

**A nők szerepének erősítése a családban és a társadalomban  
(2021–2030) akcióterv**

*Módosított*



**2023**

## Tartalom

I.	Helyzetértékelés .....	3
	<b>1. Demográfiai jellemzők .....</b>	<b>3</b>
	<b>2. Foglalkoztatás, munkaerőpiac.....</b>	<b>4</b>
	<b>2.1 Az otthoni munkavégzés és a koronavírus járvány.....</b>	<b>7</b>
	<b>2.2. Foglalkoztatottsági adatok.....</b>	<b>9</b>
	<b>2.3 A munkanélküliség alakulása .....</b>	<b>12</b>
	<b>2.4 25-49 éves kisgyermekes nők foglalkoztatottságának változása 2010-2021 között.....</b>	<b>12</b>
	<b>2.5 A fizetetlen háztartási és gondozási feladatok egyenlő elosztása a férfiak és nők között... </b>	<b>14</b>
	<b>2.6 Atipikus foglalkoztatottság .....</b>	<b>16</b>
	<b>3. Nők és férfiak jövedelmi viszonyai.....</b>	<b>18</b>
	<b>4. Nemek közötti bérkülönbség csökkentése .....</b>	<b>19</b>
	<b>5. Családtámogatások, gyermekfelügyelet .....</b>	<b>22</b>
	<b>5.1 Családtámogatások .....</b>	<b>22</b>
	<b>5.2 Gyermek napközbeni ellátásához kapcsolódó intézkedések.....</b>	<b>26</b>
	<b>5.3 Kormányzati átfogó keretek, megtett intézkedések a bölcsődei szolgáltatások területén ..</b>	<b>34</b>
	<b>5.4 Szakemberállomány a bölcsődei szolgáltatások területén .....</b>	<b>35</b>
	<b>6. További munkaerőpiaci esélyek növelését biztosító programok.....</b>	<b>38</b>
	<b>7. A nők egészségi állapota és a várandósság összefüggései.....</b>	<b>41</b>
	<b>8. Nők elleni erőszak és kapcsolati erőszak .....</b>	<b>46</b>
II.	Specifikus célok és intézkedések bemutatása .....	50
	<b>Stratégiai specifikus célok a nők családban történő szerepének erősítése érdekében.....</b>	<b>50</b>
	<b>2. Specifikus célokhoz kapcsolódó indikátorok részletes ismertetése .....</b>	<b>55</b>
III.	A nők szerepének erősítése a családban és a társadalomban (2021-2030) akcióterv intézkedési terveinek nyomon követése .....	64
IV.	Mellékletek.....	68
	<b>A problémafeltáró kutatások eredményeinek bemutatása .....</b>	<b>68</b>
	<b>1. A családi élet és munkavállalás fokozottabb összehangolásának támogatása.....</b>	<b>68</b>
	<b>2. A nők és férfiak egyenlő mértékű gazdasági és szociális védelmének megteremtése .....</b>	<b>76</b>

## I. Helyzetértékelés

### 1. Demográfiai jellemzők

A társadalmi fejlődés és fenntarthatóság szempontjából elengedhetetlen a demográfiai trendekben való tartós változás. Magyarország Alaptörvénye védi a házasság intézményét, mint férfi és nő között, önkéntes elhatározás alapján létrejött életközösséget, valamint a családot, mint a nemzet fennmaradásának alapját. Az Alaptörvény kimondja, hogy Magyarország támogatja a gyermekvállalást, továbbá kimondja „a nők és a férfiak egyenjogúak”, „Magyarország külön intézkedésekkel védi a családokat, a gyermekeket, a nőket, az időseket és a fogyatékkal élőket.”

A Kormány vallja: a gyermek értéket jelent – egyéni és közösségi szinten is, illetve hangsúlyozza, hogy a sikeres és boldog nemzet alapvető feltétele a gyermekvállalás. Nyilvánvaló azonban, hogy valamennyi gyermekvállalási döntés mögött változatos emberi sorsok és élethelyzetek, adott esetben súlyos dilemmák állhatnak. A Kormány döntéseinek meghozatalakor igyekszik minél szélesebb körben biztosítani a választás szabadságát a nők számára, így nem hagyja magára a gyermekvállalás előtt álló nőket, fiatal párokat, illetve a gyermeket családot és az időseket sem. 2010 óta számos intézkedés született a gyermekvállalás ösztönzésére, a családok támogatására, a generációk együttműködésének erősítésére.

2010 és 2019 között a **népesedési folyamatokban** több tekintetben sikerült kedvező változást elérni. A gyermekvállalási kedv a 2010. évi 1,25-ös szintről 2016-ra 1,49-re emelkedett, és ez az eredmény tartósan mutatkozik. Ugyanakkor, mivel a termékeny korú nők száma eközben jelentősen (a 15-49 éveseké 7%-kal, a 15-39 éveseké 17%-kal) csökkent, az élveszületések száma némileg (1,3%-kal) mérséklődött, 90 ezerről mintegy 89 ezerre. Ha a termékenységet nem sikerült volna jelentősen növelni, a visszaesés még nagyobb, kétszámjegyű lehetett volna.

2020-2021 alatt tovább folytatódta a kedvező fenti folyamatok. A **születésszám** 2020-ban 92 ezer, 2021-ben 93 ezer fölé emelkedett. Ennek ellenére, a 15-39 éves női korosztály létszámának csökkenése miatt, összességében szerényebb mértékben, 3,0%-kal nőtt a 2010 óta eltelt 11 év alatt a születésszám. 2021-ben a teljes termékenységi arányszám (TTA) 1,59 volt, ami 27,2%-os emelkedés 2010-hez képest. A terhességmegszakítások száma 40 ezerről 22 ezer alá, 45,8%-kal mérséklődött.

A **családalapítási kedv**, a **házasságkötések** száma jelentősen fellendült: 9 év alatt 36 ezerről 65 ezerre, azaz mintegy 30 ezerrel (83,8%-kal) emelkedett a házasuló párok száma, ami jelentős előrelépés és egyértelműen a családtámogatások körének bővítésével függ össze. 2020-2021 között tovább emelkedett a házasságkötések száma, így összességében 11 év alatt az emelkedés 102,8%, és ezzel párhuzamosan, a válások számának csökkenése is folyamatos, 24%-kal, 24 ezerről 18 ezerre esett vissza.

A nők átlagos életkora **gyermekvállaláskor** ugyan tovább nőtt, azonban üteme lelassult, és az utóbbi időszakban inkább a stagnálás jeleit mutatja. A nők átlagos életkora az első gyermek születésekor 2010-ben 28,2 év, majd 2020-ban 28,9 év volt, vagyis tíz év alatt csupán kb. 8 hónappal (2019-hez képest csupán 3 héttel) tolódott ki, miközben 2002-2010 között még 2,5 évvel, a gyermekvállalás kitolódásának üteme tehát az elmúlt időszakban a negyedére csökkent.

A **halálozások** száma, ha kismértékben is (0,7%-kal), de mérséklődött, így 2019-re 130 ezer alá csökkent. Mivel az élveszületések esetében nagyobb volt a visszaesés mértéke 2010-2019 között, így a természetes népességfogyás üteme minimálisan (0,7%-kal) gyorsult, valamivel 40

ezer fő fölé. 2020-2021 között a koronavírus járvány következtében a mortalitás mutatói jelentősen romlottak.

A halálozások tekintetében a **koronavírus pandémia** kitöréséig sikerült egy szerény mérséklődést elérni, azonban a halálozási számok a járvány következtében ismét jelentősen növekedtek. Mivel a halálesetek száma lényegesen meghaladta az elveszületéseket, így az utóbbi két évben a **természetes népességfogyás** üteme nagymértékben (54,9%-kal) gyorsult, 63 ezer főre emelkedett. A koronavírus járvány hatása egyértelműen kimutatható a halálozások számának megemelkedésében.

### Népesedési folyamatok, 2010-2021 KSH<sup>1</sup>

	nominális			ezer lakosra*		
	2010	2021	Változás	2010	2021	Változás
Teljes termékenységi arányszám (TTA)	1,25	<b>1,59</b>	<b>+27,3%</b>	-	-	-
Élveszületés	90 335	<b>93 039</b>	<b>+3,0%</b>	9,0	<b>9,6</b>	<b>+6,1%</b>
Halálozás	130 456	<b>155 621</b>	<b>+19,3%</b>	13,0	<b>16</b>	<b>+22,9%</b>
Természetes fogyás	-40 121	<b>-62 582</b>	<b>+56,0%</b>	-4,0	<b>-6,4</b>	<b>+60,6%</b>
Tényleges fogyás	-28 602	<b>-41 762</b>	<b>+46,0%</b>	-2,9	<b>-4,3</b>	<b>+50,4%</b>
Terhességmegszakítás	40 449	<b>21 907</b>	<b>-45,8%</b>	16,9	<b>10</b>	<b>-40,8%</b>
Házasságkötés	35 520	<b>72 030</b>	<b>+102,8%</b>	3,6	<b>7,4</b>	<b>+108,8%</b>
Válás	23 873	<b>18 092</b>	<b>-24,2%</b>	2,4	<b>1,9</b>	<b>-22,0%</b>
20-39 éves nők száma	1 448 011	<b>1 164 551</b>	<b>-19,6%</b>	-	-	-
Teljes népesség (az év végén)	9 985 722	<b>9 689 010</b>	<b>-3,0%</b>	-	-	-

\* A terhességmegszakítások esetében ezer 15–49 éves nőre

## 2. Foglalkoztatás, munkaerőpiac

A magyar gazdaság tartós növekedési pályára állásának egyik fontos hozadéka, hogy jelentős mértékben sikerült javítani a nők foglalkoztatási helyzetét. 2010 óta az Európai Unióban Magyarországon nőtt harmadik legnagyobb mértékben a 15-64 éves nők foglalkoztatása 2019-ig. Az azóta eltelt 2 évben tovább javult a női foglalkoztatás mértéke, így Málta után hazánkban történt a legnagyobb változás a teljes időszakot nézve.<sup>2</sup>

A 15-64 éves korosztály esetében 2010-ben (az egész éves adatokat tekintve) 50,2%, 2021-ben pedig 68% volt a magyar nők foglalkoztatási rátája<sup>3</sup>. Különösen szembetűnő a növekedés a gyermeket nevelő nők körében. A 3 év alatti gyermeket nevelő 25-49 éves nők foglalkoztatási rátája 67%-ról 75%-ra, míg a 6 év alatti gyermeket nevelő nőké 63%-ról 71%-ra javult ebben a korcsoportban 2010. és 2021. között egész éves adatok alapján.<sup>4</sup> A 15-74 éves nők munkanélküliségi rátája nagymértékű csökkenést mutat, 2010-ben 10% volt, 2021-ben már csak 4%.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> [https://www.ksh.hu/stadat\\_files/nep/hu/nep0001.html](https://www.ksh.hu/stadat_files/nep/hu/nep0001.html)

<sup>2</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA\\_ERGAN\\_custom\\_3400283/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_ERGAN_custom_3400283/default/table?lang=en)

<sup>3</sup> [https://www.ksh.hu/stadat\\_files/mun/hu/mun0003.html](https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0003.html)

<sup>4</sup> [https://www.ksh.hu/stadat\\_files/mun/hu/mun0025.html](https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0025.html) és KSH nem publikált adatai.

<sup>5</sup> [https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat\\_hosszu/h\\_qlf012c.html?down=4336](https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_hosszu/h_qlf012c.html?down=4336)

A Központi Statisztikai Hivatal (KSH) a nemzetközi szabályozás változásával összhangban 2021 februárjában megkezdte a 2021. januári tárgyidőszak publikálásával a munkaerő-felmérés adatainak *új módszertan szerinti* közlését. Elsősorban a nők aktivitási mutatói változtak: a GYED, GYES mellett dolgozókon túl azok is foglalkoztatottnak minősülnek, akik a gyermekgondozási ellátás igénybevétele előtt dolgoztak utoljára, a távollét idején pénzügyi juttatásban részesülnek, és az ellátás igénybevételét követően visszatérhetnek korábbi munkahelyükre. A változást az Európai Unió módosuló szabályozása indokolta.

A 15-64 éves nők foglalkoztatási rátája 2020-ban 66,8, míg 2021-ben már 68,2% volt. A 25-49 éves, 3 év alatti gyermeket nevelő nők foglalkoztatási rátája 2019 és 2021 között részben a módszertani váltás következtében 57,1%-kal százalékponttal 75%-ra, míg a 6 év alatti gyermeket nevelő nőké 29,7%-kal százalékponttal 73,2%-ra módosult. (Az új módszertan szerinti bázissal számolva a 3 év alatti gyermeket nevelő, 25-49 éves nők körében mindössze 1,8 százalékpontos javulás, míg a 6 év alatti gyermeket nevelők esetében 1,4 százalékpontos csökkenés történt.) A 15-74 éves nők munkanélküliségi rátája a koronavírus okozta járvány gazdasági következményeinek hatására 2020 és 2021-ben egyaránt 4,2% volt, amely megakasztotta a nők munkaerőpiaci helyzetét mérő egyik fő indikátor javuló tendenciáját (2019-es bázis év régi módszertan szerint: 3,5%, új módszertan szerint: 3,3%).

A 2014 és 2020 közötti uniós programozási periódusban a nők elsődleges munkaerő-piaci integrációját az ország minden régiójában uniós társfinanszírozással működő **Út a munkaerőpiacra programok** (GINOP-5.1.1 és VEKOP-8.1.1), valamint az **Ifjúsági Garancia** keretében megvalósuló munkaerőpiaci programok (GINOP-5.2.1 és VEKOP-8.2.1) egyaránt támogatják. A programok keretében a foglalkoztatási szolgálat – tanácsadás és mentorálás mellett – elhelyezkedést, vállalkozóvá válást, piacképes szakképzést, illetve az annak megszerzését lehetővé tevő általános iskolai végzettség megszerzését kínálja az ügyfeleknek. A programok keretében 2020. június végéig összesen 328.982 fő álláskereső került bevonásra, akik közül 167.306 fő volt nő, 2022. július végéig pedig 429 700 fő, köztük 218 297 nő bevonására került sor. A projektek megvalósítására országos szinten 444,27 Mrd Ft áll rendelkezésre.

A „**Nők a családban és a munkahelyen**” (EFOP-1.2.9-17) című konstrukció keretében 14 Mrd forintos keretösszegeből országsszerte 69 **Család és Karrier Pont** nyílt meg a munkába visszatérni kívánó kisgyermekes nők előtt képzésekkel, coachinggal és mentorálással segítve a nők személyes fejlődését, vállalkozói készségeik javítását, illetve megteremtve a magánélet és a munka összehangolását segítő támogató szolgáltatások feltételeit a helyi közösségek együttműködésével.

A **Nő az esély programok** (EFOP-1.1.2-16, VEKOP-7.1.1-16) célja romák (elsősorban roma nők) foglalkoztatásba ágyazott képzése, valamint továbbfoglalkoztatása, elsősorban a szociális, és gyermekvédelmi, köznevelési szolgáltatást nyújtó fenntartók által működtetett intézményekben. A képzés befejeztével teljes munkaidőben foglalkoztatták a résztvevőket a projektben meghatározott szociális, gyermekjóléti, gyermekvédelmi, illetve köznevelési intézmények. Az EFOP-1.1.2-16 program keretében 1100 roma nő foglalkoztatásba ágyazott képzése történik, a 24 hónapos támogatott foglalkoztatást 12 hónapos kötelező továbbfoglalkoztatás követi. A „Nő az esély program” tervezetten az EFOP Plusz keretében folytatódik a 2021-2027 közötti fejlesztési időszakban, további legalább 1300 roma nő foglalkoztatásba ágyazott képzésével. A program a szociális intézmények mellett nyit további közszolgáltatások felé.

Az ún. **RITA Program** egy hátrányos helyzetű társadalmi rétegek számára fejlesztett alkalmazás, amely a mindennapi élethelyzetekben és az ahhoz kapcsolódó ügyintézésben nyújt

segítséget a célcsoport részére. Az alkalmazás célja a célcsoportba tartozók társadalmi részvételének, valamint az öngondoskodás és az önálló ügyintézés igényének és képességének növelése, a családi és a szociális kapcsolatháló erősítése. A RITA témakörei: család, egészség, munka, digitális világ. A projekt kiterjeszhető és lokalizálható településekre, járásokra illetve más közigazgatási egységekre, továbbá összekapcsolható más projektekkel illetve a már működő ügyintézési rendszerrel.

A jelenlegi családbarát felsőoktatási intézmények az EFOP-4.2.1-16 **Felsőoktatási infrastruktúra fejlesztése**, és az EFOP-3.4.3-16 **Felsőoktatási intézményi fejlesztések a felsőfokú oktatás minőségének és hozzáférhetőségének együttes javítása érdekében** című konstrukciók megvalósítása során, az Emberi Erőforrások Minisztériuma Család- és Ifjúságügyi Államtitkársága által meghirdetett „Családbarát munkahelyek kialakításának és fejlesztésének támogatása” pályázat keretében, illetve a felsőoktatási intézmények saját forrásából kerültek kialakításra. 2022. I. negyedévében a családbarát felsőoktatási intézmények száma 27 db volt. A bázisszámot meghaladó fejlesztések mérése 2022. év közepétől várható, ezt követően éves rendszerességgel tervezett az előrehaladás mérése. A 2021/2022-es tanévi adatok szerint a működő felsőoktatási intézmények száma összesen 63 db volt, így a 10 év alatt, 2030-ig vállalt családbarát felsőoktatási intézmények száma 30 db.

A **“Családbarát Munkahely” pályázat** 2011-2022 között minden évben meghirdetésre került. 2022-ben 100 millió forint keretösszegű támogatás jutott azon munkáltatóknak, akik elősegítették a családbarát környezet kialakítását, illetve támogatták munkavállalóikat a munka-család közötti egyensúly megtalálásában.

A **Családbarát Hely** tanúsító védjegy hazai támogatás keretén belül a pályázó munkahelyeket minősíti a családbarát szempontok szervezeten belüli, míg a szolgáltató helyeket a családbarát szempontok szervezeten kívüli megvalósulása szerint. Az elnyert tanúsítással jelentősen megnő a munkahelyek munkaerőt megtartó és munkaerőt vonzó képessége, a szolgáltató helyeket tekintve pedig nagymértékben hozzájárul az adott szolgáltatás piaci sikerességéhez.

A Családbarát Magyarország Központ által kialakított és működtetett **védjegy rendszer** 2019 júliusában kezdte meg működését, elkezdődtek az auditálási folyamatok a védjegy és kutató csoport által összeállított, az audit kritériumokat felmérő munkahelyi kérdőív, szolgáltatóhelyi kérdőív alapján. A kiadott tanúsítványokat két évig használhatják a minősített szervezetek. 2020. évben az auditvizsgálatok tapasztalataira építve egy továbbfejlesztett (kérdéseket alábontó), részletesebb munkahelyi és 13 db szolgáltatóhelyi kérdőív és pontozási rendszerének kialakítása történt meg. Átdolgozásra került ennek megfelelően a szabálykönyv is. Ezzel párhuzamosan a megfelelő informatikai háttér biztosítását nyújtó informatikai rendszer is kidolgozásra került. Az ágazati szereplők bevonásával, együttműködési megállapodások alapján a mérőeszközök külső szakmai egyeztetése is megtörtént a szolgáltatóhelyi kérdőívek esetében. Ez biztosítja azt, hogy az auditálás során az egyes ágazatok sajátosságait is figyelembe lehessen venni (pl.: egészségügyi szolgáltatóhely, felsőoktatás, kereskedelem, vendéglátás, szállásadók, stb. specifikált előszűrő kérdőív). A védjegy program eredményeit mutatják, hogy 2022 végére nagyságrendileg 2 000 szervezet mintegy 300 000 munkavállalóját érte el a program. A tapasztalatok alapján 2021. októberében a megújult védjegy új, egységes arculatot kapott, a korábbi belépési küszöbérték növelésre került 30%-ra, hogy a Családbarát Hely tanúsító védjegy garantált minőséget jelentsen. Ez biztosítja azt is, hogy azok a szervezetek, akiknek lejár az eddigi 20 %-os belépési küszöbvel megszerzett minősítése, törekedjenek a fejlődésre az új minősítés megszerzése érdekében.

A GINOP-1.1.2-VEKOP-17-2018-00001 azonosító számú **„Országos Vállalkozói Mentorprogram”** című kiemelt projekt keretében létrejött országosan, egységes feltételek mellett elérhető, valamint a már meglévő mentoráló, fejlesztő, képző, tanácsadó szervezetekre

épített mentorprogramban sikeres vállalkozások, azaz mentorok segítik a mikro-, kis- és középvállalkozásokat, mint mentoráltakat a vállalkozásuk megerősítésében, beszállítói pozíciójuk kialakításában, a generációváltás problémájának kezelésében, vagy akár külpiacra lépésük érdekében. A program a vállalkozói kultúra és imázs javításához is szervesen hozzájárul. A vállalkozások kezdeti életszakaszában nyújtott mentori szolgáltatások növelik a vállalkozói aktivitást, bővítik a széleskörű vállalkozói ismeretekkel és tudással rendelkező vállalkozói kört, ezzel javítva a vállalkozások túlélési rátáját. A projekt a női vállalkozók esetében formálja a pozitív fejlődési motivációt, a nyitottságot, illetve segíti az e vállalkozói körre egyedien jellemző nehézségek feloldását. **A program női vállalkozói célcsoportját tekintve a bejegyzett női mikro- és kisvállalkozásokat szólítja meg.** A társas női vállalkozásokból egy-egy fő, egyéni vállalkozó esetén maga az egyéni vállalkozó veheti igénybe a mentorálási folyamatot.

A projekt négy célcsoportban kíván jelentős hatású vállalkozásfejlesztési tevékenységet létrehozni, amelyek jellegükből és élethelyzetükből adódóan egyedi, személyre szabott és személyes támogató segítségre szorulnak. Alapvető cél a hazai mikro-, kis- és középvállalkozások versenyképességének növelése és stabilitásuk, valamint növekedési hatékonyságuk javítása azzal, hogy a mentor program során növekszik a kis-és középvállalkozások innovatív szemlélete és naprakész üzleti és pénzügyi tudása. Eszerint a célcsoportok: a fiatalon vállalkozást indítók, **a női vállalkozások**, a generációváltás előtt álló családi vállalkozások, a Covid-19 járvány kedvezőtlen gazdasági hatásainak a negatív következményei miatt megrendülő kis-és középvállalkozások. A programban vállalkozói mentorok, mint tapasztalt, sikeres vállalkozók segítették a fejlődés előtt álló vállalkozásokat, mint mentoráltak munkáját. Az 57 aktív mentorból 26 női mentor vett részt a folyamatokban, mutatott példát vállalkozónői társaiknak.

A Covid-19 járvány gazdasági következményei a munkaerőpiaci folyamatokra is hatással voltak. A foglalkoztatás szintje 2020 májusától indult újra növekedésnek, a nyári hónapokban magas szinten tetőzött. Az I. negyedévhez képest a másodikban 50 ezerrel csökkent a foglalkoztatottak száma, az ország újranyitásával július és szeptember között viszont 71 ezerrel nőtt. Megváltoztak továbbá a munkavégzés körülményei is: népszerűvé vált a távmunka és a home office. 2020-ban összességében mindkét nem foglalkoztatottsága csökkent, a férfiak rátája az előző évihez képest 0,3 százalékponttal, 77,1%-ra, a nőké szintén 0,3 százalékponttal, 66,8%-ra (az új módszertan szerint számított 2019-es rátához viszonyítva) mérséklődött.”<sup>6</sup> A Covid-19 járvány gazdasági következményei ellenére 2021 során a hazai munkaerőpiacon jelentős változások következtek be: a munkanélküliek száma csökkent; a foglalkoztatás – elsősorban az elsődleges munkaerőpiacon – bővült. 2021-ben összességében mindkét nem foglalkoztatottsága nőtt, a férfiak rátája az előző évihez képest 0,9 százalékponttal 77,9%-ra, a nőké 1,4 százalékponttal 68,2%-ra emelkedett.<sup>7</sup>

## 2.1 Az otthoni munkavégzés és a koronavírus járvány

A **Reacty Digital** 1000 fő bevonásával, 2021. január 28. és február 5. között végezte kutatását. A felmérés a Véleményem Van (Veva.hu) online kutatási közösség tagjainak körében készült. Az adatok nem, életkor, iskolai végzettség és régió szerint reprezentálják a 18-79 éves hazai lakosság véleményét. A felmérés szerint a megkérdezett teljes- vagy részmunkaidős munkavállalók 37 %-nak volt lehetősége az otthoni munkavégzésre január végén. Főként Budapesten és a felsőfokú végzettséggel rendelkezők körében terjedt el ez a lehetőség. Az

<sup>6</sup> Forrás: <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mpf/mpf204/index.html>

<sup>7</sup> <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mpf/mpf214/index.html>

értelmiségi munkakörben foglalkoztatottak harmada dolgozott folyamatosan távmunkában, míg a szakmunkásoknál 10 százalék volt ez az arány. A felmérés szerint, ha lehetőség lenne rá, heti egy napot a foglalkoztatottak 7 százaléka, két napot 15 százaléka, három napot 16 százaléka, négy napot 7 százaléka, öt napot 31 százaléka dolgozna szívesen otthon hetenként. Sem a csupán heti egy napos távmunka, sem a heti egy napos irodába járás nem számít kedvelt felállásnak.<sup>8</sup> **A koronavírus-járvány alatt legalább heti egy napot otthonról dolgozók 96 százaléka szívesen folytatná ezt a gyakorlatot a járvány után is.**

A KSH kutatása szerint 2020. II. negyedévéől felértékelődött a távmunka a Covid-19 hatására. 2020 tavaszán az otthonról dolgozók jelentős részét azok tették ki, akik internetkapcsolaton alapuló távmunka vagy otthoni munkavégzés keretében végezték munkájukat. Az otthoni munkavégzésben dolgozók száma a járvány megjelenésekor ugrásszerűen megnőtt: a 2020. februárig még 100 ezer körüli létszám márciusban több mint háromszorosára nőtt, majd májusban érte el a csúcst, ekkor közel 760 ezer főt, a foglalkoztatottak 17%-át érintette. A II. negyedévben az egy évvel korábban mért arány több mint nyolcszorosára ugrott, a III. negyedévben is több mint háromszorosa volt az előző évinek, annak ellenére, hogy a korlátozások feloldása után ekkorra már többen visszatértek munkahelyükre. Októbertől, a járvány második hullámával **ismét egyre gyakoribbá vált az otthoni munkavégzés.** Az enyhébb, illetve más jellegű korlátozások azonban nem eredményeztek a tavaszihoz hasonló mértékű kiugrást.

2021 elején, a második hullám idején, a harmadik hullám fenyegetésében tovább bővült az otthoni munkavégzés. A távmunka, illetve az otthoni munkavégzés februárban 482 ezer főt, a foglalkoztatottak 11%-át érintette, csaknem ötször annyit, mint egy évvel korábban.

A területi különbségeket tekintve a távmunkában vagy otthoni munkavégzés (home office) keretében dolgozók közel kétharmada a központi régiókban él, 2020-ban Budapesten minden ötödik, Pest megyében minden tizedik foglalkoztatott dolgozott így módon. Arányuk Észak-Magyarországon, a Dél-Alföldön és a Közép-Dunántúlon volt a legalacsonyabb, egyaránt 4,2%. Felülreprezentáltak a nők, a 25–44 évesek és a városban élők: az előbbi két kategóriában minden tizedik, az utóbbiban – a fővárost is beleszámítva – minden kilencedik foglalkoztatott volt érintett. Döntő többségük (77%-uk) felsőfokú végzettséggel rendelkezett, az érettségizettek aránya 21%, a szakmunkás, szakiskolai bizonyítvánnyal rendelkezőké és a legfeljebb alapfokú végzettséggel rendelkezőké elenyésző (1,6, illetve 0,4%) volt. A digitális oktatásra való áttérés miatt az otthoni munkavégzés nagyobb arányban érinti azokat, akik 15 éven aluli gyermeket nevelnek.

A távmunkában vagy otthoni munkavégzés keretében dolgozók döntő többsége, 83%-a alkalmazottak közül került ki. A foglalkoztatásban betöltött súlyukhoz viszonyítva azonban a nem alkalmazotti jogviszonyban állók – egyéni vállalkozók, társas vállalkozás vagy szövetkezet tagjai, illetve segítő családtagok – voltak felülreprezentáltak.

Elsősorban a szellemi foglalkozásúak dolgoztak távmunka vagy otthoni munkavégzés (home office) keretében, körükben 2019 és 2020 között az arány 4,2%-ról 18%-ra nőtt.

---

<sup>8</sup> <https://reacty.digital/a-jarvany-mehetne-a-tavmunka-maradjon>



2020 egészére nézve az információ, kommunikáció (39%), a tudományos és műszaki tevékenység (33%), a pénzügyi szolgáltatás (30%) és az oktatás területén (21%) volt kiemelkedő a távmunkában vagy otthoni munkavégzés keretében dolgozók aránya, míg a mezőgazdaságban és az egészségügy, szociális ellátásban alig fordult elő.

**Az otthoni munkavégzés a járvány során a megváltozott munkaerőpiaci helyzet kezelésének egyik leggyakrabban alkalmazott módszerévé vált, ezért a korábbiaknál szélesebb körben való elterjedése vélhetően a jövő munkaerőpiaci folyamataira is hatással lesz.**<sup>9</sup>

## 2.2. Foglalkoztatottsági adatok

A magyar gazdaság tartós növekedési pályára állásának egyik fontos feltétele volt, hogy **jelentős mértékben javuljon a nők foglalkoztatási helyzete.**

A 15-64 éves férfiakra és nőkre vonatkozó foglalkoztatási ráta 2010-ben az EU-27-ben összesítve 62,6% volt.<sup>10</sup> **Míg 2010-ben hazánk foglalkoztatási rátája 57 százalék volt, addig 2020-ra elérte a 71,9 százalékot.**<sup>11</sup> 2021-ben az EU-27-ben 68,4%, Magyarországon 73,1. A 15-64 évesek körében számolt női foglalkoztatási ráta 2010-ben 57,3% volt az EU-27-ben, hazánkban 50,2%. 2021-ben hazánkban a női foglalkoztatás szintje 68,2% volt, ami közel 5 százalékponttal haladja meg a tagállamok összességére vonatkozó női foglalkoztatási rátát.<sup>12</sup>

2021-ben a 25-49 éves, 6 év alatti gyermeket nevelő nők magyarországi rátája 73,0 % (a férfiaké 94,6%), amely kicsit több, mint 20%-os különbséget jelent a nemek között a foglalkoztatás területén és ami a férfiak kiemelkedően magas foglalkoztatási rátája miatt 5,8 %-kal az EU-27 átlaga felett van.

Ha nemek szerint szétbontjuk a foglalkozási adatokat, akkor látható, hogy a férfiak foglalkoztatása ugyan nagyobb mértékben növekedett, de a női foglalkoztatás emelkedése is rendkívüli, európai összehasonlításban is. A 15-64 éves női korcsoport foglalkoztatási rátája 11 év alatt (2010-2021) közel 14 százalékponttal (54,3-ról 68,2%-ra) emelkedett, ami jelentősen meghaladja az Európai Unióban elért 6,6 százalékpontos emelkedést. A női foglalkoztatás tekintetében 2010-ben Magyarország még elmaradt az EU27 átlagától, ez a trend 2014-ben fordult meg, azóta minden évben meghaladjuk az uniós átlagot, a 2021. évben 4,8 százalékponttal. **Magyarországot mindössze hat ország előzi meg a nők foglalkoztatása terén, ezzel pedig az élmezőnybe tartozunk.**

*Foglalkoztatási ráta (15-64 éves korosztály) Eurostat adatok alapján*<sup>13</sup>

TIME	2010	2015	2019	2020
------	------	------	------	------

<sup>9</sup> <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/koronavirus-tavmunka/index.html>

<sup>10</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI\\_EMP\\_A\\_custom\\_3402206/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_EMP_A_custom_3402206/default/table?lang=en)

<sup>11</sup> [https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat\\_eves/i\\_qlf002.html](https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qlf002.html)

<sup>12</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI\\_EMP\\_A\\_custom\\_3402206/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_EMP_A_custom_3402206/default/table?lang=en) és [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA\\_ERGAN\\_custom\\_3609576/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_ERGAN_custom_3609576/default/table?lang=en)

<sup>13</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI\\_EMP\\_A\\_custom\\_3402395/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_EMP_A_custom_3402395/default/table?lang=en)

	Férfia k	Nők	Férfiak	Nők	Férfiak	Nők	Férfiak	Nők
<b>EU -27</b>	68,5	56,8	69,2	59,0	72,1	62,0	73,3	63,4
Belgium	67,4	56,5	65,5	58,0	68,0	60,8	68,7	61,8
Bulgária	62,5	55,2	65,1	59,0	71,6	63,5	72,0	64,2
Csehország	73,5	56,3	77,9	62,4	81,4	67,1	81,3	67,1
Dánia	74,1	69,5	75,2	68,7	77,3	71,4	78,4	72,6
Németország	75,3	65,4	76,9	69,0	77,9	70,8	79,3	72,2
Észtország	61,8	62,1	74,8	69,4	75,9	72,1	75,6	72,4
Írország	65,0	57,0	70,3	59,3	72,2	60,9	74,3	65,5
Görögország	70,4	47,4	59,5	42,1	62,8	44,7	66,4	48,2
Spanyolország	64,8	52,8	62,9	52,7	66,1	55,7	67,5	57,9
Franciaország	68,1	60,7	67,4	62,1	68,7	63,6	70,1	64,5
Horvátország	62,7	52,1	60,3	51,6	67,1	56,9	68,2	58,6
Olaszország	66,8	45,9	65,1	47,0	66,6	48,4	67,1	49,4
Ciprus	75,3	63,0	66,7	59,0	75,9	64,3	76,7	65,3
Lettország	57,6	58,8	69,9	66,3	73,0	70,0	71,9	68,0
Litvánia	56,5	58,5	68,0	66,5	72,2	71,0	72,9	71,9
Luxemburg	73,1	57,2	71,3	60,8	70,4	63,9	72,6	66,0
<b>Magyarország</b>	<b>59,9</b>	<b>54,3</b>	<b>70,3</b>	<b>61,5</b>	<b>77,1</b>	<b>66,8</b>	<b>77,9</b>	<b>68,2</b>
Málta	72,5	39,5	77,0	52,5	81,7	64,6	82,4	66,6
Hollandia	80,7	70,1	80,2	71,0	82,8	75,7	83,6	76,6
Ausztria	76,0	65,7	75,1	67,1	76,0	67,4	76,7	68,1
Lengyelország	63,0	51,1	67,6	55,6	74,7	60,9	76,8	63,8
Portugália	66,8	57,9	65,6	60,1	71,0	66,2	72,7	67,7
Románia	60,1	44,0	63,0	46,6	69,0	51,1	71,1	52,5
Szlovénia	68,8	62,1	68,5	60,6	72,8	67,1	74,5	68,1
Szlovákia	64,9	56,0	69,1	59,9	72,9	66,1	73,3	65,6
Finnország	68,4	65,8	68,3	66,8	72,7	69,6	73,6	71,7
Svédország	74,2	69,0	76,7	73,3	76,9	72,7	77,4	73,3

A foglalkoztatási ráta emelkedése jól mutatja, hogy bár a férfiak és nők foglalkoztatása közötti különbség kisebb volt 2010-ben (5,6), az EU-27 akkori értékének (11,7) a fele, azonban mindkét nem esetében nagyon alacsony foglalkoztatási rátáról lehetett beszélni. 2021-re a foglalkoztatási ráta mindkét nem esetében már **Európa élvonalába tartozik**. Ezzel együtt emelkedett a különbség a nemek között (9,7), ami most az európai átlag (9,9) szintjén mozog. Ugyanakkor fontos megemlíteni, hogy a magyar családmódban a nők hosszabb ideig vállalnak kiemelt szerepet a gyermekek kisgyermekkorú nevelésében, ami hatással van a munkaerőpiaci aktivitásukra. A koronavírus járvány egyik társadalmi – gazdasági hatása szintén a női foglalkoztatás átmeneti visszaesése volt.<sup>14</sup>

<sup>14</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi\\_emp\\_a/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_emp_a/default/table?lang=en).

Nemek közötti foglalkoztatási szakadék – KSH adatok alapján<sup>15</sup>

	15-74 éves lakosság foglalkoztatási rátája			Ebből: 20–64 éves		
	Férfiak	Nők	Különbség	Férfiak	Nők	Különbség
2009	55,1	46,7	8,4	66,5	58,6	8,0
2010	54,3	47,1	7,1	65,6	59,0	6,6
2011	55,1	47,3	7,8	66,5	59,2	7,3
2012	55,7	48,2	7,5	67,3	60,4	6,9
2013	57,4	48,8	8,6	69,3	61,2	8,1
2014	60,8	51,1	9,7	73,5	64,1	9,4
2015	62,7	52,6	10,1	75,8	66,2	9,6
2016	65,1	54,7	10,4	78,6	68,9	9,7
2017	66,9	55,4	11,5	81,0	69,9	11,1
2018	67,9	56,4	11,4	82,1	71,4	10,7
2019	68,8	56,8	12,0	83,1	72,1	11,1
2020	68,2	56,3	11,9	83,1	71,9	11,2
2021	69,0	57,3	11,7	84,1	73,5	10,7

Életkor szempontjából megbontva a foglalkoztatási rátákat, jól látható, hogy az elmúlt évtizedben (2010-2021 között) minden korcsoportban sikerült emelni az aktivitást, azonban kiemelkednek a 20-24 évesek (+14,5%) és az 55-64 évesek korcsoportja (+26,7%)<sup>16</sup>. Ez utóbbi csoport esetében a hatás nagymértékben köthető a nyugdíjkorhatár emeléséhez. Amennyiben ehhez hozzávesszük a férfiak és a nők közti különbséget, akkor elmondható, hogy ez az emelkedés majdnem minden esetben nagyobb mértékű volt a férfiak esetében. Az eltérést a fiatalabb korosztályok esetében a tanulmányok kitolódása magyarázza, illetve a húszas évek végére, harmincas évek elejére eső gyermekvállalás. A 2020-as évet a koronavírus járvány hatásai erőteljesen érintették. A járvány miatti leállás, különösen a bölcsődék, óvodák bezárása, az iskolák digitális tanrendre való átállása érzékenyen érintette a női foglalkoztatást, hiszen általában a nők voltak kénytelenek átmenetileg feladni munkavállalásukat.

Annak ellenére, hogy a Kormány jelentős erőfeszítéseket tett a gyermekvállalási korban lévő nők foglalkoztatásának növelésére, eliminálva a kisgyermekes nők munkavállalását ellenőszöntző tényezőket (a gyermekgondozási ellátások biztosítása a munkába visszatérés után is, a munkáltatóknak adókedvezmény biztosítása), illetve bővítve az azt előmozdító feltételeket (komplex bölcsődefejlesztési program indítása), a nemek közötti foglalkoztatási különbség továbbra is magas az első gyermeküket vállaló nők átlagos életkora környékén, azaz a 30-34 éves korcsoportban, 11,1 százalékpontos a férfiak javára; a kisgyermekes nők munkaerőpiacra visszavezetése terén így még további jelentős tartalékok vannak, amelyek kiaknázása a nemek közötti foglalkoztatási szakadék mérséklése szempontjából is kulcskérdés.

*A férfiak és nők korcsoport szerinti foglalkoztatási rátája 2011-2020 között Magyarországon<sup>17</sup>*

<sup>15</sup> 20.1.1.17. Foglalkoztatási ráta korcsoportok szerint, nemenként [%],

[https://www.ksh.hu/stadat\\_files/mun/hu/mun0017.html](https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0017.html)

<sup>16</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI\\_EMP\\_A\\_custom\\_3402961/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_EMP_A_custom_3402961/default/table?lang=en)

<sup>17</sup> [https://www.ksh.hu/stadat\\_files/mun/hu/mun0017.html](https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0017.html)

		2010	2015	2020	2021	Különbség
20-24 évesek	Együtt	34,5	44,1	49,3	49,0	+14,5
	Nők	32,3	41,5	43,9	43,3	+11,0
	Férfiak	36,7	46,6	54,4	54,3	+17,7
25-29 évesek	Együtt	71,2	78,4	81,3	81,3	+10,2
	Nők	68,8	73,3	77,6	77,3	+8,5
	Férfiak	73,6	83,3	84,8	85,2	+11,6
30-34 évesek	Együtt	79,0	84,3	85,5	85,6	+6,6
	Nők	74,4	80,2	78,9	79,9	+5,5
	Férfiak	83,6	88,4	91,8	91,0	+7,5
35-39 évesek	Együtt	79,5	85,7	86,8	87,4	+8,0
	Nők	75,3	80,7	82,8	82,8	+7,5
	Férfiak	83,6	90,6	90,6	92,0	+8,4
40-64 évesek	Együtt	12,6	25,4	45,6	47,8	+35,2
	Nők	9,5	17,3	31,0	33,5	+23,9
	Férfiak	16,5	35,3	63,3	65,1	+48,6

A Családbarát Magyarország Központ ún. kétkarú kutatása a munkaadókra és a munkavállalókra egyaránt fókuszál, és adatokkal fog szolgálni a nemek közötti foglalkoztatási különbségekre, illetve azok változásaira is.

### 2.3 A munkanélküliség alakulása

A munkanélküliségi ráta 2010-ben hazánkban 10,7% volt, ami akkor az EU27 középmezőnyét jelentette. Egy évtizeddel később, 2021-ben Magyarországon a munkanélküliségi ráta 4,1%, ami az egyik legkedvezőbb az Unió tagállamai között. Magyarországhoz hasonló fejlődés látszik Bulgáriában és Lengyelországban. 2010-hez képest harmadára csökkent a női munkanélküliség: míg 2010-ben 9,9%-os volt a női munkanélküliségi ráta, addig 2019-ben már csak 3,3%, míg 2020-ban és 2021-ben 4,2% volt. A koronavírus járvány második évében, 2021-ben 4,2% volt a női munkanélküliségi ráta, szemben az uniós 7,4%-kal. A magyar **15-74 év közötti nők munkanélküliségi rátája 2010 óta az uniós tagállamok között százalékban kifejezve az ötödik legnagyobb mértékű javulást** jeleníti meg.

### 2.4 25-49 éves kisgyermekes nők foglalkoztatottságának változása 2010-2021 között

**Magyarországon női foglalkoztatás növelése érdekében számos intézkedés történt 2012 óta:**

- a kisgyermekes szülők gyermekük 3 éves koráig jogosultak részmunkaidőben dolgozni munkahelyükön, 2015-től pedig a legalább háromgyermekes anyák ezzel a lehetőséggel már a legkisebb gyermek 5 éves koráig is élhetnek. 2020. január 1-től 1 évvel emelkedett a részmunkaidős foglalkoztatás életkori határa, így a kisgyermekes szülők már gyermekük 4 (a három- vagy többgyermekesek 6) éves koráig választhatják ezt a munkarendet. 2023. január 1-től a munkavállaló – ha munkaviszonya legalább fél éve fennáll – gyermeke 8 éves koráig

kérheti részmunkaidőben vagy távmunkavégzésben való foglalkoztatását, éjszakai munkavégzésre az anya és a gyermekét egyedül nevelő szülő a gyermeke 3 éves korától 10 éves koráig csak írásbeli hozzájárulásával osztható be.

- A 2013-tól bevezetett Munkahelyvédelmi Akció célja volt, hogy a leginkább érzékeny helyzetben lévő munkavállalói csoportok (szakképzetlenek, 25 év alatti és 55 év feletti munkavállalók, tartósan álláskereső személyek, kisgyermekes szülők) vonatkozásában a munkáltatók bérköltségét csökkentse, ezzel segítve a munkahelyek megtartását és a foglalkoztatás bővülését. A GYES, GYED alatt, vagy annak lejártát követően a kisgyermekes szülők foglalkoztatásakor 3 (nagy családosoknál 5) évig a munkáltató adókedvezményben részesül: az első három évben 2022. 01. 01-től a 13%-os szociális hozzájárulási adó teljes összegét, a negyedik és ötödik évben a SZOCHÓ 6,5% nem kell megfizetnie legfeljebb a bruttó minimálbér (2021-ben 167.400 Ft) összegéig.
- A GYED Extra a választás szabadságát nyújtja a kisgyermeket nevelő családoknak, támogatja azokat a szülőket, akik úgy döntenek, hogy otthon maradnak gyermekeikkel vagy kisgyermek mellett szeretnék munkát vállalni, illetve azokat a családokat is, amelyekben kis korkülönbséggel születnek a gyermekek (testvér GYED), valamint lehetőség van két féléves felsőoktatási jogviszony után is igényelni ezt a támogatást (hallgatói GYED). A 2014. január 1-től bevezetett intézkedés következtében a szülők egyszerre több gyermekük után is igénybe vehetik a gyermekgondozási ellátásokat. A GYED és GYES folyósítása mellett pedig már a gyermek 1 éves, sőt 2016. január 1-től fél éves kora után korlátlan időtartamban dolgozhatnak a szülők.
- 2017-től új, rugalmasabb és a helyi igényekhez jobban igazodó bölcsődei rendszert vezetünk be. Új intézmény- és szolgáltatás típusok, a mini bölcsőde, a családi bölcsőde és a munkahelyi bölcsőde is megjelennek a 3 év alatti gyermekek bölcsődei ellátásában; 2017-től a települési önkormányzatoknak a 10 ezer lakosnál kisebb településeken is biztosítaniuk kell a kisgyermekek napközbeni ellátását, amennyiben a 3 év alatti gyermekek száma meghaladja a 40 főt, vagy legalább 5 kisgyermekes szülő jelzi igényét az ellátás igénybevételére.

A bölcsődei ellátást nyújtó intézmények és szolgáltatások számának emelkedése és a családtámogatások rendszerének kibővítése (pl. GYED extra) és a munkavállalást ösztönző támogatások eredményeképpen erőteljesen megemelkedett a kisgyermeket nevelő szülők foglalkoztatási rátája. A 3 év alatti gyermeket nevelő 25-49 éves nők foglalkoztatási rátája 2010-hez képest 7%-kal nőtt 2020-ig (66,6%-ról 73,6%-ra).<sup>18</sup> 2021. évben pedig már 75%-ra nőtt a 3 év alatti gyermeket nevelő 25-49 éves nők foglalkoztatási rátája.

*A 25–49 éves nők foglalkoztatási rátája [%]<sup>19</sup>*

Megnevezés	2009	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>A 25–49 éves nők</b>	<b>74,4</b>	<b>74,2</b>	<b>80,3</b>	<b>82,5</b>	<b>83,5</b>	<b>84,0</b>	<b>84,6</b>	<b>82,2</b>	<b>83,0</b>

<sup>18</sup> A Munkaerő-felmérést érintő uniós jogszabályi változás értelmében 2021-től foglalkoztatottnak számítanak azok is, akik rendszeres, jövedelmet biztosító munkájuktól GYED, GYES igénybevétele miatt vannak ideiglenesen távol, mellette nem dolgoznak, de munkaviszonyuk továbbra is fennáll.

<sup>19</sup> KSH: A 25-49 éves nők foglalkoztatási rátája, [https://www.ksh.hu/stadat\\_files/mun/hu/mun0025.html](https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0025.html)

## foglalkoztatási rátája

A háztartásban élő gyermekek száma szerint									
1	76,8	77,3	82,3	84,7	84,5	84,7	86,0	82,1	84,7
2	76,6	75,4	81,2	81,7	84,6	83,8	84,8	82,8	82,4
3 vagy több	48,8	48,4	56,5	61,5	60,4	66,1	65,0	64,8	65,8
A háztartásban élő legfiatalabb gyermek életkora szerint									
0–2	68,2	66,6	67,7	69,6	71,0	73,2	73,2	73,6	75,0
3–5	63,8	62,9	70,8	73,4	74,8	75,9	76,1	69,6	70,7
6–16	74,5	74,8	82,3	84,4	85,2	85,2	86,9	84,6	85,9
17–24	80,2	80,4	85,8	88,3	88,6	89,3	90,0	86,5	86,2
Nem él gyermek a háztartásban	77,9	77,6	84,2	86,3	87,3	87,8	87,8	85,9	86,3

A KSH adatai tartalmazzák azt a 2021. januártól életbe lépett és visszamenőleg a magyar adatokban is korrigált változást, hogy a GYES-en és GYED-en lévő édesanyákat is beszámítja a női foglalkoztatottak közé, mely jelentős változásokat eredményezett. 2021. december 31-ig kellett az Eurostat felé jelezni a visszamenőlegesen korrigált adatokat 2009-ig bezárólag, ezt követően az Eurostat közzé fogja tenni a korrigált adatokat.

### 2.5 A fizetetlen háztartási és gondozási feladatok egyenlő elosztása a férfiak és nők között

A láthatatlan munka az a fizetetlen munka, amit a háztartáson belül vagy önkéntes munkaként a közösség javára végeznek a társadalom tagjai. Az ilyen jellegű munka főként akkor kap figyelmet, ha nincs elvégezve, hiszen a lakosság életkörülményeinek nemcsak a jövedelem, a munkaerőpiaci szerepvállalás, hanem a háztartásban vagy önkéntes tevékenységként végzett munka is szerves, jelentős részét képezi. Magyarországon a népesség több időt fordít fizetetlen munkára (214 perc/nap), mint fizetett munkára (164 perc/nap) a legutóbbi, 2009/2010. évi időmérleg-felvétel alapján. Ez a munka nemzetgazdaságilag is jelentős, ennek figyelembevételével a GDP értéke is mintegy negyedével lenne magasabb.<sup>20</sup> A konkrét mérhető céloknál rögzítésre került ennek a témakörnek a vizsgálata idő-mérleg kutatás keretében.

Az Európai Unió 2018-2023 között érvényes Nemek közötti Egyenlőség Stratégiája megfogalmazta, hogy a nők gazdasági függetlenségének, valamint a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtéséhez szükséges a fizetetlen háztartási és gondozási feladatok egyenlő elosztása a férfiak és nők között. Az Akcióterv nyomkövetését végző Munkacsoport megvizsgálja a témában elérhető jó gyakorlatokat.

Az időfelhasználás centrumában a munka, valamennyi munkavégzésre fordított idő, annak szerkezete, mértéke vagy hiánya áll. Ez szabályozza az egyéni és társadalmi szintű időfelhasználást, életvitelt, jólétet (annak anyagi, kulturális, egészségi összetevőit) egyaránt. Időmérleg kutatással lehet felmérni: az időmérleg-felvétel célja, hogy a népesség

<sup>20</sup> [https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/lathatatlan\\_munka\\_1.pdf](https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/lathatatlan_munka_1.pdf)

időfelhasználásáról szolgáltatson adatokat. Célja, hogy segítse a családpolitika megalapozását; segítse a munkaidő szabályozását célzó politika kialakítását; szolgáltatson információkat az utazási célokról és módokról; nyújtson információkat a kulturális és szabadidős tevékenységek alakulásáról; segítse a nemzeti számlákkal kapcsolatos fejlesztési munkákat, ezen belül főleg a háztartások keretében végzett termeléssel kapcsolatban. Az időmérleg-felvétel eszköze az időmérlegnapló, amely a nap 24 órája alatt végzett tevékenységeket, valamint az ezekre fordított időt tartalmazza.

### **Fogyatékos személyeknek és pszichiátriai betegeknek nyújtott közösségi szolgáltatások fejlesztése**

Összhangban a 2.1.1.1. Egyedi célkitűzéssel<sup>21</sup> és az EFOP Plusz 4. Szociális fejlesztések prioritásán tett vállalással az önálló életvitel támogatása, továbbá a gondozó családtag munkavállalásának elősegítése, valamint a fogyatékossgal élő személy közösségi életének javítása érdekében a következő intézkedéseket tervezzük:

- szociális alapszolgáltatások hosszított és hétvégi nyitva tartásának ösztönzése,
- személyi asszisztencia szolgáltatás nyújtása,
- családok tehermentesítését biztosító szolgáltatások fejlesztése,
- fogyatékossgal élő személyek egyenlő esélyű hozzáférését biztosító szolgáltatások fejlesztése,
- fogyatékossgal élő személyek, családjuk és közvetlen környezetük számára nyújtott életvezetési, kríziskezelési tanácsadás megvalósítása, önálló életvitelt segítő képzések, felkészítések biztosítása, társadalmi részvételt támogató programok megvalósítása.

A saját otthonukban fogyatékossgal élő személyeknek nyújtott szolgáltatásfejlesztés mellett - összhangban a fogyatékossgal élő személyek számára ápolást-gondozást nyújtó szociális intézményi férőhelyek kiváltásáról szóló 2019-2036. évekre vonatkozó hosszú távú koncepcióval -, kiemelt cél az intézményi ellátásról a közösségi alapú szolgáltatásokra való áttérés fejlesztése, a támogatott lakhatás szolgáltatás fejlesztése, fogyatékos személyeknek és pszichiátriai betegeknek nyújtott szolgáltatások fejlesztése.

A fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezménynek való teljes körű megfelelés érdekében tartós bentlakást nyújtó szociális intézményekben nem valósul meg beavatkozás.

A fogyatékos gyermeket nevelő családok tehermentesítése érdekében tervezzük a jelenlegi szolgáltatási kapacitás bővítését.

Az önálló életvitel támogatását szolgáló, intézményi kereteken kívüli rendszerek kapacitásbővítése érdekében Speciális Kommunikációs Központok fejlesztésére kerül sor a korábban megvalósult modellszolgáltatások eredményeinek felhasználásával. A központokban a speciális kommunikációs igényű - autizmussal élő, felnőtt beszéd- és nyelvi fogyatékos vagy komplex kommunikációs szükségletű (augmentatív és alternatív kommunikáció) –fogyatékos felnőttek számára a szakértő csoport felmérése szerint, egységes protokoll alapján egyéni

---

<sup>21</sup> 2.1.1.1. Egyedi célkitűzés: ESO4.11. A minőségi, fenntartható és megfizethető szolgáltatásokhoz való egyenlő és időben történő hozzáférés fokozása, ideértve a lakhatáshoz és a személyközpontú ellátáshoz, többek között az egészségügyi ellátáshoz való hozzáférést elősegítő szolgáltatásokat; a szociális védelmi rendszerek korszerűsítése, ideértve a szociális védelemhez való hozzáférés előmozdítását is, különös tekintettel a gyermekekre és a hátrányos helyzetű csoportokra; az egészségügyi rendszerek és tartós ápolási-gondozási szolgáltatások – fogyatékossgal élők számára is biztosított – hozzáférhetőségének, hatékonyságának és rezilienciájának javítása (ESZA+)

fejlesztő beszédterápiák valósulnak meg a fejlesztéshez szükséges eszközök biztosításával is. A szolgáltató központ célja az egyes szakterületeket egyaránt jellemző szakemberhiány feloldása, továbbá, hogy a fogyatékos emberek a számukra elengedhetetlen és szükséges szolgáltatásokat egy helyszínen tudják igénybe venni.

## 2.6 Atipikus foglalkoztatottság

A gyermeket nevelők (leginkább a kisgyermekes szülők) számára a családi és a munkahelyi teendők összeegyeztetéséhez kiemelkedően fontosak a rugalmas foglalkoztatási feltételek, hiszen a korábbi teljes munkaidős állásuk mellett már nem tudják gyermekük vagy gyermekeik számára biztosítani a napközbeni felügyeletet. Nyugat-Európában a rugalmas, atipikus foglalkoztatási formáknak már jól kialakított gyakorlata van, hazánkban további fejlődés szükséges ezen a téren. Fontos még szélesebb körben megismertetni az atipikus munkavégzés lehetőségeit a munkáltatókkal és a munkavállalókkal egyaránt.

**Az atipikus foglalkoztatás magába foglalja azokat a munkavégzési formákat, amelyek eltérnek a hagyományos munkaviszonytól. Ide sorolhatjuk például a részmunkaidős foglalkoztatást, a távmunkavégzést, továbbá a határozott idejű munkaviszonyt is.** Ha adatok tekintetében megvizsgáljuk az atipikus munkavégzésben dolgozókat, elmondható, hogy a következő tendenciák rajzolódnak ki.

Az atipikus foglalkoztatás munkavégzési formában dolgozóknak azokat tekintettük, akik vagy részmunkaidőben vagy távmunkában dolgoztak. Az ő arányuk az összes foglalkoztatotton belül **2019-ben: együtt: 6,8%, férfiak: 5,5%, nők: 8,4%.**

Az atipikus foglalkoztatás definícióját a Fogalomtár tartalmazza, amely szerinti adatok figyelembevételével az elmúlt tizenegy évben jelentősen, **15%-kal** - a nők körében közel 20%-kal – **nőtt a részmunkaidőben dolgozók száma, a távmunkát végzők száma** pedig – vélhetően a Covid járvány miatt – **több mint négyszeresére emelkedett.** Mindeközben a **határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottaké jelentősen (25%-kal) csökkent** (férfiak esetében 31%-kal, nők esetében 17,4%-kal).<sup>22</sup>

*A részmunkaidőben dolgozók száma és a meghatározott időre szóló munkaszerződéssel dolgozók száma 2010-2021 között KSH adatok alapján*

	2010 (ezer fő)	2020 (ezer fő)	2021 (ezer fő)	változás 2010/2020 (ezer fő)	változás 2010/2021 (ezer fő)
Részmunkaidős, férfi	79,0	87,3	85,6	10,5%	8,3%
Részmunkaidős, nő	140,8	164,7	166,6	17,0%	18,4%
Részmunkaidős, együtt	219,8	252,1	252,2	14,7%	14,7%
Meghatározott időre szóló munkaszerződés, férfi	172,5	113,1	119,1	-34,4%	-31,0%
Meghatározott időre szóló munkaszerződés, nő	147,2	118,4	121,5	-19,5%	-17,4%
Az elmúlt 4 hétben távmunkát végzett alkalmanként vagy rendszeresen	104	385	419	270,3%	302,9%

<sup>22</sup> <https://www.ksh.hu/stadat?lang=hu&theme=mun>



A gyermeket nevelők (leginkább a kisgyermekes szülők) számára a családi és a munkahelyi teendők összeegyeztetéséhez kiemelkedően fontosak a rugalmas foglalkoztatási feltételek, hiszen a korábbi teljes munkaidős állásuk mellett már nem tudják gyermekük vagy gyermekeik számára biztosítani a napközbeni felügyeletet.

Az atipikus foglalkoztatás magába foglalja azokat a munkavégzési formákat, amelyek eltérnek a hagyományos munkaviszonytól. Ide sorolhatjuk a női foglalkoztatás fontos elemeként a részmunkaidős foglalkoztatást, a bedolgozói munkaviszonyt, a home office-t és a távmunkavégzést is. 2019-ben hazánkban a KSH saját adatai alapján a 15 és 74 év közötti összes foglalkoztatott 6,8%-a dolgozott ebben a formában, közöttük a férfiak aránya 5,5%, a női munkavállalók aránya 8,4% volt.<sup>23</sup>

Uniók összehasonlításban a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya 2019-ben az Eurostat adatai alapján 4,4% volt Magyarországon, míg az EU28-ban 19,1%<sup>24</sup>, a rendszeresen otthoni munkavégzést (is) folytatók aránya ugyanezen időszakban az EU\_27 tagországaiban 5,4%.<sup>25</sup>

A nőknek nemcsak a munkával és a családdal kapcsolatos feladataikat kell sikeresen összeegyeztetniük a gyermekvállalás során, hanem az otthoni teendők koordinálása is sokszor az ő vállukat nyomja. Ennek érdekében a Kopp Mária Intézet a Népesedésért és a Családokért (a továbbiakban: KINCS) **2019-es felmérése megvizsgálta** a családi szerepeket (KINCS 2019). A megkérdezettek 57%-a szerint az 1 és 3 év közötti gyermek megsínyli, ha édesanyja dolgozik. 10-ből 8 válaszadó szerint a családayai szerep legalább annyit ér, mint munkahelyen dolgozni, illetve további 81% egyetértett azzal, hogy egy kisgyermekes édesanyjának az a legjobb, ha rugalmas módon tud dolgozni. Összességében tehát jól látható, hogy a női – és ezzel együtt a családayai szerepek – jelentős mértékben felértékelődtek, ugyanakkor szükségesnek bizonyul, hogy a nők - családban betöltött szerepük mellett – a munka világában is helyt álljanak a család stabil egzisztenciájának megteremtése érdekében.

A 15 és 64 év közötti, részmunkaidőben dolgozó nők aránya azonban hazánkban 2010-ben mindössze 7,7%, miközben az Európai Unió (EU\_28) átlaga ennek négyszerese, 31,3 % (ezen belül Hollandiában 76,3%, Németországban 45,3%, Ausztriában 43,2%, Belgiumban 42,1%) volt.<sup>26</sup> Ezért a kormány kötelezi a munkáltatókat, hogy a kisgyermeket nevelőknek tegyék elérhetővé a részmunkaidős foglalkoztatás lehetőségét. 2012 óta a Munka törvénykönyve (2012. évi I. törvény, a továbbiakban Mt.) jogszabályi keretek között rögzíti, hogy nemcsak a közszférában, hanem a magánszférában is kötelező igény esetén a 3 évesnél fiatalabb gyermeket nevelő szülők részmunkaidős – napi 4 órás – foglalkoztatása. A nagycsaládosok számára pedig 2015-től a legfiatalabb gyermek 5 éves koráig igénybe vehető ez a jogosultság. 2020-tól még tovább szélesedtek ezek a lehetőségek, hiszen további egy évvel – a gyermek négyéves, illetve nagycsaládosok esetében a legfiatalabb gyermek hatéves koráig – kitolódott a részmunkaidős foglalkoztatás igénybevehetősége. A jogi háttér megteremtése ellenére a részmunkaidős foglalkoztatásban még lényeges különbség látható Magyarország és az EU27 átlaga között. Ennek oka abban rejtőzhet, hogy a munkavállalók sok estben nem élnek ezzel a lehetőséggel. Hazánkban 2020-ban a 15-64 éves foglalkoztatottak 4,8%-a, az EU27-ben átlagosan pedig 18,2%-a dolgozott részmunkaidőben (LFSA–EPPGAN). A 15–64 éves hölgyeket vizsgálva pedig az mondható el, hogy Magyarországon 7,3%-uk, Lengyelországban 8,9%-uk, Csehországban 9,9%-uk, Szlovákiában pedig 6,8%-uk dolgozott ebben a

---

<sup>23</sup> [KSH saját adat](#)

<sup>24</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa\\_eppga/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_eppga/default/table?lang=en)

<sup>25</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA\\_EHOMP\\_custom\\_899843/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=1a955ba3-e7ff-42b5-9449-69a6db8750ff](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EHOMP_custom_899843/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=1a955ba3-e7ff-42b5-9449-69a6db8750ff)

munkaformában. Az EU 27 országaiban azonban a hölgyek átlagosan 28,8%-a vállalt részmunkaidőt 2021-ben.<sup>27</sup>

2021. évre vonatkoztatva ezek az adatok hazánkban a 15-64 éves foglalkoztatottak 4,6%-a, az EU27-ben átlagosan pedig 17,7%-a dolgozott részmunkaidőben (LFSA–EPPGAN). A 15–64 éves hölgyeket vizsgálva pedig az mondható el, hogy Magyarországon 6,7%-uk, Lengyelországban 7,6%-uk, Csehországban 9,6%-uk, Szlovákiában pedig 4,6%-uk dolgozott ebben a munkaformában.

### 3. Nők és férfiak jövedelmi viszonyai

A fejlett nyugat-európai országok béreihez való felzárkózás hosszabb távon megvalósítható célja Magyarország Kormányának. Ezzel együtt a bérkonvergenciát illetően is komoly eredményekről lehet beszámolni az elmúlt 5 évben. A foglalkoztatás mellett a bérek vásárlóereje is folyamatosan emelkedett. A reálkeresetek szintje több mint 40%-kal nőtt a 2010. évi kormányváltás óta 2018-ig, úgy, hogy a kormány családokat támogató politikájának köszönhetően a 3 és többgyermekes családokban a családi kedvezményeket figyelembe véve a reálbér-növekedés meghaladta a 76%-ot.<sup>28</sup> A reálkeresetek szintje 2010 és 2019 között több mint 50%-kal nőtt, 2020-ban pedig az előző évhez képest további 6,5%-kal nőtt.<sup>29</sup>

2010-ben az adatok a következőképpen alakultak: a bérkülönbség aránya 15,4% az üzleti-gazdasági szférában, 26% a feldolgozóiparban, 17,4% a villamos energia-, gáz-, áram- és légkondicionálási ellátások területén, 38,6% a pénzügyi és biztosítási tevékenységek területén, míg 24,6% az információs és kommunikációs ágazatokban, egyéb szakmai, tudományos, műszaki tevékenységek esetén pedig 14,7 %.<sup>30</sup>

2020-ban az adatok a következőképpen alakultak: a bérkülönbség aránya 15,2% az üzleti-gazdasági szférában, 23% a feldolgozóiparban, 20,1% a villamos energia-, gáz-, áram- és légkondicionálási ellátások területén, 36,8% a pénzügyi és biztosítási tevékenységek területén, míg 25,4% az információs és kommunikációs ágazatokban, egyéb szakmai, tudományos, műszaki tevékenységek esetén pedig 22,6 %.<sup>31</sup>

A nyugdíjakra, ellátásokra, járadékokra és egyéb járandóságok közötti különbség szintén mérséklődött, 2011 januárjában 15,68% volt a különbség átlagosan a férfiak (97 229 Ft) és a nők (81 984 Ft) nyugdíja között<sup>32</sup>, míg a 2019. januári, nyugdíjmelés utáni adatok alapján csupán 11,6% (férfiak átlagosan 132 056 Ft, nők pedig 116 773 Ft ellátást kaptak).<sup>33</sup> A 2021. januári nyugdíjmelés utáni adatok a következőképp alakultak a férfiak ellátása: 148 496 Ft, a nők ellátása: 130 528 Ft volt, így a különbség: 12,1%<sup>34</sup>

A nők és férfiak közötti bérkülönbségnek számos okai lehetnek, ezek közül megemlítendő, hogy egyes ágazatokban eltérő arányban dolgoznak nők és férfiak, előfordul, hogy a férfiakat a nőknél gyakrabban léptetik elő, következtésképpen jobban is keresnek. Magyarországon

<sup>27</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa\\_eppgan/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_eppgan/default/table?lang=en)

<sup>28</sup> <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mo/mo2018.pdf>

<sup>29</sup> [https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mo/mo\\_2019.pdf](https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mo/mo_2019.pdf)

[https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mo/mo\\_2020.pdf](https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mo/mo_2020.pdf)

<sup>30</sup> Gender pay gap in unadjusted form by NACE Rev. 2 activity - structure of earnings survey methodology [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN\\_GR\\_GPGR2\\_\\_custom\\_3638172/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN_GR_GPGR2__custom_3638172/default/table?lang=en)

<sup>31</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_pay\\_gap\\_statistics#Highest\\_gender\\_pay\\_gap\\_in\\_financial\\_and\\_insurance\\_activities](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics#Highest_gender_pay_gap_in_financial_and_insurance_activities)

<sup>32</sup> [https://nyugdijbiztositas.tcs.allamkincstar.gov.hu/m/pdf/ellatasban\\_reszesulok\\_adatai\\_2011\\_január\\_utan.pdf](https://nyugdijbiztositas.tcs.allamkincstar.gov.hu/m/pdf/ellatasban_reszesulok_adatai_2011_január_utan.pdf)

<sup>33</sup> <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/regiok/orsz/nyugdij/nyugdij19.pdf>

<sup>34</sup> Adatforrás: KSH, Szociális Statisztikai Évkönyv, 2020

2020-ra a nők bérhátránya kisebb mértékben csökkent, amely a *4. Nemek közötti bérkülönbség csökkentése* című részben kerül részletesen bemutatásra. A nők hagyományosan nagyobb arányban látnak el nem fizetett feladatokat, mint a házimunka és a gyermekek, rokonok, betegek gondozása. A nők gyakrabban hagyják el időszakosan a munkaerőpiacot, mint a férfiak. A karrier ily módon történő megszakítása nem csupán az órabérre van hatással, de a jövőbeni jövedelmet és a nyugdíjat is befolyásolja, magasabb összegű jövedelem magasabb összegű nyugdíjat eredményez. Egyes ágazatokban és szakmákban a nők, míg másokban a férfiak túlreprezentáltak. Számos foglalkoztatási ágazatban, munkakörben (így például az eladói, takarítói, óvodai, bölcsődei dajka, tanítói, szociális munkás és egészségügyi ápoló munkakörök esetében), nagyobb a nők aránya, jóval alacsonyabbak a bérek, mint a főként férfiak által felülreprezentált szakmákban.

A rugalmasság nemcsak a munkaidő szempontjából fontos, hanem a munkahelyi kultúra, a munkahely vezetőinek szemléletében is. Cél az anyaság kirekesztésének csökkentése, amit számos nő tapasztal, ha gyermekvállalás mellett, vagy csupán a gyermekvállalás iránti vágya miatt éri negatív megkülönböztetés, bullying a munkahelyén („maternal mobbing”: „rosszindulatú kísérlet arra vonatkozóan, hogy valakit a munkahelyéről való eltávolításra kényszerítsenek, indokolatlan vádaskodással, megalázással, általános zaklatással, érzelmi bántalmazással és/vagy megfélemlítéssel”). A magyar családbarát intézkedések jó úton haladnak a jelenség visszaszorításában, az anyaság kultúrájának erősítésében. A jövedelmi mutatókon kívül a szegénységi adatokat is lényeges figyelembe venni. 2010-ben 14,1%, 2015-ben 14,5%, 2020-ban pedig 12,7% volt a szegénységi arány. 2020-ban az egyszülős családok esetében 28,2%-os volt az arány, ahol mindkét szülő jelen van ott pedig az egygyermekes családok esetében 11,1%, kétgyermekeseknél 6,6%, három- és többgyermekeseknél pedig 12,1%-os volt a szegénységi arány. Nemek szerinti bontásban a relatív szegénységi rés 2010-ben a férfiak esetében 18,9% és a nők esetében 17,9%, 2015-ben a férfiak és a nők esetében is 18,8%, 2020-ban pedig a férfiak esetében 31,4%, illetve a nők esetében 26,6% volt.<sup>35</sup>

#### 4. Nemek közötti bérkülönbség csökkentése

**Magyarországon 2010 és 2021 között a nők bérhátránya - jelentős ingadozás mellett - kis mértékben, de csökkent.** Magyarországon 2010-ben a nemek közötti bérszakadék 17,6% volt, ez 2012-re egészen 20,1%-ig növekedett, azonban ezt követően meredek csökkenés tapasztalható 2015-ig, majd stagnálás volt jellemző. 2018-ban ez az arány már csak 14,2%, ami jobb volt, mint az EU-s érték, és jóval kevesebb, mint számos fejlett európai országban (Ausztria 20,4%, Németország 20,1%), de a cseh és a szlovák bérszakadék is meghaladta Magyarországét. 2019-re a különbség újra felugrott 18,2%-ra (valószínűleg emögött a Covid-19-es járvány gazdasági-társadalmi hatásai álltak), majd a következő két évben mérséklődött 17,2-17,3%-ra, ami 5,4 százalékponttal haladta meg az EU-27 2021-es átlagértékét. ( Emellett gyermekvállalás karriert megszakító hatása szintén jelentkezik, amely a kedvező gyermekvállalási trendek miatt erősebben érzékelhető az elmúlt időszakban. Ennek csökkentése érdekében került bevezetésre pl. a GYED Extra, vagy a bölcsődei ellátást biztosító

<sup>35</sup> <https://ec.europa.eu/eurostat/web/income-and-living-conditions/data/database>

férőhelyek növelése, amely intézkedések szándékaink szerint – és az eddigi tapasztalatok ezt alátámasztják - ösztönöznı fogják a mielőbbi munkaerő-piaci visszatérést.

#### A női foglalkoztatottság területi dimenziói

A nők foglalkoztatásában (munkanélküliségében) fennálló területi egyenlıtlenség kezelése, általában a (női) foglalkoztatás a jelen Akcióterv keretein messze túlmutató tagállami foglalkoztatáspolitikára.

Ezzel együtt – visszaulva az Strukturális Reform-támogató Program (SRSP) megállapításokra – a női foglalkoztatás növelésének hatékony eszköze a bölcsődefejlesztés, mivel a gyermekvállalás jellemző életkorában lévı nők esetében található jelentős puffer a munkaerőpiaci növekedés tekintetében.

A területi dimenziók valóban hangsúlyosan a GINOP Pluszban és a TOP Pluszban tudnak megjelenni. A TOP Pluszban tervezett 3.3.1 kódszámú felhívás keretösszege, mely a 3000 fı alatti lakosság számú településeket célozza a gyermekek napközbeni ellátásának fejlesztésével, kb. 10 milliárd Ft-tal nagyobb (több mint 64 Mrd Ft), mint az RRF-ben bölcsődefejlesztésre allokált összeg (kb. 55 Mrd Ft). A Partnerségi Megállapodásban Magyarország vállalta, hogy a teljes ESZA Plusz források 65%-át tagállami szinten a 4 legkevésbé fejlett régióban hasznosítja.

#### Nemek közötti bérkülönbség alakulása<sup>36,37</sup>

	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Különbség 2010/2021 (százalékpont)
<b>EU- 27</b>	15,8	15,5	15,1	14,6	14,4	13,7	12,9	12,7	-3,10
<b>Belgium</b>	10,2	6,4	6,0	5,8	5,8	5,8	5,3	5,0	-5,20
<b>Bulgária</b>	13,0	15,5	14,6	14,3	13,9	14,1	12,7	12,2	-0,80
<b>Csehország</b>	21,6	22,5	21,5	21,1	20,1	19,2	16,4	15,0	-6,60
<b>Dánia</b>	17,1	15,1	15,1	14,8	14,6	14,0	13,9	14,2	-2,90
<b>Németország</b>	22,3	21,8	21,1	20,4	20,1	19,2	18,3	17,6	-4,70
<b>Észtország</b>	27,7	26,7	24,8	24,9	21,8	21,7	21,1	20,5	-7,20
<b>Írország</b>	13,9	13,9	14,2	14,4	11,3	10,8	9,9	:	
<b>Görögország</b>	15,0	:*	:	:	10,4	:	:	:	
<b>Spanyolország</b>	16,2	14,1	14,8	13,5	11,9	9,4	8,9	8,9	-7,30
<b>Franciaország</b>	15,6	15,6	15,9	16,3	16,7	16,2	15,6	15,4	-0,20
<b>Horvátország</b>	5,7	:	11,6	12,3	11,4	11,5	11,2	11,1	5,40
<b>Olaszország</b>	5,3	5,5	5,3	5	5,5	4,7	4,2	5,0	-0,30
<b>Ciprus</b>	16,8	13,2	12,3	11,2	10,4	10,1	9,9	9,7	-7,10
<b>Lettország</b>	15,5	18,4	19,7	19,8	19,6	21,2	22,3	14,6	-0,90

<sup>36</sup> Gender pay gap in unadjusted form

<https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem180/default/table?lang=en>

<sup>37</sup> Vonatkozási kör: a legalább 10 főt foglalkoztató, a NACE (TEAOR) B-S (kivéve O - Közigazgatás) ágba tartozó vállalkozások összes fizetett alkalmazottja”

<b>Litvánia</b>	11,9	14,2	14,4	15,2	14,0	13,3	13,0	12,0	0,10
<b>Luxemburg</b>	8,7	4,7	3,9	2,6	1,4	1,3	0,7	-0,2	-8,90
<b>Magyarország</b>	17,6	14,0	14,0	15,9	14,2	18,2	17,2	17,3	-0,30
<b>Málta</b>	7,2	10,7	11,6	13,2	13,0	11,6	10,0	10,5	3,30
<b>Hollandia</b>	17,8	16,1	15,6	15,1	14,7	14,6	14,2	13,5	-4,30
<b>Ausztria</b>	24,0	21,8	20,8	20,7	20,4	19,9	18,9	18,8	-5,20
<b>Lengyelország</b>	4,5	7,3	7,1	7,0	8,5	6,5	4,5	4,5	0,00
<b>Portugália</b>	12,8	16,0	13,9	10,8	8,9	10,9	11,4	11,9	-0,90
<b>Románia</b>	8,8	5,6	4,8	2,9	2,2	3,3	2,4	3,6	-5,20
<b>Szlovénia</b>	0,9	8,2	8,1	8,4	9,3	7,9	3,1	3,8	2,90
<b>Szlovákia</b>	19,6	19,7	19,2	20,1	19,8	18,4	15,8	16,6	-3,00
<b>Finnország</b>	20,3	17,5	17,5	17,1	16,9	16,6	16,7	16,5	-3,80
<b>Svédország</b>	15,4	14,0	13,3	12,5	12,1	11,8	11,2	11,2	-4,20

\*: nincs adat

Forrás: Eurostat

2010-2018 között jelentősen csökkent a férfiak és a nők egy órára jutó bére közötti különbség, azonban valószínűsíthetően a koronavírus járvány foglalkoztatásra gyakorolt következményei miatt, a fenti kedvező folyamat megakadt. Míg Magyarországon 2016-ban és 2018-ban kisebb volt a különbség a férfiak és a nők fizetése között, (2016: 14%; 2018: 14,2%) mint az EU-ban átlagosan (2016: 15,1%; 2018: 14,4%), addig 2019 óta rendre jelentősen meghaladta azt. 2020-2021-ben ismét nőtt a nemek közötti bérkülönbség (17% fölé), és ennek a mutatóknak az értéke továbbra is lényegesen magasabb az EU-27 átlagánál.

A nemek közötti bérszakadék indirekt csökkenése várható számos intézkedéstől, mint pl. a nők által felülreprezentált szakmákban történő béremelések (pl. a pedagógusok, kisgyermeknevelők béreinek emelése), a bölcsődei férőhelyek számának növeléséből adódó női munkaerőpiaci növekedés, a női vezetőképzés, a női vezetők számának növekedése. Ezen intézkedésekhez az Akcióterv II. Specifikus célok és intézkedések bemutatás részben mutatók is társulnak.

A kisgyermeknevelők bérezésének alakulása: A bölcsődei humán erőforrás megfelelő anyagi elismerése elengedhetetlen a szakdolgozók motiváltságának fenntartása és a minőségi munkavégzés alátámasztása érdekében. A több éve folyamatosan zajló bérfejlesztés újabb elemeként a bölcsődei szakemberek bére 2022. január 1-jétől a bölcsődei pótlék emelésével további legalább 20%-kal emelkedett, amely érintette az alapfokú, középfokú és a felsőfokú végzettséggel rendelkező szakdolgozókat egyaránt. Emellett 2022. január 1-jétől, majd 2023. január 1-jétől a pedagógus munkakörben foglalkoztatottak részére további 10-12%-kal növekedett a szakmai ágazati pótlék összege, amely így már összesen 32% lett. Ezt a bérnövekményt erősítette a 2022. évre szóló, illetve a 2023-ban is alkalmazott minimálbér- és a garantált bérminimum-emelkedés átvezetése.

A 2016-ban megkezdett többlépcsős intézkedéseknek köszönhetően átlagosan több mint háromszoros béremelkedés valósult meg a bölcsődei szakdolgozók körében 2010 óta.

Pedagógusok bérezésének alakulása:

A köznevelésben dolgozó pedagógusok (a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvényben meghatározott felsőfokú végzettséggel rendelkező valamennyi pedagógus a köznevelési rendszerben, a szakképzés kivételével) bérének 2023. január 1-jétől legalább 2030. december 31-ig legalább 12,5%-kal magasabbnak kell lennie az azonos képzettséggel és tapasztalattal rendelkező, az alább felsorolt kategóriákba nem tartozó pedagógusok béréénél.

A köznevelési törvény szerinti köznevelési intézményekben dolgozó pedagógusok (a köznevelési törvényben meghatározott felsőfokú végzettséggel rendelkező valamennyi pedagógus a köznevelési rendszerben, a szakképzés kivételével) átlagbérenek 2025. január 1-re el kell érnie a magyarországi felsőfokú végzettségűek átlagbérenek legalább 80%-át, és legalább 2030. december 31-ig a felsőfokú végzettségűek átlagbérenek legalább 80%-a kell, hogy maradjon. A pályakezdő (gyakornoki fokozatú) pedagógusok éves béremelésének 2023. január 1-jétől legalább 2030. december 31-ig legalább a köznevelési rendszerben dolgozó összes pedagógus átlagos éves béremelésével megegyező mértékűnek kell lennie.

A 2025-re elérendő 80%-os arányt az alábbi ütemezés szerinti béremeléssel kell megvalósítani: A köznevelési rendszerben dolgozó pedagógusok (a köznevelési törvényben meghatározott felsőfokú végzettséggel rendelkező valamennyi pedagógus a köznevelési rendszerben, a szakképzés kivételével) átlagbére

- 2023. január 1-től eléri a felsőfokú végzettségűek átlagbérenek legalább 64,7%-át.
- 2024. január 1-től eléri a felsőfokú végzettségűek átlagbérenek legalább 71,8%-át.
- 2025. január 1-től eléri a felsőfokú végzettségűek átlagbérenek legalább 80%-át.

A pedagógusok átlagbérenek adott évre vonatkozó növekedését a felsőfokú végzettségűek megelőző évre vonatkozó átlagkeresetének a KSH által közzétett eredményadatai és a Pénzügyminisztérium hivatalos előrejelzései alapján kell meghatározni.

A pályakezdő (gyakornoki fokozatú) pedagógusok 2025-re vonatkozó béremelésének 10 százalékponttal magasabbnak kell lennie, mint a köznevelési rendszerben dolgozó összes pedagógus 2025. évi átlagos béremelése. Ezen feltételt 2025. második negyedévéig hatályba lépő jogszabályba kell foglalni.

A jogszabály tervezet előkészítése során a meghatározó szakmai szervezetekkel (beleértve a legnagyobb pedagógus szakszervezeteket is) érdemi társadalmi párbeszédet kell folytatni.

## 5. Családtámogatások, gyermekfelügyelet

### 5.1 Családtámogatások

A Kormány minden lehetséges intézkedéssel igyekszik elősegíteni, hogy a szülők munkájuk és magánéletük között minél inkább egyensúlyt tudjanak találni. Magyarországon a családok kimagasló támogatást kapnak, 2021-ben a GDP 4,7%-ának megfelelő összeg kerül a gyermeket nevelő családokhoz.

**Az alkotmányos-jogi alapok megerősítése mellett a Kormány az elmúlt 10 évben számos anyagi és társadalmi jellegű intézkedést is hozott a családok életének könnyebbé tétele, gyermekvállalási terveik megvalósítása érdekében.**

Magyarország komoly szakpolitikai lépéseket tett a munkába való visszatérés megkönnyítése érdekében, így például a GYED Extra keretében a szülői szabadság alatti pénzbeli ellátásban részesülő szülők a gyermek hathónapos korától kétéves koráig korlátlan munkaidőben dolgoz-

hatnak. A szülők választása szerint teljes munkaidőben dolgozó apák is részesülhetnek a keresethez kötött juttatásban. A 2014. január 1-jétől bevezetett GYED Extra intézkedéscsomag több élethelyzetben is segítséget jelent a kisgyermekes családok számára, akkor is, ha újabb gyermek születik a családba, illetve akkor is, ha az anya úgy dönt, hogy a gyermeknevelés mellett munkát végez. Ezen intézkedéscsomagnak köszönhetően több – különböző korú – gyermek után egyidőben is járhatnak a gyermekgondozási ellátások, továbbá először a gyermek egyéves korától, majd 2016. január 1-jétől már a gyermek fél éves korától megszűntek a gyermekgondozási ellátások (GYED, GYES) melletti munkavégzési korlátozások. A GYED Extra valamely kedvezményében 2022-ben összesen 118 503 kisgyermekes szülő részesült.

A szülés utáni hosszabb munkaszünet gyakorlata tükrözi a nemi szerepekhez kapcsolódó magyarországi attitűdöt. Magyarország az OECD-n belül a hagyományosabbak közé tartozik a nemi szerepek és a kisgyermekes szülők családhoz kapcsolódó általános hozzáállás tekintetében. Ugyanakkor a magyarok a kétkeresős háztartásokat részesítik előnyben az egykeresős férfi családmoddal szemben, továbbá az apák a szülői szabadság egy részének igénybevételével is hozzájárulhatnak a gyermekgondozáshoz. GYED Extra intézkedéscsomag részeként (2014. január 1.) bevezetett „diplomás GYED” folyósítási időtartama 2018-tól 1 évvel meghosszabbodott, 2 évre.

Összege pedig évről évre növekszik: alapképzés esetén a minimálbér 70%-a (2023-ban: 162.400 Ft), mesterképzés esetén a garantált bérminimum 70%-a (2023-ban: 207.480 Ft). 2020. január 1-től bővült a „diplomás GYED”-re jogosultak köre azáltal, hogy ha a diplomás GYED-ben részesülőnek az ellátás folyósítása alatt, vagy annak megszűnését követő 1 éven belül újabb gyermeke születik, e gyermek után is jogosult lehet diplomás GYED-re. A „diplomás GYED” bevezetése, majd időtartamának 2 évre bővítése nagy segítség a felsőoktatási tanulmányaik alatt vagy friss diplomásként szülővé váló, munkatapasztalattal még nem rendelkező fiataloknak. A bevezetés évében (2014-ben) 393 fő, 2022-ben 1 317 fő részesült diplomás GYED-ben.

Az Alaptörvénnyel összhangban a magyar társadalombiztosítási nyugdíjrendszerben öregségi nyugdíj a nyugdíjkorhatár betöltését követően állapítható meg. Egyetlen kivétel a nők számára biztosított, nyugdíjkorhatártól függetlenül megállapítható öregségi nyugdíj, amelynek feltétele legalább 40 év jogosultsági idő. A kedvezmény családpolitikai intézkedés eredménye, amellyel Magyarország támogatja a gyermekvállalást a következők szerint. Az úgynevezett Nők 40 program keretében 2011-től a nők számára 40 év jogosultsági időt követően életkortól függetlenül lehetővé vált a nyugdíjba vonulás. Az a nő tehát, aki keresőtevékenységgel és a gyermekneveléssel összesen legalább 40 év jogosultsági időt szerzett, az életkorától függetlenül nyugdíjba vonulhat. A konstrukció egyrészt elismeri a nők munkaerőpiaci szerepvállalása mellett a gyermekgondozásból adódó láthatatlan munkát, másrészt pedig célja, hogy a munkaalapú társadalom erősítését is szolgálja, így a fiatal szülők mielőbb tudnak a gyermekvállalást követően visszatérni a munkaerőpiacra és ehhez a családon belül kaphatnak segítséget. A 60 év körüli nők aktívan be tudnak kapcsolódni az unokák – illetve a gondozásra szoruló más idős családtagok – ellátásába, ezzel tehermentesítve egyfelől a fiatalabb generációkat, másfelől a napközbeni ellátást nyújtó, illetve a szociális intézményrendszert. A kedvezményes nyugdíjat a bevezetést követő első tíz évben (2011 és 2021 között) több mint 326 ezer nő vette már igénybe.

A teljesség igénye nélkül említhetjük itt a családi adókedvezmény bevezetését, a kisgyermekes szülők részmunkaidős foglalkoztatását segítő intézkedéseket, a családtámogatási ellátások – különösen a munkaalapú juttatások – folyamatos emelését, a családbarát otthoneremtési rendszer bevezetését. Hangsúlyozandó továbbá az ingyenes gyermekétkeztetés és tankönyvellátás kiterjesztése, a jelzáloghitel- és hallgatói hiteltartozással rendelkező gyermekes családok terheinek enyhítése, a bölcsődei ellátórendszer átalakítása és fejlesztése, vagy a kedvezményes gyermeküdültetés (Erzsébet-táborok) rendszerének elindítása. Kiemelendő még a gyermek születésekor igénybe vehető apasági szabadság, illetve a gyermekek után járó pótszabadság és táppénz szülők közötti megosztása is. A Családvédelmi Akcióterv részeként többek között további jelentős támogatásban részesülnek a gyermekvállalás előtt álló fiatalok, a négygyermekes édesanyák, a nagycsaládosok, illetve a gyermekgondozásban részt venni kívánó nagyszülők.

A családok otthoneremtési kedvezménye (a továbbiakban: CSOK) a családok otthoneremtését, az ún. babaváró kölcsön –ahogy neve is mutatja- a gyermekvállalás előtt álló pároknak kíván segítséget nyújtani.

CSOK: egyedülálló személy (nő, férfi egyaránt) is igényelheti az igénylővel közös háztartásban élő, az igénylő által eltartott és a felépített vagy megvásárolt lakásba az igénylővel együtt beköltöző gyermek után. A vállalt gyermekekre járó CSOK kivételével nincs olyan feltétel, mely a házasságot előírná, a házasságot a felek felbonthatják. Amikor egy házaspár dönt a hitelfelvétel mellett, az ügyletben mindkettőjüknek szerepelnie kell, mint adós és adóstárs. Ebben az esetben mindketten kötelezettséget vállalnak a kölcsön visszafizetésére.

*Mind az új lakások építéséhez, vásárlásához kapcsolódó lakáscélú támogatásról szóló 16/2016. (II. 10.) Korm. rendelet 57. § (2) bekezdése, mind a használt lakás vásárlásához, bővítéséhez igényelhető családi otthoneremtési kedvezményről szóló 17/2016. (II. 10.) Korm. rendelet 39. § (2) bekezdése alapján, amennyiben a fiatal házaspár nem, vagy csak részben teljesíti a gyermekvállalást a házasság felbontásának vagy érvénytelenítésének időpontjáig, az igénybe vett családi otthoneremtési kedvezményre vonatkozó visszafizetési kötelezettség a fiatal házaspárt terheli, nem csak a feleséget és nem csak a férjet.*

A házasság felbontása, érvénytelenítése esetén, ha az egyik fél a másik féltől megszerzi a családi otthoneremtési kedvezmény igénybevételével épített vagy vásárolt lakás tulajdonjogát, és - a nagykorúvá vált gyermek kivételével - valamennyi gyermek elhelyezésére vagy a szülői felügyeletének rendezésére és lakóhelyének kijelölésére, akikre tekintettel a családi otthoneremtési kedvezményt igénybe vették, a lakás tulajdonjogát megszerző félnél kerül sor, a tulajdoni részét elidegenítő felet visszafizetési kötelezettség nem terheli.

Babaváró kölcsön: *a babaváró támogatásról szóló 44/2019. (III. 12.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Rendelet) szabályozza ezen típusú kölcsön igénybevételének feltételeit. A Rendelet szerint csak házaspárok vehetik fel, de 2020 júniusa óta nincs arra vonatkozó szabály, hogy hányadik házasságukban kell élniük a feleknek, valamint a babaváró kölcsön sem akadályozza meg a válást. A Rendelet semmilyen formában nem rendelkezik arról, hogy azt kizárólag a házaspár nő tagjának kellene válás esetén visszafizetni.*



A Rendelet 16. § (1) bekezdése értelmében, amennyiben a támogatott személyek közötti házasságot a kölcsönszerződés futamideje alatt felbontják vagy érvénytelenné nyilvánítják, (azaz válás esetén) a kamattámogatás megszűnik, azzal, hogy a továbbiakban az ügyleti kamat fizetésének kötelezettsége a támogatott személyeket (azaz nem csak a feleséget és nem csak a férjet) terheli.

A Rendelet külön pontban szabályozza azokat az eseteket, melyben egyedülállóként is benyújtható a kölcsönkérelem. Ha a hitelfelvevő kölcsön folyósításától számított öt éven belül újra megházasodik, akkor a kamatmentességgel újra tud élni a feltételek teljesítése esetén.

*A személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény 29/D. § szerinti, a négy vagy több gyermeket nevelő anyák kedvezménye nem kötött házassághoz, tehát azt az anya házasság fennállása nélkül is igénybe tudja venni.*

2019 során összesen 107 580 szülő részesült a GYED Extra intézkedéscsomag valamely kedvezményében. 59 010 fő végzett keresőtevékenységet GYED/GYES folyósítása mellett (ebből 42 838 nő és 16 172 férfi), 47 324 fő részesült egyszerre több gyermek után is ellátásban (ebből 43 821 nő és 3503 férfi), és 1 246-an részesültek a hallgatói GYED-ben (közülük 1212 nő és 34 férfi). A 2014-es adatokhoz viszonyítva a GYED/GYES folyósítása mellett munkát vállaló szülők száma 2019-re megduplázódott (29 117 főről), a párhuzamosan folyósítható ellátásokban részesülő szülők száma 35%-kal nőtt (17 852 főről), a diplomás GYED-et igénybevevők száma pedig több mint háromszorosára nőtt (393 főről). Az ún. érintetti létszám tekintetében a GYED-et és/vagy GYES-t igénybevevő nők száma 2014-2019 között 26,3%-kal nőtt (288 291-ről 364 074-re) a férfiak száma pedig 2,5-szeresére nőtt (9 653-ról 35 495-re) az egész éves adatok alapján a Magyar Államkincstár adatai szerint.

**2022-ben összesen 118 503 szülő részesült** a GYED Extra intézkedéscsomag valamely kedvezményében. **64 955 fő** végzett keresőtevékenységet GYED/GYES folyósítása mellett (ebből 46 217 nő és 18 738 férfi), **52 231 fő** részesült **egyszerre több gyermek után is ellátásban**, és 1317-en részesültek a **hallgatói GYED-ben** (közülük 1287 nő és 30 férfi).

A 2014-es adatokhoz viszonyítva a GYED/GYES folyósítása mellett munkát vállaló szülők száma 2022-re több mint duplájára (29 117 főről), a párhuzamosan folyósítható ellátásokban részesülő szülők száma közel háromszorosára nőtt (17 852 főről), a diplomás GYED-et igénybevevők száma pedig több mint háromszorosára nőtt (393 főről). Az ún. érintetti létszám tekintetében a **GYED-et és/vagy GYES-t igénybevevő nők száma 2014-2022 közel 5%-kal nőtt (278 638 főről 292 214 főre)** a férfiak száma pedig több mint **3,5-szeresére nőtt (9 653-ról 37 171-re)** az egész éves adatok alapján a Magyar Államkincstár adatai szerint.

A 2018-ban kormányzati támogatásnak köszönhetően megnyílt **Egyszülős Központban** jogászok, szociális munkások, pszichológusok és további szakemberek segítik az egyszülős családokat, akiknek többsége gyermekét egyedül nevelő nő. A pesti Egyszülős Központ mellett 2022-ben a budai Egyszülős Központ is megnyitotta kapuit. Az Egyszülős Központ állami támogatással létrejött, nemzetközileg is úttörő kezdeményezés, amely az elmúlt több mint öt évben közel 30 ezer egyszülős családnak nyújtott támogatást, segítséget, közösséget. Magyarországon ma az egyszülős családok mintegy 90%-ában az anya saját háztartásában neveli a gyermeket. Az ő esetükben tehát még fontosabb a nők szerepének megerősítése, különösen azért, mert az egyszülős háztartások szegénységi aránya az egyik legmagasabb ((2021-es KSH adatok szerint 26,1 %). Az egyszülős családok szempontjából fontos lépés volt 2022-től az árvaellátás minimumának megkétszerezése, valamint a meg nem fizetett tartásdíj állam általi megelőlegezése szabályainak kedvezőbbé tétele.

Az EFOP-1.2.1-15 Védőháló a családokért projekt célja a családi kohézió növelése, a krízishelyzetek kezelése, illetve kialakulásuk megelőzése komplex szolgáltatások nyújtásával. A program keretében szervezett tevékenységek magukba foglalják a családi, szülői, életvezetési és egészségfejlesztési, valamint a mentális egészséggel összefüggő támogató szolgáltatásokat és az elhelyezkedést segítő személyre szabott tréningeket. A családi közösségépítő programok mélyítik a generációk közötti együttműködést, az idősebbek aktivizálását és integrálását a helyi közösségekbe.

A Kormány az InternetKon eredményei alapján készítette el a magyar társadalom és a magyar nemzetgazdaság digitális fejlesztését célzó Digitális Jólét Programot. A program részeként elkészült a 1488/2016. (IX.2.) Korm. határozattal elfogadott Magyarország Digitális Gyermekvédelmi Stratégiája, melynek elsődleges célja ezért annak biztosítása, hogy megvédjük gyermekeinket az internet veszélyes, káros tartalmaitól és módszereitől, valamint felkészítsük a gyermekeket, szüleiket, tanáraikat a tudatos, értékteremtő internethasználatra. A Digitális Jólét Programon belül elkezdődött egy az anyaságot, a szülőséget támogató, középtávú digitalizációs program elvi előkészítése, amely a gyermektervezéstől a fiatal felnőtt pályaválasztásig tartó életszakaszhoz kapcsolódó ügymenetek, kormányzati kapcsolódások digitális összefogását végezné. A megfelelő források hozzárendelésével a program kidolgozása 2021-ben elindult.

## **5.2 Gyermek napközbeni ellátásához kapcsolódó intézkedések**

A magyar szabályozás a gyermek 20 hetes korától a szülők döntésére bízva, hogy visszatérnek-e a munkába, vagy a gyermek 3 éves koráig az anya vagy az apa otthon neveli, gondozza a gyermeket. Ezzel nem csak az édesanyák, hanem az édesapák is élnek. A gyermeknevelés 3 éve alatt a szülők bármikor dönthetnek a munkába való visszatérésről. Magyarországon a bölcsődei ellátás igénybevételére a jelenleg hatályos jogszabályi környezet alapján elsősorban a dolgozó/nappali rendszerben tanuló/munkaerő-piaci programban részt vevő szülők gyermekei jogosultak, azonban az ellátás egyéb rászorultsági szempontok (idős/beteg törvényes képviselő, a gyermek fejlődési szükséglete, törvényes képviselő rossz szociális helyzete) alapján is igénybe vehető már jelenleg is.

A települési önkormányzatoknak 2017-ig, csak a 10.000 főt meghaladó lakosságszám esetén kellett bölcsődét működtetniük (figyelemmel arra a rendszersajátosságra is, miszerint nem minden 3 év alatti gyermeknek kell bölcsődébe járnia). A komplex kormányzati bölcsődefejlesztés része volt, hogy hozzányúlt a települési önkormányzatok feladatellátási kötelezettségéhez: a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról szóló 1997. évi XXXI. törvény módosításával már a 10.000 fő lakosságszám alatti településeknek is kötelező lett bölcsődét fenntartani, amennyiben a településen élő 3 év alatti kisgyermek létszáma eléri a 40 főt vagy legalább 5 család jelzi helyben a napközbeni ellátás iránti igényét 3 év alatti kisgyermek számára. A települési önkormányzatok kötelezettségüket a bölcsődei ellátást nyújtó intézmények, szolgáltatások bármelyik formájának biztosításával, önállóan, vagy más önkormányzatokkal társulásban, vagy akár egyházi fenntartóval kötött ellátási szerződés útján is.

A 15/1998. (IV. 30.) NM rendelet alapján, ha egy települési önkormányzat nem biztosít bölcsődei ellátást, a fenti törvényi kötelezettség végrehajtása érdekében:

a) minden év március 1-jéig a helyben szokásos módon felhívást tesz közzé arról, hogy a szülő vagy más törvényes képviselő április 15-éig jelezheti a települési önkormányzat felé a bölcsődei ellátás biztosítása iránti igényét, és

b) minden év március 31-éig megvizsgálja, hogy a Központi Statisztikai Hivatal adott év január 1-jei adatai alapján

a település 3 év alatti lakosainak száma meghaladja-e a negyven főt.

Ezzel a szabályozási háttér is támogatja és évről évre folyamatosan biztosítottá teszi a kisgyermekes családok számára helyi szinten az igények felmerülését és helyi szintű detektálását. A munka és magánélet összehangolásához további lehetőséget teremt a munkába való visszatérésről való szülői döntéshozatal megtámogatására, ugyanakkor a magyar rendszersajátosságok megtartása mellett.

Mindez kiegészül azzal a törvényi szintű (1997. évi XXXI. törvény) szabályozási elemmel, miszerint egy kisgyermek bölcsődei ellátásba 20 hetes korától – azaz 5 hónapos kortól – kerülhet és főszabályként 3 éves koráig veheti igénybe ezt az ellátást.

Azonban lehetőség nyílik a bölcsődei ellátás eltérő életkori sajátosságok szerint történő igénybevételére is az alábbi esetekben (1997. évi XXXI. törvény 42/A. §):

a) ha a harmadik életévét január 1-je és augusztus 31-e között tölti be, az adott év augusztus 31-éig maradhat a bölcsődei ellátásban,

b) ha a harmadik életévét szeptember 1-je és december 31-e között tölti be, a következő év augusztus 31-éig maradhat a bölcsődei ellátásban, amennyiben a szülő, törvényes képviselő nyilatkozik arról, hogy a gyermek napközbeni ellátását eddig az időpontig bölcsődei ellátás keretében kívánja megoldani,

c) ha a gyermek harmadik életévét betöltötte, de testi vagy értelmi fejlettségi szintje alapján még nem érett az óvodai nevelésre, és óvodai jelentkezését az orvos nem javasolja, bölcsődei ellátás keretében gondozható, nevelhető a gyermek negyedik életévének betöltését követő augusztus 31-éig,

d) a bölcsődei ellátásban a sajátos nevelési igényű gyermek annak az évnek az augusztus 31. napjáig vehet részt, amelyben a hatodik életévét betölti.

A bölcsődei férőhelyek számának növekedése 2020-2022 között (szolgáltatói nyilvántartás alapján)

	azon 0-2 éves gyermekek aránya, akik számára biztosított a férőhely	összes férőhely (db)	férőhelyszám növekedés 2010-hez képest
<b>2020</b>	<b>18%</b>	<b>50000+</b>	<b>54%-ot meghaladó mértékben nőtt</b>
<b>2021:</b>	<b>19%</b>	<b>~54000</b>	<b>62%-kal nőtt</b>
<b>2022:</b>	<b>20%</b>	<b>58000+</b>	<b>80%-kal nőtt</b>
<b>2023</b>			<b>90 %-kal nőtt</b>

A táblázathoz értelmezéséhez kapcsolódó magyarázat:

**2022-ben** a 0-2 éves közötti gyermekek mintegy **20%-a számára biztosított a bölcsődei ellátás**, ami a bölcsődék történetében az eddigi legmagasabb arányt jelenti. A szolgáltatói nyilvántartás 2022. szeptemberi adatai alapján a 3 év alatti gyermekek elhelyezésére szolgáló férőhelyek száma meghaladja az 58 ezret, ami azt jelenti, hogy 2010-hez képest 80%-kal nőtt a férőhelyek száma.

2020-ban a 0-2 éves közötti gyermekek mintegy 18%-a számára volt biztosított a bölcsődei ellátás. A KSH 2020. évi adatai alapján a 3 év alatti gyermekek elhelyezésére szolgáló intézményes férőhelyek száma meghaladta az 50 ezret, ami azt jelenti, hogy 2010-hez képest 54%-ot meghaladó mértékben nőtt a férőhelyek száma. 2021-ben a 0-2 éves közötti gyermekek mintegy 19%-a számára volt biztosított a bölcsődei ellátás. A KSH 2021. évi adatai alapján a 3 év alatti gyermekek elhelyezésére szolgáló intézményes férőhelyek száma elérte a közel 53 ezret<sup>38</sup>, ami szerint 2010-hez képest több mint 62%-kal nőtt a férőhelyek száma. 2021. októberében ugyanezen adat már 54.000 volt a szolgáltatói nyilvántartás alapján.<sup>39</sup>

2010-hez képest 2023 májusára mintegy 90 százalékkal emelkedett a bölcsődei ellátást biztosító férőhelyek száma, négyszer annyi intézmény és szolgáltatás működik, és több mint háromszor annyi településen érhető el már a bölcsődei ellátás. Tehát a korábbi évekhez hasonlóan 2022-ben is tovább bővült a férőhelyek száma, ami segítséget jelent – elsősorban – azon kisgyermeket nevelő családok számára, akik vissza szeretnének térni gyermekük mellől a munkaerőpiacra.

<sup>38</sup> [https://www.ksh.hu/stadat\\_files/szo/hu/szo0040.html](https://www.ksh.hu/stadat_files/szo/hu/szo0040.html)

<sup>39</sup>2021. október MÜKENG

A Kormány 2019-ben a Családvédelmi Akcióterv keretében 70000 bölcsődei ellátást biztosító férőhely bővítéshez szükséges fejlesztéssel értett egyet. Az új férőhelyek kialakítása, illetve a bölcsődei ellátás komplex fejlesztése számos korábbi, lezárult, illetve folyamatban lévő, illetve jövőbeli hazai és uniós pályázat (TOP, VEKOP, EFOP Plusz, RRF, hazai költségvetési források, TOP Plusz, DIMOP Plusz) eredményeképpen ütemezetten halad: 2022 szeptemberében már több mint 58 ezer férőhely állt rendelkezésre a szolgáltatói nyilvántartás alapján.

A férőhelyek ténylegesen csak az építési beruházások közbeszerzési eljárásainak lezárása, a kivitelezések, valamint a bölcsődei ellátások engedélyezését követően meghatározhatóak, annak érdekében, hogy a gyermekek beíratása megtörténhessen. Az építési beruházásokra – jellegükénél fogva – számos világgazdasági folyamat, esemény hatással van, és lehet, amelyet – bárhol a világon – egy adott állam költségvetése csak korlátozott keretek között képes kezelni. Az infrastrukturális beruházások ütemezett haladását 2022 óta befolyásolhatja az orosz-ukrán konfliktus okán egyre nehező európai gazdasági helyzet, mivel a rezszi-, illetve az építési, valamint egyéb nyersanyag-költségek emelkedése általánosságban minden szférában az eddig tapasztalt növekedés lassulását hozhatja.

Hangsúlyozni szükséges azonban azt az évek óta mindenek ellenére tapasztalható pozitív tendenciát, miszerint a Központi Statisztikai Hivatal kimutatása szerint fokozatosan csökken azon 3 éves kor alatti gyermekek száma, akiknek a lakóhelyén nem hozzáférhető a napközbeni ellátás. 2017-ről (azaz a bölcsődei struktúra átalakulása óta) 2022-re 26%-ról 18,5%-ra (72 ezer főről közel 52 ezer gyermekre) csökkent azon gyermekek aránya, akik a lakóhelyükön nem fértek hozzá bölcsődei ellátáshoz. Ez az arány a 2030-ig megvalósuló fejlesztések révén tovább fog mérséklődni, szem előtt tartva, hogy a területi lefedettség is javuljon.

A bölcsődei ellátás fejlesztése tekintetében az alapvető cél az, hogy olyan országos férőhely-lefedettség alakuljon ki az ösztönző intézkedések hatására, amely alkalmas arra, hogy a szülői igényekre reagáljon.

A célszám tervezésekor figyelembe kellett venni, hogy hány olyan település van, ahol a 3 éven aluli gyermekek száma meghaladja a 40 főt, illetve azt is, hogy hány olyan település volt, ahol a 3 év alatti gyermekek száma 5-nél több, de nem haladja meg a 40 főt, tekintettel arra, hogy ezeken a településeken is jelentkezhethet igény a bölcsődei ellátás megszervezésére. A valós bölcsődei férőhelyszükségletet nehéz „volt” modellezni, azonban az kijelenthető, hogy a meghatározásnál nem csak a gyermeklétszámból kell/kellett kiindulni.

Figyelembe kell/kellett venni továbbá:

- az anyák reális munkalehetőségeit, illetve a munkába állási hajlandóságot,
- a bölcsődében ellátott gyermekek életkorát (tekintettel arra, hogy a bölcsődében ellátott gyermekek túlnyomó része – a KSH 2022. évi adatai alapján jelenleg 99,6%-a – 1 év feletti),
- a férőhely hiányában fel nem vett gyermekek számát,
- és azt is, hogy az óvodák 2,5 éves kortól felvehetnek gyermekeket, amennyiben van szabad kapacitásuk.

Az elérni kívánt célszám elérés érdekében szükséges volt továbbá a nem állami fenntartók nagyobb arányú bevonása is a szolgáltatás típusú ellátásokba, így külön pályázati lehetőségek nyíltak számukra is.

A 2017-től irányadó törvényi szabályozás alapján (a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról szóló 1997. évi XXXI. törvény 94. § (3a) bekezdése, <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99700031.tv>), ahol 40 fő feletti a 3 év alatti gyermekek száma, vagy legalább 5 bölcsődés korú gyermek családja jelzi, hogy igénybe kívánják venni az ellátást, ott kötelező bölcsődei ellátást biztosítani (korábban csak a 10 ezer fő feletti lakossal rendelkező településeken volt kötelező bölcsődét működtetni). Ezáltal lehetőség nyílik a folyamatosan felmerülő igények rugalmas kezelésére. A települési önkormányzatok átalakított feladat-ellátási kötelezettsége hozzájárul a bölcsődei ellátáshoz való hozzáférés javításához, hiszen a települések – igazodva a helyi gyermeklétszámhoz, illetve a helyben felmerülő igényekhez – a 3 éven aluli gyermekek ellátásának az intézmények (bölcsőde, mini bölcsőde), illetve szolgáltatások (családi bölcsőde, munkahelyi bölcsőde) bármely formájának biztosításával eleget tudnak tenni önállóan, társulásban vagy ellátási szerződés útján is. Minden esetben a fenntartó feladata és felelőssége, hogy megfelelően teljesítse ellátási kötelezettségét és – felmerülő igény esetén – éljen a rendelkezésére álló fejlesztési lehetőségekkel. Az elmúlt években megkezdett fejlesztési folyamatok állomásaként 2020-ban a települési önkormányzatok megkeresésével felmértük az éppen aktuális helyi fejlesztési igényeket.

A kiküldött kérdőívet az összes települési önkormányzat kitöltötte, az adatok elemzését azonban csak azokkal a településekkel hajtottuk végre, ahol legalább egy 3 év alatti gyermek él, vagyis 3087 település adatait összesítettük.

Az igényfelmérésben 815 település jelezte igényét bölcsődefejlesztésre 21.963 férőhelyre, amelyből 10 fővárosi kerület 2515 férőhelyre. A 815 településből 451 településen nem működtetett az önkormányzat bölcsődei ellátást, azonban 205 település már az igényfelméréskor jelezte, hogy volt benyújtott bölcsődefejlesztési pályázatuk 3400 férőhelyre, ezért a tervezéskor figyelemmel voltunk arra is, hogy ezen települések nagy valószínűséggel már nem fognak az RRF-re, illetve a TOP Pluszra sem pályázatot benyújtani.

Az igényfelmérés során megállapítható volt az is, hogy a 10 ezer lakos feletti települések vonatkozásában 98 település 10.272 férőhelyre jelezte igényét, ami átlagosan 104 férőhelyet jelent településenként. A 10 ezer lakos alatti települések vonatkozásában 717 település 11.691 férőhelyre jelezte igényét, ami átlagosan 16 férőhelyet jelent településenként. Azonban 65 település - 10.257 férőhely - igényénél tapasztalható volt az is, hogy az egyes településeken irreálisan magas férőhelyigényeket jeleztek, 50 férőhelytől egészen 1400 férőhelyig, ami átlagosan településenként 158 férőhelyigényt jelent, ezt nem reális.

A tervezéskor a fentiekben foglaltakra figyelemmel voltunk és szakpolitikai célszámként egy reális célt határoztunk meg, legfeljebb 10.000 új férőhelyet.

Az igényfelmérés adatait és az RRF és a TOP Plusz pályázati felhívásokra benyújtott és támogatott pályázatokat megvizsgálva megállapítható, hogy a 128 támogatott településből (RRF+TOP Plusz) 90 település a 2020-as igényfelméréskor jelezte igényét és 38 olyan település is pályázott, amelyek korábban nem jelezték igényüket. Összességében megállapítható, hogy mind az RRF, mind a TOP Plusz pályázatokkal megfelelő területi célzást értünk el, hiszen újabb

olyan településeken válik majd elérhető a bölcsődei ellátás, ahol korábban nem volt elérhető a kisgyerekes családok számára.

A TOP Plusz pályázati felhívások megfelelő területi célzásával olyan újabb településeken válik majd elérhetővé a bölcsődei ellátás, ahol arra igény mutatkozik. A kiválasztás lehetővé teszi, hogy a településeken, járásokban - különös tekintettel a hátrányos helyzetű területekre - javuljon az ellátás, ezzel is segítve a kisgyermekes nők munkaerőpiacra való (vissza) lépését.

2026. év végén új igényfelmérés készül a 2027-2030 között megvalósuló komplex bölcsődefejlesztés megalapozására. Az igényfelmérés tapasztalatai a 2027. évi intézkedési tervben új vállalások meghatározását alapozzák meg.

A bölcsődei ellátórendszer rugalmasabbá tétele segíti a családok, kifejezetten az édesanyák családi és munkahelyi teendőinek összeegyeztetését. 2017-től minden 3 éven aluli gyermek ellátását szolgáló ellátási forma egységesen bölcsődei ellátásnak minősül, az új bölcsődei rendszer 2 intézményi (bölcsőde, mini bölcsőde) és 2 szolgáltatási (családi bölcsőde, munkahelyi bölcsőde) formában teszi lehetővé a gyermekek napközbeni ellátását.

2018. január 1-jétől a bölcsődék, mini bölcsődék finanszírozási rendszerében a korábbi normatív alapú finanszírozást a feladatalapú finanszírozás váltotta fel, amelynek keretében az intézményeknek a központi költségvetés bértámogatást és üzemeltetési támogatást nyújt. Az új finanszírozási struktúra lehetővé teszi az önkormányzatoknak az eredményes és hosszútávon működőképes feladatellátást. A feladatalapú finanszírozásnak köszönhetően a központi költségvetés a bölcsődék kiadásainak átlagosan 75-80 %-át fedezi, de vannak olyan települések, ahol majdnem 100%-os a finanszírozás támogatása.

A bölcsődei ellátórendszer átalakítását segítették a bölcsődei ellátás infrastrukturális fejlesztését, illetve új férőhelyek kialakítását – bölcsőde- és óvodafejlesztést egyaránt vagy kizárólag bölcsődefejlesztést – támogató felhívások.<sup>40</sup> A fejlesztések eredményeként javul a bölcsődei ellátási formákhoz (bölcsőde, mini bölcsőde, családi bölcsőde, munkahelyi bölcsőde) és az általuk nyújtott minőségi szolgáltatások való hozzáférés, ami elősegíti a kisgyermekes szülők munkaerőpiacra történő visszatérési lehetőségét.

A sajátos nevelési igényű, valamint a korai fejlesztésre, gondozásra jogosult kisgyermekek napközbeni ellátása a bölcsődei ellátás minden formájában (bölcsőde, mini bölcsőde, családi bölcsőde, munkahelyi bölcsőde) a támogató jogszabályi háttérnek köszönhetően biztosított.

A KSH 2022. évi adatai alapján az intézményi ellátásokban (bölcsőde, mini bölcsőde) összesen 3.948 csoport működött, melyből 673 csoport integrált csoportként (normálfejlődési gyermekkel közösen), 29 csoport speciális csoportként (kizárólag középsúlyos, halmozottan fogyatékos gyermekek). Az eltérő fejlődésmenetük folytán szükséges korai fejlesztést és gondozást egy erre szakosodott külön intézményhálózat (pedagógiai szakszolgálat) a nevelésük minden szintjén (bölcsődés kortól 18 éves korig) egységesen biztosítja. A korai fejlesztés tekintetében a speciális ellátást tehát nem a bölcsőde, hanem ez a külön intézményhálózat

---

<sup>40</sup> Bölcsőde- és óvodafejlesztést egyaránt támogató felhívások: TOP-1.4.1-15, TOP-1.4.1-16, TOP-6.2.1-15, TOP-6.2.1-16, VEKOP-6.1.1-15. Kizárólag bölcsődefejlesztést támogató felhívások: TOP-1.4.1-19, TOP-6.2.1-19, VEKOP-6.1.1-21, Pest megyei kompenzációs keret, kifejezetten nem állami fenntartók részére – családi bölcsődei/munkahelyi/mini bölcsődei férőhelyek, RRF

nyújtja. A bölcsődei ellátás és a pedagógiai szakszolgálati ellátások tehát egymástól jogszabályban – és ágazati irányításukat tekintve is – elhatárolt feladatok.

A bölcsőde a gyermekjóléti alapellátás részeként a gyermekek napközbeni ellátásának egyik formája. A bölcsődei ellátás jellegzetes tartalmi elemei a 3 év alatti gyermekek felügyelete, nevelése, gondozása és étkeztetése. A pedagógiai szakszolgálati tevékenységeket – és azok részletes tartalmát a – a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény és a pedagógiai szakszolgálati intézmények működéséről szóló 15/2013. (II. 26.) EMMI rendelet (a továbbiakban: EMMI rendelet) (<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1300015.emm>) szabályozza. A korai fejlesztésre való jogosultságot a pedagógiai szakszolgálat szakértői bizottsága állapítja meg.

Ezzel összhangban áll a Bölcsődei nevelés-gondozás országos alapprogramjában alapelvi szinten meghatározott kora gyermekkori intervenciók szemlélet, amely magában foglal minden olyan tevékenységet, amely a kisgyermek egyéni igényeihez, fejlettségi szintjéhez igazodó szükségleteinek meghatározását és figyelembevételét szolgálja. Jelenti ez azt is, hogy minél korábban szükséges kellő mértékű információt és támogatást nyújtani az érintett családoknak az eltérő fejlődés felismeréséhez, s a problémahelyzetnek megfelelő kezeléséhez. A kisgyermeknevelő egyik fontos feladata az esetlegesen felmerülő fejlődésbeli lemaradások, megtorpanások felismerése és jelzése, a korai megsegítés. Mindez a szülők bevonásával, a kompetenciahatárok betartásával, családközpontú szemlélet mentén a szükséges beavatkozások, intézkedések megtételével (így pl. a pedagógiai szakszolgálatához irányítással) történik. Azaz a bölcsődei ellátás színterén a fejlesztési szükségletekre utaló jelzés megtételére, az esetleges lemaradások detektálására kerülhet elsősorban sor.

A KSH 2022. évi adatai alapján a **beíratott gyermekek számából** 2022. május 31-én a bölcsődében, mini bölcsődében összesen 999 fő sajátos nevelési igényű gyermeket gondoztak, ebből helyben **(a bölcsődei szolgáltatás helyszínén) fejlesztésben részesülő gyermekek száma 741 fő** volt. Megállapítható tehát, hogy a **bölcsődei intézménybe járó** sajátos nevelési igényű gyermekek 74%-a számára helyben biztosított volt a pedagógiai szakszolgálat által nyújtott korai fejlesztés.<sup>41</sup>

A sajátos nevelési igényű gyermekek számából integrált csoportban 841 fő gyermeket, míg speciális csoportban 158 fő gyermeket gondoztak.

Az EMMI rendelet 4. § (3) bekezdése lehetőséget biztosít arra, *ha a gyermek bölcsődei nevelésben, gyermekotthoni ellátásban, fogyatékosok nappali intézményében, fogyatékosok ápoló-gondozó bentlakásos intézményében intézményi ellátásban részesül, a korai fejlesztést és gondozást – amennyiben a feladat ellátásához szükséges feltételek biztosítottak – az intézményben kell ellátni. A pedagógiai szakszolgálati intézmény a tanácsadást a szülőn kívül a feladatellátási hely adott gyermekkel foglalkozó szakalkalmazottai részére is biztosítja.*

---

<sup>41</sup> <https://www.ksh.hu/osap>



A két tevékenység (a bölcsődei ellátás és a korai fejlesztés, mint két külön tevékenység) tehát tartalmában is eltér egymástól, így a korai fejlesztés nem része a bölcsődei nevelés fogalmi rendszerének. Ez ugyanakkor nem jelenti azt, hogy a korai fejlesztésnek mindenképpen a bölcsődei ellátás időtartamán túl, plusz időben kell megvalósulnia, ez adott esetben megvalósulhat a bölcsődei ellátás folyamatába ágyazva, annak időkeretébe iktatva, valamely más foglalkozás helyett, vagy ahhoz igazítva. Ez jellemzően azon esetekben valósul meg, ha a pedagógiai szakszolgálat a korai fejlesztést részben vagy egészben nem a saját infrastrukturális keretei között valósítja meg, hanem „kihelyezve” a korai fejlesztést végző szakszolgálati szakembereket, a bölcsőde infrastrukturális keretei között, mert azt erre – tárgyi jellemzői alapján – alkalmasnak találja. Fontos hangsúlyozni, hogy a korai fejlesztés ebben az esetben is a pedagógiai szakszolgálat kompetencia- és jogköre, nem a bölcsődéé. Abban az esetben, ha a pedagógiai szakszolgálat a korai fejlesztést a saját infrastrukturális keretei között valósítja meg, úgy a tevékenység valóban a bölcsődei ellátás mellett, annak időbeli keretein túl történik meg.

A fentiek alapján egyértelműen látható, hogy valamennyi **bölcsődei ellátásban részesülő sajátos nevelési igényű, illetve korai fejlesztésre, gondozásra jogosult kisgyermek** megkapja a szükséges korai fejlesztést-gondozást, azaz ez 100 százalékuk számára biztosított, mivel az általános pedagógiai elvekből következő cél már teljeskörűen megvalósul.

A személyes gondoskodást nyújtó gyermekjóléti, gyermekvédelmi intézmények, valamint személyek szakmai feladatairól és működésük feltételeiről-szóló A 15/1998. (IV. 30.) NM rendelet 35. § (2) bekezdése alapján, ha **a bölcsődei ellátást nyújtó intézmény, szolgáltató sajátos nevelési igényű, illetve korai fejlesztésre és gondozásra jogosult gyermek napközbeni ellátását biztosítja, együttműködik a gyermek korai fejlesztését és gondozását ellátó, területileg illetékes pedagógiai szakszolgálati intézménnyel.**

Tekintettel arra, hogy a fejlesztő tevékenység biztosítása a köznevelési szakterület dedikált feladata, ezért fontosnak és kiemelendőnek tartjuk a jövőben is a bölcsődei és a köznevelési ágazatok közötti együttműködés erősítését. A bölcsődefejlesztéseket célzó pályázati felhívásokban prioritásként kezeljük a korai fejlesztésekhez szükséges eszközök beszerzését, valamint fejlesztőszobák létrehozását annak érdekében, hogy a fejlesztőtevékenység a nevelés-gondozás egységében valósulhasson meg. Ezáltal elősegítve a szülő terheinek csökkentését, munkaerőpiaci helyzetének erősítését és a gyermek folyamatos bölcsődei napirendjének biztosítását.

A folyamatban lévő bölcsődei kapacitásfejlesztési intézkedéseket kiegészítve valósult meg a Gazdaságfejlesztési és- Innovációs Operatív Program (GINOP) keretében a Kisgyermeket nevelők munkaerőpiaci visszatérésének támogatása című kiemelt projekt 2023. március 31-ig nyitva álló kérelmezési határidővel. A program keretében a munkába visszatérő szülő a gyermek 3 éves koráig (vagy az óvodai nevelés megkezdéséig) maximum havi 40 ezer Ft támogatást kaphatott a nem önkormányzati fenntartású családi bölcsőde, munkahelyi bölcsőde, bölcsőde, mini bölcsőde, valamint napközbeni gyermekfelügyelet személyi térítési díjának megfizetéséhez. A program 2020 júniusáig összesen 1800, 2022. szeptember közepéig pedig 7400 szülő munka-erőpiaci visszatéréséhez járult hozzá.

A bölcsődei férőhelyek jelentős bővítésének megvalósításáig az EFOP Plusz keretéből önkormányzati és nem önkormányzati fenntartású családi bölcsőde, munkahelyi bölcsőde, bölcsőde, mini bölcsőde, valamint a napközbeni gyermekfelügyelet személyi térítési díjához nyújtott célzott támogatással járulunk hozzá valamennyi család és gyermekeik számára a megfizethető ellátáshoz történő hozzáféréshez a foglalkoztatás elősegítése, valamint a komplex bölcsődefejlesztési program megvalósítása érdekében. Figyelemmel a 2019/C 189/02 Tanácsi ajánlásban foglaltakra az egyszülős, menekült háttérű családok, valamint az 1997. évi XXXI. törvény szerinti rendszeres gyermekvédelmi kedvezményre jogosult gyermeket nevelő családok esetén 30%-kal magasabb összegű térítési díj hozzájárulási támogatás kerül biztosításra.

A fenti intézkedések révén a területi célzás erősödik a vállalt vizuális térkép elkészítésével, az ellátások helyszíneinek feltérképezésével, a fejlesztési folyamatos nyomonkövetésével tovább csökken azon települések száma (különös tekintettel a hátrányos helyzetű településekre), ahol a 3 év alatti gyermekek napközbeni ellátása helyben nem megoldott.

### **5.3 Kormányzati átfogó keretek, megtett intézkedések a bölcsődei szolgáltatások területén**

Az elmúlt évtizedben Magyarország átfogó keretek közé helyezte a bölcsődei ellátás komplex fejlesztését. A komplex bölcsődefejlesztés alatt azt értjük, hogy a fejlesztési forrásokon túl biztosítjuk a működtetés fenntarthatóságát segítő állami finanszírozást/támogatást, ezen kívül fokozzuk a bölcsődében dolgozó szakemberek anyagi megbecsültségét, megerősítjük a szakmai fejlődésükhöz szükséges háttérrel, valamint a bölcsődei ellátás működtetéséhez szükséges szakmai módszertani koordinációt.

A fentiekben foglalt célok eléréshez nagyon sok munka vezetett és számtalan intézkedést hozott a magyar kormány. Így többek között átalakította a bölcsődei ellátás rendszerét, jelentős fejlesztési forrást allokált, mind uniós, mind hazai forrásokból bölcsődefejlesztésekre, annak érdekében, hogy az országban lévő területi egyenlőtlenségek csökkenjenek és egyre több kisgyermekes család számára legyen helyben, vagy lakóhelyéhez közel elérhető a bölcsődei ellátás. A fejlesztési forrásokon felül nagy hangsúlyt fektetett arra, hogy az újonnan létrehozott intézményekben megfelelő végzettséggel rendelkező szakemberek dolgozzanak, ezért több lépcsőben és differenciáltan emelte a bölcsődei dolgozók bérét. Kiterjesztette a felsőfokú végzettséggel rendelkező kisgyermeknevelőkre a pedagógusok előmeneteli rendszerét, ami bérezés tekintetében minőségi előrelépést jelentett. A középfokú végzettséggel rendelkező kisgyermeknevelők részére egy új bölcsődei pótlékot vezetett be, amit később kiterjesztett a bölcsődei dajkákra és a felsőfokú végzettséggel rendelkező kisgyermeknevelőkre is és a bevezetése óta (2017-től) többször jelentős mértékben emelt is. Ezen kívül négyszeresére emelte és differenciálta a gyógypedagógiai pótlék összegét, bevezette a helyettesítési pótlékot a csoportban dolgozó kisgyermeknevelők részére és a pedagógusok számára egy új szakmai ágazati pótlékot is bevezetett, amit többször megemelt. Biztosította a bölcsőde megfelelő működtetéséhez szükséges állami támogatást, aminek következtében ma már megéri bölcsődét létrehozni és hosszútávon működtetni, mind az önkormányzatoknak, mind a civil

fenntartóknak. Évről évre a költségvetési törvényben finomhangolta és megváltoztatta a finanszírozási szabályokat annak érdekében, hogy minél gazdaságosabb legyen a bölcsőde üzemeltetése valamennyi fenntartó számára (önkormányzat, civil, egyház). Növelte a nem állami szektor szerepvállalását. Egyedülálló módon bölcsődei mintaterv katalógust hozott létre, annak érdekében, hogy segítséget nyújtson a bölcsődét fejleszteni kívánt szervezetek részére, annak érdekében, hogy az új intézmények megfeleljenek a 21. század elvárásainak mind építészeti, mind bölcsődei szakma módszertani szempontból is. Ezen célok megvalósításának koordinációjára 2017-2022 között bölcsődei miniszteri biztos került kinevezésre.

A fentiekben tett intézkedések hatása az adatokban is jól látható és mérhető, hiszen 2010-hez képest

- ✓ mintegy 90%-kal emelkedett a bölcsődei ellátást biztosító férőhelyek száma,
- ✓ több mint háromszor annyi településen érhető el a bölcsődei ellátás,
- ✓ négyszer több intézmény, szolgáltatás működik,
- ✓ több mint háromszoros béremelkedés valósult meg a bölcsődei szakdolgozók körében,
- ✓ több mint hatszorosát biztosítja a központi költségvetés a bölcsődei intézmények és szolgáltatások működtetésére,
- ✓ 10%-kal nőtt a 3 év alatti kisgyermeket nevelő 25-49 éves anyák foglalkoztatási rátája.

Össességében tehát megállapítható, hogy a magyar családpolitikai célok megvalósulásához közvetlenül is hozzájárul a szülői igényekre reagáló bölcsődei hálózat kialakítását elősegítő komplex bölcsődefejlesztés, amely jelentős mértékben támogatni tudja a munka-magánélet egyensúlyát, a nők foglalkoztatási esélyeinek növelését.

#### **5.4 Szakemberállomány a bölcsődei szolgáltatások területén**

A kisgyermekbiztonságos és szakszerű bölcsődei ellátása megfelelően képzett, motivált és elhivatott szakemberállomány nélkül elképzelhetetlen. A kormányzati intézkedések ezen cél irányába hatnak.

A Központi Statisztikai Hivatal által végzett Országos Statisztikai Adatgyűjtési Program keretében összesített 2022. évi adatok azt mutatják, hogy ahogyan a férőhelyek, intézmények, szolgáltatások száma, úgy a kisgyermeknevelő munkakört betöltők száma is emelkedett. A teljes munkaidőben foglalkoztatott kisgyermeknevelők létszáma 2022-ben – a vezetői feladatokat ellátó kisgyermeknevelőkkel együtt – mintegy 9000 fő volt.

A KSH adatai alapján a fenntartó által szakmai munkakörben engedélyezett álláshelyek száma tekintetében a betöltetlen álláshelyek aránya 1,9-2 % körül mozgott 2020-2022 között. Ez is azt mutatja, hogy a bölcsődei ellátást biztosító férőhelyek jelentős fejlesztése ellenére a szakképzett munkaerő biztosított volt ezen időszakban. A 15/1998. (IV. 30.) NM rendelet határozza meg a képesítési előírásokat a bölcsődei szakdolgozókra vonatkozóan. Tehát ez a jogszabály rendelkezik a kisgyermeknevelők végzettségi előírásairól is, ami alapján nem kötelező számukra a felsőfokú végzettség (ISCED6) megszerzése, hanem technikumi vagy azzal egyenértékű korábbi végzettséggel (ISCED4) is el lehet helyezkedni a bölcsődei ellátásban.

A hivatalos statisztikai adatok alapján elmondható, hogy szinte teljes mértékben szakképzett (ISCED4 vagy ISCED6) kisgyermeknevelőket foglalkoztatnak az intézmények, ugyanis az elmúlt években jelentősen csökkent azoknak a száma és aránya is, akik nem rendelkeznek a munkakörre előírt szakképesítéssel: 2022-ben mintegy 1 százalék körül mozgott (ez a szám egyébként egyidejűleg azt is jelzi, hogy esetükben már folyamatban van a szakirányú szakképzettség megszerzése). A felsőfokú végzettséggel rendelkező kisgyermeknevelők aránya is évről évre emelkedik, jelenleg már az összes kisgyermeknevelő egyharmada diplomával rendelkezik.

Ezt a folyamatot igyekszünk kormányzati szinten a továbbiakban is ösztönözni. Középtávú tervként EFOP Plusz forrásból tervezzük a tanulói vagy hallgatói jogviszonnyal rendelkező kisgyermeknevelők ösztönző támogatására irányuló új projekt finanszírozását, amellyel tovább támogatható a szakképzett munkaerő elhelyezkedése a bölcsődei intézményekben.

Az országos területi lefedettséget biztosító bölcsődefejlesztés eredményeként további szakemberek bevonására lesz szükség a létrejövő új intézményekben, így ösztönzők révén törekszünk arra, hogy a kora gyermekkori nevelés- gondozás minél magasabb minőségben és színvonalon valósulhasson meg a megfelelő szakképesítéssel, végzettséggel rendelkező kisgyermeknevelők által.

Az EFOP Plusz Operatív Program keretében a bölcsődei férőhelyek számának növelése mellett a szakképzett munkaerő képzésére és pályán tartása érdekében célul tűztük ki az ösztönző rendszer kialakítását, annak érdekében, hogy vonzóvá váljon a bölcsődei szakma és erősödjön a bölcsődei pálya megtartó ereje. A II/2. Specifikus célokhoz kapcsolódó indikátorok között megjelenik a kisgyermeknevelők számának növelésére tett vállalás, amely a tervezett fejlesztésekkel összhangban mérhető eredményt rendel a kisgyermeknevelői létszám mellé. Az EFOP Pluszban tervezett indikátorral, az 1500 kisgyermeknevelő képzésével, hogy minden új intézményben megfelelő szakképzettséggel rendelkező szakember dolgozzon, a 60 ezer férőhelyen felül is.

A KSH 2021. évi adatai alapján a 46.359 engedélyezett bölcsődei, mini bölcsődei férőhelyhez 8.498 fő engedélyezett kisgyermeknevelői álláshely mellett mintegy 2.279 fő bölcsődei dajka is dolgozott.

A KSH 2022. évi adatai alapján a 48.220 engedélyezett bölcsődei, mini bölcsődei férőhelyhez 8.835 engedélyezett kisgyermeknevelői álláshely mellett, mintegy 2.425 fő teljes munkaidőben foglalkoztatott bölcsődei dajka is társul.

A kisgyermeknevelőkre eső bölcsődében ellátott gyermekek száma alapján 1 fő kisgyermeknevelőre átlagosan 5,4 gyermek jut.

A KSH adatai alapján a 8.835 engedélyezett kisgyermeknevelői álláshelyen a foglalkoztatott kisgyermeknevelők száma – a vezetői feladatokat ellátó kisgyermeknevelőkkel együtt – 8.691 fő. Az adatok jól mutatják tehát, hogy a bölcsődei területen területileg sem beszélhetünk szakember hiányról, tekintettel arra, hogy nagyon vonzó a bölcsődei pálya a pályakezdekők számára és egyre többen szereznek felsőfokú végzettséget (diplomát). Ezt a statisztikai adatok is alátámasztják, ugyanis évről évre nő a diplomával rendelkező kisgyermeknevelők száma, mára már a foglalkoztatott kisgyermeknevelők közel egyharmada pedagógus munkakörben foglalkoztatott, azaz diplomával rendelkezik. Ugyanez a tendencia figyelhető meg a

pályakezdők tekintetében is, ugyanis az összes foglalkoztatott kisgyermeknevelő 7%-a pályakezdő.

A sajátos nevelési igényű gyermekek ellátáshoz is biztosított volt a megfelelő kisgyermeknevelői létszám, ugyanis a jogszabály meghatározza azt, hogy 1 fő kisgyermeknevelő legfeljebb 3 sajátos nevelési igényű gyermeket láthat el és ehhez szigorúbb bölcsődei csoportlétszámot határoz meg. Például, amennyiben 1 fő sajátos nevelési igényű, vagy korai fejlesztésre, gondozásra jogosult gyermeket látnak el a bölcsődei csoportban, ahol 2 fő kisgyermeknevelő dolgozik, akkor a bölcsődei csoportlétszám maximum 11 fő lehet. Ha 2 fő sajátos nevelési igényű, vagy korai fejlesztésre, gondozásra jogosult gyermeket látnak el a bölcsődei csoportban, ahol 2 fő kisgyermeknevelő dolgozik, akkor a bölcsődei csoportlétszám maximum 10 fő lehet. Tehát, a sajátos nevelési igényű, vagy korai fejlesztésre, gondozásra jogosult gyermeket 2 főként kell tekinteni a bölcsődei csoportlétszám meghatározása tekintetében. A kapcsolódó pedagógiai szakszolgálati intézményrendszer fejlesztése, módszertani megsegítése különös tekintettel a 3 év alattiak napközbeni ellátását biztosító helyszíneken a fejlesztő szakemberek biztosítására a 2013. évben módosított 2011. évi CXCV. törvényben meghatározott módon történik.

A bölcsődei humán erőforrás megfelelő anyagi elismerése elengedhetetlen a szakdolgozók motiváltságának fenntartása és a minőségi munkavégzés alátámasztása érdekében. A több éve folyamatosan zajló bérfejlesztés újabb elemeként a bölcsődei szakemberek bére 2022. január 1-jétől a bölcsődei pótlék emelésével további legalább 20%-kal emelkedett, amely érintette az alapfokú, középfokú és a felsőfokú végzettséggel rendelkező szakdolgozókat egyaránt. Emellett 2022. január 1-jétől, majd 2023. január 1-jétől a pedagógus munkakörben foglalkoztatottak részére további 10-12%-kal növekedett a szakmai ágazati pótlék összege, amely így már összesen 32% lett. Ezt a bérnövekményt erősítette a 2022. évre szóló, illetve a 2023-ban is alkalmazott minimálbér- és a garantált bérminimum-emelkedés átvezetése.

A 2016-ban megkezdett többlépcsős intézkedéseknek köszönhetően átlagosan több mint háromszoros béremelkedés valósult meg a bölcsődei szakdolgozók körében 2010 óta.

A bölcsődei ellátásban az adminisztráció jelenleg papír alapon történik (mind a dolgozók, mind a gyermekek vonatkozásában). Ez azzal jár, hogy nem áll rendelkezésre naprakész, azonnali információkat biztosító adatszolgáltatási rendszer pl. a férőhelyekre (férőhely hiányokra) vagy akár a betöltetlen álláshelyekre vonatkozóan.

A fent leírt célt szolgálja a dokumentációs rendszer digitalizációja (tervezetten a Digitális Megújulás Operatív Program Plusz keretében megvalósuló fejlesztés), melynek célja a kisgyermeknevelők szakmai munkájának támogatása, egyszerűsítése. A rendszer Magyarország bölcsődei ellátást nyújtó intézményeihez kapcsolódó szakmai nyilvántartási és dokumentációs, valamint módszertani segédletek digitalizált változatát tartalmazza, melynek segítségével naprakész információkkal rendelkezhetünk, ezáltal valós adatokra épülő elemzéseket, kimutatásokat kaphatunk: megvalósul a bölcsődék és a mini bölcsődék csoportjai részéről napi adatszolgáltatás, férőhelyhiány, betöltetlen álláshelyek, munkaerőhiány feltérképezése, valamint a bölcsődei dolgozók, bölcsőde fenntartók számára napi szintű nyomon követés lehetősége.

A megvalósuló bölcsődefejlesztések nyomán követése során vizuális térkép segítségével lesz lehetőség arra, hogy a bölcsődék fejlesztésének részletesebb területi dimenzióit is figyelembe tudja venni a szakpolitika.

### 5.5 Azon gyermekek aránya, akik a lakóhelyükön nem férnek hozzá bölcsődei ellátás valamely formájához

Központi költségvetési forrásból 2017–2021 között 29,8 Mrd Ft, uniós fejlesztési forrásból (TOP, VEKOP) 2014–2021 között mintegy 195 Mrd Ft épült be a bölcsődefejlesztésre. 2010–2023 augusztusa között a Szolgáltatói nyilvántartás adatai szerint mintegy 90%-kal, 32 ezerről több mint 61 ezerre emelkedett a bölcsődei ellátást biztosító férőhelyek száma<sup>42</sup>. Emellett több mint háromszor annyi településen érhető el most a bölcsődei ellátás, mint 2010-ben. Intézményből, szolgáltatásból négyszer annyi van, mint 2010-ben (akkor 668 bölcsőde működött, 2023. augusztus végén 2718 intézmény és szolgáltatás biztosított ellátást). Az új ellátási formák dinamikusan fejlődnek, a családi bölcsődék 2023. augusztus végén több mint 8600, a mini bölcsődék pedig már több mint 3600 férőhelyet biztosítottak. A mini bölcsődék száma 2017 óta (50) megnyolcsorozódott (409). Magyarországon a bölcsődés korú gyermekek számára soha ilyen magas arányban (2010-hez képest közel kétszerese) nem volt elérhető a bölcsődei ellátás, mint ahogyan az már jelenleg is biztosított (mivel a bölcsődébe beíratott gyermekek 99,6%-a 1 év feletti, e korosztályt külön vizsgálva ez az arány több mint 30%). Ezzel párhuzamosan 2017-ről 2021-re 26%-ról 20,1%<sup>43</sup>-ra, majd 2022-re már 18,5%-ra csökkent azon gyermekek aránya, akik a lakóhelyükön nem férnek hozzá bölcsődei ellátás valamely formájához.<sup>44</sup>

## 6. További munkaerőpiaci esélyek növelését biztosító programok

A Kormány egyik legfontosabb tevékenysége a fiatal generációk felemelésében a tehetségek támogatása és mentorálása, valamint a nemek egyenlő esélyű részvételét célzó, speciális hazai tehetséggondozó programok támogatása, különös tekintettel azon tehetség- és tudományterületeken, ahol hagyományosan a lányok, nők részvétele alulreprezentált. A fenti célok rendszeresen helyet kapnak a **Nemzeti Tehetség Program** adott évi pályázati konstrukciójában.

Az EFOP-1.4.4-17 „**Bari Shej – Nagylány – Fata Méré**” program elsőrendű célja, hogy minél korábbi életkortól hatékony eszközökkel támogassa a roma nők iskolai és munkaerőpiaci esélyei növelését, illetve, hogy minél több roma lány folytassa a tanulmányait a nyolc általános iskolai osztály elvégzése után is. További cél a lemorzsolódással veszélyeztetett lányok tanulási motivációjának és családjaik tanulást szorgalmazó magatartásának erősítése önismereti és

<sup>42</sup> 2023. augusztus MŰKENG

<sup>43</sup> <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/stattukor/kisgyermnapkozbeni/2021/index.html>

<sup>44</sup> <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/stattukor/kisgyermnapkozbeni/2021/index.html>

pályorientációs foglalkozásokon keresztül, egyéni és családi mentorálással, illetve pozitív mintával élenjáró roma nők életútjának bemutatásával. A Magyar Nemzeti Társadalmi Felzárkózási Stratégia 2030 és annak intézkedési tervében szerepel az e célokat szolgáló programok folytatása és kiterjesztése (az EFOP Plusz keretén belül).

A GINOP keretében megvalósuló **Kisgyermeket nevelő szülők képzésének elősegítése, ösztöndíja és elhelyezkedésük támogatása** című projekt lehetőséget és motivációt kínál a kisgyermekes nőknek, hogy a szakmaváltáshoz, vagy a korábbi foglalkozásuk folytatásához szükséges képzésbe bekapcsolódjanak, ezáltal naprakész ismereteket szerezzenek, fejlesszék kompetenciáikat a gyermeknevelésre jutó ellátás időszaka alatt.

A GINOP keretében tervezett Magyarország Digitális Gyermekvédelmi Stratégiája Digitális Médiaműveltség Szülőknek képzése lehetőséget nyújthat a digitális gyermekvédelemre és nevelésre irányuló digitális kompetenciák fejlesztésére.

A **Női Közéleti Vezetőképző Program** (Mathias Corvinus Collegium - MCC) 2018-tól indult térítésmentes képzéssel olyan fiatal nőknek, akik ambíciót éreznek a közéleti szerepvállalásra. A program rávilágít a női vezetők szerepének fontosságára, valamint a nők gazdaságra, társadalomra és közéletre gyakorolt hatására. A program kimondott célja, hogy a tantermi oktatáson túl lehetőséget adjon gyakorlati tapasztalatszerzésre is, így a résztvevők kiscsoportos projekt-munkában vesznek részt, és hazai, valamint külföldi szakemberekkel, vezetőkkel és politikusokkal találkozhatnak.

A KSH 2019-es adatai alapján egyedül a gimnáziumokban figyelhető meg a lányok többsége (56,4%), a többi közép fokú oktatási intézményben a fiúk vannak túlsúlyban.<sup>45</sup> A felsőfokú alap- és mesterképzésen a nappali képzéseken a 2010/2011-es tanévben 51,7 %-os, a 2015/2016-os tanévben 51,6 %-os, illetve a 2019/2020-as tanévben 51,5 %-os volt a beiratkozott női hallgatók aránya.<sup>46</sup> A 2021/2022-es tanévi adatok lényegében nem változtak, a gimnáziumokban továbbra is a lányok vannak többségben, arányuk 2021-ben 55,8 % volt<sup>47</sup>. A felsőfokú alap- és mesterképzésben a nappali képzéseiben a 2021/2022-es tanévben a nők aránya kismértékben, 52,1 %-ra növekedett<sup>48</sup>.

Míg a szakmunkás, szakiskolai végzettségű férfiak jellemzően a műszaki, építőipari területről, addig a nők elsősorban a társadalomtudományok, gazdaság, jog (pl. közgazdasági, kereskedelmi szakmák) és a szolgáltatási területekről kerülnek ki. A közép fokú szakképzetteket nézve a nők aránya magasabb az oktatási, a társadalomtudományi, gazdasági, jogi, valamint az egészségügyi és szociális gondoskodás területeken, míg a férfiak a műszaki, ipari és építőipari, valamint a matematikai, számítástechnikai, egyéb természettudományi területeken vannak többségben. A nők 60%-a szolgáltatási területen végzett.<sup>49</sup>

---

<sup>45</sup> [www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/oktat/oktatas1819.pdf](http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/oktat/oktatas1819.pdf)

<sup>46</sup> [www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat\\_eves/i\\_zoi008.html](http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_zoi008.html)

<sup>47</sup> <https://www.ksh.hu/stadat?lang=hu&theme=okt>

<sup>48</sup> [https://www.ksh.hu/stadat\\_files/okt/hu/okt0021.html](https://www.ksh.hu/stadat_files/okt/hu/okt0021.html)

<sup>49</sup> [http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mikrocenzus2016/mikrocenzus\\_2016\\_4.pdf](http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mikrocenzus2016/mikrocenzus_2016_4.pdf)

Lényeges szempont mind a felsőoktatásban tanulók, mind pedig az oktatók tekintetében a felsőoktatási intézmények családbarát jellege, ami segítheti számukra a családi élet és munka/tanulás összeegyeztetését. Magyarországon jelenleg a rendelkezésre álló felsőoktatási intézmények által szolgáltatott adatok alapján megállapítható, hogy 27 felsőoktatási intézmény rendelkezik valamely családbarát megoldással. 27 intézményben van pelenkázó és/vagy szoptató szoba, 18 intézmény rendelkezik játszósarokkal, 9 intézmény biztosít intézményi gyermekfelügyeletet, illetve 22 intézmény valósít meg egyéb családbarát szemléletet biztosító programot.

A **kutató-fejlesztő helyek** kutatóinak tényleges, állományi K+F-létszáma tekintetében a nők aránya 2010 és 2020 között 28,64% és 31,98% között mozgott az összes szektorra vetítve, növekvő abszolút létszám mellett (11.418 főről 14.842 főre növekedve). A nők arányának csökkenését a teljes K+F létszám, azaz a segédszemélyzetet is magába foglaló állomány esetében tapasztalunk, ami viszont nem létszám csökkenése, hanem a férfi K+F létszám nagyobb arányú és gyorsabb növekedése magyaráz. (40,94%-ról 34,23%-ra csökkenés, de 22.221 főről 25.130 ezer főre történő emelkedés mellett).

Kutatók esetében a kutató-fejlesztő intézet és egyéb költségvetési kutatóhelyek esetében a nők aránya 38,53%, a felsőoktatási kutató-fejlesztő helyek esetében 38,17%, addig a vállalkozási kutató-fejlesztő helyek esetében csak 17,27% (2020-ban), azaz a vállalati KFI szektorban nagyon alulreprezentált a női kutatók részvétele. Előrelépés ugyanakkor, hogy a tudományos és technológiai területen felsőfokú végzettséget szerzett és/vagy foglalkoztatott nők aránya hazánkban az elmúlt 15 évben jelentősen nőtt.

A **Magyar Tudományos Akadémia (MTA)** először 1914-ben választott női tagot, a 2019. májusi MTA közgyűlésen megválasztott akadémikusokkal együtt az MTA rendes és levelező tagjainak körében a nők aránya 8,76%-ra emelkedett<sup>50</sup>, a 2022. augusztusi adatok szerint az MTA 362 rendes és levelező tagja közül 37 nő, ez 10%-os arány.<sup>51</sup> A BA/BSc végzettek között a nők aránya hazánkban 51,2%, és az MA/MSc végzettek között pedig 54,8%.

A **DESI (digitális gazdaság és társadalom fejlettségét mérő mutató) 2020-as jelentése** felhívja a figyelmet a női munkavállalók alacsony arányára az informatikai szektorban. A koronavírus járvány idején végzett felmérések azt is kimutatták, hogy a probléma leginkább az alacsonyan képzett és a hátrányos helyzetű népesség körében az elzártság miatt a nőket nagyobb mértékben érinti, mint a férfiakat, amely azonban a nők digitális kompetencia fejlesztésével orvosolható. Szükséges és indokolt kifejezetten nőket célzó digitális kompetencia-fejlesztő programok indítása, illetve részükre életminőség-javító digitális megoldások kidolgozása.

Az új **Nemzeti Kutatás- Fejlesztési és Innovációs Stratégia** horizontális célkitűzései között is szerepel a nemek közötti egyenlőség biztosítása a kutatási és innovációs rendszerben. A stratégia több módszerrel kívánja támogatni és elismerni a nők kiemelkedő tudományos és innovációs teljesítményét. A Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Alapból finanszírozott OTKA Posztdoktori Kiválósági Program és Fiatal Kutatói Program támogatja a fiatal női

<sup>50</sup> [https://mersz.hu/hivatkozas/matud\\_f31215#matud\\_f31215](https://mersz.hu/hivatkozas/matud_f31215#matud_f31215)

<sup>51</sup> [https://mta.hu/mta\\_tagjai](https://mta.hu/mta_tagjai)



kutatókat és a támogatások keretében a gyermeket nevelő kutatók korhatárkedvezményt is kérelmezhetnek.

A Nők a Tudományban Egyesület 2013-ban indította el a **Nők a Tudományban Kiválósági Díjat**, melynek fővédnökségét az UNESCO Magyar Nemzeti Bizottsága mellett az MTA látja el.

## 7. A nők egészségi állapota és a várandósság összefüggései

A hazai lakosság **egészségi állapotra vonatkozó mutatóiban** 2010 óta folyamatos javulás tapasztalható a főbb mutatók tekintetében.

Magyarországon 2000 és 2021 között 71,3 évről 74,1 évre nőtt a **születéskor várható élettartam**. 2021-ben a nemi bontások alapján a nők születéskor várható élettartama 77,52 év, a férfiaké 70,69 év. 2010-ben a férfiak születéskor várható egészséges élettartama 56,3 év volt, ez 2020-ra több mint 5 évvel emelkedett meg, azaz 61,6 év lett. A nők esetében az emelkedés mértéke közel 5 év volt (2010: 58,6 év, 2020: 63,5 év), azaz mindkét nem esetében kedvező irányú tendencia mutatkozott. 2021. évi adat szerint ez sem a férfiaknál, sem a nőknél nem változott: 61,6 év, illetve 63,5 év. Az 1000 élveszülöttre számított **csecsemőhalandóság** mértéke 5,3-ról 3,3-ra **csökkent** 2010 és 2021 között, különösen a Dél-Dunántúli és Közép-Magyarország régió tekintetében volt jelentős mértékű a javulás, ahol több, mint felére csökkent. A koraszülés aránya 8.3%, csak 3 ország áll rosszabbul Európában Magyarországnál. A császármetszések aránya 41% (csak Lengyelországban és Cipruson magasabb ez a szám az EU-ban) és növekszik, míg vannak országok, ahol már csökken. A halvaszületések száma Magyarországon a legmagasabb az EU-n belül, míg a csecsemőkori halálozásokat vizsgálva az EU-s országok viszonylatában 2015-ben a 22. helyen volt Magyarország, ehhez képest a 2020-as KSH adatok szerint javulás tapasztalható, 2020-ra már a 16. helyet foglalta el<sup>52</sup> Az anyai halálozások aránya 14-15/100000 élveszületés, míg ez egyes EU-s országokban 3/100000 élveszületés körül van.

Az Eurostat adatai alapján 2015-ben négy, 2020-ban pedig öt EU27 országban volt magasabb a halvaszületések aránya. A csecsemőkori halálozások aránya 2015-ben öt, 2021-ben pedig 8 EU tagországban magasabb, mint nálunk.<sup>53</sup>

Jelenleg a veszélyeztetett korcsoportokra kiterjedően, jogszabályban rögzítetten két szervezett szűrővizsgálat zajlik Magyarországon: az emlőszűrés és a méhnyakszűrés: 2002 óta működik szervezett emlőszűrés a 45-65 éves nők számára, 2 évente, országosan 47 szűrőhelyen (41 Komplex Mammográfiás Központ (KMK) és 6 Mammográfiás Szűrőállomás (MSZÁ)); 2004-től biztosított a szervezett méhnyakszűrés a 25-65 éves nők számára 3 éves gyakorisággal. Több éves vizsgálat-sorozatot követően 2018. évben elindult országos kiterjesztésben az 50-70 éves nők és férfiak szervezett a **vastag- és végbélszűrése** (vastagbéliszűrés) is.

<sup>52</sup> Forrás: [https://www.ksh.hu/stadat\\_files/nep/hu/nep0058.html](https://www.ksh.hu/stadat_files/nep/hu/nep0058.html)

22.1.3.7. Csecsemőhalandóság (ezer élveszülöttre) tábla

<sup>53</sup> Forrás: Eurostat, Infant mortality rates [DEMO\_MINFIND\_\_custom\_7287932]

A Kormány térítésmentesen teszi elérhetővé 2014 őszétől a méhnyakrák elleni védőoltást a 12 éves lányok számára az általános iskola 7. évfolyamában. A lányok HPV oltásához illeszkedően, 2020 őszén megkezdődött a HPV oltás fiúkra való kiterjesztése. Ennek eredményeként a HPV-asszociált betegségek (pl. HPV okozta fej-nyaki, hüvely- és szeméremtest, hímvesző vagy végbélnyílás körüli daganatok) betegségterhe és az általuk okozott halálozás mindkét nemben nagymértékben lesz megelőzhető, csökkenthető.

Annak érdekében, hogy megkönnyítsék a főként a vidéki területeken élő lakosság számára a szűrésekhez/vizsgálatokhoz/állapotfelméréshez való hozzáférést, a **„Helybe visszük a szűrővizsgálatokat”** program keretében, lakóhelyközeli szolgáltatásként az egyenlő-esélyű hozzáférést jelenleg 10 db általános vizsgálatok végzésére alkalmas mobil egység (busz) is segíti. A program célja, hogy mobil egységek működtetésével a kis lélekszámú, a közlekedési adottságok miatt a szűrésekhez/vizsgálatokhoz nehezen hozzáférő településeken is könnyen és gyorsan elérhetővé tegye a szolgáltatást. A területi célzás, a lakóhelyközeli egészségügyi szolgáltatások, a komplexitás a meglévő szolgáltatás-minőségi különbségek mérséklésével járul hozzá a térségek speciális hozzáférési és betegút-szervezési problémáinak kezeléséhez.

A közeljövőben tervezett további egységek rendszerbe állítása is. A program éves ütemtervében a 2019-ben indult, 10 évre szóló „Felzárkózó települések” hosszú távú programjának megalapozásáról szóló 1404/2019. (VII. 5.) Korm. határozatban nevesített, legalacsonyabb komplex mutató alapján kiválasztott mintegy 300 településből az adott évre meghatározott kb. 30 település kiemelt fókusszal szerepel. A szűrés/vizsgálat során kiemelt páciensek betegútjának biztosítása és a követő adatok elérése az együttműködő helyi/megyei egészségügyi szolgáltatókon és a Nemzeti Egészségbiztosítási Alapkezelőn (NEAK) keresztül megoldott. A háziorvos a konkrét eredményeket az Elektronikus Egészségügyi Szolgáltatási Téren (EESZT) keresztül tudja követni.

Szűrési ütemtervükben a **„Felzárkózó települések”** hosszú távú programjában meghatározott települések prioritással szerepelnek. Minden felzárkózó településen - több busz egyidőben történő kitelepülésével - egységesen biztosított az arra jogosultaknak a népegészségügyi célú szervezett méhnyakszűrés, a vastagbélvizsgáló egységcsomag átvétele, az általános állapotfelmérés keretein belül: vércukor és koleszterin meghatározás, vérnyomásmérés, BMI kalkuláció, csontsűrűség mérés, PSA vizsgálat, testösszetétel analízis, EKG és boka-kar index vizsgálat, valamint az életmódra és családi anamnézisre is kiterő kardiológiai rizikóbecslő kérdőív kitöltésével kardiológiai rizikóbecslés és szakorvosi vizsgálaton való részvétel. Továbbá a **stroke prevenció** keretein belül rizikóbecslés, nyaki-ér ultrahang és szakorvosi vizsgálat, a pulmonológiai ellátás keretein belül légzésfunkciós vizsgálat, szakorvosi ellátás, szájüregi vizsgálat. A szűrés/vizsgálat során kiemelt páciensek betegútjának biztosítása és a követő adatok elérése az együttműködő helyi/megyei egészségügyi szolgáltatókon és a NEAK-on keresztül megoldott. A háziorvos a konkrét eredményeket az EESZT-n keresztül tudja követni. A program 2018-as indulása óta több mint 34 000 fő (78% nő és 22% férfi), a felzárkózó településeken több mint 10 000 fő vizsgálatba vonása történt meg.

2014-ben indult az Országos Korányi Pulmonológiai Intézetben az alacsony sugárdózisú CT vizsgálattal történő **tüdőrák szűrés modellprogram** (HUNCHEST), a tüdőrák szempontjából veszélyeztetett 50-74 éves, jelenlegi vagy korábban erősen dohányzó kockázati célcsoportra kiterjedően.

Hazánkban az egészségügyi alapellátás része a **védőnői ellátás**. A védőnők felsőfokú képzettséggel végzik az egyének, családok, közösségek egészségi állapotának támogatását, fejlesztését, az egészség megőrzését, a betegségek megelőzését, az egészség visszaszerzésének elősegítését, egészségi állapot romlásának megakadályozását, a gondozottak lelki és szociális segítségét. Közreműködnek a nő-, anya-, csecsemő-, gyermek-, ifjú- és család egészségének védelmében, valamint, a közegészségügyi, a járványügyi, egészségfejlesztési (nevelési) feladatok ellátásában. Bizalmi viszonyt alakítanak ki a családokkal, amely az eredményes együttműködés, bevonás alapja. A lakosság személyes elérése és megnyerése, a szűrővizsgálat „házhoz vitele” által a szervezett szűrésben betöltött szerepük elengedhetetlen, jogos egyéni és társadalmi igény teljesítését szolgálja. Az iskolai védőnők egészségfejlesztés és szexuális oktatás témáiban tartanak órákat az általános és középiskolákban. Az iskolavédőnői tevékenység a védőnői szolgáltatás egy speciális területe, melynek során a 6–18 évesek (18 évesnél idősebb, de középiskolai tanulmányokat folytató) egészségének megőrzése, családi életre való felkészítése, fejlesztése, a rizikó állapotok korai felismerése, az ahhoz kapcsolódó problémák megelőzése, kiküszöbölése történik. A védőnők felelősséggel végzett, közvetlen részvételét a nevelési-oktatási intézményekben folyó egészségfejlesztésben, egészségnevelésben felkészültségük, oktatási és kommunikációs jártasságuk, gyakorlatuk indokolja. A hatékony egészségneveléshez szükséges a több évfolyamon átívelő időtartam és a folyamatosság, amelyet az iskolát ellátó védőnők folyamatos jelenlétükkel a nevelési-oktatási intézményekben biztosítani tudnak.

2023. július 1-jétől hatályos jogszabály módosításnak megfelelően, hogy a Vármegyei kórházakhoz kerültek a védőnők – kivéve az iskolavédőnőket, mely terület átalakítása folyamatban van. A védőnői tevékenység szakmai irányításának támogatását a területileg illetékes kórházakban foglalkoztatott kollegiális védőnői mentorok végezhetik.

Az emberi erőforrások minisztere 14/2021. (III. 24.) EMMI rendelete az egyes egészségügyi és egészségbiztosítási tárgyú miniszteri rendeletek módosításáról előírta a területi védőnői ellátásról szóló 49/2004. (V. 21.) ESzCsM rendelet (a továbbiakban: R.) módosítását, amelynek értelmében a védőnői tevékenység szakmai irányítás támogatását a területileg illetékes kórházakban foglalkoztatott **kollegiális védőnői mentorok** végzik. A R. 12. § alapján, pedig „Az egyes egészségügyi és egészségbiztosítási tárgyú miniszteri rendeletek módosításáról szóló 14/2021. (III. 24.) EMMI rendelettel” megállapított 6/A. § szerinti kollegiális védőnői mentorrendszert az Országos Kórházi Főigazgatóság 2021. június 30-ig alakítja ki. Az iskola-egészségügyi ellátásról szóló 26/1997. (IX. 3.) NM rendelet módosításával a kollegiális védőnői mentorrendszer hatásköre kiterjed az iskola-egészségügyi védőnői szakterületre is. A két jogszabály módosítása elrendeli ezen védőnői szakterületeken feladatot ellátó védőnők együttműködési kötelezettségét a kollegiális szakmai mentorrendszerrel.

A Terület- és Településfejlesztési Operatív Program 2015-től kezdődően, több körben meghirdetett „**Egészségügyi alapellátás infrastrukturális fejlesztése**” c. felhívásai<sup>54</sup> keretében támogatott projektek jelentősen hozzájárulnak az egészségügyi alapellátás, köztük a védőnői szolgálat infrastrukturális feltételeinek és szolgáltatásainak korszerűsítéséhez, a hozzáférés egyenlőtlenségeinek mérsékléséhez, különös tekintettel az alábbi célcsoportokra: várandósok, nők, gyermekek és fiatalok, fogyatékkal élők és idősek.

**Magyarország elkötelezett a családok támogatásában, és minden ez irányú intézkedése azt szolgálja, hogy a nők anyává válhassanak, továbbá minden tervezett gyermek megszülethessen.**

Az elmúlt években nagymértékben átalakultak, javultak a magyarországi szülészeti osztályok infrastrukturális és személyi feltételei, számos alternatív lehetőséget kínálva a vajúdo édesanyáknak, ennek ellenére vannak szülönők, akik elutasítják a medikalizált szülés lehetőségét. Emiatt 2011-ben – mind az igénybevétel feltételeit, mind a finanszírozást tekintve – a jogszabályban teremtettük meg az **otthoni szülés lehetőségét**.

Az ágazatközi együttműködésben megvalósított EFOP-1.9.5-VEKOP-16-2016-00001, **A kora gyermekkori intervenció** ágazatközi fejlesztése című projekt által kialakításra került a közös platformot használó kora gyermekkori intervenció rendszere. A projekt átfogó célja a jelenleginél hatékonyabb, közös platformot használó kora gyermekkori intervenció rendszerének kialakítása, amelyben a különböző szakterületekhez tartozó szakemberek együttműködése pontosan szabályozott, az ahhoz szükséges protokollok és a szabályozási háttér rendelkezésre állnak. Így lehetőség nyílik már a prekonceptuális szakaszt is magában foglalva a várandósságon keresztül az iskoláskor előtti gyermekek és családjaik hatékonyabb, magasabb színvonalú ellátására, a szükségletekhez igazodó szolgáltatásokhoz való hozzájutás biztosításra, különös tekintettel a speciális ellátási szükségletekre. A folyamatban lévő fejlesztés eddig elért eredményei között szerepel:

- 88 módszertani anyag, kézikönyv, tanulmány, kutatási jelentés, tananyag,
- 28 különböző képzés,
- 11 843 kiképzett szakember (köznevelés: 2 779 fő, szociális ágazat: 4 993 fő, egészségügy: 4 071 fő),
- 19 felsőoktatási intézmény együttműködésében graduális képzésbe való becsatornázódás (53 delegált, 34 alkalom),
- workshopok szervezése (2 406 szakember részvétele),
- szülői kompetenciafejlesztés (1 800 fő).

Jelentős továbbá a 2018-ban kiírt „**Családbarát, családközpontú szülészeti és koraszülött intenzív ellátás infrastrukturális feltételeinek fejlesztése**” pályázat, amelynek meghirdetésekor a tervezett keretösszege 8 Mrd Ft volt, majd további 2 Mrd Ft-tal bővült. A beruházásokkal elérendő fő cél a pozitív szülésélmény, a családbarát ellátás feltételeinek megteremtése, fejlesztése, az anya-, baba- és családbarát szemléletű, családközpontú szülészeti

---

<sup>54</sup> TOP-4.1.1-15, TOP-4.1.1-16, TOP-6.6.1-15, TOP-6.6.1-16

ellátás megvalósítása, amelynek középpontjában a baba, anya, apa egysége áll. Három prioritási alapelveként a jó szakmai program, a komplex, továbbá az egységes, standard szülészeti ellátást célzó fejlesztés lett meghatározva, és a családbarát jellegnek az értékelésére egy 16 elemű szempontrendszer alapján került sor. Az odaítélt forrás 6,3592 Mrd Ft-ot tett ki, amely alapvetően infrastrukturális építészeti beruházások, eszközbeszerzések fedezetéül szolgált. A forrásbiztosítás ütemezése 2018-ra 3 Mrd Ft, a 2019-re 5 Mrd Ft és a 2020-ra pedig 2 Mrd Ft. A 4 alappillér, azaz a családi, a módszertani, a képzési és infrastrukturális pillér mentén lehetővé válik a már megkezdett elvek szerinti családbarát irányelv kidolgozása. Ezen irányelv mentén további intézményeknek a bevonása, baba-, anya- és családbaráttá minősítése, az ellátás színvonalának az egységesítése, továbbá mindazon programnak a meghirdetése, támogatása valósul meg, amely a már létrehozott infrastrukturális háttér mellett ennek a szemléletnek az elterjedését, aktív gyakorlását teszi lehetővé. A szemlélet magában foglalja többek között a várandósság, a szülés, a szoptatás támogatását, pszichés irányvezetését, az érintett szakemberek, szakdolgozók, családok képzését.

Az elmúlt években több jelentős lépés történt a **meddőség kezelésére, a mesterséges megtermékenyítések** támogatására, a pozitív szülésélmény biztosítására. Hazánkban a meddőség kezelése szabályozott keretek között történik, e tevékenység végzésére országosan 8 centrumnak van közfinanszírozott kapacitása. A kivizsgálás és a művi megtermékenyítés térítésmentes, azaz a Nemzeti Egészségbiztosítási Alapkezelő által finanszírozott, amennyiben Nemzeti Egészségbiztosítási Alapkezelővel szerződéssel rendelkező szolgáltatónál történik a beavatkozás. A korábbi összesen 5 támogatott IVF kezeléssel szemben, 2017-től a Nemzeti Egészségbiztosítási Alapkezelő 5 IVF ciklust támogat az első gyermek megszületéséhez míg – amennyiben az első ciklus sikerrel jár – a további gyermekek esetében gyermekenként (élveszülési eseményenként) újabb 4-4 ciklus vehető igénybe közfinanszírozottan, igazodva a Fenntartható Fejlődési Célok 5.6. pontjának célkitűzéséhez, amely a szexuális és reprodukzív egészséghez és a reprodukzív jogokhoz való egyetemes hozzáférés biztosítására irányul.<sup>55</sup>

Magyarországon a szülések túlnyomó többsége állami fenntartású kórházban vagy klinikán zajlik. 2019-es kutatási adatok szerint az anyák, kevesebb mint 2%-a hozta világra gyermekét magánkórházban.

A Kohorsz'18 kutatásban részt vevő anyák – akik 2018–2019-ben szültek – nagy többsége szintén állami fenntartású kórházban vagy klinikán (98%), illetve magánklinikán (1,7%) szült.<sup>56</sup>

A Három Királyfi, Három Királylány Mozgalom a Magyar Kórházszövetséggel közösen adományozott Családbarát kórházi osztály díjban részesültek számából megállapítható, hogy Magyarországon jelenleg **37 db családbarát kórházi osztály** működik.

A minősítés feltételei szerint Családbarát Kórházi Díjat az a kórház nyerhet el, amely intézmény legalább 3 osztálya három éven belül Családbarát Kórházi Osztály címet nyert el. A kórházi osztályok, mint gyógyító-szolgáltató helyek, illetve mint munkahelyek különválasztandóak.

<sup>55</sup> „Biztosítani kell a megfelelő szexuális és reprodukzív egészségügyi szolgáltatásokhoz és információkhoz való hozzáférést, beleértve a modern és sürgősségi fogamzásgátlók elérhetőségét, hozzáférhetőségét és megfizethetőségét minden nő és lány, kiemelten az etnikai kisebbségekhez tartozó nők, valamint a vidéki nők és lányok számára, a nők és lányok szexuális jogainak teljes tiszteletben tartásával, a reprodukzív választásokat, az autonómiát, a magánéletet, a titoktartást és a tájékozott beleegyezést a részes államokban;”

<sup>56</sup> Forrás: KSH- DEMOGRÁFIAI PORTRÉ 2021 [http://real-j.mtak.hu/22670/1/demografiai\\_portre\\_2021.pdf](http://real-j.mtak.hu/22670/1/demografiai_portre_2021.pdf)

A családbarát kórházi osztályok száma osztva az összes kórházi osztály számával éppen a két kategória miatt nem egységesen összehasonlítható, %-os arányban kimutatható adat.

Számos egészségügyi szolgáltatás esetében a funkciónak nem lehet létjogosultsága (pl. pszichiátriai zárt osztályok.) A Három Királyfi, Három Királyné Mozgalom és a Magyar Kórházszövetség 2018 óta keresi és díjazza a családbarát kórházi intézkedéseket. Bár a pandémiát megelőző években a Családbarát Kórház és a Családbarát Kórházi Osztály címek is gazdára találtak, a Covid járvány felülírta a kórházak terveit, és soha nem látott kihívások elé állította őket. Így ezek a pályázatok a járvány időszakban nem kerültek kiírásra. Tervezetten 2023-ban folytatódhat a Családbarát Kórházi Osztályok számának növekedése.

A 2022. évben „Családbarát Kórházi Innovációk” oklevélre lehetett pályázni olyan élenjáró intézményi, szakmai megoldásokkal, amelyek mind az egészségügyi munkavállalók, mind pedig a páciensek számára a családbarátságot jelentik. (pl. családtervező diagnosztika, gyermek-egészségügyi tanácsadás és szakambulancia, szülésfelkészítő online tanfolyam, az otthoni munkavégzés lehetőségének megteremtése az adminisztráció számára, rugalmas foglalkoztatási formák biztosítása a járvány időszaka alatt - ezek mind olyan egészségügyi innovációk, amelyeket hazai kórházak vezettek be.)

Az **Egészségfejlesztési Iroda** (a továbbiakban: EFI) hálózatának létrehozása a népegészségügyi ellátórendszerben a preventív szolgáltatások (kockázatbecslés, életmód-tanácsadás és életmód-váltó programok, egyéni és közösségi egészségfejlesztési tevékenységek, szervezett szűrések lakossági részvételének növelésében való közreműködés, hálózatépítés) tömeges és egységes szakmai színvonalú megjelenését jelentette. Jelenleg 110 EFI működik, melyek közül 87 **lelki egészségközpont funkcióval** (LEK) is rendelkezik. Az EFI-k szolgáltatásaival jelenleg lefedett lakosság aránya átlagosan 58%. Lakosságközeli és térítésmentes egyéni és közösségi egészségfejlesztési szolgáltatások megvalósításával és széles partnerhálózat kialakításával, az adott járás közösségének aktív és integrált részét képezi. Az EFI tudományos bizonyítékokkal alátámasztott intervenciókat alkalmazva támogatja klienseit a szív- és érrendszeri, a daganatos megbetegedések megelőzésében és a lelki egészség megőrzésében, fejlesztésében.

A speciális helyzetű nők lelki egészségének javítása, mentális támogatása jelenleg is zajlik az Egészségfejlesztési Irodák munkáján, illetve az Egyszülős Központ lelki segítségnyújtás szolgáltatásán, pszichológiai tanácsadásán keresztül.

## 8. Nők elleni erőszak és kapcsolati erőszak

A magyar kormány határozottan elutasítja az erőszak valamennyi formáját, elkötelezett a bántalmazás felszámolása mellett.

Magyarországon a nők elleni erőszak kérdését és a kapcsolati erőszak problémáját két, egymással részben átfedő, mégsem egymással megfeleltethető területként kezeljük.

A kapcsolati erőszak tekintetében mindig kiemelten kezeljük a gyerekeket, akiket akkor is áldozatnak tekintünk, ha nem közvetlenül őket érte a bántalmazás, de abban a környezetben nevelkednek, ahol az erőszak jelen van. A gyermekek esetében nem tartjuk értelmezhetőnek a nemi alapú különbségtételt.

Ezen túlmenően lényeges azt is kiemelni, hogy a kapcsolati erőszak áldozatait segítő ellátórendszer folyamatos bővülésével, egyre több társadalmi csoport elérésével egyre több férfi áldozat kerül a szakemberek látóterébe, a kríziskezelő ambulanciákat felkereső áldozatok 10%-a férfi. Többek között ezen adat miatt indult egy országos reprezentatív kutatás az érintettségről, melynek egyik célja, hogy azonosítsa, hogy a különböző bántalmazás típusoknál mi az áldozatok nemi aránya, számolva azzal, hogy a férfiakat érő bántalmazás még inkább látens jelenség, mint amikor nő az áldozat. A friss adatfelvétel lezajlott 2022 év végén/2023. év elején, adatai összevethetőek az előző mintavétel (2015/2016) adataival. A lezajlott kutatás, a két minta összevetése és összehasonlító elemzése jelenleg folyamatban van.

Az adatfelvétel mindkét kutatás esetében egy olyan újszerű módszertanon alapult, mely a szenzitív kérdések esetén jelentősen megemelte a válaszadási hajlandóságot és a válaszadás őszinteségét, ezzel kezelve a látenciát.

A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetével (EIGE)<sup>57</sup> 2023. májusban történt egyeztetés során elhangzott, hogy a folyamatban lévő kapcsolati erőszakot érintő kutatások során a látencia számukra problémát okoz, így az elkészült hazai kutatáshoz tartozó módszertan átadását vállaltuk a részükre.

Fentiek alapján nemcsak kizárólag a nők elleni erőszakot, hanem a kapcsolati erőszakot is kihívásként kezeljük. A kapcsolati erőszak visszaszorítása terén konkrét intézkedésekkel lehet eredményt elérni. Soha annyi pozitív intézkedésre nem volt példa a területen, mint az utóbbi években.

### **Kapcsolati erőszak elleni küzdelem területén végrehajtott fontosabb szakpolitikai intézkedések és eredmények**

A kapcsolati erőszak kérdéskörével több ágazat is foglalkozik: az Igazságügyi Minisztérium áldozatsegítő rendszere minden bűncselekmény áldozatát segíti alapvető szolgáltatásokkal, a Kulturális és Innovációs Minisztérium pedig külön segítő rendszert tart fenn célzottan a kapcsolati erőszak áldozatainak. Ez utóbbiban található segélyvonal, védett szállások (krízisközpont, titkos menedékház), ambulanciák és félutas házak. A kapcsolati erőszak bűncselekménye 2013. július 1. napjától szerepel a Büntető Törvénykönyvben önálló, új tényállásként. A Büntető Törvénykönyvről szóló 2012. évi C. törvény 212/A. §-a kifejti a kapcsolati erőszak fogalmát, melyet a Fogalomtárba is beillesztettünk. A sértettek védelme érdekében 2020-ban szigorodtak a feltételes szabadságra bocsátás feltételei és bővültek a pártfogó felügyelet kötelező elrendelésének esetei.

### **A kapcsolati erőszak áldozatait segítő, jelenleg működő ellátórendszer bemutatása**

Az ellátórendszer bővülése:

- **2010-ben** az Országos Kríziskezelő és Információs Telefonszolgálat (OKIT), 12 krízisközpont, 4 félutas ház és 1 titkos menedékház működött;
- **2023-ban** az OKIT mellett 20 krízisközpont, 8 titkos menedékház, 20 félutas ház és 7 kríziskezelő ambulancia segíti az áldozatokat.

**A fejlesztések révén az ellátórendszerben mindig rendelkezésre áll üres, betölthető férőhely.**

---

<sup>57</sup> <https://eige.europa.eu/>

## **Prevenció**

### ***Kríziskezelő ambulanciák***

Az áldozatsegítés kiemelt szempontja a mihamarabbi segítségnyújtás biztosítása annak érdekében, hogy a problémák rendezésére még az erőszakos megnyilvánulások elfajulása előtt sor kerülhessen, a kapcsolati erőszakra utaló, vagy oda vezető problémák kialakulása a konkrét krízishelyzet kialakulása előtt megelőzhető legyen. E célt szolgálják a jelenleg regionális szinten működő kríziskezelő ambulanciák.

Az ambulanciák az áldozatsegítés mellett erősítik a jelzőrendszeri tagok együttműködését a kapcsolati erőszak áldozatainak hatékony segítése érdekében (rendszeresen előadásokat, képzéseket, esetmegbeszéléseket tartanak), továbbá preventív programokat valósítanak meg, jellemzően a köznevelési és a felsőoktatási rendszer keretei között.

Az ambulanciák létrehozására fejlesztési és költségvetési források felhasználásával 2018-ban került sor. Az európai uniós fejlesztési forrásokból megvalósuló projektek kifutása óta a hazai költségvetés biztosítja az ambulanciák működését. Jelenleg a kríziskezelő ambulanciák az alábbi településeken érhetőek el: Budapest, Devecser, Kaposvár, Miskolc, Mosonmagyaróvár, Orosháza, Szolnok. Uniós fejlesztési forrásból tervezzük az ambulanciák számának növelését és feladatainak bővítését.

## **Krízisintervenció**

### ***Országos Kríziskezelő és Információs Telefonszolgálat***

Magyarországon a nap 24 órájában az ország bármely pontjáról, bármelyik szolgáltatón keresztül ingyen hívható az Országos Kríziskezelő és Információs Telefonszolgálat. A telefonszolgálat a kapcsolati erőszak és emberkereskedelem áldozatainak nyújt információt, és telefonos tanácsadást, akut krízishelyzetben pedig segíti az áldozatokat biztonságos, a bántalmazótól/futtatótól/kizsákmányolótól védett helyre való menekülésben.

Az OKIT munkatársai rendszeresen tartanak tájékoztatókat, képzéseket a rendőrségek, gyermekjóléti intézmények és kormányhivatalok szakmai rendezvényein.

Az OKIT 2020-tól elérhető chat funkción keresztül is, az érintettek tájékozódását segítő pedig önálló honlapot működtet ([www.okit.hu](http://www.okit.hu)). 2020-ban kampány szolgálta az OKIT hívószámának közismertebbé tételét. 2020 óta a központi költségvetés közel négyszer annyi forrást (52,5 millió forint helyett 202,5 millió forintot) biztosít az OKIT működtetésére.

### ***Krízisközpontok***

Hazánkban ún. krízisközpontok biztosítanak szállást és komplex szolgáltatásokat a kapcsolati erőszak azon áldozatainak, akik a bántalmazás miatt – akár gyermekkel, akár gyermek nélkül – otthonuk elhagyására kényszerülnek. A meglévő 20 krízisközpontból tizenöt 2019-ben kezdte meg működését.

### ***Titkos menedékházak***

A titkos menedékházak a kapcsolati erőszak súlyos, életveszélyben lévő áldozatait fogadják. A biztosított szolgáltatások megegyeznek a krízisközpont szolgáltatásaival, a védelem a titkos



menedékházak esetében még hangsúlyosabb. A meglévő 8 titkos menedékházból hét 2019-ben nyitott meg.

## **Társadalmi reintegráció**

### ***Félutas -házak***

A kapcsolati erőszak és emberkereskedelem áldozatainak társadalmi reintegrációját segítik a félutas-házak, melyek hosszú távú (maximum 5 éves) lakhatási lehetőséget és szakmai (főként jogi és pszichológiai) segítséget nyújtanak a lakóknak. A 22 félutas házból 16 szolgáltatásai 2018-2019 óta elérhetők.

A kapcsolati erőszak áldozatait segítő ellátórendszer további szakmai támogatása érdekében 2023-ban módszertani szervezet kijelölésére került sor.

## **Szemléletformálás, tájékoztatás**

Magyar Ökumenikus Segélyszervezet minden évben kampánnyal hívja fel a figyelmet a kapcsolati erőszak jeleire, a segítségkérés fontosságára és lehetőségeire. 2021-ben „A szeretet nem árt” kampányt a tárca 30 millió forinttal támogatta. Ugyanezen évben az ágazat 76 millió forinttal támogatta a Családbarát Magyarország Központot egy a kapcsolati erőszak elfogadhatatlanságát hangsúlyozó kampány megvalósításában.

2022ben készült el teljeskörűen a „kapcsoljegybol” néven futó applikáció, amely az érintetteknek (külön a 18 év alattiaknak és felettieknek) nyújt hasznos információkat a témában, biztosít azonnali segítséget egy pánikgomb funkcióval, illetve megmutatja, hol érhető el az áldozathoz legközelebbi segítő szolgáltatás. Az OKIT honlapja több nyelven és akadálymentesen érhető el.

2020-ban elkészült 300 ezer szórólap, mely az áldozatokat segíti a probléma felismerésében, emellett információkat nyújt a kapcsolati erőszak, illetve az elérhető segítségnyújtó szolgáltatásokról, segítő szervezetekről. A szórólapok a gyermekvédelmi jelzőrendszeren keresztül jutottak el az áldozatokhoz, azok tartalma elérhető volt a közösségi médiában és fent vannak releváns honlapokon.

## **Képzés**

2019-2020-ban került sor a gyermekvédelmi jelzőrendszer tagjainak képzésére (a képzést elvégzők száma több mint 4200 fő). A képzés célja a kapcsolati erőszak mielőbbi felismerése, adekvát segítségnyújtás biztosítása.

## **Tervezett fejlesztési intézkedések**

- a kríziskezelő ambulanciák számának növelése,
- a prevenciós tevékenység erősítése,
- a gyermekvédelmi jelzőrendszeri tagok képzésnek folytatása.

## II. Specifikus célok és intézkedések bemutatása

A Kormány intézkedéseinek fő célja olyan élethelyzetek, olyan családbarát társadalmi közeg kialakítása, amely a férfiak és nők egyenlőségén túl a gyermekvállalás melletti érveket erősíti.

### Stratégiai specifikus célok a nők családban történő szerepének erősítése érdekében

1. A családi élet és munkavállalás összehangolásának támogatása;

Stratégiai specifikus célok a nők társadalomban betöltött szerepének erősítése érdekében;

2. A nők részvételének segítése azokon a területeken, ahol az jelenleg alacsony;
3. A nők és férfiak egyenlő mértékű gazdasági, egészségi és szociális védelmének megteremtése, munkaerőpiaci részvétele.

**1. a családi élet és munkavállalás összehangolásának további támogatását tűzi ki célul, amelyet a következő konkrét intézkedésekkel javasolt elérni:**

#### a) A női-férfi munkamegosztás elősegítése

- *az atipikus foglalkoztatási formák – különösen a munkáltatók körében - népszerűsítésével; továbbá hazai és uniós pályázati programokkal, kedvezményekkel,*
- *a nők és férfiak igényeinek, illetve az atipikus foglalkoztatási formák alacsony volta okainak kutatással történő felmérésével, a KINCS bevonásával;*
- *a kutatás eredményének figyelembe vételével szükséges intézkedések kidolgozása, a munkáltatói és munkavállalói eltérő érdekek összehangolásával;*
- *a kisgyermekes nőknek és férfiaknak lehetőség megteremtésével, hogy hosszabb ideig és rugalmasabban vehessék igénybe az atipikus foglalkoztatási megoldásokat;*
- *az atipikus foglalkoztatási formákban dolgozók arányának növelése 8%-kal;*
- *szakpolitikai ajánlások vizsgálata és módosítása annak érdekében, hogy a bevezetett hazai intézkedések hatására csökkenjen a nők és férfiak munkaerőpiaci részvételében tapasztalható különbség (4 db Strukturális Reform-támogató Program (a továbbiakban: SRSP) ajánlás teljesítésével)*
  - *A munkáltató által biztosított gyermekgondozás mint kiegészítő kínálati mód,*
  - *A szakpolitika hatékonyságát gátló potenciális akadályok és a kapcsolódó válszintézkedések azonosítása,*
  - *A releváns szakpolitikák nyomonkövetési és értékelési kereteinek meghatározása,*
  - *Kiegészítő intézkedések kidolgozása a szakpolitika hatékonyságát gátló konkrét akadályok leküzdésére (például figyelemfelkeltő kampányok és tájékoztatási tevékenységek, valamint a magánszektor mint a változás előmozdítója szerepének elismerése),*

**b) A nem fizetett háztartási és gondozási munkák nők és férfiak közötti egyenlő megosztása**

- *figyelemfelhívó kampánnyal;*
- *a nők és férfiak „fizetetlen” munkában való részvételének vizsgálatával;*
- *az ápolási-gondozási feladatok (beteg vagy idős hozzátartozó ápolása) kutatásban való vizsgálatával.*
- *Fogyatékos személyeknek és pszichiátriai betegeknek nyújtott közösségi szolgáltatások fejlesztése*

**c) A munka és családi élet összehangolása a nők és férfiak között a gyermekgondozási szabadság tekintetében**

- *a gyermekgondozási idő alatti, a munkahellyel illetve szakmai civil szervezetekkel való kapcsolattartást támogató programokkal/pályázatokkal;*
- *a férfiak családi szerepének kutatásával a KINCS bevonásával;*
- *a nők-férfiak közötti munkamegosztás támogatásával.*

**d) A gondozási feladatokban való állami és munkaadói segítségnyújtás**

- *munkahelyi bölcsődék számának növelése*

**e) Szemléletmód formálás az oktatásban**

- *Magyarország Digitális Gyermekvédelmi Stratégiájának Programjai továbbfolytatásával a Digitális Gyermekvédelmi Szolgáltató és Módszertani Központ megvalósításában;*
- *módszertan és segédanyag kidolgozásával a pedagógusok, óvodai és iskolai szociális segítő tevékenységet nyújtó szakemberek, iskolapszichológusok részére.*

**f) Szemléletmód formálás a vállalati magatartásban**

- *a Családbarát Hely tanúsító védjegy egységes, magas kritériumrendszeren alapuló tanúsítvány, amelyet „Munkahely” és „Szolgáltatóhely” kategóriában kerül kiosztásra. A védjegy program keretében a feltételrendszer teljesítéséhez ingyenes tanácsadói szolgáltatásnyújtás, amely jelentős segítséget nyújthat a tanúsításra történő jelentkezéshez és a sikeres auditáláshoz.*

**g) Család-és gyermekbarát környezet kialakítása**

- *további pályázatok, díjak bevezetésével;*
- *a családbarát megoldásokkal rendelkező felsőoktatási intézmények számának növelése 10%-kal.*

**2. A nők részvételének segítése azokon a területeken, ahol az jelenleg alacsony. A cél eléréséhez a következő lépések javasoltak:**

**a) A nők részvételének támogatása a közéletben**

- *képzéssel és mentorálással.*

**b) A nők vezetővé válásának elősegítése a gazdasági - vállalati szektorban**

- *középfokú oktatásban történő pályaorientációval;*
- *a vezető nők példájának bemutatásával;*
- *a vállalati KFI fejlesztési támogatásokban a horizontális női esélyegyenlőségi szempontok erőteljes érvényesítésével*
- *a szemléletformálás, példamutatás jegyében család.hu „Egyensúlyban” podcast sorozat elindításával, amelyben olyan édesanyák kerülnek bemutatásra, akik a munka világában is sikeresek. Az audió és vizuális videósorozat célja ösztönözni a fiatal nőket pozitív üzenetek átadásával, hogy elhiggyék, hogy valóban képesek helyt állni mind a munkában, mind a magánéletben egyaránt.*
- *mentorprogrammal;*
- *díjak alapításával; „Az év női menedzsere” évente odaítélendő díj alapításával a elismerjük a Családbarát Hely tanúsító védjegyjogosult szervezetek példamutató női vezetőit.*

**c) A tudomány terén a nők előtt álló láthatatlan akadályozó tényezők lebontása**

- *pályázatok meghirdetésével, amelyek figyelembe veszik a kutató, PhD hallgató nők gyermekgondozás következtében a kutatómunkából kiesett időszakát és ennek fényében kedvezményeket nyújtanak számukra;*
- *a női oktatói és kutatói utánpótlás elősegítése érdekében olyan beruházások, fejlesztések támogatása, amelyek a telephelyeken gyermekbarát megoldásokat valósítanak meg (pl. pelenkázó és szoptató terek, gyermekszarkok, gyermekmegőrző, családbarát munkahelyi gyakorlatok és politikák, a munka és családi élet összehangolását elősegítő intézkedések);*
- *a kutató, PhD hallgató nők jó családi gyakorlatainak (a mai modern szemlélet szerinti, harmonikus családi együttélésen alapuló női-férfi szerepek) bemutatása média-kampány formájában.*

**d) A lányok és nők MTMI (matematikai, természettudományos, műszaki, informatikai) pályák felé való irányultságának támogatása**

- *pályaorientációs foglalkozások szervezésével a középszintű oktatásban, amelyek népszerűsítik az MTMI szakmákat a pályaválasztás előtt álló fiatal nők számára;*
- *szemléletformálás pályaválasztás előtt álló fiatal nők, szülei és tanárok számára a nemi egyenlőség fontosságának hangsúlyozása az MTMI szakmák kapcsán;*
- *a kutatói életpálya népszerűsítésével a felsőoktatásban;*
- *középfokú szakképzés terén;*
- *az MTMI képzésekben lemorzsolódást megakadályozó program pályaorientáció, ösztöndíj a felsőoktatásban, különös tekintettel a női hallgatókra.*

**e) A női hallgatók, dolgozók digitális kompetenciáinak fejlesztése**

- *Digitális kompetenciafejlesztési program indítása felsőoktatási hallgatók, dolgozók részére a zárt rendszerű, elektronikus oktatásban való sikeres részvétel elősegítésére, a nők előnyben részesítése mellett.*

**3. A nők és férfiak egyenlő mértékű gazdasági, egészségi és szociális védelmének megteremtése, amelyet az alábbi intézkedésekkel javasolt elérni:**

**a) A 6 év alatti gyermeket nevelő nők elhelyezkedésének támogatása az 1. fejezetben kitűzött célok mellett**

- *fiatal nőknek karrier tanácsadással, mentorhálózat kiépítésével;*
- *kisgyermekes anyáknak biztosított képzéssel, tanácsadással;*
- *bölcsődei ellátást biztosító intézmények kapacitásának további növelésével;*
- *a minőségi bölcsődei ellátás biztosításával;*
- *A minőségi gyermekgondozáshoz való hozzáférés előmozdításával.*
- *a hátrányos helyzetű, szakmát még nem szerzett négy vagy több gyermekes édesanyák esetében a hosszú évek után a munkába történő visszatérés megkönnyítésére azon lehetőség kialakításával, hogy egészségügyi, szociális, gyermek- vagy idősgondozási területen segítő szakmába térhessenek vissza, amely az otthon megszerzett tudás elfogadottságát is erősítené, amennyiben az eredeti munkahelyen történő foglalkoztatásra nincsen mód.*

**b) A nők és férfiak közötti bérkülönbségek csökkentése**

- *okainak kutatásban való vizsgálatával a kihívások alátámasztásának fényében;*
- *a kutatás eredményeinek figyelembe vételével az indokolt, célértékekkel meghatározott intézkedések meghozatalával;*
- *a nők és férfiak bérei és nyugdíjai közötti különbségek kutatásban való vizsgálata.*
- *béremelés nők által felülreprezentált szakmákban (pedagógusok és kisgyermeknevelők)*

**c) A nők speciális (különösen gyermekszülés és gyermeknevelés, családi állapot, gyermekszám, egészségi állapot, valamint beteg- és idősgondozás miatti) szegénységi kockázatának csökkentése (munkavállalás, társadalombiztosítás, munkanélküliség, az egészségügyi és a szociális ellátások, valamint a digitalizáció területén)**

- *nemekre bontott statisztikai adatgyűjtések és adat-kiértékelések elvégzésével, külön céltartan a speciális helyzetben lévő (egyszülős, nagycsaládos, hátrányos helyzetű, roma) csoportokra az EU-SILC, EU-LFS (Munkaerő-felmérés), a KSH keresetstatisztikai adatai, valamint a tervezés alatt álló Időmérleg-felmérés segítségével;*
- *kedvezményes oktatási lehetőségek biztosításával kismamák számára;*
- *a Családbarát Szülézet és Családbarát Kórház pályázat további meghirdetésével, kibővítésével. A családbarát kórházi osztályok számának növelése 10%-kal;*
- *a várandós anyák nagyobb mértékű támogatása érdekében a védőnői hálózat erősítése ösztönzők bevezetésével, béremeléssel, kiemelt jelentőséggel a hátrányos helyzetű településekre;*
- *a hátrányos helyzetű nők egészségtudatosságát növelő, a szervezett népegészségügyi szűréseken való részvételt ösztönző programok kidolgozásával;*

- *ingyenes mentálhigiénés tanácsadással, pszichológusok biztosításával az Egészségfejlesztési Irodákban a hátrányos helyzetű nők számára;*
- *a szegénységben élők és a roma nők, mint aktív erőforrás beépítésével a munkaerőpiacra, figyelembe véve a korai iskolaelhagyást megelőző programok továbbfejlesztését, kiterjesztését; többek között a „Bari Shej – Nagylány – Fata Méré” program folytatását és kiterjesztését, valamint a Nő az esély program folytatását, az előzményprojektek (EFOP-1.1.2-16, VEKOP-7.1.1-16) pozitív tapasztalataira (a programból kilépők 80 %-a helyezkedett el az elsődleges munkaerőpiacon) építve;*
- *a hátrányos helyzetű édesanyák gyermeknevelési kompetenciáinak erősítése; Az uniós források biztosítása esetén a Biztos Kezdet Gyerekházak hálózatának kibővítésével: legfeljebb 40 új Gyerekház létrehozásával;*
- *a szegénységben, illetve mélyszegénységben élő egyszülős családok számára rezsi-költségek támogatásával, illetve tanulmányi ösztöndíjak biztosításával az egyszülős gyermekek részére;*
- *a fogyatékossgal élő gyermekek és felnőttek gondozását ellátó nők otthoni munkavégzésének elismerésével; digitalizáció adta támogatási lehetőségek speciális felmérésével és kamatoztatásával az adott élethelyzethez igazodva.*

## 2. Specifikus célokhoz kapcsolódó indikátorok részletes ismertetése

### A specifikus célok mérését szolgáló indikátorok

KIEMELT SPECIFIKUS CÉLOK	INTÉZKEDÉS	TEVÉKENYSÉG	KONKRÉT MÉRHETŐ CÉLOK	BÁZIS ADAT/ ÉRTÉK	KIMENETI ADAT	HATÁRIDŐ
I. A családi élet és munkavállalás összehangolása	a) A női-férfi munkamegosztás elősegítése, a <i>nők munkaerőpiaci részvételének növelése a családon belüli terhek egyenlőbb megosztása</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A nők és férfiak igényeinek, az atipikus foglalkoztatási formák alacsony okainak feltárása</li> <li>• A <i>nők-férfiak közötti munkamegosztás támogatása</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A „Nők és férfiak közötti munkaerőpiaci rés csökkentése a magyar munkaerőpiacon” című kutatás által meghatározott adatok, valamint szakpolitikai ajánlások<sup>58</sup></li> </ul> <p>Legalább 4 db SRSP ajánlás teljesítése<sup>59</sup></p>	0 0	1 db záró jelentés, szakpolitikai ajánlásokkal	2023.12.31.
		•		WLB irányelv átültetése	4 db ajánlás teljesítése	2029.12.31.
						A WLB irányelv <sup>63</sup> tagállami átültetése
	b) A nők „láthatatlan”, „fizetetlen” munkájának fokozott elismerése	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A nők és férfiak „fizetetlen” munkában való részvételének vizsgálata (Időmérleg kutatás, KSH)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apaszabadság, rugalmas munkafeltételek mértékének meghatározása tagállami döntés alapján a jogrendszerbe ültetve</li> </ul>	2010 <sup>60</sup> 61	Időmérleg kutatás 2023/24	2030.12.31.
	a) A női-férfi munkamegosztás elősegítése, a <i>nők munkaerőpiaci</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A rugalmas munkafeltételek nemi szempontból kiegyensúlyozott biztosítása</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Időmérleg kutatás</li> </ul>	4,4% <sup>62</sup> (2019)	12,4 %	2030.12.31.

<sup>58</sup> A zárójelentés publikálása a projekt hivatalos zárását követően történik meg (2022.október). <https://www.oecd.org/>

<sup>59</sup> <https://www.oecd.org/gender/reducing-the-gender-employment-gap-in-hungary-fe5bc945-en.htm>

A nemek közötti foglalkoztatási szakadék csökkentése Magyarországon (oecd.org)

<sup>60</sup> <https://www.ksh.hu/idofelhasznalas-idomerleg>

<sup>61</sup> [https://www.ksh.hu/stadat\\_files/ido/hu/ido0002.html](https://www.ksh.hu/stadat_files/ido/hu/ido0002.html)

<sup>62</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa\\_eppga/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_eppga/default/table?lang=en)

<sup>63</sup> WLB = A szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról, és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, 2019. június 20-i (EU) 2019/1158 európai parlamenti és tanácsi irányelv

	<i>részvételének növelése a családon belüli terhek egyenlőbb megosztása</i>		• Atipikus módon foglalkoztatottak arányának változása			
	A fizetetlen háztartási és gondozási feladatok egyenlő elosztása a férfiak és nők között	Fogyatékos személyeknek és pszichiátriai betegeknek nyújtott közösségi szolgáltatások fejlesztése	EFOP Plusz 4. prioritás Szociális fejlesztések  2.1.1.1. Egyedi célkitűzés: ESO4.11. A minőségi, fenntartható és megfizethető szolgáltatásokhoz való egyenlő és időben történő hozzáférés fokozása, ideértve a lakhatáshoz és a személyközpontú ellátáshoz, többek között az egészségügyi ellátáshoz való hozzáférést elősegítő szolgáltatásokat; a szociális védelmi rendszerek korszerűsítése, ideértve a szociális védelemhez való hozzáférés előmozdítását is, különös tekintettel a gyermekekre és a hátrányos helyzetű csoportokra; az egészségügyi rendszerek és tartós ápolási-gondozási szolgáltatások – fogyatékosággal élők számára is biztosított – hozzáférhetőségének, hatékonyságának és rezilienciájának javítása (ESZA+) Továbbfejlesztett szolgáltatásokkal elért fogyatékosággal élő személyek száma	0	3420 fő	2029.12.31.
	c) A munka és családi élet összehangolása a nők és férfiak között a gyermekgondozási szabadság tekintetében	• A férfiak családi szerepének kutatása	• KSH, OTKA, KINCS kutatási eredmények és azok mentén megfogalmazott javaslatok a férfiak családi szerepének és a nők-férfiak közötti munkamegosztás témájában	0	Országos reprezentatív kutatás 1000 fő körében	2023.10.30.



	d) A gondozási feladatokban való állami és munkaadói segítségnyújtás	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Munkahelyi bölcsődék számának növelése</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Új munkahelyi bölcsődei férőhelyek támogatása</li> </ul>	75 férőhely	legalább 200 új férőhely	2027.12.31.
	e) Szemléletmód formálás az oktatásban	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Módszertan és segédanyag kidolgozása a pedagógusok, óvodai és iskolai szociális segítő tevékenységet nyújtó szakemberek, iskolapszichológusok részére</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Módszertani útmutató az óvodai és iskolai szociális segítő tevékenységhez</li> </ul>	0	1 db módszertani útmutató 2025.12.31.	
	f) Szemléletmód formálás a vállalati magatartásban	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Az 1201/2015. (IV. 9.) Korm. határozatban foglalt a vállalati társadalmi felelősségvállalásra vonatkozó Cselekvési Terv aktualizálása a vállalatok felelős magatartásának erősítése érdekében;</li> <li>• A vállalatok menedzsmentjének érzékenyítése további eszközökkel.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Családbarát Hely tanúsító védjegy egységes, magas kritériumrendszeren alapuló tanúsítvány kiállítása</li> </ul>	0	6000 szervezet (1900 szervezet)	2030.12.31. (2022.21.31.)
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Családbarát intézkedésekkel elért munkavállalók száma</li> </ul>	0	650 000 fő (300 000 fő)	

	g) Család-és gyermekbarát környezet kialakítása	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A családbarát megoldásokkal rendelkező felsőoktatási intézmények számának növelése 10%-kal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Családbarát felsőoktatási intézmények száma</li> </ul>	27	63	2030.12.31.
II. A nők részvételének segítése azokon a területeken, ahol az jelenleg alacsony	b) A nők vezetővé válásának elősegítése a gazdasági - vállalati szektorban	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Középfokú oktatásban történő pályaorientáció;</li> <li>• A vezető nők példájának bemutatásával;</li> <li>• Mentorprogram;</li> <li>• Díjak alapítása;</li> <li>• Pályaorientációs foglalkozások szervezése a középszintű oktatásban, amelyek népszerűsítik az MTMI szakmákat a pályaválasztás előtt álló fiatal nők számára;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hallgatók, követők, feliratkozók, megosztások száma, médiapartnerség kialakítása közszolgálati televíziós és rádiós csatornákkal állandó rovatmegjelenéssel;</li> <li>• Szemléletformálás, példamutatás jegyében az „Egyensúlyban” podcast sorozat</li> </ul>	0	600 000 fő elérés	2025.12.31.
	d) A lányok és nők MTMI (matematikai, természettudományos, műszaki, informatikai) pályák felé való irányultságának támogatása lemorzsolódásuk csökkentése		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Női vezető képzés – képzést sikeresen elvégző nők száma</li> </ul>	0	3 000 fő	2030.12.31.
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• „Az év női menedzsere” díj - Az évente odaítélendő díj segítségével a Családbarát Hely tanúsító védjegyjogosult szervezetek példamutató női vezetőinek az elismerésére</li> </ul>	0	1 fő/év	2030.12.31.
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sikeresen középszintű oktatásban elért lányok száma</li> </ul>	0	5500 fő	2028.12.31.
	d) A lányok és nők MTMI (matematikai, természettudományos, műszaki, informatikai)		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pályaorientációs foglalkozások szervezése a középszintű oktatásban, amelyek népszerűsítik az MTMI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nők alkalmassága az MTMI szakmák terén – szemléletformáló pályaorientációs előadás/workshop keretében elért személyek száma</li> </ul>	0	100 000 fő

	pályák felé való irányultságának támogatása lemorzsolódásuk csökkentése e) A női hallgatók, dolgozók digitális kompetenciáinak fejlesztése	szakmákat a pályaválasztás előtt álló fiatal nők számára; • Az MTMI képzésekben lemorzsolódást megakadályozó program pályaorientáció, ösztöndíj a felsőoktatásban, különös tekintettel a női hallgatókra.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Az informatika, természettudományi és műszaki képzési területen átlagosan lemorzsolódás csökkentést segítő programok megvalósítása és mérése</li> </ul>	25,6%	20% (24,4 %)	2030.12.31. (2024.12.31.)
		• Digitális kompetenciafejlesztési program indítása a felsőoktatásban hallgatók és dolgozók részére a zárt rendszerű, elektronikus oktatásban való sikeres részvétel elősegítésére, a nők előnyben részesítése mellett.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Digitális kompetencia fejlesztés nők számára a felsőoktatásban</li> </ul>	0	18723 női hallgató	2026.12.31.
a) A 6 év alatti gyermeket nevelő nők elhelyezkedésének támogatása	Új bölcsődei ellátást biztosító intézmények kapacitásának növelése.  Bölcsődei férőhelyek további növelése	<ul style="list-style-type: none"> <li>Új bölcsődei ellátást biztosító férőhelyek létrehozása</li> <li>új igényfelmérés, a 2027-2030 között megvalósuló bölcsődefejlesztések megalapozására <ul style="list-style-type: none"> <li>további férőhelyek létrehozása</li> </ul> </li> <li>a 2026. évi igényfelmérés alapján új vállalás a 2027. évi intézkedési tervben azon 3 év alatti gyermekek arányára, akiknek a lakóhelyen nem elérhető a bölcsődei ellátás)</li> </ul>	53 000 férőhely	60 000 férőhely	2026. 12.31	
			0 db	1 db	2026.12.31.	
			60.000 férőhely	a felmerülő igények alapján	2029.12.31.	
			15%	felmerülő igények alapján	2029.12.31.	

			<ul style="list-style-type: none"><li>a 2026. évi igényfelmérés alapján új vállalás meghatározása a 2027. évi intézkedési tervben a szakképzett kisgyermeknevelők létszámának szükség szerinti számáról, figyelembe véve a kapcsolódó EFOP Plusz fejlesztés előrehaladását.</li></ul>	1500	felmerülő igények alapján	2029.12.31
--	--	--	---	------	---------------------------	------------

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• A megfizethető, fenntartható és minőségi gyermekgondozáshoz való hozzáférés előmozdítása.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• megfelelő szakképesítéssel, végzettséggel rendelkező kisgyermeknevelők száma</li> </ul>	8835 fő <sup>64</sup>	300 fő 1500 fő	2024.12.31. 2029. dec. 31.
			Azon 3 év alatti gyermekek aránya, akiknek a lakóhelyen nem elérhető a bölcsődei ellátás	18,5%	15%	2029.12.31.
			A felsőfokú végzettséggel rendelkező kisgyermeknevelők aránya	2023: 30%	40 %	2029.12.31.
			A területi lefedettséget bemutató vizuális térkép elkészítése	2023	Folyamatos frissítés és nyomonkövetés, éves publikálás	2023.12.31

<sup>64</sup> A KSH 2022. évi adatai alapján

III. A nők és férfiak egyenlő mértékű gazdasági, egészségi és szociális védelmének megteremtése	d) A nők speciális (különösen gyermekszülés és gyermeknevelés, családi állapot, gyermekszám, egészségi állapot, valamint beteg- és idősgondozás miatti) szegénységi kockázatának csökkentése (munkavállalás, társadalombiztosítás, munkanélküliség, az egészségügyi és a szociális ellátások, valamint a digitalizáció területén)	<ul style="list-style-type: none"> <li>A hátrányos helyzetű, szakmát még nem szerzett négy vagy több gyermekes édesanyák esetében a hosszú évek után a munkába történő visszatérés megkönnyítése azon lehetőség kialakításával, hogy egészségügyi, szociális, gyermek- vagy idősgondozási területen segítő szakmába térhessenek vissza, amely az otthon megszerzett tudás elfogadottságát is erősíti, amennyiben az eredeti munkahelyen történő foglalkoztatásra nincsen mód.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Munka-magánélet képzéseken részt vett női munkavállalók száma</li> </ul>	0	2000 fő	2030.12.31.
		<ul style="list-style-type: none"> <li>A Családbarát Szüléset és Családbarát Kórház pályázat további meghirdetése, kibővítése;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A családbarát kórházi osztályok számának növelése 10%-kal.</li> </ul>	37 db	64 db <sup>65</sup>	2030.12.31.
		<ul style="list-style-type: none"> <li>A hátrányos helyzetű nők egészségtudatosságát növelő, a szervezett népegészségügyi szűréseken való részvételt ösztönző programok kidolgozása;</li> <li>A hátrányos helyzetű édesanyák gyermeknevelési kompetenciáinak erősítése</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adott évben elért felzárkózó települések száma</li> </ul>	35 db	30 db település/ év	2030.12.31. (minden év március 31.)
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Vizsgálatba vontak száma</li> </ul>	2740 fő	2000 fő/ év	2030.12.31.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Elvégzett vizsgálatok száma</li> </ul>	15 268 eset		6000 eset/év	(minden év március 31.)		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Biztos Kezdet Gyerekházak hálózatának kibővítése</li> </ul>	172 <sup>66</sup>	40 új	2030.12.31.			

<sup>65</sup> Forrás: NEAK 2022.09.01-i szerződéses állapot szerinti közfinanszírozott szülészeti osztályok száma alapján.

<sup>66</sup> [https://www.ksh.hu/stadat\\_files/szo/hu/szo0010.html](https://www.ksh.hu/stadat_files/szo/hu/szo0010.html)

	Nők és férfiak közötti bérszakadék csökkentése	Béremelések nők által felülreprezentált szakmákban	A kisgyermeknevelők béremelése	2022. január 1-től a bölcsődei pótléki emelésével legalább 20%-kal nőtt a bölcsődei szakemberek bére	A bölcsődei szakemberek bére 2023. január 1-től a pedagógus munkakörben foglalkoztatottak részére további 10-12%-kal nő, emellett 2023-ban további bérfejlesztés várható	2023.12.31
			A pedagógusok béremelése	A pedagógusok átlagbére a magyarországi diplomások átlagbéreinek 59,6 %-a	A pedagógusok átlagbére eléri a magyarországi diplomások átlagbéreinek 80%-át	2025.12.31.

### III. A nők szerepének erősítése a családban és a társadalomban (2021-2030) akcióterv intézkedési terveinek nyomon követése

A nők szerepének erősítése a családban és a társadalomban (2021–2030) akcióterv kidolgozásáért felelős munkacsoport (a továbbiakban: Munkacsoport) évente megtárgyalja és nyomon követi az intézkedési tervek végrehajtását civil szervezetek bevonásával. Az intézkedési tervet kétéves periódusra dolgozza ki a Munkacsoport. Az első intézkedési tervet a 2021–2022. évekre a felelős tárcák és határidők meghatározásával kormányhatározat fogadja el (1685/2020. (X. 22.) Korm. határozat). A munkacsoport nyomonköveti az aktuális intézkedések státuszát, különös tekintettel az előzetesen meghatározott indikátorokra. Továbbá időközi mérések segítségével tájékozódik az egyes programok hatékonyságáról. A kétéves periódusokra meghatározott intézkedési tervek esetében előrehaladási jelentés készül a munkacsoport számára, mely annak tapasztalatait beépíti a következő két év intézkedéseinek tervezése során.

Az Akcióterv és az ahhoz kapcsolódó intézkedési tervek tartalmának kialakítása, nyomonkövetése és felülvizsgálata a Nők Jogaiért Felelős Tematikus Munkacsoporttal szoros együttműködésben történik.

A munkacsoportot – a Kormány tagjainak feladat- és hatásköréről szóló 182/2022. (V. 24.) Korm. rendelet alapján – a **Kulturális és Innovációs Minisztérium Családügyekért Felelős helyettes államtitkára vezeti** és résztvevői a feladat és hatáskörükben érintett tárcák és ágazatok, így a **Belügyminisztérium**, az **Igazságügyi Minisztérium**, a **Gazdaságfejlesztési Minisztérium**, a **Kulturális és Innovációs Minisztérium**.

Emellett működik az Emberi Jogi Munkacsoporton belül a Nők Jogaiért Felelős Tematikus Munkacsoport<sup>67 68</sup>. A munkacsoportnak 20 civil szervezet a tagja, és további 22 szervezet vesz részt meghívottként a munkájában, közöttük a munkáltatói és munkaadói oldalt képviselő szociális partnerek is. 2015 júniusában alakuló ülését tartotta a Női Méltóság Albizottság, nők és férfiak egyenlő részben vesznek részt az Albizottság munkájában. A nők gazdaságban való szerepének a növelése, a női foglalkoztatás javítása az Albizottság legfőbb céljai.

A Nők Jogaiért Felelős Tematikus Munkacsoport részt vett az Akcióterv kidolgozásában és véleményezésében.

A Tematikus Munkacsoportnak a következő civil szervezetek a tagjai:

- Autisták Országos Szövetsége
- Baptista Szeretetszolgálat
- Cigány Tudományos és Művészeti Társaság
- Család, Gyermekek, Ifjúság Egyesület
- Csodacsalád Egyesület
- Ebony Afrikai Kulturális, Művészeti és Emberi Jogi Egyesület
- EMMA Egyesület
- Értelmi Fogyatékosokkal Élők és Segítőik Országos Érdekvédelmi Szövetsége (ÉFOÉSZ)
- Emberi Méltóság Központ
- ERGO-Európai Regionális Szervezet
- Fehér Kereszt Gyermekvédő Alapítvány
- Fogyatékosokkal Élő Emberek Szervezeteinek Tanácsa (FESZT)
- Magyar LMBT Szövetség

<sup>67</sup> [1039/2012. \(II. 22.\) Korm. határozat az Emberi Jogi Munkacsoportról](#)

<sup>68</sup> <https://emberijogok.kormany.hu/nok-jogaiert-felelos-tematikus-munkacsoport>



Az előterjesztést a Kormány nem tárgyalta meg, ezért az nem tekinthető a Kormány álláspontjának.

- Magyar Női Érdekvégyenesítő Szövetség
- Magyar Női Karrierfejlesztési Szövetség
- Magyar Női Unió
- Magyar Nők Szövetsége
- NAPFIVÉR-HOLDNŐVÉR Közhasznú Egyesület
- PATENT Jogvédő Egyesület
- Színes Gyöngyök Délvidéki Roma Nőkért Egyesület

Meghívottként a következő szervezetek vesznek részt a Nők Jogaiért Felelős Tematikus Munkacsoport munkájában:

- Asszonyok a Nemzeti Egységért Mozgalom
- Családbarát Magyarország Központ Nonprofit Közhasznú Kft.
- Egyenlítő Alapítvány
- Egyszülős Központ
- Fiatal Családosok Klubja
- Friedrich Ebert Stiftung
- Hangszál Egyesület
- Keresztény Jogakadémia
- Lehetőség Családoknak 2005 Alapítvány
- Magyar Asszonyok Érdekszövetsége
- Magyar Bölcsődék Egyesülete
- Magyar Védőnők Egyesülete
- Mathias Corvinus Collegium - Tanuláskutató Intézet
- Nagycsaládosok Országos Egyesülete
- Női Gényusz Alapítvány
- Nők a Holnapért Alapítvány
- Nők a Magyar Nemzetért Közhasznú Egyesület
- Nők a Nemzet Jövőjéért Egyesület
- Otthon Segítünk Alapítvány
- Roma Szeretetszolgálat Nemzetközi Segélyszervezet
- Szülők Háza Közhasznú Alapítvány
- Települési Önkormányzatok Országos Szövetsége

Az ülésen állandó meghívottként tanácskozási joggal részt vesz az Alapvető Jogok Biztosának Hivatala, az Egyenlő Bánásmódért Felelős Főigazgatóság, a Központi Statisztikai Hivatal, a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság, az Integrált Jogvédelmi Szolgálat, a Magyar Szakszervezeti Szövetség, a Magyarországi Munkavállalók, Szociális és Egészségügyi Ágazatban Dolgozók Demokratikus Szakszervezete (MSZ EDDSZ), a Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége, valamint a minisztériumok 1-1 képviselője, továbbá az Emberi Jogi Munkacsoport Titkárságáról legalább egy fő.

Az Akcióterv készítése 2020-ban személyes és online egyeztetési folyamat keretében zajlott. A személyes egyeztetések során tájékoztattuk a megjelenteket a főbb pontokról, melyet írásban is

megkaptak. Az egyeztetésen elmondhatták szóban az észrevételeiket, amelyek egy része helyben került megválaszolásra, másik része beépítésre került az Akciótervbe. A megbeszélések után emlékeztető készült, melyre ugyancsak tehettek észrevételeket a megjelentek. Az online egyeztetési folyamat során írásban kértük az észrevételek megküldését.

Az Alapvető Jogok Biztosának Hivatala, valamint az Egyenlő Bánásmód Hatóság részt vett az Akcióterv kidolgozásának egyeztetésein. A Nők Jogaiért Felelős Tematikus Munkacsoport részt vett az Akcióterv kidolgozásában és véleményezésében munkacsoport üléseinek keretében.

A Bizottság részére 2022-ben megküldött önértékelési dokumentum pontokba szedve mutatta be, hogy a tagállam a feljogosító feltételben meghatározott kritériumokra miként reagál az elkészült Akciótervben. Az Akciótervben megfogalmazott célok és a mögöttük álló tevékenységek minden lényeges információt tartalmaztak. A tagállami önértékelést előterjesztés formájában a Kormány tárgyalta, annak módosításához a Kormány újabb jóváhagyása és döntése szükséges.

A Kormány egyetértett és elfogadta az Akcióterv során kialakított szóhasználatot. Magyarország Alaptörvénye védi a házasság intézményét, mint férfi és nő között, önkéntes elhatározás alapján létrejött életközösséget, valamint a családot, mint a nemzet fennmaradásának alapját. Az Alaptörvény kimondja, hogy Magyarország támogatja a gyermekvállalást. A társadalmi fejlődés és fenntarthatóság szempontjából elengedhetetlen a demográfiai trendekben való tartós változás. Az Alaptörvény továbbá kimondja: „A nők és a férfiak egyenjogúak”. A „nemek” kifejezés használatát a fenti indoklás miatt nem támogatjuk.

A Covid világjárvány okozta terheinek csökkentése érdekében megvalósított költség- és feladatátcsoportosítások miatt, az Akcióterv végrehajtásának a 2021–2022. évekre szóló Intézkedési Tervéhez kapcsolódó feladatok felülvizsgálatára volt szükség. Az intézkedési tervben foglalt feladatok határidejét mindazon esetekben, ahol az előrehaladás indokolta, egységesen 2022. december 31-ig szükséges volt meghosszabbítani. Tekintettel arra, hogy az Intézkedési Terv kormányhatározat formájában került elfogadásra, annak módosítása időigényes eljárásrendi folyamatot vesz igénybe. Az önértékelésben foglaltak világos és érthető kiegészítéseként elkészült egy "Fogalomtár", amely kiegészítő bejegyzésekkel és forrásmegjelöléssel együtt komplexen támasztja alá a leírtakat. A fogalmak tekintetében jogszabály keretében elfogadott, vagy bizonyítékon alapuló definíció használatot alkalmaztunk.

A **munka és a magánélet** közötti egyensúlyról szóló ((EU) 2019/1158 irányelv átültetése a szabadságokat érintően munkajogi szabályozást érint, amelyhez az Mt. mellett egyéb jogállási törvények módosítása is szükséges. Az irányelv átültetésével kapcsolatos jogalkotási feladatok főfelelőseként az Innovációs és Technológiai Minisztérium jogutódjaként a Gazdaságfejlesztési Minisztérium került kijelölésre, azonban más tárca érintettsége is felmerül (például Igazságügyi Minisztérium, Belügyminisztérium, Honvédelmi Minisztérium, Pénzügyminisztérium).

Álláspontunk szerint az irányelv átültetésével számos ponton segítjük elő a nők munkaerőpiaci helyzetét, a gyermeket vállaló nők rugalmas foglalkoztatását, az édesapák nagyobb részvételét a gyermeknevelésben, és ezáltal a nők munkaerőpiacra történő visszatérését.

2022 nyarán a jogszabály módosítás érdekében tárcaközi munkacsoport alakult, mely megkezdte egyeztetését a jogszabály tervezetnek. Fő felelős: Technológiai és Ipari Minisztérium (TIM) jogutódjaként a Gazdaságfejlesztési Minisztérium.

Az EFOP Plusz Operatív Program 2022. december 22-én került elfogadásra. Ezt megelőzően 2022. október 28-án megjelent a Kormány 1516/2022. (X. 28.) Korm. határozata A nők szerepének erősítése a családban és a társadalomban (2021–2030) akcióterv módosításáról, valamint a 2023-2024. évekre szóló Intézkedési Terv végrehajtásának elfogadásáról.

2022. december 13-án a magyar hatóságok megküldték az Európai Bizottság részére a feljogosító feltétel teljesítéséhez szükséges dokumentumokat (frissített önértékelés, egységes szerkezetbe foglalt módosításokkal ellátott akcióterv, valamint a Bizottság részéről 2022. szeptember 27-én érkezett kérdéssort tételesen megválaszolva). A Bizottság a főigazgatóságai közötti konzultációs kör lezárását követően 2023. május 17-én küldte meg az észrevételeit, melyekkel kapcsolatban május és június

Az előterjesztést a Kormány nem tárgyalta meg, ezért az nem tekinthető a Kormány álláspontjának.

hónapokban több alkalommal újabb személyes egyeztetésekre kerül sor a bizottsági kollégák és tagállami képviselők között.

A Bizottság észrevételei alapján a feljogosító feltételhez kapcsolódó stratégiai dokumentumok felülvizsgálata és szükség szerinti módosítása megtörtént. 2023. június 19-én az előzetesen megküldött dokumentumok tartalma alapján a kapcsolódó egyeztetéseket mindkét fél, egyetértésben lezárta.

## IV. Mellékletek

### A problémafeltáró kutatások eredményeinek bemutatása

#### 1. A családi élet és munkavállalás fokozottabb összehangolásának támogatása

Mindennapi életünk két legfontosabb területének, **a családnak és a hivatásnak az összeegyeztetése olyan alapvető cél**, amely nem csak a nők helyzetének javítása, illetve a nők és férfiak társadalmi egyenlőségének megvalósulása szempontjából, hanem egyéb társadalmi és gazdasági szempontokból is meghatározó Magyarország számára. Bizonyított tény, hogy a két terület összehangolásának illetve egymásra épülésének jelentős hatása van a demográfiai mutatókra és a foglalkoztatás szintjére is.

Ezt támasztja alá **a KINCS 2021 januári adatfelvétele**<sup>69</sup> melyben azt vizsgálták, hogy mit várnak az emberek a 2021-es évtől, mit gondolnak a családon belüli szerepekről és az egyszülős családok helyzetéről. Az országos adatfelvétel telefonos kérdőíves (CATI) módszerrel, 1000 fő megkérdezésével történt. A minta reprezentatív a 18 évnél idősebb magyar lakosságra nem, életkor, településtípus, valamint iskolai végzettség szerint. Családi szerepek témában a legnagyobb egyetértést mutató állítás szerint jó, ha két kereső van egy családban – a válaszadók 90%-a inkább, vagy teljes mértékben így gondolta. Rendkívül nagy egyetértés mutatkozott azzal az állítással is, miszerint egy kisgyermekes anya számára az a legjobb, ha rugalmasan tud dolgozni – a válaszadók 82%-a volt ezen az állásponton. Szintén 80% feletti volt az egyetértés azzal az állítással is, miszerint a háziasszonyi, családanyai szerep önmagában legalább annyit ér, mint munkahelyen dolgozni. A válaszadók 60%-a szerint az egy és három év közötti kisgyermek megsínyli, ha az édesanyja dolgozik. Az emberek közel fele (49,6%) egyet ért azzal, hogy Magyarországon a nők és a férfiak ugyanolyan munkáért ugyanolyan bért kapnak.

**Összességében tehát jól látható, hogy a női társadalmi, és ezzel együtt a családanyai szerepek jelentős mértékben felértékelődtek, tehát szükségesnek bizonyul, hogy a nők családban betöltött szerepük mellett a munka világában is helyt álljanak.**

A legnagyobb egyetértést mutató állítással, miszerint jó, ha két kereső van egy családban, a válaszadók 90%-a értett inkább, vagy teljes mértékben egyet. Korcsoportos bontás szerint vizsgálva a kérdést azt láthatjuk, hogy az 50 év felettiiek határozottabbak az állítást illetően – a teljes mértékben egyet értők aránya 75% feletti, míg a fiatalabb korosztályban ez az arány valamivel kevesebb, 70% körüli.

A második legnagyobb egyetértést mutató állítás szerint egy kisgyermekes anya számára a legjobb, ha rugalmasan tud dolgozni (82% gondolta így). Nemek szerinti bontásban azt láthatjuk, hogy míg a férfiak 60%-a ért egyet teljes mértékben az állítással, addig a nőknél ez az arány 66%. A korcsoportok szerinti megoszlás azt mutatja, hogy leginkább a 30-49 éves korosztály gondolja úgy, hogy egy kisgyermekes anya számára a legjobb, ha rugalmasan tud dolgozni, arányuk 88% (inkább, vagy teljes mértékben egyetért). Iskolai végzettség tekintetében az eredmények szerint minél magasabb iskolai végzettséggel rendelkezik valaki, annál inkább egyetért az állítással – míg a felsőfokú végzettséggel rendelkezők körében 89% gondolja így, addig az alapfokú végzettségűeknél 76%. Gazdasági aktivitás szerint vizsgálva a kérdést az tapasztalható, hogy a dolgozók 84%-a ért inkább, vagy teljes mértékben

<sup>69</sup> A reprezentatív adatfelvétel 2021. január 13-18 között zajlott. 95 százalékos megbízhatósági szint és 1000 fős mintanagyság esetén a maximális mintavételi hiba 3,1%. A szignifikancia megállapításához Pearson féle khi-négyzet tesztet, F-próbát, illetve Z-próbát használtak. A missing értékek is bekerültek az elemzésbe, azonban az arányokat nem befolyásolják.

egyét azzal, hogy egy kisgyermekes anya számára a legjobb, ha rugalmasan tud dolgozni, míg a munkanélküliek körében ez az arány 74%.



Családi szerepekkel kapcsolatos állítások, % (N=1000)

A válaszadók több, mint 80%-a értett egyet azzal az állítással, hogy a háziasszonyi, családanyai szerep önmagában legalább annyit ér, mint munkahelyen dolgozni. Korcateróriák szerinti bontásban leginkább a 30-49 éves korosztály gondolja így, arányuk 83%, legkevésbé pedig a 18-29 évesek csoportja, 76%-os arányban. A gyermekesek és a gyermektelenek között közel 10%-os eltérés mutatkozik a gyermekesek javára (a gyermekesek 63%-a teljes mértékben azonos véleményen van az állítással, míg a gyermektelenek 54%-a). Családi állapot szerint azt láthatjuk, hogy míg az élettársi kapcsolatban, vagy házasságban élők több, mint 60%-a teljes mértékben úgy gondolja, hogy a családanyai szerep legalább annyit ér, mint munkahelyen dolgozni, addig az egyedülállók alig több, mint 53%-a vélekedik így. Megállapítható, hogy a CSED-en, GYES-en, GYED-en, GYET-en lévők tudnak leginkább azonosulni az állítással, több mint háromnegyedük (77%) vélekedett így.

A nők foglalkoztatása növelésének elsődleges eszköze mindazon akadályok lebontása, amelyek jelenleg visszatartják – különösen a gyermeket nevelő – nőket a munkaerőpiacra való visszatéréstől. Ezek sorában kiemelt szerepe van az atipikus és rugalmas foglalkoztatási formáknak, valamint általában a családbarát szemléletű foglalkoztatásnak. A kisgyermeket nevelő szülők egy részének készségei, ismeretei megkopnak és elavulnak a gyermek ellátásának időszaka alatt, így képzésük és személyre szabott segítség nyújtása is fontos szerepet játszik sikeres munkaerőpiaci visszatérésükben. Mindezek mellett jelentős számú nőnek jelenthetnek lehetőséget a különféle önfoglalkoztatási lehetőségek, vállalkozások, szövetkezeti típusú megoldások. Ezeknek a lehetőségeknek a feltárása, a jó gyakorlatok terjesztése, az akadályok lebontását szolgáló jogi környezet megteremtése, illetve az e-learning képzési formák bevezetése elengedhetetlen.

A **rugalmas foglalkoztatás népszerűsítése** és elterjesztése egy két komponensből álló fejlesztési program keretében valósult meg a GINOP keretében. A GINOP-5.3.1-14 felhívás („A” komponens) célja a vállalkozások rugalmas/családbarát átvilágítását lefolytató szolgáltatók kiválasztása volt. A kiválasztott szolgáltatók végezték a kis- és középvállalkozások toborzását, ingyenes átvilágítását, illetve az elvégzett értékelés alapján átszervezési tervet készítettek a rugalmas foglalkoztatás növelése érdekében. A GINOP-5.3.2-16 felhívás („B” komponens) a már felmért, átvilágítási jegyzőkönyvvel és átszervezési tervvel rendelkező vállalkozások számára biztosított támogatást az átszervezési tervben szereplő intézkedések megvalósítása érdekében.

A GINOP-5.3.1-14 felhívás keretében összesen 858 vállalkozás átvilágítására került sor, míg a GINOP-5.3.2-16 felhívás keretében 543 kedvezményezett kapott támogatást az átszervezési tervben foglaltak megvalósítására. Az átvilágított vállalkozásoknál foglalkoztatott munkavállalók létszáma 29 017 fő. A rugalmas foglalkoztatási formák ismertségének javulása és elterjesztése területén a vizsgált két egymásra épülő konstrukció „A” komponense úttörő szerepet játszott, elsősorban a célcsoportként definiált kis- és középvállalkozások körében. Az Ernst & Young Tanácsadó Kft. által elvégzett munkavállalói felmérés adatai pedig visszaigazolták, hogy sikerült a kiemelt (hátrányos helyzetű) célcsoportok tagjait bevonni a projektbe. Az adatok alapján a kiemelt célcsoportok közül elsősorban a hat évnél fiatalabb gyermeket nevelők elérése valósult meg, amely összhangban van a felhívás tartalmával.

A Kormány a 3 év alatti gyermekek napközbeni gondozásához, felügyeletéhez kapcsolódó, a családok igényeihez rugalmasan igazodó szolgáltatások nyújtásával segíti a gyermeket nevelő szülők foglalkoztatásban való részvételét.

Többek között a nők foglalkoztatásának növelését is elősegítik azok a törekvések, amelyek a vállalatokat kívánják ösztönözni a felelős üzleti magatartás és a társadalmi felelősségvállalás keretében meghatározott eszközök használatára, mint pl. az atipikus foglalkoztatási formák fokozottabb alkalmazása a kisgyermeket nevelő nők foglalkoztatása során, vagy a munkahelyi bölcsődék bevezetése, népszerűsítése. A szemléletmód formálás terén elért eredmények hatékonyan járulhatnak hozzá a munkahelyi diszkrimináció mérséklődéséhez is.

## **1.2. A nemi sztereotípiák, különösen a házimunka és a gondozási feladatok**

A **nemi sztereotípiákról**, különösen a **gondozási feladatok** – beleértve a gyermekek, a betegek és az idősek gondozását – elosztását illetően, valamint arról, hogy miként lehet elősegíteni ezek nemek közötti egyenlő megosztását, az alábbi kutatások állnak rendelkezésre:

### **1.2.1. Családi szerepek - Nagyszülők szerepvállalása gyermekgondozási feladatokban:**

A nagyszülők háztartáson kívül élő unokáik gondozásában való részvétele 2004 és 2016 között jelentősen megemelkedett, 58-ról 72%-ra nőtt az arányuk. Ezzel párhuzamosan 2004 és 2016 között a támogató nagyszülők inkább ritkán (havonta 1-3-szor) nyújtanak segítséget és jelentősen lecsökkent a napi szinten támogató nagyszülők aránya.

Azokban a családokban, ahol a legfiatalabb gyermek legfeljebb 3 éves, 56%-ot tett ki a nagyszülői támogatásban részesülők aránya. Ha a legfiatalabb gyermek 4 és 6 év közötti volt, akkor 50%-ot, ha pedig 7–14 év közötti, 35%-ot.

Magyarországon a nagyszülői személyes gondoskodás kevésbé kiterjedt, mint Belgiumban vagy Franciaországban, de lényegesen magasabb, mint Portugáliában vagy Ausztriában, míg Szlovéniával nagyon hasonló.<sup>70</sup>(Az Életünk fordulópontjai 2004 és 2016 között lekérdezett hullámaint használták.)

Magyarországon a családbarát politika eredményeképpen a nagyszülőket érintő családtámogatási rendszer elemei:

Nők 40 program – a nők számára a 40 év jogosultsági idő alapján – korhatárra tekintet nélkül – igényelhető öregségi nyugdíj, valamint a 2020-tól bevezetett nagyszülői GYED, amely lehetőséget biztosít arra, hogy a nagyszülők tevékeny segítséget tudjanak nyújtani gyermekeiknek az unokák gondozásában, nevelésében, így az édesanyák (szülők) – ha szeretnének – korábban visszatérhetnek a munka világába.

KINCS kutatás eredményei alapján:<sup>71</sup>

- A fiatalok 88 %-a, illetve az idősek 93%-a gondolja úgy, hogy a szülői segítségnyújtás nagyon fontos egy fiatal pár számára;
- A fiatalok 80%-a, és az idősek 88%-a szerint elősegíti a gyermekvállalást, ha az unokák a nagyszülőkre bízhatók;
- Azok a fiatalok, akinek legalább egy nagyszülője él, azok nagyobb arányban terveznek gyermeket vállalni, mint azok, akiknek már meghaltak. (75,3% és 68%);
- Azok a fiatalok, akik jó kapcsolatot ápoltak/ápolnak szüleikkel, több gyermeket vállaltak, és háromszor annyi a nagycsaládosok aránya körükben;
- A nagyszülőkkel való jó kapcsolat a gyermekvállaláshoz legközelebb eső 24-25 éves korosztályban összefüggést mutat a gyermekvállalási szándékkal, hiszen több mint háromnegyedük vállalna gyereket.
- A nagyszülők jelenléte a családban együtt jár a magasabb gyermekvállalási szándékkal.

### **1.2.2. Családi szerepek - Apa szerepvállalása a gyermeknevelésben**

A KSH NSKI születési kohorszvizsgálata szerint a várandósok közel kétharmada egyetért azzal, hogy ugyan vannak a szülőknek kötelességeik, de ezek miatt nem kell életcéljaikról lemondaniuk (63,1 százalék).

A női-férfi egyenlőtlenség témakört leíró állításokat tekintve azt mondhatjuk, hogy a várandósok inkább egyenlőség pártiak, hiszen többen vannak azok, akik nem értenek egyet sem azzal, hogy az a helyes, ha a férj számára a munka, a feleség számára az otthon és a gyermekek a fontosabbak, még akkor is, ha mindketten dolgoznak (64,3 százalék nem ért egyet). Azzal sem értenek egyet a várandósok, hogy egy pár tagjai közül a férfinak kell idősebbnek lennie (41,4 százalék nem ért egyet), és azzal sem, hogy nem tesz jót egy kapcsolatnak, ha a nő többet keres, mint a férfi (39,5 százalék nem ért egyet).

A várandósok 77,9 százaléka szerint egy apa ugyanolyan jól el tud látni egy kisgyermeket, mint egy anya. Közel hasonlóan magas arányban értenek egyet azzal is, hogy egy férfi számára sokkal fontosabb több időt tölteni családjával, mint plusz munkával. A várandósok 80,1 százaléka nem ért egyet azzal,

<sup>70</sup> Monostori Judit: *A nagyszülők gyermekgondozási tevékenysége Magyarország, Demográfia, (2020) 63. évf. 4. szám, 259-295.* <https://demografia.hu/kiadvanyokonline/index.php/demografia/article/view/2810/2698>

<sup>71</sup> [https://www.koppmariaintezet.hu/docs/Intergeneracios\\_kutatasi\\_jelentes\\_infografikaval.pdf](https://www.koppmariaintezet.hu/docs/Intergeneracios_kutatasi_jelentes_infografikaval.pdf)

hogy sok pénzt keresni a legfontosabb cél egy férfi életében, és 77,7 százalékuk azzal sem, hogy a legfontosabb döntéseket a családban a férfinak kell meghoznia.

Míg a második vagy harmadik gyermeküket váró válaszadók 62,8 százaléka állította, hogy partnerükkel megosztva látják el a gyermekek körüli feladatokat; ez az arány a negyedik, vagy többedik gyermeküket váróknál 50,8 százalékra csökken.

*(A Kohorsz '18. 90.000 fő alapsokaságából a jelen kutatás közel 10 százalékos mintát használt. Az adatfelvétel első hulláma 2018. január 1-jétől, a várandósságuk 28-31. hetét töltő anyák felmérésével indult el és egy éven keresztül zajlott, majd a kutatás későbbi hullámaiban féléves, másfél éves, hároméves korban ismétlődött.)*

**Ugyanezen kutatás harmadik szakaszában vizsgálták a gyermekek apával töltött idejét is:** a megkérdezettek 70%-a számára a gyermekkel töltött idő többnyire kevesebb, mint szeretné. A gyermek nevelésével, szórakoztatásával, tanítgatásával kapcsolatos tevékenységeket az apák minimum **72%-a legalább heti rendszerességgel végzi gyermekével.**

Az apák által **hétköznapokon önállóan végzett tevékenységek összességében nagyon kis arányban fordultak elő:** átlagosan kevesebb, mint 10%-ukra jellemző, hogy egyedül végeznének gyermekgondozási és -nevelési feladatokat. Átlagosan az apák kicsit több, mint fele (56%) vett részt a vizsgált tevékenységekben partnerükkel közösen.

Hétvégén az apák minden gyermekgondozási tevékenységben gyakrabban vesznek részt. Az apák által egyedül végzett tevékenységek előfordulása azonban a fürdetést leszámítva hétvégén is 10% alatti. Az apák közel háromegyede (71 százaléka) hétvégén a legtöbb tevékenységnél már az anyákkal együtt jelen van, szemben a hétköznap megfigyelt 56%-kal.<sup>72</sup>

*(A Kohorsz '18 kutatás harmadik szakaszában, a gyermekek másfél éves korában, megkérdezték az apákat, hogy összességében hogyan látják a másfél éves gyermekükkel eltöltött idő mennyiségét. Az elemzés az első 1073 válaszadó adatai alapján készült.)*

**További megállapítások a férfiak családi szerepvállalására, háztartási munkavégzésre vonatkozóan a KSH NKI Demográfiai Portréban<sup>73</sup>:**

2016-ban a 20–44 évesek körében a férfiakkal szembeni „kettős elvárás” a legelterjedtebb. A férfiak önmaguktól, a nők pedig partnerüktől leginkább (a kérdezettek kétötöde) azt várják el, hogy a férfiak egyszerre biztosítsák az anyagiakat, és a mindennapokban aktívan résztvevő apák legyenek. A válaszadók több mint kilenctizede (94%) teljesen, vagy inkább egyetértett azzal, hogy „*A férfiak legfontosabb feladata, hogy biztosítsák a család megélhetését*”. Ugyanakkor a megkérdezettek közel kétharmada (65%) egyetértett azzal, hogy „*Egy férfi számára sokkal fontosabb, hogy több időt töltsön családjával, mint hogy plusz munkával mindenáron növelje családja bevételét.*” 2016-ban a vizsgált korosztály háromtizede (30,6%) a „kenyérkereső apa”, egyhatoda (16,2%) pedig a családcentrikus apa

<sup>72</sup> <https://kohorsz18.hu/eredmenyek/elozetes-eredmenyek/62-az-apaval-toltott-ido.html>

<sup>73</sup> Makay Zsuzsanna, Spéder Zsolt (2018). Apaság: A férfiak gyermekvállalása és családi szerepei. Demográfiai portré 2018. Jelentés a magyar népesség helyzetéről. (65-82.o.) Budapest: KSH Népeségtudományi Kutatóintézet <https://demografia.hu/kiadvanyokonline/index.php/demografiaiportre/article/view/2731/2644>



szerepkészletet támogatta leginkább. A vizsgált 7 év távlatában (2009-2016) a férfiakkal szembeni hagyományos elvárások nemcsak nem múltak el, de népszerűtlenebbé sem váltak.

A háztartási munkák közül kevés hárul egyedül a férfiakra, a feladatok döntő többségét a nők végzik. Viszont nem elhanyagolható azon gyermektelen párok aránya sem, ahol a feladatok nagy részét, mintegy 40%-át a férfiak és a nők közösen végzik el. A gyermeket nevelő párok esetében kevésbé egyenlő az otthoni munkamegosztás azok körében is, ahol mindkét fél folytat keresőtevékenységet.

Azon pároknál, akik már gyermekvállalás után vannak, és gyermekeik már nagyobbak, a nők otthoni munkája még számottevőbb minden egyes munkavégzést tekintve. Az esetek 77%-ában ők végzik a főzést, 70%-ában a mosást és 66%-ában a takarítást. A bevásárlást is ők végzik az esetek 40%-ában, de itt a férfiak önálló részvállalása megközelíti a 11%-ot.

2009–2010-ben a nők naponta 160 percet, míg a férfiak 32 percet töltöttek főzéssel, mosogatással és takarítással. 2016-ra az otthoni munkavégzés egyenlőtlensége megnövekedett, annak ellenére, hogy ezen nők döntő hányada ugyanúgy dolgozik, mint a (házas)társa. A közösen végzett tevékenységek aránya csökkent, és ennek kárára emelkedett a nők részvállalása. A takarítás például a gyermektelen párok esetében az esetek 47%-ában a nő feladata, míg a nagyobb gyermeket nevelő családok esetében ez kétharmad. Minden házimunka esetén megfigyelhető ez a tendencia.<sup>74,75</sup>

### 1.2.3. A saját háztartásban gondozott családtagokra vonatkozó adatok

2018. II. negyedévében 277 ezer 18–64 éves személy, az azonos korú népesség 4,6%-a (a férfiak 3,9, a nők 5,2%-a) gondozott 15 éves vagy annál idősebb beteg, illetve idős hozzátartozót, rokont. Háromnegyed részük a saját háztartásában, emellett 5,3%-uk még a háztartásán kívül élő rokont is gondozott rendszeresen. A gondozást végzők döntően idősebb hozzátartozót vagy rokont láttak el, az 55–59 és 60–64 évesek 8%-a. A két végletet a Budapesten (2,7%), és az Észak-Magyarországon élők (6,7%) jelentik. A községekben lényegesen magasabb a beteg-, illetve időseket gondozók aránya (5,9%), mint a városokban (4,3%), vagy Budapesten (2,7%).

A beteg vagy időskorú személyek gondozását végző 18–64 évesek mintegy egyötöde öregségi nyugdíjban vagy valamilyen egészségkárosodási ellátásban részesül (12, illetve 7,6%), 13%-uk pedig a beteg hozzátartozó után ápolási díjra jogosult.

A gondozást végző nők 15%-a volt öregségi nyugdíjas. A gondozás miatt mindössze 2,9%-uk volt huzamosan, legalább egy hónapig távol munkájától vagy dolgozott részmunkaidőben. 44 év fölött jelentősen megnő a távollévők vagy részmunkaidőben dolgozók aránya, 54 év felett pedig már meghaladja a 6%-ot. A legmagasabb iskolai végzettség tekintetében fordított az arány. Míg a legfeljebb általános iskolai végzettségűek 5,6%-a volt tartósan távol vagy dolgozott részmunkaidőben a gondozás miatt, addig a felsőfokúaknak csupán 1,9%-a.<sup>76,77</sup>

<sup>74</sup> Gender Statistics Database – „Household” [https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/browse/ta/ta\\_timeuse/ta\\_timeuse\\_hswk](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/browse/ta/ta_timeuse/ta_timeuse_hswk)

<sup>75</sup> Az Életünk fordulópontjai adatfelvétel 2012, NKI adatgyűjtések és saját számításai alapján

<sup>76</sup> *Munkavégzés és családi kötöttségek – 2018. II. negyedév (ez a legutóbbi a témában)*

<https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohelyz/munkavegzes/index.html#ank63avoltvalahagyermekgondozsmiatttartstvollten>

<sup>77</sup> A kérdőíves vizsgálat a Munkaerő-felmérés adatgyűjtéséhez (<https://www.ksh.hu/emef>) kapcsolódott (18–64 éves népesség), 16 487 fő töltötte ki.

A **KSH adatai szerint** a 25–49 éves nők foglalkoztatási rátája 2021-ben 83% (2010-ben 74,2%). Ugyanebben az életkori csoportban a nők munkanélküliségi rátája 2021-ben 4,2%, 2010-ben ez még 10,6% volt. Mindkét tendencia példaértékű európai viszonylatban is. Ezen életkori csoporton belül a háztartásukban gyermeket nem nevelő nők 86,3%-a foglalkoztatott 2021-ben. Az egy gyermeket nevelő nők foglalkoztatási rátája 2021-ben 84,7%, a kétgyermekeseké 82,4%, a három vagy több gyermeket nevelőké 65,8%. 2010-hez képest legintenzívebb növekedést a női foglalkoztatásban a három vagy több gyermekes anyáknál látunk (17,5%).<sup>78</sup> A 0 és 5 év közötti gyermeket nevelő nők 73,2%-a foglalkoztatott, ami 2010-hez képest 8,2%-os növekedést jelent.<sup>79</sup>

A **KSH munkaerő-felmérés (továbbiakban: MEF)** adatai alapján az látszik, hogy a 2 év alatti gyermeket nevelő anyák nagy többsége nem dolgozik, GYED-et vagy GYES-t kap (2019-ben az anyák 84,1%-a). A MEF adatok szerint 2 év alatti gyermeket nevelők mintegy 2,7%-át tették ki 2019-ben azok az anyák, akik dolgoznak, és emellett kapják a GYED-et, ez némi növekedést mutat 2018-hoz képest.<sup>80</sup>

Egy másik vizsgálat szintén a **MEF (2016 első negyedéve és 2021 második negyedéve között)** adatok alapján vizsgálta a koronavírus hatását az édesanyák munkaerőpiaci helyzetére. A becslések alapján a köznevelési intézmények bezárását követően a társadalom többi részével összehasonlítva 3,2 százalékponttal jobban nőtt annak valószínűsége, hogy egy kisgyermekes anya elhagyta a munkaerőpiacot.<sup>81</sup> A Living, working and COVID19 nemzetközi kutatás szerint a 12 év alatti gyermekeket nevelő, távolról dolgozók 22 százaléka számolt be arról, hogy nehézséget jelent koncentrálnia a munkára, míg az idősebb gyermekekkel rendelkezők 7 százaléka panaszkolt ezt.<sup>82</sup>

A mai gazdasági-társadalmi helyzetben a kisgyermeket nevelő családok többsége hosszú távon nem tud lemondani a két keresetről, ezért a gyermekgondozási díj, gyermekgondozást segítő ellátás igénybevitelét követően általában mindkét szülő teljes munkaidőben dolgozik.<sup>83</sup> A **KINCS kutatásai** alapján a magyarok 80%-a úgy gondolja, hogy jó, ha két kereső van egy családban, bár hozzá kell tenni, hogy ugyanennyien gondolják úgy, hogy **a családanyai, háziasszonyi szerep ugyanolyan értékes, mint a munkaerőpiacon dolgozni**. A többség szerint (81%) a kisgyermekes anyáknak a rugalmas munkavégzés a legmegfelelőbb. Sok esetben, még ha van is lehetőség részmunkaidős foglalkoztatásra, az alacsonyabb kereset nem, vagy csak nehezen biztosítaná a család megélhetését. Ezzel szemben a **rugalmas munkaidő** nagymértékben segítheti a családi élet, az ebből adódó kötelezettségek és a munkavállalói lét összeegyeztetését.

Az **Központi Statisztikai Hivatal munkaerő-felmérésének** adatait vizsgálva megállapítható, hogy 2010-2019 között nők esetében 140 800-ról 152 800-ra, férfiak esetében pedig 79 0006-ról 80 700-ra nőtt a részmunkaidőben foglalkoztatottak létszáma.<sup>84</sup> 2018 II. negyedévében a 18–64 éves, **családi kötöttségekkel rendelkező alkalmazottak 41%-ának volt lehetősége arra, hogy munkaidejének kezdetét, illetve végét a gondozási feladatai miatt módosítsa**. A szellemi foglalkozásúak ilyen jel-

<sup>78</sup> [https://www.ksh.hu/stadat\\_files/mun/hu/mun0025.html](https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0025.html)

<sup>79</sup> A KSH által a minisztériumnak átadott adatok.

<sup>80</sup> Makay Zsuzsanna: Családtámogatás, női munkavállalás. Demográfiai Portré 2021

<sup>81</sup> [https://kti.krtk.hu/wp-content/uploads/2022/01/mt\\_2020\\_hun\\_124-128.pdf](https://kti.krtk.hu/wp-content/uploads/2022/01/mt_2020_hun_124-128.pdf)

<sup>82</sup> [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef20059en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20059en.pdf)

<sup>83</sup> <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohelyz/munkavegzes/index.html>

<sup>84</sup> [http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat\\_evkozi/e\\_qlf008.html?lang=hu](http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_qlf008.html?lang=hu)

legű szabadsági foka kétszerese a fizikai munkakörben dolgozókének. A munkafeltételek rugalmasságát jellemzi, hogy van-e olyan körülmény, amely miatt különösen nehéz összeegyeztetni a munkát a gondozási feladatokkal. Részben a családban betöltött szerepekből, részben az eltérő munkakörök betöltéséből adódóan más-más fő okot jelöltek meg elsődlegesnek a férfiak és a nők. A férfiak esetében a leggyakrabban a kiszámíthatatlan, nehezen ütemezhető munka jelentette a legfőbb nehezítő körülményt, a nőknél pedig a hosszú munkaidő.<sup>85</sup>

Felfelé tolódott a 15 év alatti gyermeket gondozó 18-64 éves nők életkora, 2015-ben 40 év alatti volt a kisgyermeket nevelő nők 79 %-a, 2018-ban pedig már csak 62%-a.<sup>86</sup>

**Hazánkban a gyermek születése és a munkába állás közötti idő európai viszonylatban összehasonlítva hosszúnak számít.** Ez lehetőséget biztosít az anyáknak arra, hogy ha szeretnének, akkor akár a gyermek három éves koráig is otthon maradjanak, de ha szeretnének dolgozni, akkor is igénybe vehetik az ellátásokat, így a GYED Extrának köszönhetően akár több jövedelemre is szert tudnak tenni, hiszen egyszerre megkapják a gyermekgondozási ellátást és a bérüket.<sup>87</sup>

A KSH 2018. II. negyedévi felmérése alapján a **nők 63%-a volt valaha gyermekgondozás miatt tartós távolléten.** A 18–64 évesek kétharmada, 4 millió fő gondozott valaha saját vagy örökbefogadott gyermeket, ezen csoporton belül a nők egyharmada több mint 5 évig volt távol a munkájától. 2018 II. negyedévében 277 ezer 18–64 éves személy, az azonos korú népesség 4,6%-a (a férfiak 3,9, a nők 5,2%-a) gondozott 15 éves vagy annál idősebb beteg, illetve idős hozzátartozót, rokont.<sup>88</sup> A kisebb falvakra jellemző elvándorlás miatt az ottmaradó idősödő lakosság körében gyakoribb a gondozásra szoruló, így a községekben lényegesen magasabb a beteg-, illetve időseket gondozók aránya is (5,9%), mint a városokban (4,3%), vagy Budapesten (2,7%). A beteg vagy időskorú személyek gondozását végző 18–64 évesek mintegy egyötöde öregségi nyugdíjban vagy valamilyen egészségkárosodási ellátásban részesül, 13%-uk pedig a beteg hozzátartozó után ápolási díjra jogosult. A gondozást végző nők 15%-a volt öregségi nyugdíjas. Az ápolási díj mellett, 2019. január 1-jétől bevezetésre került a „gyermek otthongondozás díja” (GYOD) nevű ellátás, mely az önmagukat ellátni képtelen gyermeküket ápoló vér szerinti és örökbefogadó szülők számára biztosít támogatást.

A GYOD összege 2022-ben megegyezik a 2022. évi minimálbér összegével, azaz bruttó 200 000 forint. Ha a szülő több, önellátásra képtelen gyermekről is gondoskodik, részére másfélszeres összegben kell az ellátást folyósítani. 2021-ben a gyermekek otthongondozási díjára jogosult személyek száma összesen 23.528 fő volt, melyből 20.796 volt nő. **Szintén az előzőekben említett felmérés alapján a jelenleg vagy valaha dolgozó 18–64 éves népesség 38%-ának, 2 millió 113 ezer főnek volt már valaha beteg-, illetve idős gondozási kööttsége** (férfiaknál 36%, nők esetében 40%). A kor emelkedésével nő a valaha gondozók aránya, mert 50 év fölött már minden második személynek volt ilyen feladata. A községben élők gyakrabban voltak kitéve gondozási kööttségnek (43%), mint a nagyvárosokban (33%), vagy a fővárosban élők (29%). Régiós szinten az Észak-Magyarországon élők körében fordult elő leggyakrabban (49%) ilyen eset.<sup>89</sup>

**A Trenkwalder munkaerőpiaci szolgáltató cég 2021. márciusi elemzése szerint a kisgyermekes anyák foglalkoztatási rátája 10 %-kal emelkedett,** a nők körében továbbra is gyakori, hogy családi

<sup>85</sup> <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohelyz/munkavegzes/index.html>

<sup>86</sup> <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohelyz/munkavegzes/index.html>

<sup>87</sup> [https://www.ksh.hu/thm/2/indi2\\_3\\_3.html](https://www.ksh.hu/thm/2/indi2_3_3.html)

<sup>88</sup> <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohelyz/munkavegzes/index.html>

<sup>89</sup> <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohelyz/munkavegzes/index.html>

kötelezettségek miatt karrierépítésüket időlegesen szüneteltetik. A nők felülreprezentáltak az alacsonyabban fizetett munkakörökben, az oktatásban, a gondozásban, az értékesítés területén. A kutatás szerint a nők gyorsabban helyezkednek el: az egy héten belül elhelyezkedni tudó álláskeresők között 18%-kal magasabb a nők aránya.<sup>90</sup>

#### **1.2.4. A nők alacsony részvételének növelése a szakképzés és a politika egyes területein**

A nők részvétele jelenleg a gazdaság, a tudomány, a szakképzés és a politika egyes területein alulreprezentált. A Kormány kiemelt feladatának tekinti a nők támogatását, motiválását ezeken a területeken való szerepvállalásra, annak érdekében, hogy elképzeléseiknek, tudásuknak, képességeiknek megfelelően tudjanak érvényesülni a karrierjükben. E tekintetben lényeges a képzések szervezése, mentorálás, példaképek bemutatása, illetve a sikeres nők eredményeinek elismerése díjak alapításával. A Kormány a politika területén is növelni kívánja a nők reprezentáltságát. Támogatja a gyermeket nevelő női munkavállalók számára az olyan fontos szempontokat, mint rugalmasság vagy távmunka. A KINCS kutatásai szerint a rugalmas munkaidő nagymértékben segítheti a családi, az ebből adódó kötelezettségek és a munkavállalói lét összeegyeztetését.

A tudomány terén való előrejutásban a gyermekvállalás akadályozó tényező lehet, az egyes kutatómunkák hosszú folyamatot, éveket ölelnek fel, amelynek a megszakítása talán még élesebben érzékelhető, mint más területeken. Szükséges az általános szakképzésben, felnőttképzésben az általános alapismeretek modulokba építeni a digitalizáció hatásaival és magával a digitális átalakulással kapcsolatos elemeket, mindezen belül pedig a családon belüli digitalizációs hatásokra vonatkozó elemek szükségesek a felnőtt és szakképzési tananyagokba is. Ezek csökkentenék a nők alulreprezentáltságát, továbbá a második digitális szakadék (digitális technikákat jobban értő/alkalmazó és kevésbé értő, illetve ezzel való visszaélés, vagy generációs szakadék családon belül) csökkentését.

## **2. A nők és férfiak egyenlő mértékű gazdasági és szociális védelmének megteremtése**

A foglalkoztatás és a szociális védelem terén a nők és férfiak között húzódo szakadékok megszüntetése az Európa 2020 stratégia egyik legfontosabb célja, különösen három, a nők és férfiak közötti társadalmi egyenlőség szempontjából kiemelt fontosságú területen, nevezetesen a foglalkoztatás, a társadalmi befogadás ösztönzése és a szegénység csökkentése terén. Kiemelten fontos az egyes hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok, így például a kisgyermekes, gyermeküket egyedül nevelő, nagycsaládos, fogyatékos gyermeket nevelő, idős, illetve roma nők munkaerőpiacra való visszajuttatása, beilleszkedésének elősegítése, illetve további támogatása. A leghátrányosabb helyzetű településeken élő, gyermeket vállaló fiatal nők életminősége javításának ösztönzése szintén elengedhetetlen a nők szegénységi kockázatának csökkentése szempontjából. A Családbarát Hely tanúsító védjeggyel rendelkező munkahelyek intézkedéseik során elősegíthetik ezen célok megvalósulását. A munka és a magánélet összehangolását segítő képzésekkel támogatni tudjuk azokat a női munkavállalókat, akik kisgyermeket nevelnek, és azokat is, akik gyermekvállalás előtt állnak.

A GYED Extra intézkedéscsomag, a Munkahelyvédelmi Akcióterv járulékkedvezményei és az álláskeresők és inaktívok – köztük kiemelten a kisgyermekes nők – foglalkoztatását elősegítő aktív munkaerőpiaci programok jelentős mértékben támogatták a női foglalkoztatás bővülését, ezáltal a nők és a családok jövedelmi helyzetének javulásához is hozzájárultak, azonban továbbra is fennállnak a munkaerőpiac rugalmatlanságából, a megmerevedett struktúrákból adódó nehézségek, emellett az idős

<sup>90</sup>[https://www.parlament.hu/documents/10181/39233854/Infojegyzet\\_2021\\_13\\_COVID\\_noi\\_munkavallalok.pdf/11f71526-6ae0-e67d-25d6-fc3994dd5ec6?t=1618556805003](https://www.parlament.hu/documents/10181/39233854/Infojegyzet_2021_13_COVID_noi_munkavallalok.pdf/11f71526-6ae0-e67d-25d6-fc3994dd5ec6?t=1618556805003)

hozzátartozó ápolásából fakadó feladatok is egyre jellemzőbbek. Nehezen terjednek el a részmunka rugalmasabb formái és az egyéb atipikus foglalkoztatási formák, ami még mindig akadályozó tényezőt jelent különösen a gyermeket nevelő és idős, beteg vagy fogyatékos családtagot gondozó, illetve egyéb sajátos élethelyzetben lévő nők számára.

A kora gyermekkori intervenció finanszírozása társadalmi szempontból egy olyan humántőke-beruházás, amely segít megelőzni későbbi nagyobb egészségügyi, szociális és oktatási kiadásokat. Ennek a prevenciós megközelítésnek a fontossága abban rejlik, hogy a kora gyermekkori intervenció hasznai között nemcsak az érintett gyermeknek és családjának életminőség-javulását veszi figyelembe, hanem azt a társadalmi hasznot is, mely a gyermek későbbi éle szakaszában az elmaradó, szükségtelenné váló állami ráfordításokból takarítható meg. A jövő generációinak kognitív, szociális, stb. képességeit javítja, erősíti, ezzel lehetőséget biztosít arra, hogy egy felkészültebb, jobb képességekkel rendelkező, rugalmasabb munkaerő álljon rendelkezésre.

Az egészségügyi ellátások, kiemelten a várandós nőket érintő ellátások területén szintén fontos a nők szociális védelmének a megteremtése a szűrővizsgálatok, a megfelelő minőségű szülészeti ellátás biztosításán, a védőnői hálózat megerősítésén keresztül.