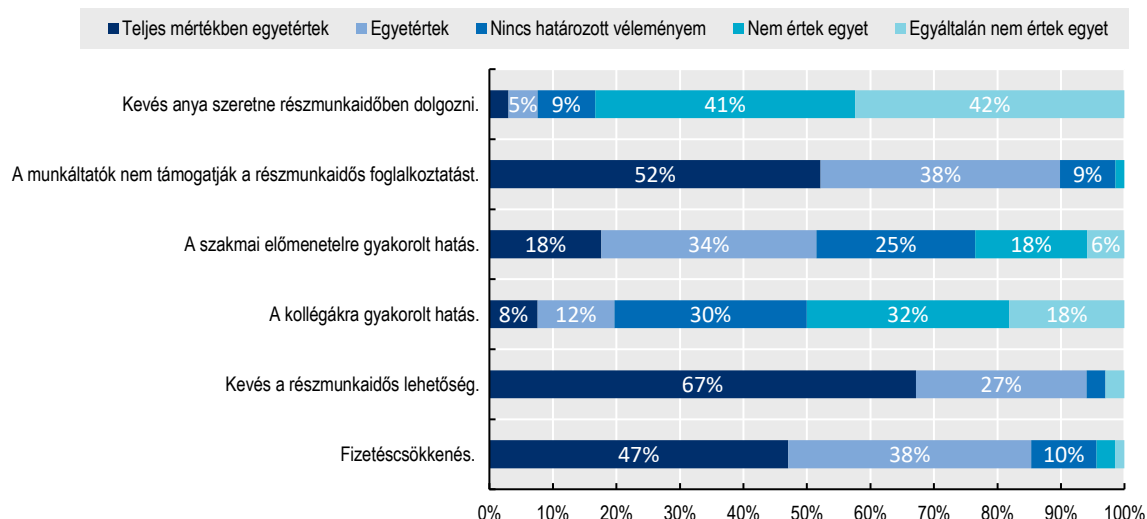
6. Részmunkaidős foglalkoztatás és rugalmas munkavégzés a kisgyermekes szülők körében

6.1. Részmunkaidős foglalkoztatás

Bár a részmunkaidős foglalkoztatás segítheti a munkába való korábbi visszatérést, a válaszadók úgy érzékelik, hogy kevés az ezzel kapcsolatos lehetőség és támogatás (3. ábra). A felmérés válaszadóinak csupán a 8%-a véli úgy, hogy csak kevés anya lenne hajlandó részmunkaidőben dolgozni, és a válaszadók többsége a kevés lehetőséget, a munkáltatói támogatás hiányát és az alacsonyabb fizetéshez kapcsolódó visszatartó erőt említik az anyák részmunkaidős foglalkoztatásban való részvételének akadályaként. A részmunkaidős foglalkoztatás az alacsony jövedelmű családok esetében nem opció. Több érdekelt is jelezte, hogy ez korlátozza a GYED Extra igénybevételét, annak rugalmassága ellenére is.

3. ábra. Kevés a részmunkaidős foglalkoztatással kapcsolatos lehetőség és támogatás, és nem fizet elég jól

A felmérés során adott válaszok megoszlása – Az eltartott gyermekeket nevelő anyák alacsony részmunkaidős foglalkoztatásának okai



Forrás: Az OECD által az érdekelt felek körében elvégzett felmérés a Magyarországon tapasztalható nemek közötti foglalkoztatási szakadékról

6.2. Rugalmas munkavégzés

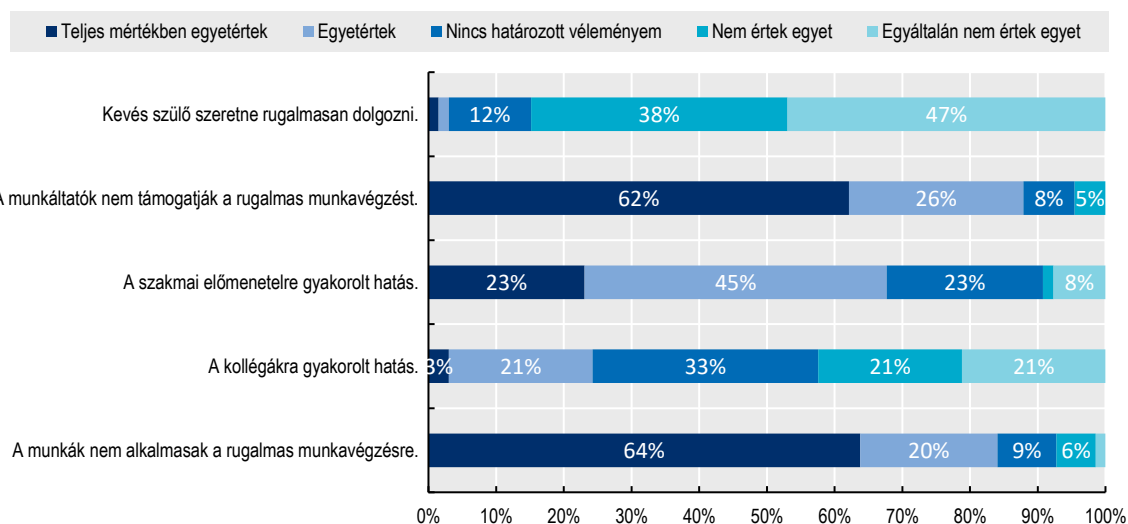
Hasonló mintázatok figyelhetők meg az anyák és az apák rugalmas munkavégzésével kapcsolatban (4. ábra). A felmérés válaszadóinak többsége nem ért egyet azzal, hogy csak kevés szülő szeretne rugalmas munkafeltételeket, azzal azonban sokan egyetértenek, hogy a legtöbb munka nem alkalmas a rugalmas munkavégzésre, és hogy a munkáltatók láthatóan nem támogatják a rugalmas munkavégzést. Több HR-szakember is kiemelte, hogy az otthonról történő munkavégzéssel kapcsolatos szabályozási kérdéseket törvényben kellene rendezni.

Ezenkívül mind a részmunkaidős, mind a rugalmas munkavégzés esetében szerepet játszhatnak a szakmai előmenetellel kapcsolatos aggályok, azonban a kollégákra gyakorolt hatás csak korlátozott mértékben jelentkezik problémaként.

Követendő gyakorlatként kerültek megemlítésre a helyi munkáltatók HR vezetői közötti tapasztalatcserék, amelyek segíthetnek abban, hogy a munkahelyek támogatóbbá és innovatívabbá váljanak a rugalmas munkafeltételek és a munkavállalók gyermekgondozási igényeinek figyelembevétele révén.

4. ábra. Sok olyan munkakör van, amelyet nem tartanak alkalmasnak a rugalmas munkavégzésre, és azt általában a munkáltatók sem támogatják

A felmérés során adott válaszok megoszlása – Az eltartott gyermekeket nevelő szülők alacsony rugalmas foglalkoztatásának okai



Forrás: Az OECD által az érdekelt felek körében elvégzett felmérés a Magyarországon tapasztalható nemek közötti foglalkoztatási szakadékról

Lehetséges, hogy a Covid19-világjárvány következtében megváltoztak a munkáltatók rugalmas munkavégzéssel kapcsolatos nézetei. 2020 végén egy kormányrendelet² eltérő szabályokat állapított meg annak érdekében, hogy a világjárvány idejére lehetővé tegye az otthonról történő munkavégzést, amit a megkérdezett HR-szakértők és polgármesterek áttörésként értékeltek. A felmérés válaszadóinak több mint háromnegyede úgy véli, hogy ez hosszú távon is hatással lesz a munkáltatók rugalmas munkavégzéshez való hozzáállására.

7. A három év alatti gyermekek gondozása

Jelentős a támogatottsága a gyermekgondozási politikába való további kormányzati beavatkozásnak, különösen a három év alatti gyermekek tekintetében. A fókuszcsoporthoz és az interjúk keretében a lehetséges szakpolitikai intézkedésekre vonatkozó álláspontokat ismerhettünk meg.

7.1. Állami bölcsődék

Az állami bölcsődékbe történő állami beruházások növelését illetően a válaszadók eredményesnek tartották az önkormányzati bölcsődék utóbbi évtizedben megvalósított kibővítését. A helyi önkormányzati képviselők elmondása szerint az újonnan létrehozott bölcsődék megtelnek, ezért a nemrégiben megnyílt bölcsődével rendelkező települések polgármesterei a további bővítést vehetik fontolóra. Néhány interjúalany kiemelte, hogy a bölcsőde üzemeltetésére vonatkozó döntés a politikai vezetéstől, demográfiai szempontoktól, a munkaerőigénytől, a városok/települések közötti együttműködéstől és a helyi önkormányzat pénzügyeitől függ. A helyi önkormányzatoknak nyújtott bölcsődei támogatásokat a napi látogatottság határozza meg, ami alapján a bölcsődék finanszírozást

² 487/2020. (XI. 11.) Korm. rendelet

veszítenek, ha a gyermekek havi tíz napnál többet hiányoznak. Ez akadályokat gördít azon gyermekek felvétele elé, akiknek a szülei részmunkaidőben dolgoznak.

7.2. Gyermekgondozási garancia

A meglevő gyermekgondozási „garancia” megerősítését a válaszadók többsége nem tekintette opciónak, mivel a garancia nem érhető el ténylegesen minden 3 év alatti gyermeket nevelő szülő számára, különösen a kisebb vidéki közösségekben. A bölcsődei csoportok hozzátették, hogy az alacsony jövedelmű családok alulreprezentáltak, és gyakran a védőnők és a szociális munkások javaslatára veszik fel a gyermekeiket, a roma családok pedig nem feltétlenül bíznak az állami intézményekben, köztük a bölcsődékben sem. A roma dolgozók felvétele és a tájékoztatásra irányuló erőfeszítések növelése segíthet ennek a problémának a kezelésében.

7.3. Magán gyermekgondozási szolgáltatások

A válaszadók nem igazán gondoltak a magánszolgáltatásokat igénybe vevő szülőknek nyújtandó állami gyermekgondozási támogatás lehetőségére. A különböző érdekelt felek hangsúlyozták, hogy a kisebb, rugalmas, nem a család által nyújtott magánszolgáltatásokat – köztük a családi óvodákat is – elsősorban magasabb jövedelmű háztartások veszik igénybe.

7.4. A munkáltatók által biztosított gyermekfelügyelet

A munkáltatók által biztosított gyermekfelügyelet – amely opciót néhány polgármester megemlített – korlátozott lelkesedést váltott ki az érdekelt felek körében: a munkáltatók számára nehézséget okozhat a szóban forgó szolgáltatások biztosítása, és lehet, hogy a munkavállalók inkább az otthonukhoz közelebb eső gyermekfelügyeleti lehetőségeket részesítenék előnyben. Néhány munkáltató azonban újszerű HR-megoldásokat talált ezzel kapcsolatban, például nyári táborokat szerveznek a gyermekeknek, amikor az óvodák zárva vannak.

8. Korengedményes nyugdíj és a Nők 40

A Nők 40 program módosításairól, illetve annak teljeskörű megszüntetéséről folytatott konzultáció során közömbös válaszok születtek. A válaszadók nem tekintik reális lehetőségnek a változtatásokat.

9. A STEM-tárgyak oktatása, a kvóták, valamint az aktív munkaerőpiaci és készségfejlesztési intézkedések

A HR-szakértők szerint tudatosítani kell a lányokban az iskolaválasztásuk hatásait. A HR-szakemberek és a tudományos szakértők üdvözlénék a nemekkel kapcsolatos előítéletek kezelését célzó intézkedéseket és az érzékenyítés tanárképzésbe történő felvételét, azonban egyes vallási csoportok minden változást elleneznek ezen a téren.

A nemi kvótákat azonban a válaszadók nem tekintik opciónak. Az aktív munkaerőpiaci és a készségfejlesztési intézkedésekkel kapcsolatban a válaszadók nem közöltek határozott véleményeket.