

Nemek közötti egyenlőség a munkahelyeken

A nemek közötti foglalkoztatási szakadék csökkentése Magyarországon



Az Európai Unió
támogatásával



Nemek közötti egyenlőség a munkahelyeken

A nemek közötti foglalkoztatási szakadék csökkentése Magyarországon

Jelen munka feleős kiadója az OECD főtitkára. Az itt kifejtett vélemények és felhozott érvek nem feltétlenül tükrözik az OECD tagállamainak hivatalos álláspontját.

Ez a dokumentum, valamint a benne foglalt adatok és térképek nem érintik semmilyen terület státuszát vagy szuverenitását, a nemzetközi határok és határvonalak kijelölését, valamint bármely terület, város vagy terület nevét.

Az Izraelre vonatkozó statisztikai adatokat az illetékes izraeli hatóságok szolgáltatták, és ez az ő felelősségi körükben történt. Ezen adatok OECD általi felhasználása nem érinti a Golán-fennsík, Kelet-Jeruzsálem és a ciszjordániai izraeli települések nemzetközi jog szerinti státuszát.

A "Technikai támogatás a nemek közötti foglalkoztatási szakadék csökkentéséhez a magyar munkaerőpiacon" című projektet az Európai Unió társfinanszírozta a strukturális reformok támogatási programján keresztül (REFORM/IM2020/012).

A kiadvány az Európai Unió pénzügyi támogatásával készült. Az itt kifejtett nézetek semmiképpen sem tekinthetők az Európai Unió hivatalos álláspontjának.

A kötet eredetileg az OECD kiadásában jelent meg angolul az alábbi címen: OECD 2022, *Reducing the Gender Employment Gap in Hungary*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/fe5bc945-en>.

Ezt a munkát az OECD fordította le. Az hivatalos változat az angol és/vagy francia nyelvű szöveg.

Fotók jogai: Borító © mentalmind/Shutterstock.com.

© OECD 2022

Előszó

A nemek közötti foglalkoztatási szakadék tartós jelenség Magyarországon és OECD-szerte: 2020-ban a nők foglalkoztatási aránya Magyarországon és az OECD-ben átlagosan mintegy 15 százalékponttal volt alacsonyabb a férfiak foglalkoztatási rátájánál. 2021-ben a női foglalkoztatási ráta 6 százalékponttal 68%-ra emelkedett, ami a nemek közötti foglalkoztatási szakadékot valamivel 10% alá vitte. A csökkenés alapvetően az európai munkaerő-statisztikában alkalmazott definíció 2021. január 1-jétől érvényes módosításának köszönhető – a foglalkoztatottak körébe jelenleg beleszámolhatók a gyermekgondozási segélyben részesülő aktív munkavállalók mellett azok, akik a szülői szabadság előtt dolgoztak, munkához kötődő jövedelmet kapnak, és garantáltan visszatérhetnek korábbi munkahelyükre, mint foglalkoztatottak.

Ez a változás jelzi, hogy a családbarát politikák és a munkaerőpiaci politikák milyen hatással lehetnek a kisgyermekes anyák és apák lehetőségeire a munka és a családi kötelezettségek összeegyeztetésében. A gyermekvállalás Magyarországon súlyos hatással van a nők munkavállalásának valószínűségére, különösen, ha kisgyermeket nevelnek (legfeljebb hároméves korig).

A 2000-es évek elején-közepén megjelent *Babies and Bosses* (Babák és főnökök) című tanulmány óta az OECD olyan szakpolitikákat vizsgál, amelyek segítik a szülőket a munka és a családi élet összeegyeztetésében. E munkára építve jelen jelentés azokra a szakpolitikákra összpontosít, amelyek támogatják a kisgyermekes szülőket, különös tekintettel a szülői szabadság támogatására, a kisgyermekkorai nevelési és gondozási (ECEC) szolgáltatásokra és a rugalmas munkarendre.

A jelentést Willem Adema, Jonas Fluchtmann és Valentina Patrini, az OECD Foglalkoztatási, Munkaügyi és Szociális Ügyek Igazgatóságának (ELS) szociálpolitikai osztályának munkatársai készítették. Monika Queisser (vezető tanácsadó és a Szociálpolitikai Osztály vezetője) felügyelte a jelentés előkészítését Stefano Scarpetta (igazgató, ELS) és Mark Pearson (igazgatóhelyettes, ELS) vezetésével. Hálásan köszönjük Scharle Ágota, Váradi Balázs, Szedlacsek Eszter és Berei Judit (Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet) hozzájárulását, Chis Clarke (az OECD Jólét, társadalmi befogadás, fenntarthatóság és esélyegyenlőségi központja) hozzájárulását a projekthez, valamint David Halabisky (OECD Vállalkozási, KKV-, Régió- és Városfejlesztési Központja) észrevételeit a vállalkozói szekcióhoz. Natalie Corry, Lucy Hulett, Jane Maddock és Eva Rauser logisztikai, publikációs és kommunikációs támogatást nyújtottak a projekt során.

Az OECD csapata köszönetét fejezi ki a Kulturális és Innovációs Minisztérium képviselőinek, valamint a Családokért Felelős Államtitkárságnak, és nagyra értékeli az Európai Bizottság együttműködését és támogatását. A projektet az Európai Unió finanszírozta a Strukturálisreform-támogatási Programján keresztül, és az OECD valósította meg az Európai Bizottság Strukturálisreform-támogató Főigazgatóságának (DG REFORM) együttműködésben. Kokavec Katalin és Enyedi László a Kulturális és Innovációs Minisztérium Családokért Felelős Államtitkárságáról, Molnár Balázs, a Kopp Mária Intézet a Népesedésért és a Családokért képviseletében, Köles Cintia és Temesszentandrás Judit a Technológiai és Ipari Minisztérium Munkaerőpiaci Programok Főosztályától, valamint Polyxeni Mastromichali, Raluca Painter, Claudia Piferi és Giulia Porino az Európai Bizottság Strukturálisreform-támogató Főigazgatóságától (DG REFORM), nagyban hozzájárultak a projekt és a jelentés létrejöttéhez.

A projekt, a lebonyolítása során kérdőíves lekérdezésekből, interjúkból, rendszeres havi megbeszélések eredményeiből, a virtuális találkozókön összegyűjtött tapasztalatokból, a műhelytalálkozók és az érdekelt felek széles körének részvételével tartott zárókonferencia tapasztalataiból gyűjtötte össze az eredményeket a 2020 augusztus és 2022 szeptember közötti időszakban, a Kulturális és Innovációs Minisztérium, Családokért Felelős Államtitkársága a Kopp Mária Intézet a Népesedésért és a Családokért, a Technológiai és Ipari Minisztérium, a Pénzügyminisztérium, a Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet (amely az érintettekkel folytatott magyar nyelvű interjúkat) a családokkal foglalkozó civil szervezetek és egyesületek képviselőivel, valamint nemzeti és nemzetközi családpolitikai szakértők bevonásával..

Tartalomjegyzék

Előszó	3
Vezetői összefoglaló	9
1 Összefoglaló áttekintés és szakpolitikai lehetőségek Magyarországon	11
1.1. Magyarországon a foglalkoztatás növekedése nem járt együtt a nemek közötti foglalkoztatási szakadék csökkenésével	13
1.2. Hagyományos nemi szerepekkel kapcsolatos attitűdök a kisgyermekes családokban	15
1.3. Magyarországon a gyermek harmadik életévének betöltéséig fizetett szülői szabadság jár.	16
1.4. A három év alatti gyermekek számára nyújtott koragyermekkorai nevelési és gondozási szolgáltatások kínálata és igénybevétele Magyarországon	19
1.5. A rugalmas munkavégzés nem elterjedt Magyarországon	22
1.6. A szakpolitikai reformok lehetséges irányai	24
1.7. A jelentés módszertana és felépítése	30
2 Nemek közötti szakadék a magyarországi munkaerőpiacon	33
2.1. Magyarország csekély előrelépést ért el a nemek közötti foglalkoztatási szakadék megszüntetésében	34
2.2. A nemek közötti foglalkoztatási szakadék nagyobb a gyermeket nevelő szülők körében, mint a gyermekteleneknél	40
2.3. A dolgozó nők közel ugyanannyi órát dolgoznak, mint a férfiak	47
2.4. Magyarországon a nők körében kevésbé elterjedt a vállalkozói szellem	52
3 A kisgyermekes anyák attitűdjei, preferenciái és munkavállalási akadályai Magyarországon	54
3.1. A magyar nemi szerepekkel kapcsolatos attitűdök a leghagyományosabbak közé tartoznak az OECD országok között.	55
3.2. Magyarországi családpolitikai csomagok	55
3.3. A hosszú szülői szabadság hozzájárul a kisgyermekes dolgozó anyák alacsony arányához	57
3.4. Magyarországon a családi preferenciák és a szűkös gyermekgondozási szolgáltatások magyarázza, hogy sok kisgyermekes anya nem végez fizetett munkát.	59
3.5. A dolgozó kisgyermekes anyák kis arányának további oka a részmunkaidős és rugalmas munkalehetőségek hiánya.	61
4 Fizetett szülői szabadság Magyarországon	66
4.1. Számos OECD-országhoz hasonlóan Magyarország is fizetett szabadságot biztosít a szülőknek közvetlenül a szülés körüli időszakban.	68
4.2. Magyarországon a fizetett szülői szabadság a gyermek harmadik születésnapjáig vehető igénybe	69

4.3. A fizetett szabadságok nemzetközi gyakorlata a gondozási feladatok egyenlőbb megosztásának ösztönzése érdekében	75
4.4. A szakpolitikai megközelítések legfontosabb megállapításai	79
5 Három év alatti gyermekek koragyermekkorai nevelése és gondozása Magyarországon	81
5.1. Magyarországon a három év alatti gyermekek számára a hivatalos gyermekgondozási szolgáltatások szűkösek, de bővülnek.	83
5.2. A gyermekgondozás legfontosabb fejleményei a COVID-19 összefüggésében	91
5.3. Nemzetközi gyakorlat az ECEC-ben	93
5.4. Fókuszban: A munkáltató által biztosított gyermekgondozás	97
5.5. A szakpolitikai megközelítések legfontosabb megállapításai	99
6 Rugalmas munkafeltételek Magyarországon	101
6.1. Rugalmas munkavégzési gyakorlatok Magyarországon, különös tekintettel a távmunkára, a világjárvány előtt és alatt	102
6.2. A rugalmas munkaidő-beosztás nemzetközi gyakorlata: A távmunkára összpontosítva	106
6.3. A szakpolitikai megközelítések legfontosabb megállapításai	109
Hivatkozások	111
Ábrák	
1.1. ábra: A nemek közötti foglalkoztatási szakadék jóval nagyobb a szülők körében, mint a gyermektelen felnőtteknél	14
1.2. ábra: A magyarok több mint 20%-a gondolja úgy, hogy ha kevés a munkahely, akkor a férfiaknak több joguk kellene, hogy legyen a munkához, mint a nőknek	16
2.1. ábra: A legtöbb OECD-országgal ellentétben Magyarország az elmúlt évtizedekben csekély előrelépést ért el a nemek közötti foglalkoztatási szakadék leküzdésében.	35
2.2. ábra: Magyarországon erőteljes volt a foglalkoztatás növekedése, különösen a nyugdíj előtt álló népesség körében	36
2.3. ábra: A munkaképes korú népesség (15-64 évesek) és a teljes foglalkoztatottság a hazai elsődleges munkaerőpiacon és az <i>egyéb szegmensekben</i>	38
2.4. ábra: A nemek közötti foglalkoztatási szakadék Magyarországon az életkor előrehaladtával kezdetben nő, majd csökken és azután újra növekszik	39
2.5. ábra: Magyarországon rendkívül alacsony a kisgyermekes dolgozó nők aránya	41
2.6. ábra: A magyar anyák az apáknál jóval nagyobb valószínűséggel szakítják meg a karrierjüket huzamosabb ideig	42
2.7. ábra: A magyarországi anyák többsége dolgozik, mire gyermeke betölti a harmadik életévét	43
2.8. ábra: Magyarországon az alacsony iskolai végzettségű férfiak és nők foglalkoztatási szakadéka nem jelentősen nagyobb, mint a magas iskolai végzettségűeké	44
2.9. ábra: Magyarországtól eltérően, a legtöbb OECD-országban a magasán képzett anyák nagyobb valószínűséggel térnek vissza hamarabb dolgozni.	45
2.10. ábra: A magasán képzett kisgyermekes anyák csaknem kétszer nagyobb valószínűséggel végeznek fizetett munkát, mint az általános iskolai végzettségűek.	46
2.11. ábra: Sok magasán képzett anya tér vissza a munka világába, amikor gyermeke háromévesen elkezd az óvodát	46
2.12. ábra: Magyarországon ritka a részmunkaidős foglalkoztatás	47
2.13. ábra: Magyarországon a vezető beosztásúak közel 40%-a nő	49
2.14. ábra: A nemek közötti különbség a mediánkeresetben viszonylag alacsony Magyarországon, de megnő a kereseti eloszlás felső végénél	50
2.15. ábra: Az OECD-országok fele írja elő a magánszektorbeli cégek számára a nemek közötti szakadékokról szóló rendszeres jelentéstételt.	52
2.16. ábra: Magyarországon a nők kisebb valószínűséggel önfoglalkoztatók, mint a férfiak.	53

3.1. ábra: A magyarországi nők gyakran évekig nem dolgoznak gyermekgondozás miatt	59
3.2. ábra: Magyarországon a kisgyermekes anyák egyharmada állítja, hogy azért nem keres munkát, mert nem tud megfelelő gyermekgondozási szolgáltatást igénybe venni.	61
3.3. ábra: A részmunkaidős foglalkoztatás lehetősége és támogatása nem elegendő, és a fizetés elég magas	63
3.4. ábra: Sok munkahelyet nem tartanak alkalmasnak a rugalmas munkavégzésre, és a munkáltatók általában nem támogatják azt.	64
3.5. ábra: Magyarországon viszonylag kevés gondozási feladatokat ellátó dolgozó nő számol be a munka és a családi élet közötti egyensúly problémáiról	65
4.1. ábra: Az OECD országok közül Magyarországon az egyik leghosszabb a szülői szabadság	71
4.2. ábra: A válaszadók támogatják a szülői szabadság megosztását, de előnyösebbnek tartják, ha az anya veszi ki a szabadság nagy részét	73
4.3. ábra: Mérsékelt ellenállás a szabadság időtartamának rövidítésével szemben, de sokan inkább a rugalmasságot helyeznék előtérbe	74
5.1. ábra: Magyarországon a három év alatti kisgyermekek körében alacsony a részvétel az ECEC-szolgáltatásokban - de magas az óvodáskorú gyermekek esetében.	85
5.2. ábra: A gyermekgondozási szolgáltatás elérhetősége: Férőhelyek / 0-2 éves gyermekek, településméret szerint, 2007-2021	88
5.3. ábra: Átlagos kihasználtság (beíratott gyermekek száma/ rendelkezésre álló férőhelyek száma) településméret szerint, 2007-2021	88
5.4. ábra: A legfiatalabb gyermekek gyermekgondozási szolgáltatásban való részvétele	90
31 ábra: Az anyák foglalkoztatási rátája a legfiatalabb gyermekek életkora szerint (hónapokban), a decemberi határnapot megelőző és az azt követő időszakban	90
6.1. ábra: A rendszeresen vagy alkalmanként távmunkát végzők száma az aktív népesség százalékában, 2019-22	104

TÁBLÁZATOK

1.1. táblázat: A szülői szabadsággal kapcsolatos ajánlások intézkedései és nyomon követése	25
1.2. táblázat: A gyermekgondozásra vonatkozó ajánlások intézkedései és nyomon követése	27
1.3. táblázat: A rugalmas munkavégzésre vonatkozó ajánlások intézkedései és nyomon követése	29
6.1. táblázat: A távmunka szabályozása az OECD-országokban (2020)	106

Keretes írások

1.1. keretes írás: A munkáltató által biztosított gyermekgondozás mint kiegészítő kínálati mód	20
1.2. keretes írás: Az ukrán menekültek foglalkoztatását elősegítő intézkedések	31
2.1. keretes írás: A munkaerőpiaci statisztikák meghatározásának változása és annak következményei	37
2.2. keretes írás: A bérek átláthatósága és a jelentéstételi intézkedések	51
3.1. keretes írás: Skandináv politika: a szülőknek és gyermekeknek nyújtott támogatás „folytonossága”	56
3.2. keretes írás: Összefoglaló a magyarországi családpolitikában a közelmúltban bekövetkezett fontos változásokról	57
3.3. keretes írás: A válaszadók véleménye a részmunkaidős és rugalmas munkavégzésről	62
4.1. keretes írás: A munka és a magánélet egyensúlyáról szóló uniós irányelv	67
4.2. keretes írás: A csecsemőgondozási díj (anyasági támogatás)	69
4.3. keretes írás: Az érintett szereplőkkel folytatott felmérés a szülés körüli szabadságról	72
4.4. keretes írás: A kizárólag apáknak járó szabadság és a fizetetlen munka megosztása	75
5.1. keretes írás: Magyarországon kiterjedt az óvodai közszolgáltatás	82
5.2. keretes írás: Az EU Gyermekgarancia és a gyermekekkel kapcsolatos politikai prioritások	96
6.1. keretes írás: A Családbarát hely tanúsító védjegy	103

Follow OECD Publications on:



<https://twitter.com/OECD>



<https://www.facebook.com/theOECD>



<https://www.linkedin.com/company/organisation-eco-cooperation-development-organisation-cooperation-developpement-eco/>



<https://www.youtube.com/user/OECDiLibrary>



<https://www.oecd.org/newsletters/>

Vezetői összefoglaló

Magyarországon az elmúlt években erőteljesen növekedett a foglalkoztatás, ugyanakkor, mivel a férfiak foglalkoztatási rátája gyorsabban nőtt, mint a nőké, a nemek közötti foglalkoztatási szakadék 2020-ra közel 15%-ra nőtt, ami az 1990-es évek közepe óta mért legmagasabb érték. 2021-ben az európai munkaerő-statisztikák definíciós módosítása nagyban hozzájárult ahhoz, hogy a nők foglalkoztatási aránya Magyarországon jelentősen, 68%-ra emelkedett, szemben az Európai Unió átlagában mért 63,4%-kal, és hozzájárult ahhoz, hogy a nemek közötti foglalkoztatási szakadék valamivel 10% alá csökkenjen. Mindazonáltal a nők foglalkoztatási mintázatai Magyarországon más szempontból is eltérnek a férfiakétól: a fizetett munkát végző nők gyakran rövidebb ideig dolgoznak, mint a férfiak, még akkor is, ha a nemek közötti különbség a munkaidőt tekintve nemzetközi összehasonlításban alacsony. A nők gyakran más ágazatokban és foglalkozásokban dolgoznak, mint a férfiak, és kevesebb lehetőségük van a karrierépítésre, továbbá, a dolgozó nők átlagosan kevesebbet keresnek, mint a foglalkoztatott férfiak.

A nemek közötti tartós foglalkoztatási szakadék egyik fő oka, hogy Magyarországon - több más közép- és kelet-európai országhoz hasonlóan - a kisgyermekes anyák ritkán vállalnak fizetett munkát. Magyarországon szinte minden anya huzamosabb ideig, gyakran a gyermek két-hároméves koráig nem dolgozik. A 0-2 éves gyermeket nevelő dolgozó anyák foglalkoztatási aránya 2020-ban 12,3% volt, szemben az OECD 37,9%-os átlagával.

Magyarországon a törvényben előírt fizetett szülési és szülői szabadság a leghosszabbak közé tartozik az OECD-országok között (ez nem egyenlő a fizetett szabadsággal, mivel a szülők a GYED Extrán keresztül a társadalombiztosítási és munkaerőpiaci juttatásokat kombinálhatják).. Az anyák összesen 160 hétig jogosultak fizetett szülési és szülői szabadságra, ami az OECD-átlag (54 hét) közel háromszorosa. A 24 hetes szülési szabadság alatt a kereset 100%-át, míg a szülői szabadság alatt a kereset 70%-át kapják az első két évben (a biztosított szülők esetében), míg a harmadik évben (vagy a nem biztosított szülők esetében a gyermek születésétől a gyermek harmadik születésnapjáig) alacsony átalányjuttatás jár. Magyarország komoly szakpolitikai lépéseket tett a munkába való visszatérés megkönnyítése érdekében, így például 2016 óta a GYED Extra keretében a szülői szabadság alatti pénzbeli ellátásban részesülő szülők a gyermek hathónapos korától kétéves koráig korlátlan munkaidőben dolgozhatnak. A szülők választása szerint teljes munkaidőben dolgozó apák is részesülhetnek a keresethez kötött juttatásban. A rendelkezésre álló adatok nem teszik lehetővé annak elemzését, hogy a reform mennyiben járult hozzá a fizetett munkát végző anyák számának növekedéséhez.

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 családmoddellel szemben, továbbá a projektben megkérdezettek fontosnak tartották, hogy az apák a szülői szabadság egy részének igénybevételével is hozzájárulhatnak a gyermekgondozáshoz. A többi OECD-országhoz hasonlóan, a szülői szabadságot túlnyomórészt az anyák veszik igénybe. Sok más országgal ellentétben azonban Magyarország nem vezetett be olyan szakpolitikai intézkedéseket, amelyek ösztönöznék az apákat arra, hogy kisgyermekük gondozása céljából szabadságot vegyenek igénybe. A munka és a magánélet

egyensúlyáról szóló uniós irányelv értelmében a tagállamoknak 2022 augusztusáig minden szülő számára legalább két hónapos, nem átruházható szülői szabadságot kellett bevezetnie; a tanulmány írásakor erről a folyamatról és annak eredményeiről nem áll rendelkezésre információ

A három év alatti gyermekek koragyermekkori nevelési és gondozási szolgáltatásainak (ECEC) magyarországi rendszere elsősorban azügyeleti ellátásra is lehetőséget nyújtó állami bölcsődéket és a gyakran napi 10 órán át nyitva tartó magánbölcsődéket foglalja magában. A bölcsődei ellátás rendszere intézményi típusú (bölcsőde, mini bölcsőde) és szolgáltatási típusú (családi bölcsőde, munkahelyi bölcsőde) ellátásokra tagolódik. Ezen ellátástípusok mindegyike működhet állami (önkormányzati), illetve magán fenntartásban is. A szolgáltatási típusú ellátást nyújtók 90%-a, az intézményi típusú ellátást nyújtó 6%-a nem állami fenntartású. A szülők által fizetendő nettó személyi gondozási díjak jóval az OECD-átlag alatt vannak, de a bölcsődébe járó 0-2 éves gyermekek aránya 20% körüli - szemben az OECD 33%-os átlagával. A dolgozó szülők támogatása érdekében a magyar kormány erőfeszítéseket tett az ECEC-férőhelyek növelésére. Magyarországon már több mint 58,500 férőhely áll rendelkezésre és további 13,000 hely van kialakítás alatt (így a 280,000 0-2 éves gyermek közel 26%-a tudná igénybe venni a szolgáltatást). Magyarországnak ki kell fejlesztenie „koragyermekkori gondozási kínálatát”, ami további beruházásokat igényel, hogy a kisebb települések nagyobb pénzügyi ösztönzőket kapjanak arra, hogy együttműködjenek a kisgyermekesek számára nyújtott gyermekgondozási szolgáltatások kiterjesztéséhez, és tovább javítsák a szolgáltatások minőségét és rugalmasságát, például a személyzet képzésének és szakmai fejlődésének támogatásával, a munkáltató által biztosított koragyermekkori gondozási lehetőségek ösztönzésével és a részmunkaidős bölcsődei részvétel rugalmasságának fokozásával.

Magyarországon a rugalmas munkaformák, beleértve a részmunkaidős foglalkoztatást is, csak kismértékben terjedtek el. A viszonylag alacsony keresetek miatt a részmunkaidős foglalkoztatás a háztartások jövedelme szempontjából aligha vonzó, bár a GYED extra reformja vonzóbbá tette azt a kisgyermekes szülők számára. A távmunka Magyarországon (sok más OECD-oroszhoz hasonlóan) nem kikényszeríthető jog, de a közelmúltban módosították a távmunka szabályozását, tekintettel a COVID-19 járvány miatti elterjedésére is. További előrelépést jelenthetne a „kérelmezéshez való jog” bevezetésének megfontolása - például a nyolc év alatti gyermekek gondozóinak és dolgozó szüleinek a rugalmas munkaidő-beosztás kéréséhez való joga a munka és a magánélet egyensúlyáról szóló uniós irányelv rendelkezéseinek átültetése keretében. Fontos továbbá a távmunkára és a kapcsolódó munkáltató-munkavállaló megállapodásokra vonatkozó követelmények meghatározása, beleértve az olyan szempontokat, mint a munkaidő (például a részmunkaidős távmunka-megállapodások) és a megállapodás időtartama, a távmunkások munkahelyi egészségével és biztonságával kapcsolatos kérdések, valamint a munkáltató felelőssége a távmunkához szükséges eszközök biztosításával és költségeivel kapcsolatban.

Összességében, a családi ellátásokra fordított állami kiadásokkal, amelyek a GDP mintegy 3,5%-át teszik ki, Magyarország a családi ellátásokra legtöbbet költő öt OECD-ország között van, egy szinten Dániával, Franciaországgal, Svédországgal és Norvégiával. Magyarország olyan átfogó szakpolitikai rendszert dolgozott ki, amely a családok számára folyamatos támogatást nyújt. A másik négy „költekező” országgal összehasonlítva azonban Magyarországon van a legnagyobb hangsúly a családoknak nyújtott készpénz- és adótámogatásokon, nem pedig a szolgáltatások (beleértve a koragyermekkori nevelést és oktatást) támogatásán. A közelmúltban Magyarország lépéseket tett a kisgyermekes családoknak nyújtott ECEC-szolgáltatások bővítésére, de ezen a területen további beruházásokra van szükség. A szülői szabadság rendszere és az általános társadalmi attitűd olyan környezetet támogat, amelyben az anyák gondoskodnak a kisgyermekek ellátásáról. Mindazonáltal a családpolitika szereplői fontosnak tartják az apáknak a gyermekgondozásban betöltött szerepét, és támogatják a szülői szabadságok nemek közötti kiegyensúlyozottabb felhasználását. Ez kijelölheti a szakpolitikai kezdeményezések jövőbeli irányát.

1

Összefoglaló áttekintés és szakpolitikai lehetőségek Magyarországon

A fejezet áttekintést nyújt a jelentésben tárgyalt legfontosabb kérdésekről. Bemutatja a nemek közötti különbségeket a munkaerőpiaci statisztikákban, és megvizsgálja a nemi szerepekkel kapcsolatos kérdéseket a magyarországi kisgyermekes családokban. Ezt követően áttekintést ad a szüléshez kapcsolódó szabadsággal, a kisgyermekkorai nevelési és gondozási szolgáltatásokkal és a rugalmas munkarenddel kapcsolatos legfontosabb magyar szakpolitikákról, nemzetközi szakpolitikai példákkal egészítve ki az elemzést. Ezt követi egy sor szakpolitikai ajánlás e három területen, amelyek támogatják a nemek közötti foglalkoztatási szakadék csökkentését Magyarországon, különös tekintettel a kisgyermekes anyák munkaerőpiaci kötődésére és részvételére. Az utolsó rész a jelentés módszertanát és szerkezetét mutatja be.

Magyarországon, sok OECD-országhoz hasonlóan, a nők fizetett munkájának főbb jellemzői továbbra is különböznek a férfiakétól. Bár a globális pénzügyi válság óta nőtt a foglalkoztatás mind a férfiak, mind a nők körében, Magyarországon a nők továbbra is lényegesen kisebb valószínűséggel végeznek fizetett munkát, mint a férfiak. 2020-ban a munkaképes korú (15-64 éves) nők mintegy 62%-a dolgozott, szemben a munkaképes korú férfiak 77%-ával. A foglalkoztatott nők Magyarországon továbbra is jellemzően rövidebb ideig dolgoznak, mint a férfiak, bár csekély a nemek közötti munkaidő-különbség. Továbbá, gyakran más ágazatokban és foglalkozásokban dolgoznak, kevesebb lehetőségük van a karrierépítésre, és kevesebbet keresnek, mint a foglalkoztatott férfiak.

Sok más OECD-országgal ellentétben és a közelmúltbeli politikai reformok ellenére Magyarországon a nemek közötti foglalkoztatási szakadék - a férfiak és nők foglalkoztatási rátája közötti különbség - az elmúlt 15 évben enyhén nőtt. A 2020-as magyarországi 14,7 százalékpontos különbség nagyobb, mint az 1990-es évek közepe óta bármikor, és a gyermekvállalási kor környékén élesebben szélesedik, mint a legtöbb OECD-országban. 2021-ben azonban a nők foglalkoztatási aránya 6 százalékponttal, 68%-ra emelkedett, ami a nemek közötti foglalkoztatási szakadékot valamivel 10% alá vitte. Ez a csökkenés alapvetően az európai munkaerő-statisztikában alkalmazott definíció 2021. január 1-jétől életbe lépett változásának köszönhető - a szülői szabadság előtt dolgozó, munkával kapcsolatos jövedelemben részesülő és a korábbi munkahelyükre garantáltan visszatérő aktív munkavállalók mellett a gyermekgondozási ellátásban részesülő munkavállalók is beleszámítanak a foglalkoztatottak körébe.

A nemek közötti tartós foglalkoztatási különbség egyik fő oka abban keresendő, hogy - több más közép- és kelet-európai országhoz hasonlóan - a kisgyermekes anyák ritkán végeznek fizetett munkát. Magyarországon szinte minden anya hosszabb ideig, gyakran a gyermek két-hároméves koráig kiesik a munkából. A foglalkoztatás aktualizált statisztikai definíciója szerint, amely egyes szülői szabadságon lévőket is foglalkoztatottként veszi figyelembe (lásd 2.1. keretes írás), a legfiatalabb, 0-2 éves gyermeket nevelő anyák foglalkoztatási rátája 2020-ban 73,6% volt. Ha azonban csak azokat az anyákat vesszük figyelembe, akik foglalkoztatottak és dolgoznak, akkor ez az arány 2020-ban mindössze 12% volt. Ezek az arányok 2021-ben 75%-ra és 18,9%-ra, 2022 első negyedévében pedig 78,7%-ra és 23,2%-ra emelkedtek.

A szülés utáni hosszabb munkaszünet gyakorlata tükrözi a nemi szerepekhez való magyarországi hozzáállást, amely az OECD-n belül a leghagyományosabbak közé tartozik a kisgyermekes szülők családhoz kapcsolódó attitűdje tekintetében. Az Eurobarométer 2017-es adatai azt mutatják, hogy az Európai Unió (EU) tagállamainak átlagában a férfiak 43%-a, a nők 44%-a szerint „*a nők legfontosabb szerepe az otthonról és a családról való gondoskodás*” (European Commission, 2017^[1]). Magyarországon az emberek 78%-a értett egyet ezzel az állítással, ami Bulgária után a második legmagasabb arány az EU-ban. Ez azt tükrözi, hogy sok magyar családban az anyák a kisgyermekről való gondoskodást tekintik legfontosabbnak. Egy nem reprezentatív országos felmérésből azonban kiderül, hogy a magyarok a kétkeresős háztartást részesítik előnyben (85%), és a gyermeknevelést a fizetett munkával egyenrangúnak értékelik (80%). A válaszadóknak csupán 40%-a ért egyet azzal az állítással, hogy „*a férfiak keressék a kenyeret, a nők foglalkozzanak a gyerekekkel*” (KINCS, 2019^[2]).

Magyarországon a törvényben előírt fizetett szülői szabadság a leghosszabbak közé tartozik az OECD-országok között (ez nem egyenlő a fizetett szabadsággal, mivel a szülők a GYED Extrán keresztül a társadalombiztosítási és munkaerőpiaci juttatásokat kombinálhatják). Magyarországon az anyák összesen 160 hétig jogosultak fizetett szülési és szülői szabadságra, ami az OECD-átlag (54 hét) közel háromszorosa. Az első két évben magas, keresethez kötött juttatásokra jogosultak (a biztosított szülők), míg a harmadik évben (vagy a nem biztosított szülők esetében a gyermek születésétől a gyermek harmadik születésnapjáig) alacsony átalányjuttatás jár.

A három év alatti gyermekeknek a megfizethető gyermekgondozási szolgáltatásokhoz való hozzáférése elvileg biztosított. A jogszabályok alapján a gyermekek öt hónapos koruk betöltésekor jogosultak bölcsődei

ellátásra. A bölcsődei ellátás elsősorban a dolgozó szülők három év alatti gyermekeinek napközbeni ellátására szolgál, és a család jövedelmétől és szociális helyzetétől függően díjköteles (a rászorultságtól függő jogosultság alapján törvényi lehetőség van az ingyenes ellátásra is). Bizonyos területeken - különösen vidéken és a kisebb településeken - azonban a gyakorlatban hiányosságok mutatkoznak, mivel a férőhelyek szűkössége miatt a hozzáférés gyakran nehézkes (Gábos and Makay, 2021^[3]). A kormány számos intézkedést vezetett be és jelentős forrásokat különített el a hiányosságok megszüntetésére, ami lehetővé tette a férőhelyek számának növelését, valamint a bölcsődei ellátási rendszer által lefedett települések számának növelését. Továbbá, a szülők hozzájárulásra jogosultak a magán bölcsődei ellátás díjaihoz, amennyiben nem kapnak helyet az állami bölcsődében. A komplex bölcsődei fejlesztési program emellett megnövelte a gyermekgondozás minőségét támogató állami finanszírozást/támogatást, és biztosította az ágazatban dolgozó szakemberek jobb anyagi megbecsülését.

Emellett a részmunkaidő és egyéb rugalmas munkafeltételek biztosítása továbbra is kivételesen ritka Magyarországon, amelyeket más országokban a szülők gyakran vesznek igénybe a munka és a család összehangolására. A COVID-19 járvány fontos tanulságokkal szolgált a munka és a magánélet közötti egyensúlyról, és megmutatta, hogy az iskolabezárások idején a gyermekgondozás többletterhei az anyákra nehezedtek. Emellett a rugalmas munkavégzési formák, különösen a távmunka alkalmazását is kívánta, ami a jövőben változásokat hozhat a munkaszokásokban.

Az elmúlt években Magyarország egy sor szakpolitikai reformot vezetett be, azzal a céllal, hogy a kisgyermekes anyák számára megkönnyítsék a fizetett munkába való visszatérést. Magyarországon 2013 óta a munkáltatók adókedvezményekre jogosultak a fizetett szülői szabadságról visszatérő munkavállalók után. A kormány 2014-ben bevezette a „GYED extrát”, amely lehetővé teszi a szülői szabadság alatti pénzbeli ellátásban részesülő szülők számára, hogy a gyermek tizenkét hónapos korától kétéves koráig korlátlan óraszámban dolgozzanak, a juttatásuk elvesztése nélkül; 2016-ban a korhatárt hat hónapra csökkentették. 2015 óta a kormány jelentős nemzeti és uniós forrásokat biztosított a helyi önkormányzatoknak új bölcsődei ellátást biztosító férőhelyek létrehozására. 2017-ben további intézkedéseket vezettek be, amelyek arra kötelezik a 10 ezer lakosságszámnál kisebb helyi önkormányzatokat is, hogy a jogszabályi feltételek fennállása esetén a három év alatti gyermekek számára is biztosítsanak állami gyermekgondozási ellátást. 2020 óta a munkáltatók kötelesek a négy év alatti gyermekek szüleinek kérelmére az általános teljes napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőt biztosítani, elutasítási lehetőség nélkül; a három vagy több gyermeket nevelő szülők számára ez a lehetőség a legfiatalabb gyermek hatéves koráig áll rendelkezésre. A dolgozó szülők gyermekei számára jellemzően biztosított a bölcsődei ellátás (a munkaviszony igazolása szükséges).

Magyarország esetében a nemek közötti foglalkoztatási szakadék megszüntetése, valamint a nők és az anyák fizetett munkához való egyenlő hozzáféréseinek biztosítása egyszerre reagál a nemek közötti egyenlőséggel és a munkaerőpiacra kapcsolatos aggályokra. Mint azt számos munkaerőpiaci mutató, többek között a következetes bérnövekedés is jelzi, Magyarország munkaképes korú népessége az elmúlt években folyamatosan csökkent, és a munkaerőpiac a COVID-19 válság kitörése előtt is már szűkült. Az anyák szülés utáni mielőbbi munkába való visszatéréseinek támogatása hozzájárulhat e munkaerő-kínálati problémák enyhítéséhez.

1.1. Magyarországon a foglalkoztatás növekedése nem járt együtt a nemek közötti foglalkoztatási szakadék csökkenésével

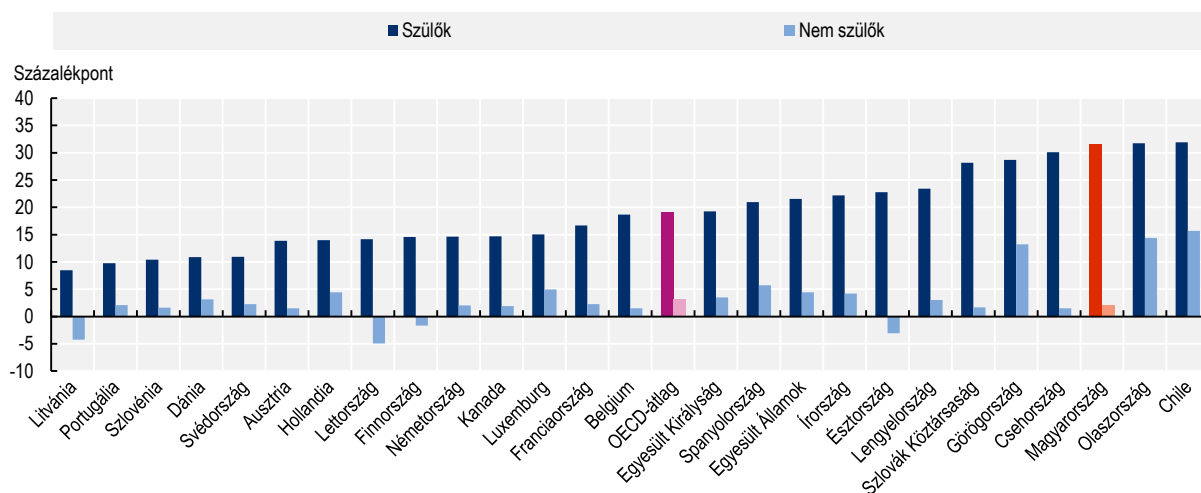
A legfrissebb hivatalos statisztikák szerint a foglalkoztatási ráta mind a férfiak, mind a nők esetében erőteljes növekedést mutat Magyarországon. Az 1990-es és 2000-es években a növekedés korlátozott volt, és a globális pénzügyi válság különösen a férfiak foglalkoztatását sújtotta. A jelentős kibocsátásnövekedés, a közfoglalkoztatás és a Magyarországon élő, de a 2010-es években külföldön/határon túl dolgozók számának növekedése azonban hozzájárult a foglalkoztatás erőteljes

növekedéséhez az elmúlt évtizedben. Ebben a tendenciában a kínálati oldali tényezők is szerepet játszottak, beleértve a munkaerő képzettségi összetételének javulását és a nyugdíjreformot. A törvényes nyugdíjkorhatár emelése, a korengedményes nyugdíjba vonulási lehetőségek eltörlése és a rokkantsági nyugdíj feltételeinek szigorítása megnövelte a tényleges nyugdíjkorhatárt és meghosszabbította a munkában töltött évek számát (Hungarian State Treasury - Ministry of Finance, 2020^[4]). A nők foglalkoztatottsága 2012 és 2018 között folyamatosan nőtt, 2019-20 között stagnált, majd később ismét emelkedésnek indult. Hasonló tendencia figyelhető meg a férfiak körében is. A 15-64 éves nők foglalkoztatási rátája 2020-ban 62,3% volt, ami 12,7 százalékponttal magasabb, mint 2009-ben (49,6%).

A foglalkoztatás növekedése nem járt együtt a nemek közötti foglalkoztatási szakadék csökkenésével a munkaképes korú férfiak és nők körében, amely az összehasonlítható munkaerőpiaci statisztikák 1992-es bevezetése óta 10-15 százalékos szinten stagnál. Más OECD-országoktól eltérően Magyarországon a nemek közötti foglalkoztatási szakadék nem függ az iskolai végzettségtől a kétévesnél fiatalabb gyermeket nevelők körében, ami tükrözi a magyar lakosság gyermekneveléshez való kulturális hozzáállását. Azonban, szinte az összes OECD-országhoz hasonlóan, az életkorral erősebben ingadozik. Magyarországon is megfigyelhető, hogy a nemek közötti foglalkoztatási szakadék kezdetben kismértékű, de kiszélesedik, amikor kisgyermekek jelennek meg a háztartásokban. A szülői lét különösen erős hatással van a nők foglalkoztatására Magyarországon (1.1 ábra), míg az apák foglalkoztatási mintázatai jóval stabilabbak a gyermekvállalást követően. Magyarországon a harmadik legalacsonyabb a foglalkoztatott és dolgozó anyák aránya az OECD-n belül, különösen, a háromévesnél fiatalabb gyermeket nevelők tekintetében (lásd 2.2.1). A munkaerő-felmérés új foglalkoztatási definíciója szerint 2020-ban a gyermeket nem nevelő 25-49 éves nők foglalkoztatási aránya 85,9% volt, ami 12,3 százalékponttal magasabb, mint a három év alatti gyermeket nevelő nőké (73,6%). Fontos megjegyezni, hogy a nemek közötti foglalkoztatási szakadék jelentősen csökken a férfiak és nők 40-es éveik és 50-es éveik során, majd sok más OECD-országhoz hasonlóan, a nyugdíjkor elérésének közeledtével újra kiszélesedik (1.1 ábra).

1.1 ábra: A nemek közötti foglalkoztatási szakadék jóval nagyobb a szülők körében, mint a gyermektelen felnőtteknél

A nemek közötti foglalkoztatási szakadék (százalékpontokban) a szülők státusza szerint, 25-54 évesek körében, 2020



Megjegyzések: Az adatok Chile esetében 2017-re, az Egyesült Királyság esetében pedig 2019-re vonatkoznak. Szülők alatt azokat értjük, akik egy háztartásban élnek egy olyan gyermekkel (0-14 éves korú), akinek anyjaként vagy apjaként vannak bejelentve. Nem szülőnek azokat tekintjük, akik olyan háztartásban élnek, ahol nincs olyan gyermek (0-14 éves korig) akinek anyjaként vagy apjaként vannak bejelentve. Kanada és az Egyesült Államok esetében a gyermekek 0-17 évesek.

Forrás: OECD-becslések az EU munkaerő-felmérése, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/european-union-labour-force-survey>, a kanadai munkaerő-felmérés, <https://www.statcan.gc.ca/eng/survey/household/3701>, a chilei Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN), <http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/index.php>, és az amerikai Current Population Survey, <https://www.census.gov/programs-surveys/cps.html> alapján.

A fizetett munkát vállaló nők közel ugyanannyi órát dolgoznak, mint a férfiak. Ez összefügg azzal, hogy Magyarországon - sok más OECD-orosztól eltérően - nagyon alacsony a részmunkaidős foglalkoztatás aránya mind a nők, mind a férfiak körében. A viszonylag alacsony keresetek miatt a részmunkaidős állás a háztartások jövedelme szempontjából aligha vonzó. Ennek ellensúlyozására hozták létre a GYED Extra programot, amely hozzájárul ahhoz, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás a háztartások jövedelme szempontjából járható úttá váljon.

A nők gyakran más iparágakban dolgoznak, mint a férfiak, és a szolgáltatási szektorban erősen felülreprezentáltak. A nők általában más típusú munkákat is végeznek, mint a férfiak: Európán belül Magyarországon az egyik legmagasabb a nemi szegregáció az egyes foglalkozásokban. Más OECD-orosztokhoz hasonlóan a nők általában felülreprezentáltak az alacsony és közepes képzettséget igénylő foglalkozásokban (takarítók, eladók és irodai dolgozók), míg alulreprezentáltak a tudományos, mérnöki és információs és kommunikációs technológiai (IKT) munkakörökben. A nők alulreprezentáltak a felsőfokú végzettségűek között az e pályákhoz kapcsolódó szakokon is.

A nagyfokú foglalkozási nemi szegregáció ellenére a magyarországi nők általában jobban teljesítenek a vezetői pozíciók megszerzésében, mint sok más OECD-orosztban élő társaik. Ugyanakkor gyakran nagyobb nehézségekkel kell megküzdeniük a vezetői pozíció elérésében. Ráadásul Magyarországon a nemek közötti kereseti szakadék a mediánnál viszonylag szűk, de a fizetési skála felsőbb szintjein kiszélesedik. Emellett Magyarországon a vállalkozói tevékenység továbbra is kevésbé elterjedt a nők körében, mint a férfiaknál.

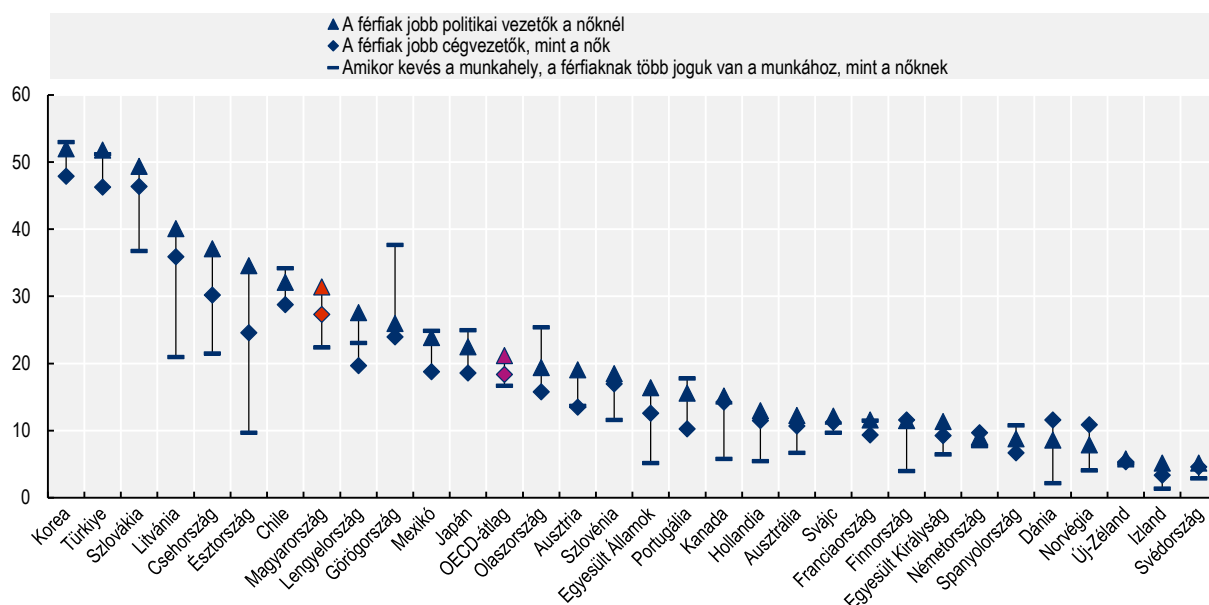
A COVID-19 világjárvány súlyosbította a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos néhány régóta fennálló problémát a munkaerőpiacon és azon túl is (OECD, 2022^[5]). Az OECD más orosztaihoz hasonlóan Magyarországon is felülreprezentáltak a nők a válság által leginkább érintett számos iparágban, például a vendéglátásban, a szálláshely-szolgáltatásban és a kiskereskedelemben. Ugyanakkor a hivatalos ápolási szolgáltatások megszűnése miatt jelentősen megnövekedett a nem fizetett munka terhe. Ennek ellenére Magyarország gyorsabban küzdötte le a járvány negatív foglalkoztatási hatásait, mint a legtöbb OECD-oroszt.

1.2. Hagyományos nemi szerepekkel kapcsolatos attitűdök a kisgyermekes családokban

A magyarok nemi szerepekkel kapcsolatos attitűdje a leghagyományosabbak közé tartozik az OECD-n belül. A European Values Study válaszadóinak több mint 30%-a gondolja úgy, hogy a férfiak jobb politikai vezetők, mint a nők, majdnem 30%-uk szerint a férfiak jobb üzleti vezetők, mint a nők, és több mint 20%-uk szerint a férfiaknak több joguk van a munkához, mint a nőknek, ha kevés a munkahely (1.2 ábra). Ezek az értékek meghaladják az OECD átlagát (21%, 18%, illetve 17%). Ugyanakkor Chilében, a Cseh Köztársaságban, Észtországban, Koreában, Litvániában, a Szlovák Köztársaságban és a Török Köztársaságban nagyobb a hagyományos attitűdöt vallók aránya, mint Magyarországon.

1.2. ábra: A magyarok több mint 20%-a gondolja úgy, hogy ha kevés a munkahely, akkor a férfiaknak több joguk kellene, hogy legyen a munkához, mint a nőknek

Az állítással egyetértők százalékos aránya, 2018-as referenciaév, ha másként nem szerepel a táblázatban.



Megjegyzés: A Cseh Köztársaság, Görögország, a Szlovák Köztársaság, Szlovénia és az Egyesült Államok adatai 2017-re vonatkoznak, Japán és Új-Zéland adatai 2019-re, Portugália és Kanada adatai pedig 2020-ra.

Forrás: World Values Survey és European Values Study (Világérték-felmérés és európai értékek tanulmánya),

<https://www.worldvaluessurvey.org/WVSEVSjoint2017.jsp>.

Ugyanakkor számos, e tanulmány során megkérdezett szerint a társadalom egyértelműen azt támogatja, hogy mindkét partner közösen járuljon hozzá a háztartás jövedelméhez, az egykeresős családdal szemben (OECD, 2021^[6]). Hasonlóképpen, a legtöbb válaszadó szerint a férfiaknak fontos szerepük van a gyermekek gondozásában. Különböző okok magyarázhatják, hogy ez az eredmény miért tér el a fentiekben bemutatottaktól: nem veszi figyelembe a munkahelyek szükségességének hipotézisét, illetve az érintettek nem reprezentatív mintáját kérdezték meg.

1.3. Magyarországon a gyermek harmadik életévének betöltéséig fizetett szülői szabadság jár.

Az OECD-országokban a fizetett szülői szabadságra való jogosultság a családon belül gyakran megosztható, azaz a család bizonyos számú hét szülői szabadságot kap, amelyet belátásuk szerint oszthatnak meg egymás között. Bár a fizetett szülői szabadságra mindkét szülő jogosult lehet, általában anyagilag annak van értelme, ha az anya veszi ezt inkább igénybe, mivel gyakran az ő jövedelme alacsonyabb (OECD, 2017^[7]). Ezenkívül a gyermekgondozással kapcsolatos társadalmi attitűdök illetve a karrierre gyakorolt esetleges hatásokkal kapcsolatos aggályok hozzájárulnak ahhoz, hogy sok apa vonakodik a hosszabb szabadság igénybevitelétől.

Az apák számára biztosított fizetett szülői szabadságra való jogosultságot a férfiak körében a szabadság igénybevitelének ösztönzésére használják. Egyes OECD-országok a fizetett szülői szabadságot egyéni, át nem ruházható jogosultsággént biztosítják mindkét szülő számára, „használd fel, vagy elveszíted” alapon. Az apák szabadsága és a nem megosztható jogosultságok pozitív hatásokkal járnak, például a

szabadság férfiak általi igénybevétele, valamint az apák fizetetlen munkában és gyermekgondozásban való részvétele tekintetében (OECD, 2016^[8]; Adema, Clarke and Thévenon, 2020^[9]) A munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló uniós irányelv célja, hogy hozzájáruljon a szabadságok egyenlőbb elosztásához a szülők között (European Union, 2019^[10]).

1.3.1. A szülés körüli szabadságok magyar rendszere

Magyarországon a munkavállaló anyák 24 hetes fizetett szülési szabadságra jogosultak, amelyet az előző időszak napi bruttó átlagkereset 100%-ában állapítanak meg (70%-ról emelték meg 2021-ben), felső határ nélkül, és amelyet a Magyar Államkincstár (MÁK) folyósít. Az ellátásra azok a foglalkoztatási jogviszonyban lévő vagy egyéni vállalkozó nők jogosultak, akik a gyermekszülést megelőző 2 évben legalább 365 napig bizonyítottan munkaviszonnyal (biztosítási jogviszonnyal) rendelkeztek, amibe beleszámít legfeljebb 180 nap tanulmányi idő és az az időszak, amelynek során az illető szülői szabadság alatt járó ellátásban részesült. A foglalkoztatott férfiak öt nap fizetett apasági szabadságra jogosultak, amelyet a szülést követő két hónapon belül kell kivenniük, és amelyet a kereset 100%-ának megfelelő összegben a központi költségvetésből megtérítenek a foglalkoztatók részére (OECD, 2020^[11]).

Magyarországon a foglalkoztatott szülők a gyermek harmadik születésnapjáig vehetnek igénybe fizetett szülői szabadságot. A szabadság teljes időtartama teljes mértékben megosztható. Ez a rendszer lehetővé teszi az anyák és az apák - *de facto* az anyák - számára, hogy a gyermek harmadik születésnapjáig fizetett szabadságot vegyenek ki. A biztosított jogviszonnyal rendelkező szülők a gyermek második születésnapjáig a keresetfüggő szülői szabadságra járó ellátásra (*Gyermekgondozási díj*, GYED) majd a gyermek harmadik születésnapjáig egy fix összegű ellátásra (*Gyermekgondozást segítő ellátás*, GYES) jogosultak. A GYED összege a szülő jövedelme alapján megállapított naptári napi alap 70%-a, de legfeljebb a minimálbér kétszeresének 70%-a, ami 2022-ben 280 000 forint, ami a teljes munkaidőben kapott átlagkereset mintegy 52%-ának felel meg. A biztosítási jogviszonnyal nem rendelkező szülők, valamint a biztosítási jogviszonnyal rendelkező szülők a GYED lejártával a gyermek 3. életévének betöltéséig fix összegű GYES-re jogosultak, amelynek összege 2022-ben 28.500 forint, ami a teljes munkaidős átlagkereset mintegy 6%-ának felel meg.

Magyarországon a szabadságot túlnyomó többségben az anyák veszik igénybe (Eurostat, 2020^[12]). Magyarországon szinte minden újdonsült anya igénybe veszi a szülői szabadságot. A gyermek első születésnapjáig az anyák kevesebb mint 10%-a dolgozik. Más OECD-országokkal ellentétben Magyarországon a magasan képzett kisgyermekes anyák csak kis mértékben nagyobb valószínűséggel állnak foglalkoztatásban és dolgoznak, mint a viszonylag alacsony iskolai végzettségű társaik, és ez a különbség csökkenő tendenciát mutat. A különbség növekszik, amikor a gyermek eléri a kétéves kort, amikor is a nők mintegy 25%-a dolgozik, ami azt tükrözi, hogy a magasabb iskolai végzettségű anyákat anyagilag arra ösztönzi, hogy a magasabb ellátás lejártával visszamenjenek dolgozni. Mire a legkisebb gyermekük eléri a harmadik életévét, az anyák többsége fizetett munkát végez.

A projekt részeként az érintettekkel folytatott konzultációk során a válaszadók általánosságban egyetértettek abban, hogy az anya teljes munkaidős munkába való visszatérése a gyermek féléves kora előtt nem helyes, és a következő egy év során történő visszatérést is csak korlátozottan támogatták; míg a gyermek kétéves korában történő visszatérést társadalmilag elfogadhatóbbnak és megvalósíthatóbbnak tartják, amennyiben a gyermek gondozása megoldott.

Magyarország a rendelkezésre álló szabadságok megőrzése mellett további ösztönzőket teremtett a munkavállalásra. 2016 óta a „GYED Extra” program keretében szülői szabadság alatti pénzbeli ellátásban részesülő szülők a gyermek hat hónapos kora után korlátlan óraszámban dolgozhatnak, az ellátás elvesztése nélkül (Gábos and Makay, 2021^[3]). Emellett megmarad számukra az állami gyermekgondozási szolgáltatások igénybevételeének lehetősége. Bár a program viszonylag népszerű volt (A Központi Statisztikai Hivatal adatai szerint 2021-ben több mint 61 ezer munkavállaló/szülő dolgozott a pénzbeli ellátás folyósítása mellett, élve a GYED Extra adta lehetőséggel, nem egyértelmű, hogy milyen mértékben

járult hozzá a kisgyermekes anyák körében a (hivatalosan) fizetett munkát végzők arányának növekedéséhez.

Más OECD-országoktól eltérően a magyar rendszer nem tartalmaz olyan időszakot („kvótát”), amelyet kizárólag az apák vehetnek igénybe, vagy olyan „bónuszidőszakot”, amely mindkét szülő számára pénzügyi ösztönzést nyújt a szabadság igénybevételére. Ehelyett, a magyar családtámogatási rendszer biztosítja a szülők számára a választás szabadságát, hogy az anya vagy az apa vegye ki a szülői szabadságot. Azonban a legtöbb OECD-országhoz hasonlóan a szülői szabadság túlnyomó többségét az anyák veszik ki. A szülők a GYED időtartamát egymás között megosztva (de mindig csak az egyik szülő) is igénybe vehetik, ha a jogosultsági feltételekkel (előzetes biztosítási idő) mindketten rendelkeznek. A fizetett szülői szabadság magyarországi szabályozása a következő hónapokban változhat, tekintettel arra, hogy az Európai Uniónak a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló irányelve értelmében a tagországoknak 2022 augusztusáig mindkét szülő számára fejenként legalább két hónapnyi át nem ruházható szülői szabadságot be kell vezetnie.

1.3.2. A szülés körüli fizetett szabadságok nemzetközi gyakorlata

Az OECD-országok különböző gyakorlattal rendelkeznek a fizetett szülői szabadságok tekintetében, amelyek közül néhány célja, hogy ösztönzőket teremtsen a szabadság mindkét szülő általi, kiegyensúlyozott igénybevételére. A szülőspecifikus szabadságra való jogosultságok különféle modelleket követhetnek. A leggyakoribbak az „anyuka- és apukakvóták”, amelyek során a teljes szülői szabadság meghatározott részét kizárólag az egyik vagy a másik szülő számára biztosítják. Ez a modell a skandináv országokban terjedt el. Norvégia volt az első olyan OECD-ország, amely 1993-ban bevezette a kizárólag apáknak járó fizetett szülői szabadságot, négyhetes apakvótával, majd két évvel később Svédország követte példáját. 2000 óta számos OECD-ország törekedett arra, hogy az apák számára erős pénzügyi ösztönzőket vezessenek be a legalább kéthónapos szülői szabadság igénybevételére. Egy másik példa Izland, ahol a kormány nem átruházható és fizetett szülői szabadságot biztosít, az át nem ruházhatóság, a rugalmas felhasználás és a bőkezű kompenzáció elvét követve (Eydal and Gíslason, 2021^[13]).

A szülői szabadságon belüli bónuszidőszakok célja, hogy egy bizonyos szakpolitikát követve ösztönözzék az apákat a gyermekekkel kapcsolatos szabadságok igénybevételére. Alapelv ebben az esetben az, hogy egy házaspár további fizetett szabadságnapokra jogosult, ha az apa/két szülő igénybe vesz bizonyos mennyiségű megosztott szabadságot. A nemzetközi példák közé sorolhatjuk a németországi „partnerhónapokat”, amelynek keretében a gyermek születése után járó 12 hónapos ellátás két hónappal meghosszabbodik, ha mindkét szülő legalább két hónap szabadságot vesz igénybe (Reinschmidt, 2018^[14]; Reimer et al., 2021^[15]; OECD, 2017^[7]), és a portugáliai „megosztási bónuszt”, amelynek keretében további 30 nap áll rendelkezésre, ha a szülők megosztják a szabadságot (Correia, Wall and Leitão, 2021^[16]). Hasonlóképpen, Kanadában a Foglalkoztatási Biztosítás Szülői Megosztási Ellátás a nemek közötti egyenlőséget mozdítja elő azzal, hogy 5 héttel hosszabb ellátást biztosít, ha a szülők megosztják a szülői szabadságot (OECD, 2020^[17]; Doucet et al., 2021^[18]).

A célzott támogatás a szülők gyermekgondozásban és a munkaerőpiacon való részvételét illetően is pozitív hatásokat mutatott. Például intézkedéseket vezettek be a szülési szabadságra való jogosultsági kritériumokkal kapcsolatos korlátokkal kapcsolatosan. Az EIGE (2020^[19]) szerint az EU-ban minden ötödik ember nem jogosult szülői szabadságra: a 20-49 éves férfiak 23%-a és a nők 34%-a. Magyarországon a férfiak esetében valamivel alacsonyabbak, a nők esetében pedig valamivel magasabbak ezek az értékek. A jogosultság függhet a munkavállalói vagy migráns státusztól, az ágazattól, a munka típusától (egyéni vállalkozó vagy alkalmazott) vagy a partnerekhez kapcsolódó kritériumoktól. Ha a szülőknek nincs alternatívája a szülői szabadságra, az ellátásra való jogosultság hiánya gátolhatja a gyermekvállalási kedvet és a munkavállalást. Példa erre Dánia, ahol egy költségtérítési alapot hoztak létre az egyéni vállalkozók számára, akiknek a szülés körül a nők esetében 31 hétig, illetve a férfiak számára 23 hétig nyújtottak visszatérítést (Rostgaard and Ejrnæs, 2021^[20]), valamint Lengyelország, ahol a „gondozási

támogatás” egyike azon kevés példának, amely a COVID-19 előtt létező, viszonylag átfogó, családi gondozással kapcsolatos szabadsághoz való jogra vonatkozik (Social Security Department of Poland, 2015^[21]; OECD, 2020^[22]).

A nemzetközi gyakorlat segít a legfontosabb szakpolitikai kérdések meghatározásában:

- Az egyéni jogok, a bónuszok és a célzott intézkedések hozzájárulnak a gyermekgondozási feladatok egyenlőbb megosztásához, támogatva az anyák foglalkoztatását;
- A szülői szabadságra vonatkozó jogosultságok és juttatások hossza, mértéke és jogosultsági kritériumai kulcsszerepet játszanak a szabadsághoz való hozzáférésben és annak igénybevételeiben; és
- A kontextuális tényezők, a társadalmi és kulturális normák befolyásolják a szülői szabadság rendszereinek igénybevételét.

1.4. A három év alatti gyermekek számára nyújtott koragyermekkori nevelési és gondozási szolgáltatások kínálata és igénybevétele Magyarországon

A hozzáférhető és megfizethető koragyermekkori nevelési és gondozási (ECEC) szolgáltatások nyújtását az egyik leghatékonyabb családbarát szakpolitikaként azonosították a nemek közötti különbségek csökkentésében, továbbá alapvető fontosságú eszköz a gyermekeket érintő társadalmi egyenlőtlenségek kezelésének (Olivetti and Petrongolo, 2017^[23]). Valamennyi OECD-kormány támogatja és finanszírozza valamilyen módon a kisgyermekkori nevelést és oktatást, de a támogatás mértéke és formája igen változatos - beleértve az átfogó, állami működtetésű kisgyermekkori nevelési és gondozási rendszereket, a hároméves kor körüli gyermekek számára nyújtott kiterjedt, állami működtetésű óvodai szolgáltatásokat, vagy a szülőket célzó készpénztámogatások és keresletoldali támogatások sz alkalmazását (OECD, 2020^[24]).

1.4.1. Magyarország bővíti gyermekgondozási kínálatát, de a kisgyermekek számára nyújtott szolgáltatásokhoz való hozzáférést érdemes javítani.

Több régióbeli országgal ellentétben Magyarországon a három év alatti gyermekek gondozása még mindig egy túlnyomórészt állami rendszerben történik. Az ellátás legfőbb formáját a bölcsődei intézményi ellátás (bölcsőde, mini bölcsőde) jelenti, amelyek túlnyomórészt (94%-ban) állami (önkormányzati) fenntartásban működnek. Bölcsődébe a gyermekek 20 hetes és három éves koruk között járhatnak; az intézmények jellemzően napi legalább tíz órán át tartanak nyitva (üzleti szolgáltatások is rendelkezésre állnak). A központi kormányzat jelentős pénzügyi támogatást biztosít, és azok a családok is igénybe vehetik, akik helyi bölcsődei férőhely hiányában magángondozási megoldást választanak.

A gyermekgondozásra jogosító jogszabályok és a szülők számára alacsony költségek ellenére a három év alatti gyermekek szülei számára sokszor továbbra is nehézséget jelent a bölcsődei ellátáshoz való hozzáférés. Az OECD statisztikái szerint 2019-ben Magyarországon a 0-2 éves korú gyermekeknek csupán 20%-a vett részt elismert bölcsődei ellátásban, ami jóval alacsonyabb, mint az OECD átlaga, amely eléri a barcelonai célkitűzést, azaz a három év alatti gyermekek 33%-os részvételét a hivatalos bölcsődei ellátásban. Magyarország egyike annak az öt uniós országnak, amely az Európai Szociális Eredménytábla a barcelonai célkitűzéssel kapcsolatos elemzésében „kritikus” minősítést kapta. (European Commission, 2021^[25]), amelyet azonban Magyarország nem ismer el érdemi célkitűzésként. Mivel az 1990-es évek elején számos állami tulajdonú intézményt bezártak, az férőhelyek hiánya továbbra is probléma. Emellett azt is fontos figyelembe venni, hogy az anyák hosszú szülői szabadsága azt is tükrözi, hogy inkább a személyes gondozást részesítik előnyben, különösen a kétévesnél fiatalabb gyermekek esetében.

Ezekre a problémákra reagálva Magyarország az elmúlt években reformokat valósított meg a férőhelykínálat növelése és rugalmasabb megoldások biztosítása érdekében. Némi előrelépés történt a magyarországi gyermekgondozási kínálat tekintetében. 2021-ben 56000 férőhely állt rendelkezésre (KSH, 2022^[26]), 2022. szeptemberében pedig már 58500 férőhely volt elérhető, 13 000 férőhely pedig jelenleg kialakítás alatt áll. 2015 óta jelentős fejlesztési forrásokat biztosítanak a helyi önkormányzatok rendelkezésére új bölcsődei ellátást biztosító férőhelyek létrehozására. 2017-ben a kormány alternatív gyermekgondozási formákat hozott létre, köztük családi bölcsődéket, „mini-bölcsődéket” (kisebb létesítmények alacsonyabb gyermek kisgyermeknevelőarányával) és munkahelyi bölcsődéket (a munkáltató által létrehozott szolgáltatások, a mini-bölcsődékhez hasonló szintű gyermek-gondozó aránnyal). 2017-ban a kormány bevezette az összes 10 ezer fő alatti települési önkormányzatot arra kötelező intézkedést, hogy valamilyen formában bölcsődei ellátást nyújtson, amennyiben legalább 40 három év alatti gyermek él a területén vagy legalább öt család kéri az ellátást. Emellett fokozatosan intézkedéseket vezettek be a nyitvatartási idő rugalmasabbá tétele, a leginkább rászoruló bölcsődei ellátáshoz való hozzáféréseinek támogatása, a gyermekgondozási szakemberek megfelelőbb fizetésének biztosítása, valamint a munkáltatók által munkahelyi bölcsődék létrehozásának lehetőségeinek biztosítása érdekében. Mindazonáltal, a megemelt állami támogatás ellenére, a munkáltatók által biztosított gyermekgondozás még mindig korlátozott (1.1 keretes írás). A kormány továbbá folyamatos kiigazítja a szolgáltatási alapú ellátás állami támogatási szabályait is. A jelentős beruházások eredményeként 2017 és 2021 között 26%-ról 20,1%-ra csökkent azon három év alatti gyermekek aránya, akik közelében nincs gyermekgondozási lehetőség (KSH, 2020^[27]).

Másrészt Magyarországon hagyományosan kiterjedt állami ECEC-szolgáltatásokat biztosítanak az óvodáskorú gyermekek (3-5 évesek) számára (az óvodai nevelés 3 éves kortól kötelező), és a legtöbb általános iskoláskorú gyermekről a tanítás befejezése után is az iskolában gondoskodnak.

1.1. keretes írás: A munkáltató által biztosított gyermekgondozás mint kiegészítő kínálati mód

A munkáltató által biztosított gyermekgondozás a gyermekgondozási szolgáltatási rendszer egyik alternatív lehetősége. A munkáltatók kulcsszerepet játszhatnak az ECEC-szolgáltatások támogatásában és/vagy közvetlen biztosításában, melynek során vagy kizárólag a munkavállalók számára vagy a helyi közösség számára is nyitott szolgáltatást nyújtanak. Ezeknek a szolgáltatásoknak különböző formája létezik, a létesítmények működtetésétől a pénzügyi támogatásig, amelyeket a vállalat vagy önállóan nyújt, vagy partnerségben más szereplőkkel.

Magyarországon a munkáltató által biztosított gyermekgondozás 2017 óta elérhető, de még nem széleskörűen elterjedt gyermekgondozási forma (OECD, 2021). Az állami EMMIKE munkahelyi bölcsőde és a dunaújvárosi egyetem munkahelyi bölcsődéje mintaként szolgál az ilyen típusú bölcsődék létrehozására és működtetésére. Magyarországon 2022 szeptemberében 18 munkahelyi bölcsőde működött, összesen 195 férőhellyel. A munkahelyi bölcsődék elsősorban a munkavállalók gyermekeinek biztosít ellátást, jellemzően 20 hetes és 3 éves kor között.

2017-ben Magyarország jelentős újításokat vezetett be a munkáltató által biztosított gyermekgondozást támogató szabályozásban. (OECD, 2021^[28]) és azóta folyamatosan emelkedik a munkáltató által biztosított bölcsődék működtetésére fordítható pénzügyi allokáció; leegyszerűsödtek az alapítási szabályok; a működési költségek nem növelik a társasági adóalapot; a munkáltatók összefoghatnak és közösen működtethetik a szolgáltatást; 2021-től pedig a működtető típusától függetlenül (azaz szektorsemlegesen) azonos szinten határozták meg az éves működési támogatás fajlagos összegét. A kormány a munkahelyi bölcsődéket külföldi és magyar vállalatoknak szóló konferenciákon és rendezvényeken, szórólapokon és a felsőoktatási intézményekkel folytatott konzultációkon keresztül, valamint célzott fejlesztési pályázatok révén is népszerűsíti.

1.4.2. A kisgyermekek számára nyújtott ECEC-szolgáltatások nemzetközi gyakorlata

Az OECD-országokban növelték az általános, megfizethető és hozzáférhető ECEC biztosítását célzó közberuházásokat, hangsúlyozva az ECEC szerepét a gyermekes családoknak nyújtott folyamatos támogatásokban. Ennek megfelelően a skandináv országokban a gyermekgondozás egy átfogó politika része, amely biztosítja a folyamatosságot a születés és az iskolaköteles kor közötti időszakban; és az ECEC-hez való egyetemes hozzáférés és annak magas színvonala hozzájárul a gyermekgondozási rendszer sikeréhez ezekben az országokban. A nemzetközi jó gyakorlatok közé tartozik Svédország, amely széles körű pénzügyi támogatást nyújt a gyermekgondozást igénybe vevő szülőknek. (Hofman et al., 2020^[29]), és Dánia, ahol az önkormányzatoknak minden 26 hetesnél idősebb gyermek számára biztosítaniuk kell egy, a korának megfelelő napközbeni gondozási helyet egészen az iskolakezdésig (Hofman et al., 2020^[29]). A koragyermekkorai gondozási rendszerben való részvételnek és a minőségének növelésére irányuló állami erőfeszítéseket jól példázza Németország esete is. A 2000-es évek közepén a német szövetségi kormány növelni kezdte az erre irányuló állami beruházásokat, és az északi típusú, minden egyévesnél idősebb gyermek számára biztosított bölcsődei ellátásra való jogosultság irányába mozdult el. Emellett az egyes tartományi intézkedésekhez és a gyermekgondozásban való részvétel fokozásához is rendelkezésre áll támogatás. Ennek következtében az évek során nőtt az állami gyermekgondozásban való részvétel aránya, ami pozitívan hat az anyák foglalkoztatási rátájára is (Hofman et al., 2020^[29]).

A kisgyermekkorai gondozási szolgáltatások rugalmassága fontos jellemzője a sikeres ECEC-kínálatnak - figyelembe kell venni a munkahelyek változó időbeosztását, valamint a különböző családmodelleket és a munka-magánélet egyensúlyával kapcsolatos megfontolásokat. A gyermekgondozási kínálatnak a dolgozó szülők változó igényeihez való hozzáigazítása előmozdíthatja a munkaerőpiaci részvételüket és kötődésüket. A dán kormány például lépéseket tett az ECEC-intézmények minőségének javítása érdekében, a munkaidőhöz és a családi preferenciákhoz igazítva azokat (Rasch-Christensen et al., 2018^[30]), míg Németországban az ECEC-intézmények hosszú nyitvatartási idővel működnek, valamint a 2016-ban indított KitaPlus program személyre szabott gondozási idővel támogatja a nem megszokott munkaidejű szülőket (European Commission, 2019^[31]). A munkáltató által biztosított gyermekgondozást több országban is kínálnak. Olaszországban releváns példa a a gyermekgondozást szolgáltatásként kínáló köz- és magánszféra közötti partnerségek (PPP-k) létrehozása.

Valamennyi uniós országban megerősítették azokat a finanszírozási mechanizmusokat, amelyek célja a megfizethető kisgyermekkorai gondozási ellátás, amely gyakran az arányos egyetemesség elveire épül - azaz mindenki számára biztosítják a hozzáférést, miközben tovább támogatják a kiszolgáltatottabb anyagi helyzetben lévőket. Az EU gyermekgaranciája és a gyermekekkel kapcsolatos szakpolitikai prioritások szintén az egyetemes intézkedések és a kiszolgáltatott gyermekcsoportokat célzó célzott intézkedések kombinációját támogatják (European Commission, 2021^[32]). Példaként említhető a belgiumi Flandria esete, ahol az egyetemes kínálaton belül külön figyelmet fordítanak a kiszolgáltatott családokra: az egyes szakpolitikák jövedelemfüggő szülői díjakat vezettek be, így helyhiány esetén a kiszolgáltatott családok számára speciális napközis ellátási programokat kínálnak. Továbbá, néhány flamand városban központi beiratkozási rendszert alkalmaznak valamennyi gyermekgondozási központban, amelynek keretében kvótákat állapítanak meg a különböző célcsoportok számára (Vandenbroeck, 2020^[33]). Néhány országban a roma szülők speciális feltételek mellett férnek hozzá a kisgyermekkorai gondozási szolgáltatásokhoz. Horvátországban például mentesülnek az óvodai díjfizetés alól (ICDI, 2019^[34]).

A fenti példák segítenek azonosítani a legfontosabb szakpolitikai kérdéseket:

- A gyermekgondozási támogatások és szolgáltatások kínálatának integrálása növelheti azok relevanciáját, különösen, ha ezt területi és partnerségi megközelítésekkel támogatják; és
- Az ECEC-részvétel rugalmas, adaptált megoldásokkal és alternatív gyermekgondozási módokkal fokozható.

1.5. A rugalmas munkavégzés nem elterjedt Magyarországon

A rugalmas munkafeltételek a munka és a magánélet egyensúlyának és a családbarát foglalkoztatási megoldásoknak kulcsfontosságú elemei. Míg a rugalmas munkavégzést gyakran vállalati szinten vagy kollektív szerződéseken keresztül határozzák meg, az OECD-kormányok egyre inkább igyekeznek megkönnyíteni a hozzáférést azáltal, hogy a munkavállalók számára jogot biztosítanak bizonyos munkafeltételekre (OECD, 2016^[35]; OECD, 2017^[36]).

A távmunka a COVID-19 világjárvány óta egyre nagyobb lendületet vett. A távmunka támogathatja a nőket abban, hogy a szülés után foglalkoztatásban és jobban fizető teljes munkaidős állásban maradjanak. Az ingázási idő csökkentésével és a rugalmasabb időbeosztás lehetővé tételével a munkavégzés jobban igazodik a családi igényekhez. A részmunkaidős foglalkoztatással szemben, amely a nőket valószínűleg alacsonyabb fizetésű, rosszabb karrierlehetőségekkel járó állásokba taszítja, ez a lehetőség vonzó alternatívát kínál. Ugyanakkor, a nemek közötti egyenlőség szempontjából ez kockázatokat is rejt magában: a világjárvány a távmunkát végző anyáknak a munkahatékonyság (Alon et al., 2021^[37]), munkaidő alatti megszakítások (Andrew et al., 2020^[38]) és gyermekgondozási többletterhek (Boll and Schüller, 2021^[39]) szempontjából negatív következményekkel kellett megküzdeniük.

1.5.1. A rugalmas munkavégzés a világjárvány előtt nem volt jellemző Magyarországon

Összességében megállapítható, hogy a rugalmas munkavégzési gyakorlatok továbbra sem elterjedtek Magyarországon. A részmunkaidős foglalkoztatás továbbra is ritka, mind az anyák körében, mind általában a munkavállalók körében (lásd 2.3). A COVID-19 előtt más rugalmas munkafeltételek nem voltak elterjedtek Magyarországon. Magyarországon - más OECD-országokkal ellentétben - a munkavállalóknak a távmunka igénylésére a munkaszerződés módosítására vonatkozó ajánlattal van lehetősége, és a távmunkát végzők munkafeltételeit meghatározó jogi keret más OECD-országokhoz képest igencsak korlátozott, (OECD, 2021^[40]). A magyar jog a távmunkát atipikus munkaviszonyként határozza meg, és előírja, hogy annak a munkaszerződésben kifejezetten említett konszenzusos megállapodáson kell alapulnia.

Ennek ellenére, más országokhoz hasonlóan Magyarországon is erőteljesen megnőtt a távmunka alkalmazása a világjárvány idején. A Munka Törvénykönyve által meghatározott általános szabályok ideiglenes szabályozási kiigazításai lehetővé tették a távmunkára vonatkozó egyoldalú munkáltatói döntéseket, a munkavállalók egészségének védelme és a szülők számára rugalmas időbeosztás biztosítása érdekében. Ennek következtében 2020 áprilisától júniusáig a munkavállalók 16,5%-a dolgozott (alkalmanként vagy rendszeresen) otthonról, ami nagyjából hatszoros növekedést jelentett 2020 január-februárhoz képest (Köllő, 2021^[41]).

Az e tanulmány keretében megkérdezettek hangsúlyozták, hogy a kormányrendelet, amely a világjárvány idején az otthoni munkavégzés lehetővé tételét szabályozta, várhatóan hosszútávú hatással lesz a rugalmas munkavégzési formák megítélésére (OECD, 2021^[6]). Ennek megfelelően a rendelkezésre álló bizonyítékok azt mutatják, hogy a COVID-19 világjárvány növelte a rugalmas munkavégzési lehetőségek, köztük a távmunka elfogadottságát a munkáltatók körében. A megkérdezett érintettek hangsúlyozták a távmunkával kapcsolatos szabályozási kérdések rendezésének szükségességét, és felvetették a „távmunkázhatóság” kérdését a különféle munkakörök estében (azaz, hogy technikailag elvégezhető-e távolról/otthonról).

2022 júniusától módosultak a távmunkára vonatkozó rendelkezések: az egyoldalú döntések nem megengedettek, és a feleknek a távmunkáról a munkaszerződésben kell megállapodniuk; újonnan bevezetésre került a részbeni távmunka; és a munkáltatók gyakorolhatják a távoli ellenőrzés jogát. A jelenlegi rendelkezések különbséget tesznek a számítástechnikai eszközzel végzett és a nem számítástechnikai eszközzel végzett távmunka között, melyekre különböző munkahelyi egészségügyi és

biztonsági követelményeket állapítanak meg. A számítástechnikai eszközzel végzett távmunkára vonatkozó szabályok rugalmasabbá váltak, például a munkavégzés helye szabadon választható, de a nem számítástechnikai eszközzel végzett tevékenységekre szigorúbb biztonsági szabályok maradtak érvényben, mivel az egészségügyi kockázat is magasabb.

1.5.2. A rugalmas munkaidő-beosztás nemzetközi gyakorlata: a távmunka középpontba állítása

Az elmúlt években az OECD-kormányok egyre növekvő mértékben támogatták a rugalmas munkavégzést minden munkavállaló számára. Számos OECD-ország szélesebb körű jogot vezetett be a rugalmas munkaidő-beosztás kérelmezésére, amely nem csak a munkaórák számát, hanem egyes országokban a munkaidő-beosztást és a munkavégzés helyét is magában foglalja. Több OECD-országban a munkavállalóknak törvényben biztosított joguk van a csökkentett munkaidő kérelmezésére. Néhány országban kiegészítő jogokat határoztak meg arra vonatkozóan is, hogy egy meghatározott időszak után visszatérjenek a teljes munkaidőhöz és/vagy a korábbi munkaidőhöz. Egyes országokban ezek a jogok a kisgyermekes szülőkre és/vagy a gondozási kötelezettséggel rendelkező munkavállalókra korlátozódnak, míg más országokban minden munkavállaló számára biztosítottak. A legtöbb esetben a munkáltatók üzleti okokból elutasíthatják a kérelmeket.

Az e tanulmány keretében tartott nemzetközi workshop a távmunka-megállapodások eltérő nemzetközi gyakorlatát járta körül. Az OECD-országok távmunkára vonatkozó szabályozásait aszerint lehet osztályozni, hogy rendelkeznek-e átfogó jogi kerettel és/vagy kikényszeríthető joggal a távmunka kérelmezésére (OECD, 2021^[40]). Hollandiában, Portugáliában és az Egyesült Királyságban a munkavállalóknak kikényszeríthető joga van a távmunka kérelmezésére, ami azt jelenti, hogy a munkáltatók csak súlyos üzleti okokból utasíthatják el a távmunkát. A „kérelmezési jog” kiterjesztése minden munkavállalóra jobb tárgyalási pozíciót biztosít számukra, és csökkenti a munkavállalók bizonyos csoportjaival (pl. szülőkkel) szembeni megkülönböztetés kockázatát. Portugáliában a távmunka választására vonatkozó egyoldalú döntés lehetőségét vezették be bizonyos munkavállalói csoportok, köztük a háromévesnél fiatalabb gyermeket nevelő szülők számára. Bár a munkáltatók elvileg bármilyen alapon elutasíthatják a kérelmeket, a három év alatti gyermekek szülei vagy a családon belüli erőszak áldozatai esetében az elutasítás csak akkor megengedett, ha a munkavállaló tevékenysége nem összeegyeztethető a távmunkával, vagy ha a munkáltató nem rendelkezik a távmunka megszervezéséhez szükséges erőforrásokkal (OECD, 2021^[28]).

Azokban az országokban is, ahol nem feltétlenül érvényesülnek a rendszeres távmunka kérelmezésére vonatkozó kikényszeríthető jogok, különböző intézkedések támogatják a távmunkát a gyakorlatban. Olaszországban kikényszeríthető jog van az alkalmi távmunka kérelmezésére: az agilis munkavégzés a beosztott munkaviszony egy formája, amelyet az időbeli vagy térbeli korlátok hiánya, valamint a munkavállaló és a munkáltató közötti megállapodással létrehozott, szakaszok, ciklusok és célok szerinti szervezés jellemez. (Polytechnic University of Milan, 2021^[42]). További példa Lengyelország, ahol a távmunka gyakorlatának fejlesztésére külön pénzügyi ösztönzőket vezettek be a munkáltatók számára (Vandeninden and Goraus-Tanska, 2017^[43]).

A nemzetközi műhelybeszélgetés a távmunkával kapcsolatos előnyökre és hátrányokra világított rá. Létezik egy stigmatizáló negatív elképzelés, mely szerint a rugalmas munkavégzést gondozási céllal igénybe vevő munkavállalók kevésbé produktívak és elkötelezettek (Chung, 2020^[44]), és ez a távmunkát végző szülőkre is vonatkozhat. Ezen túlmenően a munka és a magánélet közötti határok is elmosódhatnak, és a távmunkában dolgozó szülők gondozási terhei növekedhetnek, ha nem áll rendelkezésre gyermekgondozás (OECD, 2021^[28]).

A műhelybeszélgetés által felvetett legfontosabb szakpolitikai kérdések a következők:

- A rugalmas munkavégzést legjobban támogató keretek egyik pillére a távmunka;

- A távmunka a nemek közötti munkaerőpiaci egyenlőség és a munka és a magánélet egyensúlya szempontjából fontos előnyökkel és hátrányokkal jár: lehetővé teszi, hogy a munka jobban igazodjon a családi igényekhez, de a távmunkát végző szülők számára nagyobb gyermekgondozási terhet jelenthet, akiket ráadásul előítéletek is sújthatnak, hogy kevésbé elkötelezettek a karrierjük iránt; és
- A távmunkára vonatkozó szabályozás több szempontot is magában foglalhat, beleértve az igényléshez való jogot és a munkáltatók elutasítási lehetőségeinek korlátozását, például súlyos üzleti okokra hivatkozva, miközben figyelembe veszi a munkahelyek távmunkára való alkalmasságát.

1.6. A szakpolitikai reformok lehetséges irányai

A szülési szabadság, a gyermekgondozási szolgáltatások és a rugalmas munkaidő-beosztás szakpolitikai területein hozott intézkedések hozzájárulhatnak a nemek közötti nagymértékű foglalkoztatási szakadék leküzdéséhez Magyarországon, és hangsúlyosan támogathatják a kisgyermekes anyák nagyobb mértékű munkaerőpiaci részvételét.

A szakpolitikai intézkedések nem elszigetelten történnek. A szakpolitikai reformok akkor tudnak hatékonyak lenni, ha a döntéshozók figyelembe veszik azokat a kontextuális szempontokat is, amelyek támogathatják vagy akadályozhatják azok lehetőségeit. Például a „választás” lehetőségének, mint narratívának a támogatása az anyák gyermekgondozásban és/vagy fizetett munkában való részvételével kapcsolatban feltehetően nem csak a tervezést, hanem az egyes szolgáltatások iránti potenciális keresletet is befolyásolja. Ezeket a szempontokat alaposan figyelembe kell venni mind a szakpolitika tervezési, mind a végrehajtási szakaszában, a szakpolitikai intézkedések kontextusba helyezésével és a hatékonyságra való összpontosítással:

- A szakpolitika hatékonyságát gátló potenciális akadályok és a kapcsolódó válaszingtézkedések azonosítása (például a meghosszabbított szülői szabadság szociokulturális hagyományának tiszteletben tartása, de a kétkeresős modellre való építés Magyarországon);
- Azon elősegítő tényezők azonosítása, amelyeket szükséges beépíteni a szakpolitikák kialakításába (például ösztönzőrendszerek);
- A releváns szakpolitikák nyomomonkövetési és értékelési kereteinek meghatározása;
- Ahol lehetséges, a kísérleti (pilot) projektek megvalósításának értékelése és szükség esetén kiigazítása a széleskörű alkalmazás előtt; és/vagy
- 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).

1.6.1. Szülői szabadság

A magyarországi fizetett szülői szabadság rendszere lehetővé teszi a szülők, különösen az anyák számára, hogy hosszabb szünetet tartsanak a munkában, de lehetőséget biztosít számukra arra is, hogy a gyermek hat hónapos kora után a munkaerőpiacra való visszatérés mellett döntsenek. A munka és a magánélet egyensúlyáról szóló uniós irányelv értelmében (European Union, 2019^[10]) Magyarországnak különböző változtatásokat kell bevezetnie a fizetett szülői szabadságok rendszerében, többek között legalább két hónapos, át nem ruházható szülői szabadságot kell meghatároznia mindkét szülő számára. Magyarországnak meg kell vizsgálnia, hogy az irányelv átültetése érdekében mily módon lehet a legjobban kiigazítani a meglévő fizetett szabadság struktúráját. Ezen túlmenően azt is meg kell fontolnia, hogy a szülőknek és a családoknak általában véve nagyobb választási lehetőséget és rugalmasságot biztosítson a fizetett szülői szabadság igénybevételének módját illetően. A reform további lehetséges irányai közé

tartozik a szabadság igénybevételére vonatkozó rugalmas lehetőségek bevezetése, különböző időtartamokkal és különböző pénzügyi ellátási összegekkel.

A tanulmány eredményei a következő kulcsfontosságú ajánlásokat fogalmazzák a magyarországi szülői szabadsággal kapcsolatban:

1. A szülői szabadság nemek közötti kiegyensúlyozottabb igénybevételének támogatása
 - a. Magyarország tegyen lépéseket a munka és a magánélet egyensúlyáról szóló uniós irányelv alábbi rendelkezéseinek 2022 augusztusáig történő átültetése érdekében. A tanulmány írásakor erről a folyamatról és annak eredményeiről nem áll rendelkezésre információ.
 - Tíz munkanap apasági szabadság bevezetése a gyermek születése körül, melynek során legalább a táppénz szintjével azonos összegű ellátást kapnak az apák;
 - Annak biztosítása, hogy a szülői szabadság négy hónapjából kettő ne legyen átruházható a szülők között, melynek során a tagállam által meghatározott mértékű kompenzációban részesülnek a szülők.
 - b. Megfontolandó az apasági szabadság további meghosszabbítása, ami hozzájárulhatna ahhoz, hogy az apák nagyobb arányban vegyék igénybe a szabadságot, és hogy nagyobb mértékben vegyenek részt a gyermekgondozásban.
 - c. Fontolják meg egy olyan bónuszrendszer bevezetését, amely mindkét szülőt ösztönözné arra, hogy a szülés idejére szabadságot vegyenek ki.
2. A szabadság részmunkaidőben történő rugalmas igénybevételére vonatkozó ösztönzőrendszer megerősítése.
 - a. Megfontolandó, hogy a szülőknek további szabadságot biztosítsanak, ha mindkét szülő legalább egy bizonyos ideig részmunkaidős munkát vállal, ami hozzájárulna a szabadság igénybevételének, a munkaerőpiaci részvételnek és a részmunkaidő nemek közötti egyenlőségének kiegyensúlyozottabb kihasználásához.
 - b. Fontolják meg annak lehetőségét, hogy a GYED Extra mindkét szülő számára ösztönözze a fizetett (teljes vagy részmunkaidős) foglalkoztatást, feltéve, hogy rendelkezésre áll (részmunkaidős) gyermekgondozás (lásd alább).

A szülői szabadságra vonatkozó ajánlások végrehajtásához kapcsolódó legfontosabb intézkedéseket és a nyomon követésükhöz javasolt mutatók nem kimerítő listáját a következő 1.1. táblázat tartalmazza.

1.1. táblázat: A szülői szabadsággal kapcsolatos ajánlások intézkedései és nyomon követése

Ajánlás	Tevékenységek	Monitoring (a mutatók nem kimerítő listája)	
		Kimenetek	Eredmények
1. A szabadságok nemek közötti kiegyensúlyozottabb igénybevételének támogatása	a. Tegyenek lépéseket a munka és a magánélet egyensúlyáról szóló uniós irányelv átültetése érdekében.	- A legalább a táppénz szintjén kompenzált apasági szabadság rendelkezésre álló napjainak száma (legalább tíz nap) - A át nem ruházható hónapok száma (legalább két hónap)	- Az apasági szabadságra jogosultak/az apasági szabadságot igénybe vevők 100 élveszületésre vetítve (várható növekedés) - A szülői szabadságra jogosultak/szülői szabadságot igénybe vevők 100 élveszületésre vetítve, nemek szerint (a nemek közötti egyensúly várható növekedése)
	b. Fontolja meg az apasági szabadság napjai számának növelésének lehetőségét.	A legalább a táppénz szintjén kompenzált apasági szabadság napjainak száma (tíz napon túl)	Az igénybe vett további fizetett szabadságnapok száma (bónuszrendszer esetén) (várható növekedés)
	c. Fontolja meg egy bónuszrendszer bevezetését	- A fizetett szabadság minimális időtartama és mindkét szülő általi igénybevétele a bónusz szabadságra való jogosultsághoz - A rendelkezésre álló további fizetett szabadságnapok száma	Az igénybe vett további fizetett szabadságnapok száma (részmunkaidős foglalkoztatás esetén) (várható növekedés)
2. A szabadság részmunkaidőben történő rugalmas	a. Fontolják meg, hogy a szülők további szabadságot kapjanak, ha mindkét szülő részmunkaidős munkát	A rendelkezésre álló további fizetett szabadságnapok száma	

felhasználására vonatkozó ösztönzőrendszer megerősítése.	vállal. b. Megfontolandó, hogy a GYED Extra ösztönözze mindkét szülőt a fizetett (teljes vagy részmunkaidős) foglalkoztatásra, a (részmunkaidős) gyermekgondozás elérhetőségének függvényében.	Új ösztönzőrendszer bevezetése	- Részmunkaidős foglalkoztatás, nemek szerint (a foglalkoztatás várható növekedése és a nemek közötti egyensúly) - GYED Extrában részesülő háztartások, ahol mindkét szülő dolgozik/ összes kedvezményezett (%)
--	---	--	--

1.6.2. Gyermekgondozási szolgáltatások három év alatti gyermekek számára

A projekt részeként folytatott konzultációk során világossá vált, hogy az anyák visszatérése a munka világába a gyermek kétéves korában (nem hároméves korban) akkor lehet megvalósítható és társadalmi megítélésben elfogadhatóbb, ha biztosított a teljes munkaidős gyermekgondozás. A magánszektor is fontos szerepet játszik a nemek közötti különbségek megszüntetésében. A vállalkozások előmozdíthatják a nők foglalkoztatását, vállalkozói kedvük támogatását, valamint a rugalmas munkaidő és gyermekgondozás biztosítását.

A tanulmány eredményei a következő kulcsfontosságú ajánlásokat fogalmazzák meg a magyarországi ECEC-szolgáltatások területén:

3. A „gyermekgondozási kínálat” további javítása
 - a. A gyermekgondozásba történő állami beruházások további erősítése annak biztosítása érdekében, hogy a legfiatalabb korosztály számára a gyermekgondozásra való törvényes jogosultságot a szülők teljes mértékben érvényesíteni tudják, és hogy a gyermekgondozási férőhelyek hiánya mindenhol leküzdhető legyen.
 - b. A kisgyermekek számára nyújtott gyermekgondozási szolgáltatások kiszélesítése érdekében biztosítani kell, hogy a kisebb települések nagyobb mértékű pénzügyi ösztönzőket kapjanak az együttműködéshez.
 - c. A gyermekgondozási kínálat rugalmasságának támogatása, többek között részmunkaidős megoldások révén, az anyáknak a fizetett munkába való korábbi visszatérésének érdekében, például részmunkaidős foglalkoztatás támogatása révén.
 - d. Biztosítani kell, hogy az önkormányzatoknak nyújtott pénzügyi ösztönzők elegendőek legyenek a különböző családtípusok és a különböző családi igények (például a gyermekgondozás részmunkaidős igénybevétele stb.) szempontjából releváns gyermekgondozási szolgáltatások támogatásához.
 - e. A területi jólét támogatása annak érdekében, hogy partnerségi megközelítéseken keresztül kezeljék a különböző helyi realitásokból adódó szükségleteket. A szolgáltatások relevanciájának és elérhetőségének érdekében ösztönözni szükséges a köz- és magánszereplők közötti együttműködés innovatív módjait, reagálva a potenciális kielégítetlen szükségletekre, és biztosítva a koragyermekkori nevelési és gondozási szolgáltatások széleskörű elérhetőségét.
4. A koordináció megerősítése a rendszerben annak érdekében, hogy folyamatos támogatást biztosítsanak a szülők számára a gyermek születésétől az iskoláskorig.
 - a. Biztosítani kell a különböző támogatási rendszerek közötti zökkenőmentes koordinációt, beleértve a gyermekgondozási szabadságra való jogosultság megszűnése és a gyermekgondozási szolgáltatás igénybevételének megkezdése közötti időszakot is. A kiegészítő intézkedések - például a tanítási időn kívüli szolgáltatások, a munkavállaló-barát munkahelyi gyakorlatok és a szabadság nemek közötti kiegyensúlyozott igénybevételének előmozdítása - hozzájárulhat a támogatások ökoszisztémájának kialakításához. Ez biztosítaná, hogy a szülői szabadság lejártakor (vagy akár már korábban) mindkét szülő visszatérhessen a teljes munkaidős munkába.

5. A gyermekgondozás minőségének további javítása a személyzet képzése és a szakmai fejlődés támogatása révén.
 - a. Biztosítani kell a gyermekgondozási kínálat magas színvonalát (különösen, ha a gyermekgondozási kínálatot növelni kívánják), és rendelkezésre kell bocsátani a pedagógusok a kisgyermeknevelők minőségi képzéséhez szükséges támogatásokat.
6. A munkáltató által biztosított gyermekgondozási szolgáltatás további támogatása a gyermekgondozás iránti kereslet kielégítése és vonzerejének növelése érdekében.
 - a. Az állami támogatás további növelése, megfelelő források és pénzügyi ösztönzők biztosítása a munkáltatók és a munkavállalók számára. A munkáltató által biztosított gyermekgondozás korai alkalmazói által elért sikerek megismertetése másokat is ösztönözhet, és hozzájárulhat az ilyen szolgáltatásokat nyújtó munkáltatók kritikus tömegének létrehozásához.
 - b. Kulturális változás érhető el a helyi közigazgatás, a munkáltatók és a családok figyelmét a munkáltató által biztosított gyermekgondozás előnyeire felhívó tevékenységek folytatásával és fókuszásával.

A háromévesnél fiatalabb gyermekek számára nyújtott gyermekgondozási szolgáltatások területén a szülői szabadsággal kapcsolatos ajánlások végrehajtásához kapcsolódó legfontosabb intézkedéseket és a nyomonkövetésükhöz javasolt mutatók nem kimerítő listáját a 1.2. táblázat tartalmazza.

1.2. táblázat: A gyermekgondozásra vonatkozó ajánlások intézkedései és nyomon követése

Ajánlás	Tevékenységek	Monitoring (a mutatók nem kimerítő listája)	
		Kimenetek	Eredmények
3. A „gyermekgondozási kínálat” további javítása	a. A gyermekgondozásba történő állami beruházások megerősítése	- A gyermekgondozási szolgáltatásokra elkülönített közpénzek (várható növekedés) - Az ECEC-re fordított közkiadások a GDP százalékában (várható növekedés)	- A rendelkezésre álló további bölcsődei ellátást biztosító férőhelyek száma településméret, ECEC-szolgáltatóhely típusa stb. szerint (várható növekedés) - A 0-2 éves korú gyermekek beiratkozási aránya az ECEC-szolgáltatásokba, a háztartás és a szülők jellemzői szerint (várható növekedés) - A 0-2 éves korúak átlagos szokásos heti óraszám az ECEC-szolgáltatásokban (várható növekedés)
	b. Biztosítani kell, hogy a kisebb települések nagyobb pénzügyi ösztönzőket kapjanak arra, hogy együttműködjenek a kisgyermekek számára nyújtott gyermekgondozási szolgáltatások kiterjesztéséhez.	- A gyermekgondozási szolgáltatásokra elkülönített közpénzek a kis településeken (várható növekedés) - A kis településeket célzó egyedi intézkedések	- A 0-2 éves korúak átlagos szokásos heti óraszám az ECEC-szolgáltatásokban (várható növekedés) - Az ECEC-szolgáltatások által lefedett népesség (várható növekedés)
	c. A gyermekgondozási kínálat rugalmasságának támogatása, többek között részmunkaidős megoldások révén, az anyáknak a fizetett munkába való korábbi visszatérésének érdekében, például részmunkaidős foglalkoztatás támogatása révén.	Részmunkaidős gyermekgondozási szolgáltatások kínálata: a részmunkaidős lehetőségeket kínáló intézmények %-a (várható növekedés)	Munkáltató által biztosított gyermekgondozási szolgáltatások (várható növekedés)
	d. Biztosítani kell, hogy az önkormányzatoknak nyújtott pénzügyi ösztönzők elegendőek legyenek a különböző családtípusok és a különböző családi igények (például a gyermekgondozás részmunkaidős igénybevétele stb.) szempontjából releváns gyermekgondozási szolgáltatások támogatásához.	- A gyermekgondozási szolgáltatások egyéb rugalmas megoldásai: a rugalmas lehetőségeket nyújtó intézmények %-a (várható növekedés) - Rugalmas megoldásokat támogató kísérleti projektek	A gyermekgondozás elérhetőségével és előnyeivel kapcsolatos tudatosság növelése: a népszerűsítési és figyelemfelkeltő intézkedésekkel elért célcsoport nagysága.
	e. A területi jólét támogatása annak érdekében, hogy partnerségi megközelítéseken keresztül kezeljék a különböző helyi realitásokból adódó szükségleteket.	Új együttműködések és partnerségek létrehozása	A gyermekgondozási szolgáltatások minősége: a képzett pedagógusok száma (várható növekedés)

4. A koordináció megerősítése a rendszerben annak érdekében, hogy a szülők számára a gyermek születésétől az iskoláskorig folyamatos támogatást biztosítsanak.	a. Biztosítani kell a különböző támogatási rendszerek közötti zökkenőmentes koordinációt, beleértve a gyermekgondozási szabadságra való jogosultság megszűnése és a gyermekgondozási szolgáltatás megkezdése közötti időszakot is. A komplementaritás előmozdítása hozzájárulhat a támogatások ökoszisztémájának kialakításához.	• Kísérleti (pilot) projektek végrehajtása, új megközelítések tesztelésére • Új együttműködések és koordinációs projektek indítása • Kiegészítő intézkedések indítása
5. A gyermekgondozás minőségének további javítása a személyzet képzése és a szakmai fejlődés támogatása révén.	a. Biztosítani kell a gyermekgondozási kínálat magas színvonalát (különösen, ha a gyermekgondozási kínálatot növelni kívánják), a pedagógusok kisgyermeknevelőkminőségi képzéséhez szükséges támogatások rendelkezésre bocsátásával.	• A tanárok képzésére szánt források (várható növekedés) • Tanárképzési programok
6. A munkáltató által biztosított gyermekgondozás további támogatása a gyermekgondozás iránti kereslet kielégítése és vonzerejének növelése érdekében.	a. Az állami támogatás további növelése, megfelelő források és pénzügyi ösztönzők biztosítása a munkáltatók és a munkavállalók számára. A munkáltató által biztosított gyermekgondozás korai alkalmazói által elért sikerek megismertetése. b. Kulturális változás érhető el a helyi közigazgatás, a munkáltatók és a családok figyelmét a munkáltató által biztosított gyermekgondozás előnyeire felhívó tevékenységek folytatásával és fokozásával.	• A munkáltató által biztosított gyermekgondozást támogató közpénzek (várható növekedés) • A gyermekgondozást nyújtó munkáltatók száma (várható növekedés) • Kísérleti projektek a munkáltató által biztosított gyermekgondozás területén • Disszeminációs és figyelemfelkeltő intézkedések • Disszeminációs és figyelemfelkeltő intézkedések

1.6.3. Rugalmas munkarend, beleértve a távmunkát is, mint a munka és a magánélet egyensúlyának eszköze

A rugalmas munkaformák, beleértve a részmunkaidős munkafeltételeket is, Magyarországon csak korlátozottan terjedtek el. A távmunka nem kikényszeríthető jog, de a távmunkára vonatkozó szabályokat nemrégiben módosították, részben a közelmúltbeli fejlemények és a COVID-19 világjárványra adott válaszként.

A tanulmány eredményei alapján a következő ajánlásokat fogalmazzuk meg a magyarországi rugalmas munkarendek terén:

7. Érdemes megfontolni a „kérelmezéshez való jog” politikájának bevezetését.

- A munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló uniós irányelv rendelkezéseinek átültetése keretében 2022 augusztusáig tegyenek lépéseket annak érdekében, hogy a rugalmas munkaidő-beosztás igényléséhez való jogot kiterjesszék a nyolcévesnél fiatalabb gyermekek dolgozó szüleire is. A tanulmány írásakor erről a folyamatról és annak eredményeiről nem áll rendelkezésre információ.
- Fontolják meg a rugalmas munkaidő-beosztásra vonatkozó „kérelmezés jogának” bevezetését minden munkavállaló számára, melyet a munkáltatók csak súlyos üzleti okokból utasíthatnának el.

8. Előrelépés a távmunkára vonatkozó jogszabályok terén

- a. Tovább szabályozzák a távmunka kérelmezésének jogát a köz- és/vagy magánszektorban dolgozók számára, beleértve annak lehetőségét, hogy bizonyos csoportoknak (például kisgyermekes anyáknak) egyoldalú jogot biztosítsanak a távmunka kikényszerítésére, ha ez az adott munkahelyi környezetben megvalósítható.
 - b. A távmunka-megállapodásokra és a kapcsolódó munkáltató-munkavállaló megállapodásokra vonatkozó követelmények kialakítása, amelyek olyan szempontokra is kiterjednek, mint a munkaidő (például a részmunkaidős távmunka-megállapodások), a megállapodás időtartama és a megszüntetés lehetséges indokai.
9. A rugalmas munkarendhez való, nemek közötti egyenlőségen alapuló hozzáférés és annak igénybevételének támogatása.
- a. A jogszabály végrehajtását kiegészítő intézkedésekkel - például figyelemfelkeltő intézkedésekkel – érdemes összekötni, a rugalmassághoz kapcsolódó stigmák elkerüléséhez, illetve annak biztosításához, hogy a rugalmas munkafeltételek a férfiak és a nők számára egyaránt elérhetőek legyenek, és azokat egyaránt igénybe is vegyék.
10. Családbarát munkakultúra kialakítása
- a. Erősítsék meg a munkaadóknak a munka és a magánélet egyensúlyának elérésében betöltött „nagykövet” szerepét; információk és bizonyítékok terjesztésével fel tudják hívni a figyelmet a családbarát gyakorlatok előnyeire.
 - b. Továbbra is lehetővé kell tenni, hogy a családbarát munkáltatók kitűnjenek, például díjak, a munka és a magánélet közötti egyensúlyra vonatkozó gyakorlatok önkéntes ellenőrzése és a vállalatok tanúsítása révén.

A rugalmas munkarendre (beleértve a távmunkát is) vonatkozó ajánlások végrehajtásához kapcsolódó legfontosabb intézkedéseket, valamint a nyomonkövetésükhöz javasolt mutatók nem teljes körű listáját az 1.3. táblázat tartalmazza.

1.3. táblázat: A rugalmas munkavégzésre vonatkozó ajánlások intézkedései és nyomon követése

Ajánlás	Tevékenységek	Monitoring (a mutatók nem kimerítő listája)	
		Kimenetek	Eredmények
7. A „kérelmezéshez való jog” politikájának bevezetésének megfontolása.	a. A rugalmas munkaidő-beosztás igényléséhez való jog kiterjesztése a nyolc évnél fiatalabb gyermekek dolgozó szüleiére 2022 augusztusáig (a munka és a magánélet egyensúlyáról szóló uniós irányelv).	• A rugalmas munkaidő-beosztás igénylésének joga a népesség alcsoportjai számára (igen/nem, jogosultsági követelmények és feltételek)	• A rugalmas megoldásokat alkalmazó munkavállalók száma nemek szerint • A rugalmas munkaidő-beosztásnak köszönhetően dolgozó további személyek nemek szerinti bontásban • A családbarát munkamódszerek előnyeinek tudatosítása: a disszeminációs és figyelemfelkeltő intézkedésekkel elért közönség nagysága.
	b. Fontolják meg a rugalmas munkaidő „kérelmezéséhez való jog” bevezetését minden munkavállaló számára, melyet a munkáltatók csak súlyos üzleti okokból utasíthatnak el a rugalmas munkaidő-beosztást.	• A rugalmas munkaidő-beosztás igénylésének joga a teljes népesség számára (igen/nem, jogosultsági követelmények és feltételek)	
8. Előrelépés a távmunkára vonatkozó jogszabályok terén	a. Tovább szabályozzák a távmunka kérelmezésének jogát a köz- és/vagy magánszektorban dolgozók számára, beleértve annak lehetőségét, hogy bizonyos csoportoknak egyoldalú jogot biztosítsanak a távmunka kikényszerítésére.	• A távmunkára vonatkozó egyoldalú kérelmezéséhez való jog biztosítása a lakosság alcsoportjai szerint (igen/nem, jogosultsági követelmények és feltételek)	
	b. A távmunka-megállapodásokra és a kapcsolódó munkáltató-munkavállaló megállapodásokra vonatkozó követelmények kialakítása, amelyek olyan szempontokra is kiterjednek, mint a munkaidő, a megállapodás időtartama és a	• Előrelépés a jogalkotásban	

	megszüntetés lehetséges indokai.	
9. A rugalmas munkarendhez való, nemek közötti egyenlőségen alapuló hozzáférés és annak igénybevétele.	a. A jogszabály végrehajtását kiegészítő intézkedésekkel - például figyelemfelkeltő intézkedésekkel – érdemes összekötni, a rugalmassághoz kapcsolódó stig mák elkerüléséhez, illetve annak biztosításához, hogy a rugalmas munkafeltételek a férfiak és a nők számára egyaránt elérhetőek legyenek, és azokat egyaránt igénybe is vegyék.	Kiegészítő intézkedések bevezetése
10. Családbarát munkakultúra kialakítása	a. Erősítsék meg a munkaadóknak a munka és a magánélet egyensúlyának elérésében betöltött „nagykövet” szerepét; információk és bizonyítékok terjesztésével fel tudják hívni a figyelmet a családbarát gyakorlatok előnyeire. b. Továbbra is lehetővé kell tenni, hogy a családbarát munkáltatók kitűnjenek, például díjak, a munka és a magánélet közötti egyensúlyra vonatkozó gyakorlatok önkéntes ellenőrzése és a vállalatok tanúsítása révén.	- Terjesztési és tudatosságnövelő kampányok a családbarát gyakorlatokról. - Kezdeményezések a családbarát munkahelyi gyakorlatok előmozdítására

1.7. A jelentés módszertana és felépítése

Jelen jelentés az Európai Bizottság Strukturálisreform-támogató Főigazgatósága (DG REFORM) által az OECD-vel együttműködésben Magyarországnak nyújtott, a nők munkaerőpiachoz való hozzáféréseinek javítását célzó technikai segítségnyújtási projekt záródokumentuma. A projekt kedvezményezettje a Miniszterelnökség Családügyi Stratégiai Államtitkársága volt. A projekt megvalósításában a Kopp Mária Intézet a Népesedésért és a Családokért (KINCS) a tanácsadó testület tagjaként vett részt.

1.7.1. Módszertan

Jelen jelentés a projekt 2020 júliusától 2022 szeptemberéig tartó megvalósítása során végzett tevékenységekre és eredményekre épül. A projekt legfontosabb eredményei, illetve azok főbb megállapításainak összefoglalója a projekt honlapján, a <https://www.oecd.org/gender/reducing-gender-employment-gap-hungary.htm> címen érhető el:

- A tanulmány alapját a bevezető jelentés képezi, amely a nemek közötti foglalkoztatási szakadék megszüntetésére irányuló szakpolitikai igények és megoldások elemzése alapján a kisgyermekes anyákat jelölte meg fő célcsoportként. A jelentés átfogó elemzést nyújt arról, hogy Magyarország hogyan teljesít a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos mutatók tekintetében, elsősorban az OECD nemek közötti egyenlőséget mérő kulcsfontosságú indikátoraira, valamint a Magyarországra vonatkozó átfogó szakirodalmi áttekintésre, adat- és szakpolitikai elemzés alapján.
- Az érintettek véleményéről és meglátásairól szóló jelentés (OECD, 2021^[6]) az érdekeltekkel nem reprezentatív felmérés, valamint az azt követő fókuszcsoporthoz és mélyinterjúk formájában folytatott széles körű konzultációkra épül. A magyarországi nemek közötti foglalkoztatási különbségek csökkentése szempontjából releváns különböző szakpolitikai lehetőségeket elemezve, a szüléssel, a gyermekgondozással és a rugalmas munkafeltételek tekinthető olyan kulcsfontosságú szakpolitikai területeknek, ahol a reformok leginkább hozzájárulhatnak a nemek közötti foglalkoztatási szakadék csökkentéséhez Magyarországon.

- A nemek közötti foglalkoztatási szakadék megszüntetésére irányuló szakpolitikák nemzetközi bevált gyakorlatáról szóló jelentés (OECD, 2021^[45]) az egyes OECD-országokban a szüléssel kapcsolatos szabadság, a gyermekgondozás és a rugalmas munkaidő-beosztás területén megvalósított szakpolitikáinak átfogó szakirodalmi áttekintésére épül. Figyelembe veszi továbbá az eredményeket nyomon követő nemzetközi workshop megállapításait is, (OECD, 2021^[28]) ahol különböző nemzetközi gyakorlati példákat vitattak meg, azok hatékonyságára, relevanciájára, valamint a magyar viszonyokra való lehetséges átvihetőségükre összpontosítva. Ez végső soron segítette a jelenlegi magyarországi szakpolitikai környezet értékelését és a lehetséges szakpolitikai módosítások elemeinek azonosítását.
- Jelen zárójelentés bemutatja a tanulmány legfontosabb megállapításait és számos szakpolitikai ajánlást tesz Magyarország számára a nemek közötti foglalkoztatási szakadék csökkentése szempontjából releváns szakpolitikai területekkel kapcsolatban. A jelentés a korábbi dokumentumokban összegyűjtött bizonyítékokra épül, és kiegészíti azokat a Magyarországra vonatkozó legfrissebb rendelkezésre álló munkaerőpiaci adatok hazai és nemzetközi elemzésének eredményeivel, valamint a COVID-19 járvánnyal kapcsolatos rendelkezésre álló adatokkal és a nemek közötti foglalkoztatási különbségekre gyakorolt hatásával kapcsolatos előzetes megállapításokkal. A jelentés figyelembe veszi továbbá a magyar hatóságok által szolgáltatott adatokat, a Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet által végzett elemzéseket, valamint a jelentés legfontosabb megállapításainak bemutatására és a jelentés szakpolitikai ajánlásainak megvitatására szervezett zárókonferencia során a magyar és nemzetközi érintett szereplők - köztük a magyar minisztériumok, az Európai Bizottság és az OECD képviselő - hozzászólásait.

A fenti elemzések többnyire az Oroszországi Föderáció Ukrajna elleni agressziója előtt készültek, amely 2022 februárjától nagyszámú menekült beáramlását eredményezte Magyarországra. Egyelőre nem világos, hogy hány ukrán menekült marad hosszabb távon Magyarországon, mennyi ideig, és ez milyen társadalmi-gazdasági következményekkel járhat. Jelentős munkaerőpiaci következményekkel számolhatunk, amelyeket alaposan elemezni kell a nemek közötti egyenlőség szempontjainak figyelembevételével, tekintettel arra, hogy az ukrán menekültek többsége nő és gyermek. Mint azt a projekt zárókonferenciáján kiemelték, az ukrán menekültek többféle kihívással szembesülnek az életben általában (pl. a lakhatáshoz és az egészségügyi szolgáltatásokhoz való hozzáférés) és ezen belül a munkaerőpiacon (pl. a gyermekgondozáshoz való hozzáférés, nyelvi akadályok, adminisztratív akadályok és a munkaadók vonakodása). A magyar kormány már 2022 tavaszán hozzájárult az ukrán menekültek foglalkoztatását segítő támogatási intézkedésekhez (1.2 keretes írás).

1.2. keretes írás: Az ukrán menekültek foglalkoztatását elősegítő intézkedések

Magyarország nagy hangsúlyt fektet arra, hogy a menedékkérők számára munkaerőpiaci hozzáférést biztosítson. Egy célzott intézkedéscsomag kívánja azt biztosítani, hogy a menekültek gyorsan és könnyen munkát vállalhassanak Magyarországon.

- A konfliktus elől menekülő ukrán állampolgárok, akik február 24-én vagy azt követően lépték át a magyar határt, adminisztratív korlátozások nélkül foglalkoztathatók. Az intézkedés célja, hogy a tartósan Magyarországon maradni kívánók számára biztosítsák a munkához és a jövedelemhez való hozzáférést.
- Megerősítésre kerültek az elhelyezkedést támogató tevékenységek és a menekültek foglalkoztatása, a munkaadók toborzási erőfeszítései pedig támogatásra kerülnek. A szolgáltatások a határ menti regisztrációs pontokon, valamint a nagyobb sport- és konferenciaközpontokban (pl. a BOK-csarnokban lévő Humanitárius Tranzitponton) állnak rendelkezésre. Az ukrán menekültek foglalkoztatását a foglalkoztatási szolgálat (megyei és

fővárosi kormányhivatalok, valamint járási és fővárosi kerületi járási hivatalok) kiemelten kezelik, és a munkát keresőknek betöltetlen állásokat kínálnak.

- Célzott támogatás került bevezetésre a konfliktus elől menekülők és munkáltatóik számára. Az ukránok és ukrán-magyar kettős állampolgárok (a továbbiakban: menekültek) foglalkoztatásának ösztönzése érdekében Magyarország olyan támogatást vezetett be, amely részben kompenzálja a menekült munkavállalók lakhatási és utazási költségeit. A program keretében a menekülteket foglalkoztató munkáltatók vissza nem térítendő támogatást kapnak a munkavállaló lakhatási és utazási költségeinek fedezésére. A támogatás összege a havi utazási és szállásköltségek 50%-a, legfeljebb 60.000 Ft (153 EUR) a munkavállalóhoz kapcsolódóan és 12.000 Ft (31 EUR) a vele közös háztartásban élő kiskorú gyermekhez/gyermekekhez kapcsolódóan. A támogatás maximális összege a minimálbér 150%-a (300 000 Ft - 764 EUR - havonta és személyenként). A támogatás 12 hónapig nyújtható, és további 12 hónappal meghosszabbítható. Június közepéig 761 munkavállaló és 159 munkáltató kapott támogatást, összesen 269 millió forint (658.000 euró) értékben.
- A menedékes státuszú, kiskorú gyermekről gondoskodó személyek ugyanolyan feltételekkel jogosultak a bölcsődei ellátásra, az óvodai ellátásra vagy a Biztos Kezdet Gyerekház szolgáltatásaira, mint a magyar állampolgárok. Ezzel kiegészül a már több évtizede hatályos szabályozás, amely szerint a menekültek a magyar állampolgárokkal azonos feltételekkel jogosultak igénybe venni a bölcsődei ellátást, a közoktatási szolgáltatásokat, beleértve az óvodai ellátást, valamint az intézményi és szünidei napközit/óvodai étkeztetést.

Forrás: A magyar hatóságok által szolgáltatott információk.

1.7.2. A jelentés felépítése

A fejezet áttekintést nyújt az elemzésben tárgyalt kulcsfontosságú kérdésekről, és egy sor szakpolitikai ajánlást fogalmaz meg a szülési szabadság, a gyermekgondozási szolgáltatások és a rugalmas munkafeltételek területén, amelyek hozzájárulhatnak a nemek közötti foglalkoztatási szakadék csökkentéséhez Magyarországon, különös tekintettel a kisgyermekes anyák munkaerőpiaci kötődésére és részvételére. A 2. fejezet a magyarországi nemek közötti foglalkoztatási szakadék értékelését tartalmazza. Az OECD adatbázisaiból származó másodlagos adatokra, valamint a munkaerő-felmérés mikroadatainak eredeti OECD-elemzésére támaszkodva ismerteti és tárgyalja a nemek közötti szakadékot a fizetett foglalkoztatás és a munkaidő terén, valamint az ehhez kapcsolódó nemek közötti szakadékokat, beleértve a nemek közötti foglalkozási szegregációt, a nemek közötti egyenlőtlenségeket a karrierépítésben és a keresetekben. A fejezet részletesen vizsgálja a kisgyermekes anyák munkaerőpiaci helyzetét is. A fejezet áttekintést nyújt továbbá a COVID-19 járvány idején tapasztalt magyarországi munkaerőpiaci trendek nemek szerinti aspektusairól.

A 3. fejezet bemutatja a kisgyermekes anyák foglalkoztatásának fő akadályait, amelyekkel kapcsolatos szakpolitikák a 4.- 6. fejezetben kerülnek részletes bemutatásra, áttekintést nyújtva Magyarország családpolitikájáról és a kisgyermekes szülők egyéb támogatásairól. A 4. fejezet a szülői szabadságra összpontosít, az 5. fejezet a gyermekgondozásra, a 6. fejezet pedig a rugalmas munkaidő-beosztásra, különös tekintettel a távmunkára.

2 Nemek közötti szakadék a magyarországi munkaerőpiacon

A fejezet a magyarországi nemek közötti foglalkoztatási szakadék értékelését mutatja be. Az OECD adatbázisaiból származó másodlagos adatokra, valamint a munkaerő-felmérés mikroadatainak OECD-elemzéseire támaszkodva ismerteti és tárgyalja a nemek közötti különbségeket a fizetett foglalkoztatás és a munkaidő tekintetében Magyarországon. Megvizsgálja továbbá a kapcsolódó nemek közötti szakadékokat, beleértve a nemek közötti foglalkozási szegregációt, valamint a nemek közötti különbségeket a karrierépítés, a keresetek és a vállalkozói tevékenység terén. Közelebbről megvizsgálja továbbá a magyarországi szülők és különösen a kisgyermekes anyák munkaerőpiaci helyzetét.

Magyarország munkaerőpiaca az elmúlt években erőteljesen megváltozott. A 2000-es évek végi pénzügyi válság idején bekövetkezett nagyarányú munkahelyvesztést és a rekord magas munkanélküliségi rátát követően a foglalkoztatás bővülése az elmúlt évtizedben kivételesen erős volt. 2006 (a pénzügyi válság előtti csúcs) és 2020 között a magyarországi munkaképes korúak foglalkoztatási rátája 12 százalékponttal nőtt, ami az ezen időszak alatti második legnagyobb növekedést jelenti az OECD országok között, bár a munkahelyek számának növekedése jórészt a 2015 előtti nagyszabású közfoglalkoztatással kapcsolatos beruházásokból adódott. Ez idő alatt mind a férfiak, mind a nők hatalmas számú munkahelyet szereztek: a férfiak esetében nagyjából 292.000, a nők esetében 180.000 munkahelyet. Ennek eredményeként ma Magyarországon a munkaképes korú lakosság számának csökkenése ellenére rekordszámú férfi és nő dolgozik fizetett foglalkoztatásban.

Míg Magyarország általában véve jó eredményeket ért el a foglalkoztatás terén, addig a nemek közötti szakadék megszüntetésében kevésbé. Ennek egyik fő oka az, hogy míg a globális pénzügyi válság vége óta a legtöbb csoportban nőtt a foglalkoztatás, egyes csoportok részesedése - különösen a nők egyes csoportjai - kisebb mértékben emelkedett. Az idősebb nők (55-64 évesek) foglalkoztatási rátája például nagyjából feleakkora mértékben nőtt, mint az idősebb férfiaké, melynek legfőbb oka, hogy a nők a férfiaknál korábban mehetnek nyugdíjba. Az anyák, különösen a kisgyermekes anyák továbbra is ritkán vállalnak fizetett munkát. A munkaerőpiaci statisztikákban a közelmúltban bekövetkezett definíciós változások szerint azonban a szülői szabadság ideje alatt már foglalkoztatottként tarthatják őket számon (ld. 2.1 keretes írás).

2.1. Magyarország csekély előrelépést ért el a nemek közötti foglalkoztatási szakadék megszüntetésében

A legtöbb OECD-országban a nők foglalkoztatásának folyamatos növekedése, amely gyakran a férfiak foglalkoztatási rátájának stagnáló vagy csökkenő szintjével párosul, hozzájárult a nemek közötti foglalkoztatási szakadék - olykor jelentős - csökkenéséhez (2.1 ábra, C panel). Magyarországon ezzel szemben a nemek közötti foglalkoztatási különbség a munkaképes korú (15-64 éves) férfiak és nők körében az összehasonlítható munkaerőpiaci statisztikák 1992-es bevezetése óta 10-15 százalékpont körül ingadozott, és csak a 2000-es évek végi globális pénzügyi válságot követően csökkent rövid időre 10 százalékpont alá (2.1 ábra, B panel). Az elmúlt években a szakadék nőtt, részben annak eredményeként, hogy a férfiak visszaszerezték a 2000-es évek végi globális pénzügyi válság során elvesztett munkahelyeiket. 2020-ban a nemek közötti foglalkoztatási szakadék Magyarországon 14,7 százalékpont volt - jóval az OECD-átlag (10,9 százalékpont) felett, mely egyben a legmagasabb érték az 1990-es évek közepe óta.

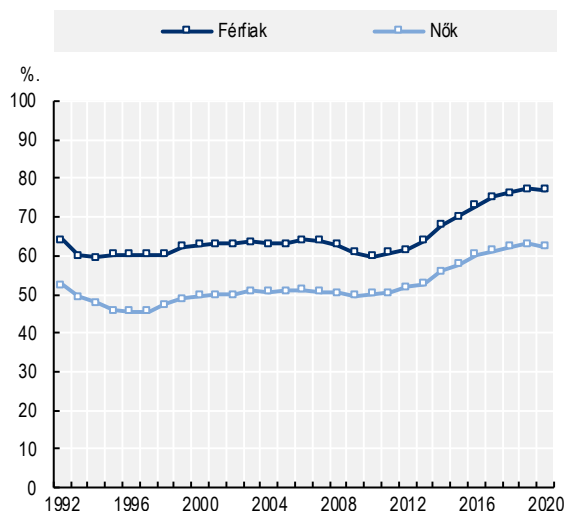
2.1.1. A foglalkoztatási ráta növekedése Magyarországon mind a férfiak, mind a nők körében erőteljes volt

A Magyarországon tapasztalható stagnáló nemek közötti foglalkoztatási szakadék mellett a foglalkoztatási ráta erőteljes növekedése volt megfigyelhető mind a férfiak, mind a nők esetében (2.1 ábra, A panel) (European Commission, 2020^[46]). Az 1990-es és 2000-es években csak enyhe növekedés volt, a férfiak foglalkoztatása különösen a pénzügyi válság idején esett vissza. Azonban a robusztus kibocsátásnövekedés, a közfoglalkoztatásba történő jelentős beruházások és a Magyarországon élő külföldiek munkavállalásának növekedése a 2010-es években hozzájárult a foglalkoztatás erőteljes növekedéséhez, és 2015 óta a robusztus gazdasági növekedés táplálja a keresletet az elsődleges munkaerőpiacon. A kínálati oldali tényezők is erős hatást fejtettek ki: említésre méltó első sorban a nyugdíjreform, amelynek során a törvényes nyugdíjkorhatár megemlése, a korengedményes nyugdíjba vonulási lehetőség eltörlése és a rokkantsági nyugdíj feltételeinek szigorítása növelte a tényleges nyugdíjkorhatárt és meghosszabbította a munkában töltött évek számát (Hungarian State Treasury -

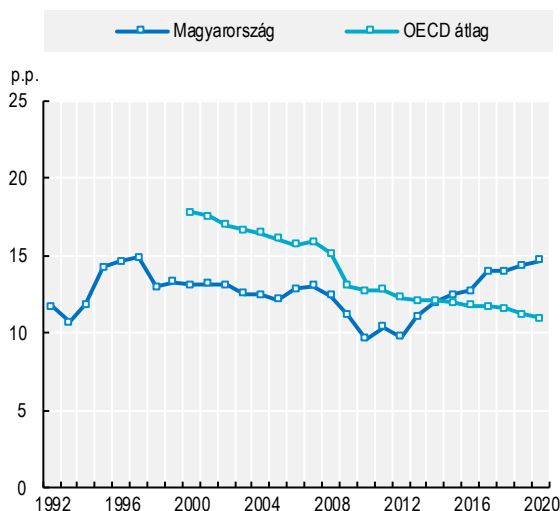
Ministry of Finance, 2020^[4]); a másik fontos tényező a munkaerő képzettségi összetétele, amely két oktatási bővülési hullámnak köszönhetően jelentősen javult (a középfokú oktatásban való részvétel növekedése az 1960-as években és a felsőfokú oktatásban való részvétel növekedése az 1990-es években).

2.1. ábra: A legtöbb OECD-országgal ellentétben Magyarország az elmúlt évtizedekben csekély előrelépést ért el a nemek közötti foglalkoztatási szakadék leküzdésében.

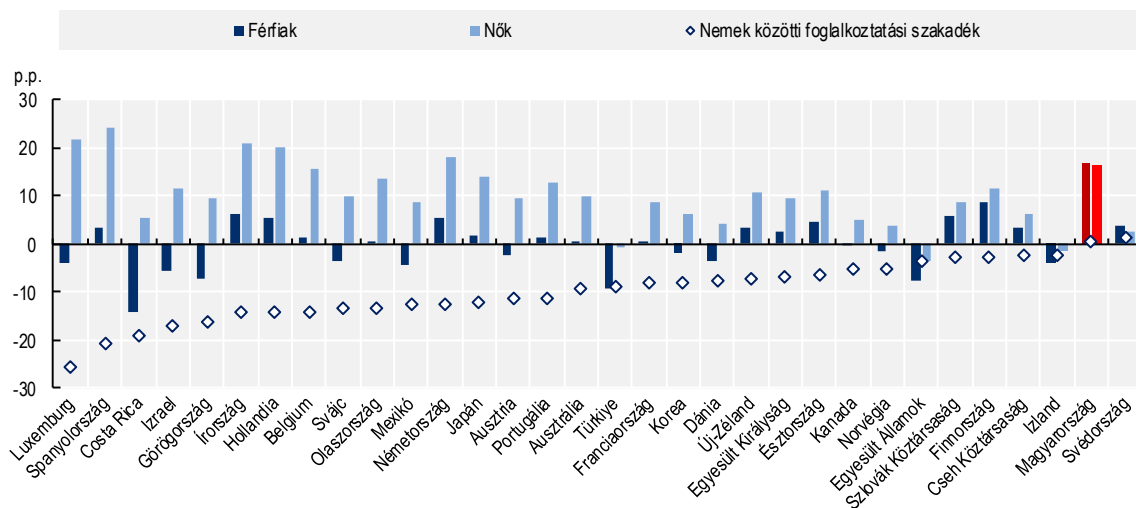
A. panel: Foglalkoztatási ráta, 15-64 évesek, Magyarország, 1992-2020



B. panel: Nemek közötti foglalkoztatási szakadék, 15-64 évesek, Magyarország és az OECD átlaga, 1992-2020



C. panel A foglalkoztatási ráták százalékpontos változása nemek szerint, és a nemek közötti foglalkoztatási szakadék, 15-64 évesek, 1995-2020



Megjegyzés: A nemek közötti foglalkoztatási szakadék a férfiak (15-64 évesek) és a nők (15-64 évesek) foglalkoztatási rátája közötti százalékpontos különbség. A C panelben csak azok az országok szerepelnek, amelyekről 1995-re és 2020-ra vonatkozóan is rendelkezésre állnak adatok.

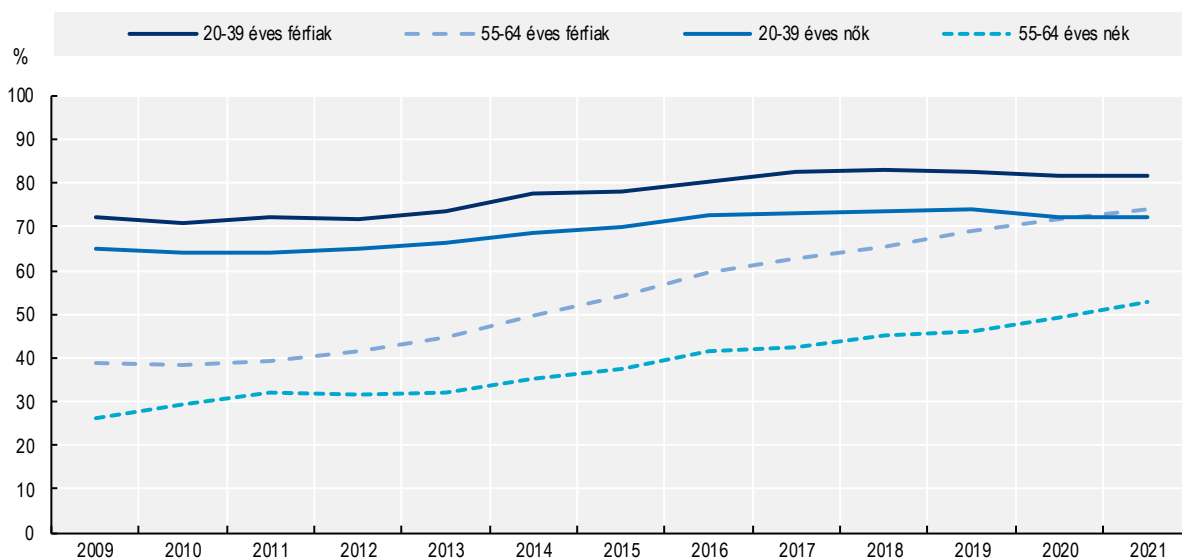
Forrás: OECD Employment Database (Foglalkoztatási adatbázis), <http://www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm>

A legfrissebb, 2021-es hazai hivatalos statisztikák alapján (amelyek némileg felfújtak, mivel az adatok tartalmazzák a fizetett szülői szabadságon lévő nőket is a foglalkoztatottak között; bővebben lásd a 2.1

keretes írásunkat), a nők foglalkoztatása 2012 és 2018 között folyamatosan nőtt, 2019-20 között stagnált, majd 2021-ben ismét emelkedésnek indult. Hasonló tendencia figyelhető meg a férfiak körében is (2.2 ábra). A 20-39 éves magyarországi nők foglalkoztatási rátája 2021-ben 72,1% volt, ami 7,2 százalékponttal magasabb, mint 2009-ben. Hasonlóképpen, az 55-64 éves nők foglalkoztatási rátája (52,9%) 26,6 százalékponttal magasabb, mint 2009-ben. Mivel azonban a férfiak foglalkoztatottsága ebben az időszakban ütemesebben bővült, a nemek közötti foglalkoztatási szakadék 2020-ig folyamatosan növekedett. Az 55-64 évesek körében a foglalkoztatás növekedése különösen erős volt a férfiaknál (38,7%-ról 74,1%-ra), ami hozzájárult a nemek közötti foglalkoztatási szakadék növekedéséhez. Mindazonáltal mind a nők, mind a férfiak foglalkoztatási rátájának növekedése az OECD-n belül a legerősebbek közé tartozik ebben az időszakban (*OECD Foglalkoztatási Adatbázis*).

2.2. ábra: Magyarországon erőteljes volt a foglalkoztatás növekedése, különösen a nyugdíj előtt álló népesség körében

Foglalkoztatási arány nemek szerint két kohorszban: gyermekvállalási korban (20-39 évesek) illetve a nyugdíj előtt álló korosztály esetében (55-64 évesek)



Megjegyzés: A foglalkoztatás definíciója 2021-ben módosult, így ma magában foglalja a fizetett szülői szabadságon lévő anyákat is (lásd: 2.1 keretes írás).

Forrás: A Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet számításai a magyarországi munkaerő-felmérés adatai alapján <https://www.ksh.hu/labour>.

A foglalkoztatási ráta erős növekedése mögött részben az húzódik meg, hogy több más közép- és kelet-európai és baltikumi OECD-országhoz hasonlóan Magyarországon is csökken a munkaképes korú népesség. A munkaerőpiacra most belépő nemzedékek létszáma jelentősen kisebb az azt elhagyóknál, így a potenciális munkavállalók száma jelentősen esik. 2006 és 2020 között a munkaképes korú férfiak száma mintegy 6%-kal, 3,3 milliőről 3,1 millióra, a munkaképes korú nők száma pedig 10%-kal, 3,5 milliőről 3,1 millióra csökkent (*OECD Foglalkoztatási Adatbázis*). A népességcsökkenés felelős a férfiak foglalkoztatási arányában 2015 és 2019 között (a járvány előtti időszakban) bekövetkezett növekedés körülbelül egynegyedéért, illetve a nők foglalkoztatási rátájában ugyanebben az időszakban bekövetkezett növekedésnek pedig nagyjából a feléért.

Ugyanakkor, a foglalkoztatottak nyers számának növekedése is jelentős volt. 2006 és 2020 között a munkaképes korú foglalkoztatott férfiak száma mintegy 14%-kal, 2,1 milliőről 2,4 millióra emelkedett. A munkaképes korú foglalkoztatott nők száma némileg kisebb mértékben, valamivel több mint 10%-kal, 1,8 milliőről 2,0 millióra nőtt (*OECD Foglalkoztatási Adatbázis*).

2.1.2. A COVID-19 járvány eredményezte változások

Az utóbbi években megfigyelhetők a munkaerőpiac szűkülésére utaló jelek. A COVID-19 válságot megelőző időszakban a munkanélküliségi ráta mind a férfiak, mind a nők esetében a rendszerváltás óta tapasztalt legalacsonyabb szinten volt (*OECD Foglalkoztatási Adatbázis*), a betöltetlen állások aránya pedig magas volt, 2010 óta több mint kétszeresére nőtt (Eurostat, 2020^[12]). A magánszektorbeli bérek is jelentősen nőttek az elmúlt években: 2017 és 2019 között évente több mint 10%-kal (*OECD Fő gazdasági mutatók adatbázisa*). Mindez arra utal, hogy a munkaerő-kínálattal kapcsolatos problémák (legalábbis a közelmúltbeli COVID-19-hez kapcsolódó munkahelyvesztések előtt) egyre súlyosbodnak, és szükséges az alacsony munkaerő-aktivitású csoportok, köztük a kisgyermekes szülők munkaerőpiaci részvételének növelése.

Továbbá, a világjárvány több okból is eltérő hatással volt a nőkre (Köllő and Reizer, 2021^[47]; Szabó-Morvai and Vonnák, 2021^[48]; Köllő, 2019^[49]). Elsősorban, a nők nagyobb arányban dolgoznak az egészségügyben, a gyógyszerárakban, a közoktatásban, az idősgondozásban és más szociális szolgáltatási területen. Ezek az ágazatok a világjárvány idején nagy nyomásnak voltak kitéve; a munkavállalók hosszabb munkaidőt, rendszertelen műszakokat kellett, hogy teljesítsenek, és emellett nagyobb fertőzésveszélynek voltak kitéve. A nők nagyobb hányada dolgozik a személyi szolgáltatások, az idegenforgalom, a vendéglátás és a kiskereskedelem területén is, amelyre jellemzőek az elbocsátások és a nem bejelentett foglalkoztatás elterjedtsége. Másodszor, a nőktől nagyobb valószínűséggel várták el, hogy az iskolák, óvodák és bölcsődék bezárása alatt vigyázzanak a gyermekeikre (a bölcsődék bezárása csak 2020 tavaszán lépett életbe, utána folyamatosan működtek, kivéve az egyedi járványügyi intézkedéseket). Az egyszülős családokat (a gyermekes családok mintegy 12%-a, jellemzően az anyákkal) a bezárások különösen súlyosan érintett, mivel egyszerre kellett gondoskodniuk a gyermekekről és a megélhetésükről, gyakran a nagyszülők segítségével.

2.1. keretes írás: A munkaerőpiaci statisztikák meghatározásának változása és annak következményei

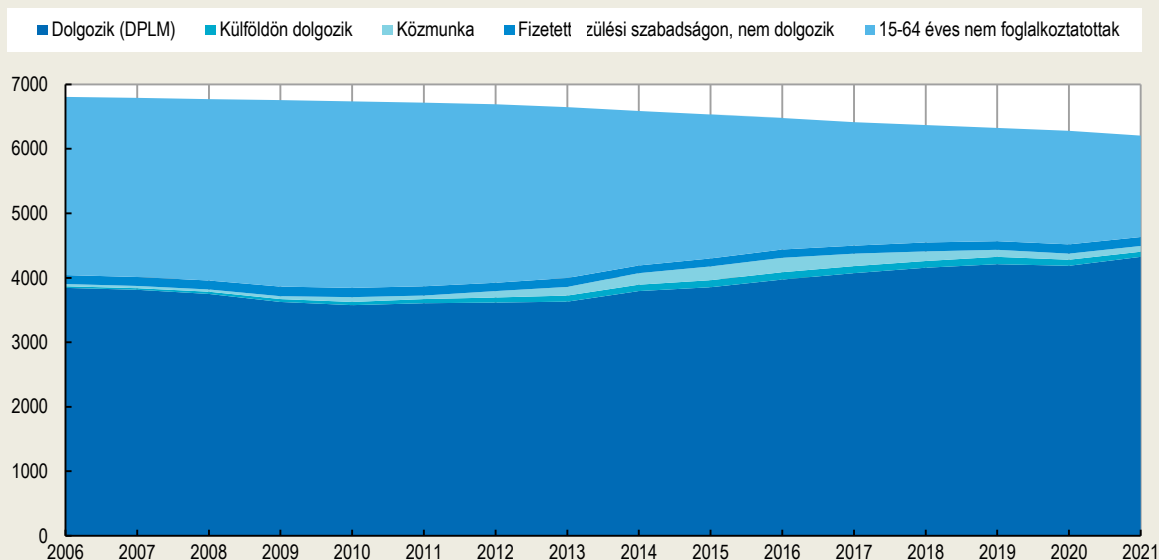
A Központi Statisztikai Hivatal által közzétett hivatalos összesített statisztikák a foglalkoztatás 2021-ben bevezetett új meghatározását használják: egy új uniós rendelet szerint a gyermekgondozási segélyben részesülő aktív munkavállalók mellett azok is foglalkoztatottnak számítanak, akik a szülői szabadság előtt dolgoztak, munkához köthető jövedelmet kapnak, és garantáltan visszatérhetnek korábbi munkahelyükre. A definíció a biztosított szülői szabadságon lévő és munkaszerződéssel rendelkező nőket is a foglalkoztatottak közé sorolja. A hivatalos statisztikákat 2009-től ennek megfelelően aktualizálták. A foglalkoztatási ráták új definíció alapján történő számítása a teljes foglalkoztatási rátát mintegy 2 százalékponttal, a 20-39 éves korcsoportban a női foglalkoztatást pedig mintegy 10 százalékponttal javítja.

A foglalkoztatás szűkebb meghatározásának használata, amely csak azokat foglalja magában, akik a referenciahéten legalább 1 órát dolgoztak, pontosabb képet nyújt például a 2019 és 2022 között a világjárvány által előidézett változásokról, amelyek hatással voltak a munkahelyek megszűnésére, valamint a munkahelyüket megtartók tényleges munkaidejére.

Három további, a hazai elsődleges munkaerőpiacon történő munkahelyteremtéstől független tényező is hozzájárul a hivatalos foglalkoztatási ráta javulásához: a nagyszabású közfoglalkoztatási program (amely 86.700 főt, azaz a foglalkoztatott népesség 1,9%-át foglalkoztatta 2021-ben), a Magyarországon élő de külföldön dolgozók jelentős száma (2021-ben 80.475 fő, azaz a foglalkoztatott népesség 1,7%-a), valamint a munkaképes korú népesség folyamatos csökkenése (a 2009-es 6,75 millióról 2021-re 6,21 millióra).

2.3. ábra: A munkaképes korú népesség (15-64 évesek) és a teljes foglalkoztatottság a hazai elsődleges munkaerőpiacon és az egyéb szegmensekben

A munkaképes korú népesség (15-64 évesek) és a teljes foglalkoztatottság a hazai elsődleges munkaerőpiacon és az egyéb szegmensekben*, ezer főben kifejezve



Megjegyzés: * Az egyéb szegmensek közé tartoznak a közfoglalkoztatás, a külföldi foglalkoztatás és a fizetett szülési szabadság, amelyek 2021-től szerepelnek a hivatalos foglalkoztatási statisztikákban.

Forrás: A Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet számításai a magyarországi munkaerő-felmérés adatai alapján <https://www.ksh.hu/labour>.

2.1.3. Magyarországon a nemek közötti foglalkoztatási különbségek korcsoportonként erősen ingadoznak

A nemek közötti foglalkoztatási különbségek gyakran az életkor és az karrier alakulásának függvényében változnak. Különösen a nők foglalkoztatási rátája ingadozik az életkorral, gyakran a gondozási és családi okokból történő karrier megszakítások miatt. Számos OECD-országban a nők gyakran vesznek ki szabadságot, amíg a gyermekek kicsik, de aztán visszatérnek a munkahelyükre; míg más országokban a nők gyakran a szülés után elhagyják a munka világát, és vagy soha nem térnek vissza, vagy csak részmunkaidőben (OECD, 2018^[50]). Életük későbbi szakaszában a nők nagyobb valószínűséggel mennek korábban nyugdíjba, mint a férfiak, vagy hagyják ott a munkát, hogy beteg vagy idős rokonokat ápoljanak (OECD, 2021^[51]).

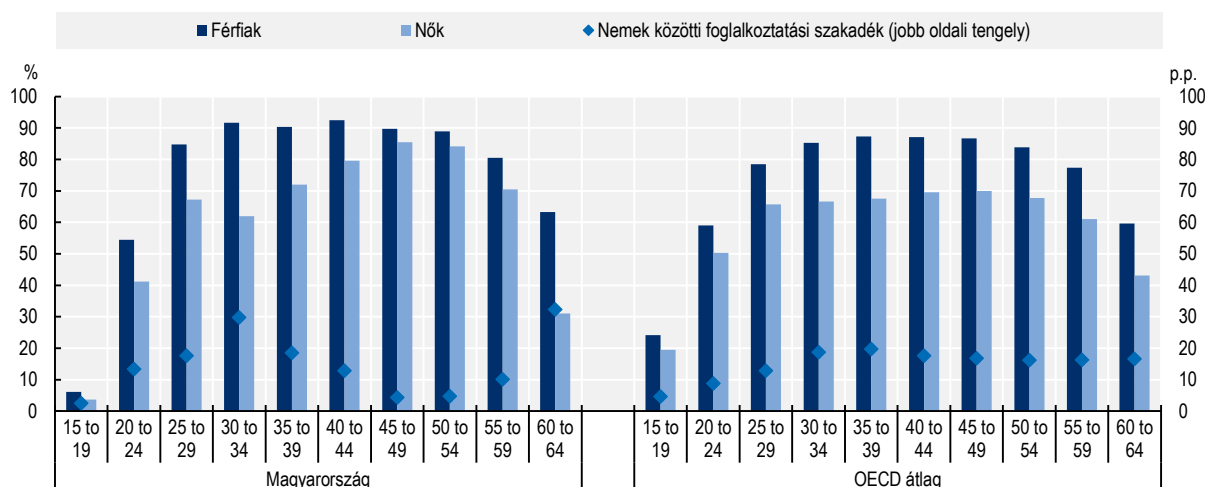
Magyarországon a nemek közötti foglalkoztatási szakadék az életkorral erőteljesebben és nagyobb mértékben ingadozik, mint szinte az összes többi OECD-országban (2.4 ábra). Magyarországon, sok más OECD-országhoz hasonlóan, a nemek közötti foglalkoztatási szakadék kezdetben mérsékelt, de növekedésnek indul amikor a férfiak és nők a 20-as éveikben és a 30-as évek elején családot alapítanak. A kisgyermekes anyák kivételesen alacsony foglalkoztatási aránya, valamint az a tény, hogy Magyarországon a nők általában valamivel fiatalabb korban vállalják első gyermeküket, mint sok más OECD-országban (OECD Családi adatbázis), a magyarországi szakadék gyorsabb növekedéséhez vezet. A nemek közötti foglalkoztatási szakadék 2020-ban a 25-29 évesek esetében 18 százalékpont, a 30-34 évesek esetében pedig 30 százalékpont volt. Ez a negyedik legnagyobb különbség volt az OECD országok között ebben a korcsoportban, a Cseh Köztársaság, Mexikó és a Török Köztársaság után.

Fontos megjegyezni, hogy a nemek közötti foglalkoztatási szakadék Magyarországon erősen csökken a férfiak és nők 40-es és 50-es éveik elejétől (2.4 ábra). Ez nagyrészt azzal magyarázható, hogy sok anya visszatér a munkába, amikor gyermeke eléri 6 éves kora és óvodába megy, de különösen akkor, amikor általános iskolába iratkozik be: 2020-ban, az OECD-n belül Magyarországon volt a negyedik legmagasabb a 6-14 éves gyermeküket nevelő anyák foglalkoztatási aránya (2.5 ábra). A nők foglalkoztatási rátája a 45-49 éves korcsoportban éri el a maximumot, 84%-kal. Ennek eredményeként a 40-es éveik végén és az 50-es éveik elején a férfiak és nők foglalkoztatási rátája között szinte elhanyagolható a különbség: 2020-ban a 45-49 évesek esetében mindössze 4 százalékpont, míg az 50-54 éves korosztályban 5 százalékpont volt.

Sok OECD-országhoz hasonlóan, a nyugdíjkorhatár közeledtével Magyarországon újra növekszik a nemek közötti foglalkoztatottsági szakadék (2.4 ábra). Bár a férfiak és a nők foglalkoztatási rátája egyaránt csökken az 50-es éveik végén és a 60-as éveik elején, a nők általában valamivel gyorsabb ütemben. Magyarországon a nők foglalkoztatási rátája különösen gyorsan csökken: 2020-ban a 60-64 éves nők foglalkoztatási rátája mindössze 31% volt, ami több mint 50 százalékponttal alacsonyabb az 50-54 éves nők arányánál (84%). A férfiak foglalkoztatásának csökkenése ellenére ez a nemek közötti foglalkoztatási szakadék erőteljes növekedéséhez vezet az 50-es éveik végén és a 60-as éveik elején járó férfiak és nők körében. 2020-ban a 60-64 évesek esetében a szakadék 32 százalékpontos volt, ami a hatodik legnagyobb érték az OECD-ben ebben a korcsoportban, és magasabb, mint bármely más magyarországi korcsoportban.

2.4. ábra: A nemek közötti foglalkoztatási szakadék Magyarországon az életkor előrehaladtával kezdetben nő, majd csökken és azután újra növekszik

Foglalkoztatási ráta nem és ötéves korcsoportok szerint, valamint a nemek közötti foglalkoztatási szakadék ötéves korcsoportok szerint, Magyarország és az OECD összesen, 15-64 évesek, 2020



Megjegyzés: A nemek közötti foglalkoztatási szakadék a férfiak és a nők foglalkoztatási rátája közötti százalékpontos különbség az egyes ötéves korcsoportokban. Az „OECD összesen” az OECD-országok népességgel súlyozott átlagára utal.

Forrás: Az OECD számításai az OECD foglalkoztatási adatbázisa alapján,

<http://www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm>

Az 50-es éveik végén, a 60-as éveik elején járó korcsoport nemek közötti foglalkoztatási szakadékának gyors növekedése részben annak az eredménye, hogy Magyarországon a nők gyakran korábban vonulhatnak nyugdíjba, mint a férfiak. A kormány 2011-ben eltörölte a korengedményes nyugdíjba vonulást minden formáját, kivéve a legalább 40 év szolgálati idővel rendelkező nők esetében. A Nők 40 program keretében nyugdíjba vonulásukkor a nők életkortól függetlenül 40 évnyi munkaviszony esetén teljes

összegű nyugdíjra jogosultak, bármilyen csökkentés nélkül. Fontos, hogy a szolgálati időbe bizonyos gyermekgondozási ellátások időszakai (szülési és szülői szabadság alatti pénzbeli ellátás) is beleszámítanak. Minimum 32 évnyi jövedelemszerző tevékenységre van szükség, illetve 30 évre abban az esetben, ha valaki magyarországi ápolási díjat kap (beteg vagy fogyatékkal élő) rokona ápolásáért (OECD, 2021^[51]). A férfiak nem vehetnek részt ebben a programban, rájuk a mindenkorai nyugdíjkorhatár (jelenleg 65 év) vonatkozik, ha teljes összegű nyugdíjat szeretnének kapni. A munkaerőpiacra való belépés korától függően ez lehetővé teszi a nők számára, hogy akár több évvel korábban vonuljanak nyugdíjba, mint a férfiak (*OECD Foglalkoztatási Adatbázis; OECD A tényleges nyugdíjba vonulási átlagélethez vonatkozó statisztikák*).

A férfiak és nők nyugdíjkorhatárának kiegyenlítődése az OECD-országokban megfigyelhető egyik fő tendencia. Az OECD-országok felében a rendes nyugdíjkorhatár a férfiak és a nők számára azonos, legalábbis az 1940 óta születettek esetében. A legtöbb ország, ahol létezett nemek közötti szakadék, vagy már leküzdötte azt, vagy folyamatban van a megszüntetése. Csak Magyarország, Izrael, Lengyelország, Svájc és a Török Köztársaság tartja fenn a munkaerőpiacra most belépő nők alacsonyabb nyugdíjkorhatárát, bár a Török Köztársaság 2028-ban fokozatosan kivezeti a nemek közötti különbséget a munkaerőpiacra frissen belépők esetében (OECD, 2019^[52]).

2.2. A nemek közötti foglalkoztatási szakadék nagyobb a gyermeket nevelő szülők körében, mint a gyermekteleneknél

Az OECD-országokban a gyermekvállalás sok nő karrierjében erős töréspontot jelent. Számos országban a nemek közötti foglalkoztatási különbség a gyermektelen férfiak és nők között csak csekély mértékű (1.1 ábra). Ez azonban a gyermekek érkezésével élesen megváltozik. Annak ellenére, hogy a férfiak és nők munkahelyi és otthoni szerepe az elmúlt mintegy fél évszázadban sokat változott, gyakran még mindig a nők veszik ki a legtöbb szabadságot a gyermekszülés után, ők csökkentik munkaidejüket, amikor a gyermekek kicsik, és általában véve a fizetett munkát a családi és gondozási kötelezettségeikhez igazítják.

A gyermekvállalás különösen éles hatással van a nők foglalkoztatására Magyarországon. Szinte minden újdonsült anya igénybe veszi a hosszú szülői szabadságot, amely lehetővé teszi, hogy a gyermek hároméves koráig ne végezzen fizetett munkát. A gyermek első két évében ez a magasan képzett anyákra ugyanúgy vonatkozik, mint az alacsonyabb végzettségűekre. Bár a gyermek kétéves korára némi különbség figyelhető meg a végzettség függvényében, Magyarországon a második legalacsonyabb a háromévesnél fiatalabb gyermeket nevelő foglalkoztatott és dolgozó anyák aránya az OECD-n belül.

2.2.1. Rendkívül alacsony a kisgyermekes dolgozó nők aránya

Magyarországon a kisgyermeket (0-2 éves) nevelő anyák (25-49 éves korosztály) fizetett munkában részt vevő aránya 2021-ben 18,9%, 2022 első negyedében 23,2% volt (a Központi Statisztikai Hivatal régi számítási módszertana alapján), míg a Központi Statisztikai Hivatal új módszertana alapján számítva 2021-ben 75%, 2022 első negyedében pedig 78,7% volt.

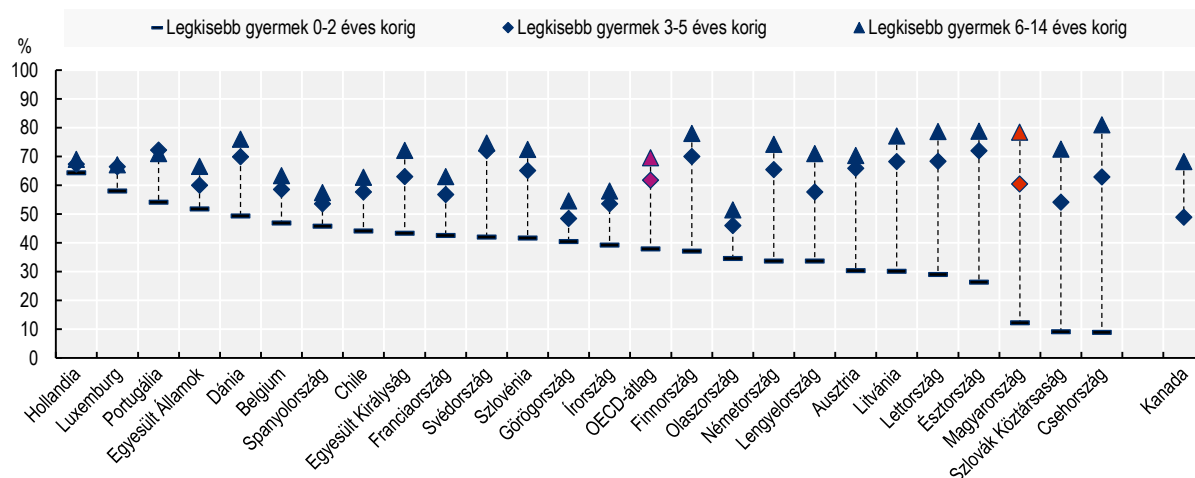
Az összehasonlítható adatokkal rendelkező OECD-országok közül Magyarországon a harmadik legalacsonyabb a 15-64 éves, 0-2 éves korú gyermeket nevelő „dolgozó” nők aránya (12,3%), csupán a Szlovák Köztársaságot és a Cseh Köztársaságot (9,1% és 8,9%) előzve meg (2.5. ábra).

Az európai munkaerő-felmérésen alapuló becslések azt mutatják, hogy a legtöbb OECD-országtól eltérően Magyarországon a kisgyermekes egyedülálló anyák csaknem ugyanolyan valószínűséggel foglalkoztatottak és dolgoznak, mint a kisgyermekes partnerkapcsolatban élő anyák. Ennek egyik lehetséges oka az lehet, hogy az egyedülálló szülők gyermekei - más hátrányos helyzetű gyermekekhez hasonlóan - Magyarországon elsőbbséget élveznek a bölcsődei intézményekben való elhelyezésben.

(European Commission/EACEA/Eurydice, 2019^[53]), ezzel segítve a szülők fizetett munkához való hozzáférést.

2.5. ábra: Magyarországon rendkívül alacsony a kisgyermekes dolgozó nők aránya

A (15 és 64 év közötti) dolgozó nők aránya legkisebb gyermekük életkora szerint, 2020 vagy a rendelkezésre álló legutolsó év



Megjegyzés: A chilei adatok 2017-re, az Egyesült Királyság esetében pedig 2019-re vonatkoznak. A „dolgozók” aránya csak azokat foglalja magában, akik a felmérés referenciahete alatt legalább egy órányi munkát végeztek fizetésért vagy nyereségért. Abban különbözik a foglalkoztatási rátától, hogy nem tartalmazza azokat, akik foglalkoztatottak, de a felmérés referenciahete alatt nem dolgoztak. Kanada és az Egyesült Államok esetében az adatok a 0-17 éves gyermekes anyákra vonatkoznak. Kanada esetében a gyermekek korcsoportjai 0-5 és 6-17 év, az Egyesült Államok esetében pedig 0-2, 3-5 és 6-17 év.

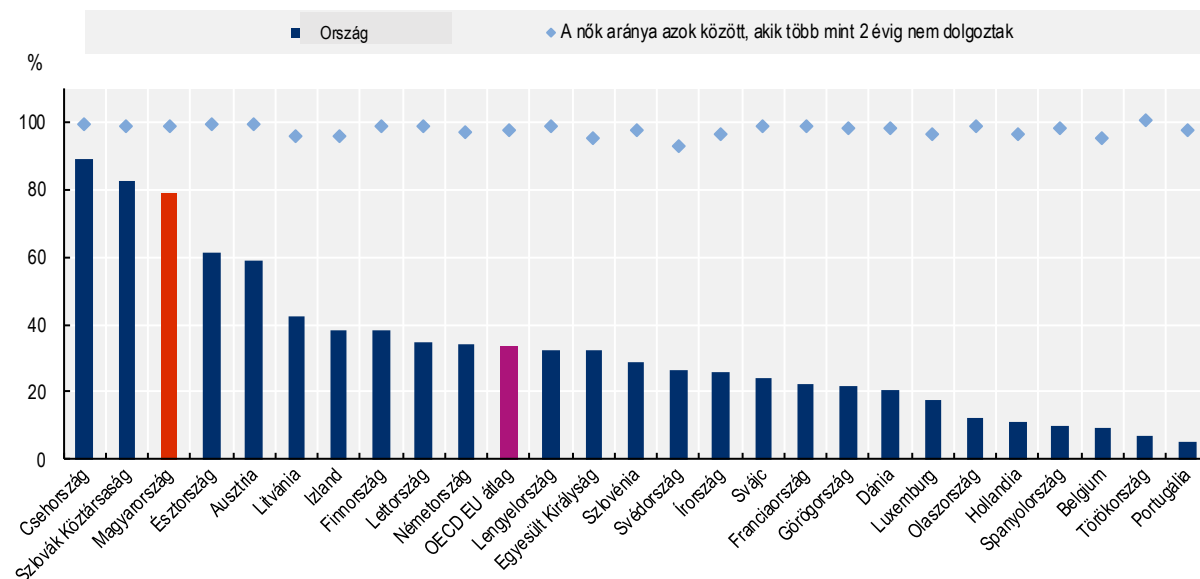
Forrás: Az európai uniós munkaerő-felmérésen alapuló OECD-bebecslések, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/european-union-labour-force-survey>, a kanadai munkaerő-felmérés, <https://www.statcan.gc.ca/eng/survey/household/3701>, a chilei Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN), <http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/index.php>, és az amerikai Current Population Survey (Népességhelmérés), <https://www.census.gov/programs-surveys/cps.html> alapján.

Az apák gyermek születése utáni foglalkoztatási mintázatai jellemzően sokkal stabilabbak. Sok apa vesz ki rövid fizetett szabadságot közvetlenül a gyermek születése után, ez azonban jellemzően néhány napig, legfeljebb néhány hétig tart. Ezt követően majdnem minden apa szinte valamennyi OECD-országban visszatér teljes munkaidőben dolgozni, és foglalkoztatásban is marad a gyermeke felnőtté válásáig. Magyarországon a 0-2 éves legfiatalabb gyermeket nevelő apák túlnyomó többsége fizetett munkát végez (2020-ban 88%-uk volt foglalkoztatott és dolgozott is a felmérés referenciahete alatt) (2.6 ábra).

Magyarországon a járvány idején a foglalkoztatás leginkább a 4-6 éves gyermekes anyák körében csökkent, ami arra utal, hogy ez főként a hivatalos gyermekgondozási szolgáltatások szüneteltetése miatt következett be (lásd 5.2). A kétéves gyermeket nevelő anyák esetében a csökkenés 2020-ban kisebb mértékű volt, és a foglalkoztatás 2021-ben ismét emelkedett, majd meghaladta a járvány előtti szintet. Ennek egyik oka az lehet, hogy a kisgyermekes anyák egy külön csoportot alkotnak: olyan anyák tartoznak ide, akik jobban képzettek, és olyan foglalkozásokban dolgoznak, amelyek esetében az otthoni munkavégzés megvalósítható. Mint azt a 6.1.1 pont alatt kifejtjük, a távmunka arányának növekedése ebben a csoportban volt a legjelentősebb 2020-ban.

2.6. ábra: A magyar anyák az apáknál jóval nagyobb valószínűséggel szakítják meg a karrierjüket huzamosabb ideig

Azok aránya, akik több mint két évig szakították meg a munkát azon szülőképes korúak között, akik a gyermek(ek) gondozása miatt szüneteltették a fizetett munkát.



Forrás: Eurostat: A gyermekgondozás miatt megszakított munkát végzők a megszakítás időtartama és az iskolai végzettség szintje szerint [lfs_18stlened], https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfs_18stlened&lang=en.

2.2.2. Magyarországon a legtöbb anya a gyermek hároméves korára visszatér a fizetett munkába

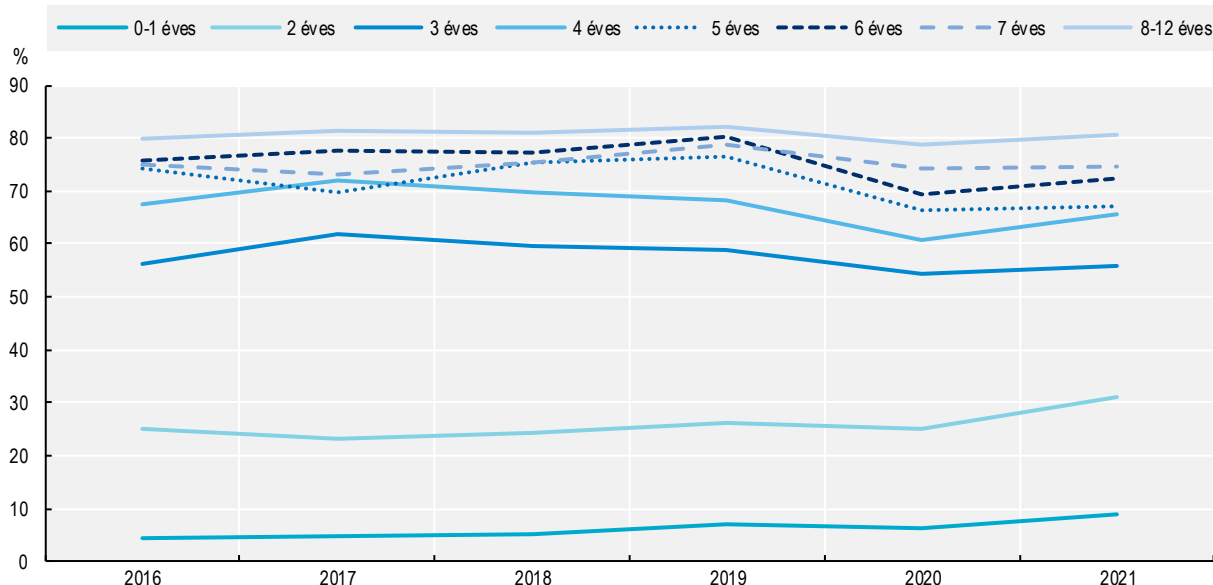
A legtöbb OECD-országban a fizetett munkát végző anyák aránya nő a gyermekek mintegy hároméves korától. Ekkorra általában már lejárt a szokásos, teljes munkaidős, fizetett szülői szabadság, és számos OECD-országban a családok törvényesen jogosultak arra, hogy a gyermekük számára óvodai ellátást vegyenek igénybe, gyakran ingyenesen vagy az állam által erősen támogatott módon. 2020-ban az OECD-országok átlagában a 3 és 5 év közötti legfiatalabb gyermeket nevelő anyák 61,7%-a volt foglalkoztatott és dolgozott (2.5 ábra).

2018-ban Magyarországon volt a harmadik legnagyobb a foglalkoztatást két évnél hosszabb ideig megszakító anyák aránya (81%), közvetlenül a Cseh Köztársaság és a Szlovák Köztársaság után (90, illetve 83%). A gyermek egyéves koráig az anyák kevesebb mint 10%-a dolgozik. A második életévben körülbelül 25%-uk dolgozik (2.7 ábra), a magasabb iskolai végzettségű anyákat pedig anyagilag ösztönzik, hogy a magasabb GYED-ellátás lejártával visszamenjenek dolgozni (lásd 2.2.3 fejezet).

Az anyák többsége akkor áll vissza a munkába, amikor gyermeke betölti a harmadik életévét, a kötelező óvodai ellátás megkezdésével (2015 óta). Magyarországon 2020-ban a 3-5 éves legfiatalabb gyermeket nevelő anyák 60,4%-a volt foglalkoztatott és dolgozott, ami körülbelül 48 százalékponttal magasabb, mint a 0-2 éves legfiatalabb gyermeket nevelő anyák aránya. A legtöbb szülő számára a szülői szabadság a gyermek harmadik születésnapján ér véget.

2.7. ábra: A magyarországi anyák többsége dolgozik, mire gyermeke betölti a harmadik életévét

A dolgozó anyák aránya a legfiatalabb gyermek kora szerint



Megjegyzés: A foglalkoztatási arányok helyett a dolgozók arányát használjuk, mivel egy 2021-es módosítás óta a szülési szabadságon lévő anyák is foglalkoztatottnak számíthatnak (lásd a 2.1 keretes írásunkat). Az adatok súlyozottak.

Forrás: A Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet számításai a magyarországi munkaerő-felmérés adatai alapján (<https://www.ksh.hu/labour>).

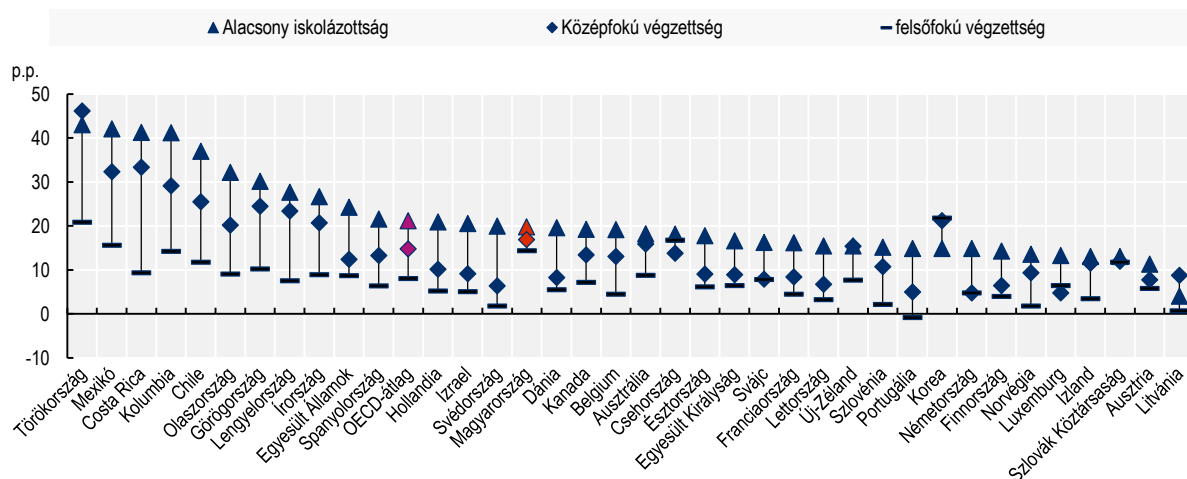
2.2.3. Az iskolai végzettség leginkább a gyermek kétéves korától játszik szerepet az anyák munkába való visszatérésében

Az iskolai végzettség nincs jelentős hatással a nemek közötti általánosan megfigyelhető foglalkoztatási szakadékra Magyarországon

A nemek közötti foglalkoztatási szakadékra jellemzően hatással van az iskolai végzettség és a képzettségi szint. A legtöbb OECD-országban a nemek közötti foglalkoztatási szakadék a magasabb iskolai végzettségű férfiak és nők körében a legkisebb. 2020-ban az OECD-országok átlagában a magasan képzett férfiak és nők foglalkoztatási különbsége 8 százalékpont volt, míg az alacsony iskolai végzettségű férfiak és nők esetében ez 21 százalékpontra rúgott (2.8. ábra). Néhány országban, például Litvániában, Norvégiában, Szlovéniában és Svédországban a nemek közötti foglalkoztatási szakadék a magasan képzett férfiak és nők esetében kevesebb mint 3 százalékpont, míg Portugáliában negatív értéket vesz fel. Napjainkban számos OECD-országban a nemek közötti foglalkoztatási szakadék kezelése leginkább az alacsonyabb iskolai végzettségű férfiak és nők foglalkoztatási szakadékának kezelését jelenti.

2.8. ábra: Magyarországon az alacsony iskolai végzettségű férfiak és nők foglalkoztatási szakadéka nem jelentősen nagyobb, mint a magas iskolai végzettségűeké

A nemek közötti foglalkoztatási szakadék a 25-64 évesek körében, legmagasabb iskolai végzettség szerint, 2020 vagy az utolsó év rendelkezésre álló adatokkal



Megjegyzés: Chile adatai 2017-re, Dánia és Törökország adatai pedig 2019-re vonatkoznak. Az ISCED 2011-es osztályozási rendszeren alapuló oktatási szintek. Az „alacsony iskolázottság” az ISCED 2011 0-2. szintjén (kisgyermekkorai nevelés, általános vagy alsó középfokú oktatás) elért legmagasabb iskolai végzettségnek felel meg; a „középfokú végzettség” az ISCED 2011 3-4. szintjén (felső középfokú és középiskola utáni nem felsőfokú oktatás) elért legmagasabb iskolai végzettségnek felel meg; a „felsőfokú végzettség” pedig az ISCED 2011 5-8. szintjén (rövid ciklusú felsőfokú oktatási program, alapképzés vagy azzal egyenértékű, mesterképzés vagy azzal egyenértékű, doktori vagy azzal egyenértékű) elért legmagasabb iskolai végzettségnek felel meg. A nemek közötti különbség a férfiak és nők közötti százalékpontos különbség.

Forrás: OECD Education Database (Oktatási adatbázis), <https://www.oecd.org/education/database.htm>

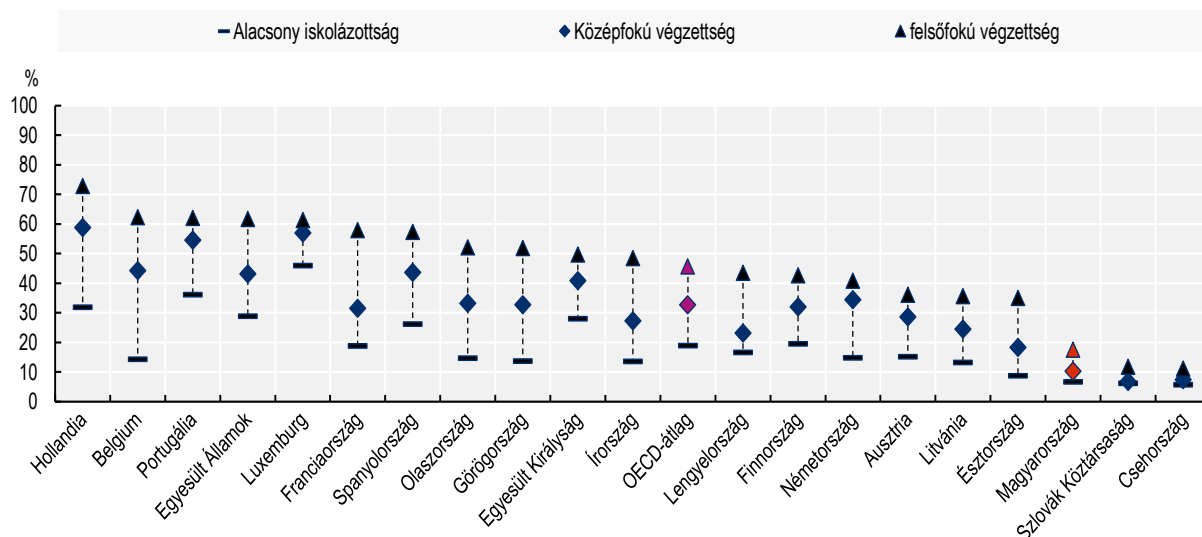
Magyarországon azonban a nemek közötti foglalkoztatási szakadék nagysága csak csekély mértékben függ az iskolai végzettségtől. Magyarországon 2020-ban a nemek közötti foglalkoztatási szakadék minden iskolázottsági szinten 10 százalékpontnál nagyobb volt, az alacsony iskolai végzettségű férfiak és nők közötti különbség (20 százalékpont) valamivel alacsonyabb volt az OECD-átlagnál, a magas iskolai végzettségű férfiak és nők közötti különbség (14 százalékpont) pedig jóval az átlag felett volt. Az iskolázottsági szintek közötti különbség a nemek közötti foglalkoztatási szakadék nagyságában az egyik legkisebb volt az OECD-n belül, hasonlóan több más közép- és kelet-európai OECD-országhoz (pl. Ausztria, Csehország és különösen a Szlovák Köztársaság). Az alábbi fejezetek kifejezetten a kisgyermekes anyák alcsoportjára összpontosítva vizsgálják a különbségeket.

Az anyák munkába való visszatérésének iskolai végzettség szerinti különbségei a gyermek második évétől válnak nyilvánvalóvá

Az OECD-országok átlagában a 0-2 éves legfiatalabb gyermeket nevelő, magasan képzett anyák 47,2%-a dolgozik, míg az alacsonyan képzett anyák 20,5%-a (2.9 ábra). Magyarországon ezzel szemben a magasan képzett, kisgyermekes anyák csak kis mértékben nagyobb valószínűséggel foglalkoztatottak és dolgoznak, mint alacsonyan képzett társaik, és ez a különbség az elmúlt időszakban csökkent.

2.9. ábra: Magyarországtól eltérően, a legtöbb OECD-országban a magasan képzett anyák nagyobb valószínűséggel térnek vissza hamarabb dolgozni.

A legalább egy 0-2 éves gyermeket nevelő dolgozó nők aránya iskolai végzettség szerint, 15-64 évesek, 2020 vagy a legutolsó elérhető év



Megjegyzés: Litvánia és az Egyesült Királyság adatai 2019-re vonatkoznak. A „dolgozók” aránya csak azokat tartalmazza, akik a felmérés referencia hete alatt legalább egy óra munkát végeztek fizetésért vagy egyéb haszonért (Lásd a 2.5 ábra alatt a „dolgozók” arányára vonatkozó további megjegyzéseket, illetve 2.8 alatt az iskolázottsági szintekre vonatkozó megjegyzéseket).

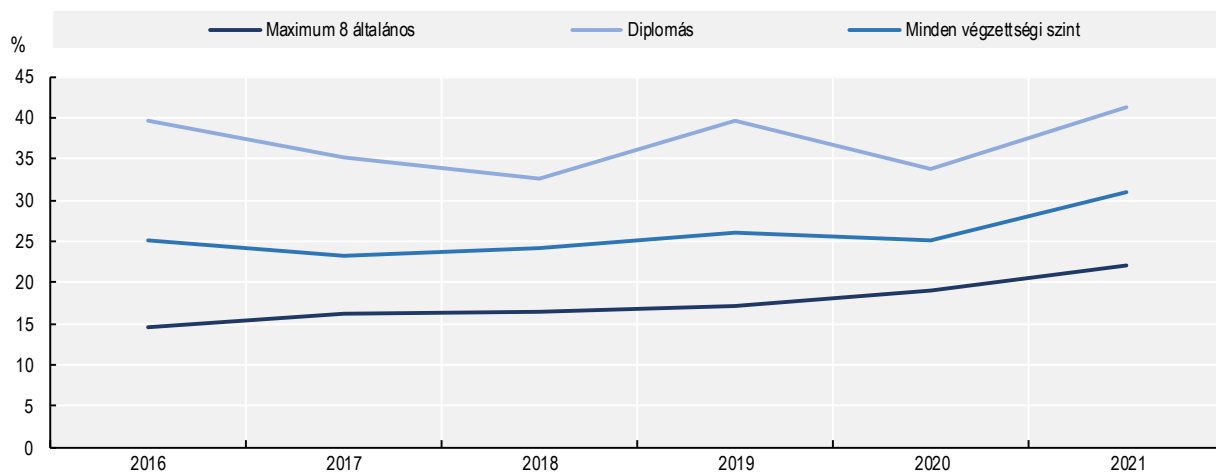
Forrás: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/european-union-labour-force-survey>, és az USA .Current Population Survey (Népességfelmérés) alapján készült OECD-becslések, <https://www.census.gov/programs-surveys/cps.html>.

Magyarországon a gyermek második születésnapjától kezdve válik nyilvánvalóvá a dolgozó nők arányának az anyák iskolázottsági szinttől függő különbsége. Ebben a korcsoportban a felsőfokú végzettségű anyák körülbelül kétszer akkora valószínűséggel dolgoznak, mint a legfeljebb középfokú végzettségű anyák (2.10 ábra). A magasabb iskolai végzettségű anyák magasabb foglalkoztatási aránya a felsőfokú végzettségű anyák arányának emelkedésén keresztül (öt év alatt 34%-ról 42%-ra) járult hozzá az összesített növekedéshez.

A legfiatalabb gyermek harmadik születésnapjától a dolgozó anyák arányának növekedése alapvetően a magasan képzett anyák munkába való visszatérésére vezethető vissza. Magyarországon 2020-ban a magasan képzett, 3-5 éves legfiatalabb gyermeket nevelő dolgozó anyák aránya 73,5% volt, ami valamivel az OECD-átlag (71,0%) felett van. Alacsonyabban képzett társaik sokkal kisebb valószínűséggel térnek vissza a munkába: 2020-ban a 3-5 éves legfiatalabb gyermeket nevelő, alacsonyan képzett anyák 30,9%-a volt foglalkoztatott és dolgozott, ami az OECD-átlag (34,4%) alatt van (2.11 ábra).

2.10. ábra: A magasan képzett kisgyermekes anyák csaknem kétszer nagyobb valószínűséggel végeznek fizetett munkát, mint az általános iskolai végzettségűek.

A 2 éves gyermeket nevelő dolgozó anyák aránya iskolai végzettség szerint

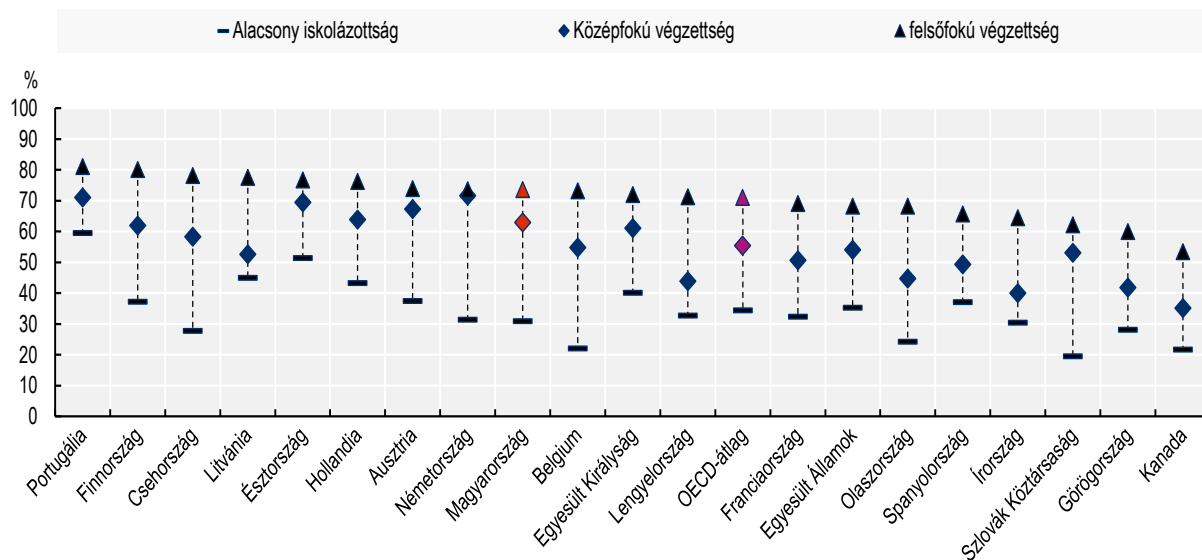


Megjegyzés: A foglalkoztatási arányok helyett a dolgozók arányát használjuk, mivel egy 2021-es definíciós módosítás óta a szülési szabadságon lévő anyák is foglalkoztatottnak számítanak (lásd 1.2 keretes írásunkat).

Forrás: A Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet számítása a magyar munkaerő-felmérés alapján (<https://www.ksh.hu/labour>).

2.11. ábra: Sok magasan képzett anya tér vissza a munka világába, amikor gyermeke háromévesen elkezd az óvodát

A legalább egy 3-5 éves gyermeket nevelő dolgozó nők (15-64 évesek) aránya iskolai végzettség szerint, 2020 vagy adatokkal rendelkező utolsó év alapján



Megjegyzés: Az Egyesült Királyságra vonatkozó adatok 2019-re vonatkoznak. A „dolgozó” definíció csak azokat foglalja magában, akik a felmérés referenciahefte során legalább egy órában munkát végeztek fizetésért vagy egyéb haszonért. Lásd a 2.5 ábra alatt a „dolgozók” arányára vonatkozó további megjegyzéseket, illetve 2.8 alatt az iskolázottsági szintekre vonatkozó megjegyzéseket).

Forrás: Az OECD becslései az EU munkaerő-felmérésén alapján (<https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/european-union-labour-force-survey>), valamint az USA népességfelmérése alapján (<https://www.census.gov/programs-surveys/cps.html>).

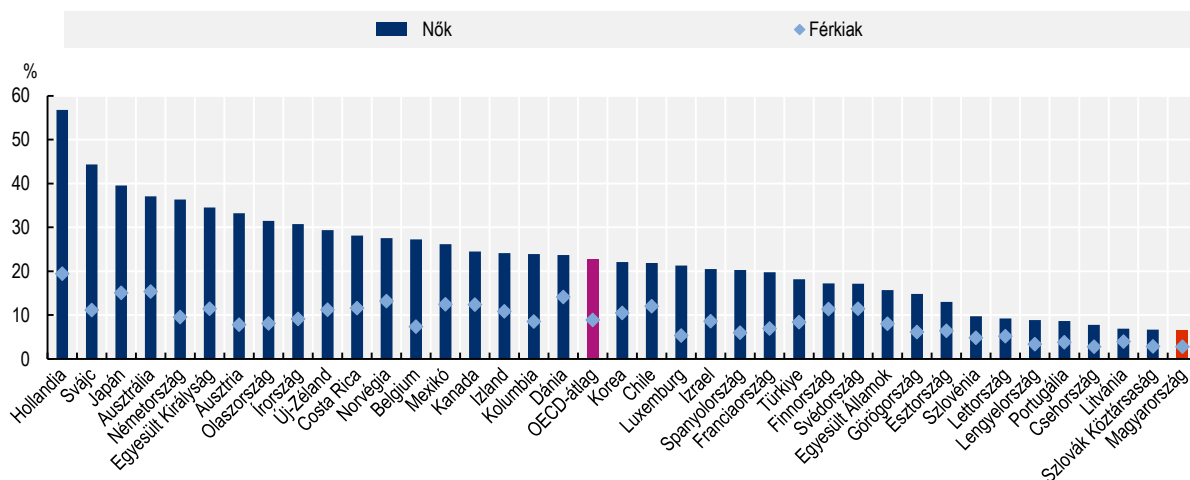
2.3. A dolgozó nők közel ugyanannyi órát dolgoznak, mint a férfiak

Sok más OECD-országgal összehasonlítva Magyarországon a nemek közötti különbség a munkaórák számát tekintve csekély. Magyarországon 2020-ban a foglalkoztatott férfiak átlagosan heti 39,8 órát, a foglalkoztatott nők pedig heti 38,6 órát dolgoztak (*OECD Foglalkoztatási Adatbázis*). A nemek közötti különbség - heti 1,2 óra - a második legkisebb volt Litvánia után az OECD országok között, és jóval alacsonyabb, mint az OECD átlaga (heti 5,1 óra).

Ennek egyik fő oka abban keresendő, hogy sok más OECD-országgal ellentétben Magyarországon nagyon kevés női munkavállaló dolgozik részmunkaidőben (2.12 ábra). Ez a férfi munkavállalókra is igaz. Magyarországon 2020-ban a foglalkoztatott nők mindössze 6%-a, a foglalkoztatott férfiaknak pedig mindössze 3%-a dolgozott részmunkaidőben. Ezek az arányok az elmúlt évtizedekben nagyjából stabilak maradtak (*OECD Foglalkoztatási Adatbázis*).

2.12. ábra: Magyarországon ritka a részmunkaidős foglalkoztatás

Részmunkaidős foglalkoztatás a teljes foglalkoztatás százalékában, nemek szerint, minden korosztály, 2020 vagy az utolsó év elérhető adatokkal



Megjegyzés: Részmunkaidős foglalkoztatás alatt a főállásban heti 30 óránál kevesebb szokásos heti munkaidőt értünk. Az Egyesült Államok esetében az adatok csak alkalmazottakra vonatkoznak. Ausztrália, Finnország, Izland, Izland, Új-Zéland, Norvégia és a Török Köztársaság esetében az adatok a szokásos heti munkaidőre vonatkoznak. Japán és Korea vonatkozásában az adatok a tényleges heti munkaidőre utalnak minden munkahelyen. Ausztrália és Németország adatai 2019-re vonatkoznak.

Forrás: OECD Employment Database (Foglalkoztatási adatbázis), <http://www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm>

A részmunkaidős foglalkoztatás alacsony magyarországi szintje azzal magyarázható, hogy a bérek túl alacsonyak ahhoz, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás életképes és kifizetődő legyen (Koncz, 1996^[54]; Cazes and Nesporova, 2004^[55]; Fazekas and Szabó-Morvai, 2019^[56]). Ellentétben számos nyugat- és észak-európai országgal - ahol a magas bérek lehetővé teszik, hogy különösen a második keresők csökkentett munkaidőben dolgozzanak - a Magyarországon (és más kelet-európai és balti országokban) elérhető viszonylag alacsony bérek azt jelentik, hogy a háztartások ritkán engedhetik meg maguknak, hogy az egyik (vagy mindkét) kereső részmunkaidőre váltson. Ennek eredményeképpen Magyarországon kevés munkavállaló akar ténylegesen részmunkaidőben dolgozni. A kormány által 2014-ben indított GYED Extra program hozzájárul ennek a problémának a kezeléséhez: a GYED juttatás fenntartásával a munkaerőpiacra visszatérő szülők számára a részmunkaidős foglalkoztatás a háztartások jövedelme szempontjából életképebbé válik.

2.3.1. Magyarországon a nők továbbra is jellemzően más munkakörökben és iparágakban dolgoznak, mint a férfiak

Magyarországon, más OECD-országokhoz hasonlóan, a férfiak és a nők gyakran különböző ágazatokban, iparágakban és gazdasági területeken dolgoznak. A foglalkoztatott nők Magyarországon is erősen felülreprezentáltak a szolgáltatási szektorban: 2019-ben a foglalkoztatott nők több mint háromnegyede (77%) a szolgáltatási szektorokban dolgozott, szemben a foglalkoztatott férfiak alig több mint felével (52%) (*OECD Nemek szerinti adatportál*). Az ágazatok tekintetében, Magyarországon a nők különösen nagy arányban dolgoznak a kiskereskedelemben (63%), az egészségügyben (74%) a bentlakásos szociális ellátásban (86%), az oktatásban (77%) és különösen a szociális munka területén (89%) (ILO, 2020^[57]). A közsférában dolgozók között is felülreprezentáltak a nők (60%) (*OECD Nemek szerinti adatportál*).

A nők Magyarországon is jellemzően más *típusú* munkákat végeznek, mint a férfiak. Az OECD korábbi elemzése azt mutatja, hogy Magyarországon az egyik legmagasabb a nemek közötti foglalkozási szegregáció Európában, a foglalkoztatott nők sokkal kevesebb lehetőséggel bírnak a munkák típusát illetően, mint a foglalkoztatott férfiak (OECD, 2017^[36]). Magyarországon a foglalkoztatott nők különösen nagy arányban vannak jelen a szolgáltatási és értékesítési (6%), valamint az irodai (74%) munkakörökben (ILO, 2020^[57]). Mindkettő jellemzően középfokú képzettséget igénylő foglalkozás. A nők nagy arányban dolgoznak alacsony képzettséget igénylő, egyszerű foglalkozásokban is, például takarítóként (87%). Ezzel szemben a foglalkoztatott férfiak nagy arányban dolgoznak magasabb képzettséget igénylő foglalkozásban, többek között tudományos és mérnök szakemberként (76%) és IKT szakemberként (88%), illetve a vezetők többsége is férfi (lásd alább). A nők alulreprezentáltsága a természettudományos, mérnöki és IKT-szakmákban valószínűleg legalább részben összefügg azzal, hogy a nők alulreprezentáltak a felsőfokú végzettségűek között az e pályákhoz kapcsolódó szakokon.

2.3.2. A nők viszonylag nagy arányban vannak jelen a magyarországi vezetők között, de továbbra is nehezen jutnak el felsővezetői pozícióba

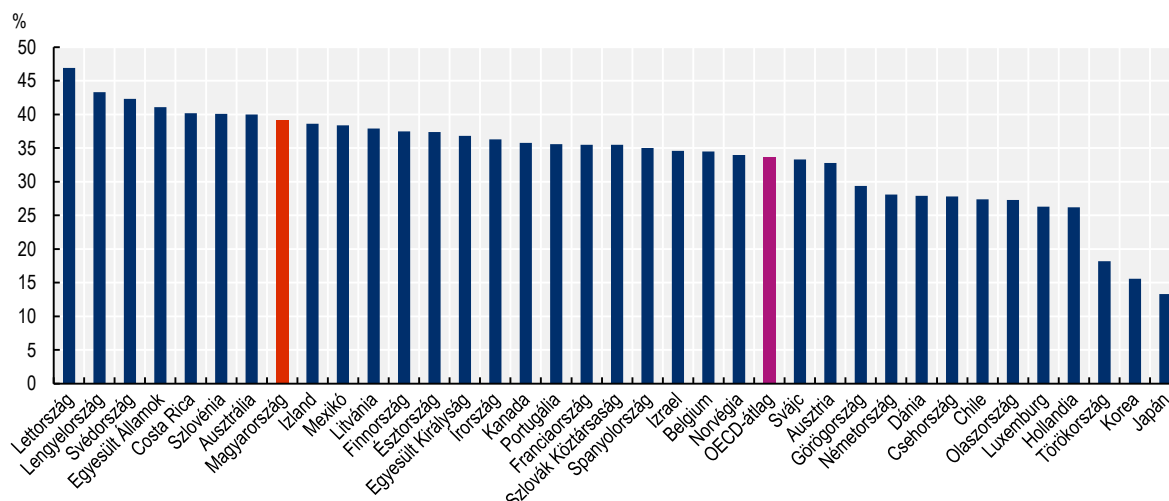
A munka megszakítása és a nők által családi okokból tett engedmények gyakran a vezetői beosztásban dolgozó nők számának csökkenéséhez vezetnek. A vezetői beosztásba vezető út során tapasztalható „elszivárgás” azt eredményezi, hogy az OECD-országokban a nők a vezető beosztásúak csak mintegy egyharmadát teszik ki. A nők a férfiaknál jóval kisebb valószínűséggel kerülnek be a magáncégek igazgatótanácsaiba vagy jutnak vezetői pozícióba: 2019-ben az OECD-országok átlagában a nők a legnagyobb állami vállalatok igazgatótanácsi helyeinek mindössze 25%-át töltötték be (*OECD Nemek szerinti adatportál*).

A nagyfokú foglalkozási szegregáció ellenére a magyarországi nők általában jobban teljesítenek a vezetői beosztás elérésében, mint más OECD-országokban élő társaik. Magyarországon 2020-ban a vezetők 39%-a volt nő (2.13 ábra). Ez jóval meghaladta az ugyanezen év OECD-átlagát (34%), és a nyolcadik legmagasabb arányt jelentette az OECD-ben, Ausztrália, Costa Rica, Lettország, Lengyelország, Svédország, Szlovénia és az Egyesült Államok mögött.

Ugyanakkor a nőknek gyakran nagyobb nehézségekkel kell megküzdeniük a vezetői beosztás eléréséhez. Magyarországon 2021-ben a legnagyobb állami vállalatok igazgatótanácsi pozícióinak mindössze 9%-át töltötték be nők (*OECD Nemek szerinti adatportál*). Ez az OECD-n belül az egyik legalacsonyabb arány volt, csak Észtországot és Koreát előzve meg. 2019-ben a legnagyobb magyarországi állami vállalatok vezetőinek 18%-a volt nő, ami nagyjából az uniós tagállamok átlagának felel meg, de alacsonyabb, mint néhány más országban, például Lettországon (31%), Litvániában (30%), Szlovéniában (25%) és Svédországban (24%) (EIGE, 2020^[58]).

2.13. ábra: Magyarországon a vezető beosztásúak közel 40%-a nő

A női vezetők aránya, 2020 vagy a legutolsó elérhető adat



Megjegyzés: Az Egyesült Királyságra vonatkozó adatok 2019-re, az Izraelre vonatkozó adatok 2017-re vonatkoznak. Az OECD-átlag nem tartalmazza Kolumbiát és Új-Zélandot.

Forrás: OECD Employment Database (Foglalkoztatási adatbázis), <http://www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm>.

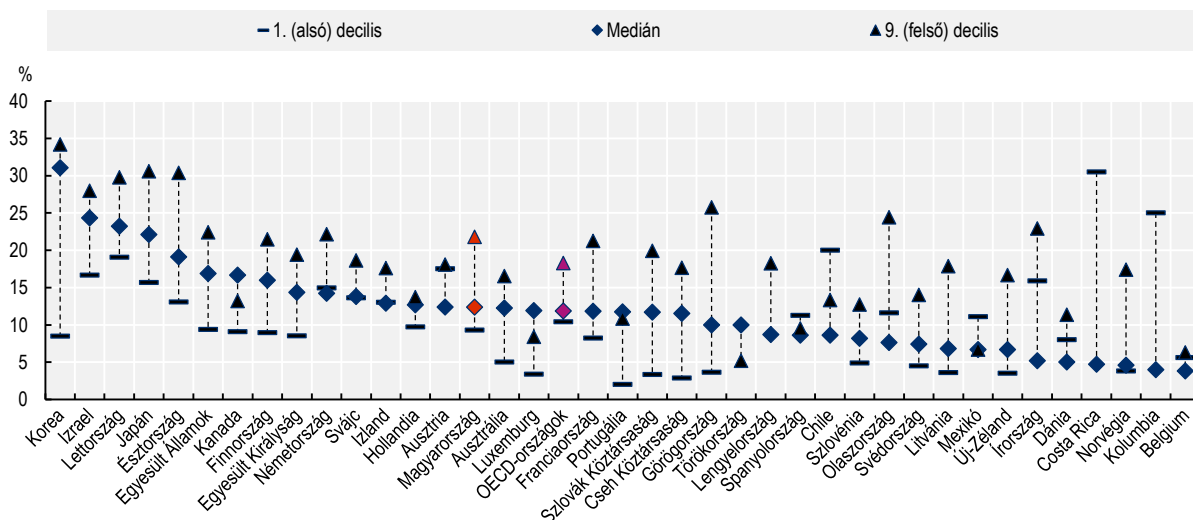
2.3.3. Magyarországon a nemek közötti bérszakadék viszonylag szűk a mediánnál, de a fizetési skála felsőbb szintjein újra kiszélesedik.

Az OECD-országokban és világszerte a nők továbbra is kevesebbet keresnek, mint a férfiak. A diszkrimináció, valamint a nemek közötti különbségek az oktatás, a munkaidő, a foglalkoztatási előzmények, a munkahelyi és munkáltatói jellemzők és a preferenciák terén mind hozzájárulnak ahhoz, hogy a foglalkoztatott nők átlagosan alacsonyabb bért kapnak, mint a foglalkoztatott férfiak (OECD, 2017^[36]).

Más OECD-országokkal összehasonlítva Magyarországon viszonylag szűk a nemek közötti különbség a mediánkeresetekben (2.14. ábra). A 2020-ban mért 12,4%-os nemek közötti különbség a mediánkereset tekintetében Magyarország valamivel az OECD-átlag (11,8%) felett van, és jóval alacsonyabb szintű, mint például Koreában (31%), Izraelben, Japánban és Lettországonban (22-24%). Több más OECD-országhoz hasonlóan Magyarországon szinte nincs különbség a keresetek alsó végén és a kereseti eloszlás mediánjánál a nemek közötti kereseti különbségek tekintetében.

2.14. ábra: A nemek közötti különbség a mediánkeresetben viszonylag alacsony Magyarországon, de megnő a kereseti eloszlás felső végénél

A nemek közötti kereseti szakadék az 1. decilisben, a mediánban és a 9. decilisben, teljes munkaidőben foglalkoztatottak, 2021 vagy legutolsó elérhető adat



Megjegyzés: A nemek közötti bérszakadék kiigazítatlan, és a férfiak és a nők keresete közötti különbségeként számítják ki a férfiak keresetéhez viszonyítva. A számításokban használt becslített keresetek a teljes munkaidőben foglalkoztatott alkalmazottak bruttó keresetére vonatkoznak. Ez a meghatározás azonban országonként némileg eltérhet; további részletekért lásd az OECD foglalkoztatási adatbázisát és az OECD.Stat (<http://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=64160>) oldalon elérhető egyes országok metaadatait. Ausztrália, Ausztria, Chile, Dánia, Finnország, Németország, Görögország, Lengyelország, Portugália, Svédország és Svájc adatai 2020-ra vonatkoznak; Belgium, Kolumbia, Észtország, Írország, Izrael, Olaszország, Lettország és Litvánia adatai 2019-re vonatkoznak; Costa Rica, Franciaország, Izland, Hollandia, Spanyolország, Izland, Szlovénia és a Török Köztársaság adatai 2018-ra vonatkoznak; Luxemburg adatai pedig 2014-re. Ausztrália esetében az alsó és a felső decilis adatai 2018-ra vonatkoznak. Az alsó decilis OECD-átlaga nem tartalmazza Lengyelországot és Török Köztársaságot, a felső decilis OECD-átlaga pedig nem tartalmazza Kolumbiát és Costa Ricát.

Forrás: OECD Employment Database (Foglalkoztatási adatbázis), <http://www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm>

Ugyanakkor a többi OECD-országhoz képest Magyarországon erősen kiszélesedik a nemek közötti bérszakadék a fizetési skála felső vége felé (2.14. ábra). Magyarországon 2020-ban a nemek közötti kereseti rés a kilencedik tizedben 21,8% volt. Ez jóval nagyobb volt, mint az OECD-átlag (18,3%), de nem olyan magas, mint Koreában (34,2%), illetve Izraelben, Japánban és Lettországonban (28-31%). A magyarországi nemek közötti bérszakadékok mögött részben az állhat, hogy Magyarországon viszonylag nagy az ágazati szegregáció, mivel a nők aránytalanul nagy valószínűséggel olyan iparágakban és ágazatokban (pl. oktatás, szociális munka) dolgoznak, ahol még a legjobban keresők bére is alacsony. Részben azonban az is szerepet játszhat, hogy a nők a gyermekvállalást követően gyakran hosszabb ideig nem dolgoznak, ami akadályozza a karrierépítést, és a munkáltatók vonakodhatnak attól, hogy a fiatal nők karrierjébe fektessenek be (OECD, 2019^[59]).

A nemek közötti bérszakadék leküzdése érdekében az országok olyan szakpolitikai intézkedéseket hoznak, amelyek célja a diszkrimináció leküzdése valamint a bérek és a foglalkoztatási lehetőségek egyenlőségének előmozdítása (Das and Kotikula, 2018^[60]; OECD, 2020^[61]). Az OECD-országok mintegy fele bérszakadékról szóló jelentéstételi és/vagy auditálási kötelezettséget határozott meg a magánszektorbeli vállalatok számára a (2.2. keretes írás). Magyarországon azonban még nem vezették be a nemek közötti bérszakadékról szóló kötelező jelentéstételi és/vagy bérszakadék-ellenőrzési rendszert, amely segítené a férfiak és nők egyenlő bérezésének ellenőrzését. Változásokra lehet számítani, mivel az Európai Bizottság irányelvjavaslatot terjesztett elő a férfiak és nők egyenlő munkáért

egyenlő bért elve alkalmazásának megerősítésére (COM/2021/93 végleges). (European Commission, 2021^[62]).

Magyarország 2020-ban bevezette a négy vagy több gyermeket nevelő anyák számára a teljes életpályájuk alatt érvényesíthető személyi jövedelemadó-mentességet. Ez az intézkedés 50.000 anyát támogat, és a kormány az anyaság társadalmi elismerésének példájaként hirdeti.

2.2. keretes írás: A bérek átláthatósága és a jelentéstételi intézkedések

Az OECD-országok fele használ munkaköri besorolási rendszereket a köz- és/vagy magánszektorban, míg tíz ország előírja, hogy a munkaköri besorolási rendszerek - amennyiben használják őket - nemek szempontjából semlegesek legyenek. Ez egy kísérlet arra, hogy korrigálják a nemek közötti torzításokat a munkakörök értékelésében, amelyek súlyosbíthatják a bérkülönbségeket. A nemek szempontjából semleges munkaköri besorolási rendszereket gyakran részletesebb, egyenlő bérezésre vonatkozó ellenőrzési folyamatokba ágyazzák, ami arra utal, hogy az ellenőrzés elterjedése esetén ezek a rendszerek szélesebb körben elterjedhetnek.

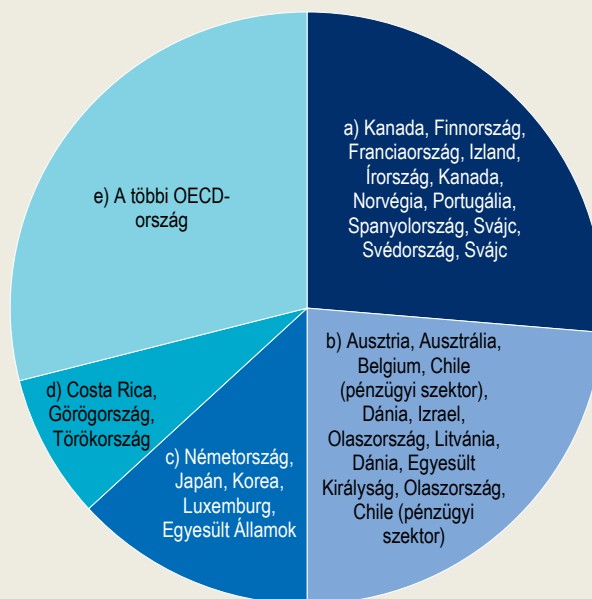
Az OECD-országok fele előírja a magánszektorbeli vállalatok számára a nemek közötti bérszakadékról szóló rendszeres jelentéstételt (OECD, 2021^[63]). Ez különböző bérszakadék-statisztikák kiszámítását és jelentését foglalhatja magában, beleértve az egyszerű átlagos vagy medián bérszakadékot is. Ezeket az eredményeket jellemzően évente vagy két évente megosztják az érdekelt szereplőkkel, például a munkavállalókkal, képviselőikkel, kormányzati szervekkel és a nyilvánossággal. A jelentéstételi követelmények jellemzően a vállalat méretétől függenek. A kötelező jelentéstétel leginkább a 30-50 vagy annál több alkalmazottat foglalkoztató közép- és nagyvállalatokra jellemző. A jelentéstétel elmulasztásának szankciói közé tartozhat a kormányzati pályázatokon való részvételi korlátozások, az egyes cégek múltbeli dokumentumok nyilvános közzététele vagy bírságok - de jellemzően nem ellenőrzik szigorúan a követelmény betartást (OECD, 2021^[63]).

Tíz OECD-ország vezetett be átfogó, egyenlő bérezésre vonatkozó ellenőrzési folyamatokat. Az egyenlő bérezés ellenőrzése további nemek szerinti adatelemzést igényel, és jellemzően nyomkövetési stratégiákat javasol az egyenlőtlenségek kezelésére. Az auditok általában megkövetelik a nők és férfiak különböző pozíciókban betöltött arányának elemzését, az alkalmazott munkakör-értékelési és besorolási rendszer elemzését, valamint a nemek szerinti bérezésre és bérkülönbségekre vonatkozó részletes információkat.

2.15. ábra: Az OECD-országok fele írja elő a magánszektorbeli cégek számára a nemek közötti szakadékokról szóló rendszeres jelentéstételt.

Az országok megoszlása a magánszektorbeli bérjelentést, bérellenőrzést vagy kapcsolódó intézkedéseket előíró szabályozások megléte szerint, OECD-országok, 2021

- a) A vállalatoknak rendszeres nemek szerinti bérezési auditot kell végezniük, beleértve a nemek szerinti bérek szerinti bontásban történő jelentéstételt is.
- b) A vállalatoknak nemek szerinti bérek szerinti bontásban kell jelentést tenniük, szélesebb körű auditálás nélkül.
- c) A nem bérjellegű, nemek szerinti bontásban történő adatszolgáltatásra kötelezett társaságok
- d) a nemek közötti bérszakadék felmérésére szolgáló bérellenőrzéseket ad hoc módon végzik el a kiválasztott vállalatoknál.
- e) Nincsenek jelentéstételi követelmények



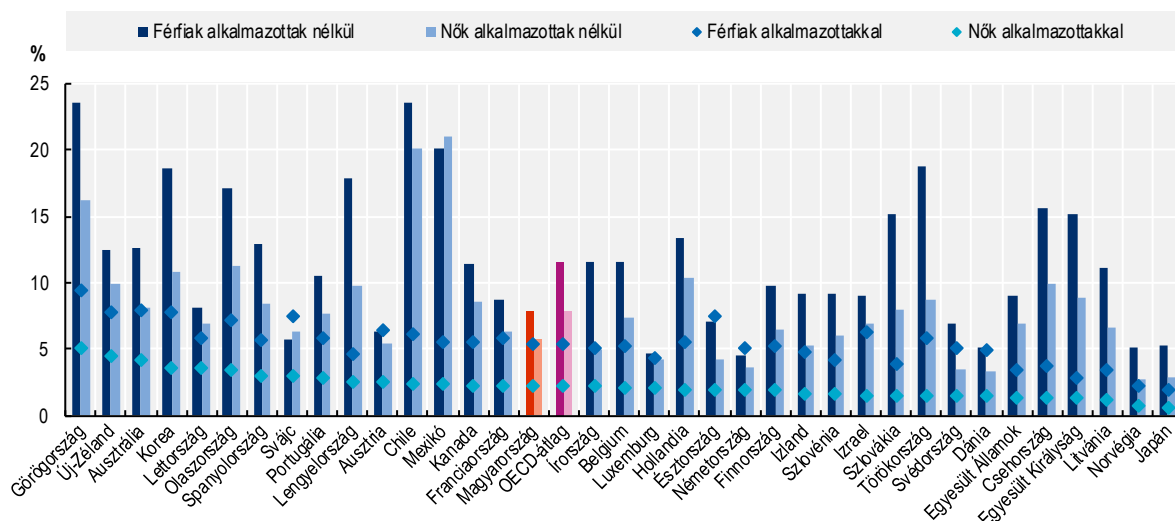
Forrás: OECD (2021^[63]), *Pay Transparency Tools to Close the Gender Wage Gap (Fizetési átláthatósági eszközök a nemek közötti bérszakadék megszüntetésére)*, <https://doi.org/10.1787/eba5b91d-en>.

2.4. Magyarországon a nők körében kevésbé elterjedt a vállalkozói szellem

Az elmúlt években elért némi előrelépés ellenére a nemek közötti különbség OECD-szerte továbbra is fennáll a vállalkozói szellem tekintetében. A nők továbbra is kisebb valószínűséggel alapítanak vállalkozást, vagy dolgoznak egy újonnan induló vállalkozásban, működtetnek egy már működő vállalkozást, vagy tevékenykednek egyéni vállalkozóként, mint a férfiak. 2020-ban a férfiak átlagosan 16,9%-a volt önfoglalkoztató, míg a nőknek csak 10,1%-a. A magyarországi különbség 5,3 százalékponttal valamivel kisebb, mint az OECD-átlag (6,7 százalékpont). Ennek oka, hogy a magyarországi férfiak és a nők jóval kisebb hányada ténylegesen önfoglalkoztató: A férfiak 13,2%-a, a nők 8,0%-a. Az alkalmazottakat foglalkoztató, önálló vállalkozó nők kifejezetten alulreprezentált csoportot alkotnak az OECD-országokban és Magyarországon (2,2%, illetve 2,3%).

2.16. ábra: Magyarországon a nők kisebb valószínűséggel önfoglalkoztatók, mint a férfiak.

Önfoglalkoztató népesség, alkalmazottakkal és alkalmazottak nélkül, 2020 vagy a legfrissebb adatok szerint



Megjegyzés: Kanada, Japán és Új-Zéland adatai 2021-re, a Török Köztársaság és az Egyesült Királyság adatai 2019-re, Ausztrália, Chile, Korea és Mexikó adatai 2017-re, Izrael adatai pedig 2016-ra vonatkoznak. Az OECD-átlag nem tartalmazza Kolumbia és Costa Rica adatait.

Forrás: OECD Gender Data Portal, Entrepreneurship (Nemek szerinti adatportál, Vállalkozói szellem), <https://www.oecd.org/gender/data/entrepreneurship>.

Az önfoglalkoztatás nem mindig a legkívánatosabb lehetőség a munkavállalók számára (OECD, 2021^[64]). 2012 és 2016 között a magyar vállalkozók közel egyharmada (28,0%) számolt be arról, hogy nem volt más lehetősége a munkaerőpiacon, és kényszerűségből indította el a vállalkozását, ami valamivel az uniós átlag (22,1%) felett van. A nők (36,5%) és az idősek (40,1%) különösen hátrányos helyzetben voltak az uniós átlaghoz képest (24,2% a nők és 25,5% az idősebbek esetében) (OECD, 2022^[65]).

3

A kisgyermekes anyák attitűdjei, preferenciái és munkavállalási akadályai Magyarországon

A fejezet első része a háztartáson belüli fizetetlen munka és gyermekgondozás megosztásával, valamint a nők munkavállalásával kapcsolatos nemi szerepekhez való attitűdök elemzésével foglalkozik. Áttekintést nyújt továbbá a magyarországi családpolitikáról és a közelmúltbeli reformokról, amelyek a kisgyermekes anyák munkába való visszatérését hivatottak elősegíteni. Ezt követően elemzi a kisgyermekes anyák alacsony foglalkoztatási szintjének okait - beleértve a gyermekgondozás miatti hosszabb szüneteket, a családi preferenciákat, a gyermekgondozási szolgáltatások korlátozott elérhetőségét, valamint a részmunkaidős és rugalmas munkalehetőségek korlátozottságát.

3.1. A magyar nemi szerepekkel kapcsolatos attitűdök a leghagyományosabbak közé tartoznak az OECD országok között.

A nemi szerepekhez való viszonyulás a háztartáson belüli fizetetlen munka és a gyermekgondozási teendők megosztásával kapcsolatban meglehetősen hagyományosnak tekinthető Magyarországon (Blaskó, 2005^[66]; Gregor, 2016^[67]; Szabó-Morvai, 2019^[68]). Az Eurobarométer 2017-es adatai azt mutatják, hogy az uniós tagállamok átlagában a férfiak 43%-a és a nők 44%-a gondolja úgy, hogy „a *nők legfontosabb feladata az otthonról és a családról való gondoskodás*” (European Commission, 2017^[11]), míg Magyarországon a megkérdezettek 78%-a értett egyet ezzel az állítással, ami Bulgária után a második legmagasabb arány az EU-ban. A magyar nők csupán 22%-a képvisel kifejezetten emancipált véleményt a nők szerepéről az „otthonteremtésben”, míg a férfiaknál ez az arány mindössze 18%.

A nők munkavállalásával kapcsolatos hagyományos magyar attitűdök részben magyarázatul szolgálnak a dolgozó anyák alacsony arányához. A magyar lakosság azon része, akik nem értenek egyet azzal, hogy a családjukban a nő számára teljesen elfogadható, hogy az otthonon kívüli fizetett munkát végezzen, 10% volt, szemben a 4,6%-os OECD-átlaggal, ennél magasabb arányt csak Izraelben, Mexikóban, a Szlovák Köztársaságban és a Török Köztársaságban találunk (OECD, 2019^[69]). Különösen a kisgyermekes anyák munkavállalását nem tartják kívánatosnak, függetlenül az iskolázottsági szinttől (Steiber, Berghammer and Haas, 2016^[70]). Sokan azt állítják, hogy a gyermekeknek árt, ha az anyák a harmadik születésnapjuk előtt dolgoznak. A lakosság azon aránya, amely egyetért azzal, hogy a gyermekek hátrányt szenvednek, ha az anya fizetett munkáért dolgozik, az egyik legmagasabb az OECD-ben (50,9%, szemben az OECD 35%-os átlagával) (OECD, 2019^[69]).

Egyébként a magyarok általában a kétkeresős modellt támogatják, amelyben az apák és az anyák is hozzájárulnak a háztartás jövedelméhez (KINCS, 2019^[71]). Az nyomkövető konzultációk azt mutatták, hogy a kisgyermekes nők munkaerőpiaci részvételének növelése általánosan elfogadott, legitim politikai cél. (OECD, 2021^[72]). Míg egyesek támogatják az anyák „választási lehetőségét” azzal kapcsolatban, hogy otthon maradjanak, vagy visszamenjenek dolgozni, mások a fizetett és a fizetetlen munkával járó kettős tehertől óvnak. Általánosságban úgy tűnik, hogy a közpolitikát demográfiai szempontok befolyásolják.

3.2. Magyarországi családpolitikai csomagok

A családokra fordított közkiadások az elmúlt évtizedekben szinte minden OECD országban nőttek, ami tükrözi a prioritások eltolódását és azt, hogy sok országban egyre nagyobb hangsúlyt fektetnek a gyermekkorra. Az 1990-es évek eleje óta átlagosan több mint kétszeresére nőttek a családoknak nyújtott pénzübeli ellátásokra és szolgáltatásokra fordított egy főre jutó közkiadások: az 1990-es 417 USD-ről 2015-re 844 USD-re emelkedtek (*OECD Szociális kiadások adatbázisa*). Néhány országban, például Chilében, Japánban, Koreában, Mexikóban és Spanyolországban ugyanebben az időszakban több mint négyszeresére nőtt (*OECD Szociális kiadások adatbázisa*).

A családpolitika megváltoztathatja a családok működését. A konkrét szakpolitikáktól függően ösztönözhetik vagy visszafoghatják a különféle magatartásformák, például a szülést, a szülői munkavállalást (Thévenon, 2011^[73]; Luci-Greulich and Thévenon, 2013^[74]; Thévenon, 2013^[75]). Jellemzően a családtámogatások összessége van hatással a családokkal kapcsolatos eredményre, nem pedig az egyes különálló szakpolitikák. Például a három év alatti gyermekek ECEC-ben való részvétele hatékonyabb a nők foglalkoztatottságának növelése szempontjából, ha az adóval és szabadságolásokkal kapcsolatos politikák is támogatják őket a munkavállalásban (Thévenon, 2016^[76]). A skandináv országok szolgáltatják az egyik legegységelműbb példát: a kormányok a szülőknek a gyermekek születésétől tinédzserkoráig (szinte) univerzálisan hozzáférhető állami támogatást biztosítanak, amelyek célja a jövedelemszerzés és a teljes munkaidős foglalkoztatás támogatása mindkét szülő számára (OECD, 2011^[77]). Nem véletlen, hogy a skandináv országokban magasabb a szülők (teljes munkaidős)

foglalkoztatási rátája, mint sok olyan OECD-országban, ahol a családtámogatások széttagoltabbak és nem egymásra épülnek.

3.1. keretes írás: Skandináv politika: a szülőknek és gyermekeknek nyújtott támogatás „folytonossága”

Tekintettel arra, hogy a nemek közötti különbségek gyakran a gyermekvállalás idején jelennek meg teljes mértékben, a skandináv szakpolitika célja, hogy minden szülő és gyermek számára - beleértve az egyedülálló szülőket is - folyamatos támogatást nyújtson, és a párkapcsolatban élő háztartásokban a „kétkeresős-két gondozós” családmodellt támogassa.

Kisgyermekkorban a szülők bőkezűen fizetett szabadságot vehetnek igénybe, majd támogatott ECEC- és iskolán kívüli szolgáltatásokat vehetnek igénybe, amint a gyermekek nappali tagozatos oktatási intézménybe kerülnek. Az adórendszerek ösztönzik a második keresők fizetett munkáját, míg a fizetett szülői szabadság rendszerint támogatja az apákat és az anyákat abban, hogy az egyénre szabott „használd fel, vagy elveszíted” fizetett szabadságjogosultság révén megosszák a gondozási feladatokat (OECD, 2018^[78]).

Dániában például fizetett szülési szabadság, fizetett apasági szabadság és fizetett szülői szabadság jár a szülés körül. A gyermek hat hónapos korától jogosultak hivatalos gyermekgondozási férőhelyre, így a háromévesnél fiatalabb dán gyermekek többsége hivatalos gyermekgondozásban vesz részt. Az óvodai ellátás hároméves kortól kezdődik, és az általános iskolás kortól széles körben elérhetőek az iskolán kívüli szolgáltatások. Annak érdekében, hogy támogassák az idős és fogyatékkal élő hozzátartozók ápolásában a családokat, Dánia az egyik legtöbb GDP arányos közkiadást fordít a tartós ápolásra. Az ápolási szolgáltatások ezen csomagja segítette csökkenteni a családok fizetetlen munkaterhét (OECD, 2020^[22]).

Magyarországon a politika erőteljesen ösztönzi, hogy az egyik szülő - jellemzően az anya - gondoskodjon a kisgyermekéről. A magyarországi fizetett szülői szabadság az egyik leghosszabb az OECD országok között. Ugyanakkor a kisgyermek nem szülők általi gondozásának lehetőségei még korlátozottak, bár előrelépés tapasztalható: míg a három év alatti gyermekek napközbeni ellátásának díjai erősen szabályozottak és megfizethetőek (2021-ben az intézményi típusú bölcsődei ellátásba beíratott gyermekek 70 százaléka nem fizetett a gondozásért térítési díjat, és 63 százaléka ugyanitt ingyenesen étkezett¹), a kínálat szűkössége miatt egyes településeken nehéz a férőhelyhez jutás. Az állami bölcsődékbe főszabály szerint csak a dolgozó szülők gyermekei vehetők fel, hogy ezzel is támogatva a kisgyermeket nevelő szülők foglalkoztatását. A szakpolitika sokkal inkább támogatja az anyák (teljes munkaidős) foglalkoztatását, amint a gyermek betölti a harmadik életévét, amikor is a szülői szabadság megszűnik, és a gyermek legalább napi négy órás kötelező óvodai nevelésbe kerül (Gábos and Makay, 2021^[3]).

Az elmúlt években Magyarország számos reformot vezetett be annak érdekében, hogy megkönnyítse a kisgyermekes anyák munkába való visszatérését, amennyiben így döntenek (lásd: 3.2 keretes írás). Ezek az intézkedések azonban egyelőre csak kis mértékben gyakoroltak hatást a kisgyermekes anyák fizetett munkában való részvételének arányára.

¹ Forrás: KSH, OSAP 2021. évi adatgyűjtés

3.2. keretes írás: Összefoglaló a magyarországi családpolitikában a közelmúltban bekövetkezett fontos változásokról

- 2011: A családi adóalap-kedvezmény bevezetése: gyermekenkénti, vissza nem térítendő, az adóalapból levonható kedvezmény.
- 2013: A munkáltatói szociális hozzájárulási adó csökkentésének bevezetése abban az esetben, ha különféle hátrányos helyzetű csoportok tagját, például gyermekgondozási szabadságról visszatérő szülőt alkalmaz a munkáltató.
- 2014: A GYED Extra bevezetése, melynek keretében a szülői szabadság alatti pénzbeli ellátásban részesülő szülők a gyermek 12 hónapos korától korlátlan munkaidőben dolgozhatnak anélkül, hogy ellátásuk csökkenne. 2016-ban a korhatárt 6 hónaposra csökkentették.
- 2015: Az óvodai nevelésben való részvételi kötelezettség korhatárának 5 évről 3 évre csökkentése. Minden harmadik életévét betöltött gyermeknek legalább napi 4 órában részt kell vennie óvodai nevelésben. Kérésre engedélyezhető az otthoni gondozást.
- 2015: A részmunkaidőhöz való jog bevezetése minden 3 év alatti gyermeket nevelő szülő számára. Alapesetben ez napi 4 órát jelent, amelytől közös megegyezéssel el lehet térni. A három vagy több gyermeket nevelő szülők számára ez a lehetőség a legfiatalabb gyermek hatéves koráig áll rendelkezésre.
- 2017: Az önkormányzatokat arra kötelező intézkedés bevezetése, hogy bölcsődei ellátást nyújtsanak a kisgyermekeknek, amennyiben legalább 40 három év alatti gyermek él a területükön és/vagy legalább öt család kéri az ellátást. A bölcsődei ellátás rendszere intézményi és szolgáltatási típusú ellátási formákra tagolódik.
- 2018: Jelentős hazai fejlesztési források felszabadítása a központi kormányzat által a helyi önkormányzatok számára, amelyeket új bölcsődei férőhelyek létrehozására irányoztak elő (ilyen intézkedések 2015-ben kezdődtek uniós forrásokból).
- 2020: A négy vagy több gyermeket nevelő anyák egész pályafutásuk alatt személyi jövedelemadó mentességet kapnak.
- 2020: nagyszülői GYED bevezetése, amelynek köszönhetően a még nem nyugdíjas nagyszülők is jogosulttá válhatnak GYED-re, ha vállalják, hogy unokájukat gondozzák, nevelik, amíg a szülő dolgoznak. Ebben az esetben a szülő helyett a nagyszülőt illeti meg a GYED.
- 2021: Július 1-től a csecsemőgondozási díj (CSED) mértéke a megelőző időszak bruttó napi keresetének 70%-áról annak 100%-ára emelkedik, felső határ nélkül, ami a korábbiaknál magasabb jövedelmet eredményez hat hónapra, mivel az CSED adóztatása kedvezőbb.

3.3. A hosszú szülői szabadság hozzájárul a kisgyermekes dolgozó anyák alacsony arányához

Amint azt a 4. fejezetben bemutatjuk, a magyarországi szülői szabadság rendszere lehetővé teszi, hogy az anyák a gyermek harmadik születésnapjáig fizetett szabadságot vegyenek ki, melyet az első két évben szinte mindenki igénybe is vesz. Magyarországon a szülői szabadságot túlnyomó többségében az anya veszi igénybe (Eurostat, 2020^[12]).

A tanulmány keretében, az érintettekkel folytatott konzultáció megerősíti, hogy az anyák a gyermek 1,5 éves kora előtt nem szívesen térnek vissza a teljes munkaidős foglalkoztatáshoz (OECD, 2021^[6]). A

válaszadók körében egyetértés mutatkozott abban, hogy a gyermek féléves kora előtti visszatérés a teljes munkaidős foglalkoztatáshoz nem megfelelő, és csak korlátozott mértékben támogatják az azt követő egy év során történő visszatérést. A válaszadók hangsúlyozták, hogy bár az önkormányzati bölcsődéknek rendelkezniük kell egyévesnél fiatalabb gyermekek számára kialakított hellyel, de egy ilyen korú gyermeket nevelő anya ritkán tér vissza a munkába, mivel a bölcsődei szakemberek, az ismerősei és általában a társadalom rossz szemmel nézné ezt.

A munkába való visszatérés a gyermek kétéves korában (amikor a GYED-támogatás megszűnik és az alacsonyabb fizetésű GYES kezdődik), a hároméves kor helyett, társadalmilag elfogadhatóbbnak és megvalósíthatóbbnak tekinthető, ha biztosított a teljes munkaidős gyermekgondozás. Sok alacsony jövedelmű anya választja a munkába való visszatérést ebben a szakaszban, de a munkaadók és más válaszadók is utaltak arra, hogy a munkába korán visszatérő anyák a felelősség és a megbélyegzés kettős terhével szembesülhetnek (különösen a vidéki kisvárosokban). A felmérésben részt vevők egy része csak akkor tartja elfogadhatónak a teljes munkaidős munkába való visszatérést, ha a gyermek eléri a harmadik életévét, míg csak egy kis kisebbség tartja a négy éves kort a legmegfelelőbbnek (OECD, 2021^[6]).

A válaszadók véleménye megosztott a magyar kormánynak a kisgyermekes anyák családbarát foglalkoztatását támogató intézkedéseinek megítélésében. Abban azonban egyetértenek, hogy több szakpolitikai erőfeszítésre van szükség ezen a területen, bár a GYED Extra-t sokan sikeres beavatkozásnak tartják (OECD, 2021^[6]).

3.3.1. Az ápolási okok miatt huzamosabb szünetek hatása a nőkre és a munkaerő-kínálatra

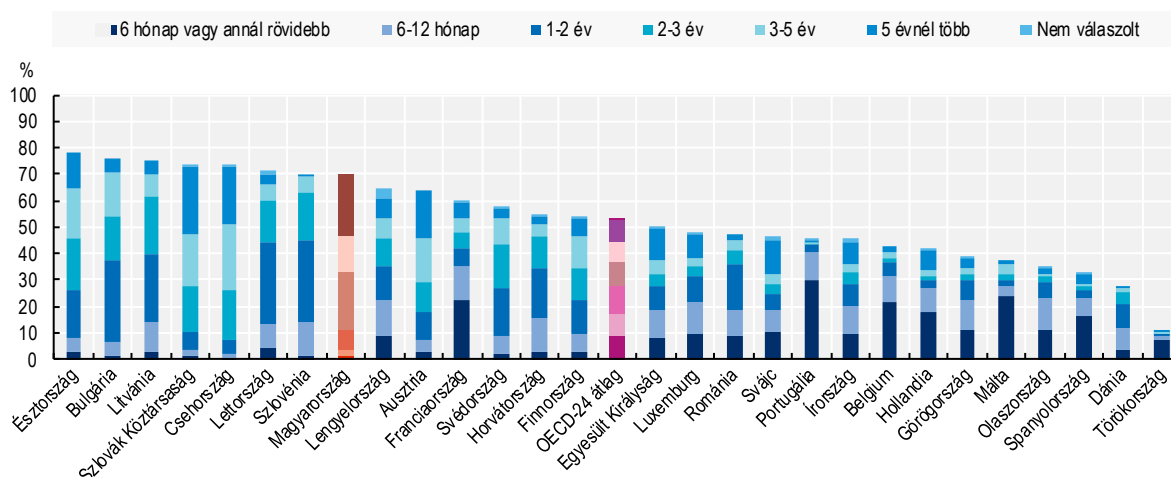
A nők által családi okokból megszakított munkavállalás hatásai összeadódnak. A szülést követő hosszabb szabadság erős kumulatív hatást gyakorol a nők foglalkoztatási előéletére, megtöri a karrierjüket és csökkenti a fizetett munkában töltött teljes időt. A férfiak általában jóval kevesebb szünetet tartanak családi okokból, ha egyáltalán tartanak. Az összesített hatásként megemlíthető, hogy az OECD-országok átlagában a nők pályafutása egyharmaddal rövidebb, mint a férfiaké (OECD, 2017^[36]).

Mivel Magyarországon jellemző, hogy kisgyermekkorban az anyák hosszabb ideig nem dolgoznak, a gyermekvállalás hatása a nők foglalkoztatására erősebb, mint sok más OECD-országban. Az Európai Unió 2018. évi munkaerő-felmérésének adatai alapján, 2018-ban a magyarországi nők (25-64 évesek) 23%-a számolt be arról, hogy munkával töltött élete során legalább öt évig nem dolgozott gyermekgondozási okokból (3.1 ábra). Ez az arány Európában a második legmagasabb volt a Szlovák Köztársaság (26%) mögött, és jóval meghaladta az európai OECD-országok átlagát (8,4%). Magyarországon még magasabb azoknak a nőknek az aránya (37%), akik arról számoltak be, hogy gyermekgondozási okokból legalább három évig nem dolgoztak, ami csak a Szlovák Köztársaságnál (45%) és a Cseh Köztársaságnál (47%) alacsonyabb érték.

A legközvetlenebbül ezek a hosszú szünetek befolyásolják a nők karrierépítési lehetőségeit: minden más tényezőt figyelembe véve a kevesebb munkával töltött idő több elszalasztott lehetőséget és kevesebb időt jelent a karrierépítésre. A keresetekben mutatkozó különbség nagy része 40 éves kor előtt keletkezik, mivel a nők számos fontos munkaerőpiaci lehetőséget hagynak ki pályafutásuk korai szakaszában (OECD, 2017^[36]). Sok OECD-országban - bár Magyarországon a Nők 40 programnak köszönhetően ez kevésbé igaz - ez kevesebb szolgálati időt jelent a teljes állami nyugdíjra való jogosultsághoz (OECD, 2017^[36]).

3.1. ábra: A magyarországi nők gyakran évekig nem dolgoznak gyermekgondozás miatt

Azon nők (25-64 évesek) aránya, akik arról számoltak be, hogy gyermekgondozási okokból szüneteltették a karrierjüket, a gyermekgondozási okok miatti szünetek teljes időtartama szerint, 2018



Megjegyzés: A válaszadóktól a következőt kérte: „A következő kérdésekben szeretnénk, ha visszatekintene a munkával töltött pályafutására a kezdetektől napjainkig. Ez idő alatt volt-e olyan időszak, amikor legalább egy hónapig folyamatosan nem dolgozott, hogy gyermekeiről gondoskodjon? Ez azt is jelentheti, hogy szülési szabadságon, szülői szabadságon volt, a munkáltatójával megállapodott szüneteltetésben, felmondott, bezárta vállalkozását, vagy nem kezdett el dolgozni közvetlenül a tanulmányai befejezése után”. A pozitív választ adókat ezután megkérdeztük: „Összesen körülbelül mennyi ideig nem dolgozott? Kérjük, vegye figyelembe az anyasági/apasági és a szülői szabadságot is.” Csak az érvényes válaszok közötti arányok. Azok az országok, ahol a hiányzó válaszok aránya nagy (10%-nál nagyobb), nem szerepelnek a táblázatban.

Forrás: Az OECD számításai az EU munkaerő-felmérés 2018-as ad hoc modulja alapján,

<https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/european-union-labour-force-survey>.

A gyermekgondozás miatti hosszabb szünetek nagyobb közgazdasági költségekkel járnak (OECD, 2012^[79]; OECD, 2018^[78]). A nemzetgazdaságoknak minden rendelkezésre álló erőforrásra szükségük van a fenntartható és virágzó jövő biztosításához. Az, hogy a nők nagy számban töltenek éveket a munkaerőpiacon kívül, nemcsak a munkaerő-kínálatot csökkenti, hanem sok esetben a készségek, a tehetségek és a humántőke-befektetések kevésbé hatékony felhasználását is jelenti, mivel a huzamosabb szünetek még jóval a munkába való visszatérésük után is hatással lehetnek a nők karrierjére és álláslehetőségére (OECD, 2012^[79]). Ezek a megfontolások különösen nagy jelentőséggel bírnak az olyan országokban, mint Magyarország, ahol a magasan képzett anyák esetében csak kis mértékben kevésbé valószínű, hogy hosszabb időt töltenek fizetett munkán kívül gyermekeik első éveiben. A nők munka világán kívül eltöltött idejének csökkentése nagymértékben hozzájárulhatna a nemek közötti általános foglalkoztatási szakadék megszüntetéséhez Magyarországon, és segíthetne a munkaerő növelésében.

3.4. Magyarországon a családi preferenciák és a szűkös gyermekgondozási szolgáltatások magyarázza, hogy sok kisgyermekes anya nem végez fizetett munkát.

A szülőknek különféle okai lehetnek arra, hogy a gyermekek érkezése után ne vállaljanak fizetett munkát. Sok esetben az anyák fizetett munkájának csökkenése az anyák döntése, mert több időt szeretnének a csecsemőjükkel tölteni (lásd 3.1 fejezet).

Más tényezők is befolyásolhatják a nők kivonulását a fizetett munkából. Egyes országokban nehéz az otthoni gondozás helyett megfelelő alternatívát találni, különösen akkor, ha a gyermekek még kicsik, és

különösen igaz ez az alacsony jövedelmű családok esetében. Állami támogatás nélkül a gyermekgondozás nagyon drága lehet (OECD, 2020^[80]). Még ott is, ahol van állami támogatás, a kínálat hiánya és/vagy a kényelmetlen helyszínek vagy nyitvatartási idők megnehezíthetik a hozzáférést. A minőséggel és a gyermek fejlődésére gyakorolt lehetséges hatással kapcsolatos aggályok miatt szintén vonakodhatnak a szülőkből a gyermekgondozási szolgáltatások igénybevételétől.

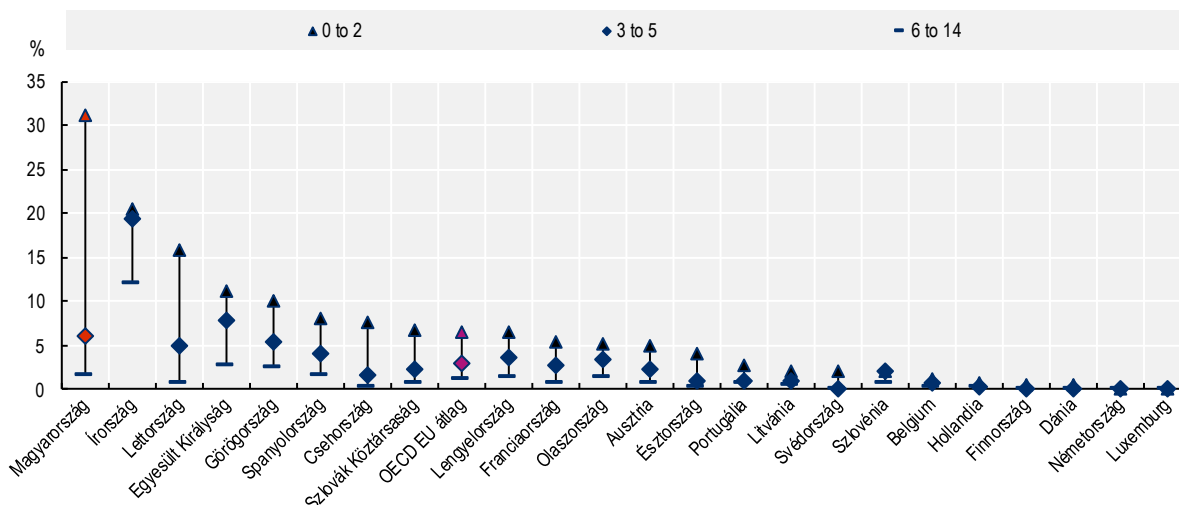
Magyarországon a gyermekgondozási szolgáltatásokhoz való hozzáférés nehézséget jelent a kisgyermekes anyák (egy része) számára (3.2 ábra). 2020-ban a 0-2 év közötti gyermeket nevelő anyák 31,2%-a mondta azt, hogy nem dolgozik és gazdaságilag nem aktív, mert *„nem állnak rendelkezésre megfelelő gyermekgondozási szolgáltatások, vagy azok nem megfizethetőek”*. Ez az arány messze a legmagasabb volt az európai OECD-országok között – az ezt követő legmagasabb, írországi arány 20,4% volt –, és jóval meghaladta az európai OECD-átlagot (6,5%). Fontos megjegyezni, hogy ezek a számok nem tartalmazzák azon anyák számát, akik a megfelelő gyermekgondozási szolgáltatások hiánya *ellenére* fizetett munkában vesznek részt; sok OECD-országban a szülők nagy része nagyszülők vagy más, barátok vagy rokonok által nyújtott informális gyermekgondozási szolgáltatásokat vesznek igénybe (OECD, 2020^[24]). Mindazonáltal ezek a számok azt húzzák alá, hogy a megfelelő gyermekgondozási szolgáltatások hiánya jelentős akadályt jelent a kisgyermekes anyák munkába állása szempontjából.

A tanulmány részeként lefolytatott, az érintettekkel folytatott konzultáció eredményei alapján elmondható, hogy a válaszadók pozitívan értékelik a közintézményekbe történő állami beruházásokra irányuló erőfeszítéseket - nevezetesen az önkormányzati bölcsődék bővítését az elmúlt évtizedben (OECD, 2021^[6]). Az önkormányzati képviselők elmondták, hogy az újonnan létrehozott bölcsődék folyamatosan telnek meg, és azon városok polgármesterei, ahol nemrég nyílt bölcsőde, megemlézték, hogy fontolóra veszik a további bővítést. Az interjúalanyok kiemelték, hogy a bölcsődék működtetéséről szóló döntés a politikai vezetéstől, a demográfiai problémáktól, a munkaerő-kereslettől, a városok/települések közötti együttműködéstől és az adott önkormányzat anyagi lehetőségétől függ. A magyar hatóságok képviselői hangsúlyozták, hogy a gyermekgondozási létesítmények és szolgáltatások fenntarthatósága érdekében nyújtott állami támogatások összege Magyarországon az évek során folyamatosan nőtt.

A három év alatti gyermekek számára biztosított „gyermekgondozási garancia” Magyarországon *de facto* nem minden gyermek számára érhető el teljes mértékben, különösen a vidéki kisközségekben. Ráadásul, bár az önkormányzati bölcsődéknek rendelkezniük kell az egy év alatti gyermekek felvételére alkalmas helyiségekkel, ezzel a lehetőséggel csak kevesen élnek. A bölcsődei csoportok és a védőnők különösen fontos szerepet töltenek be a kiszolgáltatott és szolgáltatásokkal kevésbé ellátott népességcsoportok elérésében (Riding et al., 2021^[81]). továbbá, az alacsony jövedelmű családok alulreprezentáltak, mivel a felvételhez a szülők munkavállalása szükséges, annak ellenére, hogy a törvény elvileg a hátrányos helyzetű gyermekek számára is biztosítja a bölcsődei ellátáshoz való hozzáférés lehetőségét. Ezt a jogi lehetőséget kihasználva a felvétel gyakran a védőnők és szociális munkások ajánlására történik. Mindemellett fontos megemlíteni, hogy az ECEC rendszeren kívül működő Biztos Kezdet Gyermekházak komplex fejlesztést biztosítanak a mélyszegénységben élő 0-3 éves gyermekek számára, és mára - szintén ingyenesen - a gyermekvédelmi rendszer részeként, nemzeti és uniós forrásokból finanszírozott, törvényben előírt szolgáltatássá váltak. Emellett a megkérdezettek véleménye szerint, a roma családok állami intézményekbe vetett bizalmának hiánya is hozzájárul ahhoz, hogy a gyermekgondozási szolgáltatásokat csak korlátozottan veszik igénybe (OECD, 2021^[6]). A roma munkavállalók foglalkoztatása és a felvilágosító erőfeszítések fokozása tovább segíthet e problémák kezelésében. A válaszadók hangsúlyozták, hogy a magántulajdonú, kisebb, rugalmas, nem családi szolgáltatások, beleértve a családi bölcsődéket is, elsősorban a magasabb jövedelmű háztartások által igénybe vett lehetőség. Az önkormányzat és a helyi szereplők közötti együttműködést és koordinációt korlátozottan minősítették (OECD, 2021^[6]).

3.2. ábra: Magyarországon a kisgyermekes anyák egyharmada állítja, hogy azért nem keres munkát, mert nem tud megfelelő gyermekgondozási szolgáltatást igénybe venni.

A legalább egy gyermeket (0-14 éves korig) nevelő nők (25-54 évesek) aránya, akik azért nem aktívak, mert nem állnak rendelkezésre megfelelő gyermekgondozási szolgáltatások vagy azok nem megfizethetőek, a legfiatalabb gyermek kora szerint, 2020



Megjegyzés: Azok minősülnek „inaktívnak, mert nem állnak rendelkezésre vagy nem megfizethetőek a gyermekek számára megfelelő gondozási szolgáltatások”, ha i) gazdaságilag inaktívak, és azt válaszolják, hogy nem keresnek munkát vagy nem állnak rendelkezésre ii) azt válaszolják, hogy nem keresnek munkát, mert „gyermeküket vagy fogyatékkal élő felnőtteket gondoznak”, és iii) azt válaszolják, hogy inaktívak, nem keresnek munkát és azért gondoznak gyermekeket vagy fogyatékkal élő felnőtteket, mert „nem állnak rendelkezésre vagy nem megfizethetőek a gyermekek számára megfelelő gondozási szolgáltatások” vagy „nem állnak rendelkezésre vagy nem megfizethetőek a gyermekek és a betegek, fogyatékkal élők és idősek számára megfelelő gondozási szolgáltatások”. Csak az érvényes válaszokat tartalmazó arányok. Az Egyesült Királyságra vonatkozó adatok 2019-re vonatkoznak.

Forrás: Az OECD becslései az EU munkaerő-felmérésén alapulnak, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/european-union-labour-force-survey>.

3.5. A dolgozó kisgyermekes anyák kis arányának további oka a részmunkaidős és rugalmas munkalehetőségek hiánya.

Számos OECD-országban a szülők rugalmas munkarendben dolgoznak (pl. részmunkaidő, rugalmas munkakezdés és befejezés, távmunka stb.), hogy össze tudják egyeztetni a munkát és a családi kötelezettségeiket. Ezek a megoldások különösen hasznosak, ha egyéb családi támogatások, például a gyermekgondozás nehezen hozzáférhető vagy fejletlen (Hegewisch and Gornick, 2011^[82]). Sok szülő azonban a rugalmas munkavégzést más támogatásokkal *kombinálva* is igénybe veszi. A rugalmas munkavégzésre vonatkozó megállapodások segíthetnek a szülőknek például abban, hogy a gyermekgondozási szolgáltató nyitvatartási idejéhez, vagy a partner vagy rokonok által nyújtott gondozási lehetőségekhez alkalmazkodni tudjanak.

A részmunkaidős foglalkoztatás hasznos lehet olyan szülők számára, akik a szülői szabadságot követően vissza akarnak térni a munkaerőpiacra, illetve, akik szeretnének foglalkoztatásban maradni miközben otthon vannak a gyermekeikkel. Azoknak is segíthet a részmunkaidős munka, akik aggódnak amiatt, hogy a gyermek fejlődésére rossz hatással van, ha nem a szülő gondoskodik róluk, mert így a fizetett munkát össze tudják hangolni az otthoni szülői gondoskodással. Magyarországon a részmunkaidős foglalkoztatás nagyon ritka (2.12 ábra), mind a férfiak, mind a nők körében beleértve az anyákat is.

A kisgyermekes anyáknak lehetősége van részmunkaidőben dolgozni, ha úgy kívánják: 2015 óta a munkáltatóknak kötelező az általános teljes napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőt kínálni a három év alatti gyermekek szüleinek, ha kéri, és nincs lehetőségük visszautasítani (a legalább háromgyermekes szülők számára ez a lehetőség a legfiatalabb gyermek öt éves koráig áll rendelkezésre). Ezt 2020-tól kiterjesztették a négy év alattiakra is, legalább három gyermek esetén a legfiatalabb gyermek hat éves koráig. Azáltal, hogy a jogosultságot csak a szülőkre korlátozzák, az intézkedés potenciálisan visszatarthatja a vállalatokat attól, hogy fiatal nőket alkalmazzanak, vagy ahhoz vezethet, hogy a női munkavállalók más és alacsonyabb szintű („anyai pálya”) karrierútvonalakra terelődnek (OECD, 2019^[83]). A közelmúltban bevezetett adóreform tovább csökkentheti az intézkedés hatékonyságát: 2019 januárja óta a munkáltatóknak ugyanolyan összegű szociális hozzájárulást kell fizetniük a részmunkaidőben és a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók után; korábban a részmunkaidőben foglalkoztatottak esetében a munkáltatói hozzájárulások a ledolgozott órák számával arányosak voltak (OECD, 2020^[84]). A 2018-as adatok azt mutatják, hogy a 0 és 2 év közötti kisgyermeket nevelő anyáknak mindössze 1,5%-a dolgozott részmunkaidőben, ami a legalacsonyabb arány a rendelkezésre álló adatokkal rendelkező OECD-országok között. Ez vagy arra utal, hogy kevés anya van tudatában a részmunkaidős foglalkoztatáshoz való jogával, vagy arra, hogy kevesen érdeklődnek a részmunkaidős foglalkoztatás iránt, és/vagy arra, hogy kevesen érzik úgy, hogy ténylegesen kérelmezhetik ezt a lehetőséget a munkáltatójuktól.

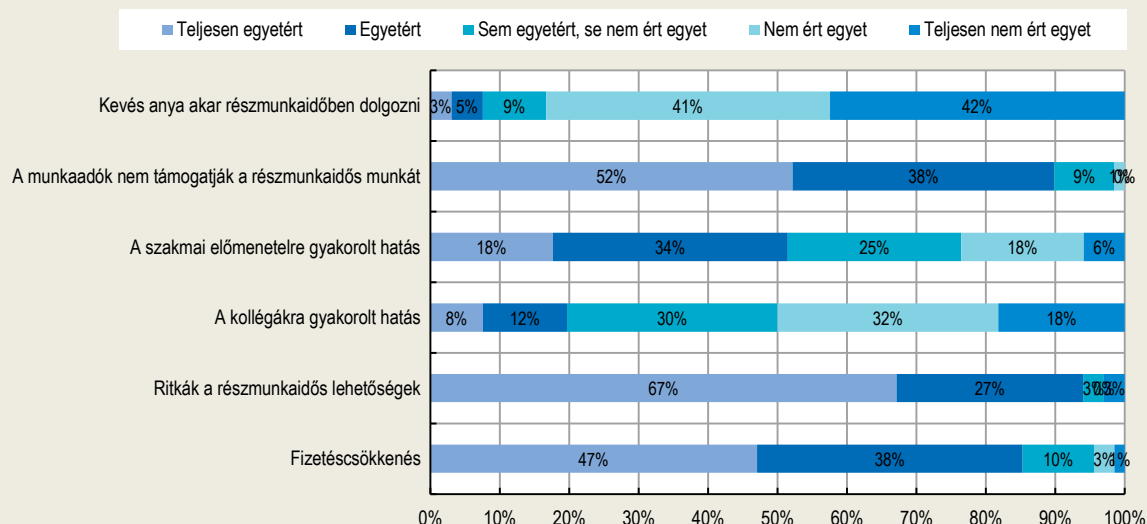
A rugalmas munkavégzés egyéb formái is ritkák a szülők körében Magyarországon (OECD, 2016^[35]), bár a távmunka a COVID-19 világjárványt követően egyre gyakoribbá vált (lásd 6. fejezet). Az e tanulmány részeként lefolytatott konzultáció is megerősítette a fenti állításokat (OECD, 2021^[6]) (3.3 keretes írás).

3.3. keretes írás: A válaszadók véleménye a részmunkaidős és rugalmas munkavégzésről

A tanulmány során az érintettekkel folytatott konzultáció rávilágított arra, hogy válaszadók a részmunkaidős foglalkoztatás lehetőségeit és támogatását nem tartják elegendőnek (3.3 ábra). Míg a felmérésben részt vevőknek csak egy kis csoportja gondolja úgy, hogy csak kevés anya lenne hajlandó részmunkaidőben dolgozni, a legtöbb válaszadó a rendelkezésre álló lehetőségek szűkösségét, a munkáltatók támogatásának hiányát és a csökkentett fizetéssel kapcsolatos visszatartó erőt nevezte meg az anyák részmunkaidős foglalkoztatásban való részvételének fő akadályaként. A részmunkaidős foglalkoztatás nem tekinthető valódi opciónak az alacsony jövedelmű családok számára. Többen jelezték, hogy különösen az alacsony jövedelmű családok esetében a GYED Extra által nyújtott támogatás ellenére, (az anya számára) nem biztos, hogy van gazdasági értelme részmunkaidőben dolgozni, tekintettel például a bébisitter fogadásának magas költségeire.

3.3. ábra: A részmunkaidős foglalkoztatás lehetősége és támogatása nem elegendő, és a fizetés elég magas

Az eltartott gyermeket nevelő anyák alacsony részmunkaidős foglalkoztatottságának okaira vonatkozó válaszok megoszlása



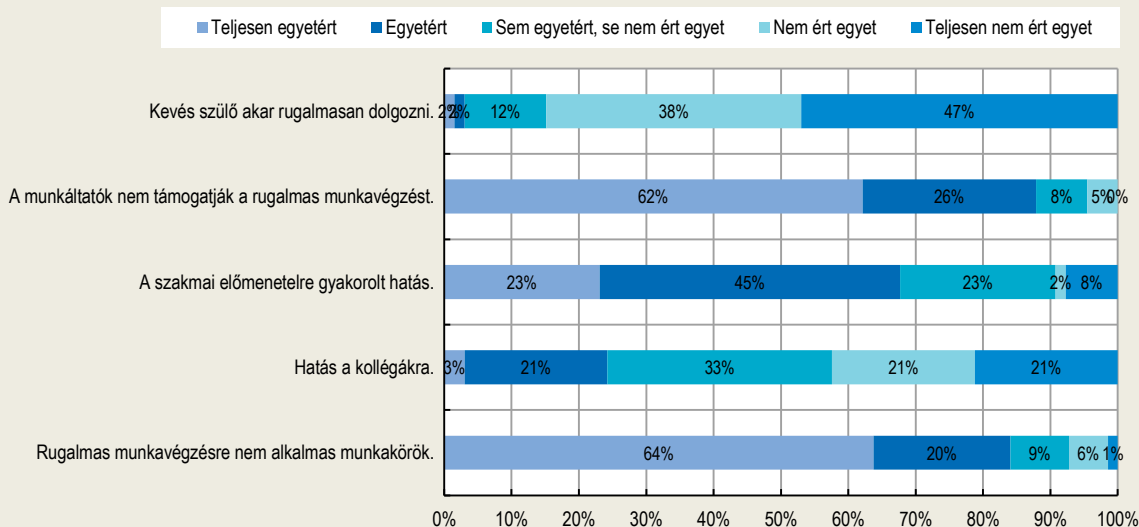
Source: OECD (2021^[6]), "Technical Support to Reduce the Gender Employment Gap in the Hungarian Labour Market – Summary report on stakeholders' views and beliefs".

A felmérésben részt vevők többsége nem ért egyet azzal az állítással, hogy csak kevés szülő szeretne rugalmas munkaidő-beosztást, viszont sokan egyetértenek azzal, hogy a legtöbb munkahely alkalmatlan a rugalmas munkaidő-beosztásra, és hogy a munkaadók nem támogatják a rugalmas munkavégzést (3.4 ábra).

Mind a részmunkaidős, mind a rugalmas munkavégzés esetében a karrierépítéssel kapcsolatos aggodalmak is szerepet játszhatnak, míg a kollégákra gyakorolt hatásokkal kapcsolatban nem sok aggodalom merült fel. A helyi munkáltatók humánerőforrás-menedzserei közötti tapasztalatcserét olyan jó gyakorlatként említették, amely segíthet a munkahelyeknek abban, hogy a rugalmas munkafeltételek és a munkavállalók gyermekgondozási igényeinek figyelembevétele révén támogatóbbá és innovatívabbá váljanak.

3.4. ábra: Sok munkahelyet nem tartanak alkalmasnak a rugalmas munkavégzésre, és a munkáltatók általában nem támogatják azt.

Az eltartott gyermeket nevelő szülők alacsony rugalmas foglalkoztatottságának okaira vonatkozó felmérési válaszok megoszlása

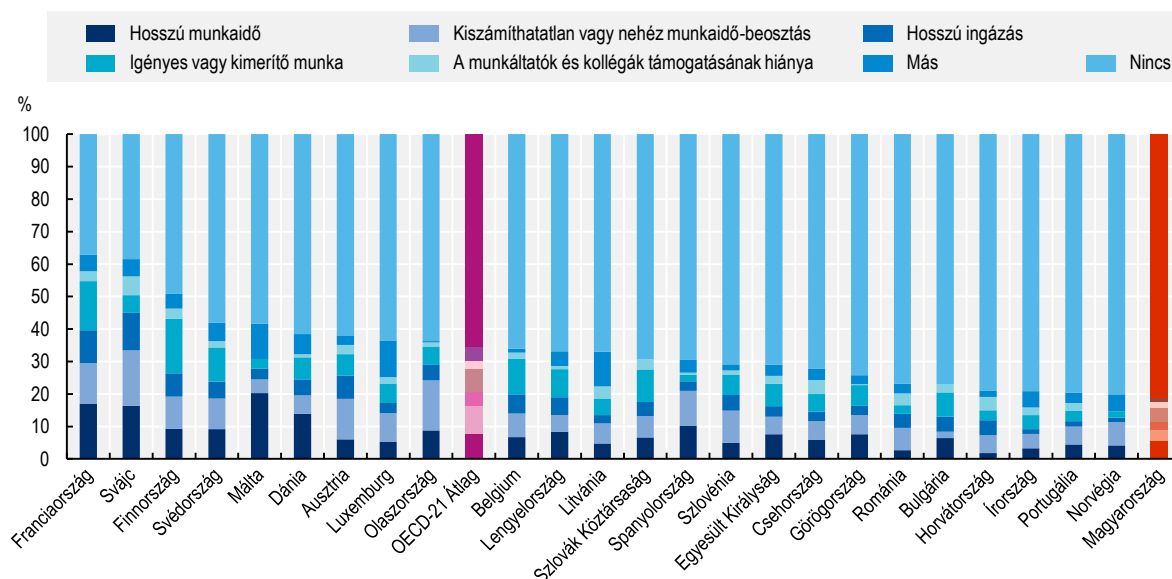


Forrás: OECD (2021^[8]). "Technical Support to Reduce the Gender Employment Gap in the Hungarian Labour Market – Summary report on stakeholders' views and beliefs".

A részmunkaidős és rugalmas munkalehetőségek hiánya ellenére a munka és magánélet közötti egyensúlytalanság mértéke a megkérdezettek saját elmondása alapján nem magasabb a magyarországi nők és anyák körében, mint más OECD-országokban. A Social Survey Programme (ISSP) 2015-ös adatai szerint például a magyarországi dolgozó nők csaknem háromnegyede (72,5%) számolt be arról, hogy a munkája „soha” vagy „alig” zavarja a családi életét (ISSP, 2018^[85]). Ez a második *legmagasabb* arány a felmérésben résztvevő OECD-országok között, Észtország (72,7%) után. Hasonlóképpen, az uniós munkaerő-felmérés adatai azt mutatják, hogy a (gyermeket vagy felnőtt rokonokat) gondozó foglalkoztatott nők Magyarországon nagyobb valószínűséggel számolnak be arról, hogy a munkájuk és gondozási kötelezettségeik összeegyeztetése *nem okoz* különösebb nehézséget, mint a többi uniós tagállamban élő társaik (3.5 ábra). Ez egy kisebb populáció véleményét tükrözheti (mivel a kisgyermekes anyák többsége nem dolgozik), illetve a magyarországi nemi szerepek és a kisgyermekes gondozása körüli hagyományos értékekkel kapcsolatos preferenciákat, választásokat és/vagy önértékelési torzításokat is (lásd 3.1 fejezet).

3.5. ábra: Magyarországon viszonylag kevés gondozási feladatokat ellátó dolgozó nő számol be a munka és a családi élet közötti egyensúly problémáiról

A gondozási feladatokat ellátó dolgozó nők (18-64 évesek) megoszlása a munka és a család összeegyeztetésének legfőbb munkahelyi akadályai szerint, ha van ilyen, 2018



Megjegyzés: A gondozási feladatokat ellátó nők azok, akik saját vagy partnerük gyermekeiről (< 15 év) vagy cselekvőképtelen rokonairól (15 éves vagy idősebb) való rendszeres gondoskodásról számoltak be. A válaszadóknak a következő kérdést tették fel: „Van a főállásának bármilyen aspektusa, ami különösen megnehezíti, hogy a munkáját össze tudja egyeztetni a gondozási kötelezettségeivel? Kérjük, jelölje meg a fő nehézséget”. A válaszadók adhattak „Nem” vagy „Nincs különösebb nehézség” válszt is. Csak az érvényes esetek közötti arányokat mutatja a ábra. A nagy arányban (10%-nál nagyobb) hiányzó válaszokkal rendelkező országok nem szerepelnek a táblázatban.

Forrás: Az OECD számításai az EU munkaerő-felmérés 2018-as ad hoc modulja alapján,
<https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/european-union-labour-force-survey>.

4

Fizetett szülői szabadság Magyarországon

A fejezet a magyarországi fizetett szülői szabadságra vonatkozó szakpolitikákat elemzi. Ismerteti a Magyarországon működő, teljes mértékben megosztható, családalapú szülői szabadság rendszerének főbb jellemzőit, és nemzetközi összehasonlító példák alapján áttekintést nyújt a fizetett szülési szabadság, az anyák számára rendelkezésre álló fizetett szülői szabadság, a fizetett apasági szabadság és az apák számára fenntartott fizetett szülői szabadság időtartamáról. Ezt követően a gondozási feladatok egyenlőbb megosztását ösztönző fizetett szabadság nemzetközi gyakorlatából mutat be válogatást, az egyéni fizetett szülői szabadságra való jogosultságokra, a szülői szabadságon belüli bónuszidőszakokra és a célzott támogatásokra összpontosítva. A tanulmány a szülői szabadsággal kapcsolatos szakpolitikai megközelítésekkel kapcsolatos néhány tanulsággal zárul.

Az elmúlt néhány évtizedben a fizetett szülési, apasági és szülői szabadságok a legtöbb OECD-országban a családtámogatási rendszer fő elemeivé váltak. A dolgozó anyák és újszülött gyermekeik egészségének védelméen túl a fizetett szabadság segíthet abban, hogy az anyákat a fizetett foglalkoztatásban tartsák, és lehetőséget biztosít a szülőknek arra, hogy kisgyermekükről gondoskodhassanak (Adema, Clarke and Frey, 2015^[86]; Rossin-Slater, 2017^[87]). Az utóbbi években a fizetett szabadságokat egyre inkább a háztartáson belüli fizetetlen munka újraelosztásának ösztönzésére is használják. Egyre több OECD-ország vezetett be „csak apáknak járó” szabadságokat, például fizetett apasági szabadságot és hosszabb, csak az apáknak biztosított fizetett szülői szabadságot, azzal a céllal, hogy a férfiakat arra ösztönözzék, hogy több időt töltsenek otthon a gyermekeik gondozásával.

Fontos fejlemény, hogy a munka és a magánélet egyensúlyáról szóló uniós irányelv minden uniós tagállam számára előírja, hogy 2022 augusztusáig minden szülő számára legalább két hónap nem átruházható szülői szabadságot vezessenek be (ld. 4.1 keretes írás). Az irányelv célja, hogy hozzájáruljon a szabadságok egyenlőbb elosztásához a szülők között. Az európai országok már megkezdték ennek megvalósítását, valamint 2022-ben további előrelépések várhatók.

4.1. keretes írás: A munka és a magánélet egyensúlyáról szóló uniós irányelv

2019 júniusában az Európai Tanács elfogadta az Európai Bizottság javaslatát egy új, a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló irányelvről. Több, a nemek közötti egyenlőségről és a munkakörülményekről szóló hatályos uniós irányelvre, köztük a 2010-es, a szülői szabadságról szóló irányelvre (2010/18/EU irányelv) építve az új irányelv a nők munkaerőpiaci részvételének, a családi vonatkozású szabadságok igénybevételének és a rugalmas munkafeltételeknek a növelésére irányul. A végső cél a szülők és gondozók segítése a munka és a családi felelősségek hatékonyabb összeegyeztetésében.

Az új irányelv fő elemei a következők:

- **Apasági szabadság:** Az apáknak (vagy társszülőknek) legalább 10 munkanapos apasági szabadságot kell biztosítani a gyermek születésének időpontja körül, ennek díjazása legalább a betegségi ellátás szintjével kell, hogy egyenértékű legyen. Magához a szabadsághoz való jog nem tehető függővé a munkában töltött idő tartamától vagy a szolgálati idő hosszától. A juttatáshoz való jog hat hónapot meg nem haladó szolgálati időhöz köthető.
- **Szülői szabadság:** Mindkét szülő fejenként négy hónap szülői szabadságra lesz jogosult, amelyből legalább kettő hónap nem ruházható át a másik szülőre. A díjazás mértékét a tagállamok határozzák meg, azonban kötelesek ezt úgy tenni, hogy *„elősegítsék a szülői szabadság mindkét szülő általi igénybevételét”*. A tagállamok szabadon meghatározhatják a gyermek életkorának felső határát, ameddig a szülői szabadság igénybe vehető; ennek felső határa legfeljebb nyolc év lehet. A szabadságra való jogosultságot legfeljebb egyéves munkaviszonyhoz vagy szolgálati időhöz lehet kötni.
- **„Gondozói” szabadság:** Minden munkavállaló számára biztosítani kell a jogosultságot évente legalább öt munkanap gondozói szabadság igénybevételére, hogy súlyos egészségügyi okból jelentős mértékű gondozásra vagy támogatásra szoruló hozzátartozójuknak vagy a munkavállalóval közös háztartásban élő személynek személyes gondozást vagy támogatást nyújtsanak. A tagállamok ettől eltérő referencia-időszakot is meghatározhatnak, eseti alapon utalhatják ki a szabadságot és további feltételekhez köthetik a gondozói szabadság igénybevételét.

- Rugalmas munkafeltételek: Biztosítani kell, hogy a szülők – gyermekük legalább nyolc éves koráig –, valamint a gondozást végzők jogosultak legyenek arra, hogy rugalmas munkafeltételeket kérjenek a gondozás ellátása céljából. A rugalmas munkafeltételek itt azt jelentik, hogy lehetőség van munkarendjük átszervezésére többek között távmunka, rugalmas munkabeosztás vagy a munkaórák számának csökkentése révén. A tagállamok „*észszerű korlátozásokat*” vezethetnek be a rugalmas munkafeltételek igénybevételének maximális időtartamára, feltéve, ha a munkavállalónak megmarad az eredeti munkarendhez történő visszatérés joga. A tagállamok a rugalmas munkafeltételek kérelmezésére való jogosultságot a munkában töltött idő tartamához vagy a szolgálati idő hosszához köthetik, amely nem haladhatja meg a hat hónapot. A munkáltatóknak minden kérelmet meg kell vizsgálniuk és válaszolniuk, elutasítás esetén pedig kötelesek ezt megindokolni.

Az új irányelv 2019 augusztusában lépett életbe. Ettől az időponttól kezdve az Európai Unió valamennyi tagállamának három év áll rendelkezésére ahhoz, hogy elfogadják azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek megfeleljenek.

Forrás: Source: European Union (2019^[10]), Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 IRÁNYELVE (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>

4.1. Számos OECD-országhoz hasonlóan Magyarország is fizetett szabadságot biztosít a szülőknek közvetlenül a szülés körüli időszakban.

Az Egyesült Államok kivételével valamennyi OECD-országban van olyan nemzeti rendszer, amely az anyáknak törvényben rögzített jogot biztosít a fizetett szülési szabadságra közvetlenül a szülés körül (4.1 ábra, A panel), általában körülbelül 15-20 hétig, de a legtöbb esetben legalább az ILO anyaság védelméről szóló egyezményében előírt 14 hétig (ILO, 2000^[88]). Az OECD-országok mintegy kétharmada apasági szabadságot biztosít, amelyet a gyermek érkezését követő első néhány hónapban vehetnek igénybe (*OECD Családi adatbázis*). Az apasági szabadságok általában magas pénzbeli ellátással járnak, de rövidek (1-2 hét), sőt, néhány OECD-országban (pl. Görögországban, Olaszországban és Hollandiában) legfeljebb néhány napig tartanak (4.1 ábra, B panel). Fontos megjegyezni, hogy az apasági szabadságot igénybe vevők nagyobb valószínűséggel vállalnak aktív szerepet a gyermekgondozásban a munkába való visszatérésük után is (OECD, 2017^[36]).

A magyar rendszer fizetett szülési és fizetett apasági szabadságot is biztosít a dolgozó szülőknek a szülés körül. Az újdonsült anyák 24 hetes fizetett szülési szabadságra jogosultak, ami hosszabb, mint az OECD-átlag (18 hét) (4.1 ábra, A. panel), és legalább két hét kötelező. A pénzbeli ellátás a megelőző időszak napi keresetének 70%-áról 2021-ben 100 %-ra emelkedett, (felső határ nélkül) melyet a Nemzeti Egészségbiztosítási Alapkezelő (NEAK) fizeti (lásd: 4.2 keretes írás). Az ellátásra azok a foglalkoztatási jogviszonyban lévő vagy egyéni vállalkozó nők jogosultak, akik a gyermekszülést megelőző 2 évben legalább 365 napig bizonyítottan munkaviszonnyal rendelkeztek, amibe beleszámít legfeljebb 180 nap tanulmányi idő és bármilyen hosszú időszak, amelynek során az illető szülői szabadság alatt járó ellátásban részesült. A fizetett apasági szabadság Magyarországon új keletű, 2002-ben vezették be. Jelenleg Magyarországon minden alkalmazásban álló férfi öt nap fizetett apasági szabadságra jogosult (4.1 ábra, B. panel), amely időszakra keresete 100%-át kapja. A szabadságot a szülést követő két hónapon belül kell kivenni.

4.2. keretes írás: A csecsemőgondozási díj (anyasági támogatás)

A csecsemőgondozási díj (CSED) a társadalombiztosítási pénzbeli ellátás, amelyet elsősorban az anya kap a szülési szabadság időtartamára, azaz 168 napra (24 hétre). Kivételes esetekben az apa is jogosult lehet az ellátásra.

2021. július 1-jétől az CSED mértéke a korábbi 70 százalékról a bruttó fizetés 100 százalékára emelkedett annak érdekében, hogy a gyermekes családok számára biztosítsák az új élethelyzetükhöz szükséges jövedelmet.

Ennek az intézkedésnek köszönhetően a biztosított anyák jövedelme nem csökken a szülési szabadság 24 hete alatt, sőt, a juttatások akár magasabbak is lehetnek, mint a korábbi nettó keresetük. Míg a béreket 15% személyi jövedelemadó-előleg (SZJA) és 18,5% társadalombiztosítási járulék terheli, az CSED összegéből csak az SZJA-előleget (15%) vonják le. 2022-ben havonta átlagosan közel 29 000 fő részesült a 100%-os mértékű CSED-ben (KSH, https://www.ksh.hu/stadat_files/szo/hu/szo0050.html).

4.2. Magyarországon a fizetett szülői szabadság a gyermek harmadik születésnapjáig vehető igénybe

A szülési és apasági szabadság mellett számos OECD-ország további fizetett szülői és/vagy otthoni ápolási szabadságot is biztosít a szülőknek. Ezeknek a hosszabb, a munkahely védelmével egybekötött fizetett szabadságok célja, hogy a szülők középtávon gondoskodhassanak a kisgyermekről. A legtöbb országban a szülők összesen 6 és 18 hónap közötti fizetett szülői és otthoni ápolási szabadságot vehetnek igénybe (4.1 ábra). Néhány országban azonban - például a Cseh Köztársaságban, Észtországban, Finnországban, Magyarországon, Norvégiában, a Szlovák Köztársaságban és a két- vagy többgyermekes családok esetében Franciaországban - a szülők gyermekük második vagy harmadik születésnapjáig vehetnek ki fizetett szabadságot.

Az OECD-országokban a fizetett szülői szabadságra való jogosultság gyakran a családon belül megosztható jogosultságnak minősül, azaz a család bizonyos számú hét szülői szabadságot kap, amelyet tetszés szerint oszthatnak meg egymás között. Bár elméletileg ez lehetővé teszi, hogy mindkét szülő igénybe vegye a fizetett szülői szabadságot, a valóságban, ha csak a szabadságra járó juttatások nem pótolják (majdnem) teljes mértékben a korábbi kereseteket, anyagi szempontból jellemzően az az ésszerű ha az anya veszi igénybe a szabadság nagy részét, mivel gyakran az ő jövedelme alacsonyabb (OECD, 2017^[7]). Az anyák és az apák kisgyermekük gondozásában betöltött szerepével kapcsolatos társadalmi attitűd a karrierre gyakorolt esetleges hatásokkal kapcsolatos aggályok szintén hozzájárulnak ahhoz, hogy sok apa vonakodik a hosszú szabadság igénybevételeitől (Rudman and Mescher, 2013^[89]; Duvander, 2014^[90]). Annak érdekében, hogy a férfiak körében ösztönözzék a hosszú szabadság igénybevételeit, számos OECD-országban az apák (és az anyák) számára a fizetett szülői szabadságot egyéni, át nem ruházható jogosultságként biztosítják mindkét szülő számára, „használd fel, vagy elveszíted” alapon, vagy „bónusz hónapokat” adnak ha a szülők egy bizonyos ideig megosztják a szabadságot (4.1 ábra).

Magyarországon teljes mértékben megosztható családi alapú szülői szabadság rendszer működik. Az először 1969-ben bevezetett szülői szabadságot Magyarországon kezdetben egy általános, átalányösszegű juttatással [*gyermekgondozást segítő ellátás (GYES)*] fizették minden három év alatti gyermeket nevelő család számára. A szülői szabadság a dolgozók számára munkahelyi védelemmel járt (a gyermek harmadik születésnapjáig), de minden család ugyanarra az ellátásra volt jogosult, függetlenül a korábbi foglalkoztatási státusztól vagy jövedelemtől. A szülői szabadságot az azóta eltelt években

többször kiigazították és módosították. A legfontosabb változások az 1980-as évek közepén voltak, amikor Magyarország bevezetett egy alternatív, keresethez kötött ellátást a biztosítási jogviszonnyal rendelkező szülők számára [*gyermekgondozási díj (GYED)*], valamint 1996-ban, amikor Magyarország rövid időre eltörölte a GYED-et, és jövedelemvizsgálatot vezetett be a GYES-kifizetésekre való jogosultság ellenőrzéséhez. Fontos megjegyezni, hogy 1999-ben, az első Fidesz-kormány megválasztását követően ez utóbbi két reformot visszavonták.

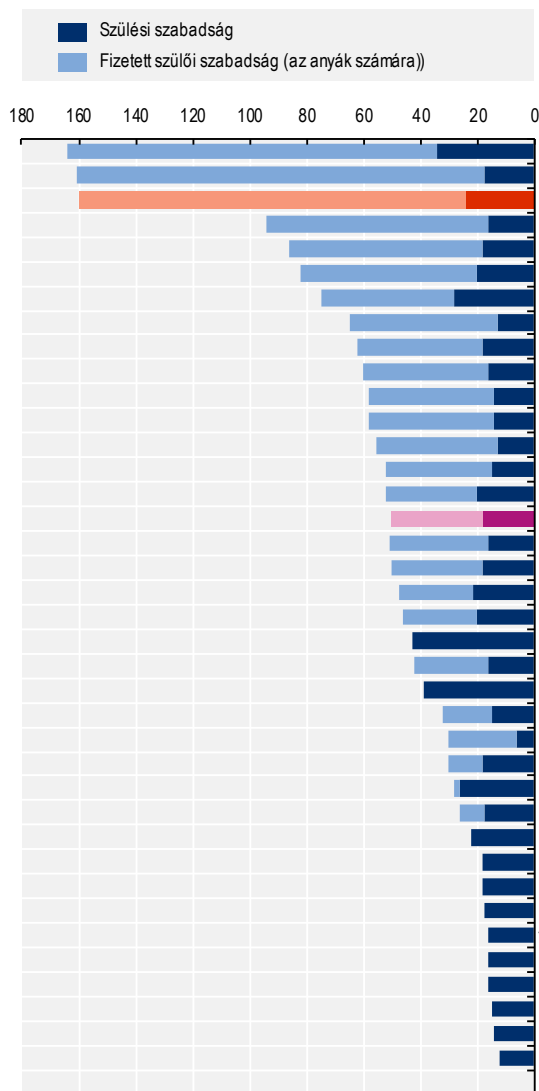
Ma Magyarországon a dolgozó szülők a gyermek harmadik betöltött életévéig vehetik igénybe a fizetett szülői szabadságot. A szabadság teljes időtartama mértékben megosztható a szülők belátása szerint (amennyiben mindkét szülő megfelel a vonatkozó jogosultsági feltételeknek). Biztosítási jogviszonnyal rendelkező szülők GYED-ben részesülnek a gyermek kétéves koráig, majd GYES-ben a gyermek hároméves koráig. Más OECD-országgal ellentétben a szülők a GYED Extra révén a társadalombiztosítási és munkaerőpiaci juttatásokat kombinálhatják (erről bővebben lentebb).

A havonta fizethető GYED maximális összege a minimálbér kétszeresének 70%-a, ami 2022-ben 200 000 forintos (500 EUR) minimálbér összegével számolva 280 000 forint ellátást jelent, ami a 2020-as teljes munkaidős átlagkereset mintegy 52%-ának felel meg. A biztosítási jogviszonnyal nem rendelkező szülők számára a kifizetés kizárólag a GYES-en keresztül történik, jóval alacsonyabb átalányösszeggel, melynek összege 2022-ben 28.500 forint volt, ami a 2020-as teljes munkaidős átlagkereset mintegy 6%-ának felel meg). Ezek bruttó összegek: a GYED-ből a 15% személyi jövedelemadót és a 10% nyugdíjárulékot vonják le, de családi adókedvezményt lehet érvényesíteni. A GYES-ből 10% nyugdíjárulékot vonnak. A finanszírozás ugyanaz, mint a szülési szabadság esetében (Gábos and Makay, 2021^[3]). A szülési szabadsághoz hasonlóan GYED-re csak azok a munkavállalók és egyéni vállalkozók jogosultak, akik a gyermekszülést megelőző 2 évben legalább 365 napig bizonyított jogviszonnyal (pl. munkaviszonnyal) rendelkeztek.

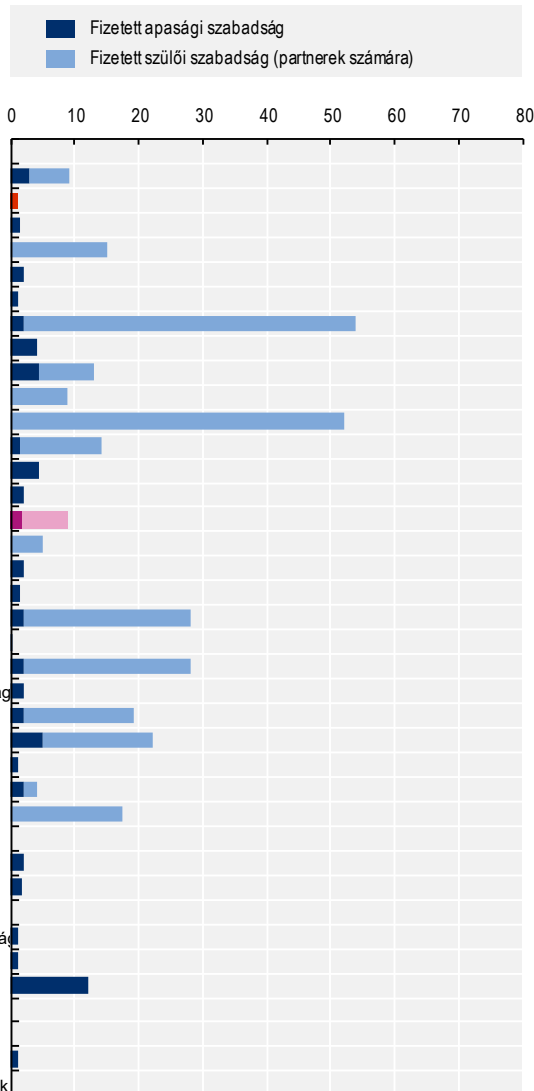
4.1. ábra: Az OECD országok közül Magyarországon az egyik leghosszabb a szülői szabadság

Az anyák számára rendelkezésre álló fizetett szülési szabadság és fizetett szülői szabadság időtartama, valamint az apák/partnerek számára rendelkezésre álló fizetett apasági szabadság és fizetett szülői szabadság időtartama, 2020

A. panel: Az anyák által igénybe vehető fizetett szabadság hetei, típusonként



B. panel: Az apák/partnerek számára fenntartott fizetett szabadság hetei, típusonként



Megjegyzések: Az adat a 2020 áprilistól hatályos fizetett szabadságra vonatkozó jogosultságokat mutatja. Az adatok csak az országos vagy szövetségi szintű jogosultságokat tükrözik, és nem mutatja a regionális eltéréseket és az egyes országok (pl. Québec Kanadában vagy Kalifornia az Egyesült Államokban) államai/tartományai vagy helyi önkormányzatai által biztosított kiegészítő/alternatív jogosultságokat. *Anyák esetében:* Az információk a fizetett szülési szabadságra, a fizetett szülői szabadságra és a kisgyermek otthoni ápolása céljából nyújtott fizetett szabadság későbbi időszakaira vonatkoznak. Ez magában foglalja a megosztható szülői és/vagy otthoni ápolási szabadság időszakát, amelyet feltételezhetően az anyák vesznek ki (lásd alább a feltételezésekről szóló további információkat). *Apák/partnerek esetében:* Az adatok az apasági szabadságra vagy szülési szabadságra való jogosultságra, a "kvótákra" vagy a szülői szabadság azon időszakaira vonatkozik, amelyeket csak az apa/partner vehet igénybe, és nem ruházható át az anyára, valamint a megosztható szabadság azon heteire, amelyeket az apának/partnernek ki kell vennie ahhoz, hogy a család jogosult legyen a szülői szabadság "bónusz" heteire.

Ahhoz, hogy az egyes országok különböző szülési, szülői és apasági szabadság rendszerei időben következetesen összehasonlíthatók legyenek, feltételezésekre van szükség. Ezek a következők: (i.) A született gyermek egyetlen gyermek, és első gyermek. (ii) A születést megelőzően mindkét szülő a magánszektorban dolgozik a bruttó átlagkereset 100%-áért. (iii) Mindkét szülő megfelel a szabadságra és pénzbeli ellátásokra való jogosultsági feltételeknek. (iv) Az anya és a gyermek egészséges, és nincsenek a szüléssel kapcsolatos komplikációk. (v) Ha van választási lehetőség, a szülők először a fizetett szabadságot veszik igénybe a fizetés nélküli szabadság előtt. (vi) Amennyiben több lehetőség is van a szabadság időtartamát és a kifizetés mértékét illetően (pl. Ausztriában, Kanadában, a Cseh Köztársaságban, Litvániában és Norvégiában), a szülők azt a lehetőséget választják, amelyik a legmagasabb elérhető heti kifizetési mértéket biztosítja egy átlagkereső számára. (vii) Ezt követően a szülők megpróbálják maximalizálni a rendelkezésre álló fizetett szabadság hosszát: először, maximalizálják a kombinált fizetett szabadságot; másodsor, az anyák maximalizálják a fizetett szabadságot az apákkal szemben, azaz, feltételezzük, hogy az anyák a szülői szabadság rendelkezésre álló, megosztható részét használják fel (viii) A szülők egy folyamatos blokkban használják fel jogosultságukat, mind egyénileg, mind együttesen, úgy, hogy az anya használja fel először a jogosultságát, az apa pedig később. (ix) Amennyiben az apa/partner részvételét a szabadság meghosszabbításával vagy bónusz hetekkel jutalmazták, akkor azon hetek számát, amelyekre az apának/partnernek szabadságot kell kivennie ahhoz, hogy jogosult legyen a bónuszra, az apa/partner számára "elkülönítettnek" tekintjük. (x) Nem vesszük figyelembe azokat a lehetőségeket, amelyekhez a munkáltató engedélye szükséges. (xi) A szabadság időtartamát hetekben fejezzük ki (az átváltási szabályok a PF2.5-ben találhatók). (xii) Az anyák maximalizálják a szülés előtti szülési szabadságukat.

Forrás: OECD Titkárság számításai az OECD Családi adatbázis PF2.1 mutatója alapján, www.oecd.org/social/family/database.htm.

Más OECD-országoktól eltérően Magyarországon még nem különítene el a szülői szabadságból heteket, amelyet kizárólag az apa vehet igénybe. Az apaspecifikus szabadság hiánya, valamint a szülői szabadság alatti viszonylag alacsony pénzbeli ellátás azt eredményezi, hogy jelenleg kevés ösztönző célozza azt, hogy az apák (akik általában a fő keresők) részt vegyenek a szabadság igénybevételében (Hašková and Saxonberg, 2016^[91]). Így valószínű, hogy az egyik szülő, jellemzően az anya veszi ki a teljes szabadságot. A fizetett szülési és a fizetett szülői szabadságra való jogosultságot együttesen az anyák Magyarországon akár 160 hétig is fizetett szabadságon lehetnek, ami jóval hosszabb, mint az OECD-átlag (54 hét), és két másik OECD-ország (Finnország és a Szlovák Köztársaság) kivételével minden OECD-országnál hosszabb (4.1 ábra, A panel). A projekt részeként az érintettekkel folytatott konzultáció során a szülői szabadsággal kapcsolatos nézeteikre vonatkozó kérdéseket tettek fel, nevezetesen a kizárólagos vagy megosztott szabadság igénybevételével, a fizetett szabadság időtartamával és a kizárólag apáknak járó szabadsággal kapcsolatos lehetőségekkel kapcsolatban (4.3 keretes írás).

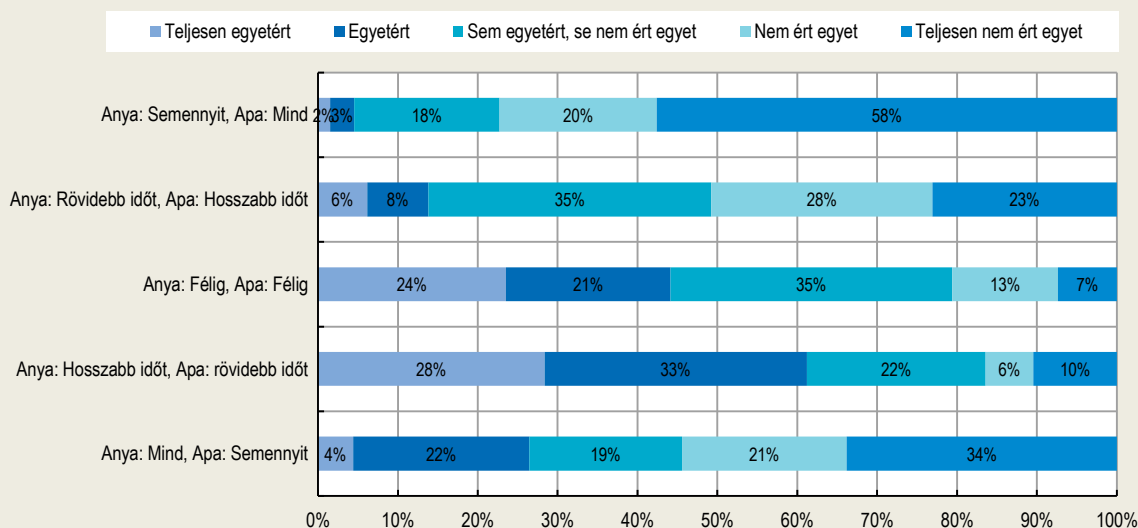
4.3. keretes írás: Az érintett szereplőkkel folytatott felmérés a szülés körüli szabadságról

Kizárólagos vagy megosztott szabadság igénybevétele

Míg a felmérésben részt vevők általában ellenzik, hogy az egyik partner *kizárólagosan vegye ki a szabadságot*, a válaszadók körülbelül egynegyede támogatja, hogy az anya kizárólagos szabadságot vegyen ki. Ez jól példázza, hogy milyen fontos szerepet tulajdonítanak az anyáknak a gyermek első éveiben. A *megosztott szabadságot* illetően azonban a megkérdezettek általában vagy az egyenlően megosztott szabadságot, vagy az anya általi hosszabb (de nem kizárólagos) szabadságolást támogatják. A válaszadók mindössze 20%-a ellenzi a szülői szabadság egyenlő megosztását a szülők között.

4.2. ábra: A válaszadók támogatják a szülői szabadság megosztását, de előnyösebbnek tartják, ha az anya veszi ki a szabadság nagy részét

A szülői szabadságnak az anyák és az apák közötti megosztásával kapcsolatos attitűdökre vonatkozó válaszok



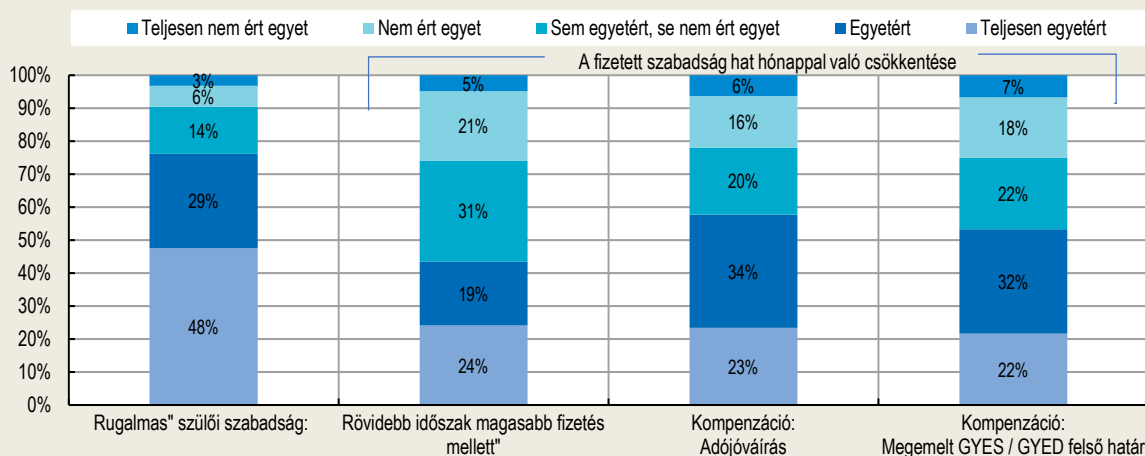
Forrás: OECD (2021^[6]). "Technikai támogatás a nemek közötti foglalkoztatási szakadék csökkentésére a magyar munkaerőpiacon - Összefoglaló jelentés az érdekelt felek véleményéről és meggyőződéseiről"

A fizetett szabadság időtartama

A legtöbb megkérdezett összefüggést lát a *fizetett szabadságra* való jogosultság *időtartama* és az anyák fizetett munkával kapcsolatos döntése között. Néhányan kiemelték, hogy a hosszú szülői szabadság hátrányokkal jár a munkásosztálybeli és különösen a szellemi munkát végző nők számára, tekintettel a kiesett három év alatt bekövetkezett munkaerőpiaci változásokra (4.3 ábra). A megkérdezettek több mint fele támogatná a *fizetett szülői szabadság csökkentését*, ha ez kompenzációval járna együtt (a GYES-kifizetések növelése a nem biztosítottak számára és a GYED-kifizetések felső határának emelése a biztosítottak számára, a GYED-kifizetések mértékének és felső határának emelése, vagy a munkába visszatérő szülőknek járó adójóváírás emelése).

4.3. ábra: Mérsékelt ellenállás a szabadság időtartamának rövidítésével szemben, de sokan inkább a rugalmasságot helyeznék előtérbe

A felmérés következő állításra adott válaszok megoszlása: „Milyen mértékben támogatná vagy ellenezné a fizetett szülői szabadság reformjának alábbi lehetséges irányait?”



Forrás: OECD (2021^[6]). "Technikai támogatás a nemek közötti foglalkoztatási szakadék csökkentésére a magyar munkaerőpiacon - Összefoglaló jelentés az érdekelt felek véleményéről és meggyőződéseiről"

Csak apáknak járó szabadság

Az interjúalanyok támogatják, hogy az *apák két hónapos szabadságot kapjanak*, még úgy is, ha ezt levonják az anyák teljes szabadságjogosultságából. Nagyobb az intézkedés támogatottsága, ha nem vonják le az anyák szabadságából, és így összesen két hónappal több szabadságot kapnak.

Az interjúk és fókuszcsoporthoz során elhangzott megállapítások azt támasztják alá, hogy a progresszívebb érintett szereplők támogatják az apák szabadságát (különösen, ha az nem haladja meg a két hónapot), miközben a legtöbb megkérdezett egyetért abban, hogy az apáknak alapvető szerepük van a gondozási feladatok ellátásában. Egyesek szerint a fiatalabb generációk apái egyre inkább készek arra, hogy kivegyék a részüket a gondozási feladatokból. A megkérdezettek a munkahelyi diszkrimináció csökkentésének eszközeként hivatkoztak egyes munkáltatók gyakorlatára, amikor a szülés után plusz szabadságot biztosítanak az apáknak. Néhányan hangsúlyozták, hogy nagy előrelépés lenne, az apák fokozott részvételével kapcsolatos nemzetközi bevált gyakorlatok átvétele.

Néhány érintett szereplő az apák fizetett szülői szabadsága mellett kormányzati kommunikációs stratégiát sürgetett. Sokan azonban nem gondolják, hogy a kormánynak hasonló szakpolitikát kellene bevezetnie, még akkor sem, ha az az anyák választási lehetőségét támogatja.

Forrás: OECD (2021^[6]). "Technikai támogatás a nemek közötti foglalkoztatási szakadék csökkentésére a magyar munkaerőpiacon - Összefoglaló jelentés az érdekelt felek véleményéről és meggyőződéseiről"

Az anyák otthonmaradásának ösztönzőit szem előtt tartva Magyarország a közelmúltban olyan intézkedéseket vezetett be, amelyek célja, hogy megkönnyítsék a szabadságon lévő anyák számára a fizetett munkába való visszatérést. 2014-ben Magyarország új szabályokat vezetett be (*GYED Extra*), amelyek lehetővé teszik, hogy a szülői szabadság alatti pénzügyi ellátásban részesülő szülők a gyermek 12 hónapos korától korlátlan munkaidőben dolgozhatnak, anélkül, hogy ellátásuk csökkenne; 2016-ban a korhatárt hat hónapos korra csökkentették. A szülői szabadság alatt dolgozó szülők számára továbbra is

megmarad az állami gyermekgondozási szolgáltatások igénybevételének lehetősége. Elméletileg a GYED Extra bevezetésének erősítenie kellene a munkavállalás ösztönzőit (vagy gyengítenie a munkavállalást gátló tényezőket) a kétévesnél fiatalabb gyermekeket nevelő szülők számára. Az a lehetőség, hogy a szülői szabadságon járó juttatásokat munka mellett is meg lehet tartani, segíthet megoldani azt a problémát, hogy a részmunkaidős keresetek gyakran túl alacsonyak ahhoz, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás életképes legyen. Nem egyértelmű azonban, hogy ezek az intézkedések milyen hatást gyakorolnak a kisgyermekes anyák fizetett munkában való részvételének arányára. Figyelembe kell venni azt a tényezőt, hogy az apa (aki jobban fizető munkát végez, mint az anya) a GYED Extra juttatások maximalizálása érdekében igényelheti a GYED-et, és továbbra is ő dolgozik, míg az anya otthon marad, hogy gondoskodjon a gyermekről (OECD, 2021^[6]). A GYED Extra intézkedéscsomagnak köszönhetően a bevezetésétől évről évre emelkedik a GYED vagy GYES mellett munkát végző szülők száma. 2021-ben a GYED folyósítása mellett 36 641, a GYES mellett 24 743 szülő végzett munkát, 2020-hoz képest összességében 3%-kal többen vállaltak munkát 2021-ben ezen ellátások igénybevételével egyidejűleg.

A világvárvány idején a Magyarországon hozott intézkedések nem kifejezetten az anyák munkaerő-kínálatát célozták, illetve nem kompenzálták a gyermekgondozással kapcsolatos megnövekedett feladataikat. Ennek ellenére kisebb kiigazítások történtek a szülői szabadságra és a betegszabadságra vonatkozó szabályokban. A szülői szabadságra való jogosultságot minden jogosult számára meghosszabbították abban az esetben, ha az a kormány által 2020. március 11. és 2020. június 18. között kihirdetett vészhelyzet alatt szűnt meg. Hasonló intézkedést vezettek be 2021. márciusában, amely 2021. április 19-ig volt alkalmazandó. A kormányzati intézkedések egyébként inkább a keresleti oldalra, és különösen a munkahelyek megszűnésének megakadályozására összpontosítottak.

4.3. A fizetett szabadságok nemzetközi gyakorlata a gondozási feladatok egyenlőbb megosztásának ösztönzése érdekében

Az OECD-országok különböző megoldásokat valósítottak meg a fizetett szabadságok tekintetében, hogy ösztönözzék a férfiak annak igénybevételére és a gondozási feladatok egyenlőbb megosztására, hogy ezáltal támogassák az anyák munkaerőpiaci részvételét. Ezek a gyakorlatok különböző megközelítéseket követnek, mint például az egyéni fizetett szülői szabadságra való jogosultság, a szülői szabadság bónuszidőszaka, valamint a célzott támogatás.

4.3.1. Egyéni fizetett szülői szabadságra való jogosultság

A szülőspecifikus jogosultságok különböző modelleket követhetnek. A leggyakoribbak az „anya- és apakvóták”, amelyek keretében a teljes szülői szabadság meghatározott része kizárólag valamelyik szülő számára vehető igénybe. Ez a modell a skandináv országokban elterjedt. Norvégia volt az első OECD-ország, amely 1993-ban bevezette a kizárólag apáknak járó fizetett szülői szabadságot, négyhetes apakvótával, majd két évvel később Svédország követte példáját. 2000 óta számos OECD-ország törekedett arra, hogy az apák számára erős pénzügyi ösztönzőket alakítson ki a legalább kéthónapos szülői szabadság igénybevételére. Az apák szabadsága és a nem átruházható jogosultságok pozitív hatásokkal járnak, például a szabadság férfiak általi igénybevétele, valamint az apák fizetetlen munkában és gyermekgondozásban való részvétele tekintetében (lásd: 4.4 keretes írás).

4.4. keretes írás: A kizárólag apáknak járó szabadság és a fizetetlen munka megosztása

Az apasági szabadságok és az apáknak fenntartott szülői szabadság hatását a gyermekgondozás és a házimunka megosztására nehéz megbecsülni, mivel (a szülési szabadsághoz képest) kevesen veszik igénybe. A leíró kutatások szerint a szabadságot igénybe vevő apák több időt töltenek gyermekeik

gondozásával, és a nagyvonalúbb szabadságra vonatkozó szakpolitikával rendelkező országokban több férfi vesz ki szabadságot. Lehetséges azonban, hogy nem a szakpolitikák, hanem éppen a már meglévő, gyermekgondozással és a nemek közötti egyenlőségi kapcsolatos normák ösztönzik a nagyvonalú apasági szabadságra vonatkozó törvényeket.

Az apasági és az apák szülői szabadsághoz való hozzáféréseinek „kitettségekben” meglévő különbségek alapján a legtöbb kvázi-kísérleti tanulmány arra a következtetésre jutott, hogy a kizárólag az apák által igénybe vehető szabadság bevezetése növeli az apai szabadságok tényleges igénybevételét. A Norvégiából származó adatok azt támasztják alá, hogy a szabadság igénybevétele idővel pozitív tovagyűrűző hatást fejt ki, mivel az apák ezáltal erős hatással vannak férfitársaikra, különösen a testvérekre és a munkatársakra (Dahl, Løken and Mogstad, 2014^[92]).

Továbbá egyes kvázi-kísérleti tanulmányok többsége arra mutat rá, hogy a kizárólag apáknak járó szülői szabadság kedvezően hat az apák fizetetlen munkában való részvételére. Tamm (2021^[93]) megállapítja, hogy azok az apák, akik 2007-ben Németországban a két kiegészítő „apás hónapot” igénybe vették, több időt töltöttek gyermekgondozással, mint azok, akik nem, és többet foglalkoztak takarítással és ügyintézással. Kotsadam és Finseraas szerint (2011^[94]), amikor Norvégiában bevezették az apák számára fenntartott szabadságot, a házastársak 50%-kal inkább osztottak meg bizonyos házimunkákat, és ezáltal csökkentek a családi munkamegosztás miatti házastársi konfliktusok. Egy Spanyolországban végzett felmérésben Farré és González (2019^[95]) azt tapasztalták, hogy az apasági szabadságra jogosult apák naponta körülbelül egy órával többet töltöttek gyermekgondozással, mint a szabadságra nem jogosultak. Az „apakvóta” bevezetését követő három évben Québec tartományban (Kanada) a jogosult apák több időt töltöttek háztartási munkával, mint a nem jogosultak (Patnaik, 2019^[96]).

Forrás: OECD (2019^[97]), *Part-time and Partly Equal: Gender and Work in the Netherlands* (Részmunkaidőben és részben egyenértékű: Nemek és munka Hollandiában), <https://doi.org/10.1787/204235cf-en>.

Nem átruházható és fizetett szülői szabadság - Izland

Izland fizetett szabadságra vonatkozó politikája az át nem ruházhatóság, a rugalmas felhasználás és a nagyvonalú kompenzáció elvét követi, és az OECD-országok között az egyik leginkább egyenlőséget biztosító szülés körüli szabadságpolitikával rendelkező ország (Eydal and Gíslason, 2021^[13]).

A szabadság teljes időtartama 12 hónap, beleértve a szülési, apasági és közös jogokat is. Minden szülő hat hónap szabadságra jogosult, amelyből hat hét átruházható a másik szülőre. A szabadság igénybevételének rugalmassága lehetővé teszi a szülők számára, hogy a szülést követő két éven keresztül teljes vagy részmunkaidőben vegyék ki a szabadságot. A szülők választhatnak, hogy a szabadság (egy részét) egyidejűleg veszik ki, vagy pedig a munkahelyen és a szabadságon töltött időt felváltva veszik ki. Erről a munkáltatóval kell megállapodni, de a munkavállalónak minden esetben joga van ahhoz, hogy a szabadságot megszakítás nélkül vegye ki. A szabadság alatt nagyvonalúan pénzügyi ellátás jár, ami, a szülést megelőző hat hónappal végződő tizenkét hónapos időszakra vonatkozó teljes átlagkereset 80%-ának felel meg, de legfeljebb 600.000 ISK (4.080 EUR). A részmunkaidőben dolgozó szülők számára minimumbért állapítanak meg, és támogatást kapnak azok is, akik a teljes munkaidő 25%-át vagy annál kevesebbet dolgoznak, valamint azok is, akik nincsenek jelen a munkaerőpiacon (Eydal and Gíslason, 2021^[13]). Ezen kívül a szülők négy hónap nem átruházható, fizetés nélküli szabadságot vehetnek ki, a gyermek nyolcadik életévéig (OECD, 2020^[22]), amely alatt a szülők megtartják munkahelyükhöz való jogukat, és ez beleszámít a szolgálati időbe a szociális juttatásoknál. A heteroszexuális és az azonos nemű párok azonos jogokkal rendelkeznek.

Ezek a szakpolitikák befolyásolják az apák háztartásban és a gondozási munkában betöltött szerepét, valamint formálják a nemi szerepekkel kapcsolatos társadalmi attitűdöket. Kutatási eredmények (European Commission, 2019^[98]; Eydal and Gíslason, 2021^[13]; Gíslason, 2018^[99]) kimutatták, hogy e

szakpolitikák bevezetése óta jóval egyenlőbbben oszlanak meg a szülők között a gyermekgondozás feladatai a gyermek hároméves koráig, és még inkább igaz ez azokban a családokban, ahol az apa hosszabb szabadságot vesz ki. Az évek során tapasztalt szabadság-igénybevételi ingadozás ellenére az apák általános részvétele továbbra is magas, 80% körüli. A részvételi arány a pénzügyi ösztönzőkkel párhuzamosan növekszik. Ezenkívül az anyák mára korábban térnek vissza a munkába (és a szülés előttihez hasonló munkaidőben), mint a jelenlegi szabadságolási rendszer bevezetése előtt.

4.3.2. Bónuszidőszakok a szülői szabadság alatt

A „bónuszidőszak” egy szakpolitikai megközelítés, melynek célja, hogy ösztönözzék az apákat a gyermekekkel kapcsolatos szabadság igénybevételére. Fő elve az, hogy egy pár további fizetett szabadságnapokra jogosult, ha az apa/mindkét szülő bizonyos hosszúságú megosztott szabadságot vesz igénybe. Nemzetközi példaként említhető a németországi „partner hónapok”, amelynek keretében a gyermek születése után járó 12 hónapos juttatás két hónappal meghosszabbodik, ha mindkét szülő legalább két hónap szabadságot vesz igénybe (Reinschmidt, 2018^[14]; Reimer et al., 2021^[15]; OECD, 2017^[7]) és a portugáliai „megosztási bónusz”, amelynek keretében további 30 nap áll rendelkezésre, ha a szülők megosztják a szabadságot (Correia, Wall and Leitão, 2021^[16]). Kanadában a Foglalkoztatásbiztosítási Szülői Megosztott Juttatás (Employment Insurance Parental Sharing Benefit) a nemek közötti egyenlőséget segíti elő azzal, hogy maximum 5 héttel hosszabb ellátást biztosít, ha a szülők megosztják a szülői szabadságot, de egyik szülőnek sem kell minimális számú ellátási hetet igényelnie ahhoz, hogy hozzáférjen a további hetekhez (OECD, 2020^[17]; Doucet et al., 2021^[18]).

Partner hónapok - Németország

Németországban a szülési szabadság 14 hét, amelyből legalább nyolc hetet a szülés után kell kivenni; a fizetés mértéke a kereset 100%-a, felső határ nélkül. Továbbá, Németországban a szülést követően mindkét szülő számára legfeljebb három évig terjedő, munkaviszonnyal védett szülői szabadságot biztosítanak, amelyből 24 hónap a gyermek nyolcadik betöltött évéig vehető ki. A teljes vagy részmunkaidős szabadságot igénybe vevő szülők jövedelemarányos juttatásokra jogosultak. Választhatnak a szülői alaptámogatás (*Basiselterngeld*) és a szülői támogatás plusz (*ElterngeldPlus*) között, vagy kombinálhatják azokat.

A szülői alapellátást 2007-ben vezették be, mint minden szülőnek járó egyéni jogosultságot; a szülők egyszerre részesülhetnek az ellátásban. Az ellátás a gyermek születését követő 12 hónapig jár, és két hónappal meghosszabbítható, ha mindkét szülő legalább két hónap szabadságot vesz ki, így gyakorlatilag két hónapra át nem ruházható jogosultságot valósítanak meg. A szülők ezt követően eldönthetik, hogy a fennmaradó 10 hónap szabadságot hogyan osztják el egymás között. A kompenzáció az előző évi nettó kereset 65%-át teszi ki, minimum 300 EUR, maximum 1.800 EUR/hó összegben. A reform a legtöbb tanulmány szerint növelte az apák részvételét a gyermeknevelésben. A szülői támogatásban részesülő apák aránya a 2006-os 3,5%-ról 2015-re 36%-ra nőtt, a két-három éves gyermeket nevelő anyák foglalkoztatási aránya pedig 42%-ról 58%-ra emelkedett (Reinschmidt, 2018^[14]; Reimer et al., 2021^[15]; OECD, 2017^[7]).

Továbbá, az alábbi, a szülők munkaerőpiaci kötődését és a családi feladatok szülők közötti egyenlő megosztását támogató újabb szakpolitikai intézkedéseket vezették be:

- A szülői támogatás plusz 2015-ben került bevezetésre, hogy támogassa azokat a szülőket, akik korábban tervezik a munkába való visszatérést és így csökkenteni szeretnék a munkaerőpiacon kívül töltött időt. A támogatás a jövedelemkiesés egy részét pótolja, ha a szülők gyermekgondozási okokból csökkentik munkaidejüket.
- Ezenfelül a partnerségi bónusz révén további négy hónapot ellátás jár, ha mindkét szülő heti 24 és 32 óra közötti részmunkaidőben dolgozik minimum két és maximum négy hónapig. A

munkáltatók kötelesek lehetővé tenni a részmunkaidős foglalkoztatást a juttatást igénybe vevők számára, és a visszatérésükkor teljes munkaidős munkát kínálni nekik. A közelmúltbeli reformok nagyobb rugalmassággal igyekeznek ösztönözni a támogatások igénybevételét.

Adatok a fenti intézkedések pozitív hatásait támasztják alá - vagyis azt, hogy az apák több időt töltenek a gyermekeikkel, és a családi munkát egyenlőbben osztják meg a partnerükkel. A szülői támogatás bevezetésével sikerült növelni az apák szabadságban való részvételét: a szülői támogatást igénybe vevő apák aránya jelentősen és folyamatosan nő (Reinschmidt, 2018^[14]; Reimer et al., 2021^[15]). 2009 és 2019 között 1,6%-ra nőtt azoknak a szülői szabadságon lévő apáknak az aránya, akiknek a legkisebb gyermeke még nem töltötte be a hatodik életévét (az anyák esetében ez az arány 12,6%) (Destatis - Statistisches Bundesamt, 2021^[100]).

Megosztási bónusz - Portugália

Portugáliában az anyának a szülést követően 42 naptári napot kötelező kivennie (csak anyáknak járó kezdeti szülői szabadság). Ezt követően a szülők feloszthatják a „kezdeti szülői szabadság” időtartamát. Ez 120 naptári napig vehető igénybe a kereset 100%-a mellett, vagy 150 naptári napig a kereset 80%-a mellett, a kifizetések felső határa nélkül. Ha a szülők megosztják a szabadságot, további 30 nap („megosztási bónusz”) igényelhető. A szabadság ezután 150 napra meghosszabbodik, a kereset 100%-ának megfelelő összeggel, vagy 180 napra, a kereset 83%-ának megfelelő összeggel, a kifizetések felső határa nélkül. Ez arra kívánja ösztönözni az apákat, hogy egyedül gondoskodjanak a gyermekről, és segíteni kívánja az anyákat a munkaerőpiacra való visszatérésben.

A kezdeti szülői szabadság felhasználása különböző opciókat jelenthet:

- Nincs megosztott szabadság: az egyik szülő (az anya kötelező időszakát követően) mind a 120 napot a kereset 100%-ával, vagy mind a 150 napot a kereset 80%-ával veheti igénybe.
- 150 nap (180 nap) megosztása a keresetek 100 (83) %-ával a szülők között: erre akkor kerülhet sor, ha az apa legalább 30 egymást követő napot vagy két egymást követő 15 napos időszakot vesz ki egyedül, az anya nélkül, vagy fordítva.
- A 120 vagy 150 napos kezdeti szülői szabadság megosztható a szülők között, de nem vehető ki egyszerre. Az egyetlen kivétel az ötödik hónap, amikor is a szabadság egyidejűleg is igénybe vehető legfeljebb 30 napig, amely 15-15 napra osztható a szülők között (Correia, Wall and Leitão, 2021^[16]).

A portugál szabadságpolitikát áttekintő tanulmányukban Correia, Wall és Leitão (2021^[16]) rámutatnak, hogy a megosztási bónusz 2010-ig tartó ugrásszerű növekedése után 2019-ig lassú, de folyamatos növekedés volt megfigyelhető. A csökkenés először 2020-ban következett be. A szerzők kifejtik, hogy a legtöbb megosztási bónuszban részesülő pár a hosszabb szabadságot választja (a kereset 83%-áért fizetett hat hónap), míg a megosztási bónusz nélküli kezdeti szülői szabadságot leginkább az anyák veszik igénybe.

Rugalmas szabadságlehetőségek és bónusz hetek a szülői juttatásokat megosztó szülők számára - Kanada

Kanada rugalmas szabadságolási lehetőségekkel, valamint a szülői juttatásokon osztozó szülők számára biztosított bónusz hetekkel támogatja a gondozási feladatok egyenlőbb megosztását.

A foglalkoztatásbiztosítás (Employment Insurance, EI) anyasági és szülői ellátásai átmeneti jövedelmet biztosítanak azoknak, akik azért nem dolgoznak, mert terhesek, nemrég szültek, vagy mert gyermekgondozási kötelezettségük van újszülött vagy újonnan örökbefogadott gyermekükkel kapcsolatban. Az EI szülői ellátásban részesülő szülők kétféle időtartam közül választhatnak: normál szülői ellátás, amelyet a heti átlagkereset 55%-ának megfelelő összegben fizetnek ki 12 hónapon keresztül, vagy

meghosszabbított szülői ellátás, amelyet a heti átlagkereset 33%-ának megfelelő összegben fizetnek ki 18 hónapon keresztül. A szülőknek ugyanazt a lehetőséget kell választaniuk.

A Foglalkoztatásbiztosítás Szülői Megosztott Ellátás a szülőket a gondozási feladatok megosztására ösztönzi azért, hogy a szülői ellátások megosztása esetén a szülők több héttel hosszabb ellátást kapnak. A standard opciót választó szülők legfeljebb 40 hétig kaphatnak megosztott szülői ellátást, de egyik szülő sem kaphat 35 hétnél többet. A meghosszabbított időtartamot választó szülők akár 69 hétig is részesülhetnek megosztott ellátásban, de egyik szülő sem kaphat 61 hétnél több ellátást (OECD, 2020^[17]; Doucet et al., 2021^[18]).

4.3.3. Céltzott támogatás

A céltzott támogatás pozitív hatásokat mutatott mind a szülők gyermekgondozásban való egyenlő részvételét, mind a munkaerőpiacot illetően. Például intézkedéseket fogantatosítottak a szülési szabadsággal kapcsolatos jogosultsági feltételekkel és annak díjazásával kapcsolatos korlátok leküzdésére. Az EIGE szerint (2020^[19]), az EU-ban minden ötödik ember nem jogosult szülői szabadságra. A jogosultság függhet a munkavállalói vagy migráns státusztól, az ágazattól vagy a munkaviszonytól, a foglalkoztatás formájától (önálló vállalkozó vagy alkalmazott) vagy a pár jellemzőihez kapcsolódó kritériumoktól (az uniós országok jogosultságának összehasonlító áttekintéséhez lásd EIGE (2021^[10])). Ha a szülőknek nincs alternatívája a szülői szabadságra, a jogosultság hiánya gátolhatja a gyermekvállalást és/vagy a munkavállalást.

Egyéni vállalkozói visszatérítési alap - Dánia

Dániában 2006-ban külön költségtérítési alapot hoztak létre az egyéni vállalkozók számára, akik a szülés körül nők esetében 31 hét, férfiak esetében 23 hét költségtérítést kaptak. Az alapot tíz évvel később felfüggesztették, mert az országban az önálló vállalkozók száma nagyon alacsony. 2020-ban megállapodás született az alap újraindításáról, amelyet 2021 januárjában vezettek. A juttatásra csak a teljes munkaidőben dolgozó önfoglalkoztatókra jogosultak (Rostgaard and Ejrnæs, 2021^[20]).

Gondozási támogatás: szabadság családi gondozási okokból - Lengyelország

A lengyel ápolási támogatás (*zasiłek opiekuńczy*) egyike a kevés, a COVID-19 előtt létező, viszonylag átfogó, családtag ápolására igényelhető szabadságjogosultságoknak. A munkavállaló évente legfeljebb 14 nap szabadságot vehet ki családtagja személyes ápolása céljából. Ezen túlmenően a nyolc év alatti gyermeket nevelő munkavállalók évente legfeljebb 60 nap fizetett szabadságra jogosultak a gyermek betegsége, váratlan iskolabezárás esetén, illetve a gyermek szokásos gondozójának megbetegedése esetén. A 14 év alatti gyermeket nevelő munkavállalók szintén jogosultak évente legfeljebb 60 nap fizetett szabadságra a gyermek betegsége esetén. Az ápolási szabadság a kereset 80%-ának megfelelő összegű kifizetéssel jár (Social Security Department of Poland, 2015^[21]; OECD, 2020^[22]).

4.4. A szakpolitikai megközelítések legfontosabb megállapításai

A szülés körüli időszak fontos a férfiak és nők hosszabb távú gondozási magatartásának kialakulása szempontjából. Az állami szabadságpolitikák hozzájárulhatnak annak biztosításához, hogy mindkét szülő egyenlő mértékben vegyen részt a gyermekgondozásban, és ezáltal támogathatják az anyák munkaerőpiaci kötődését és részvételét.

A szabadságok igénybevétele és időtartama a szabadságolási rendszer különböző jellemzőitől függ, mint például a pénzügyi ellátás, a jogosultsági feltételek és a szabadságok igénybevételéhez kötődő megoldások rugalmassága. A fenti példák rávilágítanak a szabadságpolitikák szempontjából fontos szempontokra:

- Az egyéni jogok, a bónuszok és a célzott intézkedések hozzájárulnak a gondozási feladatok egyenlőbb megosztásához, ezzel támogatva az anyák foglalkoztatását:
 - Az egyéni, nem átruházható jogok kulcsfontosságúak az apák gyermekgondozásban való fokozottabb részvételének előmozdításában.
 - Hasonlóképpen, a bónuszidőszakok révén a megosztott szabadságra való ösztönzés sikeresnek bizonyult az apák gyermekgondozásban való részvételének és a szabadság igénybevételének támogatásában.
 - A fizetett szülői szabadságra való jogosultság nagyobb mértékű megosztása fokozná a nemek közötti egyenlőséget, és összhangban lenne a munka és a magánélet egyensúlyáról szóló uniós irányelvvel.
- A szabadságok és a juttatások hossza, nagyvonalúsága és jogosultsági kritériumok kulcsfontosságú szerepet játszanak a szabadsághoz való hozzáférés és annak igénybevétele szempontjából:
 - A szülői szabadság optimális időtartama tekintetében nincs általánosan elfogadott álláspont.
 - A szabadság igénybevétele a szülők jellemzőitől függ, beleértve a jövedelmi szintet és a foglalkoztatási státuszt. Az egyéni vállalkozók például gyakran nem férnek hozzá ugyanazokhoz a szabadságjuttatásokhoz, amelyek az alkalmazottak számára rendelkezésre állnak, és hamarabb térnek vissza a munkába.
 - A szülők szabadság-igénybevétele függhet a fizetett szabadság hosszától és a pénzügyi ellátás mértékétől is. Általánosságban elmondható, hogy azokban az országokban, ahol a fizetett szabadság időtartama rövidebb, a szülők általában hamarabb térnek vissza a munkába.
- A kontextuális tényezők, a társadalmi és kulturális normák, valamint a szakpolitikai környezet befolyásolják a szabadságolási rendszerek hatékonyságát:
 - A társadalmi és kulturális normák, az egyéni preferenciák, valamint a kiegészítő támogatási szakpolitikák elérhetősége jelentősen befolyásolja a gyermekgondozással kapcsolatos szabadságot célzó szakpolitikák sikerét.
 - Különösen fontos megvizsgálni a szabadságokkal kapcsolatos szakpolitika és a koragyermekkori gondozással kapcsolatos szakpolitika közötti kapcsolatot. A gondozási szolgáltatások elérhetősége, hozzáférhetősége és megfizethetősége a szülői szabadság után kulcsfontosságú a családtámogatási rendszer hatékonysága szempontjából.

5

Három év alatti gyermekek koragyermekkori nevelése és gondozása Magyarországon

A fejezet a koragyermekkori nevelés és gondozás (ECEC) magyarországi rendszerét vizsgálja, különös tekintettel a három év alatti gyermekek számára nyújtott szolgáltatásokra. Elemzi a gyermekek bölcsődébe való beiratkozását, a központi kormányzat ECEC-szolgáltatásokhoz nyújtott pénzügyi támogatását, valamint a magyarországi férőhelykínálat növelése érdekében bevezetett szakpolitikai reformokat. Vizsgálja továbbá a gyermekgondozás elérhetőségének regionális eltéréseit, valamint a gyermekgondozásnak az anyák magyarországi foglalkoztatására gyakorolt hatását. Az elemzést kiegészíti a COVID-19 összefüggésében a gyermekgondozással kapcsolatos legfontosabb fejlemények áttekintése. Ezt követően bemutat néhány nemzetközi példát a bölcsődei gondozás gyakorlatára, kiemelve az állami beruházások fontosságát az egyetemes, megfizethető és hozzáférhető bölcsődei gondozás biztosítása érdekében; az igénybevétel és a kínálat rugalmasságát, valamint a célzott ellátást és az arányos univerzalizmust. A fejezet utolsó része a munkáltató által biztosított gyermekgondozási lehetőségeket mutatja be, majd a tanulmány a koragyermekkori gondozással kapcsolatos politikai megközelítésekkel kapcsolatos tanulságokkal zárul.

Valamennyi OECD-kormány támogatja és segíti a kisgyermekkorú gondozás (ECEC) finanszírozását valamilyen módon, de a támogatás mértéke, eszközei és módszerei eltérőek. A skandináv országok például átfogó, állami működtetésű ECEC-rendszereket alakítottak ki, amelyek keretében erősen támogatott állami létesítményekben nyújtanak szolgáltatást, amelyre minden kisgyermek (gyakran az első születésnapja körül vagy azt megelőzően) jogosult. Más országok (pl. Lengyelország, a Szlovák Köztársaság és Spanyolország) kiterjedt, állami működtetésű óvodai szolgáltatást nyújtanak körülbelül hároméves kortól, de kevesebb támogatást nyújtanak a fiatalabb korosztályok számára. Végül pedig néhány ország nagyobb mértékben alkalmazza a szülőket célzó készpénztámogatásokat és keresletoldali támogatásokat, a szolgáltatások nyújtását pedig alapvetően a piacra bízta. (pl. Ausztrália nemzeti szinten - bár a kormányzat állami/területi és helyi önkormányzati szinten kínálati oldali tőke- és infrastruktúra-finanszírozást nyújt, amelynek mértéke joghatóságtól függően változik - és az Egyesült Királyság).

Magyarországon a három év alatti gyermekek bölcsődei ellátásban, hároméves kortól pedig óvodai ellátásban részesülnek. A bölcsőde nem kötelező, de az óvoda igen. Magyarország hagyományosan kiterjedt állami ECEC-szolgáltatásokat nyújtott az óvodáskorú gyermekek (3-5 évesek) számára. Az óvodai ellátásban való részvételi arány mindig is magas volt, és mára szinte teljes körű, annak köszönhetően, hogy 2015-ben hároméves kortól kötelezővé tették (lásd 5.1 keretes írás). Ugyanakkor, a háromévesnél fiatalabb gyermekek számára nyújtott állami napközbeni ellátási szolgáltatások kínálata korlátozottabb, (de bővülőben van), és a részvétel alacsony, de emelkedő tendenciát mutat (ld. 5.1 ábra).

A rendszerváltást követően Magyarország megtartotta az állami óvodai infrastruktúra nagy részét. A régió több országával ellentétben (Csehország, Lengyelország és a Szlovák Köztársaság), az állami bölcsődék rendszerének egy részét is fenntartotta, bár kisebb léptékben. Az 1990-es évek elején számos állami tulajdonú intézmény bezárása máig gondot okoz az ellátásban (Hašková and Saxonberg, 2016^[91]; Szelewa and Polakowski, 2020^[102]).

A gyermekgondozási szolgáltatások, bölcsődei intézményi ellátások és óvodák többségét a helyi önkormányzatok (a fővárosban a kerületi önkormányzatok) biztosítják és irányítják. A meglévő összes bölcsődei ellátás mintegy 50%-a nem állami fenntartású (a szolgáltatók hiteles nyilvántartásából származó adatok szerint), és az óvodákért is a nem kormányzati szektor felel (OECD, 2021^[103]).

A gyermekgondozási kínálat bővítésének érdekében Magyarország az elmúlt évtizedekben növelte az ECEC intézmények közfinanszírozását. Míg a GDP-hez viszonyított állami ECEC-kiadások viszonylag stabilak maradtak, reálértéken számolva a kiadások jelentősen nőttek. Az ECEC-re fordított egy főre jutó reál közkiadások a 2000. évi 111 USD-ről (2015) 2018-ra 192 USD-re (2015) nőttek (*OECD Szociális kiadások adatbázisa*). E növekedés nagy része a gyermekek számára hároméves kortól nyújtott óvodai szolgáltatásokra fordított kiadásokból származik (*OECD Szociális kiadások adatbázisa*; *Eurostat ESSPROS adatbázis*). Ugyanakkor a központi költségvetés az elmúlt években egyre nagyobb mértékben fektetett be a bölcsődék működtetésébe, 2022-ben mintegy 71,5 milliárd forintot (178 millió eurót) fordítva erre a célra, ami a 2010-es összeg közel hatszorosa.

5.1. keretes írás: Magyarországon kiterjedt az óvodai közszolgáltatás

Az óvoda az egyetlen olyan kötelező ellátási forma, amely hároméves kortól az általános iskolába lépésig, azaz hatéves korig látja el a gyermekeket. Az óvodák nagy többsége vagy állami működtetésű, vagy államilag finanszírozott: 2019-ben az óvodák kevesebb mint 10%-a volt magánkézben (4501-ből 345) (Eurydice, 2022^[104]). A közszolgáltatásokért nem kell szülői díjat fizetni, a szülők csak az étkezésért fizetnek, a helyi önkormányzat által meghatározott mértékben. Sok család számára (köztük az alacsony jövedelműek, a fogyatékkal élő gyermekeket nevelők és a három vagy több gyermeket nevelők) az étkezés ingyenes (OECD, 2020^[84]).

2015 szeptembere óta az óvodai gondozásban való részvétel hároméves kortól kötelező (legalább napi négy órában); korábban minden gyermeknek joga volt hároméves kortól az óvodai ellátáshoz, de a részvétel csak ötéves kortól volt kötelező. A törvény szerint az óvodáknak legalább napi nyolc órát kötelező nyitva tartaniuk, a pontos nyitvatartási időt azonban maguk az óvodák határozzák meg. Magyarországon az óvodák átlagosan napi 10,5 órát tartanak nyitva (Eurydice, 2022^[104]). 2017-ben a háromévesnél idősebb gyermekek Magyarországon hetente átlagosan 35 órát töltöttek óvodában, ami megfelel az európai országok átlagának (European Commission/EACEA/Eurydice, 2019^[53]).

Magyarországon az elmúlt mintegy egy évtizedben folyamatosan nőtt az óvodák és a rendelkezésre álló férőhelyek száma. A 2020-21-es tanévre vonatkozó adatok szerint Magyarországon körülbelül 4.575 óvoda működik mintegy 386.000 férőhellyel, (KSH, 2022^[26]) ami jóval meghaladja az óvodai oktatásba ténylegesen beiratkozott gyermekek számát (mintegy 323 000) (KSH, 2022^[26]). Az OECD összehasonlítható statisztikái szerint 2017-ben Magyarországon a 3-5 éves gyermekek mintegy 92%-a járt óvodába vagy általános iskolába - ez jóval meghaladja az OECD-átlagot (87%), és magasabb, mint a régió számos országában (pl. a Cseh Köztársaságban, Lengyelországban, a Szlovák Köztársaságban és Szlovéniában) (5.1 ábra).

Egyes térségekben azonban férőhelyhiány tapasztalható, (OECD, 2016^[105]) és az óvodák területi lefedettsége továbbra sem kiegyensúlyozott: 2020-ban a települések 31%-ában nem volt óvoda. (KSH, 2022^[26]). Különösen a nagyvárosokban és az átlagosnál magasabb születési rátával rendelkező területeken várható kapacitáshiány (Eurydice, 2022^[104]; OECD, 2016^[105]). A születések számának közelmúltbeli növekedése a következő években tovább súlyosbíthatja a problémát. A kormány erre adott válaszként folytatja a bővítési programokat azokon a területeken, ahol a kereslet növekedésével számolnak (Eurydice, 2022^[104]).

5.1. Magyarországon a három év alatti gyermekek számára a hivatalos gyermekgondozási szolgáltatások szűkösek, de bővülnek.

A régió több országával ellentétben (Szelewa and Polakowski, 2020^[102]), Magyarország továbbra is túlnyomórészt állami fenntartású ellátórendszert működtet a három év alatti gyermekek számára az intézményi típusú ellátások (bölcsőde, mini bölcsőde) terén, ugyanakkor az összes intézmény és szolgáltatás mintegy 50 százaléka nem állami fenntartásban van (jelen vannak a nem önkormányzati fenntartású családi bölcsőde, munkahelyi bölcsőde, bölcsőde, mini bölcsődék a napközbeni gyermekfelügyelet biztosítása érdekében). A fenntartható demográfiai változás, a családközpontú és munkaalapú társadalom, valamint a dolgozni kívánó szülők gyermekei számára elérhető gyermekgondozási szolgáltatás biztosítása elveit követve a gyermekgondozási rendszerben rugalmasságra törekednek. Ezt különböző típusú bölcsődei modellek kínálatával érik el. A bölcsőde a domináns ellátási forma. A gyermekek 20 hetes kortól hároméves korukig járhatnak bölcsődébe. A bölcsődék jellemzően legalább napi tíz órát tartanak nyitva (üzleti szolgáltatás is rendelkezésre áll). Alternatív formák közé tartozik a *családi bölcsőde*, valamint újabban a „mini bölcsődék” (kisebb létesítmények, ahol egy kisgyermeknevelőre kevesebb gyermek jut) és a *munkahelyi bölcsődék* (a munkáltató által létrehozott szolgáltatások, ahol a mini bölcsődékhez hasonlóan egy kisgyermeknevelőre kevesebb gyermek jut).

5.1.1. Magyarországon alacsony a három év alatti gyermekek ECEC szolgáltatásokban való részvétele

Az ECEC-szolgáltatások a háromévesnél fiatalabb gyermekeket célozzák, de a tipikus kezdő életkor országonként eltérő lehet. A legtöbb országban a gyermekek a születésük első évétől vesznek részt, míg

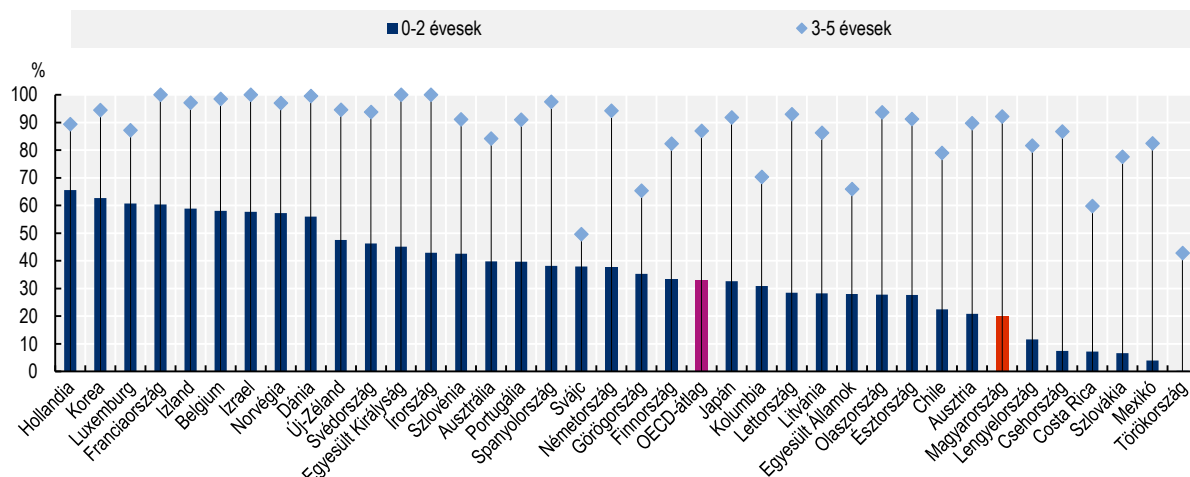
más országokban és az országokon belüli egyes programok esetében a gyermekek egy- vagy két éves koruktól veszik igénybe az ellátást. Az OECD-országokban a háromévesnél fiatalabb gyermekek átlagos részvételi aránya 2005 óta folyamatosan emelkedik, néhány ország különösen felgyorsította a kisgyermekkorai nevelés és gondozás kiterjesztését (pl. Finnország és Korea). Számos európai országban ez a bővülés az EU 2002-es barcelonai ülésén kitűzött azon célnak köszönhető, hogy 2010-re a három év alatti gyermekek egyharmada számára egész napos támogatott férőhelyet biztosítsanak (OECD, 2017^[106]).

Világszerte az ECEC-ellátás elmúlt évtizedekben tapasztalt növekedése szoros összefüggésben áll a nők munkaerőpiaci részvételének növekedésével, különösen a három év alatti gyermekeket nevelő anyák esetében. A három év alatti gyermekek részvételi aránya általában azokban az országokban magasabb, ahol az anyák foglalkoztatási aránya a magas (OECD, 2018^[107]). A koragyermekkorai nevelés megfizethetőségének és hozzáférhetőségének javítására tett erőfeszítések ellenére a részvétel valószínűsége még mindig nagymértékben függ a család jövedelmétől, különösen a kisgyermekkorai fejlesztő szolgáltatások esetében, amelyek nagymértékben magánforrásokra támaszkodnak. Az EU jövedelmi és életkörülményeire vonatkozó statisztikák (EU-SILC) adataiból látható, hogy 2017-ben az európai OECD-országok átlagában az alacsony jövedelmű háztartásokban élő 0-2 éves gyermekek egyharmaddal kisebb valószínűséggel vettek részt kisgyermekkorai gondozásban, mint a magas jövedelmű háztartásokban élő 0-2 évesek (OECD, 2021^[108]).

Az OECD statisztikái szerint 2019-ben Magyarországon a 0-2 éveseknek mindössze 20%-a vett részt formális bölcsődei ellátásban, ami jóval alacsonyabb az OECD átlagánál (33%), bár valamivel magasabb, mint a Cseh Köztársaságban (7%), Lengyelországban (12%) és a Szlovák Köztársaságban (7%), és továbbra is elmarad a barcelonai célkitűzés eléréséhez szükséges aránytól (5.1 ábra). A magyar hatóságok ugyanakkor hangsúlyozták, hogy évről évre egyre több gyermeket íratnak be az egyre bővülő bölcsődei ellátásba, és megkérdőjelezi a barcelonai célkitűzés relevanciáját, tekintettel arra, hogy a gyermekgondozási rendszerek nehezen összehasonlíthatóak az egyes országok között. Azt is hangsúlyozták, hogy a bölcsődei ellátás nem kötelező, és hogy az ellátást nyújtó szolgáltatók főszabályként (néhány kivételtől eltekintve) nem léphetik túl a működési engedélyben előírt férőhelyek számát.

5.1. ábra: Magyarországon a három év alatti kisgyermekek körében alacsony a részvétel az ECEC-szolgáltatásokban - de magas az óvodáskorú gyermekek esetében.

Az ECEC-szolgáltatásokba beíratott 0-2 évesek százalékos aránya (2019 vagy a legfrissebb rendelkezésre álló adatok) és a kisgyermekkorú nevelésben vagy általános iskolai oktatásban résztvevő 3-5 évesek százalékos aránya (2018 vagy a legfrissebb rendelkezésre álló adatok).



Megjegyzés: Az OECD-átlag nem tartalmazza Kanadát. Új-Zéland, Lengyelország és Mexikó adatai 2017-re vonatkoznak. A részvételi adatok és a népességadatok lefedettsége közötti esetleges eltérések (a földrajzi lefedettség és/vagy a használt referenciaidőpontok tekintetében) befolyásolhatják a részvételi arányokat.

- 0-2 évesek esetében: Az adatok általában az ECEC-be (ISCED 2011 0. szint) és egyéb nyilvántartott ECEC-szolgáltatásba beíratott gyermekeket tartalmazzák (az ISCED 0 körén kívül eső ECEC-szolgáltatások, mivel nem felelnek meg az összes ISCED-2011 kritériumnak). Az Egyesült Államokra vonatkozó adatok 2011-re, Svájcra vonatkozó adatok 2014-re, Ausztrália, Ausztria, Chile, Costa Rica, Dánia, Észtország, Finnország, Izland, Izrael, Japán, Németország, Izrael, Korea, Kolumbia, Litvánia, Mexikó, Új-Zéland, Norvégia, Portugália, Spanyolország, Svédország, Szlovákia, Szlovénia, Szlovákia, a Török Köztársaság és az Egyesült Királyság adatai pedig 2018-ra vonatkoznak.
- 3-5 évesek esetében: Az adatok tartalmazzák az ECEC-be (ISCED 2011 0. szint) és az általános iskolába (ISCED 2011 1. szint) beíratott gyermekeket. Görögország esetében az adatok a koragyermekkorú fejlesztőprogramokba (ISCED 01) beíratkozott gyermekeknek csak egy részét tartalmazzák.

Forrás: OECD Családi adatbázis, <http://www.oecd.org/els/family/database.htm>

5.1.2. A központi kormányzat jelentős pénzügyi támogatást nyújt a három év alatti gyermekek ellátására.

A magyar központi kormányzat jelentős pénzügyi támogatást nyújt. 2018-ban minőségi változáson ment keresztül a bölcsődék és mini bölcsődék finanszírozási rendszere: a korábbi normatív finanszírozást felváltotta a feladatalapú finanszírozás, amelynek keretében a központi költségvetés valamennyi intézmény számára bértámogatást (a jogszabályban meghatározott létszámhoz tartozó átlagbérek alapján) és működési támogatást biztosít (az adott település adóerő-képességét figyelembe véve), ezzel segítve az önkormányzatokat a fenntartható kisgyermekkorú nevelési szolgáltatási kínálat biztosításában. Az önkormányzati jelentésekből származó adatok szerint a központi költségvetés az önkormányzatok bölcsődei ellátásra fordított kiadásainak átlagosan 80-85%-át fedezi (a 2010-es 40%-hoz képest), egyes önkormányzatokban közel 100%-os arányban. A nem állami szektorra vonatkozóan nem állnak rendelkezésre hasonló adatok.

2012 óta a bölcsődék a gondozásért személyi térítési díjat számíthatnak fel. Korábban a szolgáltatók csak az étkezés költségeit számíthatták fel a szülőknek. Az illetékes helyi önkormányzat vagy más fenntartó határozza meg a díjat, legfeljebb a létesítmény fenntartásának a központi kormányzati támogatás elszámolása utáni nettó költségével megegyező összegig. A fenntartók a bölcsődék és mini bölcsődék esetében sem kérhetnek a családoktól az egy főre jutó nettó jövedelem 25%-ánál többet, ha a gyermek nem részesül ingyenes intézményi gyermekétkeztetésben (20%-át, ha részesül), illetve 50%-át a családi

és munkahelyi bölcsődék esetében. Ily módon a gondozásért fizetendő térítési díj a központi kormányzati támogatások és az esetleges önkormányzati támogatások után „felárként” funkcionál.

A ténylegesen felszámított díjak régióként és családonként jelentősen eltérnek. Az önkormányzatoknak lehetőségük van arra, hogy csökkentett díjat számítsanak fel vagy díjmentesen nyújtsanak szolgáltatást. Ez hozzájárul ahhoz, hogy a szolgáltatások megfizethetők maradjanak az alacsony jövedelmű családok számára is. 2019-ben a bölcsődék 44%-a számított fel díjat a gondozási szolgáltatásért, és a bölcsődébe beíratott gyermekek 27,8%-a fizetett díjat. 2021-ben az intézményi típusú bölcsődei ellátásba beíratott gyermekek 70 százaléka nem fizetett a gondozásért térítési díjat, és 63 százalékuk ugyanitt ingyenesen étkezett². A Központi Statisztikai Hivatal adatai szerint 2021-ben a gondozási havi díj átlagosan 9.500 forint (23 euró) volt. Ugyanezen forrás szerint a családi bölcsődékben és munkahelyi bölcsődékben az ingyenes ellátásban részesülő gyermekek aránya 2% volt, és a családok átlagosan 50.000 forint (124 euró) térítési díjat fizettek. Más OECD-országokkal összehasonlítva Magyarországon a gyermekgondozás nettó „zsebből fizetendő” költségei viszonylag alacsonyak (OECD, 2020^[80]).

2019 óta az Államkincstár a helyi önkormányzati bölcsődei férőhelyet nem kapó családok tekintetében legfeljebb 40.000 forinttal (102 euró) járul hozzá a magánfenntartású bölcsődei ellátás (családi bölcsőde, munkahelyi bölcsőde, bölcsőde, mini bölcsőde) és a napközbeni gyermekfelügyelet díjához (Hungarian State Treasury, 2019^[109]). A szolgáltatási alapú ellátás állami támogatási szabályai is folyamatosan kiigazításra kerülnek (többek között a világjárvány miatti veszélyhelyzet időszakaira adott válaszként). A 2023-ra vonatkozó költségvetési törvény szerinti finanszírozási számítás célja, hogy jobban tükrözze a konkrét helyzeteket, figyelembe véve a szülők igényeit és a szolgáltatók érdekeit, azáltal, hogy a korábban alkalmazott tényleges, napi jelenléti adatok helyett a beíratott gyermek körülményei alapján írja elő a támogatást. Az e tanulmány részeként lefolytatott, az érintettekkel folytatott konzultáció során a válaszadók hangsúlyozták, hogy támogatják a koragyermekkori gondozási szakpolitikába való további kormányzati beavatkozást, különösen a három év alatti gyermekek esetében (OECD, 2021^[6]).

5.1.3. Magyarország reformokat vezetett be a három év alatti gyermekek számára biztosított férőhelyek számának növelése érdekében

Az elmúlt években Magyarország egy sor reformot vezetett be, amelyek célja a három év alatti gyermekek számára biztosított férőhelyek bővítése volt. A kormány 2017-ben rugalmasabbá tette a bölcsődei ellátás rendszerét. Az intézményi keretek kibővültek a mini bölcsődékkal, ezen kívül szolgáltatási formában is nyújtható az ellátás, azaz családi bölcsődék (magánháznakál nyújtott szolgáltatásalapú ellátás) vagy munkahelyi bölcsődék révén, önállóan, társulásban vagy ellátási szerződéssel is megszervezhető a bölcsődei ellátás, hogy jobban meg tudjanak felelni a helyi igényeknek és a szülők munkaidejének (Oberhuemer and Schreyer, 2018^[110]) (lásd a 5.4). Ez rugalmasabbá tette a hozzáférést, még a részmunkaidőben dolgozó szülők számára is. A bölcsődei ellátás esetében a gyermek napi gondozási ideje minimum négy órában (a sajátos nevelési igényű gyermekek és a koragyermekkori intervencióra és gondozásra jogosult gyermekek esetében a napi gondozási idő ennél alacsonyabb is lehet) és maximum tizenkét órában határozható meg. A családi és munkahelyi bölcsődékben a szülők nemcsak a nap bizonyos időszakaiban, hanem a hét bizonyos napjain is igényelhetik a szolgáltatást. A jogszabály esetünkben lehetővé teszi, hogy a szülőkkel kötött megállapodások száma meghaladja az engedélyezett férőhelyek számát - *de facto* lehetővé teszi, hogy egy férőhelyet két gyermek között osszanak meg.

2017-ben a kormány arra kötelezte a 10 ezer főt el nem érő lakosságszámú helyi önkormányzatokat, hogy bölcsődei ellátást nyújtsanak, amennyiben legalább 40 három év alatti gyermek él a területükön és/vagy legalább öt család kéri az ellátást (Oberhuemer and Schreyer, 2018^[110]; Eurydice, 2022^[104]). 2018-ban a kormány bejelentette, hogy jelentős hazai fejlesztési forrásokat szabadít fel a helyi önkormányzatok számára új bölcsődei férőhelyek létrehozására (Eurydice, 2022^[104]). Emellett 2020-2021-től jelentősen

² Forrás: KSH OSAP 2021. évi adatgyűjtés

megváltoztak az önkormányzati bölcsődék és mini bölcsődék működtetésére fordítható központi költségvetési források felhasználásának szabályai. Megszűnt a bölcsődékre vonatkozó tíznapos hiányzási szabály, amely a hónap bármely napján tíz napnál többet hiányzó gyermekeket kizárta a finanszírozási számításból. A költségvetés tervezésénél az új szabály az, hogy az "ellátottként" elszámolt gyermekek számaként a tárgyév január 31-én beíratott gyermekek számával, vagy a bölcsődei/mini bölcsődei szolgáltató nyilvántartásában szereplő férőhelyek számának 80%-ával kalkulálnak, attól függően, hogy melyik a kedvezőbb. Emellett fokozatosan intézkedéseket vezettek be a nyitvatartási idő rugalmasabbá tételére, a leginkább rászoruló bölcsődei ellátáshoz való hozzáféréseinek támogatására, a munkáltatók által a munkahelyi bölcsődék létrehozásának biztosítására, valamint a gyermekgondozási szakemberek méltányosabb díjazásának biztosítására. Ennek eredményeképpen 2017 és 2021 között 26%-ról 20,1%-ra csökkent azon három év alatti gyermekek aránya, akiknek közelében nem áll rendelkezésre koragyermekkorai nevelési szolgáltatás (KSH, 2020^[27]).

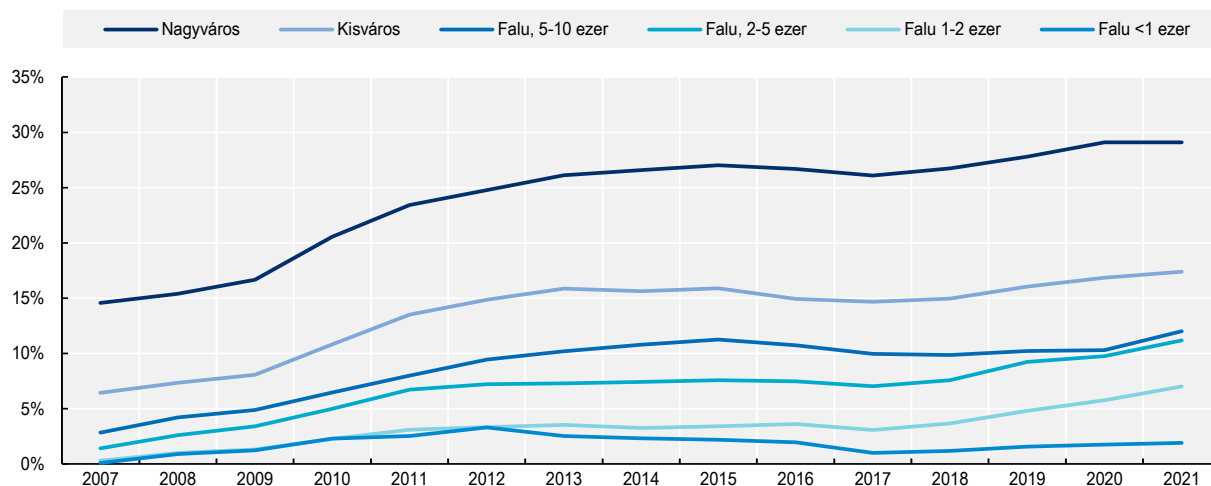
A fenti reformok hozzájárultak a gyermekgondozási kínálat bővüléséhez, amely 2022 58.000 már meglévő férőhelyet (KSH, 2022^[26]) és 13.000 építés alatt álló férőhelyet jelentett. Ez arra enged következtetni, hogy Magyarország az új bölcsődei ellátást biztosító férőhelyek létrehozásával növelni fogja azoknak a településeknek a számát, ahol valamilyen formában elérhető az ellátás.

Ez némileg enyhítené a jelenlegi ellátási hiányokat (Szelewa and Polakowski, 2020^[102]; OECD, 2016^[105]): a megyeszékhelyeken és Budapesten is (a „városok” kategória a 5.2 ábra), a rendelkezésre álló kapacitás csak minden negyedik három év alatti gyermek beíratására lett volna elegendő, a kis falvakban (ahol a gyermekek mintegy harmada él) pedig gyakorlatilag nem állt rendelkezésre szolgáltatás ebben a korcsoportban (a Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet számításai a hivatalos lakcímnnyilvántartáson alapuló adminisztratív adatok - TEIR - alapján). Amint azt fentebb tárgyaltuk, a fizetett szülői szabadság elérhetősége, valamint az attitűdök és a szülői preferenciák szintén befolyásolják a gyermekgondozási szolgáltatások iránti potenciális keresletet.

5.1.4. Továbbra regionális különbségek mutatkoznak a gyermekgondozás elérhetősége tekintetében

A világjárványt megelőző években a három év alatti gyermekek számára fenntartott bölcsődei ellátást biztosító férőhelyek átlagosan 94%-ban voltak betöltve, bár a járvány idején a kihasználtság csökkent (2020 májusában ez az arány 90% volt). A bölcsődei férőhelyek bővítése meglehetősen célzottan mondható volt abban az értelemben, hogy a bővítést megelőző évben az átlagos kihasználtsági arány magasabb volt azokban az önkormányzatokban, amelyek ilyen beruházásba kezdtek, mint azokban, amelyek nem ruháztak be (a Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet számítása, a gyermekgondozási kapacitásra és kihasználtságra vonatkozó önkormányzati szintű adminisztratív adatok alapján). Az eddigi beruházások esetében a kihasználtsági arányok gyorsan emelkedtek a beruházás első éve után, amikor a kihasználtsági arány településmérettől függetlenül megközelíti a 0,95-öt. 2016 és 2021 között a kapacitásnövelés az 1.000 és 5.000 közötti lélekszámú falvakban és kisvárosokban volt a legnagyobb, ahol korábban rendkívül kevés férőhely állt rendelkezésre (5.2 ábra). Az 1.000 lakos alatti kis falvakban nem történt kapacitás-bővítés, de ezek a települések „megvásárolhatják” a kapacitást a közeli, gyermekgondozási lehetőséggel rendelkező településektől. Mindazonáltal a gyermekgondozási szolgáltatások elérhetőségében továbbra is regionális különbségek mutatkoznak (KSH, 2020^[27]). Ugyanakkor fontos elismerni, hogy az elmúlt években nőtt azoknak a településeknek a száma, amelyek valamilyen formában rendelkeznek bölcsődei ellátással.

5.2. ábra: A gyermekgondozási szolgáltatás elérhetősége: Férőhelyek / 0-2 éves gyermekek, településméret szerint, 2007-2021

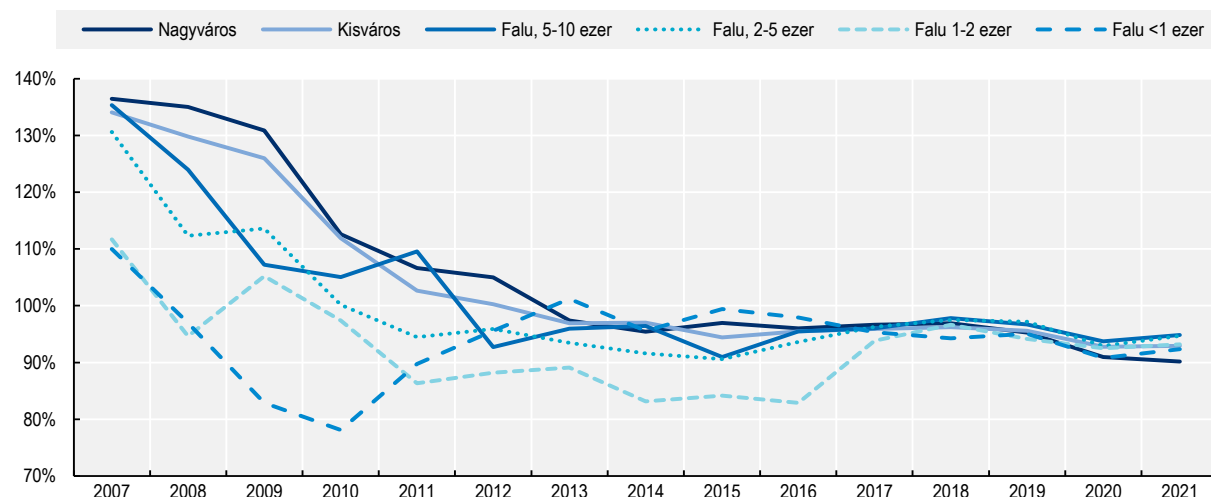


Megjegyzés: A nagyvárosok Budapestet és a megyeszékhelyeket foglalják magában.

Forrás: A Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet számításai az önkormányzati gyermekgondozási ellátásokra vonatkozó adminisztratív adatok alapján.

Az átlagos (túlzott) kihasználtsági arány 2007 óta folyamatosan csökken (lásd 5.3 ábra és megjegyzései). Ez egyrészt a kapacitás-bővítésnek tulajdonítható (amint azt a 5.2 ábra mutatja) másrészt az adminisztratív intézkedéseknek, például a csoport átlagos méretére és a finanszírozásra vonatkozó szabályoknak tudható be. A gyermekek száma is enyhén csökkent.

5.3. ábra: Átlagos kihasználtság (beíratott gyermekek száma/ rendelkezésre álló férőhelyek száma) településméret szerint, 2007-2021



Megjegyzés: A rendelkezésre álló férőhelyek száma az intézmény engedélyében meghatározott férőhelyek száma (ami kevesebb is lehet, mint ami fizikailag lehetséges). A 100% feletti értékek akkor fordulnak elő, ha az óvodák több gyermeket fogadnak be, mint ahány férőhelyük van. 2010-ig egy jogszabály lehetővé tette, hogy az óvodák 20%-kal több gyermeket vegyenek fel, mint amennyi az engedélyezett kapacitásuk. 2009-ben és 2010-ben a kihasználtság meredeken csökkent, mivel 2010-ben 20%-kal megemelték az engedélyezett maximális csoportméretet, melyet felső határként határozták meg. (azaz a bölcsődék nem léphették túl az engedélyezett kapacitást). Az 1000 fő alatti kis falvakban a kihasználtsági arányok a kis mintanagyság miatt (azaz kevés kis falu tart fenn bölcsődei szolgáltatást) nagyobb ingadozást mutatnak.

Forrás: A Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet számításai az önkormányzati gyermekgondozási ellátásokra vonatkozó adminisztratív adatok alapján.

5.1.5. A gyermekgondozási szolgáltatások okozati hatása az anyák foglalkoztatására Magyarországon

Magyarországon nem áll rendelkezésre elég empirikus adat a gyermekgondozási szolgáltatások és az anyák foglalkoztatottsága közötti ok-okozati összefüggésre vonatkozóan. Lovász és Szabó-Morvai (2019^[111]) munkája fontos kivétel ezalól: 1998 és 2011 közötti adatok alapján arra a következtetésre jutottak, hogy ha a bölcsődei gyermekgondozás elérhetősége az óvodák szintjére emelkedne, az anyák foglalkoztatási rátája 24%-kal nőne. Jelen fejezet a Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet által készített erre a tanulmányra épülő elemzésének (2022) eredményeit mutatja be. Az elemzés a 2016-os magyarországi mikrocenzust adatait használja, kiegészítve a 2011-es magyarországi népszámlálással és a T-STAR magyar regionális adatbázissal. Az elemzés megbecsüli a gyermekgondozási szolgáltatás elérhetőségének az anyák foglalkoztatására gyakorolt pozitív hatását, valamint figyelembe veszi a gyermekgondozás elérhetősége és az óvodai beiratkozási arányok közötti kapcsolatot is, hogy jobban megértsük azt a fő irányt, amelyen keresztül ez a hatás érvényesül.

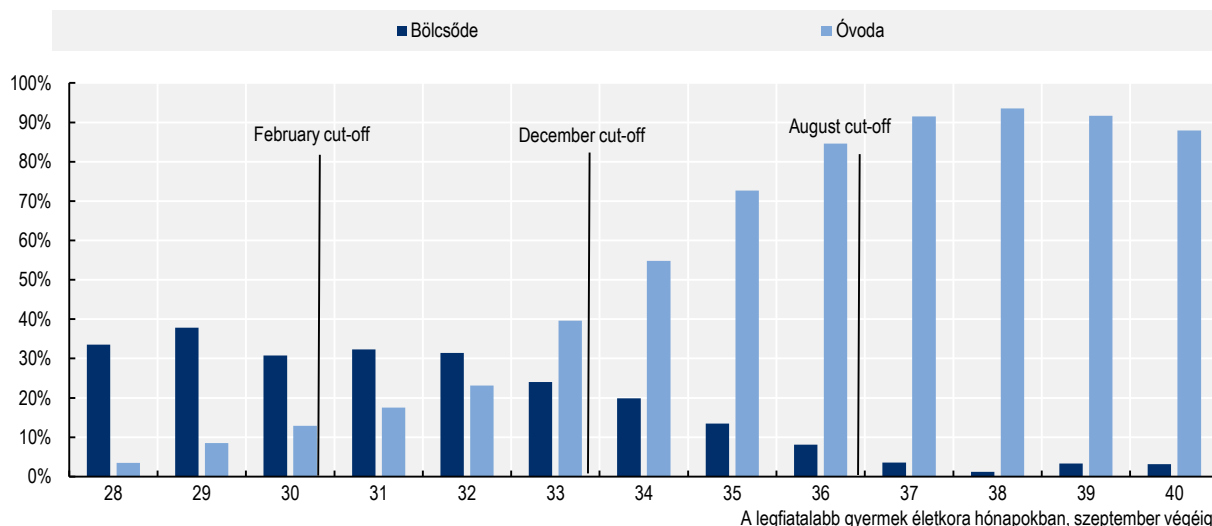
A gyermekgondozási szolgáltatások elérhetőségének az anyák foglalkoztatására gyakorolt hatásának azonosítása

Az elemzésben a gyermekgondozási szolgáltatás elérhetőségét a gyermekek lakóhelye szerinti helyi bölcsődei és óvodai ellátottsággal mérik. Az elemzés a bölcsődei és óvodai ellátási körzeteket a 2011-es népszámlálás alapján alakítja ki. Ha minden településhez hozzárendelünk egy ellátóhelyet (azt, ahová a legtöbb gyermek járna óvodába a településről), 493 területet kapunk, amelyek többnyire egy-egy helyi jelentőségű város vagy település köré összpontosulnak. Ezután a T-STAR regionális adatbázis segítségével minden egyes területre vonatkozóan kiszámítjuk a gyermekgondozási ellátás elérhetőségét a bölcsődei férőhelyek és a 0-2 évesek számának arányában, valamint az óvodai ellátás elérhetőségét a férőhelyek és a 3-5 évesek számának arányában 2016-ra. Az átlagos bölcsődei ellátottság 14% körüli, míg az átlagos óvodai ellátottság 140% körüli.

Ez az azonosítási stratégia arra a tényre támaszkodik, hogy az óvodákban sokkal több férőhely van, mint a bölcsődékben. Ráadásul a nemzeti iránymutatások szerint két lehetséges beíratási korhatár van (5.4 ábra). Azoknak a gyermekeknek, akik augusztus végéig betöltik harmadik életévüket, szeptemberben kell megkezdeniük az óvodai nevelést (és az óvoda köteles felvenni őket). Amint azonban az ábra mutatja, ennél fiatalabb gyermekek is járnak óvodába. A törvény szerint a 2,5 éves kort betöltött gyermekek is felvehetők az óvodába, de ez az óvoda mérlegelésétől, és a rendelkezésre álló többletkapacitástól függ. Így előfordulhat, hogy a február végéig hároméves kort betöltő gyermekeket már az előző év szeptemberében felveszik az óvodába. Van egy harmadik, nem hivatalos határnap is azok számára, akik december végén töltik be a harmadik életévüket. Érezhetően csökken a bölcsődei részvétel, és nő az óvodai részvétel a decemberi határnapon, míg a februári határnapon ez kevésbé látványos.

5.4. ábra: A legfiatalabb gyermekek gyermekgondozási szolgáltatásban való részvétele

A gyermekgondozásban részt vevő gyermekek százalékos aránya, a gyermek életkora szerint, hónapokban kifejezve

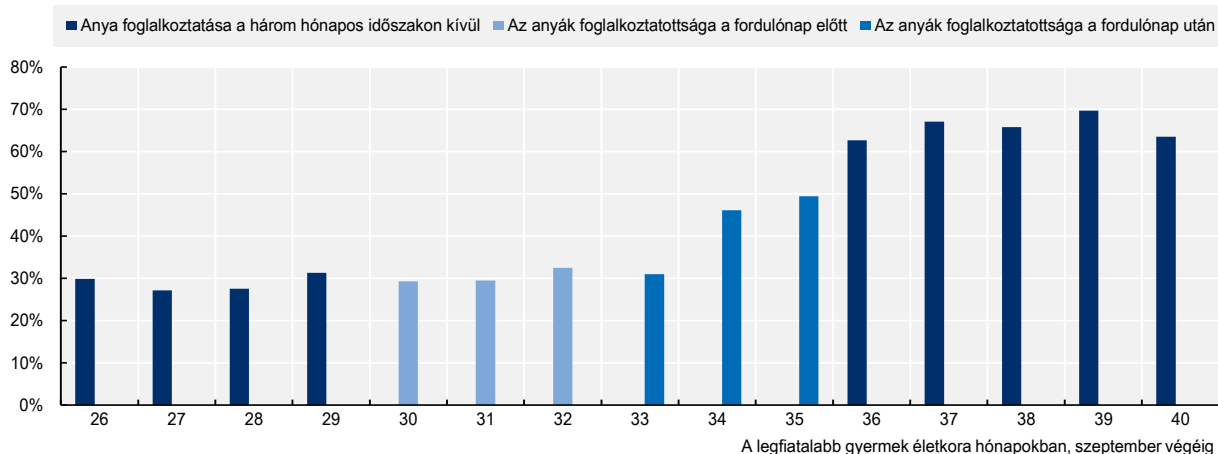


Megjegyzés: Az adatok a 2013 májusa és 2014 májusa között született gyermekekre vonatkoznak.

Forrás: Magyarország 2016-os mikrocenzusa alapján a Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet számításai.

A decemberi határértéket alapul véve és egy három hónapos időablakkal kalkulálva, az anyák foglalkoztatottságának változását lehet elemezni (5 ábra). Míg a két és fél év alatti gyermekek esetében (azaz a decemberi határérték előtt) az anyák foglalkoztatási aránya 30% körül ingadozik, a határérték után 45% körülire emelkedik, ami a novemberben és októberben született gyermekek anyáinak köszönhető. Ez a változás annak a gyakorlatnak tudható be, hogy az óvodák fogadják az ebbe a korcsoportba tartozó gyermekeket, ami arra utal, hogy a helyi gyermekgondozási szolgáltatás döntő közvetítő szerepet játszik az anyák munkaerőpiacra való visszatérésében.

5 ábra: Az anyák foglalkoztatási rátája a legfiatalabb gyermekek életkora szerint (hónapokban), a decemberi határnapot megelőző és az azt követő időszakban



Megjegyzés: Az adatok a 2013 májusa és 2014 júliusa között született gyermekekre vonatkoznak.

Forrás: Magyarország 2016-os mikrocenzusa alapján a Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet számításai.

A gyermekgondozási kapacitások bővülése jelentősen magasabb anyai foglalkoztatottságot eredményezne.

Az anya és az apa megfigyelhető változóinak, valamint a helyi munkaerőpiacok különbségeinek megragadása után az eredmények azt mutatják, hogy, ha a bölcsődék lefedettsége elérné az óvodai szintet, a kisgyermekes (0-2 év) anyák foglalkoztatottsága körülbelül 29 százalékról körülbelül 36 százalékra emelkedne (körülbelül 25%-kal lenne magasabb).

Ez még mindig elmarad azon anyák mintegy 60%-os foglalkoztatási arányától, akiknek gyermeke szeptember előtt érte el a törvény által előírt hároméves kort. Ennek egyik lehetséges oka az, hogy a gyermekgondozási lehetőségek bővülése mellett nem minden anya akar vagy tud visszatérni a munkaerőpiacra, akár a személyes preferenciái miatt, akár azért, mert újabb gyermeket vár. Ezért hasznos megvizsgálni, hogy a gyermekgondozási szolgáltatások kapacitás-bővítése milyen hatással van a tényleges részvételre. Az elemzés arra enged következtetni, hogy a kisgyermekes mintegy feléből, akik 2,5 éves korukban még nem részesülnek gyermekgondozásban, körülbelül minden harmadik gyermeket gyermekgondozási intézményben helyeznének el.

Az anyák foglalkoztatását illetően a becslések szerint a gyermekgondozási lehetőségek nagyobb pozitív hatást gyakorolnak a háromgyermekes, 35-39 éves vagy fálvakban élő anyák esetében, és jelentősen kisebb (de még mindig pozitív) hatást gyakorolnak azokra az anyákra, ahol az apa nincs jelen. Az egyedülálló anyák esetében a mérsékelt hatás az időbeosztási korlátoknak tudható be: a gyermekgondozás napi nyolc óránál hosszabb ideig nem elérhető (és nem is ajánlott), annak ellenére, hogy a jogszabály a napi gondozási időt a 3 év alatti kisgyermekes esetében 12 órában maximalizálja, illetve lehetővé teszi a legfeljebb 19 óráig történő ügyelet megszervezését az intézményi bölcsődei ellátásban. A gyakorlat ugyanakkormegnehezíti az egyedülálló szülők számára, hogy teljes munkaidős állást vállaljanak (különösen, ha a munkaidő rugalmatlan), ráadásul, kevés a részmunkaidős állás is.

A gyermekgondozási intézmények igénybevétele tekintetében az eredmények jelentős heterogenitást mutatnak, és aláhúzzák, hogy fontosabbak a hátrányos társadalmi-gazdasági háttérrel rendelkező anyák számára. A gyermekgondozási lehetőségek jobb elérhetősége nagyobb hatással van azokra az anyákra, akiknek ingáznuk kell a bölcsődei ellátási körzetükbe, akiknek általános iskolai vagy középfokú végzettségük van, akik falun élnek, vagy 29 évnél fiatalabbak. A bölcsődével nem rendelkező településeken élő anyák esetében a nagyobb hatás mértéke arra utal, hogy a hatás legalább részben a gyermekgondozási szolgáltatóhoz való közelségből ered (mivel több településen van óvoda, mint bölcsőde), nem pedig a férőhelyek számának növekedéséből.

Ezeknek az eredményeknek közvetlen szakpolitikai következményei vannak. Először is, azt mutatják, hogy a bölcsődei gyermekgondozás elérhetőségének növelése jelentősen növelheti az anyák foglalkoztatását, különösen a fiatalabb és kevésbé képzett anyák esetében. Másodszor, rávilágítanak a bölcsődei létesítmények regionálisan kiegyensúlyozatlan elérhetőségére, és arra, hogy a bölcsődei ellátás elterjedésének növelése hozzájárulhat az anyák foglalkoztatásának további növeléséhez.

5.2. A gyermekgondozás legfontosabb fejleményei a COVID-19 összefüggésében

Magyarországon a világjárvány idején két alkalommal volt a gyermekgondozási ellátást is érintő korlátozás. Az első hullámban a bölcsődéket, mini bölcsődéket, állami óvodákat és általános iskolákat március 16. és 2020. június 25. között zárták be (Gábos and Makay, 2021^[3]). Egy társadalmi partnert képviselő interjúalany szerint az első hullámban az önkormányzatok (és más bölcsődéket fenntartó szervezetek) dönthettek arról, hogy felfüggesztik-e a szolgáltatást: a vidéki intézmények inkább folytatták a szolgáltatást, míg a budapesti intézmények többsége bezárt. Ritka példaként egy budapesti kerületi önkormányzat folyamatosan nyújtott szolgáltatást, és 24 órás felügyeletet is biztosított az egyik kórházhoz közeli bölcsődében (Farkas et al., 2020^[112]).

A magyar kormány kötelezővé tette a települések és a fővárosi kerületek polgármesterei számára, hogy ingyenesen, ügyeleti jelleggel biztosítsák a gyermekfelügyeletet azon gyermekek számára, akiknek elhelyezése más módon nem oldható meg. Az önkormányzatoknak 2020. május 5-től 2020. június 1-ig kellett kiscsoportos (legfeljebb öt gyermek) felügyeletet biztosítaniuk azon gyermekek számára, akiknek szülei dolgoztak, és igényelték a szolgáltatást (Farkas et al., 2020^[112]; OECD, 2020^[113]). Ugyanakkor az óvodás gyermeket nevelő szülők 6-8%-a, míg az általános iskolás gyermekeket nevelő szülőknek csak 1%-a igényelte a gyermekek felügyeletét (Juhász, 2021^[114]). Bár nincsenek egyértelmű bizonyítékok, a különbség annak tudható be, hogy az iskolák gyakran elriasztották a szülőket attól, hogy felügyeletet kérjenek, mivel nehezebb volt számukra egyszerre biztosítani a felügyeletet és az online tanítást, míg az óvodának nem volt kötelessége támogatást nyújtani az otthon maradó gyermekeknek.

Az ECEC-intézmények Budapesten kívül 2020. május 25. és augusztus 31. között, Budapesten pedig 2020. június 2. és augusztus 31. között legfeljebb kéthetes ideiglenes zárva tartással voltak kötelesek szolgáltatást nyújtani (Farkas et al., 2020^[112]). Továbbá a 2020. április 30. és augusztus 31. közötti időszakra egyszerűsítették és ösztönözték a gyermekétkeztetési szolgáltatások nyújtását: a gyermekétkeztetési szolgáltatások létesítéséhez nem volt szükség működési engedélyre, elegendő volt a szolgáltatás nyújtását az önkormányzat/fővárosi kerületi önkormányzatnál bejelenteni, és a közegészségügyi intézménytől működési engedéllyel rendelkezni. Az állam adótámogatásokat nyújtott a vállalatok, cégek és egyéb szervek számára a gyermekgondozási szolgáltatások működtetéséhez (OECD, 2020^[113]).

A kormány a bölcsődék és óvodák számára továbbra is a szokásos egy főre jutó támogatást folyósította, hogy támogassa az önkormányzatokat az állami gyermekintézmények fenntartásában a bezárások idején, és megkönnyítse a dolgozók bérének kifizetését. A bölcsődei ellátás tekintetében 2020 végén új, a rendkívüli helyzethez igazított finanszírozási szabályok léptek érvénybe. A járványügyi eljárásokra vonatkozó gyakorlati útmutatót tartalmazó intézkedésitervet is közzétettek a bölcsődei ellátók számára. Az önkormányzatoknál ritkán került sor elbocsátásokra - a korlátozások idején a dolgozók vagy online szolgáltatásokat nyújtottak, vagy fizetett szabadságra mentek, vagy más szociális szolgáltatásokhoz, például a hosszú távú gondozáshoz vagy az idősgondozáshoz irányították őket. A bölcsődei dolgozók képviselői tájékoztatták és tanácsokkal látták el a bölcsődéket, és jó gyakorlatokat terjesztettek, különösen az első hullámban. Azt javasolták, hogy a bölcsődék tegyék lehetővé a beiratkozást egész évben, és készítsenek online anyagokat a szülők támogatására (KSH, 2020^[27]).

A 2020 őszi második hullám során az ECEC-intézmények és az általános iskolák 1-4. osztályai nyitva maradtak. A harmadik hullám során (2021. március 4. - 2021. április 19.) az óvodai szolgáltatásokat felfüggesztették, a gyermekek számára még kiscsoportban sem biztosítottak felügyeletet, és minden iskolának át kellett térnie az online oktatásra, míg a bölcsődék nyitva ekkor is maradhattak. Az óvodákat 2021. április 19-én újraindították, és részben az általános iskolákat is; az 1-4. osztályos tanulók helyszíni oktatásban részesülhettek.

Az erőfeszítések ellenére a korlátozottabb ECEC-szolgáltatások azt jelentették, hogy a szülőknek, és különösen az anyáknak további gondozási feladatokat kellett vállalniuk. Az OECD Risks that Matter 2020 elnevezésű felmérés eredményei azt mutatják, hogy az OECD-országokban az anyák sokkal nagyobb valószínűséggel számoltak be arról, hogy a gyermekgondozás nagyobb részét ők vállalták, mint az apák. Ráadásul azokban a családokban, ahol az apa továbbra is dolgozott, a nem dolgozó anyák nagy arányban vállalták a gondozási terheket. Ennek fordítottja nem volt jellemző azokban a családokban, ahol az apa nem dolgozott, de az anya igen - ami azt jelenti, hogy ezekre az anyákra kettős teher hárult. Ebből következik, hogy az OECD átlagában a 12 év alatti gyermekeket nevelő anyák tartoztak legnagyobb valószínűséggel abba a csoportba, akik a világjárvány idején kikerültek a foglalkoztatásból (OECD, 2021^[115]). A 2020. május végén megvalósított, magyar felnőttek körében végzett reprezentatív felmérésen alapuló adatok azt mutatják, hogy a gyermekgondozási tevékenységekre fordított átlagos óraszám a nők esetében heti 11,4 órával, a férfiak esetében pedig heti 6,8 órával nőtt. A nemek közötti különbség a gondozási idő növekedése tekintetében nagyobb volt a diplomások, valamint a nagyvárosokban és a

távmunkában dolgozó nők körében. Az elemzés arra is utal, hogy sok nő esetében az otthoni munkavégzést a gyermekgondozás szükségessége diktálta (Fodor et al., 2021^[116]).

Az OECD Risks that Matter 2020 felmérés eredményei arra is rámutattak, hogy az állami támogatások szerepet játszhattak a családi egyenlőtlenségek csökkentésében. Míg általában véve azokban az országokban, ahol több napot tartottak zárva az iskolák, a nemek közötti egyenlőtlenségek is nagyobbak voltak a további fizetetlen gondozási munka tekintetében, addig azokban az országokban, ahol a családtámogatásokra fordított kiadások történelmileg magasabbak voltak, általában kisebb volt a nemek közötti egyenlőtlenség e tekintetben (OECD, 2021^[115]).

A 2021 májusában benyújtott Helyreállítási és Rezilienciaépítési Terv tartalmazza a bölcsődei kapacitások további bővítésére vonatkozó kötelezettségvállalást, amely szerint 2025 végéig 3300 új férőhelyet kell a tagországnak létrehoznia. A terv a demográfiával kapcsolatos komponens része, de szükségessége a gyermekes családok munka-magánélet egyensúlyának javításával, valamint a munkaerőpiaci rugalmasság erősítésével is indokolható. A terv az önkormányzatok és az egyházak körében végzett, a kapacitásbővítéssel kapcsolatos igényeik és szándékok tekintetében végzett felmérésre is épül. A 2020 novemberében végzett felmérés 12.000 férőhelyre vonatkozó igényt mutatott ki (Hungarian Government, 2021^[117]). A tervek szerint a Helyreállítási és Rezilienciaépítési Eszközből új férőhelyeket finanszíroznak a 3.000 lakosnál nagyobb településeken (Hungarian Government, 2021^[118]), míg az európai többéves pénzügyi keretből a tervek szerint a kisebb településeken megvalósuló férőhelybővítés mellett munkahelyi bölcsődei férőhelyeket, valamint a meglévő férőhelyek minőségének javítását finanszírozzák.

5.3. Nemzetközi gyakorlat az ECEC-ben

Jelen fejezet válogatott nemzetközi gyakorlatokat és megközelítéseket mutat be az egyetemes, megfizethető és hozzáférhető ECEC biztosítását célzó állami beruházásokkal kapcsolatban; az ECEC igénybevételenek és nyújtásának rugalmasságával; az ECEC-ellátásra elkülönített költségvetéssel és az arányos univerzalizmussal; valamint a munkáltató által támogatott/szolgáltatott gyermekgondozással kapcsolatban. A megfizethető, jó minőségű, gyermekgondozási szolgáltatásokhoz való hozzáférést minden gyermek számára jogként ismeri el a Szociális Jogok Európai Pillérének 11. elve (European Union, 2017^[119]) melyet az európai gyermekgarancia is hangsúlyoz (European Commission, 2021^[32]) (lásd 5.2 keretes írás). A szakképzett személyzet toborzása és megtartása régóta kihívást jelent a gyermekgondozási ágazat számára, és kulcsfontosságú a gyermekgondozási szolgáltatások minősége szempontjából (OECD, 2019^[120]).

5.3.1. Közberuházások az egyetemes, megfizethető és hozzáférhető a koragyermekkori nevelési és gondozási szolgáltatás biztosítása érdekében

Az OECD-országok egyre nagyobb hangsúlyt fektetnek a gyermekgondozásra a szakpolitikáikban és az állami beruházásokban, felismerve az ECEC-szolgáltatásoknak a gyermekes családok számára nyújtott folyamatos támogatásokban betöltött szerepét (lásd 3.1 keretes írás).

Az ECEC egy átfogó politika részeként - Dánia és Svédország

A skandináv országokban az ECEC-szolgáltatásokat közpénzekből finanszírozzák. A gyermekgondozást a születés és az iskolaköteles kor közötti folytonosságot biztosító átfogó politika részének tekintik. A magas színvonalú ECEC-szolgáltatásokhoz való univerzális hozzáférés hozzájárul a gyermekgondozás sikeréhez ezekben az országokban.

Svédország például széles körű pénzügyi támogatást nyújt a gyermekgondozást igénybe vevő szülőknek. Az ECEC-ellátást a családi gyermekgondozás kiterjesztésének és kiegészítésének tekintik. A gyermekek számára egyéves koruktól garantált a hivatalos gyermekgondozási hely, és a gyermekgondozási

költségeket nagyrészt az állam fedezi. A szülők ugyan díjat fizetnek, de a hozzájárulásnak van felső határa; a díj közvetlenül arányos a szülők adóköteles jövedelmével és fordítottan arányos a gyermekek számával (3% az első gyermek után, 2% a második gyermek után, 1% a harmadik gyermek után, és a következő gyermekek után nincs díj; az elsőtől a harmadik gyermekig csökkenő felső határral). A három és hat év közötti gyermekek számára az óvodai ellátás heti 15 órában ingyenes. A szülők átlagosan az óvodai férőhely reálköltségének mintegy 11%-át fizetik, ami jól mutatja, az ECEC-nek tulajdonított jelentőséget az állami beruházásokban (Hofman et al., 2020^[29]).

Dániában a gyermekgondozási garanciára vonatkozó szabályok szerint az önkormányzatoknak minden 26 hetesnél idősebb gyermek számára napközis férőhelyet kell biztosítaniuk az iskolakezdésig. A szülők teljes munkaidős férőhelyre jogosultak, és elsőbbséget élveznek a két dolgozó szülő gyermekei. A férőhelyeket a költségek legalább 75%-áig támogatják, a támogatásokat közvetlenül a gyermekgondozási szolgáltatóknak fizetik, a fennmaradó részt pedig jövedelemarányos szülői hozzájárulásokból fedezik. Amennyiben az önkormányzat nem tudja teljesíteni a gyermekgondozási garanciával kapcsolatos kötelezettségét, a szülőknek joguk van vagy a költségeik fedezése mellett egy másik településen lévő bölcsődei intézményben, vagy egy magánintézményben elhelyezni a gyermeket, illetve pénzügyi támogatásra a gyermek gondozásához (Finance, 2020^[121]; Eurofound, 2016^[122]). Továbbá, ha a háztartásban egynél több gyermek van az ECEC-rendszerben, a szülők ezen felül testvértámogatásban is részesülhetnek (beleértve a nevelési/oktatási intézményen kívüli tevékenységeket is) (European Commission, 2022^[123]).

Az ECEC-részvétel és a minőség növelésére irányuló állami erőfeszítések - Németország

A németországi tapasztalatok jól mutatják, hogy a szakpolitikai erőfeszítések a koragyermekkori nevelés és gondozás növekvő állami támogatása irányába mozdultak el. A 2000-es évek közepén a német szövetségi kormány növelni kezdte a közberuházásokat, és változtatásokat vezetett be az ECEC-rendszerben. 2013-ban indult el a skandináv típusú, minden egyéves és idősebb gyermekre érvényes kisgyermekkori gondozásra vonatkozó törvényi jogosultság, amelyet több jelentős program követett - például az egész napos kisgyermekkori gondozásra vonatkozó KiTaPlus program (lásd 5.3.2 fejezet), valamint a közelmúltban elfogadott *Gute-Kita törvény* (a „jó bölcsődékről szóló törvény”).

Az állami és magán bölcsődéket a helyi önkormányzatok, a tartományi költségvetés és a szülők hozzájárulásaiból finanszírozzák. Emellett a magán ECEC-szolgáltatást a szolgáltató is finanszírozza. A szövetségi kormány 2019 és 2022 között mintegy 5,5 milliárd euróval támogatja a tartományokat az ezirányú erőfeszítéseikben, és tartományi szintű intézkedésekkel országszerte támogatja az ECEC minőségének fejlesztését és az ellátásban való részvételt. A tartományok e forrásokból olyan intézkedéseket valósíthatnak meg, amelyekkel enyhíthetik a családokra nehezedő anyagi terheket és/vagy javíthatják a gyermekgondozás minőségét (Eurydice, 2021^[124]) például a szükségletalapú ellátás biztosításával, a szakképzett személyzet és a gyermekek arányának javításával, vagy a szakképzett személyzet felvételével és megtartásával. Az intézkedés megközelítése összetett, de személyre szabott: a szövetségi kormány valamennyi tartománnyal megállapodást köt, és a konkrét intézkedéseket egyedileg, az adott tartományok sajátos igényei szerint alakítják ki. Az állami gyermekgondozásban való részvétel aránya az évek során nőtt, ami pozitívan hatott az anyák foglalkoztatási arányára is (Hofman et al., 2020^[29]).

5.3.2. Rugalmasság az ECEC igénybevételeiben és biztosításában

A rugalmasság egyre fontosabb jellemzője a sikeres ECEC-kínálatnak - figyelembe véve a munka világának változó időbeosztását, valamint a különböző családi modelleket és a munka és a magánélet egyensúlyának preferenciáit. A gyermekgondozási kínálat hozzáigazítása a dolgozó szülők változó igényeihez támogathatja munkaerőpiaci részvételüket és kötődésüket.

Az ECEC hozzáigazítása a munkaidőhöz és a családok preferenciáihoz - Dánia

A dán kormány 2017-ben politikai megállapodást fogadott el, amelynek célja az ECEC-intézmények minőségének javítása volt, a munkaidőhöz és a családi preferenciákhoz igazítva azokat. A megállapodás 2018-ban a bölcsődei létesítményekről szóló törvény módosítását eredményezte.

Azoknak a szülőknek a támogatása érdekében, akik az ECEC-intézmények rendes nyitvatartási idején kívül dolgoznak, Dánia a „kombinált ECEC” lehetőségen keresztül hosszabb vagy nem hagyományos nyitvatartási időben is elérhetővé tette a szolgáltatásokat. A rendszeres ECEC-intézményben való rész munkaidős elhelyezés kiegészíthető egy rugalmas otthoni gondozó alkalmazásához nyújtott pénzügyi támogatással. Ezt a lehetőséget csak azok a szülők vehetik igénybe, akik igazolni tudják, hogy a munkájukhoz kapcsolódóan szükségük van az ECEC-intézmények rendes nyitvatartási idején kívüli gondozásra. Az önkormányzatoknak ellenőrzést kell végezniük a kombinált bölcsődei ellátást igénybe vevő családoknál.

Dánia is megerősítette a szülők azon intézmény- és gondozóválasztási jogát, belátva, hogy a családoknak különböző értékrendjük van. A szülők várólistára kerülhetnek egy adott ECEC szolgáltatóhelyen, még akkor is, ha a beiratkozás időpontjában az adott intézménynek nincs elegendő kapacitása. A szülők akkor is várólistán maradhatnak egy adott intézménynél, ha gyermeküket máshová írták be (Rasch-Christensen et al., 2018^[30]).

Az ECEC-intézmények rugalmas nyitvatartási ideje: a KitaPlus program - Németország

Németországban az ECEC-intézmények hosszú nyitvatartási idővel rendelkeznek, ami nagy rugalmasságot biztosít a dolgozó szülőknek. Emellett 2016-ban elindították a KitaPlus programot, amely a szokatlan munkaidővel rendelkező szülőket támogatja személyre szabott gondozási idővel. A program az ECEC-intézmények és a gyermekgondozók számára nyújt támogatást kísérleti projektek megvalósításához, amelyek például az egyedülálló szülőket, a váltott műszakban dolgozó szülőket, a még tanuló fiatal szülőket stb. célozzák meg. Az intézmények a támogatást különböző célokra használhatják fel, feltéve, hogy a projekt igényfelmérésen és pedagógiai koncepción alapul. A legtöbb esetben a támogatásokat a nyitvatartás esti órákra, éjszakára vagy hétvégére történő kiterjesztésére használják fel. A program támogatja továbbá a szülőknek nyújtott tanácsadási szolgáltatások, a szakmai képzés, a munkaerőfelvétel és a létesítmények átalakításának költségeit (European Commission, 2019^[31]).

5.3.3. Célhoz kötött ECEC-ellátás és arányos univerzalizmus

Valamennyi uniós országban megerősítették az ECEC megfizethetővé tételét célzó finanszírozási mechanizmusokat, gyakran az arányos univerzalizmus elvei alapján, azaz mindenki számára biztosítják a hozzáférést, miközben kompenzálják vagy tovább támogatják a kiszolgáltatottabb pénzügyi helyzetben lévőket (Fresno, Meyer and Bain, 2019^[125]). A hátrányos helyzetű gyermekekre fordított figyelem az európai gyermekgarancia központi eleme (5.2 keretes írás). Az „arányos univerzalizmus” (2010^[126]) megközelítés segít áthidalni az általános ECEC-politikák és a célzott támogatási szolgáltatások közötti kettősséget: az előbbi általában gyakrabban veszik igénybe a magasabb jövedelmű családok, mint az alacsonyabb jövedelműek; míg az utóbbiak a hátrányos helyzetű családokat is elérhetik, de gyakran nem megfelelő minőségűek (Vandenbroeck, 2020^[33]). Számos OECD-országban a hátrányos helyzetű gyermekek sokkal kisebb valószínűséggel vesznek részt a kisgyermekkorai gondozásban, mint kedvezőbb háttérrel rendelkező társaik (OECD, 2016^[127]).

A hátrányos helyzetű csoportok által a kisgyermekkorai gondozáshoz való hozzáférés pénzügyi akadályainak leküzdéséhez az OECD-országok jellemzően a díjak csökkentésére és/vagy a kisgyermekgondozás költségeinek támogatására fókuszáltak. A konkrét megoldások az egyetemes ingyenes oktatástól (pl. Luxemburgban gyermekgondozási utalványokat biztosítanak, amelyek heti 20 óráig minden ECEC-költséget fedeznek), a kiszolgáltatott csoportok számára nyújtott díjmentességtől és/vagy

támogatásokon át (pl. Dániában), az egyetemes szolgáltatások és a kiszolgáltatott csoportok számára nyújtott, szükségletalapú szolgáltatások együttes alkalmazásáig (pl. Svédországban) terjednek (Fresno, Meyer and Bain, 2019^[125]). Az alábbiakban további példákat mutatunk be.

5.2. keretes írás: Az EU Gyermekgarancia és a gyermekekkel kapcsolatos politikai prioritások

A modell támogatja az egyetemes intézkedések és a gyermekek veszélyeztetett csoportjaira fókuszáló célzott intézkedések kombinációját.

Az EU egyre nagyobb figyelmet fordít arra, hogy „az univerzálisabb intézkedéseket a gyermekek és fiatalok kiszolgáltatott csoportjait célzó célzott intézkedésekkel kombinálja” (European Commission, 2021^[32]), beleértve a jó minőségű ECEC-szolgáltatásokhoz való egyetemes hozzáférés biztosítását mindenki számára. Egy 2019-es ajánlásában a Tanács azt szorgalmazta, hogy a tagállamok fordítsanak különös figyelmet a jogorvoslati intézkedésekre azokban az esetekben, amikor a piaci alapú ECEC-szolgáltatások egyenlőtlen hozzáférési lehetőségeket vagy alacsonyabb minőséget jelentenek a hátrányos helyzetű gyermekek számára (European Union, 2019^[128]). A nemrégiben jóváhagyott európai Gyermekgarancia célja a társadalmi kirekesztés megelőzése és leküzdése azáltal, hogy biztosítja a rászoruló gyermekek számára a kulcsfontosságú ECEC-, oktatási, egészségügyi, táplálkozási és lakhatási szolgáltatásokhoz való hozzáférést. Miközben a tagállamoktól elvárják, hogy „folytassák a valamennyi gyermekre vonatkozó egyetemes politikáik fejlesztését”, a legkiszolgáltatottabbak számára „hatékony és ingyenes” hozzáférést kell biztosítani bizonyos szolgáltatásokhoz, köztük a kisgyermekkor gondozáshoz. Ez hangsúlyozza „a minőségi kulcsfontosságú szolgáltatásokhoz való hatékony és megkülönböztetésmentes hozzáférés biztosításának fontosságát a hátrányos helyzet különböző formáival küzdő gyermekek számára” (European Commission, 2021^[32]).

Prioritási kritériumok és jövedelemfüggő szülői díjak - Flandria, Belgium

Flandriában különböző szakpolitikák jövedelemhez kötődő szülői díjakat vezettek be, amelyek figyelembe veszik a közvetett ECEC-költségeket is (étkezés, szállítás stb.). Férőhelyhiány esetén speciális bölcsődei ellátási programokat kínálnak a rászoruló családoknak, akik elsőbbséget élveznek a bölcsődékben. Bizonyos esetekben a (mindenki számára hozzáférhető) flandriai óvodák kiegészítő finanszírozásban részesülhetnek, ha több veszélyeztetett családból származó gyermeket vesznek fel. Ezenkívül néhány flamand város központi beiratkozási politikát folytat valamennyi bölcsődére vonatkozóan - kvótákat állapítanak meg a különböző célcsoportok számára, és biztosítják, hogy a bölcsődéket igénybe vevő népesség reprezentatív legyen a város teljes lakosságára nézve. Ezen túlmenően számos régió a veszélyeztetett családok speciális igényeivel foglalkozó szakembereket alkalmaz (Vandenbroeck, 2020^[33]).

A roma családok gyermekeinek támogatása

Egyes országokban a roma szülők különleges feltételek mellett jutnak hozzá az ECEC-szolgáltatásokhoz. Horvátországban például mentesülnek az óvodai térítési díj megfizetése alól. Különböző, kisebb földrajzi léptékű, közösségi alapú ECEC-kezdemenyezések is elősegítik a romák ECEC-be való bevonását. Például a „Játék a befogadásért” európai projekt a nem formális ECEC-szolgáltatás inkluzív megközelítését támogatja olyan játszóházak létrehozásával, amelyek minden család számára elérhető területeken létesülnek, és amelyeket a közösségek, az iskolai tanárok és óvodai gondozók, az egészségügyi szolgálatok, a szülők és a helyi hatóságok képviselőiből álló több ágazatot átfogó csoportok terveznek és működtetnek (ICDI, 2019^[34]).

5.4. Fókuszban: A munkáltató által biztosított gyermekgondozás

A munkáltatók kulcsszerepet játszhatnak az ECEC-szolgáltatások támogatásában és/vagy közvetlen biztosításában, vagy kizárólag a munkavállalók számára vagy a helyi közösség számára is nyitott, szélesebb körű lehetőségként. Ezek a szolgáltatások különböző formákat ölthetnek, a létesítményektől (pl. óvoda vagy egyéb gyermekgondozási lehetőségek, beleértve a munkahelyi bölcsődéket is) a pénzügyi támogatásig (pl. a magán gyermekgondozási lehetőségeket vagy egyéb gondozást támogató szolgáltatásokat igénybe vevő szülők számára). Európában számos nagy munkáltató biztosítja alkalmazottai számára a vészhelyzeti helyettesítő ellátást és a bébisitter szolgáltatások támogatását évente legfeljebb 10-20 napra (Unicef, 2019^[129]).

A munkáltató erőforrásaitól függően vagy helyben biztosít gyermekgondozási szolgáltatásokat, vagy más munkáltatókkal együttműködve biztosít munkahelyi bölcsődei ellátást, vagy egy magánszolgáltatóval vagy a kormánnyal működik együtt. További lehetőségek közé tartozik a közösségben található létesítményekkel való együttműködés, a munkavállalóknak nyújtott pénzügyi támogatás, vagy tanácsadás, vészhelyzeti helyettesítő ellátási megoldások nyújtása. Ezek a megoldások célja, hogy csökkentsék annak szükségességét, hogy a szülők nem tervezett szabadságot vegyenek ki a munkából (ILO, n.d.^[130]).

Az ilyen típusú gyermekgondozási szolgáltatások mind a munkáltatók, mind a munkavállalók számára előnyösek. A vállalat számára a következő szempontok miatt előnyös: a tehetségmegtartás és a toborzás sikeresebb lehet; az kevesebb hiányzást és szabadságot eredményez; a „megtartós” juttatás megteremtésével fokozza a munkaerő-megtartást; növekszik a munkavállalók termelékenysége, lojalitása, elkötelezettsége és életminősége; valamint versenyelőnyt teremt és hozzájárul a vállalati társadalmi felelősségvállalási politikák megvalósításához, ami pedig pozitívan befolyásolhatja a vállalat külső megítélését. Ugyanakkor a munkavállalók számára előnyös a személyre szabott munkaidő-beosztás, a nyugalom, hogy gyermekük a közelben van, a munkába járás és a gyermekgondozás összehangolásának lehetősége, a munka és a magánélet jobb egyensúlya, a gyermekgondozási szolgáltatások alacsonyabb költségek melletti garantált minősége, a nagyobb munkahelyi boldogság és a nemek közötti egyenlőség. A gyermekgondozás vállalati támogatása fontos eszköz a nők munkaerőpiaci részvételének növelésére - vezetői pozíciókban is (OECD, 2021^[28]; Sasser Modestino et al., 2021^[131]; ILO, n.d.^[130]). Ez pozitív hatással lehet a gyermekekre, valamint a helyi közösségekre és a társadalom egészére is.

Mindazonáltal az ilyen szolgáltatások megvalósíthatósága és fenntarthatósága kihívásokkal jár. Ezek a kihívások jellemzően a magas beruházással és költségekkel, a vállalat méretével, a rendelkezésre álló helyiségekkel, a munkaerő korösszetételével és így a gyermekek fluktuációjával, a nők arányával és a személyzet fluktuációjával kapcsolatosak. Ráadásul ezek a szolgáltatások nem egyformán elterjedtek az egyes ágazatokban illetve térségekben, és fenntarthatóságuk a vállalat teljesítményétől is függ, valamint a nők munkaerőpiaci részvételével kapcsolatos munkáltatói értékektől és elképzelésektől, illetve a gyermekgondozási értékektől és gyakorlatoktól.

5.4.1. A munkáltató által támogatott/nyújtott gyermekgondozás nemzetközi gyakorlata

A különböző állami beavatkozások támogathatják a munkáltató által biztosított gyermekgondozást, hogy több - bármilyen méretű - vállalat kínálhasson ilyen szolgáltatásokat. Ezekre példa az ösztönzők növelése (pl. a gyermekekénti gyermekgondozási költségek adóból levonható küszöbének emelése); a munkáltatók és a munkavállalók tudatosságának növelése az ilyen szolgáltatások előnyeiről, valamint, ehhez kapcsolódóan, a munkáltatók pontos ismerete a munkavállalók igényeiről; a helyi közösségek és az érintettek közötti párbeszéd elősegítése a köz- és magánszféra közötti partnerségek (PPP) és a területi jóléti formák előmozdítása érdekében; valamint az *ad hoc* megoldások kialakításának támogatása (OECD, 2021^[28]). Összességében a munkáltatók által biztosított gyermekgondozás állami támogatása fokozhatja e szolgáltatások folyamatosságát és fenntarthatóságát, megvédve azokat a vállalat teljesítményének

esetleges ingadozásaitól. A tanulmány keretében szervezett nemzetközi workshop-on és további másodlagos elemzések alapján az OECD-országokban megvalósított számos példát azonosítottak a munkáltató által biztosított gyermekgondozás állami támogatására (OECD, 2021^[28]):

- Spanyolországban ezek közé tartoznak: a vállalati adókedvezmények az alkalmazottak számára nyújtott gyermekgondozási szolgáltatás kiépítésére és biztosítására fordított kiadások kapcsán; rugalmas fizetési tervek, amelyek csökkentik a vállalatok bérköltségeit és növelik a munkavállalók nettó jövedelmét az alacsonyabb társadalombiztosítási járulékoknak köszönhetően; babacsekkek/utalványok: állami pénzbeli juttatás a három év alatti gyermekekkel rendelkező családok számára; valamint a munka és a magánélet egyensúlyára vonatkozó figyelemfelkeltő kampányok, beleértve a példamutatást (például a közigazgatási intézmények gyermekgondozási szolgáltatást biztosítanak alkalmazottai számára) (OECD, 2021^[28]).
- A közigazgatási intézmények gyermekgondozási szolgáltatás nyújtására példa, hogy a litván kormányhivatal 2018-ban egy gyermekfelügyeleti helységet nyitott meg, amelyet a dolgozók gyermekei munkaidőben használhatnak. Mára hasonló gyermekfelügyeleti helységek megnyitásának tervezik más közintézményekben is (Hofman et al., 2020^[29]).
- Olaszországban a munkáltató által biztosított gyermekgondozás ha lassan is, de bővül. A szolgáltatást általában a gazdagabb városi területeken működő nagyvállalatok kínálják. A KKV-k jellemzően nehezen tudnak ilyen szolgáltatásokat nyújtani, tekintettel a magas költségekre, a gyermekek fluktuációjának kockázatára és a helyszűkére. A munkáltató által biztosított gyermekgondozás egyik modellje a köz- és magánszféra közötti partnerségek létrehozása. Jellemzően egy adott területen működő vállalatok együttesen viselik a közcélú gyermekgondozási létesítmények üzemeltetési költségeinek egy részét, amelyek elérhetőek mind a vállalatok alkalmazottainak gyermekei mind a helyi lakosok számára. Egy konkrét példán egy bölcsődei létesítmény, amely a vállalat alkalmazottainak gyermekei, az önkormányzati által kijelölt gyermekek és további magán igénybevevők gyermekei számára áll rendelkezésre, az egyes csoportok számára eltérő költségekkel (OECD, 2021^[28]).
- Franciaországban a gyermekgondozási költségekhez hozzájáruló vállalatok a költségek 76,5%-át visszaigényelhetik adójóváírások és levonások révén (OECD, 2021^[28]).
- Hollandiában a munkáltatók a munkabérük 0,5%-át fizetik be gyermekgondozási támogatásként, és a foglalkoztatott szülők a gyermekgondozási költségek 72%-ának megfelelő támogatást kaphatnak (OECD, 2021^[28]).
- Az Egyesült Királyságban azok a munkáltatók, akik vállalati bölcsődét hoznak létre, mentesülnek a bölcsőde értéke után fizetendő adók és társadalombiztosítási járulék alól, feltéve, hogy a szolgáltatás megfelel bizonyos feltételeknek (a szolgáltatásnak meg kell felelnie egy nyilvántartó szervezet formai követelményeinek, és valamennyi munkavállaló számára elérhetőnek és hozzáférhetőnek kell lennie). A gyermekgondozási lehetőséget nyújtó munkáltatók adókedvezményt is igényelhetnek a bölcsőde napi költségei után (UK Government, n.d.^[132]).

5.4.2. Munkáltató által biztosított gyermekgondozás Magyarországon

A munkáltató által biztosított gyermekgondozás („munkahelyi bölcsőde” mint új szolgáltatás 2017-től) az egyik elérhető gyermekgondozási forma Magyarországon, de még mindig nem eléggé elterjedt. Magyarországon 2022. májusában 13 munkahelyi bölcsőde működött, összesen 131 férőhellyel.

A munkahelyi bölcsődék elsősorban a munkavállalók gyermekeinek nyújtanak szolgáltatást. A szolgáltatás 20 hetes és 3 éves kor közötti gyermekek számára vehető igénybe. Egy kisgyermeknevelőre 7/8 gyermekből álló csoport jut (és egy dajka segíti a munkáját, ha a csoportban legalább 5 gyermek van). A munkahelyi bölcsőde elsősorban a munkavégzés helyéül szolgáló épületben, a munkáltató tulajdonában lévő vagy a munkáltató által e célra bérelt ingatlanban működhet (OECD, 2021^[28]).

2017-ben jelentős változások történtek a munkáltató által biztosított gyermekgondozás szabályozásában:

- **Ellátási módok:** Magyarország enyhítette a gyermekgondozási szolgáltatásokat nyújtani kívánó munkáltatókra vonatkozó követelményeket a rendelkezésre álló egyéb gyermekgondozási módok szabványához képest, miközben a képzés tekintetében normákat állapított meg. A korábbiaktól eltérően a szolgáltatást nem kell kizárólag a munkáltatónak nyújtania, hanem ki lehet szervezni más szolgáltatóhoz - például egy meglévő gyermekgondozási szolgáltatónál helyet vásárolva.
- **Nagy hangsúlyt fektet a képzésre:** a kisgyermeknevelőknek 100 órányi szakképzésen kell részt venniük.
- **Pénzügyi támogatás:** a finanszírozás 2022-ben 1.391.150 forint (3.396 euró) évente gyermekenként - beleértve a bérkompenzációt is -, ami több mint tizenháromszorosa a 2017-ben rendelkezésre álló támogatási összegnek. A támogatás adómentes juttatásként nyújtható. A működési költségek a társasági adóból levonhatók.

Az e projekt keretében tartott nemzetközi workshop során összegyűjtött adatok rávilágítanak arra, hogy Magyarország felismerte a munkáltató által biztosított gyermekgondozással kapcsolatos lehetséges előnyeit mind a munkáltató (hozzájárul a lojálisabb, együttműködőbb munkaerő biztosításához; vonzóbb vállalati kultúra; bizalom; a munkaerő-képzésbe való befektetés megtérülése; valamint a toborzás, kiválasztás és képzés alacsonyabb költségei), mind a munkavállaló számára (biztonságérzetet nyújt és jobb egyensúlyt biztosít a munka és a magánélet között). E tekintetben Magyarország mind nyilvános kampányok révén, mind pedig példamutatással (gyermekgondozási szolgáltatásokat nyújtó közigazgatási intézmények) erőfeszítéseket tett, és növelte az ilyen szolgáltatások létrehozására biztosított közpénzeket.

Mindazonáltal úgy tűnik, hogy a munkáltató által biztosított gyermekgondozás iránti kereslet továbbra is korlátozott. Az e tanulmány részeként lefolytatott, érintettekkel folytatott konzultáció arra világított rá, hogy a munkáltató által biztosított gyermekgondozás gondolata, amelyet néhány polgármester lehetőségként fontolgatott, kis lelkesedést váltott ki a megkérdezett érdekeltek körében: a munkáltatóknak nehézséget okozhat ilyen szolgáltatások nyújtása, a munkavállalók pedig az otthonukhoz közelebbi gyermekgondozási lehetőségeket részesíthetik előnyben. Mindazonáltal egyes helyi önkormányzatok érdeklődést mutattak az ellátás e formája iránt, és néhány munkáltató újszerű HR-megoldásokat talált ebben az irányban, például nyári táborokat a gyermekek számára az óvodák zárva tartása alatt (OECD, 2021^[6]).

5.5. A szakpolitikai megközelítések legfontosabb megállapításai

A fenti példák fontos erőfeszítéseket mutatnak be a hozzáférhető, megfizethető és minőségi gyermekgondozási szolgáltatások elérhetőségének biztosításával kapcsolatban, amelyek egyre inkább igazodnak a szülők igényeihez, a munka és a magánélet egyensúlyának preferenciáihoz és a változó munkafeltételekhez. A gyermekgondozási szakpolitikák különböző dimenzióit emelik ki:

- A gyermekgondozási támogatások és szolgáltatások kínálatának integrálása növelheti azok relevanciáját, különösen, ha területi és partnerségi megközelítéseken keresztül támogatják azokat:
 - A fejlett gyermekgondozási rendszerekkel rendelkező országok általában a család- és az oktatáspolitikai metszéspontjában egy „támogatási kontinuumot” kínálnak. Az integrált kínálat hozzájárulhat a gyermekgondozási szolgáltatások elérhetőségének és jelentőségének, valamint a gyermekek fejlődésében betöltött pozitív szerepének tudatosításához, elősegítve e szolgáltatások intenzívebb igénybevételét.
 - Az integrált kínálathoz a gyermekgondozásban érintett szereplők közötti együttműködésre van szükség. A köz- és magánszféra szereplőit helyi szinten bevonó partnerségek például képesek a gyermekgondozási szolgáltatások iránti keresletet személyre szabott módon kielégíteni.
 - A gyermekgondozás elérhetősége és a jó területi lefedettség hozzájárulhat az anyák foglalkoztatásához.

- Az ECEC-használat rugalmas, adaptált megoldásokkal és alternatív gyermekgondozási módokkal fokozható:
 - Az ECEC rugalmasabbá tétele támogathatja a szülők munkaerőpiaci részvételét és kötődését a gyermekgondozási szolgáltatások fokozott igénybevételén keresztül, a munkaidőhöz és a családi preferenciákhoz igazítva. A rugalmasság vonatkozik mind a nyitvatartási idő rugalmasságára, mind a különböző ellátási módok elérhetőségére. Ez hozzájárul a gondozási ágazatban a nem formális szolgáltatások legyőzéséhez is.
 - A gyermekgondozási igények kielégítése magában foglalja a lakosság sokféleségének figyelembevételét, valamint az általános és a célzott megoldások biztosítását. Ez hozzájárulhat a különösen kiszolgáltatott csoportok eléréséhez.
 - A munkáltatók által támogatott/szolgáltatott gyermekgondozás potenciálisan képes kielégíteni egyes dolgozó szülők igényeit és támogatni az anyák munkaerőpiaci részvételét, valamint kiegészítő szolgáltatást nyújtani a helyi közösségek számára. A kihívások jellemzően a szolgáltatások fenntarthatóságával és a munkáltató általi megfizethetőségével, valamint a szolgáltatásból származó előnyök tudatosításával kapcsolatosak.
- A COVID-19 megerősítette azt a felfogást, hogy a gyermekgondozási szolgáltatások kulcsfontosságúak a szülők, és különösen az anyák munkaerőpiaci részvétele szempontjából:
 - Bár az apák egyre több időt töltenek otthon a gyermekeikkel, a COVID-19 és a kapcsolódó korlátozások megmutatták, hogy a gyermekgondozásért aránytalanul nagy arányban az anyák felelősek.
 - A gyermekgondozás biztosítása és a családok támogatása segíthet a nemek közötti egyenlőséget támogató társadalmi hozzáállás megteremtésében.
 - A gyermekgondozás megfizethetősége továbbra is kulcsfontosságú kérdés, a COVID-19 világjárványt követően a szakpolitika hangsúlyos figyelmet igényel.

6

Rugalmas munkafeltételek Magyarországon

A fejezet a magyarországi rugalmas munkavégzési gyakorlatokat elemzi, különös tekintettel a távmunkára a világjárvány előtt és alatt. Megvizsgálja a távmunka elterjedtségét Magyarországon a világjárvány idején, bemutatja a munkáltatók otthoni munkavégzéssel kapcsolatos hozzáállását, és a távmunkára vonatkozó magyarországi rendelkezések közelmúltbeli felülvizsgálatát. Ezt követően a rugalmas munkarenddel és a távmunkával kapcsolatos nemzetközi gyakorlatot vizsgálja meg, a „kérelemhez való jog” elvre, valamint a távmunkát támogató kiegészítő beavatkozásokra összpontosítva. A fejezet a távmunkával és a rugalmas munkarenddel kapcsolatos szakpolitikai megközelítésekkel kapcsolatos tanulságokkal zárul.

A rugalmas munkavégzés segít a munkavállalóknak abban, hogy a fizetett munkaidőt a gyermekgondozási kötelezettségek köré szervezzék, csökkentheti az ingázási időt, és lehetővé teheti számukra, hogy közelebb maradjanak az eltartott családtagokhoz, ha rendszeres gondozásukra van szükség. (OECD, 2017^[36]). A rugalmas munkafeltételekhez való szélesebb körű hozzáférés csökkentheti az otthon és/vagy a munkahelyen stresszel küzdő munkavállalók számát, csökkentheti a hiányzásokat és növelheti a termelékenységet (Bond and Galinsky E., 2011^[133]). Ugyanakkor negatív megelégedéssel járhat az az elképzelés, hogy azok a munkavállalók, akik a rugalmas munkavégzést ápolási/gondozási céllal veszik igénybe, kevésbé produktívak vagy elkötelezettek (Chung, 2020^[44]). Ezenkívül a munka és a magánélet közötti határok is elmosódhatnak (OECD, 2021^[28]), és a távmunkát végző szülők gondozási terhei növekedhetnek, ha nem áll rendelkezésre gyermekfelügyelet.

A részmunkaidős foglalkoztatás a munkaidő rugalmasságának egyik leggyakrabban alkalmazott formája, és sok szülőnek segít a munka és a családi élet összehangolásában (lásd 2.3 és 3.5 fejezeteket). A rugalmas munkavégzés azonban olyan intézkedéseket is magában foglal, mint a rugalmas munkakezdés és munkaidő (rugalmas munkaidő), a „sűrített” munkahét és az otthoni munkavégzés (távmunka) - amelyek a COVID-19 válság idején ugrásszerűen megnöttek (OECD, 2021^[28]). A 2020. április közepén végzett felmérések az otthonról dolgozó munkavállalók arányának széles spektrumát mutatták ki: a svédországi, kanadai és lengyelországi kevesebb mint 30%-tól az ausztráliai, egyesült királyságbeli és egyesült államokbeli 50% körüli, az új-zélandi 60%-os arányig (OECD, 2020^[134]).

Míg a rugalmas munkavégzési gyakorlatokat gyakran vállalati szinten vagy kollektív szerződéseken keresztül határozzák meg, az OECD-kormányok egyre inkább igyekeznek megkönnyíteni a hozzáférést azáltal, hogy a munkavállalók számára jogszabályokban lefektetett jogokat biztosítanak (bizonyos megállapodások kérelmezésére) (OECD, 2016^[35]; OECD, 2017^[36]). Számos OECD-ország szélesebb körű jogot vezetett be a rugalmas munkaidő-beosztás kérelmezésére, amely nemcsak a munkaidő hosszát, hanem egyes esetekben a munkaidő-beosztást és a munkavégzés helyét is magában foglalja. Számos OECD-országban (pl. Ausztrália, Ausztria, Hollandia, Új-Zéland, Norvégia, Portugália, Svédország és az Egyesült Királyság) a munkavállalóknak törvényben rögzített joga van a csökkentett munkaidő kérelmezésére. Néhány ilyen országban kiegészítő joguk van arra is, hogy egy meghatározott időszak után visszatérjenek a teljes munkaidőhöz és/vagy a korábbi munkaidőhöz. Néhány országban ezek a jogok a kisgyermekes szülőkre és/vagy a gondozási feladatokat ellátó munkavállalókra korlátozódnak (pl. Ausztria, Norvégia, Portugália, Szlovénia és Svédország – ez utóbbiban például a szülők legfeljebb 25%-kal csökkenthetik munkaidejüket, amíg a gyermek el nem éri a nyolcadik életévét). Máshol minden munkavállaló számára biztosítják ezt a jogot (pl. Hollandiában, Új-Zélandon és az Egyesült Királyságban). A legtöbb esetben a munkáltatók üzleti okokból elutasíthatják a kérelmeket, de néhány országban (pl. Portugáliában) vannak olyan korlátozások, amelyek szerint a kérelmet a gyermekek bizonyos életkora alatt csak akkor lehet elutasítani, ha a munkavállaló tevékenysége nem egyeztethető össze a távmunkával, vagy ha a munkáltatónak nincsenek forrásai a távmunka megszervezésére (Chung, 2020^[44]; OECD, 2017^[36]).

6.1. Rugalmas munkavégzési gyakorlatok Magyarországon, különös tekintettel a távmunkára, a világjárvány előtt és alatt

Jelenleg Magyarországon a távmunkát a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény szabályozza, melyet atipikus munkaviszonyként határoz meg. A biztonságos és egészséges munkakörülményekkel kapcsolatban a munkavédelemről szóló 1993. évi CXIII. törvény is alkalmazandó. E törvények rögzítik, hogy: a távmunkának a munkaszerződésben kifejezetten említett konszenzusos megállapodáson kell alapulnia; a munkavégzés helyét a munkaszerződésben meg kell határozni; a munkáltatóval kötött megállapodás alapján a munkavállaló jogosult saját munkaeszközzel is dolgozni, és; a munkaeszköz biztonságát a munkáltató által végzett kockázatértékelés alapján kell biztosítani. A távmunka különbözik

az otthoni munkavégzéstől („home office”), amelyet a magyar munkajog nem szabályoz. Az otthoni munkavégzést nem kell munkaszerződésben rögzíteni, hanem a munkáltató és a munkavállaló döntésén alapul; a munkavállaló a munkáltató telephelyén tart fenn munkahelyet; és a munkarend elvileg rögzített. A megkérdezettek hangsúlyozták, hogy javítani kell a távmunka szabályozását, és felvetették a távmunka különböző szintjeinek kérdését az egyes munkakörökben (OECD, 2021^[6]).

Magyarországon a COVID-19 világjárvány előtt alig alkalmaztak rugalmas munkafeltételeket. A Központi Statisztikai Hivatal adatai szerint 2018 első negyedében az összes munkavállaló 3,7%-a (a szellemi munkát végzők 7,9%-a és a fizikai munkát végzők 0,5%-a) dolgozott rugalmas munkarendben. A távmunka is viszonylag ritka volt. Ebben a tekintetben nem volt nemek közötti különbség, kivéve, hogy a nők nagyobb valószínűséggel kombinálták a részmunkaidős és a távmunkára vonatkozó megállapodásokat (Central Statistical Office, 2018^[135]). A távmunka aránya Budapesten volt a legmagasabb (10%) és Észak-Magyarországon a legalacsonyabb (1,3%). A Magyar Kereskedelmi és Iparkamara Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézete (MKIK GVI) 2013-ban, 2014-ben és 2016-ban végzett felmérései szerint a magyarországi vállalatok 31%-a nem tette lehetővé a rugalmasság semmilyen formáját (rugalmas munkaidő, távmunka vagy home-office, illetve részmunkaidős foglalkoztatás), 31%-a biztosított egy típusú lehetőséget, 26%-a két típusú lehetőséget, és mindössze 7,5%-a biztosította mindhárom lehetőséget (Tóth J. I., 2019^[136]). Ugyanakkor Magyarország tett lépéseket a családbarát munkahelyi gyakorlatok elismerésének előmozdítása felé (lásd 6.1 keretes írás).

6.1. keretes írás: A Családbarát hely tanúsító védjegy

2019-ben Magyarország létrehozta a „[Családbarát hely tanúsító védjegyet](http://www.csalad.hu/vedjegy)”, <http://www.csalad.hu/vedjegy>. Ez a tanúsítvány a munkahelyek és szolgáltatók családbarát jellegét méri. Négy fő kritérium van: a rugalmas foglalkoztatás megléte; a munkavállalói jutalmak (pl. mentorálás, pihenőszobák vagy munkahelyi masszázs); a dolgozók családjának nyújtott juttatások vagy szolgáltatások (pl. iskolakezdési támogatás, lakhatási támogatás, munkahelyi bölcsőde stb.); valamint a családbarát jelleg kommunikációja a szervezeten belül és kívül (például családbarát rendezvények szervezésével, azaz ahol a munkavállaló a családjával együtt vehet részt). A szolgáltatók esetében azt is megfigyelik, hogy a szolgáltató figyelembe veszi-e az ügyfelek családi körülményeit és családjuk igényeit. Az elérhető maximális pontszám legalább 30%-át kell elérni a tanúsítvány megszerzéséhez, amely a tanúsítványon feltüntetett dátumtól számított két évig érvényes. A tanúsítási auditrendszert az iparág képviselőinek bevonásával dolgozták ki, hogy az egyes ágazatok sajátosságait figyelembe lehessen venni. A védjegyprogram ingyenes tanácsadási szolgáltatásokat, valamint a tanúsításhoz kapcsolódó képzéseket is kínál.

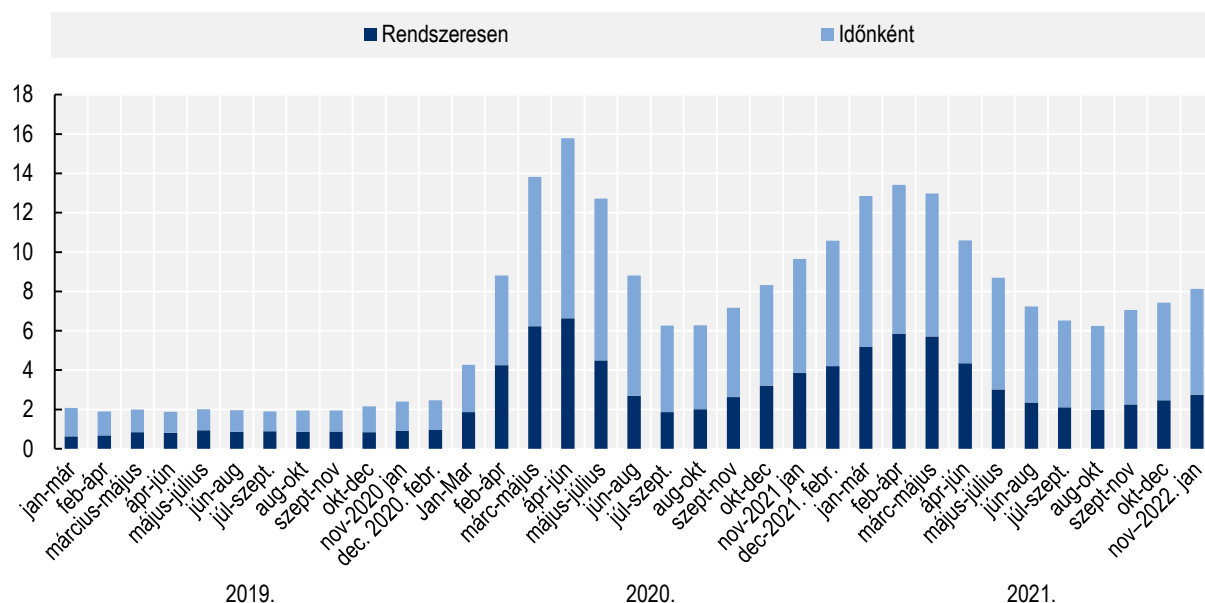
6.1.1. Sok más országhoz hasonlóan Magyarországon is erőteljesen megnőtt a távmunka elterjedtsége a világjárvány idején.

A világjárvány idején a magyar Munka Törvénykönyve által megállapított általános szabályok ideiglenes szabályozási kiigazításai lehetővé tették a távmunkára vonatkozó egyoldalú munkáltatói döntéseket a munkavállalók egészségének védelme és a szülők számára rugalmas munkafeltételek biztosítása érdekében. Ennek következtében - sok más országhoz hasonlóan - a távmunka elterjedtsége jelentősen megnőtt, és ez megteremtette a további lehetséges jogszabályi fejlesztések alapjait.

2020 áprilisától júniusáig a munkavállalók 16,5%-a dolgozott (alkalmanként vagy rendszeresen) otthonról, ami nagyjából hatszoros növekedést jelent 2020 január-februárjához képest (Köllő, 2021^[41]). A nők esetében az emelkedés nagyobb volt: a férfi munkavállalók 13,6%-a, szemben a női munkavállalók 20,2%-ával dolgozott otthonról a járvány első hullámában (10,9, illetve 17,7 százalékpontos növekedés 2020

január-februárjához képest), ami valószínűleg azzal magyarázható, hogy a bezárások idején főként az anyák vállalták a gyermekgondozást (6.1 ábra).

6.1. ábra: A rendszeresen vagy alkalmanként távmunkát végzők száma az aktív népesség százalékában, 2019-22



Forrás: A Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet számításai a magyarországi munkaerő-felmérés alapján (KSH).

A magasabb iskolai végzettség összefüggött mind az április-júniusi távmunka magasabb arányával, mind pedig a január-februárhoz viszonyított magasabb növekedési rátával. Például a felsőfokú végzettségű munkavállalók 10,4%-a dolgozott otthonról, szemben az egyetemi végzettségűek 49,6%-ával. Az otthonról dolgozó alkalmazottak aránya legmagasabb az oktatásban (50,3%), a szolgáltatásokban (31,5%) és az önkormányzati szolgáltatásokban (15,9%) volt, míg a legalacsonyabb a mezőgazdaságban (3,1%), az építőiparban (5,5%) és az egészségügyben (6,8%). Általánosságban elmondható, hogy az alacsony társadalmi-gazdasági státuszúaknak sokkal kisebb valószínűséggel volt lehetőségük otthonról dolgozni, ami azt jelenti, hogy nagyobb fertőzési és/vagy munkahelyvesztési kockázatnak voltak kitéve (Köllő, 2021^[41]).

Az anekdotikus bizonyítékok arra utalnak, hogy a távmunka viszonylag gyorsan elterjedt a magánszektorban, míg a közsféra közigazgatási ágai sokkal lassabban reagáltak, valószínűleg a személyes adatok védelmével kapcsolatos aggodalmak és/vagy a hagyományosabb vezetési stílusok elterjedtsége miatt.

Az anyákat illetően elmondható, hogy a távmunka gyorsan elterjedt, és még 2021-ben is használták. Az otthonról dolgozók aránya a három év alatti gyermekes anyák körében volt a legmagasabb. 2021-ben jóval meghaladta a nyolc év alatti gyermeket nevelő anyák átlagát (a Budapest Intézet számításai a magyarországi munkaerő-felmérés adatai alapján).

A távmunkával kapcsolatos tapasztalatok eddig összességében pozitívnak tekinthetők. (Nagy, 2021^[137]). A munkáltatók a munkateljesítmény növekedéséről számoltak be. A munkavállalók számára a távmunka előnyökkel jár (a munka és a magánélet jobb egyensúlya, az ingázás hiánya, stresszmentes munkakörnyezet, rugalmasabb munkaidő), de hátrányokat is hordoz (a munka és a magánélet közötti

határok elmosódottabbá válása, a munkakörnyezet alkalmassága, a kollégákkal és a vezetőkkel való kisebb interakció, pszichoszociális kockázatok).

6.1.2. A munkáltatók hozzáállása az otthonról végzett munkához

A rendszerszintű adatok hiánya ellenére a munkáltatók negatív hozzáállása húzódik meg valószínűleg kulcsfontosságú tényezőként a távmunka és az otthoni munkavégzés alacsony szintje mögött. Az e tanulmány keretében megkérdezettek hangsúlyozták, hogy a munkáltatók a COVID-19 előtt nem támogatták a rugalmas munkavégzést (OECD, 2021^[6]). Ez összhangban van a hazai vállalati szektor HR-menedzsment gyakorlatáról készült nem reprezentatív felmérés megállapításaival is (a minta különböző tulajdonosi struktúrájú és méretű magyar cégeket, valamint 22 gazdasági ágazatot foglalt magában). A felmérés eredményei azt mutatják, hogy a világjárvány előtt a cégek 55%-a számolt be arról, hogy egyetlen munkavállalójának sem engedélyezte a home office-t, és mindössze 6,5% jelezte, hogy a munkavállalók több mint fele már korábban is dolgozott távmunkában (Poór, 2021^[138]). A világjárvány idején ezek az arányok drasztikusan megváltoztak, a vállalatok 35%-a válaszolta, hogy dolgozóik több mint fele dolgozik otthonról. Amikor a jövőbeli várakozásaikról kérdezték őket, 47%-uk továbbra is azt mondta, hogy a világjárvány után senki sem fog otthonról dolgozni, de majdnem 14%-uk úgy látja, hogy alkalmazottaik több mint fele továbbra is távolról fog dolgozni (Poór, 2021^[138]).

Felmérési eredmények alapján Forgács (2010) megállapította, hogy azok a cégek, amelyeknek nem volt tapasztalatuk a távmunkával kapcsolatban, aggódtak a munka hatékonysága, az adatbiztonság, a megnövekedett költségek és az alkalmazottak feletti ellenőrzés elvesztése miatt. A Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet által 2021 tavaszán a magánszektor HR-szakértőivel, HR-tanácsadókkal és egy országos HR-szakemberhálózattal készített fókuszcsoporthoz tartozó interjúk megerősítették, hogy a cégek a világjárvány előtt nagyon szkeptikusak voltak a távmunka hatékonyságával kapcsolatban. Ugyanezek a fókuszcsoporthoz tartozó interjúk azt sugallják, hogy a COVID-19 megváltoztatta ezeket a nézeteket, és rávilágított arra is, hogy ez előnyös lehet azoknak az anyáknak, akik keresik a munkaerőpiacra való visszatérés lehetőségeit.

A közsférában a távmunkát tovább korlátozhatja a digitális készségek hiánya, valamint a jelenleg korlátozottan rendelkezésre álló szoftverek és hardverek (a Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet által készített interjú). E korlátok egy része az adatokhoz való hozzáférés megfontolásokból ered, a személyes adatok védelmére vonatkozó jogi rendelkezések betartása mellett. A falusi önkormányzati hivatalok különösen ki vannak téve ezeknek a kihívásoknak, mivel az adatkezeléshez központilag biztosított szoftverek bonyolultak, és nem áll rendelkezésre elegendő forrás jobb szoftverek beszerzésére vagy informatikai személyzet alkalmazására egy kifinomult adatkezelési infrastruktúra fenntartásához.

6.1.3. Magyarországon a távmunkára vonatkozó rendelkezések felülvizsgálatát tervezik.

Magyarországon 2022 júniusától rendes jogalkotási eljárás keretében módosították a távmunkára vonatkozó rendelkezéseket. A módosítás főbb elemei a következők:

- Jogosultság: csak a magánszektorban foglalkoztatottak számára (a köztisztviselők foglalkoztatási feltételeit a munka törvénykönyvén kívül szabályozzák, és saját jogszabályaik hatálya alá tartoznak).
- Egyoldalú döntések: nem megengedett; a feleknek a munkaszerződésben kell megállapodniuk a távmunkáról.
- Részbeni távmunka: újonnan bevezetendő.
- Munkahely:

- Számítástechnikai eszközzel végzett távmunka: a munkáltató adminisztratív terhei jelentősen csökkennek; a munkavégzés helyének megválasztásáról a munkavállaló dönthet, figyelembe véve a munkáltató írásbeli tájékoztatását az egészséget és biztonságot nem veszélyeztető munkakörülmények szabályairól; a munkáltató számítógépes eszközzel ellenőrizheti a munkavédelmi előírások betartását.
- Távmunka nem számítástechnikai eszközökkel: a felek írásban állapodnak meg a munkavégzés helyéről, amelyet a munkáltatónak előzetesen munkavédelmi szempontból minősítenie kell. Ezt követően a munkavállaló nem változtathatja meg a távmunka helyét.
- Informatikai eszközök: a munkáltató átalányösszegű pénzügyi támogatást nyújtana a munkavállalónak.
- A munkáltatók élhetnek a távoli ellenőrzés jogával.
- A számítógépes távmunka munkavédelmi szabályai rugalmasabbá váltak a kockázat alacsonyabb szintje miatt. Kockázatértékelésre azonban továbbra is szükség van (még akkor is, ha a munkavállaló megállapodás alapján saját eszközeit használja).

6.2. A rugalmas munkaidő-beosztás nemzetközi gyakorlata: A távmunkára összpontosítva

Az OECD-országok távmunkára vonatkozó szabályozásait aszerint lehet osztályozni, hogy rendelkeznek-e átfogó jogi kerettel és/vagy kikényszeríthető joggal a távmunka kérelmezésére vagy sem. A távmunka kérelmezésére vonatkozó törvényes jogok, amennyiben léteznek, vonatkozhatnak minden munkavállalóra (mint Új-Zélandon és Spanyolországban) vagy egyes kategóriákra (pl. Litvániában). Hollandiában, Portugáliában és az Egyesült Királyságban a munkavállalóknak kikényszeríthető joguk van a távmunka kérelmezésére, míg más országokban a munkáltatók könnyen megtagadhatják kérelem teljesítését (OECD, 2021^[40]).

6.1. táblázat: A távmunka szabályozása az OECD-országokban (2020)

	Végrehajtható jog a kérelemre		Nem végrehajtható jog vagy nincs jog a kérelemre	
Átfogó jogi keret	<i>Tárgyalásos jog</i> Ausztria Svédország	<i>Törvényes jog</i> Spanyolország Ausztrália Olaszország (AT) Litvánia Hollandia Portugália Egyesült Királyság	Belgium Chile Észtország Finnország Franciaország Németország Görögország Olaszország (RT)	Japán Lettország Lengyelország Szlovénia Törökország Egyesült Államok
Nincs átfogó jogi keret	<i>Tárgyalásos jog</i> Dánia Norvégia	<i>Törvényes jog</i> Új-Zéland Kanada	Cseh Köztársaság Magyarország Izrael Korea	Mexikó Szlovák Köztársaság Svájc

Megjegyzés: AT = alkalmi távmunka; RT = rendszeres távmunka.

Forrás: OECD (2021^[40]), *OECD Employment Outlook 2021: Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery* (OECD Foglalkoztatási kilátások 2021, A COVID 19 válság kezelése és gazdasági fellendülés) <https://doi.org/10.1787/5a700c4b-en>.

A távmunkások munkakörülményeinek szabályozása (átfogóan vagy nem átfogóan, külön jogi keretek vagy nemzeti/ágazati kollektív szerződések stb. révén) szintén eltérő. Ez befolyásolja a hozzáférést a gyakorlatban: míg a COVID-19 kitöréséig a távmunka használata korlátozott maradt, átlagosan magasabb volt azokban az országokban, ahol volt kikényszeríthető jog a távmunka igénylésére, és a legmagasabb, ahol ezt a jogot kollektív szerződésen keresztül biztosították. Az igénybevételben mutatkozó különbségek

nemcsak a hatályos szabályozásnak tulajdoníthatók, hanem más tényezőknek is, például a „táv munkára alkalmas” munkahelyek arányának, a szélessávú internethez való hozzáférésnek és a vállalatvezetési kultúrának (OECD, 2021^[40]).

Az alábbiakban nemzetközi gyakorlati példákat mutatunk be, különös tekintettel a távmunkára vonatkozó szabályozásokra és gyakorlatokra, nevezetesen a rugalmas munkaidő-beosztás és a távmunka kérelmezésének kikényszeríthető jogára, valamint az e gyakorlatokat támogató egyéb szakpolitikákra.

6.2.1. Végrehajtható jog a rugalmas munkarend és a távmunka igénylésére

Egyes országok érvényesíthető jogokat biztosítanak a rugalmas munkafeltételek kérelmezésére. Portugáliában ez a munkavállalók bizonyos kategóriái számára elérhető. Hollandia és az Egyesült Királyság két példát szolgáltat az átfogó „kérvényezési jog” politikájára: mindkettőben minden munkavállalónak, aki megfelel bizonyos életkori kritériumoknak, joga van rugalmas munkavégzést kérni, beleértve a munkaidő-beosztást és a munkavégzés helyét is, amit a munkáltatók csak súlyos üzleti okokból utasíthatnak el. A „kérelmezéshez való jog” kiterjesztése minden munkavállalóra jobb tárgyalási pozíciót biztosít, és csökkenti a munkavállalók bizonyos csoportjaival (pl. szülőkkel) szembeni megkülönböztetés kockázatát (OECD, 2021^[28]).

Rugalmas munkavégzésre vonatkozó szabályok és a távmunka alkalmazása - Hollandia

Hollandiában a rugalmas munkavégzésről szóló törvény értelmében (Dutch Government, 2016^[139]), bármely munkavállaló, aki legalább hat hónapos munkaviszonnyal rendelkezik egy legalább tíz főt foglalkoztató munkáltatónál, kérheti a megállapodás szerinti munkaidő, a munkafeltételek és a munkavégzés helyének megváltoztatását. A munkaadóknak teljesíteniük kell a munkaidőre és a munkarendre vonatkozó kérelmezéseket (kivéve, ha üzleti okok szólnak ellenük), míg a munkavégzés helyének megváltoztatására irányuló kérelmezést „kötelesek megfontolni”. A munkafeltétel maximális időtartamát nem írják elő, bár a munkáltatók üzleti okokból visszavonhatják a távmunka-megállapodást. A munkáltató felel a foglalkozás-egészségvédelemért és biztonságért a távmunka-megállapodás során. A törvény lehetővé teszi a teljes és részmunkaidős foglalkoztatás közötti rugalmasabb átmenetet, valamint a munka és a magánélet egyensúlyának támogatását.

A jelenlegi törvényjavaslat, a „Dolgozz, ahol akarsz” törvény célja, hogy a munkahelyváltoztatás kérelmezésének jogát is olyan joggá alakítsa át, amelyet csak nyomós okokból lehet megtagadni. Az elutasítás indokai a biztonság, a munkaidő-beosztás, illetve a pénzügyi és szervezési problémák lehetnek.

Rugalmas munkavégzésre vonatkozó szabályok és a távmunka alkalmazása - Egyesült Királyság

Az Egyesült Királyságban 2003-ban vezették be a rugalmas munkavégzés kérelmezésének jogát a szülők munka és magánélet közötti egyensúlyának javítása, valamint a kisgyermekes szülők nemek közötti egyenlőségének előremozdítása érdekében. Ezt 2007-ben kibővítették, majd 2014-ben (UK Government, 2014^[140]) minden munkavállaló számára elérhetővé tették (a kölcsönzött munkavállalók kivételével), hogy csökkentsék a rugalmasan dolgozókkal szembeni megkülönböztetést és negatív megítélést. Minden, legalább hathónapos munkaviszonnyal rendelkező munkavállaló kérheti a rugalmas munkavégzés különböző formáit, így többek között a munkamegosztást, a távmunkát, a részmunkaidőt, a sűrített munkaidőt és a rugalmas munkaidőt. A kérelmeket a munkáltatók csak jogos üzleti okokból utasíthatják el. A meglévő foglalkoztatás-egészségvédelmi és munkabiztonsági előírások a távmunkára is vonatkoznak. A munkáltatóknak biztosítaniuk kell a felszerelést és technológiát, amely lehetővé teszi a munkavállalók számára az otthoni munkavégzést.

Annak ellenére, hogy az Egyesült Királyságban a távmunka kérelmezésének joga létezik, a távmunka elterjedtsége meglehetősen korlátozott maradt egészen a világjárványig, amikor a részvétel ugrásszerűen megnőtt.

Távmunka-megállapodások - Portugália

Portugáliában a távmunkát először a Munka Törvénykönyvének 2003-as felülvizsgálata szabályozta, amely különböző jogokat és követelményeket vezetett be. Ezek közé tartozott: a távmunkára vonatkozó írásbeli megállapodás követelménye, amely kifejezetten említést tesz a távmunkáról, mindkét fél egyetértésének megjelenítése, a távmunkások és a többi munkavállaló közötti jogegyenlőség és kötelezettségek biztosításának szükségessége, valamint a magánélethez való jog, mint a munka és a családi élet összeegyeztethetőségének egyik formája. A munkáltatók bármilyen indokkal elutasíthatják a kérelmeket. A távmunka választására vonatkozó egyoldalú döntés lehetőségét azonban később bevezették bizonyos munkavállalói kategóriák vagy munkavállalók esetében: a családon belüli erőszak áldozatai (2009) és a háromévesnél fiatalabb gyermekek szülei (2015), akik esetében az elutasítás csak akkor lehetséges, ha a munkavállalók tevékenysége nem összeegyeztethető a távmunkával, vagy ha a munkáltató nem rendelkezik a távmunkát lehetővé tevő erőforrásokkal. A munkavállalókat a többi munkavállalóhoz hasonló jogok és kötelezettségek illetik meg a munkahelyi egészségvédelem és biztonság tekintetében, és a munkaeszközökkel kapcsolatos valamennyi költséget a munkáltató viseli.

A COVID-19 világjárvány fontos változásokat hozott, és a távmunka elfogadása minden „távmunkára alkalmas” esetben kötelezővé vált. A világjárvány alatt erőteljesen nőtt az igénybe vétele, de nem homogén módon: jelentős különbségek voltak a nemek (a nők 40%-a, míg a férfiak 32%-a dolgozott távmunkában), a gazdasági ágazatok, a foglalkozások és a vállalatméretek között (minél nagyobb a vállalat, annál nagyobb a távmunka igénybe vétele). A távmunka a család és a munka összeegyeztetésének új „eszközévé” vált, de a magánélet és a munkaidővel kapcsolatos kihívásokkal jár (OECD, 2021^[28]).

6.2.2. A távmunka támogatása

Azokban az országokban is, ahol a munkavállalóknak nem feltétlenül vannak érvényesíthető jogaik a kérelmezésre, különböző beavatkozások támogatják a távmunka gyakorlatát.

Agilis munka - Olaszország

Olaszországban kikényszeríthető az alkalmi távmunka kérelmezésének joga. Az agilis munkavégzés (vagy intelligens munkavégzés) az alkalmazotti munkaviszony olyan módja, amelyet az időbeli vagy térbeli korlátok hiánya, valamint a munkavállaló és a munkáltató közötti megállapodással meghatározott fázisok, ciklusok és célok szerinti szervezés jellemez. Segít a munkavállalónak összeegyeztetni a magánéletét a munkaidejével, és egyúttal növeli a termelékenységet. Az intelligens munkavégzésnek a 81/2017-es olasz törvényben szereplő meghatározása hangsúlyozza a szervezeti rugalmasságot, az egyéni megállapodást aláíró felek önkéntességét és a távmunkát lehetővé tevő eszközök használatát. Az agilis munkavállalóknak a munkát hagyományos módon végző kollégáikkal egyenlő anyagi és szabályozási bánásmódot garantálnak. Balesetek és foglalkozási megbetegedések esetén is védelmet biztosítanak számukra (Italian Ministry of Education, 2017^[141]). A COVID-19 kitörése óta különböző intézkedések tovább egyszerűsítették az intelligens munkavégzés szabályait, különösen a közigazgatásban (Polytechnic University of Milan, 2021^[42]).

A távmunka gyakorlatának javítása a munkáltatóknak nyújtott pénzügyi ösztönzők révén - Lengyelország

Néhány ország a távmunka gyakorlatának fejlesztését a munkáltatók számára célzott pénzügyi ösztönzők bevezetésével kívánta ösztönözni. Lengyelországban a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkaerőpiaci intézményekről szóló törvény 2014-es módosítása támogatást vezetett be olyan munkáltatók számára, akik távmunkát létesítenek hat év alatti gyermeket nevelő nem dolgozó szülők számára, vagy olyan nem dolgozó szülő számára, aki korábbi munkahelyéről azért mondott fel, hogy gyermekéről vagy eltartottjáról gondoskodjon (OECD, 2021^[142]). Ezeket az intézkedéseket úgy értékelték, hogy képesek a szülőket megcélozni a munkaerő-kínálat növelése céljából; azonban az intézkedések alkalmazása korlátozott volt (Vandeninden and Goraus-Tanska, 2017^[43]), ami aláhúzza a kiegészítő támogatások szükségességét.

6.3. A szakpolitikai megközelítések legfontosabb megállapításai

A fent bemutatott és a műhelybeszélgetésen megvitatott nemzetközi gyakorlatok a magyarországi kontextus szempontjából releváns gondolatokat és tanulságokat tartalmaznak (OECD, 2021^[28]):

- A távmunka fontos előnyökkel és hátrányokkal jár a nemek közötti munkaerőpiaci egyenlőség és a munka és a magánélet egyensúlya szempontjából:
 - A távmunka a rugalmas munkavégzés egyik legfontosabb formája, amely a COVID-19 világjárvány idején alapvető fontosságúnak bizonyult, és hatékonyan javítja a munka és a magánélet egyensúlyát.
 - Mindazonáltal a távmunka kockázatot is rejt magában a nemek közötti egyenlőség szempontjából, például a távmunkát végző szülők nagyobb gyermekgondozási terhei, de az a negatív megbélyegzés is, amely azzal az elképzeléssel kapcsolatos, hogy a rugalmas munkavégzést gondozási céllal igénybe vevő munkavállalók kevésbé produktívak vagy elkötelezettek (Chung, 2020^[44]). Ebben az értelemben a kockázatok nagyobbak, ha a távmunka igénybevétele és a távmunkában tanúsított magatartás nonspecifikus.
 - A negatív következmények elkerülése érdekében a távmunkára vonatkozó jogszabályokat olyan kiegészítő politikai intézkedéseknek kell kísérniük, amelyek támogatják a gyermekgondozási kötelezettségekre vonatkozó társadalmi normák formálását, ösztönzik a férfiakat a gyermekgondozási célú rugalmas munkavégzésre, és biztosítják a szervezeti kultúra pozitív változását. (OECD, 2021^[28]).
- A rugalmas munkavégzést támogató keretek egyik pillére a távmunka:
 - A távmunkát végzőknek a munkát hagyományos módon végző kollégáikkal egyenlő pénzügyi és szabályozási bánásmód biztosítása alapvető fontosságú a megkülönböztetés és a munkaerőpiaci szegregáció elkerülése érdekében.
 - A távmunkához való hozzáférést a „távmunkára alkalmas” munkahelyek esetében kiegészítő beavatkozásokkal, például célzott technológiai és képzési beruházásokkal kell támogatni (OECD, 2021^[40]).
- A távmunkára vonatkozó szabályozás több szempontot is magában foglal, többek között a kérelemre vonatkozó jogokat:
 - A konszenzus szerint a távmunkának a munkavállaló és a munkáltató közötti kölcsönös megállapodáson kell alapulnia.
 - A munkavállalónak a távmunka kérelmezéséhez való jogát egyre inkább olyan jognak tekintik, amelyet a munkáltató csak nyomós okok esetén tagadhat meg, mely tükrözi a politikai döntéshozók antidiszkriminációs törekvését.

További szakpolitikai megfontolások kapcsolódnak ahhoz a lehetőséghez, hogy bizonyos csoportok számára egyoldalú jogot biztosítsanak a távmunka érvényesítésére (pl. kisgyermekes anyák), amennyiben ez megvalósítható az adott munkahely üzleti környezetében.

- A távmunka-megállapodás végrehajtása érdekében a munkáltatónak és a munkavállalónak a munkaszerződésben írásban meg kell állapodnia a távmunkával kapcsolatos feltételekről, beleértve a részbeni távmunkát is. A megállapodás időtartamára és az ilyen típusú megállapodás szüneteltetésének okaira vonatkozó utalás is szükséges.
- Amíg a munkahely megfelel a munkavédelmi előírásoknak, a munkavállalók szabadon választhatják meg a munkahelyüket. A munkáltató felelőssége, hogy írásban tájékoztassa a munkavállalót a munkaegészségügyi és munkabiztonsági előírásokról.
- Fontos szakpolitikai megfontolások kapcsolódnak a munkaegészségügyi és munkabiztonsági előírások betartásának szükségességéhez, valamint ahhoz, hogy kit terhel a felelősség munkahelyi balesetek esetén.

Hivatkozások

- Adema, W., C. Clarke and V. Frey (2015), “Paid Parental Leave: Lessons from OECD Countries and Selected U.S. States”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 172, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/5jrggvqgb4vb-en>. [86]
- Adema, W., C. Clarke and O. Thévenon (2020), “Family Policies and Family Outcomes in OECD Countries”, in *The Palgrave Handbook of Family Policy*, Springer International Publishing, Cham, https://doi.org/10.1007/978-3-030-54618-2_9. [9]
- Alon, T. et al. (2021), *From Mancession to Shecession: Women’s Employment in Regular and Pandemic Recessions*. [37]
- Andrew, A. et al. (2020), *The Gendered Division of Paid and Domestic Work under Lockdown*. [38]
- Blaskó, Z. (2005), *Dolgozzanak-e a nők? A magyar lakosság nemi szerepekkel kapcsolatos véleményének változásai 1988, 1994, 2002.*, http://www.demografia.hu/letoltes/kiadvanyok/Demografia/2005_2-3/Blasko%20Zsuzsa_tan. [68]
- Boll, C. and S. Schüller (2021), *Neither Backlash nor Convergence: Dynamics of Intracouple Childcare Division after the First COVID-19 Lockdown and Subsequent Reopening in Germany*, <https://covid-19.iza.org/publications/dp14375>. [39]
- Bond, J. and Galinsky E. (2011), *Workplace flexibility and low-wage employees*, Families and Work Institute, New York. [136]
- Cazes, S. and A. Nesporova (2004), “Labour markets in transition: balancing flexibility and security in Central and Eastern Europe”, *Revue de l’OFCE*, Vol. 91/5, pp. 23-54, <https://www.cairn.info/revue-de-l-ofce-2004-5-page-23.htm> (accessed on 16 August 2020). [56]
- Central Statistical Office (2018), *A 15–74 éves távmunkában dolgozó, valamint távmunkában nem dolgozó alkalmazottak munkaerőpiaci jellemzői nemek szerint, 2018. I. negyedév, Table 9.10.2. (Labour market characteristics of remote and non-remote employees)*. [138]
- Centre for Economic and Regional Studies, I. (ed.) (2021), *Employment during the first wave of Covid-19*, Fazekas et al (eds). [42]
- Chung, H. (2020), “Company-Level Family Policies: Who Has Access to It and What Are Some of Its Outcomes?”, in *The Palgrave Handbook of Family Policy*, Springer International Publishing, Cham, https://doi.org/10.1007/978-3-030-54618-2_21. [45]
- Commission, E. (ed.) (2018), *Peer Review on “Furthering quality and flexibility of Early Childhood Education and Care”*. [31]

- Correia, R., K. Wall and M. Leitão (2021), *Portugal country note*, Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G. and Moss, P. (eds.), <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>. [17]
- Dahl, G., K. Løken and M. Mogstad (2014), *Peer effects in program participation*. [92]
- Das, S. and A. Kotikula (2018), *Gender-Based Employment Segregation: Understanding Causes and Policy Interventions*, World Bank, Washington, DC., <https://documents1.worldbank.org/curated/en/483621554129720460/pdf/Gender-Based-Employment-Segregation-Understanding-Causes-and-Policy-Interventions.pdf>. [61]
- Destatis - Statistisches Bundesamt (2021), *2021 Quality of employment - Persons on parental leave*, https://www.destatis.de/EN/Themes/Labour/Labour-Market/Quality-Employment/Dimension3/3_9_PersonsParentalLeave.html. [100]
- Doucet, A. et al. (2021), *International review of leave policies and research 2021*, Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G. and Moss, P. (eds.), <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>. [19]
- Dutch Government (2016), *Flexible Work Act*, <https://wetten.overheid.nl/BWBR0011173/2016-01-01>. [142]
- Duvander, A. (2014), “How Long Should Parental Leave Be? Attitudes to Gender Equality, Family, and Work as Determinants of Women’s and Men’s Parental Leave in Sweden”, *Journal of Family Issues*, Vol. 35/7, pp. 909-926, <https://doi.org/10.1177/0192513X14522242>. [90]
- EIGE (2021), *Who is eligible for parental leave in the EU-28?*, <https://eige.europa.eu/publications/who-eligible-parental-leave-eu-28>. [102]
- EIGE (2020), *Gender Equality Index 2019 Work-life balance*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mhaf19101enn_002.pdf. [20]
- EIGE (2020), *Gender Statistics Database*, <http://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs> (accessed on 30 August 2020). [59]
- Eurofound (2016), *The gender employment gap: Challenges and solutions. Details of policy measures to support the labour market participation of women*, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef1638_-_the_gender_employment_gap_-_annex.pdf. [125]
- European Commission (2022), *Denmark - Child care*, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1107&langId=en&intPagelId=4486>. [126]
- European Commission (2021), *Joint Employment Report 2021*. [26]
- European Commission (2021), *Proposal for a Council Recommendation establishing a European Child Guarantee*, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=10024&furtherNews=yes>. [33]
- European Commission (2021), *Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-> [63]

content/EN/ALL/?uri=CELEX:52021PC0093.

- European Commission (2020), *European Semester Country Report Hungary 2020*, [47]
https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/2020-european_semester_country-report-hungary_en.pdf.
- European Commission (2019), *2019 Report on equality between women and men in the EU*, [98]
https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en.pdf.
- European Commission (2019), *Peer review on “Furthering quality and flexibility of Early Childhood Education and Care”- Synthesis report*, [32]
<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=20719&langId=en>.
- European Commission (2017), *Special Eurobarometer 465: Gender Equality 2017*, European Commission. [1]
- European Commission/EACEA/Eurydice (2019), *Key data on early childhood education and care in Europe - 2019 Edition*, <https://doi.org/10.2797/894279>. [54]
- European Union (2019), *Council Recommendation of 22 May 2019 on High-Quality Early Childhood Education and Care Systems*, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2019.189.01.0004.01.ENG. [131]
- European Union (2019), *Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU*, Official Journal of the European Union, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>. [10]
- European Union (2017), *European Pillar of Social Rights*, <https://doi.org/10.2792/95934>. [122]
- Eurostat (2020), *Eurostat Database*, <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database> (accessed on 20 April 2018). [12]
- Eurydice (2022), *National Education Systems: Hungary*, https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/hungary_en (accessed on 27 August 2020). [105]
- Eurydice (2021), *Germany - Early Childhood Education and Care*. [127]
- Eydal, G. and I. Gíslason (2021), *Iceland country note*, Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G. and Moss, P. (eds.), <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>. [14]
- Farkas, A. et al. (2020), “A koronavírus járvány miatt elrendelt rendkívüli bölcsődei szünet alatt történt online kapcsolattartás kutatási eredményei”, *The Hungarian Pedagogical Association, Budapest*. [114]
- Farré, L. and L. González (2019), *Does paternity leave reduce fertility?*. [95]
- Fazekas K., S. (ed.) (2019), *Flexible work arrangements and other family-friendly measures among Hungarian companies*, Centre for Economic and Regional Studies, Hungarian Academy of Sciences, Budapest. [139]
- Fazekas, K. and Á. Szabó-Morvai (eds.) (2019), *The Hungarian Labour Market 2018*, Institute of Economics, Centre for Economic and Regional Studies, Hungarian Academy of Sciences, <https://www.mtaki.hu/wp-content/uploads/2019/07/tukor2018e.pdf>. [57]

- Finance, D. (2020), <https://lifeindenmark.borger.dk/family-and-children/day-care/rules-for-day-care-facilities>. [124]
- Fodor, É. et al. (2021), “The impact of COVID-19 on the gender division of childcare work in Hungary”, *European Societies*, Vol. 23/1, pp. 95-110. [119]
- Fodor, E. and E. Kispeter (2014), “Making the ‘reserve army’ invisible: Lengthy parental leave and women’s economic marginalisation in Hungary”, *European Journal of Women’s Studies*, Vol. 21/4, pp. 382-398, <https://doi.org/10.1177/1350506814541796>. [145]
- Fresno, J., S. Meyer and S. Bain (2019), *Feasibility Study for a Child Guarantee - Target Group Discussion Paper on Children living in Precarious Family Situations*, European Commission, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22869&langId=en>. [128]
- Gíslason, I. (2018), *Comments Paper - Iceland*, European Commission, https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/is_comments_paper_de_october2018_en.pdf. [99]
- Grád-Kovács, M. (2021), *Van is iskola, meg nem is – otthon maradó diákokkal indulhat újra a közoktatás*, <https://24.hu/belfold/2021/04/17/iskola-nyitas-aprilis-19-oktatas-tavoktatas/> (accessed on 17 April 2021). [149]
- Gregor, A. (2016), *A nemi szerepekkel kapcsolatos attitűdök a 2000-es években Magyarországon*. [69]
- Hašková, H. and S. Saxonberg (2016), “The Revenge of History: The Institutional Roots of Post-Communist Family Policy in the Czech Republic, Hungary and Poland”, *Social Policy & Administration*, Vol. 50/5, pp. 559-579, <https://doi.org/10.1111/spol.12129>. [91]
- Hegewisch, A. and J. Gornick (2011), “The impact of work-family policies on women’s employment: A review of research from OECD countries”, *Community, Work and Family*, Vol. 14/2, pp. 119-138, <https://doi.org/10.1080/13668803.2011.571395>. [83]
- Hofman, J. et al. (2020), *After parental leave: Incentives for parents with young children to return to the labour market*, European Parliament. [30]
- Hungarian Government (2021), *HELYREÁLLÍTÁSI ÉS ELLENÁLLÓKÉPESSÉGI ESZKÖZ (RRF)*, <https://www.palyazat.gov.hu/helyreallitasi-es-ellenallokepessegi-eszkoz-rrf#>. [120]
- Hungarian Government (2021), *Recovery and Resilience Plan*, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_21_2442. [121]
- Hungarian State Treasury (2019), *Kisgyermeket nevelő szülők munkaerőpiaci visszatérését ösztönző*, http://www.allamkincstar.gov.hu/files/GINOP/bolcsode/T%C3%A1j%C3%A9koztat%C3%B3%20K%C3%B6zlem%C3%A9ny_2.pdf. [111]
- Hungarian State Treasury - Ministry of Finance (2020), *Country fiche on pension - Hungary*, https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/economy-finance/hu_ar_2021_final_pension_fiche.pdf. [4]
- ICDI, (. (2019), *Toy for Inclusion*, <http://www.toyproject.net/project/toy-inclusion-2/>. [35]
- ILO (2020), *ILOSTAT Database*, <http://www.ilo.org/ilostat/> (accessed on 20 April 2020). [58]

- ILO (2000), *Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183)*, International Labour Organization, Geneva,
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183 (accessed on 16 December 2017). [88]
- ILO (n.d.), “Workplace solutions for childcare”, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/event/wcms_145935.pdf. [133]
- ISSP (2018), *International Social Survey Programme: Work Orientation IV - ISSP 2015*,
<http://w.issp.org/menu-top/home/> (accessed on 25 March 2020). [85]
- Italian Ministry of Education (2017), *Agile Work*, <https://miur.gov.it/lavoro-agile>. [144]
- Juhász, D. (2021), *Szakszervezetek: a kormány hallgassa meg a pedagógusok, szülők véleményét!*, https://nepszava.hu/3116334_szakszervezetek-a-kormany-hallgassa-meg-a-pedagogusok-szulok-velemenyet. [116]
- KINCS (2019), *Baba-mama kutatás - Gyermeknevelés és munka*,
https://www.koppmariaintezet.hu/docs/Babamama_kutatas_gyermekneveles_es_munka_20190211.pdf. [2]
- KINCS (2019), *Baba-mama kutatás: Gyermeknevelés és munka*,
<https://www.koppmariaintezet.hu/docs/Babamama%20kut%C3%A1s%20gyermeknevel%C3%A9s%20%C3%A9s%20munka%2020190211.pdf>. [73]
- Köllő, J. (2019), *[Gender gap in] Labour force participation, employment and wages*, KRTK,
<https://kti.krtk.hu/wp-content/uploads/2019/07/21.pdf>. [50]
- Köllő, J. and B. Reizer (2021), “A koronavírus-járvány első hullámának hatása a foglalkoztatásra és a vállalatok árbevétele”, *Közgazdasági Szemle*, Vol. 68/4, pp. 345-374,
<https://doi.org/10.18414/ksz.2021.4.345>. [48]
- Koncz, K. (1996), “The position of women in the Hungarian labour market after the regime change”, *Women’s History Review*, Vol. 5/4, pp. 539-551,
<https://doi.org/10.1080/09612029600200126>. [55]
- Koslowski, A. et al. (eds.) (2021), *Hungary country note*, <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>. [3]
- Kotsadam, A. and H. Finseraas (2011), *The state intervenes in the battle of the sexes: Causal effects of paternity leave*. [94]
- KSH (2022), *Hungarian Central Statistical Office StaDat Summary Tables*,
<http://www.ksh.hu/?lang=en> (accessed on 18 August 2020). [27]
- KSH (2020), *A kisgyermek napközbeni ellátása, 2020 (Childcare for small children, 2020)*,
<http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/stattukor/kisgyermnapkozbeni/2020/index.html>. [28]
- KSH (2020), *Central Statistical Office: Oktatási adatok, 2019-2020*,
<https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/oktat/oktatas1920/index.html>. [13]
- Lovász, A. and Á. Szabó-Morvai (2019), “Childcare availability and maternal labor supply in a setting of high potential impact”, *Empirical Economics*, Vol. 56/6, pp. 2127-2165. [113]
- Luci-Greulich, A. and O. Thévenon (2013), “The Impact of Family Policies on Fertility Trends in
- [75]

- Developed Countries”, *European Journal of Population*, Vol. 29/4, pp. 387-416, <https://doi.org/10.1007/s10680-013-9295-4>.
- Marmot, M. (2010), *Fair society healthy lives. The Marmot Review*, [129]
<http://www.instituteofhealthequity.org/projects/fair-societyhealthy-lives-the-marmot-review>.
- Nagy, K. (2021), “Telework” in Hungary, https://www.oecd.org/gender/Telework_HU_KNagy.pdf. [140]
- Nieuwenhuis, R. (ed.) (2020), *Early Childhood Care and Education Policies that Make a Difference*, The Palgrave Handbook of Family Policy. [34]
- Oberhuemer, P. and I. Schreyer (eds.) (2018), *Early Childhood Workforce Profiles in 30 Countries with Key Contextual Data*, http://www.seepro.eu/English/Country_Reports.htm [112]
(accessed on 14 January 2019).
- OECD (2022), “Hungary”, in *Financing SMEs and Entrepreneurs 2022: An OECD Scoreboard*, [67]
OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/2a1cbe3c-en>.
- OECD (2022), *Hungary*, OECD Publishing, <https://doi.org/10.1787/2a1cbe3c-en>. [66]
- OECD (2022), *Report on the implementation of the OECD gender recommendations*, OECD, [5]
Paris, <https://www.oecd.org/mcm/Implementation-OECD-Gender-Recommendations.pdf>.
- OECD (2021), *Caregiving in crisis: Gender inequality in paid and unpaid work during COVID-19*, [117]
<http://oe.cd/covid-caregiving-rtm>.
- OECD (2021), “Caregiving in Crisis: Gender inequality in paid and unpaid work during COVID- [118]
19”, *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*, OECD Publishing, Paris,
<https://doi.org/10.1787/3555d164-en>.
- OECD (2021), *Education at a Glance 2021: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris, [110]
<https://doi.org/10.1787/b35a14e5-en>.
- OECD (2021), *Entrepreneurship Policies through a Gender Lens*, OECD Studies on SMEs and [65]
Entrepreneurship, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/71c8f9c9-en>.
- OECD (2021), *OECD Employment Outlook 2021*, OECD, <https://doi.org/10.1787/5a700c4b-en>. [40]
- OECD (2021), *OECD Employment Outlook 2021: Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery*, [41]
OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/5a700c4b-en>.
- OECD (2021), *Pay Transparency Tools to Close the Gender Wage Gap*, OECD Publishing, [64]
Paris, <https://doi.org/10.1787/eba5b91d-en>.
- OECD (2021), *Pensions at a Glance 2021: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, Paris, [52]
<https://doi.org/10.1787/ca401ebd-en>.
- OECD (2021), *Technical Support to Reduce the Gender Employment Gap in the Hungarian [46]
Labour Market - Report on international practice in policies to close gender employment gaps*.
- OECD (2021), *Technical Support to Reduce the Gender Employment Gap in the Hungarian [29]
Labour Market - Report on the international workshop*.
- OECD (2021), *Technical Support to Reduce the Gender Employment Gap in the Hungarian [6]
Labour Market - Summary report on stakeholders’ views and beliefs*.

- OECD (2021), "The OECD Tax-Benefit Model for Hungary: Description of Policy Rules for 2020", [104]
OECD, Paris, <https://www.oecd.org/els/soc/TaxBEN-Hungary-2020.pdf>.
- OECD (2020), "Advancing Gender Balance in the Workforce: A Collective Responsibility: Gender [18]
Balance Network", *Forum on Tax Administration*, OECD, Paris,
<https://www.oecd.org/tax/forum-on-tax-administration/publications-and-products/advancing-gender-balance-in-the-workforce-a-collective-responsibility.pdf>.
- OECD (2020), *Advancing Gender Balance in the Workforce: A Collective Responsibility: Gender [101]
Balance Network*, <https://www.oecd.org/tax/forum-on-tax-administration/publications-and-products/advancing-gender-balance-in-the-workforce-a-collective-responsibility.pdf>.
- OECD (2020), *Enhancing Equal Access to Opportunities for All*, OECD, Paris, [62]
<https://www.oecd.org/economy/Enhancing-equal-access-to-opportunities-OECD-background-note-for-G20-Framework-Working-Group-july-2020.pdf>.
- OECD (2020), "Global Best Practices for Gender Balance Toolkit", OECD, Paris, [23]
<https://www.oecd.org/gender/governance/toolkit/>.
- OECD (2020), "Is Childcare Affordable?", *Policy Brief on Employment, Labour and Social Affairs*, [81]
OECD, Paris, <http://oe.cd/childcare-brief-2020> (accessed on 11 July 2020).
- OECD (2020), *OECD Employment Database*, [148]
<http://www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm> (accessed on 24 August 2020).
- OECD (2020), *OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis*, [137]
OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/1686c758-en>.
- OECD (2020), *OECD Family Database*, <http://www.oecd.org/els/family/database.htm>. [25]
- OECD (2020), *Technical Support to Reduce the Gender Employment Gap in the Hungarian [11]
Labour Market - Inception Report Summary*, <https://www.oecd.org/gender/Summary-Inception-En.pdf>.
- OECD (2020), *THE OECD TAX-BENEFIT MODEL FOR HUNGARY: Description of policy rules [115]
2020*, <https://www.oecd.org/els/soc/TaxBEN-Hungary-2020.pdf>.
- OECD (2020), *The OECD Tax-Benefit Model for Hungary: Description of Policy Rules for 2019*, [84]
OECD Publishing, Paris, <http://www.oecd.org/els/soc/TaxBEN-Hungary-2019.pdf> (accessed on 26 August 2020).
- OECD (2019), *Good Practice for Good Jobs in Early Childhood Education and Care*, OECD [123]
Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/64562be6-en>.
- OECD (2019), *OECD Economic Surveys: Hungary 2019*, OECD Publishing, Paris, [60]
https://doi.org/10.1787/eco_surveys-hun-2019-en.
- OECD (2019), *Part-time and Partly Equal: Gender and Work in the Netherlands*, OECD [97]
Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/204235cf-en>.
- OECD (2019), *Pensions at a Glance 2019: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, Paris, [53]
<https://doi.org/10.1787/b6d3dcfc-en>.
- OECD (2019), *SIGI 2019 Global Report: Transforming Challenges into Opportunities*, Social [71]

- Institutions and Gender Index, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/bc56d212-en>.
- OECD (2018), "How does access to early childhood education services affect the participation of women in the labour market?", *Education Indicators in Focus*, No. 59, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/232211ca-en>. [109]
- OECD (2018), *Is the Last Mile the Longest? Economic Gains from Gender Equality in Nordic Countries*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264300040-en>. [79]
- OECD (2018), *OECD Employment Outlook 2018*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2018-en. [51]
- OECD (2017), *Dare to Share: Germany's Experience Promoting Equal Partnership in Families*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264259157-en>. [7]
- OECD (2017), *Starting Strong 2017: Key OECD Indicators on Early Childhood Education and Care*, Starting Strong, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264276116-en>. [108]
- OECD (2017), *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264281318-en>. [36]
- OECD (2016), *Be Flexible! Background brief on how workplace flexibility can help European employees to balance work and family*, OECD, Paris, <http://www.oecd.org/els/family/Be-Flexible-Background-Workplace-Flexibility.pdf>. [8]
- OECD (2016), *OECD Economic Surveys: Hungary 2016*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/eco_surveys-hun-2016-en. [107]
- OECD (2016), *OECD Economic Surveys: Hungary 2016*, OECD Publishing, Paris, https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/eco_surveys-hun-2016-en.pdf?expires=1598530789&id=id&accname=ocid84004878&checksum=D81B49C2DE611F94F0C9BCF725871996 (accessed on 27 August 2020). [106]
- OECD (2016), *Walking the tightrope: Background brief on parents' work-life balance across the stages of childhood*, <http://www.oecd.org/els/family/Background-brief-parents-work-life-balance-stages-childhood.pdf> (accessed on 16 August 2020). [147]
- OECD (2016), *Who uses childcare? Background brief on inequalities in the use of formal early childhood education and care (ECEC) among very young children*, OECD, Paris, http://www.oecd.org/els/family/Who_uses_childcare-Background_inequalities_formal_ECEC.pdf. [130]
- OECD (2012), *Closing the Gender Gap: Act Now*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264179370-en>. [80]
- OECD (2011), *Doing Better for Families*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264098732-en>. [78]
- Olivetti, C. and B. Petrongolo (2017), *The Economic Consequences of Family Policies: Lessons from a Century of Legislation in High-Income Countries*, https://www.nber.org/system/files/working_papers/w23051/w23051.pdf. [24]
- Patnaik, A. (2019), *Reserving time for daddy: The consequences of fathers' quotas*. [96]
- Polytechnic University of Milan (2021), *Smart working - Agile work from theory to practice (Smart* [43]

- working - Lavoro agile dalla teoria alla pratica*), https://blog.osservatori.net/it_it/smart-working-cos-e-come-funziona-in-italia.
- Poór, J. (2021), *Koronavírus-válság kihívások és HR válaszok – első-második-harmadik hullám összehasonlítása*. [141]
- Reimer, T. et al. (2021), *Germany country note*, Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G. and Moss, P. (eds.), <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>. [16]
- Reinschmidt, L. (2018), *Discussion Paper – Germany*, European Commission, https://ec.europa.eu/info/publications/mlp-gender-equality-seminar-long-term-paternal-involvement-family-work_en. [15]
- Riding, S. et al. (2021), “Looking beyond COVID-19: Strengthening family support services across the OECD”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 260, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/86738ab2-en>. [82]
- Rossin-Slater, M. (2017), “Maternity and Family Leave Policy”, *IZA Discussion Paper Series*, No. 10500, <http://ftp.iza.org/dp10500.pdf> (accessed on 28 November 2017). [87]
- Rostgaard, T. and A. Ejrnæs (2021), *Denmark country note*, Koslowski, A.; Blum, S.; Dobrotić, I.; Kaufman, G.; Moss, P., <https://www.leavenetwork.org/annual-review-report/>. [21]
- Rudman, L. and K. Mescher (2013), “Penalizing Men Who Request a Family Leave: Is Flexibility Stigma a Femininity Stigma?”, *Journal of Social Issues*, Vol. 69/2, pp. 322-340, <https://doi.org/10.1111/josi.12017>. [89]
- Sasser Modestino, A. et al. (2021), “Childcare Is a Business Issue”, *Harvard Business Review*, <https://hbr.org/2021/04/childcare-is-a-business-issue>. [134]
- Social Security Department of Poland (2015), *Carer’s allowance*, <https://www.zus.pl/swiadczenia/zasilki/zasilek-opiekunczy/komu-przysluguje>. [22]
- Steiber, N., C. Berghammer and B. Haas (2016), “Contextualizing the Education Effect on Women’s Employment: A Cross-National Comparative Analysis”, *Journal of Marriage and Family*, Vol. 78/1, pp. 246-261, <https://doi.org/10.1111/jomf.12256>. [72]
- Szabó-Morvai, Á. (2019), *Division of labour in the household*, KRTK, <https://kti.krtk.hu/wp-content/uploads/2019/07/9.pdf>. [70]
- Szabó-Morvai, Á. and D. Vonnák (2021), *A lezárások hatása az anyákra [Impact of lockdowns on mothers]*, KRTK, https://kti.krtk.hu/wp-content/uploads/2022/01/mt_2020_hun_124-128.pdf. [49]
- Szelewa, D. and M. Polakowski (2020), “The “ugly” face of social investment? The politics of childcare in Central and Eastern Europe”, *Social Policy & Administration*, Vol. 54/1, pp. 14-27, <https://doi.org/10.1111/spol.12497>. [103]
- Tamm, M. (2021), *Fathers’ Parental Leave-Taking, Childcare Involvement and Mothers’ Labor Market Participation*. [93]
- Thévenon, O. (2016), “Do ‘institutional complementarities’ foster female labour force participation?”, *Journal of Institutional Economics*, Vol. 12/2, pp. 471-497, <https://doi.org/10.1017/S1744137415000399>. [77]
- Thévenon, O. (2013), “Drivers of Female Labour Force Participation in the OECD”, *OECD Social*, [76]

Employment and Migration Working Papers, No. 145, OECD Publishing, Paris,
<https://doi.org/10.1787/5k46cvrgnms6-en>.

- Thévenon, O. (2011), “Family Policies in OECD Countries: A Comparative Analysis”, *Population and Development Review*, Vol. 37/1, pp. 57-87, <https://doi.org/10.1111/j.1728-4457.2011.00390.x>. [74]
- UK Government (2014), *The Flexible Working Regulations 2014*, [143]
https://www.legislation.gov.uk/United_Kingdom/United_Kingdomsi/2014/1398/made.
- UK Government (n.d.), *Expenses and benefits: childcare*, <https://www.gov.uk/expenses-and-benefits-childcare/whats-exempt>. [135]
- UN DESA (2019), *World Population Prospects 2019*, [146]
<https://population.un.org/wpp/Download/Standard/Population/> (accessed on 24 June 2019).
- Unicef (2019), *Linking family-friendly policies to women’s economic empowerment - An evidence brief*, <https://www.unicef.org/media/95096/file/UNICEF-Gender-Family-Friendly-Policies-2019.pdf>. [132]
- Vandeninden, F. and K. Goraus-Tanska (2017), *PORTRAITS OF LABOR MARKET EXCLUSION 2.0 - Country Policy Paper (CPP) for Poland*, [44]
<https://orbi.uliege.be/bitstream/2268/249872/1/Final-Poland-CPP-forPublication.pdfz>.

Magyarországon a nők a férfiaknál jóval kisebb valószínűséggel végeznek fizetett munkát. A szakpolitikai reformok és a globális pénzügyi válság óta mind a férfiak, mind a nők körében tapasztalt foglalkoztatás-növekedés ellenére a nemek közötti foglalkoztatási szakadék az elmúlt években tovább nőtt. Jelenleg az 1990-es évek közepe óta mért legmagasabb ponton van.

A magyarországi tartós foglalkoztatási szakadék egyik fő oka, hogy a kisgyermekes anyák többsége a szülés után hosszabb ideig - gyakran a gyermek két-hároméves koráig - nem dolgozik. Továbbá, a nemi szerepekkel és a kisgyermekes gondozásával kapcsolatos hagyományos családi attitűdök is szerepet játszanak ebben. Emellett a kisgyermekes számára nyújtott gyermekgondozási szolgáltatásokhoz való hozzáférés és azok igénybevétele terén elért némi javulás ellenére ez a lehetőség továbbra is korlátozott, valamint a rugalmas munkaidő-beosztás sem elterjedt.

Magyarország esetében a nemek közötti foglalkoztatási szakadék csökkentése egyaránt választ adhat a nemek közötti egyenlőség és a munkaerőpiac problémáira. E jelentés a közelmúlt reformjait elemzi, valamint megvizsgálja a lehetséges szakpolitikai intézkedéseket a kora gyermekkori nevelés és gondozás, a szülői szabadság és a rugalmas munkaidő-beosztás területén, amelyek jobb hozzáférést biztosíthatnak a nők - és különösen a kisgyermekes anyák - számára a fizetett munkához.