

A nemek egyenlőségének érvényesülése a magyar adó- és társadalombiztosítási rendszerekben, a foglalkoztatáspolitikában és hatásuk a nők foglalkoztatására

Borbély Szilvia

Kutatásunk során a nemek egyenlősége és a nők munkavállalásának ösztönzése szempontjából a munkaerő-piaci eszközöket, az adórendszereket, az egészségügyi- és a nyugdíjrendszert, valamint a szociális ellátásokat vizsgáltuk.¹ Bár az EU közös célként fogalmazza meg az egyes tagállamok által figyelembe veendő elveket és irányokat, a nagy társadalombiztosítási rendszerek, a – különösen a nők helyzetét befolyásoló – családi ellátások, a szociális ellátások – a szubszidiaritás jegyében² – az egyes tagállamok döntési és cselekvési szférájába tartoznak. Arra a kérdésre válaszolva, hogy Magyarországon a jövedelemadó-, a társadalombiztosítási és a szociális ellátó rendszerekben, illetve a munkaerőpiac passzív és aktív eszközeit illetően érvényesül-e a nemek egyenlősége, továbbá vannak-e bennük gender-szemponturn megközelítések összefoglalóan azt válaszolhatjuk, hogyha vannak, akkor csak látenszen vagy közvetve. Ezzel közvetlenül csak elvétve, és akkor is leginkább bizonyos korlátozott számú foglalkoztatáspolitikai eszköz és szociális ellátás esetében találkozunk, de akkor sem a társadalmi nemekre, hanem a gyermekes szülőkre, és ezen belül is – tradicionálisan – az anyákra, kismamákra vonatkozó speciális megközelítésekkel. Végző soron leszögezhetjük azt is, hogy az adóknak közvetlen gender-hatása nincs, a közvetett hatás pedig elhanyagolható.

1. Adórendszerek gender-szempontriból³

Míg a munkaerőpiac eltartó képessége, új munkahelyek létrejötte, azaz a munkaerő-piaci kereslet nagymértékben az aktuális konjunktúra és a vállalkozók döntéseinek függvénye, a munkaerőpiacon való megjelenés az egyé-

¹ A tanulmány a SEED Alapítványban megvalósított *Nemek egyenlőségének érvényesülése az adó- és tb-rendszerekben, és hatásuk a nők foglalkoztatására* című kutatás eredményei alapján készült. A résztanulmányok részletes adatait lásd a tanulmány végén az *Irodalomban*.

² Szubszidiaritás az az EU-ban követett elv, amely szerint minden döntést és végrehajtást a lehető legalacsonyabb szinten – jelen esetben tagállamonként – kell meghozni, ahol a legnagyobb hozzáértéssel rendelkeznek.

³ Az alfejezet Vanicsek Mária résztanulmánya alapján készült (Vanicsek 2010).

nek döntésén alapszik. A kormányzatok ezt a döntést ilyen vagy olyan eszközzel ösztönözhetik vagy hátráltathatják. Például, a Nagy-Britanniában 2003-ban bevezetett adókedvezmények hozzájárultak a gyermekszegénység enyhüléséhez (ami 1997-ben, amikor a Munkáspárt hivatalba lépett még a legmagasabbak között volt Európában), illetve elősegítették a foglalkoztatás növekedését is, különösen az egyedülálló szülők esetében. A sokat emlegetett családi adózás viszont – a tapasztalatok szerint – nem kedvez a munkába állásnak. A házastársak jövedelmének összevonása ellentmond az Európai Közöségi 1980-as években kibontakozott, a férj és feleség „független adózására” való törekvésének is, s leginkább a konzervatív pártok támogatását élvezi. A családi adózás tiszta rendszerében, ahol az adó alanya az egyes személyek helyett a család, a rendszer leginkább a gyermekvállalást hivatott támogatni az adórendszeren keresztül. Valójában általában az olyan családoknak jó, ahol az egyik félnek magas a jövedelme, a másik pedig nem keres, ahol a nők otthon maradnak gyermeküket nevelni, azaz nem ösztönöz a második kereső munkába állására. A német rendszerben kimutatták, hogy ahogy nő a második kereső részesedése a családi összjövedelemben, úgy csökken a családi adózásból fakadó előny. (Ez természetes, mert az előny abból származik, hogy a magas jövedelem összevonva az alacsonnyal, alacsonyabb adókulccsal adózik).

Az elemzők szerint a francia családi adórendszer – és hozzáteszük számos más, a gyermekek ellátását segítő kedvezmény – jelentős hatást fejt ki a gyermekvállalási kedvet illetően. Franciaországban a termékenységi ráta európai összehasonlításban magas, a népességnövekedés 0,574% szemben a hazai –0,254%-kal (2008-as adat). Franciaországban két felnőttre 2,02, Írországban 1,87, Németországban 1,39 gyermek jut szemben a magyarországi 1,32-vel. Ugyanakkor a francia adórendszer nem hat negatívan a foglalkoztatási rátára: a francia nők foglalkoztatási rátája megegyezik az EU15⁴ átlagértékével (60,4%), és jóval meghaladja akár a magyar, akár más – nem családi adózást alkalmazó – országokét.

Franciaországban a munkavállalók önbevallás alapján adóznak a családban egy főre jutó jövedelem alapján. A két szülő jövedelmét összeadják, majd a kapott összeget elosztják az úgynevezett családi hányadossal⁵. A számítás eredményeként meghatározzák az egy főre eső jövedelmet, ez mutatja meg az adott sávhoz tartozó adófizetési kötelezettséget (1. táblázat). Franciaországban a jövedelemadó öt sávra oszlik, évi 5875 euróig az adókulcs 0%, 69 783 euró fölött viszont már 40%. A személyi jövedelemadó a család létszámától függően csökken, tapasztalatok szerint a családi szem-

⁴ EU15-ök: Ausztria, Belgium, Dánia, Egyesült Királyság, Finnország, Franciaország, Görögország, Hollandia, Írország, Luxemburg, Németország, Olaszország, Portugália, Spanyolország, Svédország.

⁵ A hányados meghatározásánál a felnőttek 1 egységnek számítanak, az első két gyermek 0,5–0,5 egységet, a további gyermekek pedig szintén 1 egységet érnek.

pontok figyelembe vételével a családban jól kereső fél jövedelme jóval alacsonyabb adókulcs alá kerül, mint amennyit egyéni adózás esetén fizetni kellene. Mivel a személyi jövedelemadó a család létszámától függően csökken, a többgyermekes családok adója alacsonyabb, sőt a gyakorlatban a háromgyermekes családok 70%-a nem is fizet jövedelemadót.

1. táblázat

Francia családi adózás: sávok és kulcsok 2010-ben

Éves jövedelem, euró	Személyi jövedelemadó-kulcs, %
0–5 875	0%
5 876–11 720	5,5%
11 721–26 030	14%
26 031–69 783	30%
69 784 és magasabb	40%

Forrás: Francia adóhivatal – http://www.impots.gouv.fr/portal/dgi/public;jsessionid=GJTGLQHNSGS11QFIEMQCFE4AVARW4IV1?paf_dm=popup&paf_gm=content&pageId=particuliers&espId=1&typePage=cpr02&paf_gear_id=500018&docOid=documentstandard_5598; (letöltés dátuma: 2010. febr. 15.)

Megjegyzés: A jövedelemadó számítása a munkavállaló vagy párok nettó fizetésén alapszik. Az adózók számtalan egyéb kedvezményt élveznek, a levonások az adóköteles személy körülményeitől függenek (személyes kiadások stb.).

Az EU-ban az adórendszerek – ilyen vagy olyan módon, akár adójóváírással, adókedvezménnyel, akár más módon – figyelembe veszik a családi körülményeket, az eltartottak – a családban nevelt gyermekek – számát. Magyarországon is léteznek a családi kedvezmények, ezek kivételével napjainkra nagymértékben összezsugorodtak az összevont adóalap adóját csökkentő kedvezmények.

Amikor a munkaviszonyból származó, jövedelmet terhelő hazai adókat vizsgáljuk, nem árt először is felhívni a figyelmet arra, hogy ezek a 15–74 éves nők mindössze 44%-ára, a 15–64 éves nők felére vonatkoznak 2008-ban. Áttekintve a legfontosabb hazai adónemeket és azok közelmúltbeli változásait megállapítható, hogy az adóknak közvetlen gender-hatása nincs. Nem irányulnak szándékoltan sem a nők helyzetének javítására, sem az ellenkezőjére.

Az adórendszer önmagában nem hordoz nemi előítéleteket. Hatása a társadalomban élő nőkre elsősorban a nők keresetén, és annak jellegzetességein keresztül jelenik meg.

A 2010-ben még hatályban lévő személyi jövedelemadó (szja) törvényt 1995-ben alkották meg. Létrehozásánál figyelembe kellett venni az alkotmányos alapelveket, amelyek az adózás mint alapvető alkotmányos kötelezettség kereteit jelölik ki, az általános közteherviselés, az egyenlőség és az ará-

nyosság elvének vonala mentén. Ez azt is jelenti, hogy az adórendszernek az azonos feltételek szerinti adóztatást kell biztosítani, azaz az adózók meghatározott köre nem kerülhet sem indokolatlanul előnyös, sem hátrányos helyzetbe. Ez azonban nem feltétlen és teljes egyenlőséget jelent: a jogalanyok különböző csoportjai között nem tilos a megkülönböztetés, de a csoporton belüli megkülönböztetés igen. A társadalmi nemek – a gender – közvetett hatása az arányosság elvén keresztül érvényesül: a közterhekhez mindenki, de jövedelmi és vagyoni viszonyainak megfelelően köteles hozzájárulni.

Közvetett gender-hatás tehát elsősorban azon keresztül hat, hogy a nők munkaerő-piaci részvétele a férfiakétól eltérő jegyeket mutat, így pl. foglalkoztatási rátájuk alacsonyabb, illetve más a foglalkoztatásuk szakmai szerkezete, mint a férfiaké. Mindez azt is jelenti, hogy a nők közül többen dolgoznak alacsonyabb presztízsű, rosszabbul fizetett munkahelyeken, mint a férfiak közül. Ezért a 2010. évi személyijövedelemadó-változások inkább érintik kedvezőtlenül a nőket, mint a férfiakat, mivel kimutatható, hogy a 2010. évi személyijövedelemadó-változásokkal az átlag alatt keresők – mint amilyenek a nők jelentős része is – nem járnak jól. Márpedig 2009-es adatok alapján a teljes női foglalkoztatottak 71%-a keres a bruttó 200 ezer Ft havi kereset alatti tartományban. A férfiaknál ugyanez az arány 67%.

Ha kiszámítjuk az egyes jövedelemfokozatokat ténylegesen terhelő adókat folyóáron, akkor azt látjuk, hogy 2000 és 2009 között a személyi jövedelemadó mértéke évről évre csökkent. A csökkenés mértéke az 500 ezer és 1,5 millió Ft közötti jövedelemkategóriában a legnagyobb. A 2009-es évi adóváltozásokat az ún. szuperbruttósítás miatt nem árt külön is megemlíteni. Ez egyrészt az adótábla változását jelentette, amely szerint a személyi jövedelemadó alsó adókulcsa 17%-ra csökkent a vonatkozó sávhatár 5 millió Ft-ra történő emelkedésével. Az 5 millió Ft-ot meghaladó jövedelem esetében a személyi jövedelemadó mértéke 32% lett, a különadó megszűnt.

A hazai személyijövedelemadó-rendszer bonyolultságát az adójóváírások és az adókedvezmények összetett rendszere is erősíti. A hazai személyi jövedelemadó keretén belül az ún. családi adókedvezmény rendszere 1998-ban került bevezetésre, jelentősége, súlya a rendszer 2005-ös módosítása során azonban visszaszorult. 2006-tól a gyermekek szja-kedvezménye – a harmadik gyermek kivételével – kikerült az szja-körből, ez az összeg teljes mértékben beépítésre került a családi pótlék összegébe. 2005-ben még egy gyermekre havi 3000 Ft, két gyermekre gyermekenként havi 4000 Ft, három gyermekre pedig gyermekenként 10 000 Ft adókedvezmény járt.

2010-ben jelentős mértékben szűkült a személyijövedelemadó-rendszerben érvényesíthető kedvezmények köre, szigorodtak a természetbeni juttatások adózásának feltételei. „Kedvezményesen” adózó juttatássá váltak a családokat jelentős mértékben érintő juttatások (pl. az üdülési csekk, az iskola-rendszerű képzés, a helyi utazási bérlet, a meleg étkeztetés (havi 18 ezer Ft-ot meg nem haladóan), az iskolakezdési támogatás (a minimálbér 30%-ig)). Ide tartozik az amúgy a férfiakénál alacsonyabb bérrel rendelkező, viszont

tovább élő nők helyzetén nyugdíjas korukban segítő önkéntes kölcsönös nyugdíj-, valamint egészségpénztári hozzájárulást. Miután a nők szemlélete egészségtudatosabb, s a (magán) egészségügyi intézményeket inkább hajlamosak prevenció céljára igénybe venni, ez utóbbi intézkedés is feltehetően nagyobb mértékben őket sújtja, mint a férfiakat.

A nők egészségtudatosabb magatartásának illusztrálására az *Országos Lakossági Egészségfelmérés (OLEF)* 2003-as adatai állnak rendelkezésünkre. Eszerint, a lekérdezés előtti évben, vérnyomást a nők 82, a férfiak 78%-ánál, koleszterinszintet nők 50, a férfiak 40%-ánál, vércukorszintet a nők 56, a férfiak 46%-ánál mértek. A középkorú nők 15%-a, a férfiak 21%-a egyáltalán nem vett igénybe alapellátást. Járó beteg szakellátást a középkorú nők 67,8%-a, míg a férfiak 46,1%-a keresett fel. Az összlakosságot tekintve, fogorvoshoz a nők 43%-a, a férfiaknak pedig csupán 34%-a jutott el. Fekvőbeteg szakellátást az összlakosságon belül a nők 18%-a, a férfiaknak pedig csak 12,6%-a vett igénybe. A mentálhigiénés ellátást leggyakrabban a középkorú nők igényelték (7,8%), és legkevésbé az idős férfiak (1,6%). Alternatív gyógykezelésben a nők 6,1%-a, a férfiak 3,6%-a vett részt. Összességében megállapíthatjuk, hogy a nők – mind a gyakoribb orvoslátogatások, mind a hosszabb élettartamuk következtében – többször igénybe veszik az egészségbiztosítás nyújtotta lehetőségeket, mint a férfiak, közvetett pozitív diszkriminációt élvezve ezáltal.

Kimaradt a kedvezményesen adózó körből, s így a fentiek szerinti általános adó- és járulékfizetési kötelezettség terheli a hideg étkezési utalványt, a művelődési intézményi szolgáltatást, vagy a csekély értékű ajándékot.

A forgalmi adók általános jellemzője, hogy a fogyasztáshoz kötődnek. Az áfa mértéke különböző az EU tagországaiban, Magyarország – Dániával és Svédországgal párban – a maga általános – 2009. július 1-jén életbe lépett – 25%-os kulcsával – a legmagasabb áfakulcsú országok közé tartozik; a 18% és 5%-os kedvezményes hazai áfakulcsok a termékek csak nagyon szűk körére vonatkoznak. A jelenlegi helyzetben annyit mondhatunk bizonyossággal, hogy az áfakulcsok általános emelése a teljes fogyasztói kört hátrányosan érinti.

A társasági adókulcs 2010. január 1-jétől 16%-ról 19%-ra nőtt, ugyanakkor a társas vállalkozások különadója megszűnt. A társasági adó kedvezményes adókulcsa 50 millió Ft adóalapig 10%. A kedvezményes, 10%-os adókulcsot 2010. július 1-től 500 millió Ft-os adóalapig lehet alkalmazni.

Ahhoz, hogy megnézzük, hogy a társasági adó változásának van-e gender-hatása, azokat az ágazatokat vizsgáltuk, ahol a női foglalkoztatottak aránya meghaladja az 50%-ot. A textilipar, az oktatás és az egészségügy a gyenge, átlag alatti adóképesességű csoportban található. Ennek valószínűleg történelmi okai vannak. Azért (is) magas a női foglalkoztatottak aránya ezekben az ágazatokban, mert a férfiak elvándoroltak a rosszul fizető szakmákból. Mindezek alapján azt a következtetést vonhatjuk le, hogy a társasági

adó 2010-ben bekövetkezett 3%-os emelkedése kevésbé érinti a nőket legnagyobb arányban foglalkoztató ágazatokat.

Amikor az adórendszer hatását a női esélyegyenlőség érvényesülésének szempontjából vizsgáljuk, akkor elsődleges hatásként a női foglalkoztatottakra gyakorolt hatást tartjuk szem előtt. Ugyanakkor nem feledkezhetünk meg a nagyarányú inaktív női népességről sem. A lakosság nem foglalkoztatott – tehát nem is adózó – részének helyzetére viszont elsősorban a szociális ellátórendszer különböző elemei hatnak.

2. Szociális ellátórendszerek gender-szempontról⁶

A szociális ellátórendszerek ellátásainak célja a szegénység kockázatának csökkentése, ezen belül is különösen fontos a gyermekszegénység, s az egyedülálló szülők támogatása. Az egyedülálló szülő viszont jellemzően az anya. A gyermekszegénység tehát közvetlen kapcsolatban áll a női szegénységgel, vagy annak kockázatával.

Az EU Bizottság *Megújult elkötelezettség a szociális Európáért* című nyilatkozatában található adatok szerint az EU állampolgárainak 16%-át (78 millió embert) fenyeget a szegénység kockázata; közöttük is a gyerekek vannak ennek leginkább kitéve, akiknek 19%-a él szegénységben.

Az Európai Unió közös jelentése a *Joint Report on Social Protection and Social Inclusion* szerint abból a célból, hogy megfelelő forrásokat biztosítsanak a családoknak, a legtöbb ország integrált megközelítést alkalmaz a szegénység enyhítésére, s kombinálja a családi jövedelemtámogatást és a szülők munkaerő-piaci integrálódását elősegítő politikákat.

A legtöbb tagállamban a gyermekes családok jövedelmének támogatásában jelentősnek mondható a családi pótlék jellegű juttatás, ami átlagban a gyermekes háztartások felé irányuló szociális transzferek kb. felét teszi ki. Ide tartoznak az anyasággal járó jövedelmek, amelyeket abszolút értékben vagy a keresethez viszonyítva szoktak meghatározni, s összegük a gyermekek számától és korától is függhet. Ide tartoznak a speciális ellátások is olyan nem várt helyzetekben, mint a fogyatékos gyermekek ellátása, az egyedülálló szülő támogatása. A legtöbb országban kombinálják az univerzális és a célzott juttatásokat.

2.1. Családtámogatások, a gyés, a gyed, a gyet és hatásuk a női munkaerő-piaci integrációjára

A nemek közötti egyenlőség érvényesülésének egyik legfontosabb kérdése az, hogy a családi kötelezettségek, illetve a gyermeknevelés terén vállalt

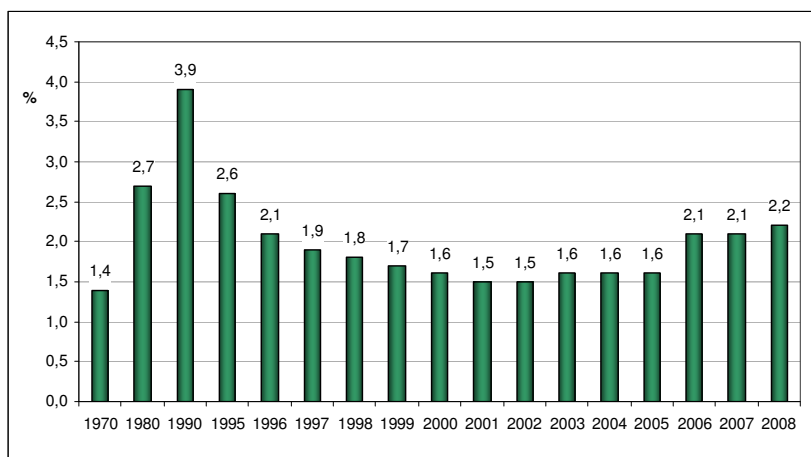
⁶ Az alfejezet Lukács Erika résztanulmánya alapján készült (Lukács 2010).

kötelezettségek ellátása milyen formában, milyen módon oszlik meg a nemek között. A nők munkavállalása szempontjából kiemelt jelentősége van a gyermekszületést követő ellátásoknak (tgyás, gyes, gyed, gyet)⁷, amelyek egyes esetekben kifejezetten hosszú távollétet tesznek lehetővé a munkaerőpiacról.

A nem pénzbeli ellátásokon belül jelentős szerepe van a gyermekelhelyezést biztosító intézményekhez való hozzáférésnek, az ehhez kapcsolódó térítési díjaknak, illetve kedvezményeknek is. Megjegyezzük, hogy mind a gyermekgondozási segély (gyes), mind a gyermeknevelési támogatás (gyet) folyósítási időtartama nyugdíjra jogosító szolgálati időnek minősül. A fenti ellátásokon túlmenően a gyermekvédelmi törvény egyéb pénzbeli és természetbeni ellátásokról és szolgáltatásokról rendelkezik, amelyek közös jellemzője, hogy a központi költségvetésből a települési önkormányzat nyújtja.

1. ábra

A családtámogatások címén kifizetett összeg a GDP százalékában, 1970, 1980, 1990, 1995–2008 (%)



Forrás: KSH (2009) alapján

A családtámogatásokra fordított kiadások Magyarországon az elmúlt évtizedekben meglehetősen hullámzóan alakultak. A GDP százalékában kifejezve a kiadások éppen a rendszerváltás idején voltak a legmagasabbak (1990-ben 3,9%), a 1996-os nagyobb kiigazítást (Bokros-csomag) követően évekig a GDP 1,5–1,7%-a körül alakultak, 2006–2007-ben 2,1%-ot, majd 2008-ban 2,2%-ot tettek ki (1. ábra). A családi pótlék a családtámogatási

⁷ A gyermekszületést követő ellátások rendszerének rendszerváltás óta történő változását követi nyomon a *Függelék F1. táblázata*.

rendszer pénzbeli ellátásainak legnagyobb tétele. A rendszerváltás körül a családi pótlék részesedése közel 80%-ot tett ki a családtámogatásra fordított kiadásokban, a 1990-es években elszenvedett reálérték-vesztés miatt súlya fokozatosan 54–60%-ra csökkent, majd a 2006-os jelentős mértékű emelés hatására részaránya ismét 65%-ra nőtt (2. táblázat).

2. táblázat

A családtámogatások összefoglaló kiadási adatai (millió Ft)

Év	Terhességi- gyermekágyi segély	Anyasági ellátások	Gyed	Gyes	Gyet	Családi pótlék	Össze- sen	A családi pótlék* aránya, %
1970	673	88	–	1 191	–	2 810	4 762	59,0
1980	1 535	360	–	3 913	–	13 561	19 369	70,0
1990	4 062	726	9 669	3 754	–	64 281	82 492	77,9
1995	8 904	2 030	20 384	11 264	5 362	100 188	148 132	67,6
1996	8 276	1 325	22 252	14 110	6 573	95 031	147 567	64,4
1997	6 013	1 649	12 713	26 909	8 648	105 262	161 194	65,3
1998	6 924	1 943	1 113	38 537	11 034	120 174	179 725	66,9
1999	7 768	2 084	–	44 501	11 621	131 745	197 719	66,6
2000	10 047	2 335	20 381	38 418	10 644	132 517	214 342	61,8
2001	12 470	2 524	29 646	39 109	10 999	133 980	228 728	58,6
2002	15 777	2 637	37 807	40 705	12 179	153 863	262 968	58,5
2003	20 207	4 489	45 589	44 375	12 525	174 937	302 122	57,9
2004	23 433	4 821	54 547	47 911	13 156	185 332	329 200	56,3
2005	27 090	5 294	61 178	50 458	13 925	191 144	349 089	54,8
2006	30 315	5 663	68 961	54 948	14 240	329 430	503 557	65,4
2007	33 165	5 647	77 127	57 070	13 920	338 379	525 308	64,4
2008	36 776	6 237	83 817	62 896	14 423	366 831	570 981	64,2

Forrás: Szociális Statisztikai Évkönyv 2008. adatai alapján Lukács (2010: 7).

Megjegyzés: * A családi pótlék aránya az összes családtámogatásra fordított kiadásokban.

A relatíve magas családi pótlék a szociális kiadásokat jelentősen növeli, viszont ha ennek egy része a személyi jövedelemadón keresztül jut az érintettekhez, nem jelenik meg a szociális kiadások között. Sajnos 2006-tól a gyermekek szja-kedvezménye – a harmadik gyermek kivételével – kikerült az szja-körből, ez az összeg teljes mértékben beépítésre került a családi pótlék összegébe.

A gyed, a gyes és a gyet igénybevételét együttesen vizsgálva két évtized (1990–2008) távlatában megállapítható, hogy a juttatásokat igénybevevők népesség száma összességében mindvégig meglehetősen stabilan, mintegy

300 ezer fő körül alakult, köztük a gyeden és gyesen lévők mintegy 260 ezren voltak.

Bár gyesre és gyedre az anya mellett az apa is jogosult (igaz a szüléskor 24 hétig járó terhességi-gyermekágyi segélyre [tgyás] nem), Magyarországon a családok mindössze 5-6%-a dönt emellett a megoldás mellett. Ez akkor éri meg a családnak, ha az apa munka nélkül van, vagy a keresete alacsonyabb, mint az anyáé. Ez utóbbi azonban nem gyakori, tekintettel arra, hogy a nők keresete átlagosan alacsonyabb, mint a férfiaké⁸. Az Európai Unió számos tagállamában ösztönzik az apák otthonmaradását, legalábbis egy kis időre. Németországban 2008-tól csak akkor kapható a gyermekgondozási támogatás a teljes, 14 hónapos időszakon át, ha ebből 2 hónapot az apa használ ki, s erre az időre nettó fizetésének 67%-át kapja. Svédországban 60 napig kifejezetten az apák maradhatnak otthon a gyermekkel, s fizetésük 80%-ára jogosultak ez idő alatt, Finnországban csupán 12 napot kapnak a férfiak, fizetésük 66%-a mellett. A Tanács 96/34/EK irányelve (1996. június 3.) a munkaadókat képviselő európai szintű szervezetek, az UNICE⁹, a CEEP¹⁰ és a munkavállalókat képviselő Európai Szakszervezeti Szövetség (ESZSZ) által a szülői szabadságról kötött keretmegállapodásról a dolgozó szülők szülői és munkavállalói kötelezettségeinek összehangolását elősegítő minimumkövetelményeket rögzíti.¹¹

2010. október 10-én az Európai Parlament (EP) többsége szavazott a kötelező, teljes fizetéssel járó, legalább 20 hetes szülői szabadság mellett és elfogadták a legalább két hét apasági szabadságot is. Az EP egyúttal felkérte a tagállamokat, hogy tegyék lehetővé, hogy az apák is igénybe vehessék teljes fizetéssel a szülői szabadság részét képező két hetet. Az ezzel egyet nem értő képviselők viszont úgy érveltek, hogy az apák szülői szabadságának kérdése nem tartozik abba a jogkörbe (Council Directive 92/85/EEC), amely a terhes anyák egészségével és biztonságával foglalkozik. Az EP elfogadta azt is, hogy tilos a terhes nőket elbocsátani a szülési szabadságuk leteltét követő legalább hat hónapig, valamint azt, hogy a nőket vissza kell fogadni korábbi, vagy azzal „egyenértékű” munkahelyükre (ugyanazzal a fizetéssel, beosztással és feladatkörrel). Az EP arról is döntött, hogy a terhes nőket nem kötelezhetik éjszakai munkavégzésre, illetve túlórára a szülés időpontját megelőző tíz hétben és a szoptatás alatt, ha ez veszélyt jelenthet az anyára vagy a gyermekre (EP 2010).

⁸ Lásd erről többek között a szerző *Nők és férfiak béregyenlőtlensége Magyarországon* című tanulmányát e kötetben – a szerk.

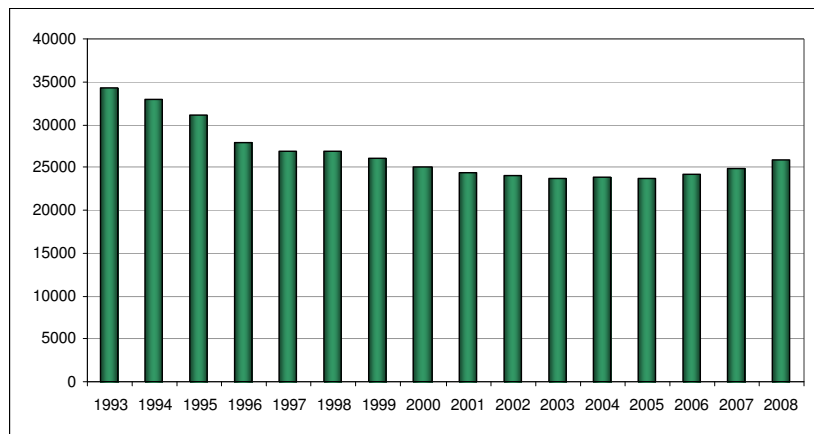
⁹ Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe

¹⁰ European Centre of Employers and Enterprises

¹¹ Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC. Magyarul lásd a következő linken: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0034:HU:HTML>

2. ábra

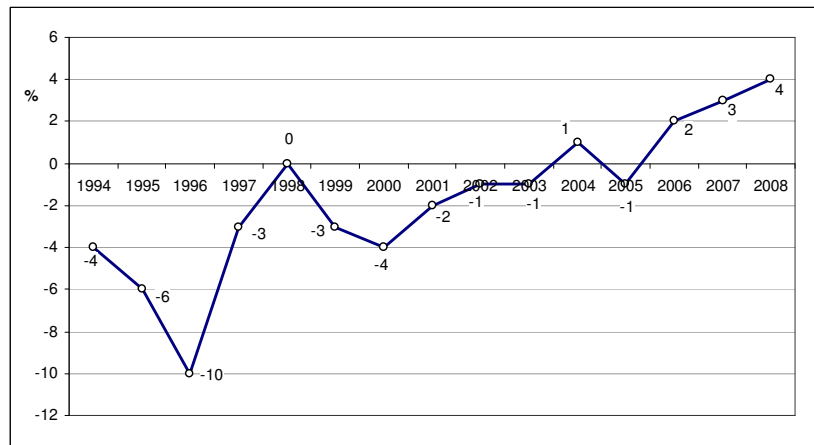
Működő bölcsődei férőhelyek száma, 1993–2008 (db)



Forrás: <http://statinfo.ksh.hu/Statinfo/haViewer.jsp>; (letöltés dátuma: 2010. nov. 12.).

3. ábra

Bölcsődei férőhelyek alakulása 1994 és 2008 között – az előző évhez viszonyított százalékos változás



Forrás: <http://statinfo.ksh.hu/Statinfo/haViewer.jsp>; (letöltés dátuma: 2010. nov. 12.).

A családi kötelezettségek és a munkavállalás összehangolását biztosítandó a gyes és a gyet esetében a kezdetektől lehetőség volt részmunkaidős foglalkoztatásra, sőt a gyes esetében a későbbiekben teljes munkaidős foglalkoztatás is megengedett volt (*F1. táblázat*). A gyes melletti foglalkozta-

tással kapcsolatos törekvések azonban mind a mai napig hatástalanok maradtak. Magyarországon kiugró eltérések tapasztalhatók a kisgyermekes és többgyermekes nők foglalkoztatási rátáiban, mind a többi korosztályhoz viszonyítva, mind pedig nemzetközi összehasonlításban.

A gyermekneveléssel töltött hosszú távollét a munkáltató és munkavállaló közötti kapcsolatot fellazítja, gyengíti. A tapasztalat szerint a távollét hosszával csökken a visszatérés lehetősége azért is, mert a munkahely megszűnik, vagy a munkakör tartalma megváltozik.¹² A visszatérés egyik akadály a bölcsődei férőhelyek számának szűkössége. A kilencvenes évek első harmadától 2006-ig a bölcsődei férőhelyek két év kivételével (1998 és 2004) folyamatosan csökkentek, 2006-tól pár százalékos –, de korántsem elegendő – növekedést mutatnak. Még így is a 2008-ban csaknem egynegyeddel kevesebb bölcsődei férőhely állt a kismamák rendelkezésére, mint másfél évtizeddel korábban (2. és 3. ábra).

Az Európai Bizottság 2008. végi jelentése (COM (2008) 638 final) a gyermekintézményekkel kapcsolatos barcelonai célkitűzés eddigi megvalósulását vizsgálja, amely szerint 2010-re a tagállamokban a három éven aluli gyermekek 33%-ának kell gyermekintézményi ellátottságot biztosítani. Eszerint a 0–3 éves korcsoportot illetően csak öt EU-tagállamban – Dániában, Hollandiában, Svédországban, Belgiumban és Spanyolországban – érték el a 33%-os lefedettségi arányt; de további öt tagállamban már közelítik ezt a célt (Portugália, Nagy-Britannia, Franciaország, Luxemburg, Szlovénia). Hét tagállamban félúton vannak (16–26%-os értékkel) a 33%-nyi bölcsődei lefedettség eléréséhez, ezek az országok: Finnország, Olaszország, Ciprus, Észtország, Németország, Írország, Litvánia. A többi nyolc tagállam – legalábbis 2008-ban – 10%-os vagy az alatti lefedettségével azonban még messze járt ettől a céltől. Ebbe a csoportba tartozik Magyarországon kívül Görögország, Málta, Szlovákia, Lettország, Ausztria, Csehország és Lengyelország is.¹³

A foglalkoztatási ráta növelésének és a munkanélküliségi ráta csökkentésének egyre erőteljesebben felmerülő célja azt eredményezte, hogy a hangsúly a humánerőforrás-fejlesztéssel kapcsolatos befektetésekre, az aktív munkaerő-piaci eszközök és programok működtetésére helyeződjön. A hazai munkanélküliségi ellátásban és az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközökben bevezetett 2000-es, 2002-es, 2005-ös, 2007-es és 2009-es változtatások célja az volt, hogy a munka nélkül maradót a munkaügyi központtal történő aktív kapcsolattartásra, illetve álláskeresőkre sarkallják. A 2000-es években a

¹² (Egy korábbi felmérés szerint a gyedről még viszonylag magas arányban lehet visszatérni (88%), a gyesen, gyeten lévőknel ez az arány már jóval alacsonyabb, 77%, illetve 49% (Frey 2002).

¹³ Az igazsághoz hozzá tartozik, hogy gyakran a kedvező lefedettség csak részidős gondozást jelent, így pl. Hollandiában és Nagy-Britanniában a bölcsődék nemegyszer részidőben vannak nyitva. Megjegyezzük, hogy a női részmunkaidő éppen ebben a két EU-tagállamban a legelterjedtebb.

gyermeket vállaló nők munkaerő-piaci integrációjának elősegítése érdekében tett intézkedések azonban sem egyenként, sem együttesen nem bizonyultak elegendőnek ahhoz, hogy a nők munkaerő-piaci integrációja javuljon. A társadalmi beidegződések, a konzervatív családkép továbbélése, a rögzült nemek közötti munkamegosztási és családtámogatási modell visszatartó hatásai, a gyermekintézmények hiánya, valamint a keresleti oldalon a munkaerő-piaci kereslet elégtelenségének, illetve a munkaerő-piaci kínálat és a kereslet meg nem felelésének hatásai erősebbnek bizonyultak és bizonyulnak. A munkaerő-piaci megfontolások mellett a rendszer átalakításánál mindvégig célszerű szem előtt tartani, hogy a gyermektámogatási rendszerek működése, megváltoztatása nagyon érzékeny területeket érint és kapcsol össze. E rendszerek kétségtelenül szükséges átalakítása csak akkor lesz hatékony, ha értéktelenesen, széleskörű választási lehetőségek biztosításával viszonyul a kérdéshez, megfelelő alternatívákat felkínálva biztosítja a kívánt foglalkoztatáspolitikai célkitűzések elérését. Azonnali áttörés helyett hatásosabb lehet a hosszabb átmenet.

2.2. Nyugdíjak gender-szempontról¹⁴

A nyugdíjakkal kapcsolatos kedvezmények sem a társadalmi nemekkel vannak kapcsolatban, hanem a nyugdíj eltartó képességével. A hazai nyugdíjrendszer és a számítási módszerek sajátosságaiból kifolyólag, az alacsonyabb keresetek után viszonylag magasabb, a magasabb keresetek után viszonylag alacsonyabb nyugellátás jár. A nőkre többnyire – alacsonyabb életkeresetüknek köszönhetően – az előző megállapítás vonatkozik. Ennek, valamint annak a ténynek betudhatóan, hogy várható élettartamuk a férfiakénál hosszabb, úgy is fogalmazhatunk, hogy a nők valójában ezen a téren közvetett pozitív diszkriminációt élveznek. Azaz, bár a férfiak a kimutatott kereseti olló miatt több járulékot fizetnek – igaz a nőknél magasabb, de a kereseti különbségükkel nem arányosan magasabb – nyugdíjukat a nőknél várhatóan alacsonyabb élettartamuk miatt rövidebb ideig élvezik (3. táblázat). Ugyanígy, a nők magasabb várható élettartama, illetve számottevően gyakoribb orvoshoz fordulása következtében nagyobb arányban aknázzák ki a társadalombiztosítás nyújtotta egyéb – pl. egészségügyi – szolgáltatásokat is. Ráadásul meg kell jegyeznünk, hogy a nők és a férfiak mortalitása közötti különbség az elmúlt két évtizedben ismét romlott. Míg 1990-ben a 60 éves férfiak és nők várható élettartama közötti különbség még „csak” 4,3 év volt a nők javára, addig 2007-ben már 4,9 év.

¹⁴ Lásd még ebben a témában Monostori Judit *Az idősödő nők inaktívvá válása ...* c. tanulmányát e kötetben – a szerk.

Nők és férfiak várható élettartamának alakulása, és különbségei
1990-ben és 2007-ben (élettév)

Év	Várható élettartam						Különbség (a – b)		
	Nők (a)			Férfiak (b)					
	0	40	60	0	40	60	0	40	60
	éves korban			éves korban			éves korban		
1990	73,7	36,1	19,0	65,1	28,8	14,7	8,6	7,2	4,3
2007	77,3	38,5	21,2	69,2	31,0	16,3	8,2	7,5	4,9

Forrás: KSH (2007)

Mivel a nők életkeresete alacsonyabb, mint a férfiaké, a bérük és a kereső tevékenységgel eltöltött aktív éveik száma is kevesebb, ahogy erősödik a hazai nyugdíjrendszerben a magánnyugdíj pillér súlya, egyre kevésbé érvényesülhet az előbb említett pozitív diszkrimináció. Felmerül a kérdés, kell-e és ha igen, hogyan ellensúlyozni ezt a tendenciát?

A magyar nyugdíjrendszer a nemeknek jogegyenlőséget biztosít, ennek feltételei fokozatosan alakultak ki (a férfiak is jogosultak özvegyi nyugdíjra, gyermeknevelési ellátásokra). A különféle gyermeknevelési, gyermekgondozási formák, ápolási idők szolgálati időbe történő beszámítása, – amelyet elsősorban a nők vesznek igénybe – szintén a nemek esélyegyenlőségét elősegítő tényező. Egy további, szintén a nemek közötti egyenlőséget javító tényező, az hogy az idősebb korban fennálló demográfiai különbségeket megfelelően kompenzálja (ennyivel tovább folyósít a nőknek nyugdíját, miközben a hozzáférési szabályokban nem tesz különbséget). Sőt a kötelező rendszer 2. (tőkefedezeti) pillérében is szabályozás írja elő az unisex ráták alkalmazását, azaz az ellátások kiszámításnál a pénztár nem veheti figyelembe a nemek közötti demográfiai eltéréseket. E nélkül a nők számára folyósított járadék jóval elmaradna a férfiakétól. A kalkulált járadékösszegek ugyanolyan befizetések mellett nem térhetnek el aszerint, hogy nő (és ezért évekkal tovább él) vagy férfi-e az illető.

Az EU Közös Jelentése (COM (2008) 42 final, 7274/08.) rámutat, hogy a legtöbb tagállamban a nyugdíjrendszer fenntarthatósága érdekében a nyugdíjba vonulás feltételeinek felülvizsgálatakor, illetve nagyobb nyugdíjreformok alkalmával általában a törvényes nyugdíjkorhatár emelését szorgalmazzák, ezzel kitolva a munkában töltött időt. Magyarországon a nyugdíjkorhatár emelése során a nők számára eddig biztosított pozitív diszkrimináció fokozatosan megszűnik. 1998-ig a nők nyugdíjkorhatára öt évvel volt alacsonyabb, mint a férfiaké, a nyugdíjban töltött idő a férfiaknál átlagosan 16–17 év, míg a nőknél jellemzően 22–23 év körül alakult. 2009-re mindkét nem

számára egységesen 62 év lett a nyugdíjkorhatár, a 2010-es évek közepétől pedig 65 év.

Nemzetközi összehasonlításban is magas járulék szint mellett a hazai nyugdíjellátások színvonala többségükben szerény mértékűnek tekinthető: a nettó keresetek arányában kifejezve 60–65% körül mozog, leszámítva egy átmeneti, 2004–2008 közötti időszakot, amikor a 13. havi nyugdíj bevezetése és egyéb nyugdíjintézkedések miatt ezek a mutatók kedvezőbben alakultak.

A legtöbb EU-tagállamban a nők és férfiak közötti jelentős – 15–20% közötti – bérres következtében a nyugdíjrendszerek korábban is leképezték a munkaerőpiacon jelentkező kereseti különbségeket, másrészt viszont a tb-rendszerek maguk is működtettek olyan kiegyenlítő mechanizmusokat, amelyek ezeket a differenciákat utólag kisebb vagy nagyobb mértékben korrigálták. (Így pl. a nők és a férfiak esetében megfigyelhető kereseti differenciához képest az aktuális nyugdíjak esetében a különbségek kisebbek lettek.) Ezeket a differenciákat a magánnyugdíj-pénztárak viszont nem képesek kezelni, hiszen ezekben mindenki annyi nyugdíjat kap, amennyit aktív élete során összegyűjtött. Megállapíthatjuk, hogy a vegyes rendszerekben a magánnyugdíj súlyának növekedése – tekintettel a férfiak és nők bére közötti differenciára, valamint a gyermeket szülő és nevelő nők rövidebb szolgálati idejére – a férfiak és a nők nyugdíja közötti differencia növekedését eredményezi.

3. Munkaerő-piaci eszközök gender-szempontról¹⁵

A következő alfejezetben arra keressük a választ, hogy eleget tesznek-e a munkaerő-piaci eszközök a nemek egyenlősége elvnek; s ösztönzik-e a munkavállalást, elsősorban a nők esetében?

1989–90-ben a politikai és gazdasági rendszerváltás keretében előálló helyzet a foglalkoztatáspolitikai eszközrendszer átalakítását is kikényszerítette. Ennek következtében született meg az 1991. március 1-jén hatályba lépett *A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény* (röviden: foglalkoztatási törvény), amely a munkaerő-piaci eszközök és támogatási formák széles skáláját tartalmazza. A törvényt – az aktuális helyzetnek és szükségleteknek megfelelően – többször módosították, a megjelenő új prioritásoknak és eszközöknek megfelelően. Így a foglalkoztatási ráta növelésének és a munkanélküliségi ráta csökkentésének egyre erőteljesebben felmerülő célja következtében a passzív ellátásról a hangsúly időközben egyre inkább a humánerőforrás-fejlesztéssel kapcsolatos befektetésekre és az aktív munkaerő-piaci eszközök és programok működtetésére helyeződött. Az elképzelés – helyesen – az volt, hogy a fejlett piac-

15 Az alfejezet Borbély Szilvia résztanulmánya alapján készült (Borbély 2010a).

gazdaságokban már régóta – akár több évtizede – működő aktív munkaerő-piaci programok, az aktív eszközök, egyfelől javíthatják a munkanélküliek vagy más célcsoportok, pl. pályakezdők, fogyatékkal élők foglalkoztathatóságát, munkavégző képességét, motiváltságát, az álláskeresésük módszereit, visszafoghatják a munkába járás akadályait, enyhíthetik a munka és a családi élet konfliktusait. Másik oldalról megközelítve viszont ösztönözhetik a munkaerő iránti keresletet vagy elősegíthetik annak megtartását, akár bérköltségek támogatásával, akár munkahelyteremtő beruházásokkal vagy munkahelymegtartó támogatásokkal.

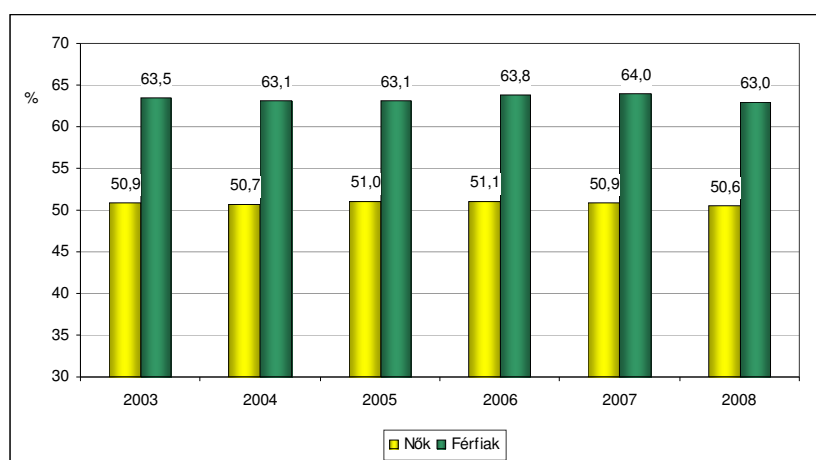
Az egy évvel az EU-csatlakozás előtt kiadott *Foglalkoztatáspolitikai Közös Értékelés 2. követő jelentésének* megállapítása, amely szerint „Különös figyelmet kell fordítani a szülőképes korú, a gyermeket nevelő és a 45 éven felüli nőkre, valamint a roma női lakosság helyzetére. Míg a nők képzettségi szintje hagyományosan magas, változatlanul alacsony a foglalkoztatottságuk szintje, nem növekedett a magasabb pozíciókban való alkalmazásuk és relatív munkajövedelmük. További teendő a nemek szerint bontott adatok gyűjtése a bérkülönbségek fajtáira és mértékére vonatkozóan; a pályaválasztási rendszer áttekintése; a munka-értékelési rendszer fejlesztése az „egyenlő értékű munkáért egyenlő bért elve” gyakorlati érvényesítése érdekében; továbbá a nők vezetővé válásának elősegítése a vállalkozási szektorban, képzések, valamint tréningek indításával és támogatásával. A munkavállalás és a családi élet összehangolásának egyik eszköze a rugalmas foglalkoztatás elterjesztése és a gyermek-felügyeleti lehetőségek fejlesztése. A rugalmas foglalkoztatási formák bár kismértékben tovább terjedtek, jelenlétük Magyarországon továbbra is igen korlátozott. A Kormány kiemelt prioritásai közé tartozik a részmunkaidős foglalkoztatás elterjesztése annak érdekében, hogy a munkavégzés és a családi élet összeegyeztetése ne okozzon gondot, és a munka mellett az oktatási és képzési lehetőségek könnyebben legyenek igénybe vehetők.” (FKÉ 2003: 28).

2004-ben több olyan intézkedés is történt, ami a munkaerő-piaci részvételt volt hivatott segíteni. Ilyen intézkedés volt pl. az 50 évesnél idősebb, tartós munkanélküliek alkalmazása az egészségügyi hozzájárulás (eho) megfizetése nélkül; illetve a megváltozott munkaképességű munkavállalót alkalmazó, legfeljebb húsz főt foglalkoztató munkáltatók adóalap kedvezményének megduplázódása. 2004-ben fogadták el a cigány népesség társadalmi integrációját célzó programot. Megjegyezzük, hogy Magyarország az EU új tagállamaként 2004-ben első alkalommal nyújtotta be *Nemzeti Foglalkoztatási Akciótervét*, a 2004–2006 közötti időszakra vonatkozó stratégiával, illetve ekkor tették közzé a 2004–2008-as időszakra szóló aktualizált konvergencia programot is. Ezek a dokumentumok egy olyan aktív foglalkoztatáspolitikai megvalósításának a tervét tartalmazták, amelyek során erősödik a népesség munkavállalási hajlandósága, és a képzettségi szerkezetet a gazdaság munkaerő-keresletéhez igazodik.

Az intézkedések azonban sem egyenként, sem együttesen nem bizonyultak elegendőnek ahhoz, hogy a nők munkaerő-piaci integrációja érezhetően megváltozzon. Magyarországon a nők foglalkoztatási rátája jóval alacsonyabb, mint a férfiaké, a közöttük lévő foglalkoztatási olló 2003-ban 12,6 százalékpont körül alakult, 2008-ban ez a különbség csaknem ugyanannyi maradt, 12,4 százalékpont (4. ábra).

4. ábra

Foglalkoztatási ráta nemek szerinti bontásban Magyarországon, 2003–2008 (%)



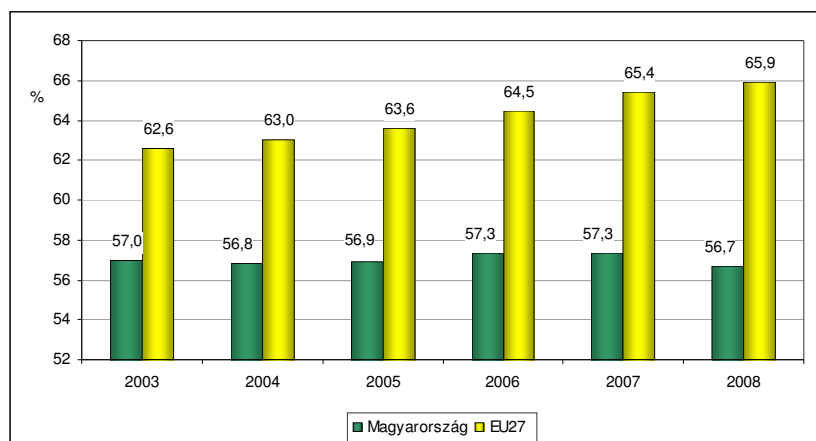
Forrás: EU Labour Force Survey – <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>), (letöltés dátuma: 2010. márc. 5.); KSH – <http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xftp/gyor/jel1/jel10907.pdf>, (letöltés dátuma: 2010. márc. 5.).

Az EU27 és a hazai foglalkoztatási ráta közötti 2003-ban meglévő jelentős különbség (olló) nemhogy csökkent volna, hanem 2008-ra erőteljesen nőtt (ld. 5. ábra).

Az „egyenlő értékű munkáért egyenlő bért elve” gyakorlati érvényesítése is egyelőre várat magára.¹⁶ Továbbra is korlátozott a rugalmas foglalkoztatási formák elterjedése (6. ábra). Megjegyezzük, hogy a korábban alig alkalmazott részmunkaidős foglalkoztatás 2001–2008 között nőtt ugyan Magyarországon, de lassabban, mint átlagosan a 27 EU-tagállamban, így 2008-ban még mindig csak az összes foglalkoztatott 4,6%-a (a nők esetében a foglalkoztatottak 6,2%-a) dolgozott részmunkaidőben hazánkban, szemben az EU27-ekre vonatkozó 18,2%-kal (illetve a női foglalkoztatottak 30,6%-ával).

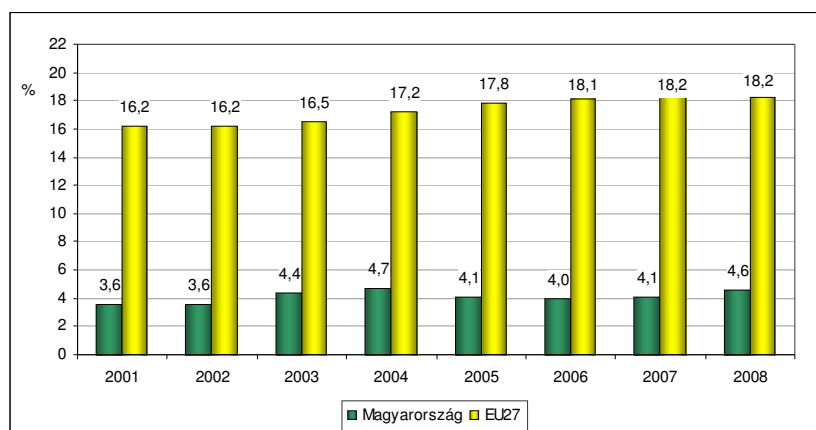
¹⁶ Lásd erről a szerző *Nők és férfiak béregyenlőtlensége Magyarországon* c. tanulmányát e kötetben – a szerk.

Foglalkoztatási ráta alakulása Magyarországon és az EU-tagállamokban, 2003–2008 (%)



Forrás: EU Labour Force Survey – <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>), (letöltés dátuma: 2010. márc. 5.); KSH – <http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xftp/gyor/jel1/jel10907.pdf>; (letöltés dátuma: 2010. márc. 5.).

Részmunkaidős foglalkoztatás alakulása Magyarországon és az EU-tagállamokban, 2001–2008 (%)

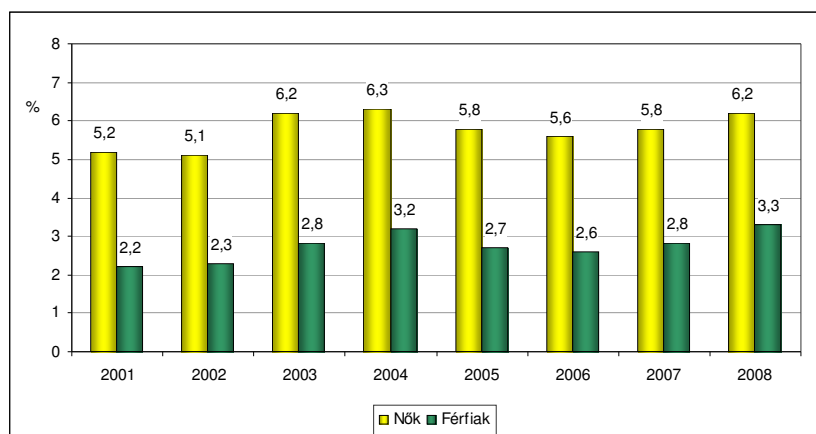


Forrás: EC (2009: 155, 172)

Megállapíthatjuk ugyanakkor azt is, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatott nők aránya az összes női foglalkoztatotthoz viszonyítva kétszerese, vagy több mint kétszerese a részmunkaidőben dolgozó férfiakénak (7. ábra).

7. ábra

Részmunkaidőben foglalkoztatott nők és férfiak aránya Magyarországon az összes foglalkoztatott százalékában, 2001–2008 (%)



Forrás: EC (2009: 155, 172)

Meggyőződésünk, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás hazai – önkéntes alapon történő – nagyobb mértékű elterjedésének alapfeltétele a hazai bérek eltartó képességének növekedése, azaz a kétkeresős családmodell helyett a másfél keresős térnyerésének lehetősége. A másik megoldás – mint ahogy ezt több (gazdag) EU-tagállamban csinálják – az, hogy (részben) szociális, illetve családtámogatásokkal pótolják a tömeges méretekből részmunkaidőben dolgozó nők, családok bevételeit.

Érdemes lenne ugyanakkor többet beszélni – és jobban támaszkodni – a rugalmas foglalkoztatás egy másik fajtájára, a távmunkára. A távmunka segíti a családi élet és a munkavégzés összehangolását, hozzájárul a munka és a család közötti konfliktus enyhítéséhez. Magyarországon a távmunka – egyebek mellett – a munkaadók rugalmatlanságán és bizalmatlanságán bukik el, az olyan tevékenységeknél sem alkalmazzák, ahol pedig lehetne. Magyarországon a munkaidő legalább egynegyedében, távmunkában dolgozók aránya mindössze 2,8%, és a teljes munkaidőt távmunkában végzők aránya csupán 0,5%. Összehasonlításképpen megemlíjtük, hogy Csehországban a munkaidő legalább egynegyedében távmunkában dolgozik a munkavállalók 15%-a (a teljes munkát távmunkában végzők aránya pedig szintén magas, 9%). Dániában a munkaidő legalább egynegyedében távmunkában dolgozik a

dolgozók 14%-a, Belgiumban 13%-a, Hollandiában 12%-a; az EU27-ben átlagosan 7%-a. (Welz–Wolf 2010)

Magyarországon az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközökben 2007-ben történt jelentősebb változás, s 2009-ben is megjelentek olyan új eszközök, amelyek a gazdasági válság munkaerő-piaci hatását voltak hivatottak enyhíteni.

A korábbi – több mint tízféle¹⁷ – bér- és járulékjellegű támogatások részben egyetlen új támogatásba („új bértámogatás”¹⁸) olvadtak, részben megszűntek, bár a korábban megkötött, „régibértámogatások” hatása még egy darabig érvényesült. A pályakezdő fiatalok foglalkoztatási támogatása – mely 1996–2006 között működött – 2007-ben a hátrányos helyzetű állásnélküliek felvételét ösztönző bértámogatás része lett. A képzési támogatásba épült be a korábban önálló támogatási formaként létező, a pályakezdő álláskeresőknek alanyi jogon nyújtható képzési támogatás¹⁹, a megváltozott munkaképességű álláskeresők képzési támogatása, valamint a vállalkozói tevékenység gyakorlásához szükséges tanfolyami képzés támogatása. 2007. január 1-jétől munkahelyteremtő támogatás továbbra is két módon – regionális és foglalkoztatási támogatásként – szerepel. A regionális támogatás az építési költségekhez, tárgyi eszközökhöz stb. vehető igénybe, a foglalkoztatási támogatás pedig az új munkahelyek személyi jellegű ráfordításaihoz. A regionális beruházási támogatás bármilyen státuszú munkavállalóra vonatkozik, a foglalkoztatási támogatás azonban csak hátrányos helyzetű munkavállalóra (pályakezdőkre, regisztrált álláskeresőkre, elbocsátás előtt állókra), mégpedig kis- és középvállalatok esetében kétéves, nagy vállalatok esetében hároméves továbbfoglalkoztatási kötelezettség vállalással.

2007. január 1-jétől megváltozott a vállalkozóvá válás segítésének feltételrendszere is, a korábbi két, eltérő eljárású támogatás részben megváltozott

¹⁷ Mint önálló támogatási formák, ezzel megszűntek a következők:

- a foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatás; ezen belül
- a 45. életévüket betöltött személyek kedvezőbb bértámogatása;
- a foglalkoztatáshoz kapcsolódó járulékok átvállalása, ezen belül
- az 50 év feletti álláskeresők, valamint a szabadságvesztésből szabadultak és pártfogó felügyelet alatt állók kedvezőbb járulékátvállalása;
- a részmunkaidős foglalkoztatás támogatása;
- a rehabilitációs foglalkoztatás bővítését szolgáló bér- és járulékátvállalás, valamint
- a pályakezdő álláskeresők munkatapasztalat szerzésének támogatása;
- a pályakezdő álláskeresők foglalkoztatási támogatása;
- a munkaerő-kölcsönzés keretében történő foglalkoztatás támogatása.

¹⁸ Az „új bértámogatás” szerint maximum 12 hónapig hátrányos helyzetű személy foglalkoztatása esetén a munkabér és járulékaik 50%-áig, a megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatása esetén 60%-áig terjedő bértámogatás állapítható meg a munkaadó részére. A munkaerő-piaci program keretében működtethető bérköltség támogatás keretében legfeljebb három évig a munkabért és járulékait (legfeljebb) 100%-os mértékben lehet folyósítani.

¹⁹ A képzések során a minimálbér 100%-ának megfelelő mértékű támogatás – keresletpótló juttatás – lehetősége lépett a korábbi 60% helyébe, amennyiben valaki legalább heti 20 órát elérő – a munkaügyi központ által felajánlott, illetőleg elfogadott – képzésben vesz részt.

tartalommal,²⁰ együttes vagy külön is nyújtható, annak az álláskeresőnek, akit a munkaügyi kirendeltség legalább három hónapja álláskeresőként nyilvántart, és aki önmaga foglalkoztatását egyéni vállalkozás keretében vagy társas vállalkozás személyesen közreműködő tagjaként valósítja meg. Ugyancsak 2007. január 1-jével megszűnt a lakhatási hozzájárulás és a toborzási támogatás. A START programcsaládhoz²¹ tartozó, 2007. július 1-jén elindított START PLUSZ program célja, hogy támogassa – többek között – a munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű kismamák, a kisgyermeket nevelő szülők foglalkoztatását.

Az aktív munkaerő-piaci eszközök 2007–2008-ban nem tudták erősíteni a munkaerő-piaci integrációt, különösen a nőket, s nem tudták kompenzálni a 2009-ben bekövetkezett kedvezőtlen folyamatokat, különös tekintettel a gazdasági válságra, a foglalkoztatás visszaesésére és a munkanélküliség növekedésére. A nők foglalkoztatási rátája 2007-et követően is kedvezőtlenebbül alakult, mint a férfiaké, s folyamatosan nőtt a Magyarország és az EU27-ek aktív korúakra vonatkozó foglalkoztatási rátája közötti olló is, 2008-ban elérve a 8,1 százalékpontot, 2009. III. negyedévében pedig a 9,2 százalékpontot.

Még gyorsabban nyílt ez az olló az 55–64 évesek foglalkoztatását illetően, amely 2008-ban már elérte a 14,2 százalékpontot. Ugyanakkor az 55–64 éves korosztályt illetően a férfiak és a nők foglalkoztatási rátája közötti különbség a 2001-től 2008-ig terjedő időszakban csökkenő tendenciát mutatott, s a 2001-es 19,2 százalékpontos olló 2008-ra 12,8 százalékpontra „szelődött”. Ez a jelenség azonban feltételezhetően a nyugdíjazás nőkre vonatkozó szabályainak változása miatt következett be.

2009-ben ismét számos jelentős változás következett be. 2009 januárjától a tartósan munkanélküliek szociális segélyezése helyébe az „Út a munkához” program lépett, melynek során a közhasznú foglalkoztatás forrásai a munkaügyi központtól az önkormányzatokhoz kerültek. 2009 áprilisától ismét támogatható a pályakezdők munkatapasztalat megszerzése. 2009. január 1-jétől csatlakozott a START kártyacsaládhoz a START RÉGIÓ program, kiterjesztve a kedvezményeket a rendelkezésre állási támogatásra jogosult munkavállalókat alkalmazókra.

A munkaerő-piaci aktív és a passzív eszközök használatának tervezésénél az országoknak nem árt figyelembe venni, hogy a legnehezebb az inaktív, főleg a tartósan inaktív rétegek – melyeknek jelentős hányadát teszik ki a gyermeket vállaló és nevelő kisgyermekes anyák – újbóli bevonása a munkaerőpiacra. Ennél olcsóbb és gyakorta hatékonyabb megoldás a népesség

²⁰ A 3 millió Ft-ig terjedő támogatást akár visszatérítendő, akár vissza nem térítendő formában lehet igényelni. A vállalkozóvá váló álláskereső legfeljebb hat hónap minimálbér összegének megfelelő támogatást kaphat.

²¹ A START programról bővebben ld. Frey Mária *Nők és férfiak a munkaerőpiacon, különös tekintettel a válságkezelés hatásaira* című tanulmányát e kötetben – a szerk.

gazdaságilag aktívan tartása ilyen vagy olyan módon (azaz a munkanélkülivé válás prevenciója), illetve a munka nélkül maradó gyors visszasegítése a munkaerőpiacra (azaz a tartós munkanélkülivé válás prevenciója). Mindehhez persze megfelelő mennyiségű és minőségű, jól felkészült munkaerőpiaci, pályaorientációs szakemberre, segítőre van szükség. Az EU foglalkoztatási stratégiájának megvalósulását, és ezen belül is a nők és az anyák, illetve a fiatal szülők munkaerő-piaci (újra)belépését célozza a gyermekintézmények felvevő képességének a korábbiakban már ismertetett ún. barcelonai célkitűzése.

Megállapítható, hogy az aktív foglalkoztatás-politikai eszközök tervezésénél olyan tényezőket érdemes leginkább figyelembe venni, mint az aktuális és a közeli jövőben várható (helyi) munkaerő-piaci kereslet képzettségek, szakmák, képességek szerint. Ugyanakkor egy-egy térség munkaerő-piaci kínálatának vizsgálata szempontjából alapvető a leginkább aktív korosztályok (a 25–60 évesek), illetve a pályakezdő korosztály számossága és aránya, azaz a korcsoportonkénti szerkezet és ennek (várható, prognosztizálható) változása. Nem elhanyagolható a potenciális munkaerő-kínálat nemek szerinti megoszlása sem, különös tekintettel a kisgyermekes anyákra. E csoport statisztikákban és prognózisokban való külön megjelenítése, s esetükben a jelenleginél jóval gazdagabb és nagyobb tömegeket elérő speciális eszközök kidolgozása és nyújtása a nők munkaerő-piaci megjelenésének fontos feltétele (lásd pl. az oktatással elért gesen, gyeden, gyeten lévő anyák elenyésző számát). Még inkább ez a helyzet az olyan speciális csoport esetében, mint a roma nők, akiknek munkaerő-piaci belépését a megfelelő szakképzettség hiánya mellett egyéb – csoportlélektani, társadalmi – elemek is gátolják, s így a megfelelő alap- és szakképzések mellett erőteljes hangsúlyt kell, hogy kapjon a pszichoszociális támogatás.

Az egyes aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök a munkanélküliség más és más típusai ellen kisebb vagy nagyobb mértékben hatásosak. Nem árt azonban figyelembe venni, hogy gyökeres és tartós hatást csak a gazdaság teljesítőképességének és a munkaerő-felszívó képességének a pozitív irányba történő változása jelenthet. A foglalkoztathatóságot elősegítő, a munkaerő-piaci kereslet és kínálat jobb összhangjának elősegítését célzó eszközök viszont jelentősen elősegíthetik a munkaerő-piaci rugalmasság és ezzel a gazdasági hatékonyság növekedését (rugalmas biztonság). Az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök tervezésénél (is) fontos eldönteni, hogy mennyire essen latba a szociális és mennyire a gazdasági szempont. Természetesen az egyik szempont nem független a másiktól, minél inkább nő a munkaerőpiac felszívóképessége, annál inkább háttérbe kerülhet a szociális szempont, illetve még tovább erősödhet a foglalkoztathatóság, a munka és a családi élet összehangolása segítésének szempontja.

Az 1991-es foglalkoztatási törvény a fejlett piacgazdaságokban már akkor kipróbált és alkalmazott, a munkaügyi központok által működtetett egyedi foglalkoztatáspolitikai eszközök széles tárházát tartalmazta, s a ké-

sőbbiekben sor került ezeknek – a szükség szerinti – többszöri módosítására. Megváltozott szerepük is, 2000 után a tartósan munkanélküliek, majd az ún. álláskereső problémáinak kezelésére más, speciális munkaerő-piaci programokat léptettek életbe. Az elmúlt évtizedben tehát számos új – különböző forrásokból finanszírozott – egyebek mellett pl. az Európai Szociális Alapból – és különböző felelősökkel rendelkező – támogatási forma és program is napvilágot látott. Ezt a jelenséget akár pozitívként is értékelhetnénk, amennyiben ez a szükségletekhez való rugalmas alkalmazkodás alapja is lehet. Azonban a sokféleség esetében fennáll egyrészt a források elaprózódásának, elégtelenségének, s idő előtti kifulladásának, másrészt az áttekinthetőség nehézségének veszélye, amit a rendszer bonyolultsága mellett csak tovább fokoznak a gyakori változások.

4. Összefoglaló

Összességében, arra a kérdésre válaszolva, hogy Magyarországon a jövedelemadó-, társadalombiztosítási és szociális ellátórendszerekben, illetve a munkaerőpiac passzív és aktív eszközeit illetően érvényesül-e a nemek egyenlősége, illetve vannak-e bennük gender-típusú megközelítések kutatásunk alapján azt válaszolhatjuk, hogyha vannak, akkor csak látenszen, vagy közvetve. Közvetlenül csak elvétve, és akkor is leginkább bizonyos korlátozott számú foglalkoztatáspolitikai eszközök és a szociális ellátások esetében találkozunk, de akkor sem a társadalmi nemekre, hanem a gyermekes szülőkre, és ezen belül is – tradicionálisan – az anyákra, kismamákra vonatkozó speciális megközelítésekkel.

Leszögezhetjük azt is, hogy a foglalkoztatás a nők és férfiak gazdasági függetlenségének kiemelten fontos tényezője. Alapvető kérdés, hogy akár az adórendszerek, akár a szociális ellátórendszerek, akár a munkaerő-piaci eszközök mennyire ösztönzik a nők munkaerő-piaci belépését. A munkaerő-piaci – elsősorban az aktív – eszközöket illetően nagyobb teret kaphat, és kap is, a társadalmi nemek mentén történő tervezés. Az aktív eszközök között szerepelhetnek kimondottan olyanok, amelyek a nők munkaerő-piaci reintegrációját célozzák. Az Európai Bizottság (2008) *Megújított szociális menetrend: Lehetőségek, hozzáférés és szolidaritás a XXI. századi Európában* című közleményében a lehetőségek, a hozzáférés és a szolidaritás hangsúlyozása mellett elsősorban azt emelte ki, hogy a lehetőségeket az egyre több és jobb munkahely létrehozásával lehet megteremteni, s ez jelenti egyebek mellett a nemek közötti egyenlőség elősegítését, s a családok támogatását.

Míg a munkaerőpiac eltartó képessége, új munkahelyek létrejötte, azaz a munkaerő-piaci kereslet nagymértékben az aktuális konjunktúra és a vállalkozók döntéseinek függvénye, a munkaerő-piaci kínálat, a munkaerőpiacon való megjelenés az egyének döntésén alapszik. Nem győzzük azonban hang-

súlyozni, hogy a kormányzatok azonban ezt a döntést ilyen vagy olyan eszközzel ösztönözhetik, vagy éppen hátráltathatják.

Irodalom

- Borbély Sz. 2010a: Nemek egyenlőségének érvényesülése az adó-, társadalombiztosítási és szociális rendszerekben, hatásuk a női foglalkoztatásra – Nemzetközi kitekintés, A „Nemek egyenlőségének érvényesülése az adó- és tb-rendszerekben, és hatásuk a nők foglalkoztatására” című kutatás résztanulmánya. Budapest: SEED Alapítvány.
- Borbély Sz. 2010b: Munkanélküli ellátások, aktív munkaerő-piaci politikák gender szempontból. A „Nemek egyenlőségének érvényesülése az adó- és tb-rendszerekben ...” című kutatás résztanulmánya. Budapest: SEED Alapítvány.
- Európai Bizottság 2008: Megújított szociális menetrend: Lehetőségek, hozzáférés és szolidaritás a XXI. századi Európában, Bizottság Közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai gazdasági és Szociális bizottságnak és a Régiók Bizottságának, COM/2008/412 végleges, Brüsszel: Az Európai Közösségek Bizottsága; <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:DKEY=473792:HU:NOT>
- EC 2009: Employment in Europe, 2009. Brussels: European Commission. Letölthető ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4196&langId=en,
- EP 2010: Extending maternity leave to 20 weeks with full pay. European Parliament, Women's rights/Equal opportunities, 20. 10. 2010.
- Frey M. 2002: A gyermeknevelési támogatásokat igénybe vevő és a családi okból inaktív személyek foglalkoztatásának lehetőségei és akadályai. Összefoglaló a HU9918-13 Phare program keretében végzett statisztikai kutatás zárótanulmánya. Budapest, 2002. szeptember.
- FKÉ 2003: Foglalkoztatáspolitikai Közös Értékelés 2. követő jelentése a magyar foglalkoztatáspolitikai középtávú prioritásainak 2002. május és 2003. április közötti megvalósításáról. Budapest: Foglalkoztatáspolitikai és Munkügyi Minisztérium, Egészségügyi, Szociális és Családügyi Minisztérium, Oktatási Minisztérium, Pénzügyminisztérium, 2003. április. Letölthető: <http://www.szmm.gov.hu/main.php?folderID=13422&articleID=20490&ctag=articlelist&iid=1>
- KSH 2009: Szociális Statisztikai Évkönyv 2008. Budapest: Központi Statisztikai Hivatal.
- Lukács, E. 2010: Nemek egyenlőségének érvényesülése a tb-rendszerekben és hatásuk a nők foglalkoztatására. Családtámogatások, gyermektámogatási rendszer. A „Nemek egyenlőségének érvényesülése az adó- és tb-rendszerekben ...” című kutatás résztanulmánya. Budapest: SEED Alapítvány.
- Rózsáné dr. Lupkovics M. 2010: Nemek egyenlőségének érvényesülése az adó-, társadalombiztosítási és szociális rendszerekben, hatásuk a női foglalkoztatásra – Jogszabályok, jogi és érdekszempontok bemutatása. A „Nemek egyenlőségének érvényesülése az adó- és tb-rendszerekben ...” című kutatás résztanulmánya. Budapest: SEED Alapítvány.
- Schadt M.–Péntek E. 2010: Nemek egyenlőségének érvényesülése az egészségügyi ellátások terén, az egészségbiztosítási rendszerekben, és hatásuk a nők foglalkoztatására. A „Nemek egyenlőségének érvényesülése az adó- és tb-rendszerekben ...” című kutatás résztanulmánya. Budapest: SEED Alapítvány.
- Vanicsek M. 2010: Az adórendszer értékelése a nemek egyenlősége szempontjából és hatása a nők foglalkoztatására (szja, áfa, vagyonadó, társasági adó, eva). A „Nemek egyenlőségének érvényesülése az adó- és tb-rendszerekben ...” című kutatás résztanulmánya. Budapest: SEED Alapítvány.
- Welz, C–F. Wolf 2010: Telework in the European Union. EU Countries: Eurofound. (Készült: 2010. nov. 1.) Letölthető: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0910050s/tn0910050s.htm>.

Függelék

F1. táblázat

A gyed, gyes és a gyet rendszerének alakulása a rendszerváltást követően Magyarországon

Jellemzők	Ellátás típusa	1989 és korábban	1990–1995	1996–1999	2000–2005	2006–2009	2010
Hozzáfértés típusa	Gyed	biztosítási alapú	biztosítási alapú	–	biztosítási alapú	biztosítási alapú	biztosítási alapú
	Gyes	biztosítási alapú	biztosítási alapú	jövedelemtesztelt (1998); alanyi (1999)	alanyi	alanyi	alanyi
	Gyet	–	biztosítási alapú, 1993-tól	biztosítási alapú, alanyi (1999-től)	alanyi	alanyi	alanyi
Jogosultsági idő (a gyermek életkora)	Gyes	1,5 éves	1,5 éves	1,5 éves	2 éves	2 éves	2 éves
	Gyed	3 éves	3 éves	3 éves	3 éves	3 éves	2 éves**
	Gyet*	8 éves	8 éves	8 éves	8 éves	8 éves	8 éves
Foglalkoztatási feltételek	Gyed	–	–	–	–	–	–
	Gyes	rész-munkaidős	rész-munkaidős	rész-munkaidős (1998-tól) teljes munkaidős (1999-től)	teljes munkaidős	teljes munkaidős	teljes munkaidős
	Gyet	–	rész-munkaidős	rész-munkaidős	rész-munkaidős	teljes munkaidős	teljes munkaidős

Forrás: Lukács (2010: 13) alapján.

Megjegyzés: * Harmadik és további gyermek nevelése esetén a legkisebb gyermek 8 éves koráig, a gyes igénybevételét követően.

** 2010 decemberében visszaállították a gyes jogosultsági idejét három évre, ugyanakkor gyes mellett – a gyermek egyéves korától – csak legfeljebb heti 30 órás munkavégzésre van lehetőség.