

## Szakpolitikai háttér

A gazdasági erőforrásokhoz való egyenlő hozzáférés nemcsak a nők gazdasági függetlenségének kérdése, hanem ahogy azt már régen felismerték, a gazdasági növekedés, jólét és versenyképesség elérésének előfeltétele is. A nők munkaerő-piaci részvételének ösztönzése döntő fontosságú a GDP-hez, a gazdasági növekedéshez és általában véve annak biztosításához, hogy a meglévő tehetséget és emberi erőforrásokat az EU teljes mértékben aknázhassa ki.

### Az Európa 2020 stratégia

- Kiemeli a „magas foglalkoztatás jellemezte gazdaság” fontosságát, és annak fő célját: a foglalkoztatási arány 75%-ra emelését a 20–64 év közötti nők és férfiak körében.
- E cél elérése érdekében a Stratégia bevezetett egy kiemelt kezdeményezést, az „Új készségek és munkahelyek menetrendjét” (2010), amely konkrét lépések egész sorát javasolja az inkluzív növekedés fellendítéséhez, és ezt támogató intézkedéseinek némelyike kifejezetten a nőket veszi célba.
- Az Európai Bizottság minden évben országra szabott ajánlásokat fogad el, melyeket az adott tagállamnak figyelembe kell vennie gazdaság-, foglalkoztatás- és szociálpolitikájában.

### A szülői szabadságról szóló irányelv (2010/18/EU tanácsi irányelv)

- 2010-ben a következő változásokat vezették be: hosszabb szabadság, külön intézkedések az örökbe fogadó szülők és a fogyatékossgal élő gyermeket nevelő szülők számára.
- Több olyan intézkedést tartalmaz, amely arra ösztönzi az apákat, hogy igénybe vegyék a szülői szabadságot.

### Az önálló vállalkozói tevékenységet folytató férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról szóló irányelv (2010/41/EU):

- Felváltja a 86/613/EGK irányelvet – ez volt az első irányelv az önálló vállalkozóknak és házastársuknak vagy élettársuknak járó anyasági juttatásról.
- Kiterjeszti hatályát minden önálló vállalkozóra és élettársára, valamint új intézkedéseket vezet be az önálló vállalkozókkal szembeni hátrányos megkülönböztetés és zaklatás megelőzésére, és alkalmazza a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvét.

## A pekingi cselekvési platform stratégiai célkitűzései és az uniós mutatók

- F.1.** A nők gazdasági jogainak és függetlenségének támogatása, ideértve a nők hozzáférését a foglalkoztatáshoz, a megfelelő munkakörülményekhez és a gazdasági erőforrások feletti ellenőrzéshez.
- F.2.** A nők erőforrásokhoz, foglalkoztatáshoz, piacokhoz és kereskedelemhez való egyenlő hozzáféréseinek megkönnyítése.
- F.3.** Üzleti szolgáltatások, képzés és piaci hozzáférés, valamint információ és technológia biztosítása, különösen az alacsony jövedelmű nők számára.
- F.4.** A nők gazdasági kapacitásainak és kereskedelmi hálózatainak megerősítése.
- F.5.** A foglalkozási szegregáció és a hátrányos foglalkoztatási megkülönböztetés minden formájának megszüntetése.
- F.6.** A munka és a családi kötelezettségek összehangolásának támogatása a nők és a férfiak számára.

A nők és a gazdaság a pekingi cselekvési platform egyik legfejlettebb területe. A Tanács 2008-ban és 2011-ben a munka és a magánélet közötti egyensúly kérdéseivel, 2010-ben pedig a nők és férfiak közötti béregyenlőségekkel foglalkozott. A 2014-es görög elnökség kitűzte az első stratégiai cél felülvizsgálatát, hogy támogassa a nők gazdasági jogait és függetlenségét, és ehhez további három mutatót határozott meg.

A „Nők és férfiak az EU-ban – tények és számadatok” elnevezésű adatbázis, melyet a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete állított össze, friss adatokkal és információval szolgál a fentebb említett mutatókkal kapcsolatban. Az adatbázis itt érhető el: <http://eige.europa.eu/content/women-and-men-in-the-eu-facts-and-figures>



## Az uniós adatok tanulságai

### A nők foglalkoztatottsága továbbra is elmarad az Európa 2020 foglalkoztatási célkitűzésétől

A nők foglalkoztatási aránya az EU-ban hosszú távon kismértékben emelkedett, és 2012-re elérte az átlag 59%-ot. A nők foglalkoztatottsága még így is minden tagállamban elmarad a férfiakétól. A gazdasági válság előtt a nemek közötti foglalkoztatási különbség csökkenése a nők foglalkoztatottságának emelkedő tendenciáját tükrözte, 2007 után pedig a férfiak foglalkoztatottságának csökkenő tendenciájának volt köszönhető. A válság elsősorban azokat a foglalkoztatási területeket sújtotta, amelyekben a férfiak vannak túlsúlyban.

A foglalkoztatási és a teljes munkaidős egyenérték hányadosának összehasonlítása sokat elárul az Európa 2020 stratégia 75%-os foglalkoztatási célkitűzésével kapcsolatban. A különbség a férfiaknál kisebb, mint a nőknél, mivel a részmunkaidős foglalkoztatás a nők körében sokkal gyakoribb.

### A nők még mindig túlsúlyban vannak a részmunkaidős állásokban

A részmunkaidős foglalkoztatás sokkal gyakoribb a nők körében, mint a férfiaknál: 2012-ben a részmunkaidőben dolgozó

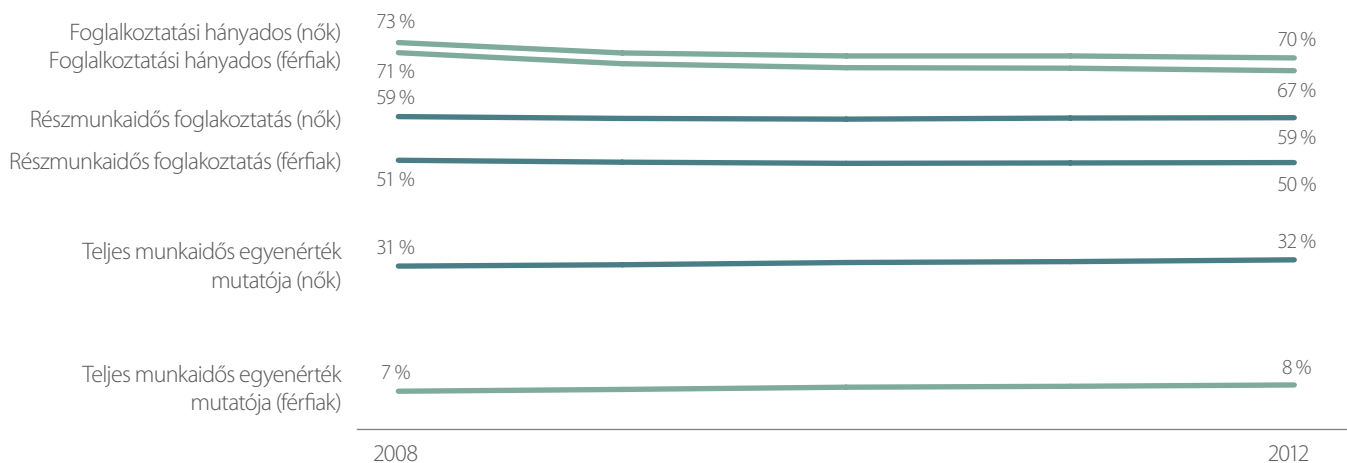
nők aránya (32%) az EU-ban legalább négyszerese volt a férfiakénak (8%). A részmunkaidő különösen Hollandiában gyakori, ahol a foglalkoztatott nők több mint háromnegyede részmunkaidőben dolgozik. Négy másik tagállamban a részmunkaidős alkalmazottak körülbelül 80%-át alkotják nők. Hat tagállamban minden tíz foglalkoztatott nő közül egynél kevesebb dolgozott részmunkaidőben. A részmunkaidős foglalkoztatottság hosszú távon is kihat a munkavállaló jövedelmére és az életkilátásaira, következménye lehet az alacsonyabb nyugdíj és a szegénység fokozott kockázata.

A nők általánosan hátrányos munkaerő-piaci helyzete miatt az anyák az apáknál nagyobb valószínűséggel dolgoznak részmunkaidőben és vállalnak gyermekgondozási feladatokat, és ha az apák nem vállalnak aktívabb szerepet a gyermekek és más eltartottak gondozásában, a nemek közötti egyensúly hiánya tovább fogja erősíteni a béregyenlőtlenségeket.

### Az intézményes gyermekgondozásra vonatkozó barcelonai célkitűzéseknek sok tagállam nem tesz eleget

Az intézményes gyermekgondozás nők foglalkoztatottságára gyakorolt hatása összetett, és egyelőre nem világos, hogy a jelenlegi gyermekgondozási rendszerek mennyiben támogatják mindkét szülő foglalkoztatását. A 2002-es barcelonai

### TELJES MUNKAIKIDŐS EGYENÉRTÉK ÉS LÉTSZÁM SZERINTI FOGLALKOZTATÁSI HÁNYADOS AZ EU-28-BAN, A 15–64 ÉVES NŐK ÉS FÉRFIAK KÖRÉBEN, 2008 ÉS 2012



Forrás: Eurostat, EU-LFS

csúcstalálkozó azt tűzte ki célul, hogy a gyermekgondozási rendszer biztosítsa a 3 év alatti gyermekek 33%-ának ellátását (ezt 2012-re kilenc tagállam érte el); valamint 90%-os lefedettséget 3 éves kortól a tanköteles korig (ezt 2012-re tizenegy tagállam érte el). Közülük hat tagállamnak sikerült mindkét célt teljesítenie.

### Az apák gyakrabban vesznek ki szülői szabadságot, de ennek mértéke tagállamonként változó

A szülői szabadságra vonatkozó törvények két, egymást kiegészítő módon támogathatják a szülőket: azzal, hogy a szabadság idejére felmondási védelmet, illetve pénzügyi támogatást kínálnak. 2010-re vonatkozóan 17 tagállamból érhetőek el adatok a szülői szabadságon lévő, foglalkoztatott férfiak arányáról

(8 évesnél fiatalabb gyermek esetén), ami 0,5% (CZ, ES, IT, HU, AT, PL) és 11% (Svédország) között mozgott. A 2010-ben szülői szabadságon lévők közel 94%-a volt nő.

### A munkaerő-piaci egyenlőtlenségek és szegregáció fenntartja a nemek közötti foglalkoztatási és bérkülönbséget

A nemi alapú szegregáció horizontálisan és vertikálisan is nyilvánvaló mind foglalkoztatási ágazatok, mind a foglalkozás/munkahelyi beosztás szerint. Az, hogy a nők és a férfiak nem egyenlően veszik igénybe a részmunkaidőt, néhány tagállamban döntő tényező, ami összefügg azzal, hogy a nőknek gyakrabban kell összeegyeztetni a munkát gondozási kötelezettségeikkel. A nők és a férfiak készségeit ezért másként észlelik, és



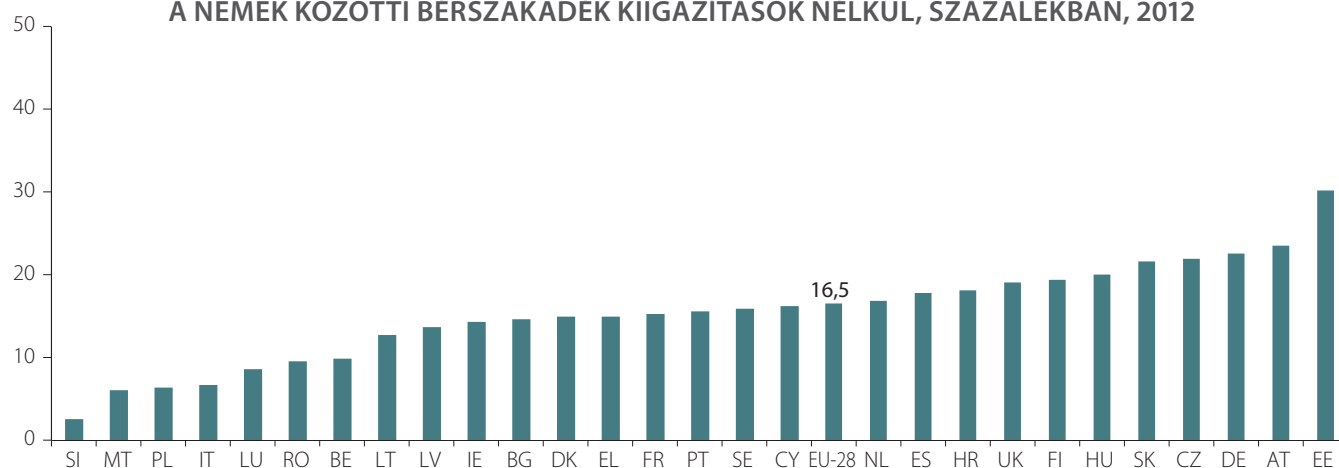
nem egyformán értékelik. A nemek közötti bérszakadék az EU-ban 2012-ben 16,5% volt, ami a 2007-es rátákkal összehasonlítva a legtöbb tagállamban csökkent.

## A nők és a férfiak körében az önálló vállalkozás aránya és jellemzői eltérőek

Az önálló vállalkozást olyan foglalkoztatási lehetőségként határozzák meg, amely képes a munka és a magánélet közötti

egyensúly támogatására, mivel nagyobb rugalmasságot és az otthoni munka lehetőségét kínálja, és ezzel csökkenti a gyermekgondozási költségeket. Meglepőnek tűnhet ezért, hogy az EU területén a férfiakhoz képest kevesebb nő indít saját vállalkozást. 2008–2012 között az önálló vállalkozó nők aránya a teljes foglalkoztatáson belül mindössze 10% volt, szemben az önálló vállalkozó férfiak 18%-os arányával.

### A NEMEK KÖZÖTTI BÉRSZAKADÉK KIIGAZÍTÁSOK NÉLKÜL, SZÁZALÉKBAN, 2012



Forrás: Eurostat, SES

## Az EIGE jó gyakorlatokról készült kutatásának megállapításai

### Going for Growth (A növekedésért) – Írország

A Going for Growth program olyan kezdeményezés, melynek során az üzletüket komolyan növelni akaró női vállalkozók egymástól kapnak strukturált támogatást, illetve a már megbízható szakmai tapasztalattal rendelkező, sikeres női vállalkozók biztosítanak számukra mentorálást és tanácsadást. Az Írországban 2008-ban beindított kezdeményezést az ESZA, az ír Igazságszolgáltatási és Egyenlőségi Minisztérium, valamint az Enterprise Ireland kormányügynökség finanszírozza. Eddig hat cikluson át több mint 400 vállalkozó nő vett részt benne. Az utolsó (hatodik) ciklus hat hónapja alatt a résztvevők 71%-a növelte eladását átlagosan 15%-kal, a foglalkoztatás átlagosan 13%-kal nőtt, az exportőrök száma pedig 22%-kal növekedett a csoportban. Összesen 88 új alkalmazottat és 10 új gyakornokot vettek fel, és 650 már meglévő állás vált biztosabbá. A ciklus végére az 58 résztvevő összesen 50 millió eurónál nagyobb forgalmat bonyolított le.

### Family Audit Tanúsítvány – Trento, Olaszország

A Family Audit Tanúsítvány programot 2008-ban kezdeményezte az olaszországi Trento megye Család-, Születés- és Ifjúságpolitikai Ügynöksége. A regionális projekt 2012-ben indult el. A családaudit jól kifejlesztett módszeren alapul. Az audit lefolytatása után az egyes szervezetek egy hároméves családi munka-magánélet egyensúlyi tervet készítenek, amelyben felsorolják azokat a konkrét lépéseket, melyeket a szervezet kitűzött magának hat területen: munkaszervezés, a munka és a magánélet egyensúlyának kultúrája, kommunikáció, járulékos juttatások és szolgáltatások, „családi kerület”, új technológiák. Végrehajtásukat külső értékelő ellenőrzi. Eddig 111 szervezet jelentkezett a Family Audit folyamatra (44 köz- és 67 magánvállalkozás), és 88 nyerte el a Family Audit Tanúsítványt, aminek 35 000 munkavállaló látta a hasznát. Az érintettekből – egyesületek, munkaadók, családi és szociális szervezetek, kutatóintézetek stb. – hálózat alakult, mely segít előmozdítani a tudatosságot. A két legfontosabb eredmény az alkalmazottak javuló közérzete és a termelékenység növekedése.



## ELŐRELÉPÉSEK ÉS NEHÉZSÉGEK AZ F. TERÜLETEN: NŐK ÉS A GAZDASÁG

### ELŐRELÉPÉSEK

- A nemek közötti foglalkoztatási különbség az EU területén csökkent.
- A nők gazdasági aktivitási hányadosai a gazdasági világválság ellenére emelkedtek.
- A nemek közötti bérszakadék 2007 és 2012 között a legtöbb tagállamban csökkent.
- Az intézményes gyermekgondozás elérhetősége az összes tagállamban évről évre növekszik.

### NEHÉZSÉGEK

- A nemek közötti egyenlőtlenség és a nemi alapú szegregáció továbbra is fennáll a munkaerőpiacon.
- Az EU-ban élő nők folyamatosan szembesülnek vele, hogy a nemek közötti bérszakadék tartósan jelen van a munkaerőpiacon, ami egyrészt közvetlenül hat a „hazavitt” fizetésükre, másrészt hosszú távú következménye van társadalombiztosítási és nyugdíjjogosultságaikra nézve.
- A nők túlreprezentáltak a részmunkaidős foglalkoztatásban, ki vannak téve a horizontális, nemi alapú szegregációnak, jobban ki vannak szolgáltatva a szegénység kockázatának, és karrierlehetőségeik korlátozottabbak.

## Az EU további teendői

- A fő feladat továbbra is a nők és a férfiak egyenlő munkaerő-piaci részvételének biztosítása, valamint a foglalkozások közötti, horizontális és vertikális, nemi alapú szegregáció elleni küzdelem. Kiemelt fontosságú cél, hogy minél több lehetőséget kell teremteni, hogy a nők teljes munkaidős foglalkoztatáshoz jussanak.
- Az alacsony szaktudású és végzettségű nőknek támogatásra van szükségük munkaerő-piaci helyzetük javításában. A nemek közötti foglalkoztatási különbség az alacsony képesítésűek vagy képesítés nélküliek esetében a legnagyobb. A kimondottan a nők hátrányos helyzetű csoportjait, valamint a halmozottan hátrányos helyzetűeket megcélzó szakpolitikai intézkedések elősegíthetik a készség szintjük javulását.
- A nagyrészt a nők részmunkaidős munkában való túlreprezentáltságának és alacsonyabb aktivitási szintjének betudható, egyenlőtlen munkaerő-piaci részvétel veszélybe sodorja az Európa 2020 foglalkoztatási célkitűzésének elérését. Döntő fontosságú ezért a nők és férfiak egyenlő munkaerő-piaci részvételének biztosítása.
- Meg kell erősíteni a gyermekgondozásra vonatkozó barcelonai célkitűzések melletti kötelezettségvállalást, mivel ez szorosan összefügg a nemek közötti egyenlőség céljaival.
- Nagy szükség van a családbarát politika elősegítésére és az átalakítást célzó intézkedések végrehajtására, amelyek megváltoztathatják a gondozási és háztartási feladatok nők és férfiak közötti egyenlőtlen elosztását.
- Tovább kell támogatni a munka és a magánélet közötti egyensúlyt megcélzó stratégiákat, különösen azért, mert a gazdasági körülmények egyre nagyobb terhet rónak a munkavállalókra. A munka és a magánélet közötti egyensúlyt támogató új kezdeményezések nélkül nem valószínű, hogy a férfiak maguktól változtatnának a gondozási feladatok családon belüli megosztásán az egyenlőség elérése érdekében.
- Tovább kell dolgozni a nemek közötti bérszakadék csökkentésén.
- A fizetésekről szóló alaposabb adatgyűjtés növelné a különbségek láthatóságát, és hozzájárulna a nemek közötti bérszakadék kezeléséhez.
- A kormányoknak és a szociális partnereknek meg kell állapodniuk a minimálberről, hogy mérsékeljék annak nőket érintő hatását, mivel ők az ilyen állásokban túlreprezentáltak.

## A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete (EIGE)

A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete (EIGE) az EU tudásközpontja a nemek közötti egyenlőség témájában. Az EIGE támogatja a politikai döntéshozókat és minden fontosabb intézményt, melyek erőfeszítéseket tesznek azért, hogy minden európai számára és azon túl is valósággá váljon a nők és férfiak közötti egyenlőség. Rendelkezésre bocsátja speciális szaktudását, valamint megbízható, összehasonlítható adatait a nemek közötti egyenlőség terén Európában.

További információk: <http://eige.europa.eu>

A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetének Információs és Dokumentációs Központja (RDC) egy innovatív, gyakorlati segédeszköz, mely segít megtalálni a legfontosabb forrásokat a nemek közötti egyenlőség témájában, megkönnyíti az ismeretek megosztását azok között, akiket érdekel a nemek közötti egyenlőség szakpolitikája és gyakorlata, és online teret nyújt a véleménycserére és vitára.

További információk: <http://eige.europa.eu/content/rdc>



### Kapcsolat:

European Institute for Gender Equality  
Gedimino pr. 16, LT-01103 Vilnius, LITVÁNIA  
Tel. +370 5 215 7444, Tel. +370 5 215 7400

[facebook.com/eige.europa.eu](https://facebook.com/eige.europa.eu)

[twitter.com/eurogender](https://twitter.com/eurogender)

[youtube.com/eurogender](https://youtube.com/eurogender)

<https://eurogender.eige.europa.eu>



ISBN 978-92-9493-279-2

doi:10.2839/40396

MH-04-15-022-HU-N