

## **MUNKAERŐPIACI KIHÍVÁSOK ÉS LEHETŐSÉGEK A NŐK FOGLALKOZTATÁSÁNAK TERÜLETÉN, KÜLÖNÖS TEKINTETTEL A MUNKA ÉS A MAGÁNÉLET EGYENSÚLYÁNAK MEGTEREMTÉSÉRE**

### **LABOUR MARKET CHALLENGES AND OPPORTUNITIES IN THE FIELD OF WOMEN'S EMPLOYMENT, WITH A PARTICULAR FOCUS ON WORK-LIFE BALANCE**

Kovács-Berényi Laura\* – Fehér Boglárka\*\*

#### **Absztrakt**

A munka és a magánélet közötti törékeny egyensúly fenntartása kiemelten fontos mind a munkát végző egyén, mind pedig a munkáltatói szervezetrendszer hatékony és eredményes működése érdekében. Az egyensúly megteremtése és fenntartása komoly kihívásnak bizonyul számos szülő, valamint gondozási feladatokat ellátó munkavállaló számára, többek között a hosszabb munkaidő, a változó munkaidő-beosztás miatt, mely tényezők mind hátrányosan befolyásolják a nők foglalkoztatását. Jelen kutatásunk keretében a nők munkaerőpiaci alulreprezentáltságának legfőbb okaira, valamint a kihívások leküzdésének lehetőségeire keressük a válaszokat.

*Kulcsszavak: munka és a magánélet egyensúlya, foglalkoztatás, nemek közötti egyenlőség, diszkrimináció*

#### **Abstract**

Maintaining a healthy work-life balance is crucial for the efficient and effective functioning of both the individual at work and the employer's organisational system. Achieving and maintaining this balance is a major challenge for many parents and carers, due to longer working hours, changing working patterns, among other factors, which all have a negative impact on women's employment. Our research aims to address the main reasons for women's under-representation in the labour market and possible ways of overcoming these challenges.

*Keywords: work-life balance, employment, gender equality, discrimination*

### **1. Bevezetés – a munka és a magánélet egyensúlyának jelentősége**

A XXI. század társadalmi és gazdasági változásai a rohamos technológiai fejlődéssel összhangban jelentős befolyást gyakorolnak a jogszabályi környezet alakulására. A pandémia, a társadalmi és a globális gazdasági helyzet változásai mind-mind jelentős kihívást jelentenek napjainkban is. Ennek okán, a jogalkotóval szemben támasztott alapvető követelmény, hogy a jogszabályi környezet megfelelően leképezze a munka világának folytonosan változó közegét.

Mindez azonban korántsem tekinthető egyszerű feladatnak. A nők munkaerő-piaci részvételének növekedésével, a kétkeresős családmodell elterjedésével, a munka intenzívebbé

---

\* dr. Kovács-Berényi Laura, tudományos segédmunkatárs, Miskolci Egyetem ÁJK, Agrár-és Munkajogi Tanszék, 3515 Miskolc-Egyetemváros, laura.berenyi@uni-miskolc.hu.

\*\* Fehér Boglárka, negyedéves, nappali tagozatos joghallgató, Miskolci Egyetem, Állam-és Jogtudományi Kar, feherbogi22@gmail.com.

válásával, illetve a globalizálódó gazdaság növekvő igényeivel, valamint a demográfiai változásokkal együtt érezhetően egyre növekvő érdeklődés tapasztalható a munka és magánélet közötti egyensúlyt célzó szakpolitikai intézkedések iránt. Ennek eredményeképpen a munka és a munkavégzésen kívüli, magánélet körébe eső területek közötti kölcsönhatásokat, ellentéteket és kapcsolódásokat számos tudományág – például a szociológia, a pszichológia, a humánerőforrás-menedzsment és a szervezeti menedzsment – kutatói is vizsgálják.<sup>1</sup>

A munka és a magánélet egyensúlyához kapcsolódó kérdések vizsgálata megítélésünk szerint kiemelten fontos a fenntarthatóság koncepciójának megteremtése és megerősítése kapcsán, amelyet az Európai Unió szociális dimenziójának fejlődési íve mentén szükséges vizsgálnunk.

Ebben a relációban, meggyőződésünk szerint kiemelt jelentősége van a munka–magánélet közti egyensúly megteremtésének, hiszen mindez alapjaiban határozhatja meg, hogy az adott jogviszony miként és meddig képes betölteni rendeltetését. A foglalkoztatás területét meghatározó irányelvek egy jól követhető fejlődési ívet írnak le, rámutatva arra, miképpen alakul át a munkaerőpiac, és milyen tendenciák körvonalazódnak az európai döntéshozók oldalán.

A munka és a magánélet egyensúlyának megteremtését célzó uniós jogszabályi háttér tekintetében kiindulási alapként az elsődleges uniós jogforrások által meghatározott keretek érdemelnek kiemelés.<sup>2</sup> Ezen jogi kereteket pedig alapvetően az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: a Charta), valamint A szociális jogok európai pillére (a továbbiakban: a Pillér) tölti meg tartalommal. A Pillér a 9. cikkében kifejezetten a munka és a magánélet egyensúlyáról szól, azzal a kiindulóponttal, hogy alapvető elvárás az uniós szociálpolitikában a szülők és gondozók számára olyan munkafeltételeket teremteni, amelyek lehetővé teszik az említett egyensúly elérését a munkahelyi feladatok és a családi élettel járó kötelezettségek összeegyeztetésével anélkül, hogy a munkavállalók bármelyik területen is hátrányt szenvednének el.

Habár a nők és a férfiak egyenlőségének alapelve a közösségi együttműködés kezdetétől kiemelt jelentőséggel bír, továbbra is komoly kihívást jelent a nők jelentős munkaerőpiaci, valamint vezetői munkakörök betöltésében való alulreprezentáltsága az Unió egészében. Ennek az új kezdeményezésnek a célja főként az, hogy ösztönözze a gondozási feladatok egyenlőbb megosztását a nők és a férfiak között.

Éppen ezért tekinthető kiemelkedő jelentőségű állomásnak a 2019-es esztendő, mivel ebben az évben olyan új, munkajogi, valamint szociális jogi rendelkezésekkel gazdagodott az uniós joganyag, amely – a Pillér által kikövezett szociálpolitikai irányvonal mentén haladva – új utakat nyitott az egyenlőség megteremtésében.<sup>3</sup> Az irányelv általános célkitűzése a 2017 áprilisában benyújtott javaslat körében legfőképpen arra fókuszált, hogy biztosítsa a nők és a férfiak munkaerőpiaci esélyegyenlőségét, valamint az egyenlő bánásmód követelményeinek érvényesítését, részben a munkahelyi, ill. az ápolási-gondozási teendők eredményesebb összeegyeztetése révén. Ezt mintegy megerősítve és kiegészítve az elfogadott irányelv célkitűzései kiegészültek a gyermekvállalás elősegítésére irányuló szabályok, ill. a rugalmas foglalkoztatást biztosító rendelkezések meghatározásával, amelyek körében a nők

<sup>1</sup> CHIEREGATO, Elisa: A Work–Life Balance for All? Assessing the Inclusiveness of EU Directive 2019/1158. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 36. Issue 1. 60. <https://doi.org/10.54648/IJCL2020004>.

<sup>2</sup> Lásd.: Az Európai Unióról Szóló Szerződés (EUSz) 3. cikke, valamint az Európai Unió Működéséről Szóló Szerződés (EUMSz) 19. és 153. cikkei.

<sup>3</sup> SIPKA Péter – ZACCARIA Márton Leó: A munka és magánélet közötti egyensúly kialakításának alapvető követelményeiről a 2019/1158 irányelvre figyelemmel., *Munkajog*, 2020/1., 24.

munkaerőpiaci helyzetét vizsgáljuk a társadalmi és gazdasági beágyazódásra tekintettel a következő fejezetekben.<sup>4</sup>

Noha, az irányelv átültetésre került a magyar jogba, álláspontunk szerint az ennek nyomán indukált módosítások és azok tényleges gyakorlati hasznosulása a családok védelmére, a családalapítás ösztönzésére és az esélyegyenlőség megteremtésére tekintettel számos, további problémakört és kihívást felvetnek. Kiemelten fontos lesz ennek körében, hogy adott tagország milyen megközelítést és komplex megoldási lehetőséget tud biztosítani annak elősegítésére, hogy a társadalmi, gazdasági helyzet adta keretek között a leginkább elősegítse a teljes foglalkoztatottság elérését.

Az elkövetkezendő fejezetekben alapvető célunk, hogy egy átfogó képet nyújtsunk a jogi keretrendszer formálódásáról, kiemelt hangsúlyt fektetve a hatályos magyar szabályozási környezet bemutatására, valamint a jövőbeli kihívások ismertetésére a családok helyzetére, ill. a gyermekvállalás elősegítését célzó jogi eszközök ismertetésére tekintettel. Kutatásunk során mind a munkajogi, mind a szociális jogi kapcsolódási pontokra kitérünk, mivel a rendszerszerű gondolkodás elengedhetetlen annak érdekében, hogy a lehető legteljesebb képet kapjunk a családok aktuális helyzetéről, s ezen belül is a nők munkaerőpiaci helyzetéről a munka és a magánélet egyensúlyának kontextusában.

## 2. Nők védelme, a munkában való részvétele, az anyaság

Az 1800-as évek végén kezdődött az az időszak, amikor a nők egyre nagyobb számban kezdtek megjelenni a munka világában, ami hazánkban is megfigyelhető volt. Ahhoz, hogy elismerjék a nőket megillető szabadságjogokat és a munkához való jogukat, hosszú és nehéz út vezetett. Első magyar származású nőjogi publicistának Karacs Ferencné Takács Évát tekinthetjük, illetve ezt követően az ő lányát, Karacs Terézt, aki 1846-ban leányiskolát és nevelőintézetet alapított Miskolcon.<sup>5</sup> Részt vett egy országos tanügyi kongresszuson, ahol elfogadták azt az elvet, hogy a nőtanítókat egyenlő fizetés illesse meg a férfitanítókkal.<sup>6</sup>

A gazdasági fejlődésnek köszönhetően a 19. század végén egyre több nő állt munkába. Az iparosodás következtében főképp a kis- és középiparokban a nőket fonó- és szövő-, fa-, ruházati- és élelmezésiiparban foglalkoztatták. A szellemi munka tekintetében pedig a gyors- és gépirói munka volt a legelterjedtebb. Ezekben az időkben a férfiak bérezése jóval magasabb volt, mint a nőké, illetve a gyereké. Ennek több indoka is volt. Az egyik, hogy csak mellékereset volt a családokban a nők által végzett munkáért járó összeg. A másik ok pedig, hogy nem volt meg a megfelelő képzettségük, valamint bizonyos szakintézetek előttük zártak voltak.<sup>7</sup>

A gyermekvállalás következtében a nők hetekig otthon maradtak és a gyermekgondozással, háztartással foglalkoztak. Az anyagi rászorultság miatt ez az időszak általában csak hat hét volt, amelynek következtében ezt követően a gyermekek nem kaptak megfelelő gondozást és ellátást, amire még újszülöttként szükségük lett volna. Az anyatejes táplálás ebben az időszakban pedig kiemelten fontos volt, mivel abban az időszakban a mesterséges táplálékok nem számítottak megbízható forrásnak, s a mesterségesen táplálás

<sup>4</sup> Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről. PE/20/2019/REV/1 HL L 188., 2019.7.12., 79–93.

<sup>5</sup> SCHULLER Gabriella: *Az úttörők. Magyar női történelmi arcképcsarnok*, Rubicon, 2008, 18. évf. 178. sz. 68.

<sup>6</sup> MÁDAY Andor: *A magyar nő jogai a multban és jelenben*, Athenaeum, Budapest, 1913, 151.

<sup>7</sup> DR. GÖNDÖR Éva: *Munka és család a munkajog tükrében*, UNIVERSITAS-GYŐR Nonprofit Kft., Győr, 2015, 23–27.

következtében a csecsemők egészsége nagyobb veszélynek volt kitéve. Ezen okokra visszavezethetően a csecsemőhalandóság száma egyre csak nőtt. Ezzel összefüggésben az anya- és gyermekvédelmi célkitűzések fényében a nagyobb gyárakban úgynevezett szoptató szobák és bölcsődék alakultak a gyermekek életben maradása érdekében.<sup>8</sup>

A jogalkotók az élet- és a munkaviszonyok javulását a bölcsődék és óvodák létrehozásával kívánták elérni. Ezen kívül pedig a munkaidő csökkentésével, a vasárnapi munkaszünettel és az éjjeli munkavégzés megtiltásával.<sup>9</sup>

Egyre jelentősebb mértékben jelentek meg a nőkre vonatkozó rendelkezések a munkaviszony szabályainak tekintetében. Itt említhetjük meg az ipar- és cselédtörvényeket, a nők éjjeli munkájának a tilalmát, elkezdődött az őket érintő egységes védelmet biztosító szabályozás. 1891 és 1945 közötti időszakban megalkotásra került a szülési segélyek, az anyasági ellátások, a bábadij és gyógykezelés, a terhességi segély, a gyermekágyi segély és a szoptatási segély szabályozása is.

Már ezen a ponton szeretnénk utalni két, kiemelkedő eredményre, egyrészt az uniós, másrészt pedig a hazai intézkedések kapcsán.

Az Európai Bizottság 2020-2025 közötti időszakra terjedően felállított egy uniós stratégiát a nemi esélyegyenlőségről, annak érdekében, hogy egy egyenlőségközpontú Unió teremthessen meg. Célja, hogy 2025-ig Európa jelentősen előre lépjen a nemek közötti egyenlőség megvalósulása felé, illetve a nők és férfiak szabadon választhassák meg életútjukat, céljaik eléréséhez egyenlő esélyt kapjanak, és ugyanolyan esélyük legyen a vezetői pozíciók eléréséhez. A célok között is elsődleges, hogy megszűnjön a nemi alapú erőszak, a nemi sztereotípiák és a bérezés tekintetében egyenlőséget élvezhessenek a különböző nemű munkavállalók.

A Magyar Nemzeti Társadalmi Felzárkózási Stratégia (MNTFS) is ezen európai célkitűzéseket tartalmazza. A női csoportok esetében például ez a közszolgálathoz való hozzáférés javulását, a foglalkoztatást, lakhatást érinti, de ezen kívül a roma, a kisgyermekes, a megváltozott munkaképességű, és a nyugdíj előtt álló idősebb munkavállalókat is megemlíti. „*A nők szerepének erősítése a családban és a társadalomban*” terv célja, hogy összehangolja a családi életet és a munkavállalást; segítse a nők részvételét azokon a területeken, amelyeken számuk jelenleg alacsonyabb; megteremtse a nők és férfiak egyenlő mértékű gazdasági, egészségi és szociális védelmét.<sup>10</sup>

### 3. A munka és magánélet közötti egyensúly megteremtése

A munka és a magánélet összehangolása az eddigi megállapításain fényében azt mondhatjuk, hogy nagyobb nehézséget jelent a nők számára, mint a férfiaknak. Mint az előző fejezetben kifejtett kutatási eredmények is azt mutatják, hogy a munkavállaló nők nagy része háztartást vezet és gyermeket nevel a munkahelyi feladatok mellett, amelyek mind-mind nehézségek okozhatnak abban, hogy mindkét területen megfelelően tudjanak teljesíteni és a maximumot tudják kihozni magukból. Ezen eredmények is alátámasztják, hogy kiemelt figyelmet érdemelnek a munka és magánélet összehangolását érintő kérdések. A nők számára családalapítás után sokkal több idő és energia visszatérni a munka világába, mert ekkor nehezebben tudnak újra állást szerezni, s visszalépni a munkaerőpiacra. Nem csupán a gyermeknevelési, hanem az idősgondozási tevékenységek és feladatok is megnehezítik a

<sup>8</sup> SZÉNÁSY József: *Munka és anyaság*, Országos Stefánia Szövetség, Budapest, 1940.

<sup>9</sup> Hegedüs Kálmán a Képviselőház 187. ülésén a gyermekfelügyelet szocializálására tett javaslatot. Lásd: Képviselőházi napló, 1910. IX. kötet, 195.

<sup>10</sup> MAKKOS Nándor: *A nők esélyegyenlőségéről*, Jegyző, 2022/6, 28–31.

munkaerőpiacon való részvételüket, a munkaerőpiaci alulreprezentáltságuk legfőbb oka pedig a munkahelyi és a családi kötelezettségek kihívásokkal teli összeegyeztethetőségére vezethető vissza. Továbbá, ehhez kapcsolódóan ugyancsak nehézséget jelent az úgynevezett láthatatlan munkavégzés.<sup>11</sup> Nagy az eltérés a fizetések, a munkaterhelés és a fizetetlen otthoni munka ellátás tekintetében a nők és a férfiak között. Fizetetlen munkának tekinthető a házimunka, gondozás és ápolás, illetve az önkéntes társadalmi tevékenység is. A fizetett és a nem fizetett tevékenységekről, továbbá a lakosság általános időfelhasználásáról a Központi Statisztikai Hivatal (a továbbiakban: KSH) meghatározott időközönként úgynevezett időmérleg-felmérést készít. A legutóbbi felmérés 2009 októbere és 2010 szeptembere között zajlott – az aktuális felmérés pedig 2025 áprilisáig tart – amely adatokból napjainkban is számos, érdekes megállapítás levonható, különös tekintettel a korcsoportok szerinti megoszlásra. A felmérés alapján, a saját háztartás ellátására fordított idő a férfiak esetében átlagosan napi 79 perc, a nőknél pedig mindez 185 percet tett ki. Érdekességképpen kiemelendő, hogy a vizsgált – 2009-2010-ig tartó – időszakban összességében nőtt a férfiak által a háztartási munkák elvégzésére fordított idő a tíz évvel korábbi felméréshez képest, azonban még így is csupán a fele annyi időt jelent mindez a nők által végzett ugyanezen tevékenységekhez képest.<sup>12</sup>

Mindez ugyancsak rávilágít arra a problémára, hogy a láthatatlan munka a nők foglalkoztatási helyzetének szempontjából is egy olyan jelentős tényezőként jelenik meg, amely alapjaiban határozza meg a nők munkaerőpiaci lehetőségeit, valamint a „háztartási termelés”<sup>13</sup> kereteit.

Mindezeket felismerve az Európai Unió is észlelte a problémát, és a hatályos jogszabályi környezet módosítására tett javaslatot, többek között a korábbiakban említett munka és a magánélet összehangolását célzó irányelv megszövegezésével.<sup>14</sup>

Az Egyesült Nemzetek Szervezete (a továbbiakban: ENSZ) szakosított szervezete, az UNICEF tíz javaslatot dolgozott ki annak érdekében, hogy a vállalatok hozzájáruljanak ahhoz, hogy a munkavállalók a szülői/családi feladataikat is elláthassák. A tíz javaslat a következő:

1. A nők terhességgel, szüléssel és családi feladatokkal kapcsolatos diszkriminatív megkülönböztetésének megszüntetése.
2. Legalább hat hónap fizetett szülés utáni szabadságot biztosítsanak a munkáltatók.
3. Mindent meg kell tenni annak érdekében, hogy a munkába visszatérve is elláthassák a szülői feladatokat.
4. A szülők számára elérhető áron rendelkezésre álljon minőségi gyermekgondozás a munkaidő alatt. Például szervezett gyermekmegőrzők a munkahelyen.
5. Rugalmas munkarendet biztosítsanak, hogy családi feladataikat el tudják látni a munkavállalók.

<sup>11</sup> A láthatatlan munkavégzés olyan feladatok ellátását takarja, amelyekért nem jár semmilyen ellentételezés, mégis valamennyien végezzük ezeket a tevékenységeket. Ebbe a körbe tartozik a háztartási munka és az önkéntes munka is. Azért is nevezzük ezeket a feladatokat „láthatatlan munkának” mivel nem jár értük munkabér, illetve más jellegű ellentételezés sem, ill. nem számítják be ezeket a gazdaságok teljesítményébe sem. Valamint az ide tartozó feladatok többsége csupán akkor tűnik fel, ha nincsenek elvégezve az adott háztartáson belül.

<sup>12</sup> Lásd erről: Központi Statisztikai Hivatal: Háztartási munka, önkéntes munka, láthatatlan munka, II. (szerk.: SZÉP Katalin – SZÖKÉNÉ BOROS Zsuzsanna) Budapest, 2018.

<sup>13</sup> A KSH felmérése alapján a háztartási termelés következő kategóriáját tekintjük irányadónak: „A háztartás egy szervezeti egység, amely termelőtevékenységet folytathat. A háztartások fizetetlen munkával nem értékesítésre, hanem saját felhasználásra szánt termelést is végezhetnek, ez a háztartási termelés.” Lásd erről bővebben: Központi Statisztikai Hivatal: Háztartási munka, önkéntes munka, láthatatlan munka ... i.m., 6.

<sup>14</sup> Lásd erről: Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről (HL L 188., 2019.7.12., 79–93.).

6. Mérjék fel a dolgozók családi helyzetét, és ha szükséges, akkor az életkörülményeknek megfelelően támogassák a dolgozókat.
7. Időszaki munka és költözéssel vagy utazással járó munkakörök esetében támogassák a család költözését vagy hazalátogatását.
8. A munkaadók erősítsék a családbarát gondoskodást és a pozitív szülői viselkedést a teljes munkakörnyezetben, Például: dolgozók gyermekeinek oktatási támogatása.
9. Családbarát tevékenységet a munkahelyen és azon kívül, a beszállítóknál és a partnereknél is terjesszék.
10. A figyelemfelhívó kampányokat a munkavállalók, a fogyasztók között publikusan is terjesszék a lehetséges csatornákon keresztül.<sup>15</sup>

#### 4. Hazai helyzetkép

Magyarországon ennek az egyensúlynak a megteremtése kettős kérdést vet fel. A munkavállalókat kiszolgáló ellátásokból még maradtak fent elemek, viszont ezzel szemben a legtöbb vállalatnál a munka és a magánélet egyensúlyának a megteremtése még mindig egy fehér foltot jelent. A munkajogi eszközökön kívül a szociális ellátórendszer részei, a pénzügyi ellátások is kiemelten fontosnak bizonyulnak, hiszen ezen ellátások egy része – nevezetesen a csecsemőgondozási díj (a továbbiakban: CSED) és a gyermekgondozási díj (a továbbiakban: GYED) elsődlegesen a szülők és ezen keresztül a nők, s a családok egészségének helyzetére fókuszálva kívánnak segítséget nyújtani. Ezekre irányadó szabályozás az 1997. évi LXXXIII. törvényben található, amely a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól rendelkezik. Nem alanyi jogon járó ellátások, így a jogosultság feltétele a társadalombiztosítási jogviszony megléte. Alapvető rendeltetésük pedig a keresetvesztés pótlása a gyermek születését, ill. örökbefogadását követően.

Noha a társadalmi és gazdasági berendezkedés jelentősen formálódott az évek során, mégis a mai napig élnek az emberekben azok a sztereotípiák, hogy a nő feladata a háztartás ellátása és a gyermeknevelés, a férfi feladata pedig, hogy keresetével fenntartsa a családját és biztosítsa annak megélhetését. Viszont, jelen helyzetben a nők számára sem nélkülözhetetlen a munka, mert csak így tudják biztosítani a család anyagi biztonságát, így pedig a kétkeresős családmodell vált elterjedté a XXI. századra.

A munkáltató részéről lényeges az egyensúly megteremtése érdekében, hogy rugalmas munkaidőt és alternatív munkavégzési lehetőséget biztosítson a munkavállaló számára, a digitalizációra való átállás, a munkaidő-menedzsment (munkával töltött idő minőségének és hatékonyságának maximalizálása).<sup>16</sup>

Fontos továbbá említést tenni arról, hogy mely kérdések, tényezők tekinthetők magánéleti vonatkozású kérdésnek a foglalkoztatási jogviszony keretében. Ehhez kapcsolódóan magánéleti kérdésnek az tekinthető a munkaviszonyok szempontjából, ami a jogviszony tartalmán és célján kívül esik. Ez egy rendkívül tág területet jelöl a munkavállaló privát szféráját érintve. Hiszen a munkahely és a privát szféra egymásra utaltsága, ill. adott esetben a szoros összefonódása megkérdőjelezhetetlen, s ennek okán egymástól nem elválaszthatók. Ebből eredően, a magánülethez való jog tartalmának, szerepének vizsgálata elengedhetetlen a lehető

<sup>15</sup> Lásd erről bővebben: Family-work balance, How Family Friendly Policies help parents <https://www.unicef.org/belarus/en/stories/family-work-balance> (megtekintés ideje: 2024.12.10.)

<sup>16</sup> A szociális jogok Európai Pillére In: [https://commission.europa.eu/document/download/e03c60e7-4139-430b-9216-3340f7c73c20\\_hu?filename=social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_hu.pdf](https://commission.europa.eu/document/download/e03c60e7-4139-430b-9216-3340f7c73c20_hu?filename=social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_hu.pdf) (letöltés ideje: 2024.04.17.)

legteljesebb körű vizsgálódás érdekében, azonban jelen tanulmányban ennek részletesebb bemutatására nem térünk ki.

Mentesül a munkavállaló a munkavégzési kötelezettsége alól, amíg állampolgári kötelezettségét teljesíti, közeli hozzátartozója halálakor, keresőképtelen betegség esetén, kötelező orvosi vizsgálat ideje alatt. Ehhez kapcsolódóan a munkavállalók oldalán pedig kiemelt figyelmet érdemel a személyiségi jogok védelme is.

A terhes nők védelme érdekében hozott rendelkezések közé sorolható a hátrányos megkülönböztetés tilalma, a felmondás útján történő jogviszony megszüntetés tilalma, a rendkívüli munkavégzés elrendelésének abszolút tilalma. A hatályos Mt. rendelkezései szerint a terhesség megállapításától az érintett nőt a megfelelő munkakörbe kell ideiglenesen áthelyezni, vagy a munkafeltételeket módosítani. Fontos kiemelni, hogy a szülő nőt szülési szabadság illeti meg, melynek időtartama huszonnégy hét. Ezeken kívül szoptatási munkaidő kedvezmény, fizetés nélküli szabadság a gyermek gondozása céljából a gyermek hároméves koráig. Továbbá, az új irányelvnek való jogharmonizációs kötelezettségnek eleget téve, az Mt. 2023. januári módosítása nyomán hazánkban is bevezetésre került a szülői szabadság jogintézménye is. Ez egy olyan új szabadság típust jelent a hazai munkajogi szabályozás területén, amely megfelelő ösztönzőként szolgálhat az édesapák számára ahhoz, hogy nagyobb részben kivegyék a részüket a családi, gyermeknevelési kötelezettségekből. Mindez pedig közvetetten a nők munkaerőpiaci helyzetét tekintve lehet egy jelentős, fellendítő tényező, hiszen ezáltal nagyobb terepet kapnának a munkahelyi feladataik ellátásában a dolgozó nők. A munkaerőpiaci esélyegyenlőség megteremtésében és a nők munkaerőpiaci helyzetének fellendítésében kulcsfontosságú, hogy összehangolt szakpolitikai intézkedések nélkül elképzelhetetlen a hatékony fellépés. Ezért, a nemek között érvényesülő tartós bérszakadék, a nők munkaerőpiaci alulreprezentáltságával,<sup>17</sup> továbbá a gyermeknevelési és gondozási feladatok aránytalan eloszlásával indokát jelentik a munkajogi, szociális jogi, illetve adójogi szabályok alakításának is, amely meglátásunk szerint a jövőben is kiemelt jogalkotási tárgykörként kell, hogy szerepeljen.

Az eddigiek során bemutatott kihívások és megoldási lehetőségek köréből szükséges kiemelni azon speciális, rugalmasabb foglalkoztatást lehetővé tevő munkavégzési viszonyokat, amelyek nagyobb szabadságot biztosítva, hatékony segítséget jelenthetnek a munkát vállaló nők számára. Ide tartozik a speciális, atipikus munkavégzési viszonyként szabályozott

---

<sup>17</sup> Az Eurostat 2016-os munkaerő-felmérés eredményéből kiolvasható, hogy 2016-os esztendőben az Európai Unióban a 20 és 64 év közötti népesség foglalkoztatási rátája 71,1% -ot tett ki, ami mind a 2015-ös (70,1%), mind a 2008-ban mért korábbi csúcserősséghez (70,3%) képest növekedést mutat. Az Európa 2020 stratégia célja, hogy 2020-ra az EU-ban a 20 és 64 év közöttiek teljes foglalkoztatási rátája elérje a legalább 75%-ot. Ezt a célkitűzést nemzeti célokra fordították le, hogy tükrözze az egyes tagállamok helyzetét és lehetőségeit a közös cél eléréséhez való hozzájárulásban. A foglalkoztatási ráta emelkedő tendenciája mind a férfiak, mind a nők esetében megfigyelhető volt. A férfiak esetében a foglalkoztatási ráta 2016-ban elérte a 76,9%-ot, ami ugyan növekedést jelentett a 2015-ben mért 75,9%-hoz képest, de még mindig elmaradt a 2008-as szinttől (77,8%). Ami a nőket illeti, foglalkoztatási rátájuk 2010 óta folyamatosan emelkedett, és 2016-ban elérte a 65,3%-ot. Az Eurostat 2016-os munkaerő-felmérés eredményei többek között rámutattak arra, hogy a nemek között fennálló, tartós bérszakadék eléri a 16,3%-ot. Az egyenlőtlen munkaerőpiaci részvétel többek között megmutatkozik abban, hogy míg a férfiak csupán 8,2%-a, addig a nők mintegy 31%-a dolgozik rész munkaidőben, s a női munkavállalók általános munkaerőpiaci részvétele is jelentős különbséget mutat a férfiakéhoz viszonyítva; összességében több mint 12 százalékponttal elmarad a férfiakéhoz képest. Hasonlóképpen az 55-64 évesek foglalkoztatási rátája is folyamatosan nőtt az elmúlt években, a 2002-es 38,4%-ról 2016-ban 55,3%-ra. Az idősebb munkavállalók nagyobb arányú részvétele a foglalkoztatás területén az Európa 2020 stratégia egyik célkitűzése is. Lásd erről bővebben: Europe 2020 employment indicators. 69/2017, 25 April 2017, <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7997105/3-25042017-BP-EN.pdf/377b4834-5a19-42f4-8a2d-36e133ed887d> (letöltés ideje: 2024.08.28.)

jogviszony típusok közül a távmunkavégzés, továbbá a részmunkaidős foglalkoztatás is a rugalmas munkaidő szabályokkal egyaránt. A távmunka, illetve az otthoni munkavégzés (home office) a koronavírus járvány ideje alatt vált elterjedté. Ezt a jogalkotó a 2012. évi I. törvény atipikus munkaviszonya, a távmunkavégzés szabályait kitágította olyan mértékben, hogy azok a rendszeresen végzett home office lefedésére is alkalmasak legyenek<sup>18</sup>.

A fentiek kapcsán pedig kiemelendő, hogy az új irányelv megszületésekor az uniós jogalkotás központjában ezen rugalmasabb foglalkoztatási formák alkalmazására ösztönző megoldások kulcsfontosságú szerepet kaptak.

Az Európai Unió több tagállama is számos, működőképes példával szolgál a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtése és fenntartása kapcsán:

- az Európai Unió által támogatott projektnek köszönhetően Csehországban a Prágai Általános Egyetemi Kórház ápolói megszervezték az óvodai gyermekfelügyeletet. A kórház a támogatást a dolgozói segítésére használta fel és alapított egy saját bölcsődét a gyermekek elhelyezésére.
- Franciaországban kilenc településen otthoni gyermekgondozási szolgáltatást valósítottak meg. Célja a munkáltatók és a munkavállalók támogatása, a vállalatok szervezeti igényeinek és a munkavállalók munka és magánélet egyensúlyához való jogának figyelembevételével. A projektben képzésekkel és konzultációkkal segítette a vállalatokat és a munkaerő-piaci szereplőket abban, hogy támogassák a munkavállalókat.<sup>19</sup>

#### *4.1. Bérszakadék – avagy a nők munkaerőpiaci helyzetének kiemelkedő indikátora*

Ahogy arra eddigi kutatásunk során rávilágítottunk, a nők kiemelt szerepet töltenek be a munkahelyi és a családi életben egyaránt.

Az eddig megismertetett problémák közül azonban kiemelt figyelmet érdemel a bérezés területén megjelenő hátrányos megkülönböztetés kérdése, valamint ehhez szorosan kapcsolódva munkahelyi előmenetel kérdése is. Nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetésként lehet megfogalmazni azt a jelenséget, hogy hiába nők tömegei érintettek már a munka világában, azonban a felsővezetői pozíciókban még mindig kicsi az az arány, amit ők betöltenek. A nők karrierjét hátráltató akadályok lehetnek az egyenlőtlen fizetés, munkahelyi szexuális zaklatás, rasszizmus vagy az előléptetések egyenlőtlen mértéke. Becslések szerint a vezetői pozíciók egyharmadát töltik csak be világszerte nők. Az Európai Unióban átlagosan 12,7 százalékkal alacsonyabb a nők bruttó bére, mint a férfiaké. A tagállamok tekintetében Észtországban a legmagasabb a nemek közötti bérezésnek a különbsége, ami 20,5 százalékot jelent. Magyarországon a bérszakadék a nemek között magasnak számít, ami átlagosan 17,3 százalékkal kevesebb órabért jelent a nőknek.

Európai Unió felmérés szerint a munkaképes korú nőknek a 18 százaléka azért nem vállal munkát, mert ő marad otthon a gyermekkel, rá marad a gyermekgondozás és a házimunka ellátásának a feladata. A férfiaknak az aránya ebben a tekintetben csupán 2 százalékot jelent. A gyermekneveléssel kapcsolatosan még mindig jelentősen uralkodó nézetként van számon tartva, hogy a nőnek mindig az az elsődleges dolga, hogy a gyermekneveléssel, gondozással járó feladatokat helyezze előtérbe a munkahelyi kötelezettségeivel szemben. Ezen nézet szerint

<sup>18</sup> 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről 196. §

<sup>19</sup> Lear Corporation Hungary Kft. Munkavállalóinak Szakszervezete: A munka és magánélet egyensúlya összehangolását segítő megoldások Magyarországon, 2022, <https://munkastanacsok.hu/a-munka-es-a-maganelet-egyensulya-oktober-31-en-zarulo-ginop-projekt/> (megtekintés ideje: 2024.07.20.)



hogya például beteg a gyermek, akkor az édesanyja marad vele otthon, a férjük pedig dolgozik. Ezért is kockázatos a munkahelyeknek a női vezető alkalmazása, hiszen számára a gyermek lesz az első ilyen esetekben.<sup>20</sup>

Ezen a ponton pedig szükséges megemlíteni az üvegplafon jelenséget is, amely közvetlen indikátorként rávilágít a szervezeti, illetve az egyéni anomáliákra is. A kifejezés „*olyan esetekben használatos, amikor egy szakképzett személy előmenetele egy szervezet hierarchiáján belül csak egy bizonyos szintig lehetséges. Ennek lehet oka a hátrányos megkülönböztetés, nemi, faji, eszmei, stb. alapon. Ide tartozik a beszéd-, látás-, hallászavaros és más fogyatékos emberek behatárolt előmeneteli lehetősége is.*”<sup>21</sup> A jelenséghez kapcsolódóan rendkívül érdekes, és szélesebb körű kutatást igénylő kérdést jelenthez, hogy valójában milyen tényezők húzódnak meg mögötte, melyek lehetnek a valódi, konkrét okok az előrelépés hátráltatását tekintve; vajon a kompetencia, a motiváció, vagy esetlegesen a vezetői készségek hiánya miatt akadnak-e meg a nők bizonyos karrierszinteken? Mindez egy olyan, komplex témakört, valamint ehhez kapcsolódóan szélesebb körű, empirikus kutatást igényelne, amelyek a jövőben külön, önálló kutatásunk részét képezik.

A KPMG Global Female Leaders Outlook tavalyi, polikrízis idején levő kutatása szerint a női felsővezetők jobban bírják a megnövekedett munkaterhelést és ennek ellenére optimisták saját karrierjüket, a nemek közötti egyenlőséget és a társadalmi változásokat illetően is. Ebben a kutatásban 53 országból 839 női felsővezetőt kérdeztek többek között a vállalatuk helyzetéről, saját karrierjükről és a motivációjukról. A megkérdezettek nagyobb részének válaszából kiderült, hogy hetente több mint 50 órát dolgoznak. Ugyanebben az arányban a nők a hibrid munkamodellt részesítik előnyben, amely kombinálja a munkáltató székhelyén, ill. telephelyén végzett munkát és a távmunkát, ezzel rugalmasságot adva a munkavállalók számára. Az ilyen hibrid munkavégzési keretrendszerben a munkavállalók általában nagyobb autonómiával rendelkeznek és nagyobb egyensúlyt tudnak kiépíteni és fenntartani a munka és a magánélet között. Azonban ez nem valósítható meg minden munkahelyen, hanem leginkább azokon a helyeken, ahol a munkavégzés számítástechnikai eszközökkel történik.<sup>22</sup>

A megkérdezettek közül szinte mindegyik nő vezet háztartást is a munka mellett és minden harmadik válaszó ezt egyedül, külső segítség nélkül teszi meg. 74 százalékuk kétkeresős háztartásban él, de a maradék 21 százalék pedig partner nélkül, így önállóan tartja fenn magát. A legtöbben legalább már egyszer váltottak céget, annak érdekében, hogy lehetősége legyen az előre lépésre a ranglétrán. 81 százalékuk szerint az elmúlt három évben nagyon megnövekedett a munkatempó és sokkal nagyobb a munkaterhelés is. Ezek miatt sokkal nagyobb a leterheltsége a női felsővezetőknek, hiszen a munkahelyükön és a családi életben is egyaránt helyt kell állniuk, amely fokozott terhet ró rájuk.<sup>23</sup>

---

<sup>20</sup> Női felsővezetők: kihívások és lehetőségek, <https://behaviour.hu/noi-felsovezetok-kihivasok-es-lehetosegek/> (letöltés ideje: 2024.05.14.)

<sup>21</sup> „Középvezetői szinten még hasonló a magyar nők száma a régiós átlaghoz, 30-40% közötti, azonban felsővezetőként nőként Magyarországon már jóval kevesebben kapnak munkát és érvényesülnek, mint a környező országokban. Míg a női felsővezetők aránya Magyarországon 10%, addig a V4 többi országában ez 25-28% között mozog.” Lásd erről bővebben: <https://hrpwr.hu/cikk/hazankban-a-legvastagabb-az-uevegplafon-a-regio-mas-orszagaihoz-kepest> (letöltés ideje: 2024.12.10.)

<sup>22</sup> <https://www.sap.com/hungary/products/hcm/what-is-a-hybrid-workplace-model.html> (letöltés ideje: 2024.05.14.)

<sup>23</sup> <https://kpmg.com/hu/hu/home/media/press-releases/2024/03/kpmg-global-female-leaders-outlook.html> (letöltés ideje: 2024.05.14.)

## 5. Záró gondolatok

Jelen kutatásunk keretében alapvető célkitűzésünk az volt, hogy bemutassuk a nők munkaerőpiaci helyzetét meghatározó tényezőket, kihívásokat, valamint egyben rávilágítsunk az egyes megoldási lehetőségekre.

A jelenlegi uniós jogi keretrendszer – a folytonosan változó társadalmi és gazdasági helyzettel karöltve – véleményünk szerint további alakításra szorul a jövőben is. Noha a dolgozó nők munkaerőpiaci alulreprezentáltságának kezelésében kiemelt szerep jut az édesapák számára is. Azonban, a hatályos jogi keretek csupán korlátozott mértékben ösztönzik a férfiakat arra, hogy valóban, egyenlő mértékben vegyék ki részüket a nevelési, gondozási feladatokból. A fizetett apasági szabadság, valamint a szülői szabadság hiánya több tagállamban hozzájárul ahhoz, hogy az apák alacsony mértékben veszik igénybe ezen szabadságokat. Hazánkban az uniós szabályok hazai jogrendszerbe történő átültetése ugyan több ponton is változást hozott a hatályos munkajogi szabályozás tekintetében, mégis kardinális kérdés továbbra is a megfelelő keresetpótlás kérdése ezen szabadságtípusok igénybevételekor.

A munka és a magánélet közötti egyensúlyra vonatkozó szakpolitikák kialakításában jelentkező, a nők és a férfiak vonatkozásában tetten érhető kiegyensúlyozatlanság tovább erősíti a nemi sztereotípiákat és a nemek közötti különbségeket a munkahelyi és a gondozási, nevelési feladatok kapcsán. Az egyenlő bánásmód követelményét fókuszba helyező szakpolitikák alapvető feladata és célkitűzése kell legyen, hogy foglalkozzanak a nemeket övező sztereotípiák kérdésével az egyes szakmák és szerepek terén. Továbbá, a szociális partnerekre is komoly feladat hárul, tekintve, hogy ők arra kapnak felhívást, hogy tegyenek eleget az alapvető tájékoztatási kötelezettségüknek a munkavállalók és a munkaadók irányában, és felhívják a figyelmüket a megkülönböztetés elleni küzdelemre. Kulcsfontosságú kérdés továbbá, hogy az láthatatlan munkavégzés milyen mértékben van jelen a nők, valamint a férfiak esetében. Megállítást nyert ennek körében, hogy a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtésére vonatkozó intézkedések, mint például a szabadságok vagy a rugalmas munkafeltételek apák általi igénybevétele pozitív hatással bír a tekintetben, hogy ezzel csökkenthető a nők által végzett, fizetetlen, láthatatlan munka mennyisége, amely ugyancsak elősegítheti az eredményesebb munkaerőpiaci részvételüket és az egészséges egyensúly fenntartását.