

Technikai támogatás a nemek közötti foglalkoztatási szakadék csökkentéséhez a magyar munkaerőpiacon

Munkaindító jelentés összefoglalója



Finanszírozza az Európai Unió a Strukturálisreform-támogató programon keresztül, megvalósítja az OECD az Európai Bizottsággal együttműködve.

Ez a jelentés az Európai Unió (EU) pénzügyi és tartalmi segítségével jött létre.

A jelentésben kifejtett vélemények és érvek nem feltétlenül tükrözik a Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (OECD) tagállamainak, az Európai Unió tagállamainak vagy az Európai Uniónak a hivatalos álláspontját. A jelen dokumentum és a benne található térképek nem sértik semmilyen terület státuszát, szuverenitását, a megállapított nemzetközi határokat és semmilyen terület, város vagy térség nevét.

A jelentést az OECD Foglalkoztatási, Munkaügyi és Szociális Igazgatóságának Szociálpolitikai osztálya készítette. Az OECD csapata köszönetét fejezi ki a Miniszterelnökség képviselőinek, és nagyra értékeli az Európai Bizottság Strukturálisreform-támogató Főigazgatóságának (DG REFORM) támogatását.

A jelen dokumentum, valamint a benne található adatok és térképek nem sértik semmilyen terület státuszát, szuverenitását, a megállapított nemzetközi határokat és semmilyen terület, város vagy térség nevét.

A Izraelre vonatkozó statisztikai adatokat a megfelelő izraeli hatóságok biztosították, és ez az ő felelősségi körükben történt. Az ilyen adatok OECD általi felhasználása nem érinti a Golán-fennsík, Kelet-Jeruzsálem és a ciszjordániai izraeli telepek nemzetközi jog szerinti státuszát.

Törökország megjegyzése

A jelen dokumentumban a „Ciprus”-sal kapcsolatos információk a sziget déli részére vonatkoznak. Nem létezik olyan hatóság, amely egyaránt képviselné a török, illetve görög ciprióta személyeket a szigeten. Törökország elismeri az Észak-Ciprusi Török Köztársaságot. Amíg tartós és méltányos megoldás nem születik az Egyesült Nemzetek Szervezetének keretein belül, Törökország fenntartja álláspontját a „ciprusi kérdést” illetően.

Az OECD valamennyi európai uniós tagállamának és az Európai Uniónak a megjegyzése

A Ciprusi Köztársaságot Törökország kivételével az ENSZ valamennyi tagállama elismeri. A jelen dokumentumban szereplő információk a Ciprusi Köztársaság Kormányának tényleges ellenőrzése alatt álló területre vonatkoznak

Tartalom

1. Legújabb munkaerőpiaci tendenciák	4
1.1. Tartós nemek közötti szakadék a foglalkoztatásban való részvétel terén	5
1.2. Nemek közötti tartós foglalkoztatási szakadék a kisgyermekes szülők körében...	8
2. Szakpolitikai támogatások a kisgyermekes szülőknek Magyarországon: Kezdeti értékelés	9
2.1. Családpolitikai csomagok és kiadások	9
2.2. Fizetett szülői szabadság	11
2.3. Koragyermekkorai nevelés és gondozás	15
2.4. Adó- és támogatási politikák, a munkavállalás ösztönzése, rugalmas munkalehetőségek	18
3. A szakpolitikai reformok lehetséges területei	19
Referenciák	21

Ábrák

1. ábra. A legtöbb OECD-országgal ellentétben az elmúlt évtizedekben Magyarországon kevés előrelépés történt a nemek közötti foglalkoztatási szakadék csökkentése terén	4
2. ábra. Magyarországon rendkívül alacsony a kisgyermekes dolgozó anyák száma	8
3. ábra. A Magyarországon a családokra fordított állami kiadások a legmagasabbak között vannak az OECD-ben	11
4. ábra. Magyarországon a koragyermekkorai nevelésben és gondozásban való részvétel aránya az óvodáskorú gyermekek esetében magas, a három év alatti kisgyermekes esetében viszont nagyon alacsony	15

Keretes szövegek

1. keretes szöveg. Technikai támogatás a nemek közötti foglalkoztatási szakadék csökkentéséhez a magyar munkaerőpiacon – projekteredmények és -tevékenységek	6
2. keretes szöveg. A magyarországi családpolitika fontos közelmúltbeli változásainak összefoglalása	12
3. keretes szöveg. Az Európai Unió a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló irányelve	14
4. keretes szöveg. Nemek közötti különbségek az oktatásban Magyarországon	17

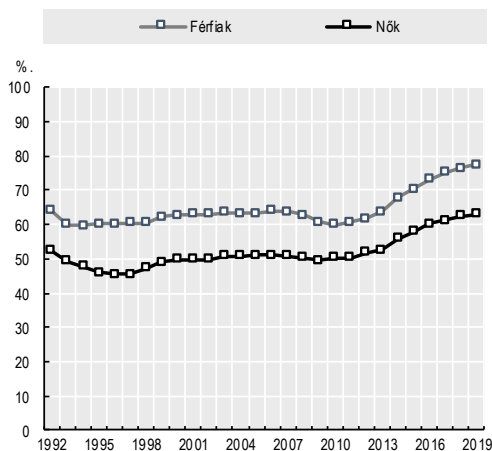
Technikai támogatás a nemek közötti foglalkoztatási szakadék csökkentéséhez a magyar munkaerőpiacon: összefoglaló munkaindító jelentés

1. Legújabb munkaerőpiaci tendenciák

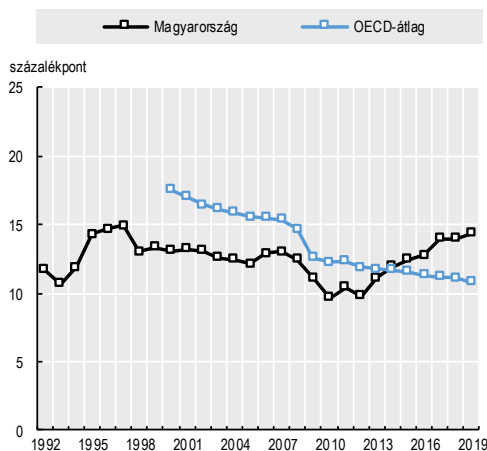
Az elmúlt nagyjából egy évtizedben a foglalkoztatási ráta Magyarországon a férfiak és nők körében is jelentős mértékben nőtt (**Error! Reference source not found.**, A panel). Az 1990-es és 2000-es évek korlátozott növekedése és a 2000-es évek végén bekövetkezett globális pénzügyi válság után, amely különösen a férfiak foglalkoztatását érintette súlyosan, a 2010-es években a termelés lendületes növekedése a foglalkoztatás szintén erőteljes növekedését vonta maga után. 2019-ben Magyarországon a munkaképes korú férfiak 77,3%-os foglalkoztatási aránya 13,4 százalékponttal magasabb volt, mint a válság előtti, 2006-os csúcs (63,9%). Ehhez hasonlóan a munkaképes korú nők foglalkoztatási aránya (63,0%) 11,9 százalékponttal volt magasabb, mint a válság előtti, szintén 2006-os csúcs (51,1%). Mindkét növekedés a legnagyobbak közé tartozik az OECD-n belül ebben az időszakban (*OECD Foglalkoztatási adatbázis*).

1. ábra. A legtöbb OECD-orsszággal ellentétben az elmúlt évtizedekben Magyarországon kevés előrelépés történt a nemek közötti foglalkoztatási szakadék csökkentése terén

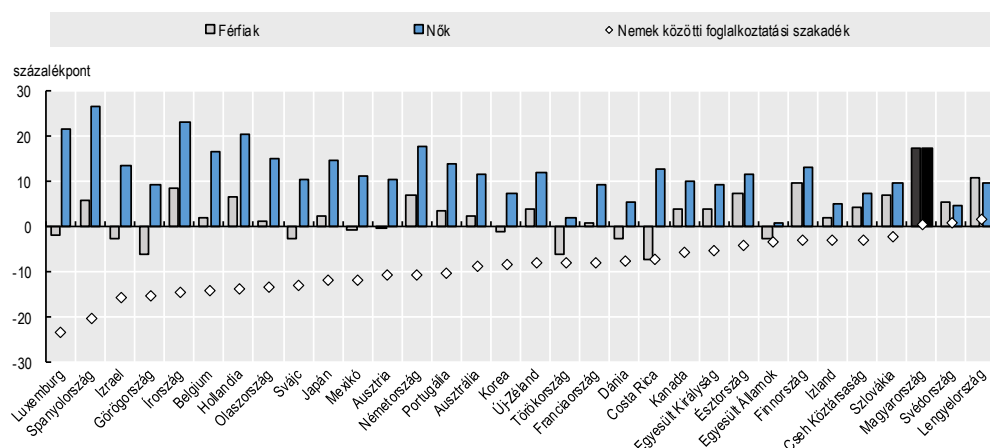
A panel. Foglalkoztatottsági ráta, 15 és 64 év közöttiek, Magyarország,



B panel. Nemek közötti foglalkoztatási szakadék, 15 és 64 év közöttiek, Magyarország és az OECD-átlag, 1992–2019



C panel. A foglalkoztatottsági arány százalékpontos változása nemek szerint, illetve a nemek közötti foglalkoztatási szakadék százalékpontos változása, 15 és 64 év közöttiek, 1995–2019



Megjegyzés: A nemek közötti foglalkoztatási szakadék alatt a (15-64 év közötti) férfiak foglalkoztatottsági rátája és a (15-64 év közötti) nők foglalkoztatottsági rátája közötti százalékpontos különbség értendő. A C panelben csak olyan országok szerepelnek, amelyek esetében az 1995-ös és a 2019-es adatok egyaránt rendelkezésre álltak.

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

A foglalkoztatási ráta erőteljes növekedésének részben az az oka, hogy más közép- és kelet-európai, valamint baltikumi OECD-országokhoz 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 2019 között a munkaképes korú férfiak száma mintegy 5%-kal, 3,3 millióról 3,1 millióra, a munkaképes korú nőké pedig 9%-kal, 3,5 millióról 3,2 millióra csökkent (*OECD Foglalkoztatási adatbázis*). A népességcsökkenés felelős a férfiak foglalkoztatási arányában 2015 óta mutatkozó növekedés mintegy egynegyedéért, illetve ugyanebben az időszakban a nők foglalkoztatásában mutatkozó növekedés nagyjából feléért.

Ugyanakkor a foglalkoztatottak nyers számának növekedése is jelentős volt. 2006 és 2019 között a munkaképes korú foglalkoztatott férfiak száma mintegy 15%-kal, 2,1 millióról 2,4 millióra emelkedett. A munkaképes korú foglalkoztatott nők száma némileg kisebb mértékben, valamivel több, mint 12%-kal, 1,8 millióról 2,0 millióra nőtt (*OECD Foglalkoztatási adatbázis*). Mindkét esetben a foglalkoztatottak nyers száma a népességcsökkenés ellenére magasabb volt 2019-ben, mint a rendszerváltást követően bármikor. Fontos, hogy ez a növekedés nem teljes mértékben a belföldi munkaerőpiac bővülésének eredménye. Közelmúltbeli szűkülése ellenére az elmúlt két évtizedben Magyarországon jelentős

mértékben nőtt a magyarországi fő aktív munkaerőpiaci eszköz, a közfoglalkoztatás keretében alkalmazottak száma, valamint a határon átvándorló munkát végzők és a külföldön foglalkoztatott háztartási alkalmazottak száma is. Fazekas és Szabó-Morvai (2019^[1]) becslése szerint a közfoglalkoztatás bővülése, illetve a külföldi munkavállalás növekedése akár a felét is kiteheti a 2000 és 2017 között a foglalkoztatottak számában tapasztalt növekedésnek, mind a férfiak, mind a nők esetében.

1.1. Tartós nemek közötti szakadék a foglalkoztatásban való részvétel terén

Magyarországon sok más OECD-országhoz hasonlóan a nők fizetett munkavégzésében egészen más mintázat rajzolódik ki, mint a férfiakéban. Az elmúlt évek során a foglalkoztatásban tapasztalt erőteljes növekedés ellenére Magyarországon a nők körében továbbra is sokkal kisebb a fizetett munkavégzés valószínűsége, mint a férfiak körében. 2019-ben a munkaképes korú (15 és 64 év közötti) nők körülbelül 63%-a volt foglalkoztatott, szemben a munkaképes korú férfiak 77%-ával (OECD, 2020^[2]). Magyarországon a foglalkoztatásban lévő nők még mindig gyakran rövidebb munkaidőben dolgoznak, mint a férfiak, bár a nemek között a munkaidőben mutatkozó különbség csekély, és rendkívül kevés férfi és nő dolgozik részmunkaidőben. A nők jellemzően más szektorokban és szakmákban dolgoznak, mint a férfiak; kevesebben töltenek be magasabb pozíciót és kevesebbet keresnek, mint a foglalkoztatásában álló férfiak – ez különösen a magasabb keresetűekre igaz.

Sok más OECD-orzággal ellentétben és a nemrégiben megvalósult szakpolitikai reformok ellenére az elmúlt évtizedekben Magyarországon kevés előrelépés történt a nemek közötti foglalkoztatási szakadék csökkentésében. A legtöbb OECD-országban a nők foglalkoztatásának folyamatos növekedése, amelyhez gyakran a férfiak foglalkoztatási rátájának stagnálása vagy csökkenése társult, hozzájárult a nemek közötti foglalkoztatási szakadék – gyakran jelentős mértékű – csökkenéséhez (**Error! Reference source not found.**, C panel). Magyarországon ugyanakkor a munkaképes korú (15 és 64 év közötti) férfiak és nők foglalkoztatási arányának különbsége az összehasonlítható munkaerőpiaci statisztikák 1992-es bevezetése óta 10-15 százalékpont között mozog. Csak rövid időre esett ez az érték 10 százalékpont alá a 2000-es évek végén, a globális pénzügyi válság után (**Error! Reference source not found.**, B panel), azonban a 2019-ben mért 14 százalékpontos szakadék szélesebb, mint az 1990-es évek közepe óta bármikor. A jelen projekt célja, hogy technikai tanácsadást nyújtson a nemek közötti foglalkoztatási szakadék magyarországi csökkentéséhez (1. 1).

Magyarország számára a nemek közötti foglalkoztatási szakadék megszüntetése és a nők és anyák fizetett munkához való egyenlő hozzáféréseinek biztosítása nem csupán erkölcsi kötelesség, hanem segíthetné Magyarországot más kihívások leküzdésében is, mint például a munkaerő-állomány következő évtizedekben várható csökkenése. Az ENSZ előrejelzései szerint Magyarországon a munkaképes korú népesség 2050-re majdnem a negyedével csökkenhet (ENSZ Gazdasági és Szociális Ügyek Főosztálya, 2019^[3]). A jelentéshez készült kezdeti elemzés azt mutatja, hogy ha Magyarországon a kicsi (0 és 2 év közötti) gyermeket nevelő anyák között a foglalkoztatottak és dolgozók jelenlegi aránya (11,9%) az OECD-országok átlagára (40,6%) emelkedne, az további 70 000 fizetett munkát végző munkavállalót jelentene. Ez – változatlan tényezők mellett – már önmagában több mint 16%-kal csökkentené a nemek közötti foglalkoztatási szakadékot, a teljes foglalkoztatási arány pedig 1,2 százalékponttal emelkedne Magyarországon.

1. 1. Technikai támogatás a nemek közötti foglalkoztatási szakadék csökkentéséhez a magyar munkaerőpiacon – projekteredmények és -tevékenységek

Ez a jelentés a *Technikai támogatás a nemek közötti foglalkoztatási szakadék csökkentéséhez a magyar munkaerőpiacon: munkaindító jelentés* című (csak angolul elérhető) teljes jelentés összefoglalója.

Az Európai Bizottság Strukturálisreform-támogató Főigazgatósága (DG REFORM) által az OECD-vel együttműködésben a nők munkaerőpiaci hozzáféréseinek javításához Magyarország számára nyújtott

technikai támogatás első projekteredménye a jelen Munkaindító jelentés. A projekt kedvezményezettje a magyar Miniszterelnökség (ME). A projekt megvalósítása során a Kopp Mária Intézet a Tanácsadó Testület tagjaként működik.

A projekt és eredményei információval szolgálnak majd a nemekkel kapcsolatos magyarországi szakpolitikák és azok koherenciájának fejlesztésére, valamint különösen a következő három cél elérésére irányuló szakértői ajánlások kidolgozásához:

- Magyarországon a nemek között a foglalkoztatás terén megvalósuló egyenlőség akadályainak jobb megismerése
- A releváns nemzetközi gyakorlatok behatóbb ismerete a nemek közötti foglalkoztatási szakadék csökkentése érdekében
- Az Emberi Erőforrások Minisztériuma kapacitásainak növelése a nemekkel kapcsolatos szakpolitikák és azok koherenciájának fejlesztésére a nemek közötti foglalkoztatási szakadék magyarországi megszüntetése érdekében.

A projekt eredményei

Jelentés az érdekeltek nézeteiről és meggyőződéseiről. Az OECD kidolgozza majd az érdekeltek nézeteinek és meggyőződéseinek a LimeSurvey online kérdőív segítségével történő felmérésére szolgáló módszereket. Az érdekeltek nézeteit olyan témákkal kapcsolatban mérjük fel, mint például a nemek közötti foglalkoztatási szakadék, a nők szerepei a társadalomban, és a munka/magánélet egyensúlyának megvalósíthatósága a nők esetében, valamint az állam szerepe a nők foglalkoztatottsági eredményeinek javításában. A kezdeti felmérés eredményei alapján az OECD az érdekeltek nézeteinek és meggyőződéseinek mélyebb elemzését is elvégzi fókuszcsoporthoz és a munkáltatókkal, munkavállalókkal, az egyetemi szféra és a különböző kormányzati szintek képviselőivel, a szülőket, nőket és családokat képviselő szervezetekkel, a médiával és egyéb érdekeltekkel folytatott egyéni mélyinterjúk segítségével.

Jelentés a nemek közötti foglalkoztatási szakadék csökkentését célzó szakpolitikák terén bevált nemzetközi gyakorlatról. Az OECD áttekinti az OECD-országokban a nemek közötti foglalkoztatási szakadék csökkentését célzó szakpolitikákkal és kezdeményezésekkel kapcsolatban alkalmazott releváns gyakorlatot. A vizsgálat másodelemzésből és nemzetközi szakértőkkel való konzultációkból áll majd, és azokra a tapasztalatokra koncentrál, amelyek magyar viszonyok között relevánsak lehetnek. A kutatás vizsgálja majd a más országokban a nők munkaerőpiaci integrációjának növelésére bevezetett kezdeményezéseket, a szociális juttatások és szolgáltatások (pénzbeli ellátások, adókedvezmények stb.) hatásait, a nemekkel kapcsolatos munkaerőpiaci és szociális szakpolitikákat, az intézményi részvételt és a sikeres reformok hatását. Az OECD egynapos workshopot szervez Magyarország és más országok számára a bevált gyakorlatok megosztásának előmozdítására. A résztvevők között „nemzetközi szakértők” és a fő magyar érdekeltek is megtalálhatók majd.

Végső jelentés, beleértve a szakpolitikai ajánlásokat és cselekvési tervet. A teljes Munkaindító jelentés, az érdekeltek körében végzett felmérés és a nemzetközi bevált gyakorlatokról szóló jelentés alapján az OECD a magyarországi helyzetre szabott szakpolitikai ajánlásokat fogalmaz meg, és egy olyan eseményt szervez, ahol a fellépés eredményeit és az ajánlásokat bemutatja az érdekelteknek. Az OECD a konferencia következtetéseit és a résztvevők visszajelzéseit beépíti a szakpolitikai ajánlásokat tartalmazó jelentésbe. Emellett egy cselekvési tervet is kidolgoz a meglévő szakpolitikák továbbfejlesztésére, amely gyakorlati iránymutatást tartalmaz a szakpolitikák végrehajtására. A cselekvési tervben olyan, nemekhez kapcsolódó mutatók szerepelnek majd, melyek segítségével a minisztérium nyomon követheti a javasolt intézkedések megvalósítását és hatását.

A projekt 2020. augusztus 1-én vette kezdetét és 2022. március 31-én ér véget.

A jelentés megírásakor (2020 nyara és ősze) az OECD-nek nem álltak még rendelkezésére részletes adatok a Covid19-válság magyarországi foglalkoztatottságra gyakorolt hatásairól; a Munkaügyi jelentés és a jelen összefoglaló a válság előtti magyarországi helyzetre vonatkozó adatokból építkezik. Általánosságban az OECD arra számít, hogy a Covid19-válság a nők foglalkoztatottságát legalább olyan nagy mértékben sújtja, mint a férfiakét. A számos országban alkalmazott izoláció és távolságtartási intézkedések különösen súlyosan érintették az ügyfelekkel való személyes érintkezésre épülő szektorokat, amelyek rengeteg nőt foglalkoztatnak. Ide tartozik a légitözlekedés, a turizmus, a kiskereskedelem, a szálláshely-szolgáltatás (pl. szállodák) és a vendéglátás (pl. kávézók, éttermek, étkeztetés). E várakozásokhoz az OECD két észak-amerikai tagországából (Kanadából és az Egyesült Államokból) származó havi foglalkoztatási adatok jelentenek támpontot – a válság korai szakaszában mindkét országban élesebben emelkedett a nők munkanélküliségi aránya, mint a férfiaké (OECD, 2020^[4]).

Magyarországon a Központi Statisztikai Hivatal (KSH) által közzétett korai adatok azt mutatják, hogy a gazdasági teljesítmény erős visszaesése ellenére a válság eddig viszonylag mérsékelt hatást gyakorolt a foglalkoztatásra és a nemek közötti foglalkoztatási szakadékra (KSH, 2020^[5]). Magyarországon a teljes munkaképes korú (15 és 64 év közötti) lakosság foglalkoztatási aránya 1,4 százalékponttal (70,0%-ról 68,6%-ra) csökkent a 2019 december–2020 február, illetve a 2020 március–2020 május időszakok között, majd a 2020 május–2020 július időszakra kis mértékben, 69,1%-ra emelkedett. A nők foglalkoztatottságát valamivel rosszabbul érintette a válság: a munkaképes korú nők foglalkoztatási aránya a 2019 december–2020 február időszakra a 2020 március–2020 május időszakra 1,7 százalékponttal (63,0%-ról 61,3%-ra), a férfiaké pedig körülbelül 1 százalékponttal (76,9%-ról 76,0%-ra) csökkent. Ezt követően mindkét adatban mutatkozott némi emelkedés. A nemek közötti foglalkoztatási szakadék legfrissebb értéke (14,6 százalékpont) mintegy 0,7 százalékponttal magasabb, mint a válság kezdete előtt (13,0 százalékpont). Azonban a válság még mindig a korai szakaszában tart. Az OECD várakozásai szerint a magyarországi bruttó nemzeti össztermék (GDP) idén 8-10%-kal, a teljes évre vetített foglalkoztatottság pedig 3-4%-kal csökken majd (OECD, 2020^[4]; 2020^[6]). Magyarországon a többi országhoz hasonlóan további munkahelyek szűnhetnek meg. Amint egyre több adat elérhetővé válik, egyre pontosabb képet kapunk a válság hatásairól, amelyeket – különös tekintettel a nemek közötti foglalkoztatási szakadékra gyakorolt hatásokra – a projekt hátralevő részében már figyelembe veszünk majd.

1.2. Nemek közötti tartós foglalkoztatási szakadék a kisgyermekes szülők körében...

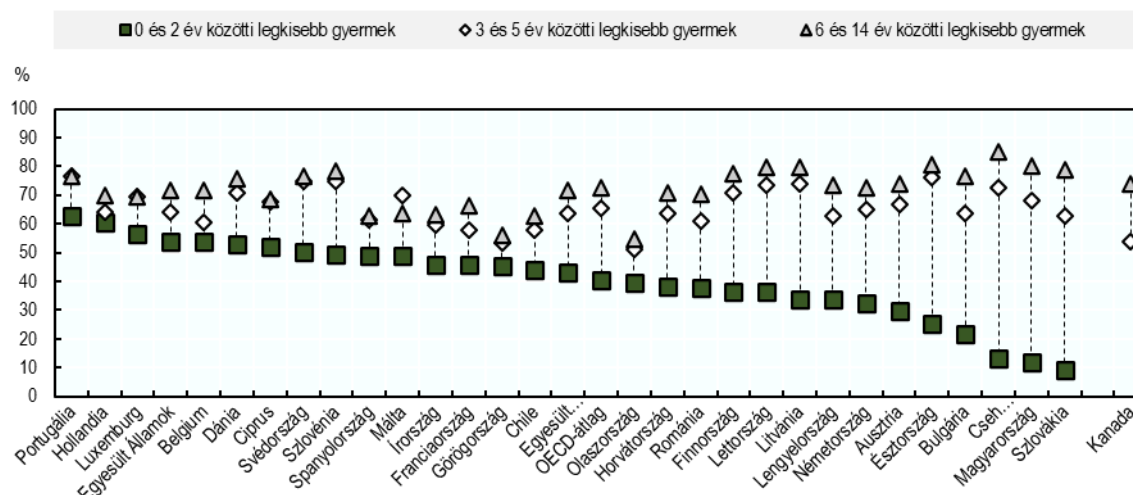
Az OECD-országokban sok nő karrierjében fontos töréspontot jelent a gyermekszülés és az anyaság. Számos országban a gyermektelen férfiak és nők között csekély különbség mutatkozik a foglalkoztatottság tekintetében, és olyan országok is vannak, ahol a gyermektelen nők átlagosan többet keresnek, mint a gyermektelen férfiak (OECD, 2017^[7]). Ez azonban sajnos a gyermekszüléssel drasztikusan megváltozik, és az anyaság különösen nagy mértékben befolyásolja a magyarországi nők foglalkoztatottságának alakulását. A nemek közötti tartós foglalkoztatási szakadék egyik fő oka abban keresendő, hogy Magyarországon – több más közép- és kelet-európai országhoz hasonlóan – a kisgyermekes anyák még mindig ritkán végeznek fizetett munkát.

Magyarországon majdnem minden anya hosszú időre – gyakran a gyermek hároméves koráig – kiesik a munkából. 2018-ban azoknak az anyáknak, akiknek legkisebb gyermeke három év alatti volt, csak 12%-a állt alkalmazásban és dolgozott – azon OECD-országok közül, ahol elérhető erre vonatkozó adat, a dolgozó kisgyermekes anyák aránya csak Szlovákiában alacsonyabb (2. 2). Ez valamennyi társadalmi-gazdasági csoport és iskolai végzettség esetében igaz. 2018-ban 15,2%-a dolgozott azon magasabb végzettségű anyáknak, akiknek legkisebb gyermeke 0 és 2 év között volt; ez csak 7 százalékponttal magasabb, mint azon alacsonyabb végzettségű anyák körében, akiknek legkisebb gyermeke 0 és 2 év között volt (8,3%). Noha más csoportokban erőteljes növekedést mutatnak a foglalkoztatási adatok, a

három év alatti gyermeket nevelő anyák között a dolgozó nők aránya a 2000-es évek közepe óta csak csekély mértékben emelkedett, 2014 óta pedig változatlan.

2. 2. Magyarországon rendkívül alacsony a kisgyermekes dolgozó anyák száma

(15 és 64 év közötti) dolgozó nők aránya legkisebb gyermekük életkora szerint, 2018



Megjegyzés: A chilei adatok 2017-re vonatkoznak. A „dolgozó” ráta csak azokat foglalja magában, akik a felmérés referenciahete során végeztek valamennyi munkát (legalább egy órában) fizetésért vagy egyéb haszonért cserébe. Ez annyiban tér el a foglalkoztatottsági rátától, hogy nem számítanak bele azok, akik munkaviszonyban állnak, azonban nem dolgoztak a felmérés referenciahete során (vagyis azok, akiknek van munkájuk vagy vállalkozásuk, de átmenetileg hiányoztak onnan, és a felmérés referenciahete során nem végeztek munkát fizetésért vagy egyéb haszonért cserébe) a hiányzás okától függetlenül. Noha felmérésenként eltérő, hogy pontosan milyen okot jelölhetnek meg a válaszadók az ideiglenes távollét indokaként, rendszerint közöttük van a szülési és szülői szabadság, valamint a kedvezőtlen időjárás, műszaki vagy gazdasági okok miatti rövidített munkaidő, munkaügyi viták, oktatás vagy képzés, betegség, sérülés vagy időleges munkaképtelenség, szabadság, kompenzációs szabadság és más személyes vagy családi feladatok. Kanada és az Egyesült Államok esetében az adatok a 0-17 éves korú gyermeket nevelő anyákra vonatkoznak. Kanada esetében a gyermekek korcsoportjai a következőképpen alakulnak: 0-5 éves kor, illetve 6-17 éves kor. Az Egyesült Államok esetében a korcsoportok a következők: 0-2 éves kor, 3-5 éves kor illetve 6-17 éves kor.

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 Egyesült Államok legfrissebb népességi felmérése, <https://www.census.gov/programs-surveys/cps.html>.

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 ebben is marad, amíg a gyermeke fel nem nő (OECD, 2016^[8]). Magyarországon a kisgyermekes apák túlnyomó többsége fizetett munkát végez. 2018-ban a felmérés referenciahetében azon apáknak, akiknek legkisebb gyermeke 0 és 2 év között volt, több mint 90%-a állt alkalmazásban és dolgozott. Figyelembe véve azon anyák alacsony arányát, akiknek legkisebb gyermeke 0 és 2 év között van, a nemek közötti szakadék a kisgyermekes szülők foglalkoztatása terén így különösen nagyra nő – 2018-ban 78 százalékpont volt.

Magyarországon az anyák többsége akkor tér vissza a munkába, amikor a szülői szabadság véget ér, és a gyermek 3 éves kora körül óvodába kerül. Az OECD országok közül Magyarországon a legmagasabb a dolgozó anyák aránya azok között, akik magasan képzettek és legkisebb gyermekük életkora 3 és 5 év között van. Ugyanakkor az alacsonyabb iskolai végzettségű anyák sokszor lassabban térnek vissza a munkába, és közülük a 3 és 5 év közötti gyermeket nevelő anyák kevesebb mint fele végez fizetett munkát.

2018-ban az OECD-n belül Magyarországon volt a harmadik legmagasabb a foglalkoztatottak aránya azok között az anyák között, akiknek legkisebb gyermeke 6 és 14 év között volt; a negyvenes éveik végén, ötvenes éveik elején járó nők és férfiak között a foglalkoztatás terén szinte elhanyagolható a különbség. Ugyanakkor a nyugdíjkorhatár felé haladva Magyarországon újra növekszik a nemek közötti foglalkoztatottsági szakadék. Magyarországon a nők körében a foglalkoztatottság a nyugdíjkorhatárhoz közeledve különösen gyorsan csökken: 2018-ban a 60 és 64 év közötti nők foglalkoztatottsági aránya csupán 26% volt, majdnem 60 százalékponttal kevesebb, mint az 50 és 54 év közötti nők esetében (84%).

Annak egyik oka, hogy Magyarországon ilyen gyorsan nő az ötvenes éveik végén, hatvanas éveik elején járó férfiak és nők közötti foglalkoztatási szakadék, abban keresendő, hogy mostanra sok nőnek lehetősége van a férfiaknál korábban nyugdíjba vonulni. 2011-ben a kormány megszüntette a korengedményes nyugdíj 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, 2019^[9]). A férfiak nem vehetnek részt ebben a programban, rájuk a mindenkorai nyugdíjkorhatár (jelenleg 63,5 év) vonatkozik, ha teljes összegű nyugdíjat szeretnének kapni. Összességében 2019-ben a nyugdíjba vonuláskor a tényleges átlagos életkor a férfiak esetében 63,4 év, a nők esetében pedig 60 év volt (OECD Foglalkoztatási adatbázis; OECD statisztika az átlagos tényleges nyugdíjba vonulási életkorról).

2. Szakpolitikai támogatások a kisgyermekes szülőknek Magyarországon: Kezdeti értékelés

2.1. Családpolitikai csomagok és kiadások

Az egyes országok családpolitikai megközelítései rendkívül eltérőek. Noha minden OECD-ország nyújt valamilyen formában családtámogatást, az országok között a történelmi háttér, a házassággal és a nemi szerepekkel kapcsolatos közvélekedés, a kormányzat szerepe és az egyes mögöttes családpolitikai célok relatív súlya terén tapasztalható különbségek miatt mindegyikük más-más családpolitikai megközelítést alkalmaz (Adema, 2012^[10]). Néhány OECD-ország (különösen az északi országok), a családtámogatás keretében számos szolgáltatást biztosítanak a kisgyermekes családok számára, főként a két keresős, teljes munkaidős modell ösztönzése és a gyermek fejlődésének támogatása érdekében. Ezek az országok folyamatos támogatást biztosítanak a szülőknek a gyermek megszületésétől a gyermek iskolai tanulmányainak befejezéséig. Más országok inkább a pénzbeli ellátások és adókedvezmények formájában a családoknak juttatott pénzügyi támogatás biztosítására koncentrálnak. Egyes országokban (pl. a visegrádi országok Közép- és Kelet-Európában), ez nagyrészt az összes családnak járó egyetemes pénzbeli ellátásokat jelent. Ezek az ellátások gyakran úgy épülnek fel, hogy az egyik szülőt (jellemzően az anyát) a gyermekkel legalább annak három éves kora körüli óvodába menéséig történő otthonmaradásra készítse. Más országok (pl. Ausztrália, Új-Zéland és az Egyesült Királyság) nagyobb hangsúlyt fektetnek a bizonyos célkitűzések megvalósítására irányuló vagy bizonyos csoportokat – például az egyszülős vagy az alacsony jövedelmű családokat – célba vevő ellátásokra.

Az OECD-országok közül Magyarország rendelkezik az egyik legjobban kiépített állami családtámogatási rendszerrel. A családokra fordított állami kiadások magasak. 2015-ben (ez az utolsó olyan év, amelyre a teljes OECD-ből összehasonlítható adatok érhetők el) Magyarországon a családokra fordított állami kiadások a GDP 3,5%-át tették ki (3. 3). Ez jelentősen magasabb, mint az OECD azonos évi átlaga (2,4%) és a nemzeti termelés arányában az OECD legtöbbet költő országaihoz (pl. Franciaország, Svédország és az Egyesült Királyság) hasonló. A régió több más országéhoz, köztük Csehországhoz (a GDP 2,9%-

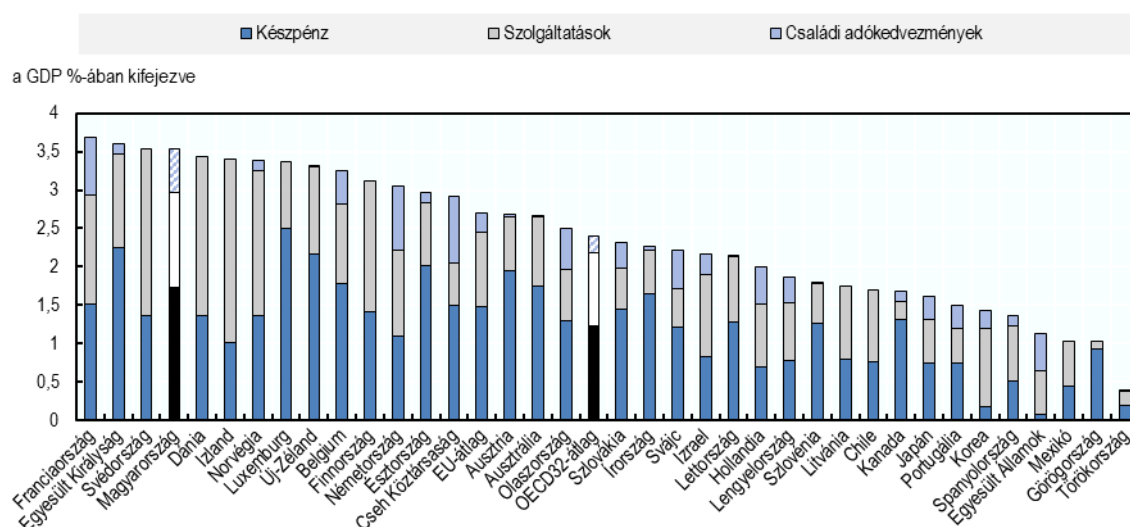
a), Lengyelországhoz (1,9%) és Szlovákiához (2,3%) képest szintén jelentősen magasabbnak bizonyul ez az érték.

Más közép- és kelet-európai országokhoz hasonlóan Magyarországon az állami családtámogatási rendszer nagyrészt bőkezű pénzügyi támogatásra (főként pénzbeli ellátásokra) épül (3. 3). 2015-ben Magyarország GDP-jének 1,7%-át fordította állami családtámogatási pénzbeli ellátásokra, melyek jelentős része nem rászorultság alapján jár, további 0,6%-át pedig a családoknak nyújtott adókedvezményekre (pl. családi alapú adómentességek és adókedvezmények). 2015-ben Magyarország összesen GDP-jének 2,3%-át fordította a családok pénzbeli támogatására – ez az OECD-országok közül a nemzeti jövedelem arányában a negyedik legmagasabb, csak Csehország (2,4%), Luxemburg (2,5%) és az Egyesült Királyság (2,4%) előzi meg. Egyéb hatásaik mellett ezek a pénzbeli támogatások a családi szegénység csökkentésében is fontos szerepet játszanak: az OECD jövedelemeloszlási adatbázisának adatai szerint az összes OECD-ország közül Magyarországon az egyik legnagyobb a rés az adók és juttatások előtti és utáni relatív gyermekszegénységi adatok között (*OECD Jövedelemeloszlási adatbázis*).

Ugyanakkor Magyarország viszonylag sokat költ a családokat segítő szolgáltatásokra. 2015-ben a családokat segítő szolgáltatásokra fordított állami kiadások Magyarországon a GDP 1,2%-át tették ki, ez az OECD-ben a hetedik legmagasabb – messze az OECD-átlag (0,9%) fölötti – érték. E kiadások mintegy felét (a GDP 0,6%-át) fordították a kiterjedt magyar állami óvodai rendszerre, a fennmaradó rész nagy részét pedig más, természetbeni családi juttatásokra, pl. a lakhatási támogatásra (*OECD Szociális kiadások adatbázis*). Sok más OECD-tagországhoz képest Magyarország relatíve keveset (a GDP 0,1%-át) költ 3 év alatti gyermekeknek nyújtott gyermekgondozási szolgáltatásokra.

3. 3. A Magyarországon a családokra fordított állami kiadások a legmagasabbak között vannak az OECD-ben

A családoknak nyújtott pénzbeli és természetbeni ellátásokra, valamint adókedvezményekre fordított állami kiadások, OECD-országok, 2015



Megjegyzés: Az itt figyelembe vett állami kiadások kizárólag a családoknak nyújtott állami támogatásokra vonatkoznak (pl. gyermekek után járó támogatások és pótlékok, szülői szabadság alatti pénzbeli ellátás, gyermekgondozási támogatások). Az olyan egyéb, szociálpolitikai kiadások, mint például az egészségügyi és lakhatási támogatás szintén segítséget nyújtanak a családok számára, azonban nem kizárólag számukra, ezért nem szerepelnek itt. Az A panel adatai kizárólag a családoknak nyújtott pénzbeli és természetbeni ellátásokra fordított állami kiadásokra terjednek ki, és nem foglalják magukban a családoknak nyújtott adókedvezményekre fordított kiadásokat. A holland és új-zélandi adatok 2011-ből, a lengyel adatok 2014-ből származnak. Litvánia esetében nem áll rendelkezésre családi adókedvezményekre vonatkozó adat. Az OECD-32 átlagában és az EU átlagában nem szerepel Litvánia, Hollandia, Új-Zéland és Lengyelország.

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

Magyarországon a hagyományos családmódel áll az egész családpolitikai csomag középpontjában. A szakpolitika erősen arra ösztönzi az egyik szülőt – jellemzően az anyát –, hogy otthon maradjon kisgyermekével. Magyarországon a fizetett szülői szabadság a leghosszabbak közé tartozik az OECD-országok között, és kevés olyan elemet tartalmaz, amely kifejezetten arra ösztönözné az apákat, hogy osztozzanak az anyával a szülői szabadságon. Ugyanakkor a nem a szülő általi gondozás lehetőségei korlátozottak: ahol elérhető a 3 év alattiak számára bölcsődei ellátás, ott ennek díja erősen szabályozott és megfizethető, azonban a férőhelyek elégtelen száma miatt nehéz lehet a bejutás ezekbe az intézményekbe. A politika sokkal támogatóbban áll ahhoz, hogy az anyák (teljes munkaidőben) visszatérjenek munkahelyükre a gyermek 3 éves kora után, amikor a szülői szabadság lejár és a gyermekek számára kötelező az egész napos óvodai ellátásban való részvétel.

2.2. Fizetett szülői szabadság

Magyarországon a kisgyermekes anyák kis része dolgozik, ami a hosszú, fizetett szülői szabadság széles körű igénybe vételével függ össze. A magyar rendszerben szülési, apasági és szülői szabadság is jár a gyermek születése körüli időben a dolgozó szülőknek. Magyarországon a foglalkoztatott anyák 24 hét fizetett szülési szabadságra jogosultak, és erre az időre csecsemőgondozási díjat kapnak. A pénzbeli ellátás a megelőző időszak napi keresetének 70%-a, felső határ nélkül, ezt a Nemzeti Egészségbiztosítási Alapkezelő (NEAK) fizeti. 2021-től a juttatás mértéke a megelőző időszak napi keresetének 100%-a lesz, felső határ nélkül. 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 szabadságot Magyarországon először 2002-ben vezették be. Jelenleg Magyarországon minden alkalmazásban álló férfi 5 nap fizetett apasági szabadságra jogosult, amely időszakra keresete 100%-át kapja a NEAK-tól. Ezt a szabadságot a gyermek születésétől számított 2 hónapon belül lehet kivenni.

Magyarországon a szülői szabadságok rendszere lehetővé teszi az anyák számára, hogy a gyermek 3. születésnapjáig fizetett szabadságon legyenek. Ennek során először csecsemőgondozási díjat, majd – a biztosítási jogviszonytól függően – vagy keresetfüggő (gyermekgondozási díj, GYED) vagy fix összegű (gyermekgondozást segítő ellátás, GYES) ellátást kapnak. Biztosítási jogviszonnyal rendelkező szülők GYED-ben részesülnek a gyermek kétéves koráig, majd GYES-ben a gyermek hároméves koráig. A GYED a kereset 70%-a, és viszonylag alacsony felső határa van, (2018-ban 193 200 Ft), amely körülbelül a teljes munkaidős átlagkereset 56%-ának felel meg. A csecsemőgondozási díjhoz hasonlóan az ellátásra csak azok a munkavállalók és egyéni vállalkozók jogosultak, akik a gyermekszülést megelőző 2 évben legalább 365 napig bizonyított munkaviszonnyal rendelkeztek, kivéve ha valaki tanulmányokat folytatott vagy GYES-ben/GYED-ben részesült. 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 (ennek összege 2018-ban 28 500 Ft volt, ami körülbelül a teljes munkaidős átlagkereset 8%-ának felel meg). Összességében a szülői szabadság teljes időtartama alatt a pénzbeli ellátások hozzávetőleg a korábban teljes állásban dolgozó átlagkeresetének 38%-át teszik ki. Ez magasabb, mint néhány más országban, ahol hasonlóan hosszú a szülői szabadság (pl. Finnország, Szlovákia), viszont alacsonyabb, mint több olyan országban, ahol a szülői szabadság rövidebb vagy a szülők magasabb összegű ellátás fejében rövidebb szabadságot választhatnak (pl. Csehország, Németország, Lengyelország, Svédország) (OECD Családi adatbázis).

Az ellátások igénybevétele szinte univerzális. 2018 decemberében mintegy 289 000 szülő részesült a három ellátás egyikében, ami körülbelül megfelel a 2016 és 2018 között regisztrált születések számának (283 000) (KSH, 2020^[11]; Eurostat, 2020^[12]). Bár a magyar hivatalos statisztikák nemek szerinti bontást nem tartalmaznak, a felmérés eredményeiből arra lehet következtetni, hogy Magyarországon a

gyermekgondozási szabadságot sokkal nagyobb arányban veszik igénybe az anyák, mint az apák (Eurostat, 2020^[12]).

Figyelembe véve az anyákat otthon tartó ösztönzőket, Magyarország több olyan reformot is bevezetett, amelynek célja, hogy a kisgyermekes anyák számára megkönnyítsék a munkába való visszatérést, ha azt szeretnék (2. 2). 2016 óta a GYED Extra keretében szülői szabadság alatti pénzbeli ellátásban részesülő szülők a gyermek 6 hónapos korától korlátlan munkaidőben dolgozhatnak, anélkül, hogy ellátásuk csökkenne, továbbá megmarad számukra az állami gyermekgondozási szolgáltatások igénybevételének lehetősége. A program viszonylag népszerű, 2019-ig mintegy 59 000 dolgozó vette igénybe a GYED Extrát. Ugyanakkor az, hogy kisgyermekes anyák körében a (hivatalosan) fizetett munkát végzők aránya nem növekedett, azt mutatja, hogy a program csak korlátozott mértékben segítette elő az anyák munkába való visszatérését.

2. 2. A magyarországi családpolitika fontos közelmúltbeli változásainak összefoglalása

- 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 hónapra 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.
- 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.
- 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.
- 2018: Jelentős kormányzati fejlesztési források biztosítása a helyi önkormányzatoknak új bölcsődei férőhelyek létrehozására.
- 2021: Július 1-től a csecsemőgondozási díj (CSED) mértéke a megelőző időszak bruttó napi keresetének 70%-áról annak 100%-ára emelkedik, felső határ nélkül.

Fontos, hogy vannak arra utaló adatok, hogy sok anya végez valamilyen formában fizetett munkát Magyarországon a gyermekgondozási szabadság alatt, de csak nem hivatalos formában. Egy interjúkon alapuló vizsgálat eredményei szerint a gyermekgondozási szabadságon levő nők gyakran vállalnak ideiglenes, eseti és/vagy rendszertelen munkát az informális munkaerőpiacon (Fodor és Kispéter, 2014^[13]). Ugyanakkor az ilyen típusú munkavégzés nem mindig jelenik meg a hivatalos munkaügyi statisztikákban, a jövedelem és a karrier alakulásának szempontjából számos hátránya van, és nem valószínű, hogy a rendelkezésre álló, gyakran képzett munkaerő hatékony kihasználását eredményezné.

2.2.1. Merjük megosztani

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. Noha elméletben ennek alapján mindkét szülőnek lehetősége van a fizetett szülői szabadság igénybevételére, gyakorlatban a megosztható szabadságot szinte mindig nagyrészt az anyák veszik igénybe (Moss, 2015^[14]). Az apák gyakran többet keresnek partnerüknél (OECD, 2017^[15]), így ha a szabadság alatti ellátás nem fedezi (szinte) teljes mértékben a korábbi jövedelmet, rendszerint gazdaság szempontból észszerűbb, ha a szabadság nagy részét az anya veszi igénybe. Sok apa nem szívesen vesz ki hosszabb szabadságot az apák és anyák kisgyermeknevelésben betöltött szerepével kapcsolatos társadalmi hozzáállás, illetve a karrierre gyakorolt esetleges hatásokkal kapcsolatos aggályok miatt (Rudman és Mescher, 2013^[16]; Duvander, 2014^[17]).

Sok OECD-országtól eltérően Magyarországon a szülői szabadságnak jelenleg még nincs az apa számára elkülönített része, de az Európai Uniónak a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló, 2019. augusztus 1-én életbe lépett irányelve értelmében Magyarországnak 2022 augusztusáig mindkét szülő számára fejenként legalább két hónapnyi át nem ruházható szülői szabadságot be kell vezetnie (ld. 3. 3). A kifejezetten apák számára biztosított szabadság hiánya és a szülői szabadság alatt nyújtott viszonylag mérsékelt pénzbeli ellátás azt jelenti, hogy jelenleg kevés kifejezett ösztönző létezik annak előmozdítására, hogy az apák osztozzanak a szülői szabadságon az anyákkal (Hašková és Saxonberg, 2016^[18]).

3. 3. Az Európai Unió a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló irányelve

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 szülői szabadságra való jogosultság a munkában töltött idő tartamához vagy a szolgálati idő hosszához köthető, amely nem haladhatja meg az egy évet.
- **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: (EU, 2019^[19])

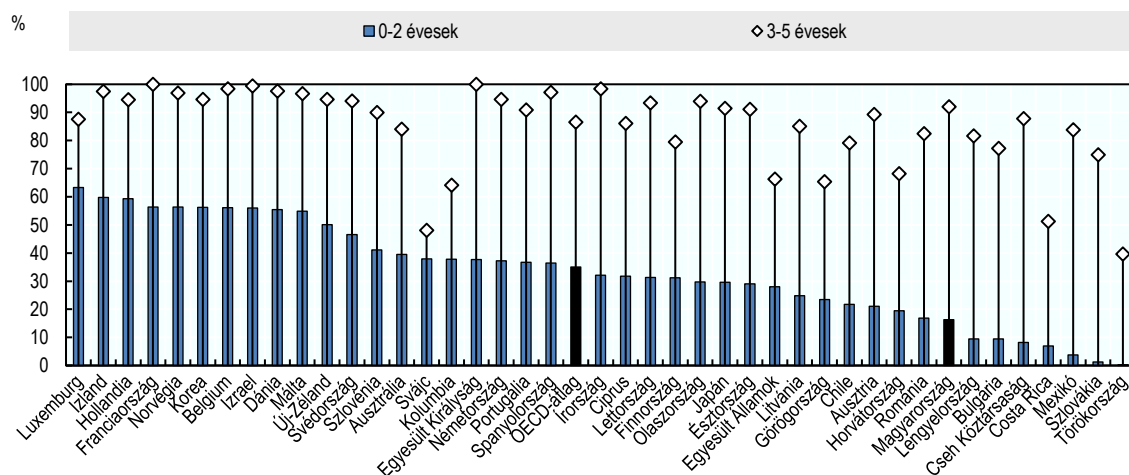
2.3. Koragyermekori nevelés és gondozás

A régió több más országával ellentétben (Szelewa és Polakowski, 2020^[20]), Magyarországon a három év alatti gyermekek gondozása egy még mindig egy túlnyomórészt állami rendszerben történik. Az ellátás legfőbb formáját az állami bölcsődei ellátás jelenti. Bölcsődébe a gyermekek 20 hetes és három éves koruk között járhatnak; az intézmények jellemzően napi legalább tíz órán át tartanak nyitva. Alternatív formák a családi bölcsődék és legújabban a mini bölcsődék (kisebb bölcsőde, ahol a gyermek-gondozó arányra vonatkozó előírás alacsonyabb) és a munkahelyi bölcsődék (a mini bölcsődékhez hasonló gyermek-gondozó arányú, a munkáltató által biztosított szolgáltatás). A központi kormányzat jelentős pénzügyi támogatást biztosít, amely a bölcsődék működési költségeinek 40-70%-át, a családi bölcsődék költségeinek pedig 20-50%-át fedezi (Szelewa és Polakowski, 2020^[20]). Emellett 2019-től az Államkincstár legfeljebb 40 000 Ft-tal hozzájárul a magán, munkahelyi vagy családi bölcsőde költségeihez azon családok esetében, akik nem találnak bölcsődei férőhelyet a közelükben (Magyar Államkincstár, 2019^[21]). Ennek ellenére a magánszolgáltatók száma alacsony: 2016-ban a bölcsődék 94%-át a helyi önkormányzatok működtették (Oberhuemer és Schreyer, 2018^[22]).

Az alacsony költségek ellenére a három év alatti gyermekek szülei számára sokszor továbbra is nehézséget jelent a bölcsődei ellátáshoz való hozzáférés. Különösen nagy probléma a férőhelyhiány, amely arra vezethető vissza, hogy számos állami tulajdonban levő intézményt zártak be az 1990-es évek elején (Szelewa és Polakowski, 2020^[20]; OECD, 2016^[23]). A férőhelyek száma az elmúlt években ugyan nőtt, de csak lassan. 2019-ben mintegy 49 000 állami bölcsődei férőhely volt az országban (KSH, 2020^[11]), azaz a 0 és 2 év közötti gyermekek közül minden ötödiknek jutott hely (281 000). Ugyanebben az évben mintegy 46 000 gyermek járt bölcsődébe, tehát a kapacitás gyakorlatilag teljesen ki volt használva (KSH, 2020^[11]). Ez erősen korlátozza a bölcsődei szolgáltatáshoz hozzáférő gyermekek számát. Az OECD statisztikái azt mutatják, hogy 2017-ben Magyarországon a 0 és 2 év közötti gyermekeknek csak 16%-a járt koragyermekori nevelési és gondozási intézménybe, ami sokkal alacsonyabb, mint az OECD-átlag (35%), bár kissé magasabb, mint a cseh, lengyel és szlovák arány (4. 4).

4. 4. Magyarországon a koragyermekkori nevelésben és gondozásban való részvétel aránya az óvodáskorú gyermekek esetében magas, a három év alatti kisgyermekek esetében viszont nagyon alacsony

A koragyermekkori nevelési és gondozási szolgáltatásokban részesülő 0-2 évesek százaléka, valamint a koragyermekkori nevelésben és gondozásban vagy általános iskolai oktatásban részesülő 3-5 évesek százaléka, 2017



Megjegyzés: A Egyesült Államokra vonatkozó adatok 2011-ből, a málta és a svájc adatok 2014-ből származnak. A 0-2 évesek esetében: Az adatok általában magukban foglalják a koragyermekkori nevelési szolgáltatásokban részesülő gyermekeket (ISCED 2011 0. szint), valamint az egyéb regisztrált koragyermekkori nevelési és gondozási szolgáltatásokban részesülő gyermekeket (ide tartoznak az ISCED 0. szinten kívüli koragyermekkori nevelési és gondozási szolgáltatások, mivel azok nem feleltethetők meg teljes mértékben az ISCED 2011 rendszernek); a pontos definíciók azonban országról országra változhatnak. A 3-5 évesek esetében: Az adatok magukban foglalják a koragyermekkori nevelésben és gondozásban (ISCED 2011 0. szint), illetve az általános iskolai oktatásban (ISCED 2011 1. szint) részesülő gyermekeket. További részletekért lásd az OECD Családi adatbázisának (<http://www.oecd.org/els/family/database.htm>) PF3.2 mutatóját.

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

Az elmúlt években Magyarországon reformok sorát vezették be a három év alatti gyermekek számára elérhető férőhelyek számának növelésére – mindeddig korlátozott sikerrel. 2016-ban a kormány a kisgyermekek gondozásának több új formáját teremtette meg, köztük a mini bölcsődéket és a munkahelyi bölcsődéket (lásd fent) (Oberhuemer és Schreyer, 2018^[22]). 2017-ban a kormány bevezette az összes önkormányzatot arra kötelező intézkedést, hogy valamilyen formában bölcsődei ellátást nyújtson, amennyiben legalább 40 három év alatti gyermek él a területén és/vagy legalább öt család kéri az ellátást (Oberhuemer és Schreyer, 2018^[22]; Eurydice, 2020^[24]). Emellett a kormány bejelentette, hogy jelentős fejlesztési forrásokat biztosít a helyi önkormányzatoknak új bölcsődei férőhelyek létrehozására 2018-ban (Eurydice, 2020^[24]). Ugyanakkor a legfrissebb (2019-re vonatkozó) hivatalos adatok szerint Magyarország még mindig elmaradt azon célkitűzésétől, hogy az idei évre (2020-ra) 60 000, 2022-re pedig 70 000 férőhelyet biztosítson (EMMI, 2019^[25]).

2.3.1. Magyarországon kiterjedt az állami óvodai ellátás

Magyarországon kiterjedt állami óvodai szolgáltatásokat nyújtó rendszer működik a három év feletti gyermekek számára. Az ellátás egyetlen jelentősebb formája az óvoda, ahol a gyermekek három éves koruktól hat éves korukig, az iskola megkezdéséig részesülnek gondozásban. Az óvodák túlnyomó többsége állami fenntartású vagy kormányzati támogatástól függ: 2019-ben az óvodák kevesebb mint 10%-a volt független magánintézmény (Eurydice, 2020^[24]). A szülők a közszolgáltatásért nem, csak az étkeztetésért fizetnek. A díj mértékét a helyi önkormányzat állapítja meg. Számos (köztük az alacsony

jövedelmű, fogyatékkal élő gyermeket nevelő, illetve a három vagy több gyermeket nevelő) család esetében a gyermek ingyenes óvodai étkeztetésben részesül(OECD, 2020^[26]).

2015 szeptembere óta az óvodai oktatás-nevelésben való részvétel kötelező (legalább napi négy órában) minden harmadik életévét betöltött gyermeknek; ezt megelőzően is jogosult volt minden gyermek az óvodai nevelésre három éves kortól, azonban csak öt éves kortól volt kötelező óvodába járni. Jogszábaály szerint az óvodáknak legalább napi nyolc órában nyitva kell lenniük, a pontos nyitva tartást azonban az intézmények maguk dönthetik el. Az Eurydice hálózat információi szerint Magyarországon az óvodák átlagosan napi 10,5 órát tartanak nyitva (Eurydice, 2020^[24]). 2017-ben Magyarországon a három év feletti gyermekek átlagosan heti 35 órát töltöttek nevelési intézményben, ami körülbelül megfelel az európai országok átlagának (Európai Bizottság/EACEA/Eurydice, 2019^[27]).

A gyermekgondozás az általános iskola megkezdésével sem ér véget (az oktatásban tapasztalható nemek közötti különbségek rövid ismertetését lásd a 4. 4). Magyarországon a legtöbb általános iskolás korú gyermek igénybe veszi a tanórák utáni napközi ellátást. Magyarországon az általános iskolában a hivatalos tanítási idő viszonylag rövid (OECD, 2019^[28]), többnyire már délután 1-kor vagy 2-kor véget ér (Eurydice, 2020^[24]). Ugyanakkor az iskolák kötelesek a gyermekek felügyeletét legalább délután 5 óráig biztosítani, és sok iskola szervez választható foglalkozásokat a gyermekek számára legalább délután 4 óráig (Eurydice, 2020^[24]). A kisebb általános iskolás gyermekek túlnyomó többsége részt vesz ezeken a foglalkozásokon és az iskolában tölti a délutánt. 2018-ban az 1-4. osztályos (kb. 6-9 éves) tanulók 88%-a vett igénybe napközi ellátást a tanítási idő után (KSH, 2020^[11]).

4. 4. Nemek közötti különbségek az oktatásban Magyarországon

Az OECD-országokban az elmúlt mintegy fél évszázad folyamán a nők és lányok óriási előrelépést értek el az oktatás terén. Az OECD nemzetközi tanulói teljesítménymérés programjában (PISA-felmérés), amely a 15 éves diákok kompetenciáit méri, a lányok következetesen jobban teljesítenek a fiúknál szövegértésben, esetenként a természettudományok terén, illetve kisebb mértékben a matematikában is (OECD, 2019^[29]). A legtöbb OECD-országban a fiatal nők ma már nagyobb valószínűséggel végzik el legalább a középiskola felső osztályait, mint a fiatal férfiak, és az összes OECD-országban nagyobb valószínűséggel szereznek felsőfokú (egyetemi) végzettséget, mint a fiatal férfiak. 2019-ben az OECD-országokban átlagosan a 25 és 34 év közötti nők 51%-a rendelkezett felsőfokú végzettséggel, míg ez az arány a 25 és 34 év közötti férfiak esetében 39% volt (OECD, 2020^[30]).

Magyarországon a lányok és fiatal nők a legtöbb oktatási mutató tekintetében jobb eredményeket érnek el, mint a fiúk és fiatal férfiak, noha a nemek közötti különbség bizonyos esetekben kisebb, mint az OECD-átlag. A legutóbbi OECD PISA-felmérésen (2018) Magyarországon a 15 éves lányok jelentősen jobban teljesítettek a 15 éves fiúknál szövegértésben, míg a fiúk a lányoknál kicsivel jobban teljesítettek matematikából (OECD, 2019^[29]). Magyarországon a fiatal (25 és 34 év közötti) férfiak és nők egyforma valószínűséggel végzik el a középiskola felsőbb osztályait (mindkét nem esetében 87%), azonban a fiatal nők sokkal nagyobb valószínűséggel szereznek felsőfokú végzettséget. 2019-ben a 25 és 34 év közötti nők 37%-a rendelkezett felsőfokú végzettséggel, míg ez az arány a 25 és 34 év közötti férfiak esetében 25% volt (OECD, 2020^[30]).

Ugyanakkor Magyarországon sok más OECD-országhoz hasonlóan a fiatal nők továbbra is sokkal kisebb valószínűséggel tanulják a legjövedelmezőbb tárgyak nagy részét az egyetemen, ideértve a természettudományi, technológiai, mérnöki és matematikai (STEM) tárgyakat. 2018-ban annak ellenére, hogy Magyarországon a felsőfokú végzettségűek többsége (59%) nő volt, a nők a mérnöki, gyártási és előállítási, valamint építőipari diplomát szerzőknek csupán a 30%-át, míg az információs és kommunikációs technológiák területén végzeteknek csupán a 17%-át tették ki. Az arány mindkét esetben elmarad a vonatkozó OECD-átlagtól (amely mindkét esetben 37%) (OECD, 2020^[31]).

Ami a felnőttoktatást illeti, Magyarországon a nők nagyjából ugyanakkora valószínűséggel vesznek részt felnőttoktatásban és -képzésben, mint a férfiak. 2016-ban Magyarországon a 25 és 64 év közötti nők 8%-a vett részt hivatalos oktatásban vagy képzésben, 49 százalékuk pedig informális oktatásban vagy képzésben (OECD, 2020^[31]). A 25 és 64 év közötti férfiak esetében ez az arány 7, illetve 56%. Ezek a részvételi adatok mindegyik esetben közel vannak a vonatkozó OECD-átlaghoz. Ugyanakkor a felnőttoktatásban részt vevők összetétele, illetve az oktatás/képzés típusa jelentősen eltér a férfiak és nők esetében. A 2014 és 2019 közötti időszakban Magyarországon a felnőttoktatásban és -képzésben résztvevő nők nagyobb valószínűséggel rendelkeztek magasabb iskolai végzettséggel, míg a férfiak nagyobb valószínűséggel rendelkeztek valamilyen szakképesítéssel (EY, 2020^[32]). A nők aránytalanul nagy számban vettek részt pénzügyi, illetve irodai (pl. könyvvizsgálói, számviteli) foglalkozásokhoz kapcsolódó programokban, míg a mérnöki, gyártási és előállítási foglalkozásokhoz kapcsolódó (pl. gépkezelői) programokban a résztvevők többsége férfi volt (EY, 2020^[32]).

2.4. Adó- és támogatási politikák, a munkavállalás ösztönzése, rugalmas munkalehetőségek

Minden családpolitika kulcseleme, hogy az adó- és támogatási rendszer együttesen milyen pénzügyi ösztönzőt (vagy visszatartó erőt) jelent a szülőknek a fizetett munkavégzéshez. A nők – különösen az anyák – foglalkoztatottsága, jellemzően különösen érzékenyen reagál az adó- és támogatási rendszer nyújtotta ösztönzőkre (OECD, 2011^[33]). Ez részben a megnövekedett használdozat-költséget tükrözi, mellyel a munkába állni, munkaidejüket növelni kívánó nők sokszor szembesülnek: mivel a családban gyakran a nő a „második kereső”, a szerzett jövedelemnek nagyobb súllyal kell esni a latba, mint annak az érzékelt előnynek, hogy az anya otthon marad a gyermekkel. Azt is tükrözi, hogy az anya keresetének fedeznie kell a munkában való részvételhez kapcsolódó költségeket (például a külső gyermekfelügyeletét), ami komoly visszatartó erőt jelenthet a munkába állás vagy a fizetett munka munkaidejének növelése esetén.

Más OECD-országokkal összehasonlítva Magyarországon az adók- és támogatási rendszer mérsékelt pénzügyi ösztönzőt jelent a második keresőknek a fizetett munka végzésére (OECD, 2020^[34]). Vegyük például a kétszülős, kétgyermekes háztartásokat, ahol az egyik szülő teljes munkaidőben dolgozik átlagbérért, a másik szülő pedig nem dolgozik. Ha a másik szülő is teljes munkaidőben munkába áll átlagbér mellett, keresetének 34%-a elveszik az adók és társadalombiztosítási járulékok levonása és a családi ellátások összegének módosulása miatt (a munkába állás „tényleges adókulcsa”). E jövedelemcsökkenés mértéke kevéssel az OECD-átlag (33%) felett van. Magyarországon a gyermekgondozási költségek figyelembe vétele elenyésző hatással van a második kereső tényleges adókulcsára: több OECD-országhoz képest a gyermekgondozás nettó költségei Magyarországon viszonylag alacsonyok (OECD, 2020^[35]).

A munkaidő növelésének (részmunkaidőről teljes munkaidőre) tényleges adókulcsa Magyarországon (34%) szintén jelentősen elmarad az OECD-átlagtól (44%) (OECD, 2019^[36]). Ennek ellenére 2019-ben Magyarországon az alkalmazásban álló nőknek csak 6%-a, az alkalmazásban álló férfiaknak pedig csak 3%-a dolgozott jellemzően részmunkaidőben, szemben az OECD-átlaggal, amely az alkalmazásban álló nők esetében 23%, míg az alkalmazásban álló férfiak esetében 9% (OECD Foglalkoztatási adatbázis). A részmunkaidős munkalehetőségek szűkös elérhetőségének egyik oka, hogy Magyarországon túl alacsonyak a bérek ahhoz, hogy a részmunkaidős munka működőképes alternatívát jelentsen (Koncz, 1996^[37]; Cazes és Nesporova, 2004^[38]; Fazekas és Szabó-Morvai, 2019^[1]). Számos olyan nyugat- és észak-európai országgal szemben, ahol a magas keresetek lehetővé teszik a részmunkaidőt (főként a második kereső számára), a viszonylag alacsony magyarországi (és sok más kelet-európai és baltikumi

átalakuló országban elérhető) bérek miatt itthon kevés háztartásban engedhetik meg, hogy egy (vagy mindkét) kereső részmunkaidőre váltson. Ennek eredményeként Magyarországon csak kevesen kívánnak részmunkaidőben dolgozni.

Több OECD-ország szélesebb körben szélesebb jogokat biztosít a rugalmas munkafeltételek kérelmezésére. Ezek nem csupán a ledolgozott órák számát foglalják magukban, hanem néhány országban a munkaidő ütemezésének és a munkavégzés helyének megválasztását is. Vannak országok, ahol ezeket a jogokat minden munkavállaló számára biztosítják, családi helyzetüktől függetlenül. Hollandia és az Egyesült Királyság jó példa a bevált gyakorlatokra: mindkét országban bizonyos, a munkahelyen alkalmazásban töltött időhöz kapcsolódó feltételnek megfelelő valamennyi munkavállaló kérvényezheti a rugalmas munkaidőt, ideértve a munkaidő ütemezésének és a munkavégzés helyének megválasztását, és ezt a munkáltató csak komoly üzleti indokból utasíthatja el. A „kérelmezés jogának” kiterjesztése minden munkavállalóra azért fontos, mert javítja az alkupozíciót és csökkenti a munkavállalói csoportok (pl. szülők) hátrányos megkülönböztetésének kockázatát.

Magyarországon minden három év alatti gyermeket nevelő szülő jogosult részmunkaidőben dolgozni, ha azt szeretné. 2015 óta a munkáltató kérés esetén köteles részmunkaidős foglalkoztatást biztosítani a három év alatti gyermeket nevelő szülőnek, és nem jogosult elutasítani az erre vonatkozó kérelmet. Alapesetben ez napi 4 órát jelent, amelytől közös megegyezéssel el lehet térni. Ez előrelépést jelent a rugalmasság felé. Ugyanakkor egyelőre csak kevesen élnek ezzel a lehetőséggel, és az anyák csak kis része dolgozik részmunkaidőben. A közelmúltban bevezetett adóreformok tovább csökkentik ennek hatékonyságát: 2019 januárja óta a munkáltatók a teljes- és részmunkaidős munkavállalók után ugyanannyi szociális hozzájárulási adót kötelesek fizetni (korábban a részmunkaidős munkavállalók után a munkaidővel arányos hozzájárulást fizettek) (OECD, 2020^[26]). Ráadásul – amint arra az OECD, magyarországi gazdaságról szóló legújabb felmérése is rámutat (OECD, 2019^[39]) – előfordulhat, hogy ha a részmunkaidős munkavégzés csupán a szülők számára elérhető, akkor a cégek nem szívesen alkalmaznak majd fiatal nőket vagy kisebb feladatot és bért ígérő pályára (*mommy track*) terelik őket.

3. A szakpolitikai reformok lehetséges területei

A fent bemutatott elemzés alapján az OECD a következő szakpolitikai területeken javasolja Magyarországon a nemek közötti foglalkoztatási szakadék csökkentését célzó reformok vagy bővítések lehetőségének vizsgálatát. Fontos megjegyezni, hogy egyelőre csak előzetes vizsgálatról van szó. A projekt során következő eredményei (többek között, de nem feltétlenül csupán) ezekre a területekre összpontosíthatnának.

A lehetséges reformok vagy bővítések egy része kifejezetten a projekt javasolt célcsoportjára, kisgyermekes szülőkre (elsősorban az anyákra) koncentrál:

- **Fizetett szülői szabadság:** a nemrégiben lezajlott reform ellenére Magyarországon a fizetett szülői szabadság rendszere továbbra is erőteljesen arra ösztönzi az anyákat, hogy gyermekük születése után hosszabb időre visszavonuljanak a munkától. Az Európai Uniónak a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló, 2019. augusztus 1-én életbe lépett irányelvének (EU, 2019^[19]) értelmében Magyarországnak 2022 augusztusáig több változást kell bevezetnie a fizetett szabadságok rendszerében, többek között mindkét szülő számára fejenként legalább két hónapnyi át nem ruházható szülői szabadságot kell biztosítani. Az egyik lehetőség annak feltérképezése, miként lehet a legjobban integrálni az irányelvet a magyarországi fizetett szabadság meglévő rendszerébe, illetve általánosabban miként lehet a szülők, családok számára nagyobb rugalmasságot és több választási lehetőséget biztosítani a fizetett szülői szabadság kihasználásában. A nem átruházható „anyai” és „apai” kvóta mellett a lehetséges reformok a rövidebb, viszont magasabb összegű pénzbeli ellátással párosuló szabadság választásának lehetőségének bevezetését is magukban foglalhatják.

- **Bölcsődék és a 3 év alatti gyermekek részére biztosított egyéb koragyermekkorai nevelési és gondozási formák:** Magyarországon a 3 év alatti kisgyermekek számára elérhető állami bölcsődei rendszer elvben biztosítja a szülőknek a megfizethető gyermekgondozási szolgáltatásokhoz való hozzáférést. A gyakorlatban viszont a férőhelyek hiánya miatt a szülők gyakran nehezen férnek hozzá ehhez a szolgáltatáshoz. Az OECD javasolja a három év alatti gyermekek számára elérhető bölcsődei férőhelyek számának további növelésére irányuló lehetőségek feltérképezését. E területen a lehetséges reformok közé tartozhat a meglévő gyermekgondozási „garancia” megerősítése, állami gyermekgondozási támogatás biztosítása a magánszolgáltatásokat igénybe vevő szülőknek, valamint (egyszerűbb megoldásként) az állami bölcsődékbe történő állami beruházások növelése.
- **Rugalmas munkafeltételek:** a részmunkaidő és egyéb rugalmas munkafeltételek biztosítása továbbra is kivételesen ritka Magyarországon mind az anyák, mind általánosságban véve a dolgozók körében. Az Európai Uniónak a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló irányelve (EU, 2019^[19]) értelmében Magyarországon 2022 augusztusáig be kell vezetni a gondozási célból igénybe vett rugalmas munkafeltételek kérelmezésének jogát. Az OECD javasolja annak feltérképezését, hogy miként lehet ezt a követelményt a magyarországi munkavállalói jogok rendszerébe integrálni, egyúttal pedig a nők karrierjére, munkalehetőségeire gyakorolt esetleges negatív mellékhatásokat minimalizálni. E területen a lehetséges reformok közé tartozhat a rugalmas munkafeltételek kérelmezésének joga minden munkavállaló számára, amelyet a munkáltató csak komoly üzleti indokból utasíthat el.

Az egyéb olyan szakpolitikai területek, ahol lehetőség van reformra és bővítésre többek között a következők:

- **Korengedményes nyugdíj és a Nők 40 program:** annak egyik oka, hogy Magyarországon ilyen gyorsan nő az ötvenes éveik végén, hatvanas éveik elején járó férfiak és nők közötti foglalkoztatási szakadék, abban keresendő, hogy mostanra sok nőnek van lehetősége a korengedményes nyugdíjazást választani a Nők 40 program keretében. A nemek közötti nyugdíjkorhatárbeli különbségek csökkentésére és annak elősegítésére, hogy a nyugdíjkorhatár felé közeledve a nők tovább dolgozhassanak, több lehetőség is létezik, például a jelenlegi minimális jogosultsági idő (jelenleg 40 év) megemlése és/vagy a kereső tevékenységgel töltött idő minimumának (jelenleg az alap 32 év) csökkentése a Nők 40 programban, vagy a Nők 40 program egészének megszüntetése (OECD, 2019^[39]).
- **A lányok és fiatal nők részvétele az oktatásban a STEM területeken:** Magyarországon a fiatal nők aránya továbbra is alacsony a STEM-tárgyak nagy részét egyetemi szinten tanulók között. Ez arra is kihat, hogy a fiatal nők számára milyen állások és karrierutak lesznek elérhetők, és megmagyarázza a nők alacsony számát az ezekhez a területekhez kapcsolódó pályákon, mint például a tudósok, mérnökök, infokommunikációs szakemberek között. Az OECD javasolja annak feltérképezését, miként lehet a fiatal nőket a STEM-tárgyak tanulására és a STEM-területen való elhelyezkedésre ösztönözni. A lehetséges opciók közé tartoznak a lányok és fiatal nők STEM-mel kapcsolatos saját képességeikbe vetett hitének növelésére, illetve a természettudományokkal és matematikával kapcsolatos szorongásaik legyőzését elősegítő, valamint a tanári gyakorlatban megjelenő előítéletek (akár maguk a tanárok általi) kezelésére szolgáló intézkedések.
- **Aktív munkaerőpiaci politikák és készségfejlesztés:** Magyarországon a közfoglalkoztatási programok jelentik az első számú aktív munkaerőpiaci politikát. A közfoglalkoztatási programok eddig korlátozott sikert értek el a készségek, a mobilitás és a foglalkoztathatóság növelése terén, és a programokat jelenleg a központi kormányzat szűkíti (OECD, 2019^[39]). Az OECD korábban azt javasolta, hogy Magyarország csökkentse tovább a közfoglalkoztatási programokat, és keressen más módszereket az álláskereső készségeinek és foglalkoztathatóságának növelésére, ideértve a munkahelyi képzéseket civil szervezeteknél vagy magáncégeknél esetleges állami bértámogatással (OECD, 2019^[39]). A nemek közötti foglalkoztatási szakadék

tekintetében az OECD annak feltérképezését javasolja, hogy milyen intézkedésekkel fejleszthető az álláskereső nők készségei és foglalkoztathatósága fejleszteni, és miként csökkenthető a nemi szegregáció az egyes foglalkozásokban, ágazatokban. A lehetséges opciók közé tartozik a kötelezően fenntartott vagy elsőbbségi helyek fenntartása a felnőttképzési és átképzési programokban, valamint a speciális bértámogatás vagy más állami támogatási programok a nemek szerint erősen szegregált ágazatokban munkát keresőknek.

Referenciák

- Adema, W. (2012), "Setting the scene: The mix of family policy objectives and packages across the OECD" (Megfelelő környezet megteremtése: családpolitikai célok és csomagok az OECD-országokban), *Children and Youth Services Review*, 34/3. szám, <http://dx.doi.org/10.1016/j.childyouth.2011.10.007>. [10]
- Cazes, S. és A. Nesporova (2004), "Labour markets in transition: balancing flexibility and security in Central and Eastern Europe" (Átalakuló munkaerőpiacok: a rugalmasság és a biztonság egyensúlyának megteremtése Közép- és Kelet-Európában), *Revue de l'OFCE*, 91/5. szám, 23-54. o., <https://www.cairn.info/revue-de-l-ofce-2004-5-page-23.htm> (hozzáférés időpontja: 2020. augusztus 16.). [38]
- 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" (Milyen hosszú legyen a szülői szabadság? A nemek közötti egyenlőséghez, a családhoz és a munkához kapcsolódó attitűdök mint a nők és férfiak szülői szabadságának meghatározó tényezői Svédországban), *Journal of Family Issues*, 35/7. szám, 909-926. o., <http://dx.doi.org/10.1177/0192513X14522242>. [17]
- EMMI (2019), *Júliustól vehető igénybe a gyermekvállalási támogatás és a kamattámogatott hitel használt lakásokra*, <https://2015-2019.kormany.hu/hu/emberi-eroforrasok-miniszeriuma/csalad-es-ifjusagugyvert-felelos-allamtitkarsag/hirek/juliustol-veheto-igenybe-a-gyermekvallalasi-tamogat-as-a-kamattamogatott-hitel-hasznalt-lakasokra> (hozzáférés időpontja: 2020. szeptember 30.). [25]
- EU (2019), *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*, Az Európai Unió Hivatalos Lapja, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX:32019L1158> (hozzáférés időpontja: 2020. augusztus 25.). [19]
- Európai Bizottság/EACEA/Eurydice (2019), *Key data on early childhood education and care in Europe - 2019 Edition* (Kulcsfontosságú adatok a koragyermekkori nevelésről és gondozásról Európában - 2019), <http://dx.doi.org/10.2797/894279>. [27]
- Eurostat (2020), *Eurostat Adatbázis*, <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database> (hozzáférés időpontja: 2018. április 20.). [12]
- Eurydice (2020), *Az oktatási rendszer alapvető jellemzői: Magyarország*, https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/hungary_hu (hozzáférés időpontja: 2020. augusztus 27.). [24]
- EY (2020), *Labour market trends in relation to adult training in Hungary, 2014-2019* (Munkaerőpiaci trendek a magyarországi felnőttképzésben 2014-2019). [32]
- Fazekas K. és Szabó-Morvai Á. (szerk.) (2019), *The Hungarian Labour Market 2018* (A magyar munkaerőpiac 2018), MTA KRTK KTI, <https://www.mtaki.hu/wp-content/uploads/2019/07/tukor2018e.pdf>. [1]
- Fodor E. és Kispéter E. (2014), "Making the 'reserve army' invisible: Lengthy parental leave and women's economic marginalisation in Hungary" (A „tartalék hadtest” láthatatlansága: A hosszú szülői szabadság és a nők gazdasági marginalizációja Magyarországon), *European Journal of* [13]

- Women's Studies*, 21/4. szám, 382-398. o., <http://dx.doi.org/10.1177/1350506814541796>.
- Hašková, H. és S. Saxonberg (2016), "The Revenge of History: The Institutional Roots of Post-Communist Family Policy in the Czech Republic, Hungary and Poland" (A történelem bosszúja: a posztkommunista családpolitika intézményi gyökerei Csehországban, Magyarországon és Lengyelországban), *Social Policy & Administration*, 50/5. szám, 559-579. o., <http://dx.doi.org/10.1111/spol.12129>. [18]
- Magyar Államkincstár (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. [21]
- Koncz K. (1996), "The position of women in the Hungarian labour market after the regime change" (A nők helyzete a magyar munkaerőpiacon a rendszerváltás után), *Women's History Review*, 5/4. szám, 539-551. o., <http://dx.doi.org/10.1080/09612029600200126>. [37]
- KSH (2020), *Központi Statisztikai Hivatal*, <https://www.ksh.hu/munkaero> (hozzáférés időpontja: 2020. október 28.). [5]
- KSH (2020), *Központi Statisztikai Hivatal STADAT Összefoglaló táblák*, <http://www.ksh.hu/?lang=hu> (hozzáférés időpontja: 2020. augusztus 18.). [11]
- Moss, P. (szerk.) (2015), *11th International Review of Leave Policies and Related Research 2015* (11. nemzetközi áttekintés a szabadságokkal kapcsolatos szabályokról és kapcsolódó kutatás, 2015), http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2015_full_review3_final_8july.pdf (hozzáférés időpontja: 2017. december 16.). [14]
- Oberhuemer, P. és I. Schreyer (szerk.) (2018), *Early Childhood Workforce Profiles in 30 Countries with Key Contextual Data* (Koragyermekkori oktatás-nevelésben dolgozók profilja 30 országban kulcsfontosságú háttér adatokkal), http://www.seeepro.eu/English/Country_Reports.htm (hozzáférés időpontja: 2020. január 14.). [22]
- OECD (2020), *Education at a Glance 2020: OECD Indicators* (Oktatási körkép 2020: OECD-mutatók), OECD Publishing, Párizs, <https://dx.doi.org/10.1787/69096873-en>. [30]
- OECD (2020), *Is Childcare Affordable?* (Megfizethető a gyermekgondozás?), <http://oe.cd/TaxBEN>. (hozzáférés időpontja: 2020. október 28.). [35]
- OECD (2020), *OECD Economic Outlook* (OECD Gazdasági kilátások), 2020. évfolyam 1. szám, OECD Publishing, Párizs, <https://dx.doi.org/10.1787/0d1d1e2e-en>. [6]
- OECD (2020), *OECD Oktatási adatbázis*, <http://www.oecd.org/education/database.htm> (hozzáférés időpontja: 2020. augusztus 20.). [31]
- OECD (2020), *OECD Foglalkoztatási adatbázis*, <http://www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm> (hozzáférés időpontja: 2020. augusztus 24.). [2]
- OECD (2020), *OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis* (OECD foglalkoztatási kilátások 2020: a munkavállalók biztonsága és a Covid19-válság), OECD Publishing, Párizs, <https://dx.doi.org/10.1787/1686c758-en>. [4]
- OECD (2020), *The OECD Tax-Benefit Model for Hungary* (OECD: magyarországi adó- és támogatási modell), <http://www.oecd.org/els/soc/TaxBEN-Hungary-2019.pdf> (hozzáférés [34]

időpontja: 2020. október 28.).

- OECD (2020), *The OECD Tax-Benefit Model for Hungary: Description of Policy Rules for 2019* (OECD: magyarországi adó- és támogatási modell 2019-ben – a politika szabályainak ismertetése), OECD Publishing, Párizs, <http://www.oecd.org/els/soc/TaxBEN-Hungary-2019.pdf> (hozzáférés időpontja: 2020. augusztus 26.). [26]
- OECD (2019), *Education at a Glance 2019: OECD Indicators* (Oktatási körkép 2019: OECD-mutatók), OECD Publishing, Párizs, <https://dx.doi.org/10.1787/f8d7880d-en>. [28]
- OECD (2019), *Effective tax rate on increasing working hours, 2018 policies* (A munkaidő növelésének tényleges adókulcsa, 2018-as politikák), <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=METR> (hozzáférés időpontja: 2020. október 28.). [36]
- OECD (2019), *OECD Economic Surveys: Hungary 2019* (OECD gazdasági felmérések: Magyarország 2019), OECD Publishing, Párizs, https://doi.org/10.1787/eco_surveys-hun-2019-en (hozzáférés időpontja: 2020. augusztus 13.). [39]
- OECD (2019), *Pensions at a Glance 2019: OECD and G20 Indicators* (Nyugdíjörkép 2019: az OECD és a G20 mutatói), OECD Publishing, Párizs, <https://dx.doi.org/10.1787/b6d3dcfc-en>. [9]
- OECD (2019), *PISA 2018 Results (Volume I): What Students Know and Can Do* (PISA eredmények 2018 (1. kötet): mit tudnak és mire képesek a diákok), PISA, OECD Publishing, Párizs, <https://dx.doi.org/10.1787/5f07c754-en>. [29]
- OECD (2017), *Dare to Share: Germany's Experience Promoting Equal Partnership in Families* (Merjük megosztani: a német tapasztalat az egyenrangú partneri viszony támogatásáról a családokban), OECD Publishing, Párizs, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264259157-en>. [15]
- OECD (2017), *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle* (A nemek közötti egyenlőség felé: neheztelt pálya), OECD Publishing, Párizs, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264281318-en>. [7]
- OECD (2016), *OECD Economic Surveys: Hungary 2016* (OECD gazdasági felmérések: Magyarország 2016), OECD Publishing, Párizs, https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/eco_surveys-hun-2016-en.pdf?expires=1598530789&id=id&accname=ocid84004878&checksum=D81B49C2DE611F94F0C9BCF725871996 (hozzáférés időpontja: 2020. augusztus 27.). [23]
- OECD (2016), *Walking the tightrope: Background brief on parents' work-life balance across the stages of childhood* (Kötéltánc: háttéranyag a szülők munka és magánélet közötti egyensúlyáról a gyermek különböző életkoraiban), <http://www.oecd.org/els/family/Background-brief-parents-work-life-balance-stages-childhood.pdf> (hozzáférés időpontja: 2020. augusztus 16.). [8]
- OECD (2011), "Taxation and Employment" (Adózás és foglalkoztatás), *OECD Tax Policy Studies* 21. szám, OECD Publishing, Párizs, <https://doi.org/10.1787/9789264120808-en>. (hozzáférés időpontja: 2020. augusztus 29.). [33]
- Rudman, L. és K. Mescher (2013), "Penalizing Men Who Request a Family Leave: Is Flexibility Stigma a Femininity Stigma?" (A szülői szabadságot kérő férfiak büntetése: a rugalmasság stigmája a nőiesség stigmája?), *Journal of Social Issues*, 69/2. szám, 322-340. o., <http://dx.doi.org/10.1111/josi.12017>. [16]
- Szelewa, D. és M. Polakowski (2020), "The "ugly" face of social investment? The politics of [20]

childcare in Central and Eastern Europe” (A szociális beruházás sötét oldala? A gyermekgondozás politikai kérdései Közép- és Kelet-Európában), *Social Policy & Administration*, 54/1. szám, 14-27. o., <http://dx.doi.org/10.1111/spol.12497>.

ENSZ Gazdasági és Szociális Ügyek Főosztálya (2019), *World Population Prospects 2019* (A világ népesedési kilátásai 2019),
<https://population.un.org/wpp/Download/Standard/Population/> (hozzáférés időpontja: 2019. június 24.).

[3]