

EGYENSÚLYT TEREMTENI A FIZETETT MUNKA ÉS A CSALÁDI ÉLET KÖZÖTT

FREY MÁRIA

A közelmúltban az OECD és az Európai Unió is végzett olyan kutatásokat, ill. a tagállamoktól összegyűjtött és feldolgozott információkat, amelyek a munka és a családi élet összehangolásának a problémáját munkaerő-piaci nézőpontból vizsgálták, mégpedig azzal a szándékkal, hogy ösztönözzék a nők nagyobb arányú részvételét a fizetett munkák világában. Ezt egyfelől az indokolja, hogy a nők képesek legyenek megőrizni munkaerő-piaci ismereteiket és többlet bevételi forráshoz juttatni a családjaikat. Másfelől az anyákra szükség van a munkaerőpiacon amiatt is, mert a legtöbb fejlett ipari államban csökken a munkavállalási korú népesség. Fordítva is igaz: a munka/család egyensúlya nélkülözhetetlen a nők foglalkoztatottságának a bővítéséhez, de a születési arányszámok növeléséhez is.

Nem hagyható figyelmen kívül, hogy az elmúlt 15 évben a fejlett piacgazdaságokban folyamatosan gyarapodik az ún. kis háztartások – 60 éven aluli egyedülállók, gyermeküket egyedül nevelő szülők, akik zömében ugyancsak nők, stb. – száma és aránya. A kormányok ezért annak is nagy jelentőséget tulajdonítanak, hogy a nők képesek legyenek az önfenntartásra, azaz megőrizték, vagy teremtsék meg gazdasági függetlenségüket.

Sokféle kormányzati politika ösztönzi a nők munkaerő-piaci részvételét, továbbá azt, hogy a férfiak is vállaljanak többet a családi feladatokból. Ezeket két nagy téma mentén tárgyalja a tanulmány, amelyek mindegyike meghatározó fontossággal bír a munka/család egyensúlyának a megteremtése szempontjából. Ezek: 1) az adózási és támogatás-politikának az átlagkeresetekre gyakorolt hatása, valamint 2) a gyermekgondozási és szülési/szülői szabadságok rendszere, amelyeket a szülőknek biztosítanak ahhoz, hogy saját maguk neveljék gyermekeiket.

1. A szülők foglalkoztatási viszonyai

Az 1. sz. táblázat a szülők, s közülük is főleg az anyák foglalkoztatási rátáinak változásait mutatja be a két-szülős és az egyedülálló szülők családjaira vonatkozóan.

1. Foglalkoztatási ráták a 6 éven aluli gyerekekkel rendelkező családokban^{a)}, 1989–1999
Employment rates in families including children aged 6 years or less, 1989–1999

Ország	Év	Foglalkoztatási ráták a kétszülős családokban					Egyedülálló szülők		Százalék	
		szülők átlaga	anyák isk. végzettsége ^{b)}			anyák	foglalk. rátái	aránya	20-60 éves gyermektelen nők foglalkoztatási rátái	
			magas	közepes	alacsony					
Észak Amerika										
Kanada ^c	1999	78,1	80,7	72,9	48,4	70,0	68,3	12,7	..	
	1989	76,1	77,3	65,5	46,7	64,3	64,6	10,4	..	
USA	1999	77,4	60,6	67,7	24,6	85,2	
	1989	74,6	55,7	47,5	21,6	79,9	
Japán^d	2000	33,3	
	1990	35,9	
Európa										
Ausztria	1999	78,9	72,6	65,7	54,5	65,7	76,1	9,0	62,0	
Belgium	1999	68,9	84,7	70,2	42,6	71,8	49,2	9,1	58,3	
	1989	75,8	73,0	65,0	38,9	57,8	40,9	5,9	43,8	
Egyesült Királyság	1999	75,1	70,3	60,3	32,2	61,3	36,8	21,8	74,3	
	1989	66,5	58,9	46,0	39,2	45,3	27,5	13,3	70,8	
Finnország	1998	74,2	57,7	64,9	16,8	..	
	1995	68,4	53,8	32,9	18,7	..	
Franciaország	1999	72,9	72,2	54,9	29,0	56,8	51,6	8,7	64,7	
	1989	71,9	52,2	60,8	7,0	60,6	
Görögország	1999	71,3	69,4	41,0	33,4	48,4	63,2	2,9	43,2	
	1989	68,3	59,1	34,2	32,0	41,4	66,5	2,9	40,4	
Hollandia	1999	77,8	71,0	62,8	40,8	62,3	38,7	6,6	67,9	
	1989	61,8	32,5	22,7	6,7	52,9	
Írország	1997	64,5	62,3	47,5	23,8	45,5	35,2	10,0	58,3	
	1989	52,4	46,1	29,4	13,1	25,8	20,6	5,9	50,6	
Lengyelország	1999	68,2	49,5	33,3	4,6	63,0	
	1994	67,5	47,5	37,2	5,1	58,1	
Luxemburg	1999	70,4	55,3	44,5	42,1	46,1	74,1	5,7	59,5	
	1989	66,7	42,6	35,1	34,5	35,9	59,1	3,9	43,9	
Németország	1999	70,9	62,4	50,1	28,7	51,4	49,7	10,3	67,3	
	1991	69,3	56,7	48,7	37,2	49,4	62,0	10,6	65,0	
Norvégia ^c	1999	..	82,6	69,8	45,7	
	1991	..	80,8	63,1	43,3	
Olaszország	1999	68,0	69,4	52,8	26,1	44,9	72,2	3,9	43,1	
	1989	67,6	40,7	65,5	3,6	38,0	
Portugália	1999	80,6	92,5	85,8	63,7	70,2	82,9	5,1	62,0	
	1989	75,1	90,3	74,8	56,3	59,1	68,1	4,3	49,2	
Spanyolország	1999	65,9	59,6	40,7	26,8	41,5	64,9	2,2	41,4	
	1989	58,7	53,4	33,7	23,3	29,2	62,8	1,9	30,6	

Forrás: OECD Employment Outlook 2001, p. 134 (A Titkárság számításai, az EUROSTAT és a nemzeti statisztikai hivatalok által rendelkezésre bocsátott adatok alapján.)

Megjegyzések: a) Az információk olyan családokra vonatkoznak, amelyekben az egyik szülő sem idősebb 60 évnél. A gyerekek a 20 év alattiak, felnőttek a 20 éven felüliek számítotak. b) A „magas” a felsőfokú, a „közepes” a középfokú, az „alacsony” az alatti végzettséget jelöli. c) Gyerekes és gyermektelen párokra egyaránt vonatkozó adatok. d) 25–54 éves anyák, 7 éven aluli gyerekek. Az adatok az adott év februárjára vonatkoznak. e) Az iskolai végzettség szerinti adatok valamennyi, 6 éven aluli gyerekekkel rendelkező anyára vonatkoznak.

Az információk a 6 éven aluli gyerekekkel rendelkező családok adatait tartalmazzák, aminek több oka is van. Jóllehet sok 6 éven aluli gyermeket nevelő anya nem akar, vagy nem tud fizető munkát vállalni, mégis meglehetősen magas foglalkoztatási ráták jellemzik ezt a csoportot, a munkaerőpiaccal való kapcsolat elvesztésétől és az emberi tőke elértéktelenedésétől való félelem miatt. Bár ebből a táblázatból nem látszik, jó néhány országban a 6 éven aluli gyermeket nevelő anyák foglalkoztatási rátája hasonló az idősebb gyerekekkel rendelkező anyákéhoz, sőt magasabb azokénál. Ez azzal magyarázható, hogy ezek az anyák fiatalabbak, és a fiatalabb korosztályok nagyobb arányban vállalnak fizetett munkát.

Míg az anyák foglalkoztatási rátái sokkal alacsonyabbak, mint az apáké (a felsorolt országok esetében az átlagosan 54%, áll szemben a több mint 90%-kal), az olló gyorsan zárul, éves szinten átlagosan egy százalékkal. A növekedés a felső- és középfokú végzettségűekre korlátozódik. Miközben a felsőfokú végzettségűek csoportjában a foglalkoztatottak aránya 70%-ra emelkedett, az alacsony iskolai végzettségűek körében 40% körül stagnál. Az egyedülálló szülők (akiknek a többsége nő) esetében a ráta kissé magasabb, mint a két-szülős családban élő anyáké. Ugyanakkor nagy a szórás a tagállamok körében: Írország, Hollandia és az Egyesült Királyság az előbbieket alacsony mutatóival tűnik ki, míg Portugália a gyermeküket egyedül nevelő anyák magas foglalkoztatási rátájával.

A 2. sz. táblázat két családtípus foglalkoztatási jellemzőit mutatja be: a két-szülős, legalább egy, 6 éven aluli gyerekekkel rendelkezőt, valamint a 6 évnél fiatalabb gyermeket nevelő egyedülálló szülőét. Az adatok azt mutatják, hogy 1989–1999 között jelentősen csökkent az „egy kenyérkeresős” családok aránya. Ennek oka a két, teljes munkaidőben dolgozó szülővel rendelkező családok térnyerése, ill. sok országban emellett egyre gyakoribbak a teljes+részmunkaidős keresővel rendelkező családok is. Az előző táblázathoz hasonlóan ezekből az adatokból is az szűrhető le, hogy az alacsony iskolai végzettségű szülők esetében elenyésző a változás. Ugyanakkor pont ebben a csoportban 1999-ben azt lehetett tapasztalni, hogy az egy-keresős családok tették ki az összes vizsgált két-szülős családnak majdnem a felét.

Az egyedülálló szülők esetében is viszonylag kicsi a változás: a 6 éven aluli gyerekekkel rendelkezők több mint a fele végzett fizetett (többnyire teljes idős) munkát.

Több felmérés is készült a *családok munkaidő-preferenciáiról*. Megfelelő fenntartásokkal ezek eredményei hasznos információval szolgálhatnak annak megítéléséről, hogy a családok miképp szeretnék leginkább megvalósítani a család és munka egyensúlyát. A legújabb és legrészletesebb adatokat a Jövő Foglalkoztatási Változatai (Employment Options of the Future=EOF) c. kutatás szolgáltatja, melyet az EU tagállamaiban bonyolítottak le 1998-ban (Atkinson, 2000).

A 3. sz. táblázat az OECD Titkárságának a 6 éven aluli két-szülős családokra vonatkozó számításait mutatja be, amelyeket ennek a felmérésnek a mikroadataiból végeztek el. Bár nagy különbség van az egyes országok között, mégis mindegyikről elmondható, hogy *amennyiben a preferenciák valóra válnának, határozott elmozdulás következne be az egy-keresős családoktól a két-keresősök felé*. A két teljes munkaidős keresővel, valamint az egy teljes- és egy részmunkaidős keresővel rendelkezők családok aránya együtt átlagosan a másfélszeresére növekedne. Vannak azonban országok, amelyekben a párok tíz vagy annál több százaléka továbbra is a „férfi kenyérkereső” modellt favorizálja. Figyelemre méltó, hogy a növekvő részmunkaidős foglalkoztatás iránti igények meglehetősen alacsonyak Svédországban és Dél-Európa államaiban.

2. A főbb családtípusok foglalkoztatási jellemzőinek változási iránya
Changing tendencies of employment characteristics in main family types

Két-szülős családok legalább egy 6 éven aluli gyerekkel
Two-parents families including at least one child aged younger than 6 years

Százalék

Ország	Az összes vizsgált családon belüli arányok															
	Teljes munkaidős férfi, teljes munkaidős nő				Teljes munkaidős férfi, rész-munkaidős nő				Teljes munkaidős férfi, nem dolgozó nő				Se a férfi, se a nő nem dolgozik			
	1984	1989	1994	1999	1984	1989	1994	1999	1984	1989	1994	1999	1984	1989	1994	1999
Ausztria	38,6	29,0	21,6	30,7	30,7	30,1	2,8	3,5
Belgium	37,0	37,3	37,1	26,6	10,9	18,7	22,2	27,7	43,4	37,1	31,1	19,0	5,8	5,0	5,6	4,8
Egy.Áll.	26,3	32,3	33,7	36,3	15,6	18,3	19,2	18,6	44,3	38,8	33,5	35,2	5,4	3,7	5,0	2,6
Egy. Kir.	7,3	13,2	15,7	19,5	22,5	30,7	33,1	38,4	54,8	44,5	33,8	29,4	13,1	8,0	12,4	7,0
Franciao.	35,9	41,9	33,4	31,3	11,9	16,1	16,7	19,7	44,2	35,8	36,5	35,1	4,1	2,0	6,6	6,6
Görögo.	26,3	34,5	37,6	41,4	4,5	4,9	3,2	4,2	61,0	55,7	52,6	47,3	5,4	2,6	3,5	3,4
Hollandia	3,0	..	3,5	4,2	15,1	..	37,9	47,8	67,4	..	41,5	31,5	8,2	..	6,9	3,5
Írország	11,4	16,9	25,4	29,6	3,6	5,3	9,6	11,4	67,0	56,6	43,1	41,8	15,1	16,5	14,8	10,9
Lengyelo.	35,7	36,0	4,6	5,9	43,2	39,8	7,3	8,2
Luxemb.	24,2	22,9	26,7	26,5	8,4	10,4	13,0	16,6	64,5	63,2	54,4	51,6	1,8	1,4	2,9	2,4
Németo.	..	23,3	20,6	20,9	..	19,4	21,6	26,3	..	44,4	47,1	41,6	..	3,4	5,4	5,9
Olaszo.	33,3	33,9	31,3	32,6	3,7	4,7	6,3	9,5	57,9	53,7	51,7	47,5	2,6	4,0	6,5	6,3
Portugália	..	56,0	54,3	60,7	..	3,5	5,3	5,9	..	35,1	30,1	25,9	..	2,0	3,7	2,4
Spanyolo.	..	24,8	24,3	31,0	..	3,3	4,0	6,9	..	63,2	53,4	52,1	..	5,7	12,8	5,8

Egyedülálló anyák 6 éven aluli gyerekekkel
Single mothers having a child(ren) younger than 6 years

Ország	Teljes munkaidőben dolgozó nők				Részmunkaidőben dolgozó nők				Nem dolgozó nők			
	1984	1989	1994	1999	1984	1989	1994	1999	1984	1989	1994	1999
Ausztria	55,6	43,5	22,7	31,2	21,7	25,2
Belgium	30,7	24,9	26,4	22,1	16,1	9,9	15,9	24,4	53,2	65,3	57,7	53,5
Egy.Áll.	33,8	36,0	33,8	48,9	10,3	9,5	10,3	16,8	55,9	54,6	55,9	34,4
Egy. Kir.	5,9	7,2	9,1	12,5	12,6	16,4	16,8	21,7	81,4	76,4	74,0	65,8
Franciao.	51,3	55,8	37,7	34,9	11,0	11,8	13,8	14,1	37,7	32,4	48,4	51,0
Görögo.	43,5	41,7	45,2	50,9	8,0	4,9	3,8	8,4	48,6	53,4	51,0	40,7
Hollandia	3,2	..	4,4	6,0	9,9	..	21,9	31,5	86,9	..	73,6	62,5
Írország	6,7	13,3	12,9	15,5	4,0	4,1	6,2	18,6	89,3	82,6	81,0	65,9
Lengyelo.	29,4	27,8	9,4	5,6	61,2	66,7
Luxemb.	63,8	56,1	49,0	52,3	11,5	2,4	6,7	19,7	24,8	46,0	44,4	27,9
Németo.	..	39,1	27,4	24,0	..	20,3	20,3	23,9	..	40,6	52,3	52,1
Olaszo.	53,5	52,8	47,1	58,7	5,3	6,4	12,2	10,8	41,1	40,8	40,6	30,5
Portugália	..	56,4	56,1	75,7	..	4,4	8,0	5,7	..	39,2	35,9	18,6
Spanyolo.	..	56,4	39,7	50,2	..	4,7	8,9	11,4	..	38,9	51,4	38,5

Forrás: OECD Employment Outlook 2001, p. 135 (A Titkárság számításai, az Európai Munkaerő-felmérés és a nemzeti statisztikai hivatalok által rendelkezésre bocsátott adatok alapján.)

Míg Svédország a részmunkaidőn keresztül vált a női foglalkoztatottság éllovasává, ma már nagy az érdeklődés az anyák részéről a részmunkaidő teljes munkaidővel való felváltása iránt. Ez a beáramlási adatokból derül ki, jóllehet ezt a táblázat nem mutatja.

3. A 6 éven aluli gyerekekkel rendelkező két-szülős családok tényleges és preferált foglalkoztatási típusai az EU tagállamaiban és Norvégiában
Actual and preferred employment types of two-parents families having children younger than 6 years in the member states of the EU and in Norway

Ország	Százalék				
	Férfi és nő is teljes munkaidőben	Férfi teljes munkaidőben, nő részmunkaidőben	Férfi teljes munkaidőben, nő nem dolgozik	Egyéb	Teljes minta
Finnország					
Tényleges	49,3	6,4	32,8	11,5	100,0
Preferált	80,3	8,6	10,2	0,8	100,0
Svédország					
Tényleges	51,1	13,3	24,9	10,7	100,0
Preferált	65,6	10,6	9,4	14,4	100,0
Görögország					
Tényleges	42,2	7,9	36,1	13,8	100,0
Preferált	65,6	10,6	9,4	14,4	100,0
Olaszország					
Tényleges	34,9	11,8	43,3	10,0	100,0
Preferált	50,4	27,7	10,7	11,2	100,0
Portugália					
Tényleges	74,5	4,7	18,7	2,2	100,0
Preferált	84,4	8,0	4,0	3,6	100,0
Spanyolország					
Tényleges	25,6	6,3	56,9	11,2	100,0
Preferált	59,7	11,6	19,7	9,0	100,0
Írország					
Tényleges	30,8	18,7	37,0	13,5	100,0
Preferált	31,1	42,3	8,1	18,5	100,0
Egyesült Királyság					
Tényleges	24,9	31,9	32,8	10,4	100,0
Preferált	21,3	41,8	13,3	23,6	100,0
Ausztria					
Tényleges	19,1	28,2	48,1	4,5	100,0
Preferált	35,6	39,9	3,9	20,7	100,0

3. táblázat folytatása

Ország	Férfi és nő is teljes munkaidőben	Férfi teljes munkaidőben, nő részmunkaidőben	Férfi teljes munkaidőben, nő nem dolgozik	Egyéb	százalék
					Teljes minta
Németország					
Tényleges	15,7	23,1	52,3	8,9	100,0
Preferált	32,0	42,9	5,7	19,4	100,0
Hollandia					
Tényleges	4,8	54,8	33,7	6,7	100,0
Preferált	5,6	69,9	10,7	13,8	100,0
Belgium					
Tényleges	46,0	19,4	27,3	7,3	100,0
Preferált	54,8	28,8	13,4	3,0	100,0
Franciaország					
Tényleges	38,8	14,4	38,3	8,4	100,0
Preferált	52,4	21,9	14,1	11,7	100,0
Luxemburg					
Tényleges	23,5	27,0	49,1	0,4	100,0
Preferált	27,5	29,9	12,4	30,2	100,0
Súlyozatlan átlag					
Tényleges	34,4	19,1	37,9	8,5	100,0
Preferált	47,7	29,0	10,2	13,2	100,0

Forrás: Az OECD Titkárságának számításai az Employment Options of the Future vizsgálat mikroadataiból, OECD, Employment Outlook, p. 136.

A jelen preferenciái mellett az EOF felmérés rákérdezett a *6 éven aluli, két-szülős családok 5 év múlva kívánatosnak tartott foglalkoztatási modelljére* is. A válaszokból növekvő érdeklődést tapasztaltak az anyák részéről a részmunkaidő iránt. Amennyiben ezek az igények valóra válnak, *a dolgozó anyák aránya az Európai Unió átlagában 85%-ra emelkedne*. Számukra az ideális munkaidő-hossz heti 20–25 óra lenne (Atkinson, 2000).

A *várható kereset* a munkaerőpiacra való visszatérést befolyásoló döntés fontos eleme. A nők átlagkeresete az OECD valamennyi tagállamában alacsonyabb, mint a férfiaké, bár a különbség a legtöbb országban csökkenni látszik. A kisgyermekes anyák keresete az átlagosnál jobban elmarad az apákétól, aminek sok oka van. 1. Az anyák főleg részmunkaidőben dolgoznak, ahol a keresetek alacsonyabbak. 2. Az apák rendszeresen túlórának, s emiatt relatíve többet is keresnek. 3. Sok munkáltató hátrányosan megkülönbözteti az anyákat, mert azt tartják róluk, hogy kisebb odaadással dolgoznak.

Sok szakíró *a nők és férfiak foglalkoztatási rátái és keresete közti különbséget a háztartásra és gondozásra fordított idővel hozza összefüggésbe*. Az ala-

csony munkaerő-piaci keresetek kevésbé teszik érdekeltté a nőket, hogy fizetett munkát vállaljanak, ami a nem-fizetett munkában való részvételük növekedéséhez vezet.

Időmérleg-vizsgálatokból kimutatható, hogy az 5 éven aluli gyerekekkel rendelkező szülők munkaideje hogyan oszlik meg a fizetett és nem fizetett munka között. Ebből az alábbi következtetések vonhatók le:

- A teljes munkaidőben dolgozó anyák kétszer annyi időt fordítanak gyermekgondozásra, mint a férfiak (a háztartásbeli nők több mint háromszorosát).
- A teljes munkaidőben dolgozó anyák ugyancsak kétszer annyi időt fordítanak egyéb nem fizetett munkákra, mint a férfiak (a háztartásbeli nők kb. két- és félszeresét).
- Átlagát tekintve a teljes munkaidőben dolgozó anyák fizetett és nem fizetett munkaideje a leghosszabb, kb. 10 óra naponta, ami egy órával több az apákénál. A legkisebb teher a háztartásbeli anyákon nyugszik. A részmunkaidőben dolgozó nők átlagos leterheltsége napi 9,5 óra.

2. Adózási és támogatás-politikák

Bár a keresetek fontos szerepet játszanak a nők munkavállalási szándékának a befolyásolásában, ezt a hatást mérsékelhetik az adózási és segélyezési politikák.

Az adózás egységének a megválasztása kulcselem. Minden más tényezőt azonosnak véve, *az egyéni adózás nagyobb érdekeltséget teremt a már dolgozó párok munkában maradására, mint a családi.* A gyermekes családoknak nyújtott különböző támogatások és adókedvezmények azonban keresztezhetik ezt a hatást.

Az elmúlt 30 évben az adórendszerek határozottan elmozdultak az együtt élő párok elkülönült adóztatása felé. Ezt a folyamatot időnként megszakította egy-egy periódus, amikor a családokra bízták, hogy milyen adózási formát választanak. A 4. sz. táblázat szerint a 70-es évek elején Kanada, Japán, Görögország, Ausztrália és Új-Zéland tartozott az elkülönülten adóztató országok körébe. 1990-re ez kiterjedt a skandináv államokra, továbbá Európa számos más régiójára is. 1999-re az összevontan adóztató országok körébe – ide számítva azokat is, amelyekben az átlagkeresetű családok nagy valószínűséggel az összevont adóztatást választják – már csak az USA, Portugália, Lengyelország, Írország, Németország, Franciaország, Luxemburg (továbbá a nagyon alacsony jövedelemszintű Törökország) tartozott.

4. Változások a személyi jövedelemadó-rendszerekben 1970–1999 között, ill. a különböző foglalkoztatási típusba sorolható két-keresős párok relatív jövedelmei 1997-ben

Changes of income-tax systems of persons between 1970 and 1999, income of couples with two earners belonging to various employment types in 1997

Ország	Az adórendszer típusa ^a			Jövedelemszint az APW-hez ^b viszonyítva a különböző foglalkoztatási típusú családokban ^c		
	1970	1990	1999	Teljes m.idős kereső/nem dolgozó (100/0)	Teljes m.idős+rész-munka-idős kereső (100/40)	Két teljes m.idős kereső (100/100)
Észak Amerika						
Kanada	Elkülönült	Elkülönült	Elkülönült	100	145	177
Mexikó	Elkülönült	100
USA	Összevont	Összevont	Választható/összevont	100	143	199
Ázsia						
Japán	Elkülönült	Elkülönült	Elkülönült	100	140	197
Korea	Elkülönült			
Európa						
Dánia	Összevont	Elkülönült	Elkülönült	100	130	172
Finnország	Összevont	Elkülönült	Elkülönült	100	142	186
Izland	Összevont	Elkülönült	Elkülönült	100	117	154
Norvégia	Választható	Választható	Választható	100	127	163
Svédország	Összevont	Elkülönült	Elkülönült	100	131	183
Görögország	Elkülönült	Elkülönült	Elkülönült	100	133	183
Olaszország	Összevont	Elkülönült	Elkülönült	10	137	183
Portugália	Változó	Összevont	Összevont	100	139	188
Spanyolorsz.	Összevont	Választható	Elkülönült (összevont)	100	137	188
Csehország	Elkülönült	100	142	187
Magyarorsz.	Elkülönült	100	140	180
Lengyelorsz.	Választható	100	136	189
Írország	Összevont	Összevont	Választható/összevont	100	135	179
Egy. Kir.	Összevont	Elkülönült	Elkülönült	100	141	192
Ausztria	Összevont	Elkülönült	Elkülönült	100	135	178
Németorsz.	Összevont	Összevont	Összevont	100	126	163
Hollandia	Összevont	Elkülönült	Elkülönült	100	132	179
Svájc	Összevont	Összevont	Összevont	100	132	176
Belgium	Összevont	Összevont	Elkülönült	100	120	154
Franciaorsz.	Összevont	Összevont	Összevont	100	127	179
Luxemburg	Összevont	Összevont	Összevont	100	135	172
Törökorsz.	Elkülönült/összevont	Elkülönült/összevont	Elkülönült/összevont	100
Óceánia						
Ausztrália	Elkülönült	Elkülönült	Elkülönült	100	40	183
Új-Zéland	Elkülönült	Elkülönült	Elkülönült	100

Forrás: Employment Outlook 2001, p. 142

a) Bár Görögország, Olaszország, Ausztria és Hollandia adórendszereit legjobban az elkülönült adóztatással lehet jellemezni, ezekben egy sor jelentős családpolitikai adókedvezmény is található. Azt is meg kell jegyezni, hogy sok elkülönült adórendszert működtető országban extra adókedvezményt biztosítanak a nem, vagy csak keveset dolgozó feleségek után. b) APW= Ipari munkás átlagkeresete. c) A 100/0 arra az esetre vonatkozik, melyben a két-szülős család egyik tagja teljes munkaidőben dolgozik, a másik pedig egyáltalán nem végez fizetett munkát. A 100/40 pedig arra, amikor a teljes munkaidőben dolgozó tag mellett van egy részmunkaidős is, akinek a keresete az APW 40%-a.

Franciaországban kvótás rendszer van, amely figyelembe veszi a gyerekek jövedelmét is.

Németországban ugyan lehetőség van arra, hogy a párok elkülönülten adózzanak, de ebből semmilyen anyagi előnyük nem származik.

Norvégiában a legtöbb pár elkülönülten adózik, de néhány esetben (ha egyiküknek nincs állása, vagy csak keveset keres) a családi adózás előnyösebb.

Lengyelországban a „splitting” módszert alkalmazzák, így az összevont adózás kedvezőbb.

Spanyolországban is dönthetnek a párok a családi adózás mellett, de ez csak azoknak előnyös, akiknél a fő kenyérkereső jövedelme nagyon alacsony és a második kereset sem több a minimálbérnél.

Egyesült Királyság: A házaspárok adókedvezményét 2000-ben eltörölték.

Egyesült Államok: A házaspárok számára az az előnyös, ha családi adózás mellett döntenek.

Maga az adózási rendszer azonban csak az egyike a párok munkára ösztönzését befolyásoló tényezőknek. Emellett nagy jelentőséggel bírnak a családi adókedvezmények és támogatások is. A 4. sz. táblázat második fele azt mutatja, hogyan változik a nettó jövedelem, ha egy két-szülős család megváltoztatja foglalkoztatási modelljét. Ez a számítás figyelembe veszi az adókedvezmények és támogatások együttes hatását, beleértve a családi pótlékot is.¹

A 4. sz. táblázatban alapesetnek az egykeresős család számít, ahol a családfele teljes munkaidőben dolgozik és egy átlagos ipari munkás bérének megfelelő keresettel (APW) rendelkezik. A második oszlop azt mutatja, hogy mennyi nettó jövedelem-többletet ér el ehhez képest az a család, amely emellett egy második, részmunkaidős keresővel is rendelkezik, akinek a bére az APW 40%-a. A 3. oszlop pedig azt a nettó jövedelem-többletet látta, amit két APW szinten kereső, teljes munkaidőben dolgozó pár ér el az alapesethez képest.

Ha nem lenne adókedvezmény és támogatás, ill. az adórendszer valamennyi jövedelemnél (beleértve a támogatásokat) azonos effektív adókulcsot alkalmazna, a második oszlopban 140-nek, a 3. oszlopban pedig 200-nak kellene állnia. *A családok érdekeltsége abban, hogy a második kereső részmunkaidős foglalkoztatása révén növelje a ledolgozott összmunkaidőt, akkor áll fenn ebben a leszűkített értelmezésben, ha a 2. oszlopban 140 körüli értéket találunk. Ugyanehhez a 3. oszlopban 200-nak kellene állnia.*

Sok országnál látható 140-hez közeli érték az első esetben: Kanadában, az USA-ban, Japánban, az EK-ban és Ausztráliában. Tegyük hozzá, hogy *Magyarország* is ebbe a körbe tartozik. A legtöbb európai államot azonban ennél

¹ Ugyanakkor az adatok nem tartalmazzák a munkanélküli segélyre való jogosultságot, amely nagyobb értéket képvisel az egyéni adórendszert alkalmazó államokban (pl. a skandináv országokban), mint a családi jövedelemadót működtetőkben (pl. Ausztrália). De nem szerepelnek az adatokban az anyasági és gyermeknevelési támogatások sem, amelyekkel a későbbiekben részletesen foglalkozunk.

alacsonyabb mutatók jellemzik. A második esetben viszont csak kevés országnál fordul elő 200-hoz közeli arányszám, az európai országok értékei pedig jóval ez alatt maradnak. Úgy tűnik, hogy Magyarországon sem ösztönzi az adórendszer a két, teljes munkaidős keresőre épülő családok terjedését. A 4. sz. táblázat adatai is alátámasztják, hogy az adórendszer *típusa* nem feltétlenül meghatározó a munkára ösztönzés szempontjából, az átlagértékek ugyanis hasonlóak az egyéni és családi adózást alkalmazó országokban.

3. A munkavállalás és a családi élet összeegyeztetését segítő politikák

A családbarát környezet első és legfontosabb eleme, hogy legyen elegendő számú és magas színvonalú *gyermekintézményi férőhely*, az egyéni igényekhez igazodó, rugalmas nyitvatartási idővel. Emellett a *munkaviszony megszakításával, a szülési/szülői szabadsággal, a részmunkaidős foglalkoztatással és a rugalmas munkaidő-beosztással* kapcsolatos intézkedések is nagy fontossággal bírnak a munka és a családi élet harmonizálása szempontjából, mind a férfiak, mind pedig a nők számára. A megfelelő gyermekgondozási szolgáltatásokon kívül az *ápolásra szoruló egyéb hozzátartozók gondozásának intézményes lehetőségét* is biztosítani kell ahhoz, hogy a nők és férfiak egyaránt beléphessenek a munkaerőpiacra, s folyamatosan ott is tudjanak maradni. A *családi kötelezettségek egyenlő elosztása* ugyancsak fontos követelmény.

3.1 Gyermekintézmények

Az 5. sz. táblázat a gyermekgondozó intézmények elérhetőségét mutatja be két korcsoportra osztva: a 3 éven aluliakra és a 3 évnél idősebbekre, de a kötelező iskoláskornál fiatalabbakra. A gyermekintézmények közül elsősorban a formális ellátást nyújtók szerepelnek az adatok között, ide sorolva a következőket:

- csoportos gondozás gyermekintézményekben (bölcsőde, játszóiskola); ezek esetenként az iskolarendszeren belül működnek,
- bentlakásos gondozás, beleértve a speciális szolgáltatást nyújtó bentlakásos otthonokat, mint pl. a fogyatékos gyermekek intézeti gondozását,
- családi napközi, ami a gondozó saját lakásán működik és egy vagy több gyermeknek nyújt ellátást,
- otthoni segítő gyermekfelügyeletét, aki nem családtag, de gyakran a családdal együtt lakik.

Azokban az országokban, ahol magas a közfinanszírozás aránya, a közpénzek többségét az első két gondozási formára fordítják. Ugyanakkor a legtöbb ország speciális intézményi gondozást biztosít azoknak a gyerekeknek, akik a

bántalmazás vagy a szegénység veszélyeztettségében élnek, továbbá az egy-
szülős családokban és a speciális munkaidő-rendszerben dolgozó szülők család-
jaiban élő gyerekeknek. Sok országban az állam szabályozza a gyermekgond-
zási egyéb formáinak a feltételeit is. Ausztriában és Franciaországban pl. köte-
lező a családi napközik regisztráltatása. Franciaországban támogatást nyújtanak
azoknak a szülőknek, akik vállalják mások gyerekének otthoni gondozását.
Ennek egyik módja a munkáltatói járulékok állami átvállalása, a másik pedig a
gondozói díj egy részének leírhatósága az adóból.

A rendelkezésre álló információk szerint a 3 éven aluli gyerekek a legna-
gyobb arányban (több mint 40%) Kanadában, Dániában, Svédországban, Nor-
végiában, a Szlovák Köztársaságban, az USA-ban és Új-Zélandon részesülnek
intézményi ellátásban. Nagyon alacsony ez az arány Dél- és Közép-Európában,
köztük Magyarországon is. Az idősebb korosztályokban az intézményi ellátott-
ság jóval magasabb, számos országban eléri, vagy meghaladja a 90%-ot, és a
különbség is sokkal kisebb az egyes országok között.

Míg az óvodai ellátás költségeit általában közpénzekből fedezik, a 3 éven
aluliak ellátásának finanszírozásában nagy a változatosság. A bölcsődéket is
többnyire közpénzekből tartják fenn (bár nem feltétlenül állami intézményként
működtetik) a skandináv államokban és számos más európai országban. A nem
európai államokban, valamint Írországból, az EK-ban, Svájcban és Hollandiá-
ban főleg a magánszektorba tartozó intézmények nyújtanak formális szolgálta-
tásokat a 3 éven aluli gyerekeknek. A gyermekintézményeket azonban fenn-
tarthatják vagy támogathatják magánvállalatok is. Ennek a korosztálynak az
alacsony intézményi ellátottságát részben az magyarázza, hogy a 3 éven aluli
gyermekek gondozása nagyon drága.

Azokban az országokban, amelyekben ezt a szolgáltatást közpénzből finan-
szírozzák, a 3 éven aluliak nagyobb arányban részesülnek intézményes gond-
zásban. A különbség azonban nem feltétlenül kiugró (pl. az USA-ban és Kana-
dában, ahol ezek az intézmények a privát szférába tartoznak, az arányok ugyan-
csak magasak). Ennek az az oka, hogy a családok nem pusztán az elérhetőség-
ből indulnak ki a szolgáltatások igénybevételénél, hanem a költségből és a mi-
nőségből. Azokban az országokban, amelyekben magánintézmények működ-
nek, ezek díja magas lehet. Pl. az USA-ban, ahol a gyermekgondozás finanszí-
rozása 76%-ban a szülők díjbefizetéseiből valósul meg, az alacsony jövedelmű
családok a családi jövedelem 25%-át fordítják gyermekgondozói szolgáltatás
igénybevételére.

5. A formális gyermekintézményi ellátottság és a szülési/gyermekgondozási szabadságok főbb jellemzői
Supply (provision) of formal institutions for children and the main characteristics of child birth and child-care leave

Ország	Gyermekintézményben elhelyezett gyerekek aránya a korcsoportból (%) ^a			Szülési/gyermekgondozási szabadságok, 1999–2001		
	Év	3 éven aluliak	3 év és az iskoláskor közöttiek	A szülési szabadság hossza, hét	Járadék az átlagkereset %-ában ^b	Szülési és gyermekgond. szabadság együtt, hét
Észak-Amerika						
Kanada	1999	45	50	15	55	50
Mexikó	12	100	12
USA	1995	54	70	0	0	12
Ázsia						
Japán	1998	13	34	14	60	58
Korea ^c	2000	7	26	8,5	100	60,5
Európa						
Dánia	1998	64	91	30	100	82
Finnország	1998	22	66	52	70	164
Izland	26
Norvégia	1997	40	80	42	100	116 ^d
Svédország	1998	48	80	64	63	85
Görögország	2000	3	46	16	50	42
Olaszország	1998	6	95	21,5	80	64,5
Portugália	1999	12	75	24,3	100	128,3
Spanyolország	2000	5	84	16	100	164
Csehország	2000	1	85	28	69	28
Magyarország	2000	10	87	24	100	180
Lengyelország	18	100	122
Szlovákia	1999	46	90	28	90	184
Írország ^e	1998	38	56	14	70	42
Egy. Királys.	2000	34 ^f	60 ^f	18	44	44
Ausztria	1998	4	68	16	100	112
Németország	2000	10	78	14	100	162
Hollandia	1998	6	98	16	100	68
Svájc	16	..	16
Belgium	2000	30	97	15	77	67
Franciaország	1998	29	99	16	100	162
Luxemburg	16	100	68
Törökország	12	66	12
Óceánia						
Ausztrália	1999	15	60	0	0	52
Új-Zéland	1998	45	90	0	0	52

Forrás: Employment Outlook 2001, p. 144

a)Az adatok a gyermekgondozás mind a négy intézményes formáját magukban foglalják, de nem tartalmazzák az általános iskola keretében történő felkészítést, jóllehet ennek jelentős szerepe van a 4 éves és idősebb gyerekek esetében Írországban, az 5 éveseknél Ausztráliában, Hollandiában, az Egyesült Királyságban és Új-Zélandon. A három év alatti csoportnál Kanadában 5 éven aluliakat kell érteni, Szlovákiában 0–2 éveseket, az EK-ban pedig 0–4 éveseket. b) Ahol a járadék fix összegű, ott az átlagkeresethez viszonyított arányt számítások alapján határozták meg. c) Koreában folyamatban van a törvény felülvizsgálata, aminek eredményeként a 8,5 hét 13 hétre nő. d) Előzetes adat. e) Az 5 éven aluli, díjazott gondozásban részesülő gyerekek aránya. f) Az adat csak Angliára vonatkozik.

3.2. Anyasági, apasági, szülői és gyermekgondozási szabadságok

Ahol a kétkeresős családmodell dominál, azokban az országokban régóta létezik egy viszonylag rövid *szülési* (anyasági) szabadság. Ez a munkaviszony védelmével és általában teljes keresetpótlással jár. Új keletű fejlemény, hogy emellé egyre több országban bevezették az apáknak járó szülési szabadságot is, ami így egy anyasági és egy *apasági* részre oszlik.

A szülési szabadságot kiegészíti a *szülői*(*gyermekgondozási*) *szabadságok* rendszere, ami lehetővé teszi a szülők számára, hogy maguk gondozzák kisgyermeküket. Ezt az anyák és apák egyaránt igénybe vehetik, de az is egyre gyakoribb, hogy ebből is elkülönítenek egy, *kizárólag az apák által felhasználható* részt. A szülési szabadságok idejére több-kevesebb díjazás jár, bár ennek az ellenkezője is előfordul (pl. az USA, Ausztrália, Új-Zéland esetében). A díjazás összege attól függ, hogy a szülési/gyermekgondozási szabadságok igénybevétele része-e a társadalombiztosításnak. Ha nem, akkor ez alatt valamilyenféle segélyösszeget folyósítanak a gyesen lévő szülőknek. Amennyiben igen, akkor a jogosultság meghatározott foglalkozási előzményhez van kötve, és a díjazás keresetarányos. A munkaviszonynak folyamatosan, teljes munkaidőben fenn kell állnia, legalább egy évig. Ez alól kivételt képeznek a skandináv országok (ahol a nem biztosított női többsége is igénybe veheti e támogatásokat), Hollandia (ahol a részmunkaidősök és kölcsönmunkások egy részére is kiterjed a jogosultság), továbbá Németország (ahol a képzésben részt vevő és munkanélküli nők is a jogosultak közé tartoznak). A dél-európai államokban a jogosultság általában attól függ, hogy van-e az igénylőnek határozatlan időre szóló munkaszerződése.

Amikor az 5. sz. táblázatban a „szülési/gyermekgondozási szabadságok” fogalommal találkozunk, azok átfogják az összes említett népesedéspolitikai intézkedést. Ezek tanulmányozása alapján megállapítható, hogy a *legátfogóbb törvényes kedvezményeket Szlovákia és Magyarország* biztosítja, s mellettük meglehetősen nagyvonalúnak mondhatók a skandináv államok támogatásai is.

Az *apák jogosultsága az apasági szabadságra* meglehetősen ritka, s ha van is rá lehetőség, rövid az időtartama. Három naptól (Görögország, Portugália, Spanyolország, Hollandia, Belgium, Franciaország) 10 napig terjed Svédországban, 14 napig Norvégiában, Izlandon és 18 napig Finnországban. Erre az időre teljes fizetés jár (kivéve Svédországot, ahol a díjazás az átlagkereset 80%-a). Emellett a szülői szabadságok keretében is biztosítanak az apák számára fizetett szabadságot, ami vagy „*apai hányadban*” jelenik meg, vagy úgy, hogy a szülői szabadság egy meghatározott időtartama csak az apának jár, s ha ő ezzel nem él, a ráeső rész elvesz. (EC, 1998)

Eddig az apák nemigen mentek gyermekgondozási vagy szülési szabadságra. 1995-ben pl. az EU átlagában az apák 5%-a használta ki ezt a lehetőséget.

Ahol a gyermekgondozási szabadságot mindkét szülő igénybe veheti, az apák ott is csak nagy ritkán élnek vele. Mindazonáltal a skandináv államokban változóban van a férfiak hozzáállása. Mint említettük, az apák 57%-a ment apasági szabadságra Dániában (a közszektorban, ahol ez alatt 100% kereset jár, mindenki), 64%-a Svédországban és 80%-a Norvégiában. (EC, 1998) Emellett itt egyre nagyobb mértékben veszik igénybe a kizárólag az apáknak fenntartott gyermekgondozási szabadságrészt is: Dániában az apák 10%-a, Svédországban a 36%-a, Norvégiában pedig a 80%-a. A finnek 2000-re vonatkozóan 60%-os arányt közöltek magukról. (CEC, 2001)

Az apák és anyák képzettségétől, ill. az anyák hozzáállásától is függ, hogy a férfiak élnek-e a gyes igénybevételével. Svédországban a képzetten és fiatalabb férfiak használják ki ezt a lehetőséget, akiknek a felesége is jól képzett, továbbá egy-két gyermekkel rendelkeznek.

Újabbban egyre több országban vezetnek be olyan szabályokat, amelyek *nagyobb rugalmasságot biztosítanak a szülőknek a gyermekgondozási szabadság felhasználásában*. Ennek az a lényege, hogy ezt az időt nem csak a szülési szabadságot követve lehet igénybe venni néhány hónapig, teljes munkahelyi távollét formájában, hanem több blokkban, vagy részmunkaidős foglalkoztatással párosítva mindaddig, amíg a kisgyermek az általános iskola első osztályát el nem végzi. Ezt először Svédországban alkalmazták, majd később Dániában, Finnországban, Hollandiában és Ausztriában is.

Svédországban a szülői szabadságot jelenleg teljes távollét formájában, a fele munkaidőt és a munkaidő negyedét érintve egyaránt fel lehet használni. 2002-től ezt kibővíti azzal, hogy a kisgyermekes szülők mindegyike egy-egy órával lerövidítheti napi munkaidejét. Az emiatt kieső keresetét a szülői szabadság idejére járó járadékkal (az átlagkereset 80%-ának időarányos része) pótolják. Ezzel a gyermekgondozási szabadság igénybevétele a nyolcad munkaidő terhére is megoldható lesz. A töredék időben felhasznált gyes időarányosan megnöveli annak időtartamát. (Ha pl. az egy évre járó szülői szabadságból a szülők naponta csak egynolcadot használnak fel, annak időtartama 4 évre hosszabbodik.)

Összességében megállapítható, hogy a gazdag jóléti államokat tömörítő Skandináviában a munkavállalás és a gyermeknevelés összehangolásának széles eszköztára van, ami meg is látszik a magas női foglalkoztatási rátáikon. Ezzel szemben a déli államokban a családi kötelezettségeket a magánszféra részének tekintik, amiért legfeljebb szabadidő jár, fizetség nem. Holott számos kutatás bizonyítja, hogy a gyermekintézményi ellátottság javítása – akár közvetlen formában, vagy állami hatóságok támogatásával – elősegíti az anyák foglalkoztatottságának a bővülését. A munkaviszony fennmaradásának garanciájával védett anyasági szabadság ugyanezt biztosítja. Ha azonban hosszú ennek (és a gyesnek) az időtartama, az lazítja a munkaerő-piaci kötődést és hosszú távon csökkenti a foglalkoztatási rátát, valamint a nők keresetét. Végül azok a

támogatások, amelyeket azért folyósítanak a szülőknek, hogy otthon gondozza gyermekeit, anélkül, hogy garantálnák a munkaviszony védelmét vagy az újrafoglalkoztatást, ugyancsak a munkaerőpiactól való távolmaradásra ösztönöznek, különösen akkor, ha a szabadság hosszú ideig vehető igénybe.

4. A vállalatok hozzájárulása a munka és a családi élet összehangjának megteremtéséhez

Bármilyen országos intézkedést vezetnek be a családi élet és a munkahelyi kötelezettségek összehangolására, ezek kevésbé hatékonyak, ha a cégek azt csak kényszerből alkalmazzák. Ugyanakkor néhány országban – akár üzleti megfontolásból, akár értékválasztás okán – sok cég nemcsak a kötelező előírásoknak tesz eleget, hanem ezeket kiegészíti saját családbarát intézkedéseivel.

Ezek 4 fő típusba sorolhatók:

- a) munkahelyi távollét családi okból,
- b) munkaidő-beosztás megváltoztatása családi okból,
- c) gyakorlati segítség a gyermek- és idősgondozásban,
- d) képzés és információk nyújtása.

A munkahelyi távollét lehet extra anyasági, apasági és szülői szabadság, karrier megszakítás, szabadság idős hozzátartozók gondozására, rendkívüli szabadság beteg gyermek ápolására, vagy váratlan családi esemény bekövetkezése miatt.

A munkaidő-beosztás megváltoztatására sor kerülhet úgy, hogy biztosítja a cég a teljes munkaidőről a részmunkaidőre való áttérés lehetőségét, az otthoni munkavégzést, vagy az egyén igényének megfelelő rugalmas munkaidőt.

4.1. Családbarát intézkedések az Ausztráliában Japánban és az USA-ban működő vállalatoknál

Az európai országokhoz képest a vizsgált államokban hagyományosan alacsony a közintézményi ellátottság és kevés a kötelező anyasági, apasági és szülői szabadság, már ha van egyáltalán. A munka és a családi élet összehangolásának felelőssége így a munkáltatóra hárul.

Vállalati felmérések (Adema, megjelenés alatt) azt mutatják, hogy ezek az intézkedések a közszektorban a gyakoribbak. Ennek az az oka, hogy itt nagy arányban dolgoznak nők és kisebb a piaci kényszer. Emellett a nagy magánvállalkozások is meglehetősen nagyvonalúak, különösen Japánban. Ha az ennek nyomán bekövetkező munkahelyi változásokra irányítjuk a figyelmünket, az eredmények csekélynek tűnnek, mert a kisebb cégek a formális helyett az informális megoldásokat részesítik előnyben.

A rugalmas munkaidő és az önkéntes részmunkaidő előfordulása elég gyakori az USA-ban és Ausztráliában. Bár a pontos összehasonlítás nehéz, úgy tűnik, hogy az önkéntes részmunkaidő nagyobb szerepet játszik Ausztráliában és Japánban is, mint az USA-ban, ahol ezt kevesebben veszik igénybe.

Csak néhány esetben fordul elő, hogy a cégek rendelkeznek munkahelyi óvodával vagy bölcsődével.

4.2. Családbarát intézkedések az Európai Unió vállalatainál

Az Európai Unióban két felmérést végeztek a vállalatok körében, amelyek többek között a kötelezőn túli kedvezményekről is szolgáltatnak információkat. Emellett az Európai Munkaerő-felmérésből is meríteni lehet adatokat a vizsgált témához. Ezek a 6. sz. táblázatban láthatók.

Ennek első négy oszlopa a 15 éven aluli gyerekekkel rendelkező női alkalmazottaknak azt az arányát mutatja, akik úgy nyilatkoztak a felmérés során, hogy vállalatuknál igénybe vehető a törvényest meghaladó gyermekgondozási szabadság vagy saját gyermekintézmény. Ha a három oszlop adatait összesítjük, a legmagasabb arányt Ausztria és Németország esetében kapjuk, melyeket 3 dél-európai állam követ. A skandináv országok, Írország és az Egyesült Királyság a sor alján helyezkednek el. Hollandia és Portugália abban tűnek ki, hogy cégeik nagy arányban kínálnak napközbeni gondozást a gyermekeknek, amellet, hogy a kötelezőt meghaladó gyermekgondozási szabadság tekintetében is jó eredményt mutatnak. A jó holland mutatók mögött a szülők, a vállalatok és a kormány közötti partnerség követésre méltó modellje áll, amelynek keretében a cégek helyeket vásárolnak magán gyermekintézményekben és ezeket csökkentett díjazás ellenében felajánlják dolgozóik gyerekeinek. (NAP, The Netherland)

A 6. sz. táblázat a rugalmas munkaidőről és az önkéntes részmunkaidőről is közöl adatokat. A rugalmas munkaidő tekintetében nincsenek nagy különbségek az európai államok között. Az önkéntes részmunkaidősök aránya a női foglalkoztatottakhoz viszonyítva a legmagasabb Hollandiában és az EK-ban: 30%, ill. annál több. Dél-Európára alacsony értékek jellemzők.

6. Családbarát intézkedések és rugalmas munkaidő-rendszerek a vállalatoknál
1995–1996

*Family-friendly measures and pliable systems of work time at the firms,
1995–1996*

Országok	A 15 éven aluli gyerekekkel rendelkező női alkalmazottak közül pozitívan nyilatkozók aránya, %				Rugalmas munkaidőben dolgozó alkalmazottak aránya	A dolgozó nők közül önkéntes részmunka-időben foglalkoztatottak aránya
	A munkáltató a kötelezőt meghaladó kedvezményt biztosít					
	beteg gyermek ápolására	szülési szabadságra	szülői szabadságra	gyermek nappali gondozására		
Észak-Amerika						
Kanada	23	17
USA (1997)	50 ^a	50 ^a	--	13–24	45	10
Ázsia						
Japán	8–15	10	..	1–10	19	37
Európa						
Dánia	38	40	38	7	25	18
Finnország	37	36	34	8	22	6
Svédország	6	7	7	1	32	20
Görögország	65	81	69	18	23	2
Olaszország	72	81	69	5	19	11
Portugália	48	49	43	22	19	5
Spanyolország	63	69	55	8	20	8
Írország	24	68	22	7	19	17
Egy.Királyság	41	61	28	10	32	30
Ausztria	74	85	87	19	22	21
Németország ^b	65	92	87	16	33	27
Hollandia	40	75	53	25	36	45
Belgium	62	65	43	14	26	21
Franciaország	47	58	51	12	26	15
Luxemburg	35	82	41	11	18	25
Óceánia						
Ausztrália	>58	>34	50	26

Észak-

Amerika

Kanada

USA (1997)

Ázsia

Japán

Európa

Dánia

Finnország

Svédország

Görögország

Olaszország

Portugália

Spanyolország

Írország

Egy.Királyság

Ausztria

Németország^b

Hollandia

Belgium

Franciaország

Luxemburg

Óceánia

Ausztrália

Forrás: Employment Outlook 2001, p. 149

a) Részleges információkon alapuló becslés.

b) Az első 5 oszlop adatai csak a nyugat-német tartományokra vonatkoznak.

Több országban a *kisgyermekes szülőknek alanyi joguk van arra, hogy részmunkaidőben dolgozzanak*. Svédországban a gyermek 12 éves koráig illeti meg a szülőket ez a jog, Finnországban pedig egészen addig, amíg a gyerek be nem fejezi az általános iskola első osztályának a felét. Ma már ez a munkavállalók nagyobb körére is kiterjed. Németországban például 2001. január elsején lépett hatályba az a törvény, amely először teremtett alanyi jogot a részmunkaidőre, s ez érvényes a vezető állású alkalmazottakra is.

Annak ellenére, hogy komoly reményeket fűznek az otthoni munkavégzés terjedéséhez, ez egyelőre ritkán fordul elő és trendje sem növekvő. 1992-ben – az Európai Munkaerő-felmérés adatai szerint – az EU tagállamaiban a foglalkoztatott nők és férfiak 4,5%-a dolgozott otthon, 1997-ben pedig a 4,4%-a.

Összegezve: a cégek ott nyújtanak jelentős arányban többlet kedvezményeket, ahol a törvényes lehetőségek szűkmarkúak. Az összefüggés nem feltétlenül áll fenn fordítva is.

5. A nemzetközi indikátorok összefoglaló értékelése

A 7. sz. táblázat összekapcsolja az állami és magánintézkedéseket a 30–34 éves nők foglalkoztatási rátájával azon 19 ország esetében, amelyekből ehhez kellően teljes körű információk állnak rendelkezésre.

7. A család/munkahely összehangolását segítő intézkedések és a rugalmas munkaidő-rendszerek elterjedtségének összevont értékelése^a
Summarizing evaluation of the spreading of measures aimed at harmonizing family and working place as well as pliable systems of working time

Ország	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Kanada	1,1	-1,2	-0,7	-0,8	-0,5	0,2	0,2	71,8	
USA	1,6	-0,1	-1,4	-1,6	-0,8	2,0	-0,5	1,2	72,0
Japán	-0,6	-2,1	-0,7	-0,6	-2,1	-0,9	0,3	-2,9	52,6
Dánia	2,1	1,0	1,3	-0,1	-0,4	-0,3	-0,1	2,9	78,8
Finnország	-0,1	-0,3	1,9	1,6	-0,6	-0,6	-1,2	-0,3	70,7
Svédország	1,3	0,4	2,3	0,0	-1,9	0,6	0,2	3,3	76,7
Görögország	-1,1	-1,4	-0,7	-0,9	1,1	-0,5	-1,6	-3,4	57,1
Olaszország	-1,0	1,2	0,2	-0,5	1,2	-0,9	-0,7	-1,9	52,6
Portugália	-0,7	0,1	0,8	0,9	-0,1	-0,9	-1,3	-2,2	75,7
Spanyolország	-1,0	0,6	0,0	1,6	0,6	-0,8	-1,0	-2,5	49,3
Írország	0,7	-0,9	-0,5	-0,9	-0,5	-0,9	-0,2	-1,1	69,1
Egy. Kír.	0,5	-0,7	-0,7	-0,9	-0,2	0,5	1,1	1,3	69,4
Ausztria	-1,1	-0,2	0,0	0,5	1,5	-0,6	0,3	-0,6	72,6
Németország	-0,8	0,3	-0,1	1,6	1,5	0,7	0,8	1,3	68,6
Hollandia	-1,0	1,3	0,0	-0,4	0,3	1,0	2,5	2,7	71,5
Belgium	0,3	1,3	-0,4	-0,4	0,4	-0,1	0,2	0,2	70,8
Franciaország	0,3	1,4	0,0	1,6	0,2	-0,2	-0,3	-0,1	65,6
Ausztrália	-0,5	-0,7	-1,4	-0,7	-0,1	2,6	1,3	1,9	64,2
Korreláció a 30-34 éves nők fogl. rátájával	0,59	0,20	0,36	-0,04	-0,18	0,26	0,25	0,68	

1. A három éven felüliek gyermekintézményi ellátottsága. 2. A 3 év és a kötelező iskoláskor közöttiek gyermekintézményi ellátottsága. 3. Anyasági segély-jogosultság (a segélyezési idő és a bérpótlási ráta szorzata). 4. Az anyasági és gyermekgondozási szabadság teljes időtartama. 5. A vállalatok által önként biztosított családi szabaddió-kedvezmények átlagos hossza. 6. Rugalmas munkaidőben foglalkoztatottak aránya. 7. Önkéntes részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya. 8. Komplex index= az (1), (3), (6) és (7) indikátor összege, + az (5). indikátor fele. 9. A 30-34 éves nők foglalkoztatási rátája.

Az összes indikátor egy közös skála különböző fokain helyezkedik el. A zéró érték azt jelenti, hogy a vizsgált ország mutatója azonos a táblázatban szereplő országok átlagértékével.

Forrás: Employment Outlook 2001, p. 152

A táblázat alsó sora azt mutatja, hogy viszonylag szoros a korreláció a 3 éven aluli gyerekek intézményi ellátottsága és a 30–34 éves nők foglalkoztatási rátája között. Gyenge a kapcsolat, vagy nem is létezik az anyasági/gyermekgondozási szabadságok, ill. a munkaidő-rendszerek tekintetében. A kötelezőn túl engedélyezett munkahelyi távollétek pedig egyenesen negatív kapcsolatban állnak a 30–34 éves nők munkavállalásával.

A táblázat tartalmaz egy összefoglaló indexet is, amely a komplex mérőszáma a 3 éven aluliak gyermekintézményi ellátottságának, az anyasági szabadságnak, a rugalmas és önkéntes részmunkaidő elterjedtségének, továbbá a munkáltatók által nyújtott, kötelezőn túli családi kedvezményeknek. (Az utóbbit a számításnál csak 50%-ban vették figyelembe, tekintettel arra, hogy ezek kevésbé elterjedtek, mint a kötelező érvényű intézkedések.) A többi mutató elhagyását nemcsak a gyenge kapcsolat indokolta, hanem az is, hogy pl. a 3 éven felüliek intézményi ellátottsági aránya figyelmen kívül hagyta az oktatási rendszer keretében történő felkészítést, továbbá nem ismert, hogy az anyasági és gyermekgondozási szabadság teljes időtartamából a jogosultak mekkora hányadot vesznek igénybe.

Az ily módon kiszámított közös index viszonylag erős, közel 70%-os kapcsolatot jelez a foglalkoztatási rátával. Ez arra utal, hogy fontosak a családi élet és a munkavállalás összehangolását segítő intézkedések. Arra is fel kell hívni a figyelmet, hogy ezek „csokorba szedve” hatásosabbak, mint egyedileg. Az észak-amerikai, valamint a skandináv országokat egyaránt magas indexek jellemzik. A mutatók Japánban és Dél-Európában a legalacsonyabbak. A különböző index-értékkel rendelkező országok eltérő stratégiát követnek a családi élet és a munkahelyi kötelezettsége összehangolása tekintetében. Hollandiában pl. hasonló nagyságot jelez a mutató, mint Dániában, holott az előbbiben sokkal elterjedtebb a rugalmas és részmunkaidő, de jóval alacsonyabb a gyermekintézményi ellátottság és rövidebb az anyasági szabadság, mint az utóbbiban.

6. Következtetések

Ez a nemzetközi összehasonlító tanulmány a munka/család egyensúlyát abból a szempontból vizsgálta, hogy az mennyiben befolyásolja a szülők, különösen az anyák munkaerő-piaci részvételét, hangsúlyozva ennek fontosságát a születésszám pozitív befolyásolása szempontjából is. Számos fontos összefüggés tárult fel.

1. *Azokban az országokban, ahol a munka/család összhangját segítő nemzeti politikák jól fejlett rendszere jött létre, a 30-as éveikben járó nők (akiknek a foglalkoztatását leginkább befolyásolja a szülés és a gyermekgondozás) az átlagnál nagyobb arányban dolgoznak. A kisgyer-*

mekek intézményes gondozásának és a fizetett szülési szabadságnak ebből a szempontból egyaránt nagy jelentősége van. Az ok-okozati összefüggés azonban nem egyértelmű. Lehet, hogy azokban az országokban, amelyekben a nők nagyobb arányban végeznek fizetett munkát, ugyanők jobban ki tudják kényszeríteni a munkavállalás és a családi élet összehangolását segítő intézkedéseket. Valószínűtlen azonban, hogy a kapcsolat kizárólag ebbe az egy irányba mutasson. Történelmi perspektívából nézve sok, magas női foglalkoztatással jellemezhető ország – különösen a skandináv államok – úttörő szerepet játszott olyan intézkedések bevezetésében, amelyek a munka/család egyensúlyának megőrzését szolgálták, s egyben a nők nagyobb munkaerő-piaci részvételét ösztönözték. Ez hasonló kedvezmények biztosítására hívja fel azokat az országokat a figyelmét, amelyekben ezek a támogatási formák alulfejlettek, és a nők foglalkoztatottsága is alacsony.

2. A második megállapítás a foglalkoztatási és szülési ráták történelmi és jelen viszonyára vonatkozik. Az idő távlatából a foglalkoztatás és a gyermeknevelés egymást helyettesítő elfoglaltságnak tűnik. A legtöbb fejlett piacgazdaságban egymást követő női korosztályok, elérvén a munkavállalási és szülési kort, egyre magasabb foglalkoztatási és alacsonyabb szülési rátákat produkáltak. Sőt, a közelmúlt kohorszait az jellemezte, hogy minél jobban nőtt a foglalkoztatottságuk, annál jobban csökkent a szülési rátájuk. Jelenleg azonban sok OECD tagállamban, különösen az USA-ban és a skandináv országokban megfordult a trend. Az ő példájuk azt mutatja, hogy a magas női foglalkoztatási ráták nem összeegyeztethetetlenek a magas szülési arányszámokkal. Paradox módon *manapság OECD-szerte pozitív korreláció áll fenn a női foglalkoztatási ráták és a szülési arányszámok között.*
3. *A vállalatok nagymértékben hozzájárulhatnak a munka/család egyensúlyának megteremtéséhez.* Számos tanulmány bizonyítja a rugalmasság megfelelő formáinak fontosságát mind a családi okból történő rendkívüli távollét, mind a rugalmas munkaidő-beosztás, mind pedig a részmunkaidő tekintetében. A tanulmányok rávilágítanak arra, hogy azokban az országokban, amelyekben a törvényes kedvezmények nagyvonalúak, a vállalatok szinte kizárólag ezek alkalmazására szorítkoznak és keveset tesznek hozzá ehhez saját maguk. Ugyanakkor ott, ahol országos szinten hagyományosan szűkös kedvezményeket rögzítenek a törvények, kevés jele van annak, hogy a vállalatok e hiányt pótolni akarnák. Kutatások arra utalnak, hogy néhány esetben a cégek hasznot húzhatnak abból, ha több figyelmet fordítanak dolgozóik munkájának és családi életének összehangolására, különösen a stressz oldása, a morál javulása, a női alkalmazottak vállalati kötődésének erősítése területén. Mások viszont azt sugallják, hogy a vállalatok képtelenek profitálni a potenciális

haszonból. A kormányoknak ezért szerepet kellene vállalniuk olyan kutatások szponzorálásában, amelyek azt vizsgálják, hogy mely kedvezmények látszanak megtérülni, továbbá szakmai segítséget nyújthatnának annak megismertetéséhez, hogy milyen formában kell sikerrel kecsesítő módon bevezetni család-barát intézkedéseket.

4. Az elemzés számos, több országot érintő jelenségre is rávilágított. Ezek egyike az *anyák foglalkoztatásának polarizációja*. A közép- és felsőfokú végzettségű anyák esetében a lemaradás az apáktól évente átlagban 1%-kal csökken. Az alacsony képzettségű nők esetében ugyanakkor az olló nem zárul. Ennek egyik oka lehet, hogy a munkavállalásból származó haszon az ő esetükben nem elég vonzó. Munkaerő-piaci távollétük egyben azt is jelenti, hogy válás esetén nem tudnak gondoskodni magukról, továbbá veszélyeztetetteivé válnak a szociális kirekesztődésnek. Politikai akciókra van szükség munkaerő-piaci kötődésük fenntartásához, lehetőleg részmunkaidős formában, megfelelő képzési lehetőséggel párosítva.
5. *A részmunkaidő sok kisgyermekes anya preferált foglalkoztatási formája számos fejlett piacgazdaságban. Emellett ugyan jóval kisebb, de mostanában növekvő arányban igénylik ezt az apák is.* A részmunkaidő általában kisebb jövedelmet és karrierlehetőséget biztosít a teljes munkaidős munkaviszonynál, és a legtöbb országban nem problémamentes a visszatérés a részidőről a teljes munkaidőre sem. Svédország azonban jó példát szolgáltat az utóbbira, mert lehetővé teszi az anyák számára, hogy *átmenetileg* részmunkaidőben dolgozzanak, amíg kicsi a gyermekük. A közelmúltban más országokban (Németország, Hollandia) is követték ezt a megoldást.
6. *A háztartási munkák és a gyermeknevelési teendők ellátása területén fennálló egyenlőtlenség a férfiak és nők között szinte valamennyi fejlett piacgazdaságban fennmaradt.* A nők továbbra is sokkal nagyobb terhet visznek a vállukon, mint a férfiak és ez kétségtelenül az egyik oka a fizetett munkában való alacsonyabb részvételüknek és kisebb keretüknek. Vannak ugyan pozitív elmozdulások a két-szülős családoknál, ezt azonban többé-kevésbé semlegesíti az a körülmény, hogy az egyszülős családok zömében nő a családfő. Az apasági szabadság, továbbá olyan gyermekgondozási szabadság bevezetése, amelynek egy bizonyos hányadát csak az apa veheti igénybe, járt ugyan némi sikerrel, de alaposan meg kell vizsgálni, melyik megoldás ígér az eddiginél nagyobb eredményt. További intézkedést igényel a *munkáltatók attitűdjének a megváltoztatása* is, mert sok apa hivatkozott úgy vállalatára, mint amely korlátozza intenzívebb bekapcsolódását a családi életbe.

Összegezve: *az eredmények azt mutatják, hogy a munka/család egyensúlyának a megteremtése pozitív hatást gyakorolhat a nők foglalkoztatására.* A kulcs

ehhez a nagyobb rugalmasság biztosítása a munkavégzésben, mégpedig úgy, hogy ezáltal lehetővé váljék a nők nagyobb arányú és teljes értékű részvétele a fizetett munka világában. Ez az egyik út lehet a nemek kiegyensúlyozottabb munkaerő-piaci jelenléte felé. Adottságnak véve, hogy a nők továbbra is több időt kívánnak fordítani a háztartásra és a gyermeknevelésre, mégpedig olyan időszakban, amely a karrierépítés szempontjából is kiemelt jelentőséggel bír, elengedhetetlen az elmozdulás a nagyobb rugalmasság felé az életpálya egészét tekintve, lazítva a korrelációt az életkor és az előmenetel ütemezése között, továbbá a foglalkoztatási modellek széles körét kínálva férfiaknak és nőknek egyaránt.

Biztató, hogy a munkahelyi kötelezettségek és a családi élet összehangolását segítő kormányzati intézkedések, valamint a szülői felelősséget leginkább hordozó női korosztályok foglalkoztatottsága között meglehetősen erős, 70%-os korreláció áll fenn a vizsgált országokban. Ez arra utal, hogy van esély a nők foglalkoztatásának és a születési rátáknak az együttes javítására, de csak akkor, ha ezért a kormány, a szociális partnerek és az egyes állampolgárok közösen vállalnak felelősséget. A nemzetközi tapasztalatok arra is felhívják a figyelmet, hogy a kedvezmények csak csokorba szedve hatásosak, vagy legalább is így nagyobb eredményt ígérnek, mint az egyedi intézkedések.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- Adema, W. (megjelenés alatt): Family-friendly policies: The reconciliation of work and family life, Labour Market and Social Policy Occasional Papers, OECD, Paris
- Atkinson, J., 2000.: Employment options and labour market participation, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin
- Bundesrepublik Deutschland, 2001.: Nationaler Aktionsplan zur Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung (NAPincl) 2001-2003, Berlin
- Commission of the European Communities, 2001.: Draft Employment Report 2001, Brussels
- European Commission, 1998.: Men within Family and Work, European Network on Family and Work, No. 2/98.
- European Communities, 2001.: Employment in Europe 2001, Recent Trends and Prospects, Brussels
- OECD, 2001.: Employment Outlook, Paris
- Republik of Austria, 2000.: Implementation Report 2000 on the National Action Plan for Employment, May 2000, Wien
- Sweden's Action Plan for Employment, Stockholm, May 2001. 10. 24.

The Dutch Government, 2000.: The Dutch National Action Plan for Employment, The Hague, May 2000.

Tárgyszavak:

Foglalkoztatottság
Adópolitika
Gyermekintézmény

COUNTER BALANCING PAID WORK AND FAMILY LIFE