



A munka - magánélet összeegyeztetését segítő és gátló tényezők Magyarországon

**Készült a Fővárosi Esélyegyenlőség Módszertani Iroda Műhelyében, a Szociális és
Foglalkoztatási Minisztérium megbízásából
2007. május**

Szerkesztő: Koltai Luca – Vucskó Bernadett

Írták: Grosch Mária, Horváth Anna, Keveházi Katalin, Koltai Luca,
Komka Norbert, Rabi Edina, Sáfrány Réka, Vucskó Bernadett



A műhelymunkában részt vett szervezetek:
Fehér Kereszt Közhasznú Egyesület,
FKFSZ Kht. Fővárosi Esélyegyenlőség Módszertani
Iroda, JÓL-LÉT Közhasznú Alapítvány,
Magyarországi Női Alapítvány (MONA),
Nők a munka világában Egyesület.
SEED Kisvállalkozás-fejlesztési Alapítvány



TARTALOM

A munka - magánélet összeegyeztetését segítő és gátló tényezők Magyarországon **1**

1	VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ	4
1.1	Társadalmi helyzetkép	4
1.2	Javaslatok	4

A családos munkavállalók szempontjai **7**

2 A DISZKRIMINÁCIÓ TILALMÁT, ESÉLYEGYENLŐSÉGET SZABÁLYOZÓ JOGI KÖRNYEZET ÉS A MUNKAÜGYI SZABÁLYOZÁSOK **7**

2.1	Az Európai Unió nemek egyenlőségére vonatkozó jogi szabályozásának területei	7
2.2	Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény	9
2.3	A hátrányos megkülönböztetés formái	10
2.4	A törvény hatálya, különösen a munkavállalókra irányuló hátrányos megkülönböztetés tilalma	11
2.5	Az egyenlő bánásmód követelménye az állásinterjú során	11
2.6	A munkavállalók lehetőségei a hátrányos megkülönböztetés ellen való fellépésben	12
2.7	Az Egyenlő Bánásmód Hatóság jogköre	12

3 A NŐK MUNKAERŐPIACI HELYZETE **14**

3.1	A nők foglalkoztatási helyzetét érintő fő problémakörök	17
3.1.1	„Üvegplafon”-szindróma	17
3.1.2	Kereseti egyenlőtlenségek	18
3.1.3	40 év feletti, középfokú végzettségű nők helyzete	18
3.1.4	Családi szerepek és a munkavégzés	19
3.1.5	Női szegénység – egyszülős háztartások	21
3.1.6	Gyermekvállalás, gyermeknevelés	21

4 A CSALÁDI ELLÁTÁSOK IGÉNYBEVÉTELE, A 2006-BAN ÉLETBE LÉPETT VÁLTOZÁSOK **24**

4.1.1	Családi pótlék	24
4.1.2	A gyermekgondozási ellátások rendszere	24
4.1.3	Családi kedvezmények rendszere	25
4.1.4	Babakötvény	25
4.1.5	Segélyrendszer	26

5 A GYES, GYED ALATTI EGYÉB TÁMOGATÁSOK, ÉS EZEK FELHASZNÁLÁSA, HATÉKONYSÁGA **27**

5.1	A Gyes melletti munkavállalás változásai és hatása	28
5.2	Képzési támogatás kisgyermekeseknek	29
5.3	Előnyben részesítés a felsőoktatásban	30
5.4	A Humán Erőforrás Operatív Program (HEFOP)	30
5.5	Utazási költségtérítés	31
5.6	Start Plusz kártya	32
5.7	Munkaidő-kedvezmény, pótszabadság	32
5.8	A foglalkoztatás elősegítése	33
5.9	Javaslatok	33

6 A GYERMEKELLÁTÓ RENDSZER ÉS KORLÁTAI, ALTERNATÍV GYERMEKELLÁTÁSI SZOLGÁLTATÁSOK, **35**

6.1	A kisgyermek napközbeni ellátása	35
6.2	Alternatív megoldások	36
6.3	Ajánlások	40

A munkáltatók szempontjai **43**

7 A MUNKAADÓK ÁLTAL IGÉNYBE VEHETŐ, FOGLALKOZTATÁSHOZ KAPCSOLÓDÓ TÁMOGATÁSOK **43**

7.1	A munkaadóknak biztosított bértámogatás	43
7.2	Táv munkahelyek támogatása	43

8	AZ ATÍPIKUS FOGLALKOZTATÁSBAN REJLŐ LEHETŐSÉGEK, ELTERJEDÉSÉNEK ÖSZTÖNZŐI ÉS GÁTJAI, KÜLÖNÖSEN A MUNKA ÉS MAGÁNÉLET, VALAMINT A NEMEK KÖZTI EGYENSÚLY SZEMPONTJÁBÓL	45
8.1	Az atipikus foglalkoztatási formák térnyerése	45
8.2	Az atipikus formák a munka és magánélet összeegyeztetése, illetve a nemek közti egyensúlyok tükrében	46
8.2.1	Munkaidő	47
8.2.2	A munkavégzés helye	49
8.2.3	A munkaszerződés jellege	50
8.2.4	A jövedelemszerző tevékenységek száma	52
8.3	Összegzés	53
8.4	Ajánlások	53
9	AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV LÉTE, SZANKCIÓK, A TÖRVÉNY BETARTATÁSA	54
9.1	Az esélyegyenlőségi terv fogalma	54
9.2	A Befogadó Budapest projekt keretein belül végzett reprezentatív kutatás eredményei (2006)	55
9.2.1	Hátrányos helyzetű csoportok	55
9.2.2	A munkavállalói célcsoportok hátrányai és ezek leküzdésére tett lépések	55
9.2.3	Az esélyegyenlőségre vonatkozó szabályozás	56
9.2.4	Az esélyegyenlőségi tervek tartalma	56
9.2.5	Menedzserekkel készített interjúk tapasztalatai	57
9.3	Esélyegyenlőségi terv jelenléte, tartalma és megítélése a magyarországi munkaadók körében	58
9.3.1	Az esélyegyenlőséggel kapcsolatos törvények ismerete	58
9.3.2	Diszkriminációval kapcsolatos dokumentumok és panaszkezelési rendszer jelenléte a cégeknél	58
9.3.3	Az esélyegyenlőségi tervvel kapcsolatos törvényi kötelezettség ismerete	59
9.3.4	Az esélyegyenlőségi tervvel rendelkező szervezetek	59
9.3.5	Az esélyegyenlőségi terv tartalma	60
9.3.6	Az esélyegyenlőségi tervben foglaltak megvalósításának költsége és haszna	60

1 VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

Minek kellene Magyarországon megváltoznia, ahhoz, hogy a munkaerőpiacon egymásra találjanak a kismamák, akik szeretnének dolgozni és a munkaadók, akik megbízható munkaerőt keresnek?

Tanulmányunk széleskörű információkat nyújt a jelen helyzetről, alternatív megközelítéseket, véleményeket sorakoztat fel, kutatóktól, civil érdekképviselői szervezetektől, gyakorló szakemberektől. Az állapotfelméréseket a kívánatos állapotok felvázolása követi, majd javaslatokat, alternatívákat állítottunk össze a lehetséges beavatkozásokra.

Célunk, hogy megalapozó anyagot szerkesszünk a szakpolitika számára, a kormányzat számára a munka és a magánélet harmóniájának elősegítését célzó intézkedésekre. Természetesen a lehetséges beavatkozások rendszerszerű elemzése, az alternatívák pontos kidolgozása még jelentős munkát igényel.

A tanulmány a Szociális és Foglalkoztatási Minisztérium megbízásából készült a Fővárosi Esélyegyenlőség Módszertani Iroda Műhelyében. A Műhelyben a munkacsoport szakértői, a témában érintett szervezetek és szakértők széles köre vett részt. A tanulmány készítésekor felhasználtuk a szervezetek korábbi kutatásainak eredményeit és az összes érintettet reprezentáló multi-stakeholder fórumok tapasztalatait.

Reméljük, tanulmányunk hozzájárul ahhoz, hogy a jövőben Magyarországon egy kisgyermek vállalása, a családi és munkahelyi kötelezettségek összeegyeztetése ne kockázatként jelentkezzen a szülők számára. Hozzájárul ahhoz, hogy a kisgyermeket nevelők nagyobb arányban találjanak igényeiknek megfelelő, rugalmas és méltó munkalehetőséget hazánkban is.

1.1 Társadalmi helyzetkép

Magyarországon kiemelkedően magas az inaktívák aránya. Ez hazánk gazdasága számára veszteség, és egyben értékes munkaerő-tartalék. Ma Magyarországon a KSH adatai szerint a férfiak 63%-ával szemben a nők mindössze 51%-a foglalkoztatott. A kisgyermekes korosztály, azaz a 25-34 éves nők foglalkoztatottsága az európai átlagnál is jelentősen alacsonyabb. A kisgyermekes nők foglalkoztatottsága minden korosztályban messze elmarad a gyermektelen, illetve nagyobb gyermeket nevelő kortársaikétól.

A kismamák jelentős része a munkaerőpiaci kényszer hatására tölt hosszú időt gyermekgondozás miatt távol. Tudják, és tapasztalják, milyen nehéz kisgyerekekkel elhelyezkedni. Az aktív, sokszor magasán képzett és tapasztalt kismamák 3-5 év Gyes után könnyen a munkanélküliek között találják magukat, növelve az amúgy is viszonylag alacsony női foglalkoztatottsági mutatót.

A kisgyermek vállalása a nők foglalkoztatási esélyét 37 százalékkal rontja, míg a férfiakét 8 százalékkal növeli.

Magyarországon a 2005. év folyamán a **gyermekgondozási ellátások valamilyen formájában közel 270 ezer nő részesült.** A gyermekgondozás miatt távollévőknek csak 40%-a tudna előző munkahelyén újra dolgozni. Mintegy 100 ezer nőnek soha, vagy a szervezet megszűnése miatt már nem volt munkahelye, ahová vissza tudott volna térni.

1.2 Javaslatok

A beavatkozások korlátjai alapvetően szemléletmódbeliek. A kulturális gyökerek talán sokkal kevésbé felelősek, mint a beidegződések, és a tájékozatlanság a „mégis, mit, hogyan lehet” kérdésekről. Természetesen más a lehetősége a beavatkozásokra az érintett egyénnek, a

munkáltatónak, a segítő szervezeteknek, és a jogalkotónak. Szemléletváltásra van szükség, amihez biztosítani kell a felek kommunikációját a sokféle lehetséges beavatkozás kiérleléséhez, a felelősségvállalás területeinek kidolgozásához, bevezetéséhez.

Az egyes fejezetekben részletes javaslatokat fogalmaztunk meg a következő fő témakörökről:

Az információk eljuttatása

Szükséges nagyobb hangsúlyt helyezni mind a munkáltatók, mind a kisgyermekes munkavállalók és szülők tájékoztatására. A jelenleg meglévő ösztönző és támogató rendszerek nem tudnak hatékonyan működni, ha nem jutnak el a felhasználókhoz.

Javasoljuk egy **átfogó tájékoztatási stratégia** kidolgozását, mely lehetővé teszi a kisgyermeket nevelők és a munkáltatók számára a naprakész, gyakorlati hasznosságú információk eljuttatását.

A gyermekellátó rendszer bővítése

A 2005-ös évben majd 100 000 gyermek született, és közel 300 000 0-3 éves korú gyermek élt az országban. Ebben az évben a 0-3 éves korú **gyermekek napközbeni ellátására** 530 bölcsőde állt a családok rendelkezésére 23.776 férőhellyel, ahová 30.430 gyermeket írtak be szüleik.

A napközbeni gyermekellátó intézmények lehetséges férőhelyszámának bővítése elengedhetetlen a kisgyermeket nevelők reintegrációjának bővítéséhez. A férőhelyszám bővítésén túl szükség van a rugalmas gyermekellátó formák (például a családi napközi, házi segítségnyújtás) szolgáltatásainak bővítésére is. Olyan szabályozási és támogatási keretre van szükség, amely egyenlően hozzáférhető és igazságos ellátórendszert biztosít.

Javasoljuk a családi napközi rendszer szabályozási kereteinek felülvizsgálatát és reformját, hogy az szélesebb körben, nagyobb egyenlőséget biztosítva hozzáférhetővé váljon. Illetve javasoljuk a vállalati családi napközi rendszer modelljének kialakítását célzó modellprojekt indítását.

Ugyancsak nagy segítség az elhelyezkedésben, ha **szaktudását naprakészen tarthatja** a kismama. E célt szolgálták a képzési támogatások és a felsőoktatási tandíjkedvezmény. Sajnos a kisgyermekesek számára nagy nehézséget jelentett a gyermekelhelyezés, amely a képzések alatt nem volt megoldott.

Javasoljuk, hogy a képzés, álláskeresés idejére is igénybe vehetők legyenek a gyermekellátási szolgáltatások.

A munkáltatók ösztönzése

A **részmunkaidős állások hiánya és az atipikus munkától való idegenkedés** lehet az oka, hogy hazánkban kevesebb nő dolgozik, mint az Európai Unióban. Ma Magyarországon az állások 2,5%-a végezhető részmunkaidőben, jóval elmaradva az EU 18%-os átlagától. Az Európai Unió régi tagállamaiban az utóbbi időben emelkedett a női foglalkoztatás, többek közt a megnövekedett részmunkaidős állásnak és az atipikus munkának köszönhetően.

A családbarát munkahely megvalósításáért elkötelezett munkáltatók jelenleg kevesen vannak, a támogatási és ösztönző rendszerek csak alacsony mértékben kihasználtak, sok munkáltató szerint kevesebb hasznot hoz, mint amibe kerül.

Javasoljuk a munkáltatók számára adott támogatások felülvizsgálatát, az atipikus foglalkoztatás bővülését gátló szabályok átalakítását, új ösztönző rendszerek kidolgozását (pl. gyermekgondozási voucher, adómentes családi juttatások, vállalati családi napközi támogatása).

Ugyancsak hangsúlyt kell fektetni a munkáltatók tájékoztatására, és körükben az elkötelezettség növelésére. *Javasoljuk* átfogó tájékoztatási tevékenység folytatását a család és munkahely összeegyeztetését szolgáló jó gyakorlatokról, lehetőségekről.

A gyermekgondozási távollét rugalmasabbá tétele

A munka világába könnyebben illeszkednek be azok a nők, akik az ellátás ideje alatt dolgoznak. Ezt kívánták elősegíteni a munkavállalás korábbi korlátozásán enyhítő, illetve 2006-tól azt teljesen megszüntető intézkedések is. Mégis Magyarországon az egyik leghosszabb a gyermekgondozás miatti távollét időszaka az Európai Unióban.

A kisgyermekesek egy része szívesen menne vissza hamarabb dolgozni, de akkor elveszítik az ellátások jelentős részét, bár vannak olyan vállalkozások, amelyek megpróbálkoznak rugalmasabb modellekkel, de a szabályozás jelenlegi formája ebben akadályozza őket.

Javasoljuk a Gyed rendszerének felülvizsgálatát és a munkavállalás szempontjából rugalmasabbá, a visszatérésre jobban ösztönzővé tételét (pl. választható rövidebb idő intenzívebb támogatással, részmunkaidős munka lehetősége arányosan csökkentett Gyed mellett). Illetve szükséges a 2006-ban bevezetett változások hatásainak teljes körű feltérképezése is.

A családos munkavállalók szempontjai

2 A DISZKRIMINÁCIÓ TILALMÁT, ESÉLYEGYENLŐSÉGET SZABÁLYOZÓ JOGI KÖRNYEZET ÉS A MUNKAÜGYI SZABÁLYOZÁSOK

*A fejezetet írta: Sáfrány Réka
Magyarországi Női Alapítvány (www.mona-hungary.hu)*

A nőket és a férfiakat a foglalkoztatás és munkavégzés területén megillető **esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elve** az Európai Unió közösségi jogszabályainak átvétele révén épült be a hazai munkaügyi szabályozásba. A **nemek közötti egyenlőség** az Európai Unióban alapjog, normái szerepelnek az EU elsődleges joganyagában, valamint az esetjogban is, ugyanakkor a nők és férfiak közötti esélyegyenlőségre vonatkozó politikát elsősorban a vonatkozó irányelvek határozzák meg. Ezek az irányelvek 1975-től kezdve kerültek elfogadásra, fokozatosan kiterjesztve a nemek közötti egyenlőség elvét a foglalkoztatás és a szociális biztonság egyre nagyobb területére, melynek minden tagország és csatlakozó ország jogszabályaiban érvényesülnie kell¹.

A nők és a férfiak egyenlőségének alapjait a magyar jogban az Alkotmány határozza meg. Az Alkotmány 66.§-a kimondja a nők és a férfiak egyenjogúságát politikai, gazdasági, szociális és kulturális téren, valamint a terhes és kisgyermekes nők külön védelmének szükségességét, illetve a nők külön törvények által előírt védelmét a munkavégzés során. Ezen túlmenően a magyar jognak az európai uniós joggal történő harmonizációjában, jogszabályok (pl. a Munka Törvénykönyve) módosítása, illetve létrehozása révén lett része a nők és a férfiakal szembeni egyenlő bánásmód követelménye, más társadalmi csoportok esélyegyenlőségének szabályozása mellett. A nemek egyenlőségére vonatkozó normákat az egyes irányelvek által meghatározott célok alapján, valamint a hazai törvények és alkalmazásuk ismertetésén keresztül mutatjuk be.

2.1 Az Európai Unió nemek egyenlőségére vonatkozó jogi szabályozásának területei²

Az EU legelső irányelve a nők és a férfiak közötti egyenlőségére vonatkozóan³ a **nemek egyenlő díjazásának** szabályozását írja elő. A Munka Törvénykönyve 142/A. § (1) értelmében az egyenlő munkabért Magyarországon is kötelező a munkavállalók részére biztosítani egyenlő, illetve egyenlő értékűként elismert munka esetében. A munka egyenlő értékének megállapításához a törvény különböző szempontokat sorol fel. Az egyenlő bérezés követelményének megsértése esetén az érintett eljárást indíthat. Az eu-s jogi szabályozás szerint a munkavállalók számára tájékoztatást kell nyújtani (pl. munkahelyükön) azokról a jogi eszközökről, amelyekhez folyamodhatnak, ha egyenlő munkáért nem biztosítanak számukra egyenlő munkabért, ugyanakkor a magyar jogból még hiányzik ez a követelmény.

¹ A témában létrehozott irányelvek céljait az Európai Unió azáltal is megpróbálja hatékonyabban érvényesíteni, hogy 2009. augusztus 15-i hatállyal a területre vonatkozó korábbi hét direktívát egy egységes szövegbe foglaló 2006/54/EK számú irányelvet vezet be.

² Az összefoglaló a következő kiadvány felhasználásával készült: Nők és férfiak esélyegyenlősége: az európai uniós normák érvényesülése Magyarországon. Budapest: Magyarországi Női Alapítvány, 2006.

³ 75/117/EGK Irányelv - A Tanács irányelve (1975. február 10.) a férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről

A nőkkel és a férfiakkal való **egyenlő bánásmód** követelményét a munkavállalás, az ahhoz kapcsolódó képzés és az előmenetel területén egy további irányelv⁴ szabályozza, amely 2002 során módosításra került⁵. Az irányelvnek megfelelően a magyar jogszabályok (Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény és az 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről) is előírják az egyenlő bánásmód követelményét női és férfi munkavállalókkal szemben, és tiltják a közvetlen és a közvetett hátrányos megkülönböztetést. A módosított irányelv a személy nemével kapcsolatos és a szexuális zaklatást a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód megsértéseként határozza meg. Ennek tiltását mind a munkavégzés, mind pedig a munkához való hozzájutás és a szakképzés területére kiterjeszti. A szexuális zaklatást a magyar jog is tiltja.

A várandós, gyermekágyas, illetve szoptató munkavállalókkal kapcsolatos **munkavédelmi követelményeket** meghatározó irányelv⁶ a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. 2004-es új rendelkezéseivel került bevezetésre a magyar jogi szabályozásba. A fent meghatározott személyek azon sérülékeny munkavállalók csoportjába tartoznak, akiket a törvény szabályozása értelmében védeni kell az őket különösen érintő egészségkárosító kockázatoktól. A munkahelyeken a munkavédelmi felelős, vagy közvetlenül a munkaadó köteles tájékoztatni a munkavállalót a kockázatértékeléssel kapcsolatban. Az irányelv a fenti csoportokhoz tartozó munkavállalókkal kapcsolatosan meghatározza a szülői szabadság biztosítását, az elbocsátás tilalmát és az éjszakai munkavégzés szabályozását.

A dolgozó szülők munkahelyi feladatainak és családi kötelezettségeinek összehangolását elősegítő irányelv⁷ a **szülői szabadsághoz való jogot** szabályozza, illetve hangsúlyozza annak fontosságát, hogy a jog a férfiak számára is biztosítsa, illetve nyújtson ösztönzést ahhoz, hogy családi kötelezettségeiknek nagyobb mértékben eleget tegyenek. Az irányelvben meghatározott módon a szülői szabadsághoz való jog a magyar szabályozásban egyaránt megilleti a nőket és a férfiakat, örökbefogadás esetén is. Ugyanakkor ez a jog Magyarországon az irányelvben meghatározott 8 évvel ellentétben csak a gyermek 3. életévének betöltéséig érvényesíthető abban az esetben, ha a gyerek tartósan nem beteg. Bár az irányelv a szülők részére külön biztosítandó szülői szabadságot úgy rendel meg, hogy az részben ne legyen átruházható. A magyar jog csupán 5 nap (kizárólag a férfi munkavállaló által igénybe vehető) szülői szabadságot tesz lehetővé a gyermek születésétől vagy örökbefogadástól számított két hónapon belül, amely alatt a munkavállalót távolléti díj illeti meg. Ugyanakkor a gyermekgondozási ellátásokra mindkét szülő javarészt egyenlően jogosult. Azok igénybevételéről, a szülői szabadság felosztásáról maguk dönthetnek.

A **részmunkaidős foglalkoztatás** uniós szabályozásával⁸ összhangban a Munka Törvénykönyve 84/A. §-a biztosítja azt, hogy a munkavállaló kezdeményezhesse részmunkaidős foglalkoztatás vonatkozásában a munkaszerződése megváltoztatását. Ennek

4 76/207/EGK Irányelv - A Tanács irányelve (1976. február 9.) a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról

5 Az Európai Parlament és a Tanács 2002/73/EK irányelve (2002. szeptember 23.) a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló 76/207/EGK tanácsi irányelv módosításáról EGT vonatkozású szöveg.

6 92/85/EGK irányelv a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről

7 A Tanács 96/34/EK irányelve (1996. június 3.) az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött keretmegállapodásról

8 A Tanács 97/81/EK irányelve (1997. december 15.) az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról

elfogadásáról a munkaadó kellő mérlegelés nyomán, 15 napon belül dönthet. A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 2003. január 1-je óta érvényben levő változtatásával támogatásban részesülhetnek azok a munkáltatók, akik a részmunkaidős állás betöltésében érdekelt munkavállalókat (pl. kisgyermeket nevelőket) részmunkaidőben alkalmaznak. Az egyenlő bánásmódról szóló magyar törvényi szabályozás tiltja a részmunkaidőben foglalkoztatott személyek hátrányos megkülönböztetését más munkavállalókkal szemben. A szülői kötelezettségek és a munkahelyi feladatok összehangolását elősegítő rugalmas foglalkoztatási formák területén a távmunka jogi szabályozása jelent előrelépést a Munka Törvénykönyve módosítása által.

Az **önálló vállalkozói tevékenységet folytató nők és férfiak egyenlőségével** kapcsolatos irányelvnek megfelelően⁹ a magyar jog szerint is érvényes az önálló vállalkozókra az egyenlő bánásmód követelménye. Az önfoglalkoztató személyek még nem jogosultak munkanélküli segélyre, ugyanakkor munkanélküliségük esetén az egyéni és a társas vállalkozókat 2005. január 1-től vállalkozói járadék illeti meg a foglalkoztatás elősegítéséről szóló törvény értelmében.

A **nemi alapú hátrányos megkülönböztetéssel** kapcsolatos eljárásban a bizonyítási teherre vonatkozó irányelv¹⁰ a magyar, egyenlő bánásmódra vonatkozó jogi szabályozásnak is része. Ennek értelmében mind a közvetlen, mind a közvetett nemi alapú hátrányos megkülönböztetés tilos, előfordulása esetén jogorvoslatért lehet folyamodni. Ha valaki úgy ítéli meg, hogy vele szemben a nemek közötti egyenlő bánásmód követelményét nem tartották be, az illetékes hatóságokhoz fordulhat olyan tényekre való hivatkozással, amelyekből a hátrányos megkülönböztetésre következtetni lehet. Annak bizonyítása viszont, hogy a felperessel szemben nem történt hátrányos megkülönböztetés, azaz megtartották az egyenlő bánásmód követelményét, az alperesre hárul (a bizonyítási teher tehát megfordul).

A **nemek közötti egyenlő bánásmódot** a szociális biztonsági rendszerekben meghatározó irányelv¹¹ a nemek szempontjából diszkriminatív jogszabályok eltörlését és jogi ellenőrző mechanizmusok bevezetését ösztönzi. Az egyenlő bánásmód követelményének meghonosításával és az Egyenlő Bánásmód Hatóság működésével azok a követelmények, amelyek ebben és más vonatkozó irányelvekben az egyenlő bánásmód megtartását biztosítják, a magyar jogi szabályozás részévé váltak. Ugyanakkor a jogok érvényesítésének elősegítéséhez szükséges még inkább növelni az ügyintézők tudatosságát a nemek társadalmi egyenlőségével kapcsolatban.

2.2 Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény

A 2004. január óta hatályban lévő, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebktv.) az a jogszabály, amely a nemek

9 A Tanács 86/613/EGK irányelve (1986. december 11. valamely önálló vállalkozói tevékenységet, beleértve a mezőgazdasági tevékenységet is, folytató férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról, valamint az önálló vállalkozó nők terhességi és anyasági védelméről

10 A Tanács 97/80/EK irányelve (1997. december 15.) a nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetés esetén a bizonyítási teherrel

11 A Tanács 96/97/EK irányelve (1996. december 20.) a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekben történő megvalósításáról szóló 86/378/EGK irányelv módosításáról

egyenlőségének normáit meghatározza Magyarországon. A törvény többek között¹² a nem, a családi állapot, az anyaságon (terhességen) és apaságon, illetve a foglalkoztatási jogviszonynak vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonynak részmunkaidős jellegén, illetve határozott időtartamán alapuló hátrányos megkülönböztetést tiltja, és az egyenlő bánásmód követelményének betartását írja elő természetes személyekkel, azok csoportjával, és jogi személyiséggel nem rendelkező szervezetekkel szemben. A törvény értelmében a fenti tulajdonságokon alapuló hátrányos megkülönböztetés elrendelését a többi kapcsolódó jogszabályban, többek között a munkajogban is érvényesíteni kell. A törvény rendelkezései kiterjednek a hátrányos megkülönböztetés előfordulása esetén indítható eljárás módjára, illetve rendelkeznek a Köztársasági Esélyegyenlőségi Programról.

2.3 A hátrányos megkülönböztetés formái

Az egyenlő bánásmód követelménye több módon is sérülhet. Egy személyt vagy csoportot **közvetlen hátrányos megkülönböztetés** ér, ha a törvényben felsorolt vélt vagy valós tulajdonsága alapján más, velük összehasonlítható helyzetben lévő személyhez vagy csoporthoz képest kedvezőtlenebb bánásmódban részesítenek, vagy részesítenének, ésszerű indok nélkül. **Közvetett hátrányos megkülönböztetés**nek akkor minősül egy intézkedés, ha az látszólag semleges, ugyanakkor a felsorolt tulajdonságokkal rendelkező személyt vagy csoportot lényegesen nagyobb arányban hoz hátrányos helyzetbe, mint más, velük összehasonlítható helyzetben lévőket. A **zaklatás** olyan emberi méltóságot sértő szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely összefügg az érintett személy valamely, a törvényben meghatározott tulajdonságával, és amely azt célozza vagy váltja ki, hogy a személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegényítő vagy támadó környezet alakuljon ki. A felsorolt tulajdonságok valamelyikével rendelkező személy ésszerű indok nélküli **jogellenes elkülönítése** is a diszkrimináció egyik formája lehet. Végül a törvény tiltja a **megtorlást**, azaz az egyenlő bánásmód megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító, vagy az eljárásban közreműködő személy elleni jogsérelem okozását, vagy az azzal való fenyegetést.¹³

A törvény ugyanakkor lehetővé teszi az **előnyben részesítést**, azaz például a nemek közötti esélyegyenlőtlenségek felszámolására irányuló olyan rendelkezéseket, amelyek törvényen vagy törvény alapján kiadott kormányrendeleten, illetve kollektív szerződésen alapulnak, és határozott időre, vagy határozott feltétel bekövetkeztéig szólnak, vagy egy párt szerveinek megválasztása vagy jelöltállításának során jogszerűen érvényesülnek.

12 A törvény által meghatározott további diszkriminációs alapok: faji hovatartozás, bőrszín, nemzetiség, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozás, anyanyelv, fogyatékoság, egészségi állapot, vallási vagy világnézeti meggyőződés, politikai vagy más vélemény, szexuális irányultság, nemi identitás, életkor, társadalmi származás, vagyoni helyzet, érdekképviselethez tartozás, egyéb helyzet, tulajdonság vagy jellemző.

13 Megjegyzendő, hogy a hátrányos megkülönböztetés alól kivételt jelenthet az a rendelkezés, amelynek tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van. Ez a kivétel azonban civil szakértők szerint éppen a nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetés esetén problematikus, hiszen a vonatkozó irányelvek (76/207/EGK, 2002/73/EK) alapján a közvetlen megkülönböztetés minden formája tilos. Forrás: Krizsán Andrea, Pap Enikő: Nők és férfiak esélyegyenlősége – közpolitikai helyzet Magyarországon az európai uniós csatlakozást követően, 2003 és 2005 között. In: Sáfrány R., Balogh L. (szerk.): Nők és férfiak esélyegyenlősége: az európai uniós normák érvényesülése Magyarországon. Budapest: Magyarországi Női Alapítvány, 2006.

2.4 A törvény hatálya, különösen a munkavállalókra irányuló hátrányos megkülönböztetés tilalma

A törvény bizonyos szervezeteket (állami, önkormányzati szervezeteket, fegyveres erőket, rendvédelmi szerveket, közszolgáltatókat, oktatási, szociális, gyermekvédelmi, művelődési, egészségügyi szolgáltatást nyújtó intézményeket, önkéntes biztosítópénztárakat, magánnyugdíj pénztárakat, a pártokat és minden egyéb költségvetési szervet) kötelez arra, hogy az egyenlő bánásmód követelményét **minden jogviszonya** esetében betartsa. Ezen kívül az egyenlő elbánásnak a **magánszféra meghatározott jogviszonyaiban** is érvényesülnie kell, így a munkáltató részéről a foglalkoztatási jogviszonyban; annak a személynek a részéről az adott jogviszony tekintetében, aki előre meg nem határozott személyek számára szerződéskötésre ajánlatot tesz vagy ajánlatot kér; egyéni és társas vállalkozások részéről, amelyek állami támogatás felhasználása során a támogatásban részesülnek; illetve nyilvános üzleti forgalmat bonyolító áruforgalmazó vagy szolgáltatók részéről. A törvény hatálya ugyanakkor nem terjed ki a családjogi, a hozzátartozók közötti, az egyházi jogi személyek hitéleti tevékenységgel közvetlenül összefüggő jogviszonyaira, a társadalmi szervezetek, jogi személyek és más szervezetek tagjai közötti, a tagsággal összefüggő jogviszonyaira.

A 21.§ szerint a foglalkoztatás területén **az egyenlő bánásmód követelménye** különösen akkor **sérül**, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben az alábbi eljárásokban alkalmaz hátrányos megkülönböztetést:

- § a munkához való hozzájutásban, különösen nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvétel során, az alkalmazási feltételekben;
- § a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését megelőző, azt elősegítő eljárással összefüggő rendelkezésben;
- § a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésében és megszüntetésében;
- § a munkavégzést megelőzően vagy annak folyamán végzett képzéssel kapcsolatosan;
- § a munkafeltételek megállapításában és biztosításában;
- § a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján járó juttatások, így különösen a munkabér megállapításában és biztosításában;
- § a tagsággal vagy részvétellel kapcsolatban a munkavállalók szervezeteiben;
- § az előmeneteli rendszerben;
- § a kártérítési, valamint a fegyelmi felelősség érvényesítése során.

2.5 Az egyenlő bánásmód követelménye az állásinterjú során

Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 1/2007. TT. sz. állásfoglalása az állásinterjún feltehető munkáltatói kérdésekről ráirányítja a figyelmet arra, hogy **az Ebktv. minden munkáltatónak tiltja a hátrányos megkülönböztetés alkalmazását az állásinterjú során**, mivel az a foglalkoztatási jogviszony létesítését megelőző, azt elősegítő eljárásnak minősül. Különösen a női munkavállalókkal szemben eredményezhetnek közvetlen hátrányos megkülönböztetést többek között a magánéletre, párkapcsolatra, családi életre, tervezett gyermekvállalásra vonatkozó kérdések. A hátrány megnyilvánulhat például abban, hogy a munkavállalóval nem létesítenek jogviszonyt, más munkavállalókkal szemben kedvezőtlenebb feltételek mellett alkalmazzák, más munkavállalóval ellentétben az érintettel határozott és nem határozatlan idejű munkaszerződést kötnek.

Az állásinterjúkon feltett, személyes adatokra irányuló kérdések alapvető adatvédelmi jogokat sértenek¹⁴, mivel csakis az érintett személy beleegyezésével és nyomon követhető módon lehet minden esetben személyes adatot felvenni és felhasználni. Az adatvédelmi törvény alapján a munkavállalónak joga van megtagadni a választ olyan kérdésre, amely megfelelő céllal nem rendelkező adatkezelést eredményez, valamint nem alkalmazható szankció a munkavállalóval szemben, ha nem a valóságnak megfelelő választ ad a személyiségi jogait sértő kérdésre. Ezenkívül, amennyiben a munkavállalóval szemben az egyenlő bánásmód követelményét nem tartották meg az állásinterjú során, jogi eljárást kezdeményezhet a munkáltatóval szemben.

A munkáltató abban az esetben mentesülhet az egyenlő bánásmód megtartásának felelőssége alól a 22.§ a) pontja alapján, ha az állásinterjún elhangzott kérdés a munka jellege vagy természete alapján indokolt, és az alkalmazásnál számba vehető lényeges és jogszerű feltételre vonatkozik.

2.6 A munkavállalók lehetőségei a hátrányos megkülönböztetés ellen való fellépésben

Amennyiben az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt eljárást akar indítani a jogaiban sértett személy vagy csoport, azt az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz fordulva, illetve más eljárásokban – személyiségi jogi per, munkaügyi per, fogyasztóvédelmi per, munkaügyi vagy szabálysértési hatósági eljárás során – teheti meg. Ezen kívül a hatóság a Munka Törvénykönyvében **esélyegyenlőségi terv** készítésére kötelezett munkáltatók esetében, külön kérelemre vizsgálja a terv meglétét.

2.7 Az Egyenlő Bánásmód Hatóság jogköre

Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítéséért felelős szerv a 2005. január 1-je óta működő Egyenlő Bánásmód Hatóság, melyhez a törvényben meghatározott tulajdonság alapján fellépő hátrányos megkülönböztetés esetén fordulni lehet. Feladatai közé tartozik a sértett fél kérelmére, vagy a törvényben meghatározott esetekben hivatalból vizsgálatot folytatni, hogy megállapítsa, megsértették-e az egyenlő bánásmód követelményét. A hatóság a közérdekű igényérvényesítési jogával (*actio popularis*) is élhet jogaiban sértett személyek és csoportok védelmében. Ezen kívül az egyenlő bánásmód ügyében felelős szervként az ezzel kapcsolatos jogszabályok terén tehet javaslatokat, valamint tájékoztatást nyújt az egyenlő bánásmód érvényesülésével kapcsolatos helyzetről.

A bizonyítás módja az eljárás során

A sérelmet szenvedett félnek a hatóság felé kérelemben vagy jegyzőkönyv felvételekor nyilatkoznia kell, hogy őt milyen jogviszonyban milyen sérelem érte, és hogy a jogsértés idején ténylegesen rendelkezett a törvényben felsorolt valamely védett tulajdonsággal. Az Ebktv. 2006. augusztus 25-i módosítása értelmében a korábbi gyakorlattól eltérően a sértettnek nem szükséges bizonyítania, hogy őt hátrány érte. Azonban az ügy sikeres felderítésének érdekében javasolják, hogy a jogsértés bizonyítékait (pl. tanú, okiratok stb.) az érintett mellékelje kérelméhez.

A hatósági eljárás során az eljárás alá vont félnek - személynek vagy szervezetnek - kell igazolnia, hogy megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét, illetve azt nem volt köteles megtartani az adott jogviszonyban.

¹⁴ Az adatvédelmi biztos a munkaerő felvételi eljárás során feltett kérdésekről és az azzal kapcsolatos adatkezelésekről szóló állásfoglalásában (900/A/2006-3.) megállapította

A társadalmi és érdekképviseleti szervek jogai

A törvény lehetőséget biztosít a társadalmi és érdekképviseleti szervezeteknek, valamint az Egyenlő Bánásmód Hatóságnak, hogy a hátrányos megkülönböztetés miatt indult eljárás során **képviselőként** járjanak el a jogsérelmet szenvedett fél meghatalmazása alapján. Ugyanezen szervezetek, valamint az ügyész az egyenlő bánásmód megsértése miatt személyiségi jogi, vagy munkaügyi pert indíthat közérdekű igényérvényesítés céljából. Ennek feltétele, hogy az egyenlő bánásmód követelményének megsértése olyan tulajdonságot érintsen, amely az egyes ember személyiségének lényegi vonása, és a jogsértés személyek pontosan meg nem határozható nagyobb csoportját érinti.

Az eljárás módja az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén, annak következményei a hátrányos megkülönböztetést alkalmazó fél számára.

A hatóság által végzett vizsgálat nyomán, amennyiben bebizonyosodik, hogy sérült az egyenlő bánásmód követelménye, a hatóság **szankciót** alkalmazhat. Elrendelheti a jogsértő állapot megszüntetését, megtilthatja a jogsértő magatartás folytatását, elrendelheti a jogsértést megállapító jogerős határozatának nyilvános közzétételét, bírságot (nem kártérítést) szabhat ki, mely ötvenezer forinttól hatmillió forintig terjedhet, és külön törvényben meghatározott jogkövetkezményt is alkalmazhat. Ezeket a rendelkezéseket együttesen is alkalmazhatja, az esélyegyenlőségi terv el nem fogadása esetén a három utolsó eljárással élhet amellet, hogy a munkáltatót felszólítja a mulasztás pótlására.

A munkáltatókra vonatkozó külön szabály, hogy a hatóság honlapján **nyilvánosságra** hozza az egyenlő bánásmód követelményével összefüggésben a foglalkoztatás területén öt éven belül jogsértést elkövető, bírsággal sújtott munkáltatók nevét, adatait, valamint a jogsértéssel összefüggő adatokat és jogkövetkezményeket.

3 A NŐK MUNKAERŐPIACI HELYZETE

A fejezetet írta: Komka Norbert

FKFSZ Kht. Fővárosi Esélyegyenlőség Módszertani Iroda (www.pestesely.hu)

A nők és férfiak foglalkoztatottságának mértékében az Európai Unión belül jelentős különbségeket láthatunk. **Egész Európában jellemző probléma a nők férfiakéhoz viszonyított alacsony foglalkoztatási színvonala.** Az Unió minden egyes tagországában a férfiak munkaerőpiaci aktivitása meghaladja a nőkéét. A nők inaktivitási rátája a 15-64 éves korú népességet tekintve az EU-25-ök-ben 38%-os (a férfiaké 23%-os), az EU-15-ökben is 37%-os (a férfiaké 23%-os). A legrosszabb mutatóval Málta rendelkezik, ahol a korcsoporton belül a nők inaktivitási rátája meghaladja a 63%-ot, a legjobbal Dánia, ahol ez a mutató mindössze 23%-os. Meglepően magasnak mondható Olaszország 50%-hoz közeli női inaktivitási rátája. Olaszországot Magyarország követi e negatív rangsorban 46%-os mutatójával.

Mindezek mellett a férfiak és a nők foglalkoztatási színvonala jóval közelebb van egymáshoz Magyarországon, mint az Unió legtöbb tagországában. Azonban ez nem a nők magas szintű foglalkoztatottságának, hanem a férfiak körében is jelentkező magas inaktivitásnak a következménye. A foglalkoztatási ráta Magyarországon 2005-ben az egy évvel korábbi szinthez képest a nők körében 51%-on, a férfiak esetében 63 %-os értéken stagnált. (1. ábra)

1. ábra

A 15-64 éves népesség foglalkoztatási rátájának alakulása néhány EU-tagországban (%) 2005.

Országok	Összesen	Férfiak	Nők
Ausztria	68,6	75,4	62
Csehország	64,8	73,3	56,3
Dánia	75,9	79,8	71,9
Franciaország	63,1	68,8	57,6
Németország	65,4	71,2	59,6
Szlovákia	57,7	64,6	50,9
EU-25 átlaga	63,8	71,3	56,3
EU-15	57%	72%	
Magyarország	56,9	63,1	51

A dolgozni kívánó inaktívak körében a nők aránya 2005-ben Magyarországon 53% volt, ugyanez az aránymutató az EU-25-ök esetében meghaladja a 61%-ot. Ez arra utal, hogy Magyarországon az inaktivitás a nők esetében a munkaerőpiactól való erősebb izolálódás jelensége állandósult.

A gyermekvállaláshoz kapcsolódó hosszú fizetett távollét (mely alatt a KSH MEF (munkaerő-felmérés) az igénybe vevőt inaktívnak tekinti) szintén befolyásolja a nők foglalkoztatási szintjét. Ez a 35 év alatti női korosztályok foglalkoztatási rátájának a hasonló korú férfiakétól való eltérését (alacsonyabb szintjét) mintegy fele részben magyarázza.

Az inaktivitás okát nemenként vizsgálva az látszik, hogy a családi okra való hivatkozás szinte csak nőknél fordul elő. A 14 évesnél idősebb népességben a nők 14%-a ezt nevezte

meg az inaktivitása magyarázataként, a 25–49 éveseknek pedig a fele. A férfiaknál viszont jóval magasabb a nyugdíjasok aránya az inaktívok között (55%), mint a nőknél (38%).

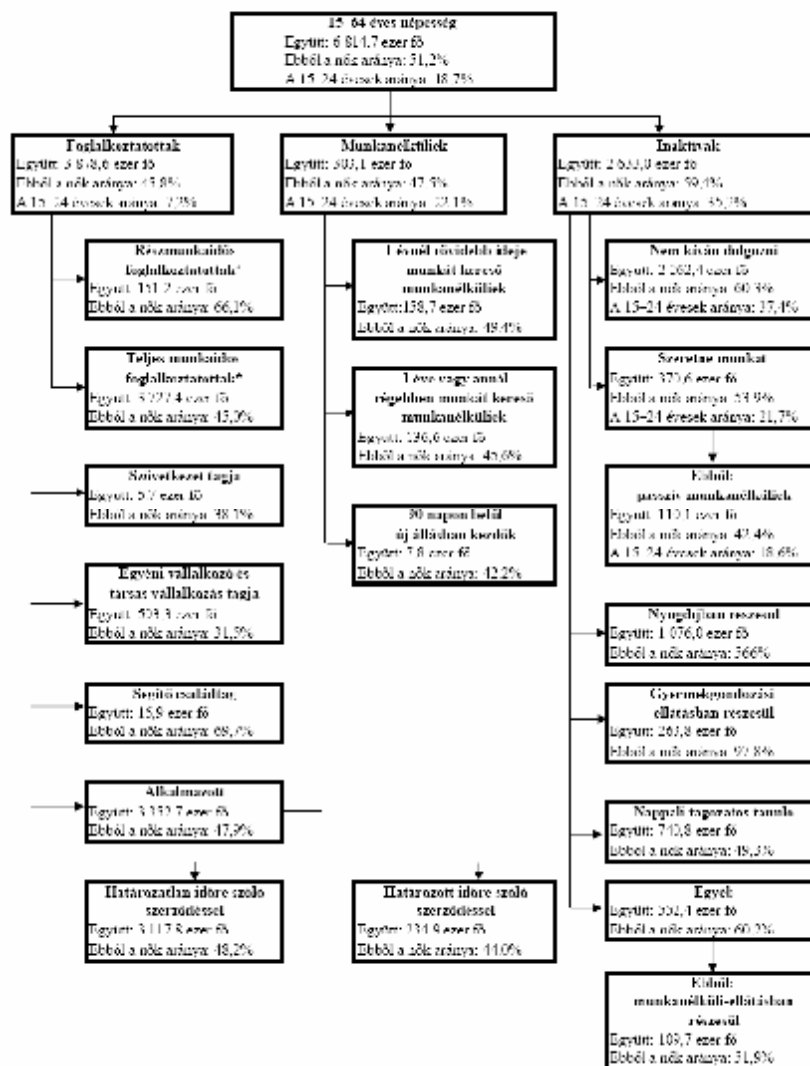
Az Európai Unióban átlagosan 8,6%-os munkanélküliséget mértek a férfiak és 10,1%-osat a nők között. A közép-kelet-európai tagállamok közül csak Észtországban volt gyakoribb a munkanélküliség a férfiak között. Magyarországon – Európában szokatlan módon – a női munkanélküliség szintje sokáig elmaradt a férfiakétól, **2004-ben a férfiak és nők munkanélküliségi rátája már megegyezett, 2005-ben, pedig a nőkre 0,5 százalékponttal nagyobb érték volt jellemző (7,5%)¹⁵**. A munkanélküliség tekintetében a legnagyobb emelkedés a 20–29 és a 35–39 éves nők esetében volt. A teljes aktív korú munkanélküli populációt tekintve a nők részaránya még mindig alacsonyabb a férfiakénál, **a 303 ezer munkanélküli 48 %-a volt nő¹⁶**. Az egy éven belüli munkaerőpiaci visszailleszkedés tekintetében **a tartósan munkanélküliek (1 éve vagy annál régebben keres állást) közötti részarányuk 46% volt.** (2. ábra)

¹⁵ ILO definíció szerinti érték

¹⁶ Forrás: KSH munkaerőmérés, 2005.

2. ábra¹⁷

A 15–64 éves népesség munkaerő piaci státusza 2005-ben



* Átlagkereset alapján

A Munkaügyi Központokban megjelenő regisztrált álláskeresők körében az elmúlt tizenkét évben a férfiak túlsúlya volt tapasztalható. **Azonban az évek során az álláskeresők körében a nemek szerinti olló folyamatosan csukódott**, míg 2000-ben 210 ezer álláskereső férfira 181 ezer nő jutott, addig 2005-ben már közel 200 ezer. (3. ábra)

3. ábra

A regisztrált álláskeresők nemek szerinti bontásban (1993-2005)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Férfi (Male)	395,3	333,0	293,8	284,1	267,1	233,4	221,4	209,7	196,4	184,6	188,0	193,3	210,4
Nő (Female)	276,4	235,3	213,8	216,5	203,0	189,7	188,1	180,8	167,7	160,1	169,2	182,6	199,5

17 Forrás: KSH munkaerőmérés, 2005.

Az aktív eszközök közül a munkaerőpiaci képzésekbe kerülők nemek szerinti megoszlását vizsgálva megállapítható, hogy az előző évekhez hasonlóan 2005-ben is **lényegesen magasabb a képzésekben résztvevő nők aránya**, mint a regisztrált álláskeresőkön belüli részarányuk. Ennek egyik lehetséges oka a nők jobb alkalmazkodási készségében, valamint magasabb arányú tanulási hajlandóságában rejlik. Legtöbbször a 26-35 év közötti nők vágtak bele a képzésekbe.

A munkaadóknak nyújtott bértámogatással való foglalkoztatásban az álláskeresőkön belüli részarányukat meghaladó módon reprezentáltak a nők. Különösen a 26-35 (Gyes-ről visszatérő korosztály) és az 50-51 év közötti nők vették igénybe ezt az eszközt. Mindkét életkori csoport esetében **jelentős elhelyezkedési többlet következhet a bértámogatás jogi szabályozásának 2007. év elején életbe lépett változásából** (lásd még: a munkaadók által igénybe vehető, foglalkoztatáshoz kapcsolódó támogatások), valamint a **„Start-kártya” program 2007. júliusától esedékes bővítéséből**, amellyel a munkaadók jelentős járulékkedvezményeket vehetnek igénybe a Gyes-ről visszatérő és az 50. életévüket betöltött álláskereső nők alkalmazása esetén.

A közhasznú foglalkoztatásban a nők az álláskeresőkön belüli részarányukhoz képest jelentősen alul vannak reprezentálva. Az eszközbe leginkább a 36-45 és az 51-55 év közötti nők kapcsolódtak be.

3.1 A nők foglalkoztatási helyzetét érintő fő problémakörök

3.1.1 „Üvegplafon”-szindróma

A nőknek a 20. század történelme folyamán mindvégig nehezebb volt bekerülniük a munkaerőpiac vonzó területeire, előrejutniuk a karrier útján, felkapaszkodniuk azon a bizonyos számárlétrán, mint a férfiaknak. A század első évtizedeiben, amikor a legtöbb európai országban még ki voltak zárva a felsőoktatásból, csak kivételes esetekben juthattak be a magasan kvalifikált munka világába.

Az „üvegplafon”¹⁸ kifejezést azon helyzet bemutatására alkalmazzák, amikor a karrier megtorpan, és nem lehet ugyan látni az előrejutás akadályát, de egyértelműen külső gátak jelennek meg. A nők számára sokkal előbb következik be az üvegplafon megtapasztalása, mint a férfiak esetében. Vagyis a nők azonos szakmai felkészültség esetén lényegesen kisebb ívű munkahelyi karriert futnak be, mint a férfiak. Jellemző nemzetközi tendencia, amit magyarországi példák is erősítenek, hogy főiskolák, pártok, vállalatok vezetőségi szintjén ezen okok miatt még mindig kevés nő fordul elő, noha gyakran ugyanolyan képzetek. A hagyományos szerepelvárások és a diszkriminatív személyzeti politika megakadályozzák őket a szakmai előmenetelben.

Jellemző példaként hozható fel, hogy Magyarországon a nők az egyetemi hallgatók számarányát tekintve többséget képeznek. Az oktatóknál a helyzet hasonló a hegymászáshoz: **"minél magasabbra jut egy nő, annál ritkább lesz a levegő"**. A professzorok többsége férfi, a női példaképek ritkák vezető pozícióban.

Nyugat-Európában is létezik az üvegplafon, de Magyarországon ez szinte áthatolhatatlan. Nálunk talán még Nyugat-Európánál és az Egyesült Államoknál is

¹⁸ Egy tudományos kísérlet során a halak akváriumába egy üvegfalat helyeztek el. A halak megszokták, hogy csak eddig az üvegfalig úszhatnak. Habár az üvegfalat idővel eltávolították, a halak sosem úsztak túl ezen a határon. (A szerzők)

hangsúlyozottabban működik az ún. „**piramiselv**”, ami azt jelenti, hogy míg viszonylag sok nő dolgozik gazdasági középvezetőként, a felső vezetésben már jóval kevesebben vannak - és a piramis csúcsán, igazán kiemelt pozícióban alig találunk nőket, noha szakmai képzettségük alapján ugyanolyan arányban kellene szerepelniük, mint a kevésbé fontos munkakörökben.

3.1.2 Kereseti egyenlőtlenségek

A nők kereseti lemaradása és diszkriminációja nem magyar specialitás, a világon mindenhol megfigyelhető. Angliában a pénzügyi vezetőknél 40 százalékos a különbség, Németország nyugati felében szintén 25-30 százalékos.

Magyarországon egy alkalmazásban álló férfi és nő fizetése között mintegy 20 százalék különbség tapasztalható – a férfiak javára. A regionális eltérések jelentősek, míg egy budapesti nő átlagban 70%-át keresi a férfi jövedelmének, vidéken ez az arány jobb, elérheti a 80-82 %-ot is. A legnagyobb különbség a pénzügyi ágazatban dolgozó férfiak és nők között mutatkozik. A nők csak valamivel több, mint a felét érik el férfi kollégáik anyagi elismerésének. A jövedelmek különbségeiben erőteljesen visszatükröződik, hogy a férfiak és a nők eltérő szakmákban és gazdasági ágazatokban dolgoznak. Figyelemreméltó, hogy a teljesen elnőiesedett szakmának számító oktatásban is a férfiak bruttó átlagkeresete a magasabb.¹⁹

Ezek az arányok még mindig kedvezőbbek, mint az **Európai Unióban, ahol a nők csak valamivel több, mint 70 százalékát kapják a férfiak fizetésének.** A brit Egyenlő Esélyek Bizottságának (EOC) legfrissebb felmérése szerint a két nem fizetési különbségének 25-50 százalékaért tehető felelőssé önmagában a diszkrimináció. Ez azt jelenti, hogy a nők az esetek jelentős részében még mindig nem kapják meg ugyanazokat a juttatásokat, mint az azonos munkakört betöltő férfiak.

Az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elve az EU egyik fontos alapjoga, 1978-ban indult útjára az „egyenlő bánásmód” politikája. Az Amszterdami Szerződés 3. cikkelyében – 1997-ben – az Unió elkötelezte magát az iránt, hogy a Közösség valamennyi tevékenységének folytatása során "törekszik az egyenlőtlenségek kiküszöbölésére, valamint a férfiak és nők közötti egyenlőség előmozdítására". Az EU politikájában a "**gender mainstreaming**" elve és módszere azt jelenti, hogy minden közösségi és nemzeti szintű szakmapolitika tervezése és végrehajtása során figyelembe kell venni, hogy az a nemek társadalmi egyenlőségét/egyenlőtlenségét hogyan befolyásolja.

3.1.3 40 év feletti, középfokú végzettségű nők helyzete

A munkavállalás szempontjából létezik egy ún. „**legjobb életkor**”, amelyben a személy karrierépítési lehetőségei, elhelyezkedési esélyei a legjobbnak mondhatók. Hagyományosan a fiatalkor a tanulás, felkészülés időszaka, az idősebb kor, a gyakorlati tapasztalatok megszerzéséé, az elmélet alkalmazásáé. Az egész európai munkaerőpiacon jellemző az a tendencia, hogy a folyamatos technológiai megújulás, az új módszerek bevezetése, az idősebb munkavállalóktól is megköveteli az ismeretek folyamatos gyarapítását. Hiába lehetne az életkorhoz kötődő optimális karrierponton a munkavállaló, ha nem rendelkezik a munkahelyszerzéshez szükséges ismeretanyaggal. További problémát jelent, ha a karrierpályába olyan események ékelődnek, amelyek a munkavállalót több évre kiszakítják a munkaerőpiaci folyamatokból. Magyarországon a rendszerváltás óta megfigyelhető tendencia, hogy a **munkanélküliek egyik „kemény magját” a 40 év feletti életkorú, középfokú**

19 Forrás: KSH adatszolgáltatás

végzettségű, nyelv- és számítógépes ismerettel nem, vagy csekély szinten rendelkező nők alkotják. A probléma által érintett nők egyik csoportjába azok tartoznak, akik családi elköteleződésük, gyermekvállalásuk miatt hosszasan kiestek a munkaerőpiacról vagy gyakorlatilag be sem léptek oda, a másikba pedig olyan, egy-egy részterületet érintő munkakörben dolgozó, elavult ismeretekkel rendelkező nők tartoznak, akik munkapályájuk során a munkahelyükön nem kaptak lehetőséget ismereteik bővítésére, ezért munkanélkülivé válásuk után nem képesek a munkaerőpiac elvárásainak megfelelni. A 40 év feletti nők elhelyezkedését hátráltatja, hogy egyes „hagyományosan” női munkakörök a szolgáltatás, kereskedelem területén találhatóak, ahol a munkaadók a fiatalabb korcsoportba tartozó női munkavállalókat veszik fel. Az Európai Tanács különböző dokumentumai egyértelműen állást foglalnak a munkaerő hasznosításának életkori kitolása, az aktív életpálya meghosszabbítása mellett. Ehhez elengedhetetlen **az élethosszig tartó tanulás** lehetőségének biztosítása, a nem megfelelő kvalifikációjú, vagy a munkaerőpiacról tartósan távol maradó női munkavállalók részére. A munkahelyi esélyegyenlőség érvényesülése érdekében **a képzési lehetőségeket hozzáférhetővé kell tenni az alkalmazott nők számára is**, „leszakadásuk” elkerülése érdekében.

3.1.4 Családi szerepek és a munkavégzés²⁰

A feleség szerepe családi szerep, amelybe a nő a házasságkötéssel lép be. A házasság a korábbi évszázadokban főként gazdasági intézményként működött. Ebben a gazdasági szerződésben a nő, hozományából fakadóan, árucikké vált, nem a férfi társaként volt jelen.

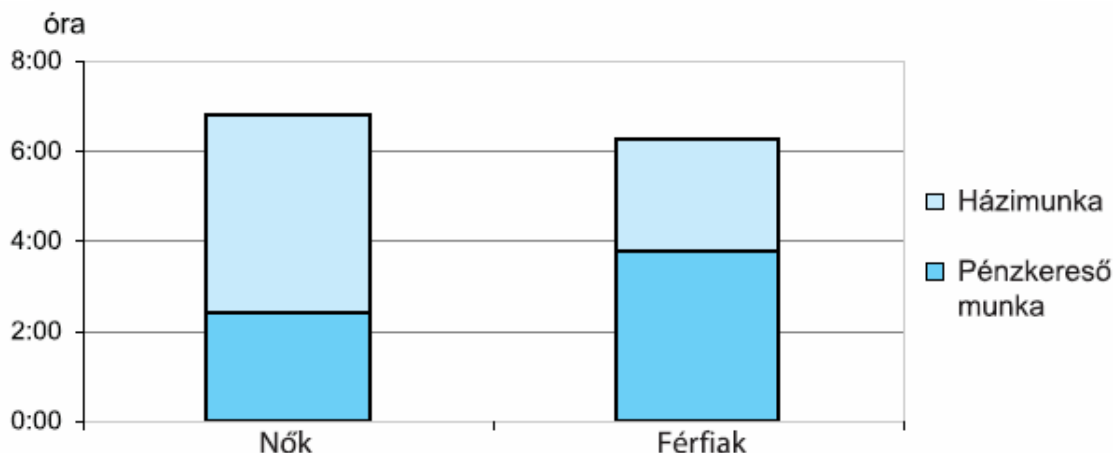
A női és férfi társadalmi szerepek változása, a nők munkájához igazodó új életformák kialakulása már a 19. században elkezdődött, és ennek jelei egyre nyilvánvalóbbá váltak az élet minden területén. A huszadik század második felében a nők egyre nagyobb szeletet „szakítottak” maguknak a munkaerőpiacon. Idővel kiderült az is, hogy a nagy ugrás a munka világába nem vezet automatikusan az egyenrangú férfi–női kapcsolatok és az igazságos otthoni munkamegosztás kialakulásához. A női munkavállalás nem szabadította meg a nőket az otthoni és a háztartási teendők sokaságától, a munka és a családi élet összeegyeztetése reménytelen feladatnak látszott, **az otthoni, nem fizetett munka túlnyomó többsége továbbra is a nőkre hárult.**²¹ (4. ábra)

20 Forrás: KSH-időmérleg vizsgálatok

21 "Egy férfi, azáltal, hogy megházasodik (vagyis feleséget szerez magának, aki elvégzi a házimunkát), öt évvel több szabadidőt nyer, mint egy agglagény. Másként megfogalmazva: az egyedülálló férfiak sokkal több házimunkát végeznek, mint a házasok, annak ellenére, hogy az utóbbiaknak nagyobbak a családi kötelezettségei. Még ha feltételezzük is, hogy a házas férfiak megnyert idejük egy részét pénzkereső munkával töltik, akkor is bőségesen marad idejük saját maguk számára" – állapította meg a nyolcvanas évek végén az olasz szociológus, Chiara Saraceno.

4. ábra²²

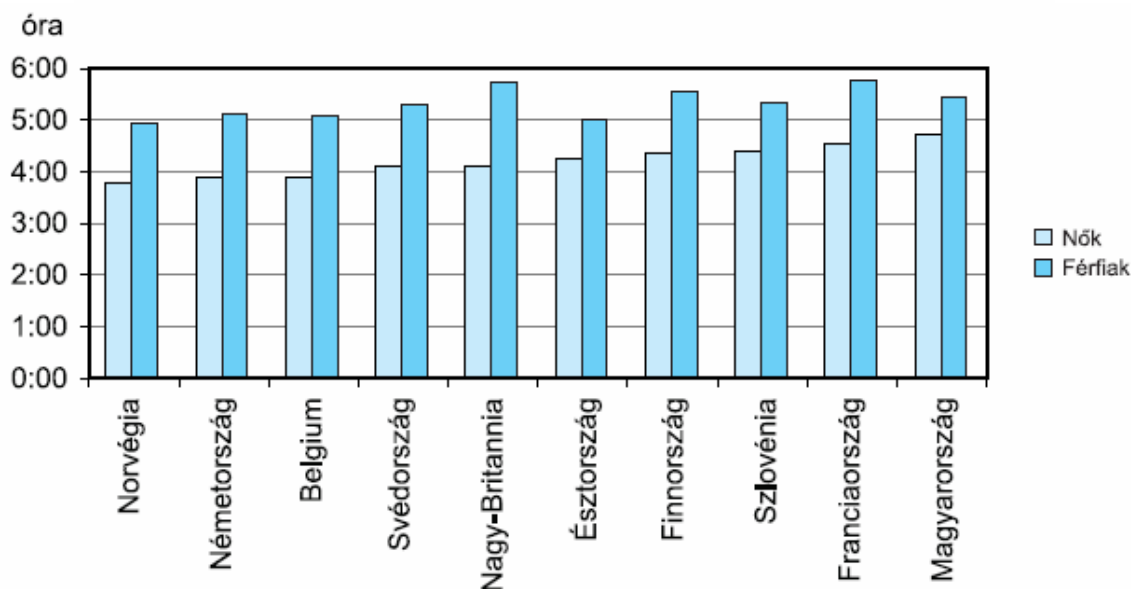
Összes munkával töltött idő egy átlagos napon a 20–74 éves népességben



A családi szerepekből fakadó nemek közötti egyenlőtlen feladatmegosztás szintén problémát jelent. Valamennyi Unió ország időmérleg-felmérései igazolják, hogy az európai **nők** még a kilencvenes évek végén is átlagosan napi 2–3 órával több háztartási munkát végeznek, mint a férfiak. Magyarországon ez a különbség még nagyobb, 4-5 órát is elérhet. **A férfiaknak, bár munkaerőpiaci aktivitásuk nagyobb, több a szabadidejük.** Az ezredforduló éveiben a magyar férfiak szabadideje 38 perccel nőtt (5 óra 10 percre), a nőké pedig háromnegyed órával (4 óra 20 percre.) (5. ábra)

5. ábra²³

A foglalkoztatottak pénzkereső munkával töltött ideje egy átlagos napon



22 Forrás: BAKSAY GERGELY: Hogyan töltjük egy átlagos napunkat? EURÓPAI TÜKÖR 2006/4

23 Forrás: BAKSAY GERGELY: Hogyan töltjük egy átlagos napunkat? EURÓPAI TÜKÖR 2006/4

A családi élet és a szakmai karrier harmonizálása évtizedek óta olyan probléma, amely szinte kizárólag a nők esetében merül fel, ennek következtében azokat a szakmákat tekintik női szakmáknak, amelyekben ez kezelhető, vagyis ahol a harmonizálás többé-kevésbé sikeres. A valóság azonban itt is ellentmond a sztereotípiának. Az úgynevezett női szakmák ugyanis az esetek többségében éppen, hogy nem teremtik meg a két létszféra összeegyeztetésének feltételeit, mert sem a munkafeltételek, sem az időbeosztás nem alkalmasak erre.

3.1.5 Női szegénység – egyszülős háztartások

Közismert tény, hogy az európai országok többségében a szociális állampolgárság fogalma a hetvenes évek végéig szinte kizárólag a férfi munkavállalókra vonatkozott, a nők társadalmi státusát pedig ennek függvényében, a családi állapotuk szerint határozták meg.

A nemek közötti különbségeket vizsgáló kutatók egymással ellentmondásban álló folyamatokra hívták fel a figyelmet. Míg ugyanis a legtöbb (fejlett) modern társadalomban, a gazdasági növekedés következtében csökkent a szegénységben élők aránya, **a szegények között megnőtt a nők reprezentáltsága.** A két trend szétnyílása azért volt meglepő, mert ugyanezen időszak alatt fokozatosan emelkedett a nők foglalkoztatási részvétele. Az ezredfordulón egyre több kutató hívta fel a figyelmet **a szegénység „feminizálódására”.**

A kutatók többsége szerint döntően **a nők anyagi függetlenedése áll a gyermeket egyedül nevelő anyák növekvő aránya mögött.** A nő anyagi függetlensége teszi ugyanis lehetővé, hogy válással kilépjen egy rossz házasságból, illetve, hogy ne azért lépjen be egy nem kívánt házasságba, mert gyermeket szeretne. A fejlett ipari társadalmakban a gyermeküket egyedül nevelők családjai és az egyszemélyes háztartások részarányának növekedése volt felelős a nemekre jellemző szegénységkockázatok megváltozásának.

Magyarországon a gyermekes családok között is különösen nehéz helyzetben vannak a **gyermeküket–gyermekeiket egyedül nevelő szülők, akiknek szegénységkockázata meghaladja az átlag háromszorosát.** Az egyszülős háztartások száma 1970–hez képest több mint másfélszeresére nőtt. A gyermeküket egyedül nevelő nők száma sokszorosa a férfiakénak, ennek magyarázata, hogy a válások után a gyermekek 85 %-a az anyánál kerül elhelyezésre. **A nők között nagyobb azoknak az aránya, akik egynél több gyermeket nevelnek egyedül.** Az egyszülős háztartások helyzetét nehezítette, hogy a rendszerváltást követően lényegesen csökkent a családi pótlék GDP–hez viszonyított aránya.

3.1.6 Gyermekvállalás, gyermeknevelés

A gyermekgondozási szabadság lejárta után a munkaerőpiacra visszatérni kívánó nők aránya növekszik, már csaknem 70%-uk szeretne (újból) dolgozni. A nagy többség számára, különösen a munkaerőpiactól tartósan távol lévő, a Gyes-t és a Gyet-et igénybe vevők esetében, **a korábbi munkahelyre való visszatérés egyre nehezebb.** 1999-ben ugyanis a Gyes-en lévők jó kétharmadának esetében legfeljebb 3 év telt el az utolsó munkavégzés óta, 2002-re viszont ennek átlagos időtartama négy évre nőtt. A Gyet-en lévők fele pedig 1999-ben is több, mint 7 éve dolgozott utoljára, 2002-ben ugyanakkor már jó kétharmaduk.

Magyarországon a 2005. év folyamán **a gyermekgondozási ellátások valamilyen formájában közel, mint 270 ezer nő részesült.** 2005-ben összességében 100 ezer

gyermekgondozási ellátást igénybe vevő nőnek soha, vagy a szervezet megszűnése miatt már nem volt munkahelye, ahová legalább potenciálisan vissza tudott volna térni, ami nagyjából a 2002-ben mért 1/3-os aránnyal azonos, s az ellátás alanyi jogúvá válása következtében jóval magasabb a 90-es évek közepét jellemző értéknél. A korábban foglalkoztatottakon belül csökkent azok aránya, akik úgy vélték, hogy munkáltatójuk hosszú távon nem számít rájuk, de még jobban zsugorodott azok egyébként sem széles rétege, akik saját döntésük alapján nem kívánnak korábbi munkahelyükre visszatérni. E tendencia ellenére is kevesebb, mint az ellátást igénybe vevők 40%-át jelentették 2005-ben azok, akik a gyermekgondozási idő letelte után korábbi munkáltatójuknál szeretnének és tudnának újra dolgozni. **Összességében a Gyed-en lévők 2/3-a, a Gyes-en lévők kevesebb, mint 1/3-a, a Gyet-en lévők 14%-a számíthat arra, hogy korábbi munkáltatójánál dolgozik majd újra.**

Egy potenciális munkaadó, ha a munkára jelentkező nő egyébként minden feltételnek megfelel, két okból is ellenérdekelt a Gyes-ről, Gyed-ről illetve Gyet-ről a munkaerőpiacra visszatérni szándékozó nők alkalmazásában. Egyrészt: a munkát vállalni készülő nő kisgyermekes anyuka, ami a terhelhetőségét csökkenti. Másrészt: viszonylag hosszú ideig távol volt a munkaerőpiactól, így előfordulhat, hogy számos készsége annyira megkopott, hogy az a munkavállalásban hátráltatja.

Ha az a kérdés merül fel, hogy mitől családbarát egy munkahely, akkor a **nők azt tekintik a legfontosabb szempontnak, hogy a beteg gyerek ápolásához sikerül-e szabadságot kivenni.** A másodikként legfontosabb szempont, hogy szülés után visszaveszik-e az embert a munkahelyre. Ha ez a kettő teljesül, a magyar nők szerint a munkahely már családbarát.²⁴

A magyarországi vállalatok jelenleg még elenyésző arányban segítik a gyermeknevelést, azonban sok pozitív példával is találkozhatunk, gondoljunk csak azon munkaadókra, akik a „Családbarát Munkahely” díjazásban részesültek az utóbbi években.

A Fővárosi Esélyegyenlőség Módszertani Iroda a 2005. évben országos felmérést végzett a munkahelyi esélyegyenlőség helyzetével és az esélyegyenlőség bevezetésével kapcsolatban.

A szervezeteknek mintegy 5%-a jelezte problémaként azt, hogy **a női alkalmazottaknak „nehézséget okoz a munkaidő és a család összeegyeztetése”.** Ezen kívül problémaként merült fel még az is, hogy „a nők rugalmatlanok a továbbtanulás terén” –feltehetőleg az előbb említett problémából kifolyólag, mely szerint a nők nehezen egyeztetik össze a munkaidő korlátjait a családi kötelezettségekkel. A válaszadók töredéke említette meg nehézségként azt, hogy a nők „alulreprezentáltak a vezető posztokon”. Azoknak a szervezeteknek a többségében, amelyekben úgy tapasztalták, hogy nehézséget jelent a nők számára a munkaidő korlátjainak és a családi kötelezettségeknek az összeegyeztetése, munkaidő kedvezményrel járultak hozzá a női munkavállalók frusztrációjának csökkentéséhez. A továbbtanulási gondokat említő szervezetek, valamint a nők vezetői posztokon való alulreprezentáltságával leírható egyenlőtlenségről beszámoló szervezetek az említett gondok enyhítésére alkalmas intézkedésekről nem számoltak be. A női alkalmazottak foglalkoztatásának komfortosabbá tételében **nehézségként merült fel a munkaidő kedvezmény biztosítása (3,6%), és az egyenlő elbírálás elvének gyakorlati alkalmazása (2,2%).**

A munka világába könnyebben illeszkednek be azok a nők, akik az ellátás ideje alatt dolgoznak. Ezt kívánták elősegíteni a munkavállalás korábbi korlátozásán enyhítő, illetve 2006-tól azt teljesen megszüntető intézkedések is. A gyermekgondozási ellátáson levők mindössze 7%-a dolgozott, ebből is minden második csak alkalmilag. Az anyák közel 2/3-

24 Forrás: a Hewitt Inside „Legjobb Munkahely női szemmel” című online felmérése

ának saját döntése, hogy ezt az időt gyermeke nevelésére fordítja, további 13%-uknál szerepet játszik az is, hogy nem is tudná másra (esetleg intézményre) bízni a gondozást, míg 11% volt azoknak az aránya, akik úgy nyilatkoztak, hogy szeretnének dolgozni, de nem találtak (megfelelő) munkát.

A munkavállalást **hátráltatja a bölcsődei és óvodai férőhelyek fokozatos leépülése** is. Egy 2005-ben végzett kutatás keretében összesen 229 ezer (ezen belül 108 ezer gyermekgondozási ellátást igénybe vevő) válaszoló elhanyagolhatóan kis hányada jelezte csak az óvoda, napközi hiányát (ami természetesen összefügg azzal, hogy a gyermekgondozási ellátás első két formáját igénybe vevő többségnek 3 évesnél fiatalabb gyermeke (is) volt), viszont **minden 4. érintettnek gondot okoz a bölcsődei férőhelyek elégtelensége**. A községekben élőknel ez az ok 41,6%-ban fordult elő, szemben a városokra (beleértve Budapestet is) jellemző 12%-kal. A térítési díj nagysága (ami vélhetően itt a kereset és a gyermekgondozási ellátás közötti különbség függvényében értelmezendő) az érintettek 14,2%-ánál volt a probléma forrása, mégpedig az átlagosnál nagyobb arányban a fővárosban élőknel, ahol visszatérés esetén alternatíva lehet a magasabb térítési díj jellemezte nem önkormányzati fenntartású intézmény is.

4 A CSALÁDI ELLÁTÁSOK IGÉNYBEVÉTELE, A 2006-BAN ÉLETBE LÉPETT VÁLTOZÁSOK

A fejezetet írta: Komka Norbert

FKFSZ Kht. Fővárosi Esélyegyenlőség Módszertani Iroda (www.pestesely.hu)

4.1.1 Családi pótlék

Amíg a gyerek a közoktatásban (általános iskolában vagy középfokú iskolában, nem felsőfokú szakképzésben) tanul, de legfeljebb annak a tanévnek a végéig, amelyben betölti a 23. életévét, a család családi pótlékra jogosult. Magasabb összegű családi pótlékra tarthatnak igényt a gyermeküket egyedül nevelő szülők, a tartósan beteg vagy súlyosan fogyatékos gyereket nevelők, a nagycsaládosok, a nehéz szociális helyzetű családok. **A korábbi rendszeres gyermekvédelmi támogatás beépült a családi pótlékba**, a 13. havi családi pótlék megszűnt.

4.1.2 A gyermekgondozási ellátások rendszere

A Gyes igénybevétele mellett a gyerek egyéves korától korlátlanul lehet munkát vállalni, miközben a gyerek nappali intézményben elhelyezhető. A méltányossági Gyes lehetősége 8 évesnél idősebb gyermekek után már nem igényelhető. Csak munkaviszonyban állóknak jár a gyermekápolási táppénz. Általánosan igénybe vehető ellátási forma maradt a tartósan beteg gyermeket nevelő szülő ápolási díja.

A Gyed igénybevétele mellett továbbra is tilos a jövedelemszerző tevékenység, nem vehető igénybe gyermekintézmény, ezért aki a gyereke egyéves kora után pénzt akar keresni, vagy gyermekintézmény igénybevételével akar tanulni, annak Gyed helyett Gyes-t kell kérnie.

A Gyed bármelyik szülőnek járhat, ha az egészségbiztosítási szempontból biztosítottnak tekinthető: a munkavállalóknak és a közalkalmazottaknak, de még a munkanélküli-járadékon élőknek is. A díj összegét a jövedelem alapján állapítják meg: a jogosult a naptári napi átlagkereset hetven százalékát kaphatja meg Gyed-ként, ennek maximális mértéke azonban minden évben meghatározásra kerül. Ugyanakkor nemcsak a vér szerinti szülő, hanem a gyám, az örökbe fogadó szülő, sőt, a szülővel együtt élő házastárs is kaphat gyedet. Az ellátás a Terhességi-gyermekágyi segély lejártától a gyermek kétéves koráig illeti meg a biztosított szülőt. Korábban csak a gyermek 1 éves korának betöltése után, vagy külön elbírálás alapján, méltányossági alapon részesülhetett az apa a gyermekgondozási díjban. A biztosított státus azonban itt is kitétel: az apa esetében a gyermekgondozási díj igénylését, a gyermeket szülő anya esetében a szülést megelőző két éven belül 180 napon át kell biztosítottnak lenni. A Gyed után ráadásul nyugdíjjárulékot kell fizetni, viszont később beszámítják a nyugdíjba is. Magyarországon még mindig ritka, hogy az apa vegyen igénybe gyermekekre vonatkozó támogatásokat. **A támogatásban részesülők 90 százaléka nő, a Gyes-en lévő apák száma 2005-ben még alig volt több tízezernél.** Számos oka lehet annak, hogy kevés az otthon maradó apa. A társadalmi beidegződés, hogy a férfi a családfenntartó, még mindig erős. Az esetek többségében ráadásul a nők fizetése jóval alacsonyabb, így annak kiesése kevesebb gondot okoz.

A GYET igénybevétele esetén a szabályozásban megmaradt a házon kívüli jövedelemszerző tevékenységre vonatkozó napi 4 órás korlát és a gyermekintézmény igénybe vételének (a

törvényben is leírt) napi 5 órás korlátja is (kivéve az iskolai és az iskolára előkészítő foglalkozásokat).

Az utóbbi tizenöt év viszonylatában megállapítható, hogy a **gyermekgondozási ellátást igénybe vevők száma 1997-ig növekedett, azóta stagnálást mutat**. Az egyes ellátásokat tekintve azt tapasztalhatjuk, hogy a Gyed-et igénybe vevők száma csökkent, majd 2005-ben ismét növekedni kezdett, míg a Gyes igénybevétele csak 2001 óta kezdett csökkenni, a Gyet-é pedig 1997 óta stagnálónak mondható. (6. ábra)

6. ábra²⁵
Gyermekgondozási ellátást igénybe vevők száma*/ és aránya

Év	Gyed	Gyes	Gyet	Összes	Munkavállalási korú nőkhöz viszonyított aránya (%)
	ellátást igénybe vevő (ezer fő)				
1990	157,8	86,9	-	244,7	8,6
1993	147,9	114,2	..	262,1	9,0
1995	128,8	118,2	33,0	280,0	9,5
1997	99,2	148,0	48,1	295,3	9,8
1999	-	236,0	55,9	291,9	9,8
2001	57,7	186,2	52,6	296,5	9,7
2003	73,4	166,7	50,0	290,1	9,4
2005	83,6	162,6	47,1	293,3	9,3

Forrás: Adminisztratív nyilvántartások, illetve munkaerő-mérleg, január 1-jei állapot.

*/ Az igénybe vevők között a férfiak létszáma 1–3 ezer között volt, kivétel 1995: 5 ezer, illetve 2005: 11 ezer.

4.1.3 Családi kedvezmények rendszere

Akinek három alá csökken az eltartottnak minősülő gyermekek száma, annál megszűnt a gyermek utáni **adókedvezmény** igénybevételenek lehetősége. A jövedelemadóban a családi kedvezmény érvényesítésének lehetősége nagycsaládosoknak minősülőknél csökkent, csak abban az esetben vehető igénybe teljes mértékben, ha a kedvezménnyel élő szülő (saját) éves összjövedelme nem haladja meg az adott év vonatkozásában meghatározott jövedelemkorlátot. Ha a másik szülőnek van saját, összevonás alá eső adóköteles jövedelme, és teljes mértékben érvényesíteni tudja a gyerekkedvezményt, célszerű, ha ő veszi azt igénybe.

4.1.4 Babakötvény

A 2006. jan. 1. 0 óra után született gyermekekre az állam 40.000 Ft értékben megtakarítási számlának tekinthető babakötvényt nyit, amire a szülő, nagyszülő is – méghozzá ezt adókedvezménnyel támogatva – elhelyezheti a megtakarításait (max. 120 ezer Ft-ot évente), amelyek vissza nem vehetők. Ezeknek kamatokkal megnövelt összegéhez a gyerek a nagykorúsága (18 éves kora) elérésekor juthat hozzá. A rászorulóknak minősülő, rendszeres gyermekvédelmi kedvezményre jogosult gyermek számlájára a gyerek 7 és 14 éves korában az állam helyez el további 42.000 – 42.000 Ft-ot.

25 Forrás: VISSZATÉRÉS A MUNKAERŐPIACRA A GYERMEKVÁLLALÁS UTÁN (KSH, 2006.)

4.1.5 Segélyrendszer

A rászoruló családok gyermekek utáni rendszeres segélyezése részben a családi pótlékba épült be, részben a rendszeres gyermekvédelmi kedvezménybe. A gyermekvédelmi kedvezmény igénybevételével kapcsolatos fő szabályok:

- § bölcsődében, óvodában és alsó tagozaton ingyenes gyermekétkeztetés jár;
- § a közoktatás egyéb évfolyamain 50%-os kedvezményű gyermekétkeztetés (ez jövedelemigazolás nélkül is, alanyi jogon minden nagycsaládosnak) jár;
- § iskolai szünet, vakáció alatt is biztosítandó az étkezés;
- § térítésmentes tankönyvellátás a közoktatás 13. évfolyamáig bezárólag (ez jövedelemigazolás nélkül is, alanyi jogon minden nagycsaládosnak) jár;
- § évente egyszer – júliusban – úgynevezett egyszeri pénzbeli támogatás;
- § a jogosultsági jövedelemhatárt a mindenkori öregségi nyugdíjminimumnál nem nagyobb fejenkénti jövedelemben határozták meg, gyermekeit egyedül nevelő szülő esetében a jövedelemhatár 10 %-kal magasabb;
- § a jogosultság vagyoni feltétele, hogy az egyes családtagok hasznosítható saját ingatlan-, gépjárművagyonra vagy vagyoni jellegű jogának értéke ne haladja meg a mindenkori öregségi nyugdíjminimum 20-szorosát, illetve a család összes vagyonának összértéke se haladja meg ennek 70-szeresét. (Ebbe nem számít bele semmiféle ingóság, a szülő vagy más eltartó által életvitelszerűen lakott ingatlan és a mozgáskorlátozottságra tekintettel fenntartott gépjármű értéke, továbbá a csak a megélhetést veszélyeztetve hasznosítható gépi meghajtású termelő- és munkaeszköz).

Az aktív korúak rendszeres szociális segélyének igénybe vételét érintő főbb változások:

- § a felnőttek segélyezése családi segélyezéssé alakult, ennek keretében a család összeadott fogyasztásiegység-értékét meg kell szorozni az öregségi nyugdíjminimum 90%-ával, a rendszeres szociális segély erre az összegre egészíti ki a család saját jövedelmét;
- § az első aktív korú családtag, valamint a fogyatékos személy 1,0 fogyasztási egységnek számít, de ha gyermekét egyedülállóként neveli, akkor 1,2-nek, a házastárs, élettárs 0,9-nek, az első és a második gyermek – életkorától függetlenül – 0,8-nak, míg minden további eltartott gyermek – szintén életkorától függetlenül – 0,7-nek;
- § a családba csak a házastársakat, élettársakat és a saját háztartásukban eltartott gyermekeiket szabad beszámítani;
- § további nagykorú személy, még nagykorú kereső gyermek és eltartott egyéb hozzátartozó sem számítható a családhoz, ha önmagában rászoruló.

5 A GYES, GYED ALATTI EGYÉB TÁMOGATÁSOK, ÉS EZEK FELHASZNÁLÁSA, HATÉKONYSÁGA

*A fejezetet írta: Vucskó Bernadett
FKFSZ Kht. Fővárosi Esélyegyenlőség Módszertani Iroda (www.pestesely.hu)*

A családtámogatási rendszer kiépítése nagyban hozzájárul a népesség növekedéséhez, a gyermekvállalás ösztönzéséhez, a gyermekvállalási kedv megerősítéséhez. Azonban ezek az intézkedések magukban nem ösztönzők. A magyar lakosság körében még mindig nagyobb a gyermekvállalási kedv a környező és uniós országokéhoz képest, azonban a megvalósult születések száma ennek ellenére sem növekszik kiemelkedően, nem éri el a reprodukciós szintet sem. (A teljes termékenységi arányszám 2005-ben 1,32.)

A **családtámogatási ellátási formák**: családi pótlék, Gyes, gyermeknevelési támogatás, anyasági támogatás, melyek alanyi jogon járnak a gyermeket nevelő szülőknek, valamint a biztosítási jogokhoz kötött ellátások: terhességi- gyermekágyi segély, gyed. További segítség a három- és többgyermekeseknek a családi adókedvezmény. Ezek mellett egyéb ösztönzők is bevezetésre kerülnek, hogy az élveszületési számok növekedjenek, a nők, családok vállalják a gyermekek megszületését, enyhítsék a kisgyermek nevelésével eltöltött otthoni idők által indukált hátrányokat. Magyarországon a kisgyermek gondozására akár 3 évig is otthon maradhat a szülő, ez azonban munkaerőpiaci szempontból hosszú időtávot jelent.

A kisgyermekes anyák mára egy **speciális társadalmi csoport**tá váltak. A hagyományos társadalomban fel sem merült, a mai társadalomban azonban tisztán kirajzolódik, hogy egy támogatásra szoruló csoportról van szó. Az otthonmaradt kisgyermekesek speciális helyzetének több oka van:

- § A mai világban a munka a fő meghatározója a társadalmi és személyes élettérnek. Az otthonon kívüli munkahely meghatározó társadalmi tér. Ezt időlegesen elveszítik a gyermekszülés miatt a nők.
- § Sok esetben meglazulnak, vagy elvesznek rokonsági kötelékek, sok gyermekes anya elmagányosodik, magára marad.
- § A gyerekszám növekedésével arányosan nőnek a kiadások, a bevételek pedig csökkennek. Anyagilag is nehéz helyzetbe jutnak.
- § Az otthonmaradás és az anyagi lehetőség szűkössége következtében nehezebben jutnak hozzá a szükséges információkhoz, technikai ismeretük elavul.
- § Nem ismerik a támogatási lehetőségeket, melyek segítséget nyújtanának mind a társas kapcsolatok felélesztésében, mind a munkaerőpiacra való visszatérést segítő képzések elérhetőségében, elméleti tudásuk bővítésében, képességeik fejlesztésében, szakmai tudásuk aktualizálásában.
- § Nincs meg a megfelelő párbeszéd a kisgyermekes anyák és a segítséget nyújtható civil- és önkormányzati szervezetek között.

Az említett okok miatt a **szegénység és kirekesztettség veszélyének** az átlaghoz képest fokozottabban vannak kitéve a kisgyermekes anyák. Ha a társadalmi kapcsolatok meggyengülnek, a munka világába való visszatérés reménytelen, és ezzel együtt az anyagi terhek elviselhetetlenné válnak, felmerül a peremhelyzetre kerülés veszélye. A veszélyeztetett helyzetnek következményei lehetnek:

- § mentális- és egészségügyi problémák,
- § a munka világába való visszahelyezkedés súlyosan megnehezedik,
- § a szociális problémák felerősödhetnek (pl.: lakhatási hátrálékok),
- § a rokon-kapcsolatok elveszhetnek.

Még speciálisabb helyzetűek a Gyes-en lévő apukák, akiknek meg kell küzdeniük a társadalmi elvárásokkal is, a családfenntartó szerepről való lemondással.

A családi élet fizikai-, lelki- és anyagi terhekkal jár együtt. A gyerekszám növekedésével nőnek a **kiadások** is. A családtámogatási rendszer csak kismértékben tudja a kiadásokra fordított összegeket mérsékelni. A keresetek összege sem tud lépést tartani a gyermekek növekvő eltartási költségeivel. Ha a családfenntartó fizetése nem teszi lehetővé e törekvő terhek fedezését, előbb vagy utóbb az anyának is el kell hagynia a családi fészket, és munkába kell állnia. A **munka világába történő reintegráció** több problémát is felvet:

- § vissza tud-e menni előző munkahelyére, ha eddig nem dolgozott, lesz-e állása,
- § megvan-e a megfelelő szakmai képzettsége, mely eladható a munkaerőpiacon,
- § meg tudják-e oldani a gyermek(ek) napközbeni felügyeletét,
- § milyen feltételekkel talál munkát, milyen időbeosztásban,
- § a kereseti lehetőség kompenzálja-e az anya napközbeni helyettesítését,
- § fel van-e készülve a család minden tagja az életmódváltásra,
- § mennyi hasznos időt vesz igénybe a munkába való jutás, utazás.

A kérdés az, hogy milyen segítséget nyújt a helyi társadalom ezen okok és problémák megelőzésére és enyhítésére. A **prevenció** feladata, hogy a kisgyermekes anya ne veszítse el kapcsolatait, tudjon kitől segítséget, tanácsot kérni, hozzáférjen alapvető információkhoz. Alapvető **szemléletváltásra** van szükség, hogy a gyermeknevelésben nagyobb részt vállaló apuka jelensége is elfogadottá váljon. Fontos a társadalomba való visszaailleszkedés és megfelelő foglalkoztatási formák elterjedése, melyek alternatívát nyújthatnak a családosok munkavállalásában.

5.1 A Gyes melletti munkavállalás változásai és hatása

2006. január 1-ével kiszélesedett a Gyes-en lévők **munkavállalási lehetősége**²⁶. A gyermek 1 éves korától a Gyes folyósítása mellett időkorlátozás nélkül vállalhat munkát a szülő. A gyermek emellett napközbeni ellátást nyújtó intézményben elhelyezhető. A Gyes melletti munkavállalás nem érinti az előző munkaviszonyt, ahol a szülő fizetés nélküli szabadságon maradhat továbbra is.

A változtatás nem érinti a Gyes-en lévő nagyszülők munkavállalását, ők csak a gyermek 3 éves korától folytathatnak kereső tevékenységet.

Gyes igénybevételére nem csak az anya, hanem az apa is jogosult, mint szülő. Számuk azonban csekély a nemek közötti fizetési különbségek és a társadalmi családfenntartó szerepelvárás miatt.

A gyermekgondozási segélyt igénybevevők száma az ezredfordulótól csökkenő tendenciát mutat. A jogszabály-változás hatása nehezen mérhető még. Mindenesetre a tapasztalatok és a bölcsődei vezetők beszámolóí azt mutatják, hogy a szülők éltek ezzel a lehetőséggel, nagymértékben megnőtt a **bölcsődei elhelyezés** iránti kérelem. A jelenlegi intézményhálózat azonban nem volt felkészülve a tömeges jelentkezésre, eddig is maximális kihasználtsággal működtek.

A bölcsődébe beíratott gyermekek száma 2000-től folyamatosan növekvő tendenciát mutat, miközben a férőhelyek száma alig változott, 2003-ban majdnem 2%-kal csökkent is. Tehát a növekvő gyermeklétszám mellett csökkent a férőhelyek száma. 2005-ben 6464 fő beíratott gyermek részére nem biztosítottak férőhelyet az államilag fenntartott bölcsődékben. 2006-ban az igény még ennél is magasabb volt. A férőhely-kihasználtság folyamatosan növekszik. A

26 1998. évi LXXXIV. törvény a családok támogatásáról

kisgyermek elhelyezésének megoldatlansága kihat a szülők munkavállalási esélyére is, holott elvárt és domináns a kétkeresős családmódel. (7. ábra)

7. ábra²⁷

A gyermekfelügyelet megoldatlanságát jelzők megoszlása, a probléma jellege és a település típusa szerint, 2005

Település-típus	Problémák							Válasz-adók összesen
	nincs bölcsődei férőhely	nincs óvodai férőhely	nincs napközi ellátás	nincs segítő gé beteg gyermekek ápolásához	nincs segítő gyógyító-los gyermekek felügye letéhez	fizetés nem elegendő a díjak megfizetésére	egyéb	
Statisztikai egyedi város	13,3	1,9		2,2	2,9	22,6	58,0	100,0
Község	12,0	1,2	0,5	11,7	1,9	15,4	57,1	100,0
Község	41,6	3,1	0,9	8,4	2,8	11,2	31,8	100,0
Együtt	25,7	2,2	0,7	9,2	2,5	14,2	45,5	100,0

A bölcsődei férőhelyek hiánya jelentős problémát okoz a dolgozni kívánó 3 év alatti gyermeket nevelő szülők számára munkavállalásukban.

5.2 Képzési támogatás kisgyermekeseknek²⁸

A munkaerőpiaci képzés támogatása olyan **foglalkoztatást elősegítő aktív eszköz**, amellyel a munkanélküli vagy a munkaviszonyban álló, de munkanélküliséggel veszélyeztetett rétegek képzésével növelhető az elhelyezkedési esély, illetve a munkahely megtartása.

A állami foglalkoztatási szerv (Regionális Munkaügyi Központok és kirendeltségei) által felajánlott, vagy elfogadott képzéssel támogatható az a személy is, aki gyermekgondozási segélyben (Gyes), gyermeknevelési támogatásban (Gyet), illetve terhességi gyermekágyi segélyben, gyermekgondozási díjban (Gyed) vagy ápolási díjban részesül. Abban az esetben támogatható, ha a képzés időtartama hetente nem haladja meg a húsz órát, és a Gyes-en lévő szülő képzése a gyermek egy éves, a Gyed-en lévő esetén a gyermek másfél éves korának betöltését követően kezdődik meg, valamint a Gyes-en és Gyet-n lévő szülő kereső tevékenységet nem folytat. Általában idegen nyelvi (angol) és számítógép-kezelői tanfolyamokon lehet részt venni.

E célcsoport esetén a képzéssel kapcsolatos költségek megtérítése adható, nem kötelezően előírt. Általában minimális önerő szükséges, a képzés költségének nagyobb hányadát támogatják.

Probléma azonban ezen képzések intenzitása. A heti 20 órás képzés napi elfoglaltságot jelent, leginkább délelőtti időszakban, vagyis munkaidőben. A képzések mellett nincs gyermekfelügyeleti szolgáltatás, tehát a kisgyermek napközbeni felügyelete gondot okoz a képzés részvétele idején. Bölcsődébe a gyakran hosszú várakozólista miatt nem adható, alternatív megoldások anyagi teherrel járnak (bébiszitter, magánintézmény, családi napközi).

A képzések elindulásának ideje behatárolt, a választható képzések listája csekély. Tehát az a kisgyermekes, aki állami támogatással szeretne többlettudáshoz jutni, hogy növelhesse jövőbeni munkaerőpiaci elhelyezkedését, több szempontból is kiszolgáltatott helyzetbe kerül,

27 Forrás: Visszatérés a munkaerőpiacra a gyermekvállalás után (KSH, 2006)

28 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról

választási lehetőségei beszűkültek. A képzési helyet sem tudja kiválasztani egyénileg, ezért az utazási költség tovább terheli a családi kasszát.

5.3 Előnyben részesítés a felsőoktatásban²⁹

Az előnyben részesítési kötelezettség a 2007-es felsőoktatási felvételi eljárásban felváltotta azokat a korábbi kedvezményeket, melyeket a hátrányos helyzetű jelentkezők, köztük a Gyes-en, Gyed-en lévők kaptak. Az előnyben részesítés kedvezménye különböző számú **többletpontokat** jelent a felvételi eljárásban.

Az a jelentkező, aki a jelentkezési határidő és a felvételi döntés közötti időszakban gyermeke gondozása céljából fizetés nélküli szabadságon lévő, terhességi-gyermekágyi segélyben (Tgyás), gyermekgondozási segélyben (Gyes), gyermeknevelési támogatásban (Gyet) vagy gyermekgondozási díjban (Gyed) részesül, a felvételi eljárás során 8 többletpontot kap.

A jogosultságot – fizetés nélküli szabadság esetén – a munkáltató által kiadott igazolással, egyéb esetekben a támogatást folyósító szerv határozatával vagy igazolásával kell bizonyítani. A felvételi eljárás menete nem változik, a többi jelentkezővel együtt kell a célcsoportnak is teljesíteni a felvételi elbeszélgetéseken, vizsgakövetelményeken. A többletpontokkal nagyobb esélyt kap az államilag támogatott képzésben való részvételre.

Ez a rendelkezés segíti a kisgyermekesek továbbtanulási esélyeit, figyelembe veszi a családi kötelezettségeket, igyekszik enyhíteni a felvételi vizsgára való felkészülés terheit, ha esetleg a családi kötelezettségek miatt nem tud a személy maximálisan felkészülni.

További támogatást jelent, hogy a korábban felvett diákhitel törlesztési kötelezettsége a Gyed és Gyes ideje alatt szünetel, mindaddig, míg a hitelfelvevő nem dolgozik teljes munkaidőben.³⁰

5.4 A Humán Erőforrás Operatív Program (HEFOP)

A HEFOP az Európai Unió Strukturális Alapjaitól kapott támogatások 2004-2006 közötti felhasználását megalapozó Nemzeti Fejlesztési Terv (NFT I) részeként, számos európai uniós és hazai programmal összhangban valósul meg.

A HEFOP átfogó céljai: hozzájáruljon, hogy minél több ember dolgozzon, a gazdaság igényeinek megfelelő képzéssel növelje az emberek versenyképességét a munkaerőpiacon, elősegítse a társadalmi beilleszkedést.

Programelemei között szerepelnek kiemelten a nők, köztük is a gyermekes anyák.

HEFOP 1.3 intézkedés: "A nők munkaerőpiaci részvételének támogatása, valamint a munkahelyi- és a családi kötelezettségek összehangolása"

Az intézkedés célja: a munkaerőpiaci hátrányokkal küzdő nők segítése képzéssel, vállalkozási ismeretekkel, munkaerőpiaci szolgáltatásokkal, nők vállalkozóvá válásának, ill. a munkahelyi és családi kötelezettségek összeegyeztethetőségének támogatása. E programelemen belül számos olyan projekt került és kerül megvalósításra, melyek a kisgyermekesek szakmai továbbképzését valósítják meg, valamint segít beilleszkedni a munka világába. (Pl. a „Nők újra munkába” projekt – FKFSZ Kht.) a programok komplex szolgáltatást nyújtanak: ingyenes szakképzés, gyermekfelügyelet, utazási költségtérítés, mentori támogatás stb.

HEFOP 1.3.1 pályázati program: "A nők munkaerőpiacra való visszatérésének ösztönzése"

²⁹ 237/2006. (XI. 27.) Korm. rendelet a felsőoktatási intézmények felvételi eljárásairól

2005. évi CXXXIX. törvény a felsőoktatásról

³⁰ 86/2006. (IV.12.) Korm. rendelet a hallgatói hitelrendszerről és a Diákhitel Központról

1. komponens: A foglalkoztathatóság javítása és munkába helyezés

A komponens közvetlen célkitűzése a támogatott projektekbe bevont nők foglalkoztathatóságának javítása és munkába helyezése munkaerőpiaci szolgáltatások, felnőttképzés és fejlesztés segítségével. A projektek résztvevőit el kell juttatni addig, hogy munkába álljanak, vagy vállalkozóvá váljanak.

Célcsoport: munkanélküli, inaktív, veszélyeztetett munkahelyen dolgozó nők, hangsúlyozottan Gyes/Gyed/Gyet-ről visszatérő nők és 40 év fölötti nők

2. komponens: A nők vállalkozóvá válásához és vállalkozásuk működtetéséhez nyújtott szolgáltatások

A komponens fő célkitűzése az induló/működő női vállalkozások megerősítése személyre szabott szolgáltatások, a vállalkozó nők vállalkozói készségeinek, ismereteinek fejlesztését szolgáló képzések, valamint támogató hálózatok kialakítása révén.

Célcsoport: női vállalkozók, vállalkozás indítását előkészítő nők

Kiegészítő komponens: Mindkét komponensnél támogatható kiegészítő tevékenység: a családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolását segítő kiegészítő szolgáltatások (alternatív napközbeni ellátások kialakítása, amelyek kiegészítik az 1. vagy a 2. komponens tevékenységeit, és lehetőséget teremtenek a felügyeletre szoruló gyermekek, illetve hozzátartozók rugalmas napközbeni ellátására a projektben való részvétel idejére.)

2007-2010 közötti időszakban a HEFOP prioritásainak egy részét a Társadalmi Megújulás Operatív Program (TÁMOP) tartalmazza.

5.5 Utazási költségtérítés

Egy gyermek megszületése anyagi teherrel jár a befogadó család részére. A csecsemő ellátása plusz költségekkel ró a gondozókra, mialatt az anya nem keresőképes, gyermekellátási támogatást vesz igénybe, mely jelentősen kisebb összeg. A családfenntartóra hárul az anyagi biztonság megteremtése. A megnövekedett anyagi felelősség és a csökkent bevételek igénylik a további támogatásokat.

2003-tól ezt a tényt felismerve Kaposvár irányítói utazási költségtérítést biztosítanak a Gyed-en, Gyes-en lévő személyek részére. A támogatás mértéke a helyi buszjáratra érvényes havi bérlet. A jogosultságot negyedévente igazolniuk kell az igénybevevőknek.

Szolnokon ez év július elsejétől 2 ezer forint ellenében egész évben utazhatnak a kisgyermekes szülők a Jászkun Volán járatain a városi közgyűlés határozata alapján. Azok a kismamák, valamint kispapák, akik Gyed-en vagy Gyes-en vannak, igényelhetik azt a speciális igazolványt, amellyel a Jászkun Volán helyi tömegközlekedési járatain utazhatnak díjmentesen. Csupán a jogosultságot bizonyító igazolványt kell egy alkalommal kiváltaniuk. Az igazolvány előállítási költsége tartalmazza a jogosultság időtartama alatt előforduló esetleges igazolványpótlás költségeit is. A városi önkormányzat és a Jászkun Volán megállapodása alapján jöhetett létre a támogatás.

A kistérségekben működő támogatások azonban nem terjednek el országszerte. 2006-ban a Nagycsaládosok Országos Egyesületének kezdeményezése ellenére sem valósult meg a Gyed-en, Gyed-en lévő szülők utazási kedvezménye a BKV és más városok közlekedési eszközein (a nyugdíjasokhoz, diákokhoz hasonlóan). A tény pedig adott, hogy az ellátás összegéhez viszonyítva a bérlet ára nem kifizethető, a biztos megélhetést veszélyezteti.

Az említett jó példákra alapozva az egész országra kiterjedten kellene az utazási támogatást nyújtani a Gyed-en, Gyes-en lévőknek (amennyiben azt igénylik).

5.6 Start Plusz kártya

A Kormány Start Plusz program részesei lehetnek azok, akiknek: 1 éven belül lejárt/megszűnt a gyermekgondozási segély (Gyes), gyermekgondozási díj (Gyed), gyermeknevelési támogatás (Gyet), ápolási díj folyósítása, és munkát kívánnak vállalni, illetve Gyes mellett kívánnak munkát vállalni, de megszűnt a munkaviszonyuk, vagy a Gyes megállapításakor sem volt munkáltatójuk.

A résztvevők támogatása a Gyes, Gyed, Gyet, ápolási díj megszűnését követően munkába állók és a Gyes alatt munkát végzők személyéhez kötődő, de a munkáltatók által beváltható, két éves időtartamú, alanyi jogon járó járulékkedvezmény, amely havonta csökkenti a munkáltatók közterheit, mivel csak a kedvezménnyel csökkentett közteher összegét kell leróniuk (a kedvezmény a bruttó kereset 17, illetve 7%-a, azonban a minimálbér kétszereséig érvényesíthető). A kedvezményre való jogosultság igazolására START Plusz-kártya szolgál, melyet az érintettek igényelhetnek.

5.7 Munkaidő-kedvezmény, pótszabadság³¹

A Munka Törvénykönyve rendelkezik a gyermekek munkavállalásával kapcsolatos kedvezményekről, melyek leginkább a családi élet és a munka összeegyeztetését segítik, valamint a család biztonságát erősítik.

Szülési szabadság:

A terhes, illetőleg a szülő nőt huszonnégy hét szülési szabadság illeti meg. Ezt úgy kell kiadni, hogy négy hét lehetőleg a szülés várható időpontja elé essen.

A munkavállalót fizetés nélküli szabadság illeti meg:

- a gyermek harmadik életéve betöltéséig, a gyermek otthoni gondozása céljából;
- a gyermek tizedik életéve betöltéséig a gyermekgondozási segély folyósításának időtartama alatt, feltéve, hogy a munkavállaló a gyermeket otthonában gondozza;
- a gyermek tizenkettedik életéve betöltéséig a gyermek betegsége esetén, az otthoni ápolás érdekében.

A nőnek a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy óra, ezt követően a kilencedik hónap végéig egy óra munkaidő-kedvezmény jár. Ikeres esetében a munkaidő-kedvezmény az ikrek számának megfelelő mértékben jár.

Apa munkaidő-kedvezménye:

Gyermeke születése esetén öt munkanap munkaidő-kedvezmény illeti meg az apát, melyet legkésőbb a születést követő második hónap végéig kérésének megfelelő időpontban köteles a munkáltató kiadni. (Akkor is, ha gyermeke halva születik, vagy meghal.)

A munkaidő-kedvezmény idejére távolléti díj jár. (Apa alatt a szülői felügyeleti jogot gyakorló vér szerinti, vagy örökbe fogadó apát kell érteni.)

Gyermekek után járó pótszabadság:

A családban lévő 16 évesnél fiatalabb gyermekek (beleértve az örökbefogadott, nevelt, vagy gondozott gyermekeket is) számától függően – a szülők döntése alapján az érintett gyermek nevelésében nagyobb szerepet vállaló munkavállalót, vagy a gyermeket egyedül nevelő szülőt – pótszabadság illeti meg, amely

- egy gyermek után évente 2,
- két gyermek után évente 4,
- kettőnél több gyermek után összesen 7 munkanap.

31 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről

A gyermekek után járó pótszabadság idejére az azt igénybe vevő munkavállaló (anya, vagy apa) részére távolléti díjat kell fizetni.

5.8 A foglalkoztatás elősegítése³²

A gyermek gondozásával otthon töltött idő munkaerőpiaci szempontból hátrányokkal jár, az ismeretek megkophatnak, a gyakorlatból kiesnek az érintettek. Munkába állásuk nehéz. A munkaerőpiactól tartósan távollévők foglalkoztatása, munkaerőpiaci versenyképességük kiegyenlítése, a munkáltatóknak ezen csoportok foglalkoztatására való hajlandóságának növelése fontos, ezért mindenképp támogatást igényel.

Kedvezmény illeti meg azt a munkaadót, aki Gyes-ről, Gyed-ről, illetve Gyet-ről visszatérni kívánó munkaerőt foglalkoztat. Feltétel, hogy a munkavállaló nem állhat más foglalkoztatási jogviszonyban, valamint az ellátás utáni első foglalkoztatás történik. Vállalni kell a munkáltatónak, hogy a célszemélyt legalább kilenc hónapon keresztül foglalkoztatja teljes munkaidőben vagy legalább napi négy órát elérő részmunkaidőben, valamint legalább három hónap időtartamig történő továbbfoglalkoztatást nyújt.

A munkaadót megillető járulékkedvezmény legfeljebb havi 90 000 forint bruttó kereset járulékainak 50%-a.

A munkaadónak a kedvezményhez való joga akkor nyílik meg, ha a munkaerőpiactól tartósan távollévő személyt legalább kilenc hónapon keresztül megszakítás nélkül foglalkoztatta.

A munkáltatók körében a kedvezmény igénylése még nem elterjedt. Ennek oka a hiányos információ, illetve a járulékos adminisztráció és kötelezettség.

5.9 Javaslatok

- A kisgyermekesek nincsenek tisztában azokkal a lehetőségekkel és jogokkal, melyek erősíthetik és visszasegíthetik a munka világába való bekapcsolódásukat. Ez nem függ össze a személyes jellemzőkkel, mindinkább a támogatásokat népszerűsítő és leíró tájékoztató anyagok hiánya okolható a jelenségért. Az **információ-áramlásban** van elakadás, melyen javítani szükséges. *Javaslat:* Olyan szóróanyag, prospektus készítése, mely tartalmazza a gyermekgondozási ellátás alatt igénybe vehető képzési lehetőségeket: az anyasági ellátás ideje alatti átképzési támogatás igénybevételének lehetőségét, a szülők közötti gyermekgondozási idő megosztását, a Gyes folyósításának idején megengedett munkavégzés szabályait. A szóróanyag minden kórház szülészeti osztályánál és a területi védőnői hálózaton hozzáférhető legyen.
- A Gyed, Gyes, Gyet melletti **képzési lehetőségek** nincsenek kihasználva. Ennek igénybevétele fontos a kisgyermekes anyák foglalkoztathatóságának megőrzése és reintegrációja érdekében. *Javaslat:* A képzések idejére közös gyermekfelügyeletet hozzanak létre a képzés helyén, valamint utazási költségüket is támogassák.
- A **munkáltatói oldalt is ösztönözni** kell, hogy részmunkaidőben, illetve más atipikus munkaformában lehetőséget adjanak a kisgyermekes anyák elhelyezkedésének.

32 2004. évi CXXIII. törvény a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról

Hangsúlyozva a rugalmas, illetve a kötetlen munkaidőt. A kisgyermekesek visszatérése a munkaerőpiacra elképzelhető úgy is, hogy folyamatosan (először 4, 6, majd 8 órás munkarendben) vannak foglalkoztatva, így segítve beilleszkedésüket, gyakorlatszerzésüket és életformaváltásukat. *Javaslat:* az ilyen irányú foglalkoztatás serkentése és elterjedése érdekében további járulékkedvezmények, előnyök juttatása a munkáltatóknak.

- A **kisgyermekek napközbeni ellátására**, felügyeletére új alternatívákat szükséges kínálni, vagy a meglévő lehetőségeket rugalmassá kellene tenni. *Javaslat:* az óvoda és bölcsőde nyitva tartása igazodjon a munkaerőpiac általi foglalkoztatási feltételekhez, legyen kora reggeltől késő estig ügyelet, valamint megoldható lehessen a részidős benntartózkodás. A családi napközik pozitívumait hangsúlyozni kell, létrejöttüknek teret kell adni.

6 A GYERMEKELLÁTÓ RENDSZER ÉS KORLÁTAI, ALTERNATÍV GYERMEKELLÁTÁSI SZOLGÁLTATÁSOK,

*A fejezetet írta: Grosch Mária-Rabi Edina
Fehér Kereszt Közhasznú Egyesület (www.feherkereszt.hu)*

6.1 A kisgyermek napközbeni ellátása

Minden prognózis azt mutatta, hogy 1995 után a termékeny korba érkező, újabb nagy létszámú korosztály miatt jelentős születésnövekedés következik be Magyarországon, azonban a születések száma ekkor kezdett százezer alá menni. Az újszülöttek száma 2004-ben kezdett ismét emelkedni, és azóta folyamatosan nő. 2004-ben 94,6 ezer, 2006-ban pedig már 99,9 ezer csecsemő született. A tendenciát a demográfusok átmenetinek tekintik, a „Ratkó-unokák” megkésett gyermekvállalásával magyarázzák. A 30 éves magyar nők 40 százaléka még nem szült, ami igen magas arány. A társadalomban még mindig megvan a patriarchális szemlélet, a nőnek valóban választania kell, hogy dolgozzon vagy gyereket vállaljon, mert nem számíthat arra, hogy az otthoni feladatokat megosztják a házastársak egymás között.

A munkavégzés és a családi kötöttségek összeegyeztetése területén végzett 2005. évi KSH kutatásból³³ kitűnik, hogy a 15 évesnél fiatalabb gyermeket nevelő 15 és 64 évesek körében a munkavégzésre vonatkozó szándékok szerint a férfiak 90%-a, a nők 81%-a nem kíván változtatni jelenlegi helyzetén. 138 ezren (39 ezer férfi, 99 ezer nő) voltak, akik többet szeretnének dolgozni, illetve, ha munkával nem rendelkeztek, szeretnének dolgozni. A nők 13%-a nem talált a közelben a normál műszakrendtől eltérő munkavégzése idejére bölcsődét, óvodát, illetve napközit, s csupán 5%-uk tartotta magasnak a gyermekfelügyeletre fordítandó összeget. Településtípusonként a különbség jelentős, Budapesten az érintettek fele mondta azt, hogy a gyermekfelügyelet megoldatlansága miatt nem tud dolgozni (vagy többet dolgozni), a városokban és községekben harmada. Községekben magasabb azok aránya (7%), akiknél az a gond, hogy nincs óvoda, bölcsőde vagy napközi a közelben. Budapesten a városokhoz, községekhez képest nagyobb arányban jelezték az ellátás nem megfelelő színvonalát, vagy drága voltát okként, illetve azt, hogy a normál műszakrendtől eltérő munkarend esetén nem biztosított a gyermekfelügyelet.

A többség, a férfiak 81%-a, a nők 61%-a nem a gyermekgondozással összefüggő okból nem dolgozik, illetve nem dolgozik többet. A kutatás eredményei szerint összességében elmondható, hogy Magyarországon 2005-ben a gyermekfelügyelet megoldatlansága sem a munkavállalást akadályozó tényezőként, sem a hosszabb munkaidő vállalhatóságában nem játszott döntő szerepet.

A KSH adatai szerint 2005. évben a 0-3 éves korú gyermekek napközbeni ellátására 530 bölcsőde állt a családok rendelkezésére 23.776 férőhellyel, ahová 30.430 gyermeket írtak be szüleik. **A bölcsődék kihasználtsága** a beíratott gyerekek arányában 110,3 %, a gondozott gyermekek arányában 86,65 %.

Az utóbbi három évet alapul véve a bölcsődei férőhelyszám a fejlesztések mellett sem változott jelentősen, mivel az új férőhelyek létrehozása mellett intézmények szűntek meg. A beíratott gyermekek számában évről évre növekedés tapasztalható, ami a megnövekedett igényekre adott válasz, azonban a meglévő bölcsődei kapacitás további túlterhelése nem jó megoldás.

33 Forrás: <http://www.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/munkacsalad05.pdf>

6.2 Alternatív megoldások

A családi napközök száma a 2003. évtől kezdődően – ettől az időtől igényelhető a normatív támogatás – dinamikusan nő. 2003-ban 38 családi napközi működött, 2004-ben 60. 2005-ben 78 **családi napközi** fogadta az igénylőket, ahol az év során 698 gyermekek gondoztak, 64.687 gondozási napon. (Egy teljes éven át nyitva tartó családi napközi egy férőhelyen 251 gondozási nap szolgáltatást nyújthat.) Az átlagosan 2-3 hét karbantartási szünet figyelembevételével a 2005. évi kapacitás családi napközinként 3,5 betöltött férőhely volt, egy családi napköziben az év folyamán átlagosan 8 gyermek fordult meg, a családi napköziben eltöltött átlagos időtartam 92 gondozási nap.

A Magyarországi Családi Napközök Közhasznú Egyesülete felmérése szerint 2007-ben már 106 családi napközi nyújt szolgáltatást.

Az állam a bölcsőde fenntartásához az ellátott gyermekek után, ténylegesen letöltött gondozási napokra 2006. évben 462 ezer Ft/fő **normatív támogatást** fizetett, amely 2007-ben 547 ezer forintra emelkedett. A kisgyermek közösségi gondozása során gyakran előforduló betegségek miatti hiányzások ellensúlyozására 100 bölcsődei férőhelyre 120 gyermeket lehet felvenni, hiszen a normatíva csak a gondozásban töltött időszak után jár. Egy családi napközi fenntartója 2006-ban 152 ezer forint/fő normatív támogatást kaphatott a gondozott gyermekekre, szintén a valós teljesítés és nem a beiratkozás alapján. Ez az összeg 2007. évben 250 ezer Ft/főre emelkedett.

Vállalkozásban működtetett bölcsődék és családi napközök a normatíva 30%-nak igénybevételeire jogosultak.

A bölcsőde létesítése a 10.000 fő feletti lélekszámú településeken törvényben előírt, kötelező önkormányzati feladat. A megyei jogú városok közül csak Salgótarján nem rendelkezik bölcsődével. Itt az önkormányzat a napközbeni gyermekellátás biztosítását 4 családi napközi fenntartásával valósítja meg. 2005. évben az ország 2856 községe közül mindössze ötvenben volt bölcsőde az országban, amelyekben az ellátott kisgyermekek száma nem érte el az ezret.

A területi egyenlőtlenségek nagyok, legtöbb férőhellyel Budapest és Pest megye büszkélkedhet, mindkét gondozási forma esetében. A női foglalkoztatottság is itt a legmagasabb.

A gazdaságilag elmaradott területeken, a kistelepüléseken a legalacsonyabb a gyermekek **napközbeni ellátását biztosító szolgáltatásokhoz való hozzáférés** és a munkalehetőség. A gyermekszegénység csökkentésére kidolgozott nemzeti stratégiai terv – amelyet a kormány 2007 tavaszán nyújtott be az országgyűlésnek elfogadásra – megvalósítása során ezekben a térségekben a gyermekek esélyének növelése érdekében komplex **„Biztos Kezdet” programok** indulnak be. A program keretében a gyermek és szülő intenzív segítése mellett a napközbeni szolgáltatások kialakításával azt is lehetővé tehetik a szülők számára, hogy képzésen vegyenek részt, vagy munkát vállaljanak.

A kisgyermek napközbeni ellátásának megszervezése a nők esélyegyenlőségének egyik feltétele a munkaerőpiacon. A gyermekellátó szolgáltatások biztosítása elősegíti család és munka világának összeegyeztethetőségét. A magasan képzett fiatal nők nem kényszerülnek választani a karrierépítés vagy a gyermekvállalás között, és az alacsony képzettségű vagy egyedülálló anyák is elkerülhetik a szegénységet a munkába állás révén. 2007 óta a kisgyermekes anyák a Gyes megtartása mellett vállalhatnak munkát főállásban, teljes munkaidőben, amely hozzájárulhat a fekete munkavégzés legalizálásához, illetve a családok

jövedelmének emelkedéséhez. A Gyes alatti felmondási védelem lehetővé teszi, hogy a munkaerőpiacra az otthon töltött idő után visszatérő nők ismét gyökeret eresszenek munkahelyükön.

Európában a munkavállalás és a gyermekvállalás összefüggését kutató 2005-ös OECD vizsgálat szerint Dániában, Svédországban, az Egyesült Királyságban és Hollandiában a nők foglalkoztatottsági és termékenységi rátája egyaránt magas, amely jól képzett gyermekellátó szolgáltatásokat feltételez.

Magyarországon a társadalmi elvárás igen nagy a gyermekellátás megszervezését illető **állami szerepvállalás** kapcsán:

Az államszocializmus ideje alatt a három éves kor alatti **gyermek napközbeni elhelyezésére** számos állami és vállalati bölcsőde állt a szülők rendelkezésére, hiszen a teljes foglalkoztatottság eszméje nyomán munkába álló szülők gyermekeinek felügyeletét központilag meg kellett oldani. A rendszerváltást követően a gyermek napközbeni gondozásának megszervezése a települési önkormányzatok feladata lett. A bölcsődék működtetése a fenntartók számára nagy anyagi terhet jelentett, valamint a foglalkoztatás és a gyerekek számának csökkenése bekövetkeztek a vállalatok és az önkormányzati fenntartók a férőhelyek nagy részét megszüntették.

A bölcsődében elhelyezett gyermekek után fizetendő **térítési díj** egységesen alacsony, amely csak az étkezés költségeit tartalmazhatja, a gondozását nem, így mértéke nem igazodik a bekerülés költségeihez és a családok anyagi helyzetéhez. A hátrányos helyzetű gyermekek **ingyenes ellátást** kapnak, amelyet például Budapest XIII. kerülete kiterjesztett valamennyi önkormányzati lakos számára.

Az állam és települési önkormányzat által finanszírozott **bölcsődei gondozás** nagy hagyományokkal, felkészült szakemberekkel, komoly infrastruktúrával, szigorú ÁNTSZ szabályozással rendelkező ellátási forma, amely nyugat-európai viszonylatban is komoly eredményeket tud felmutatni. A bölcsődék húsz hetes kortól 4 éves korig fogadhatnak gyermekeket, 10-12 fős gyermekcsoportokban, ahol egy gondozóra 6 gyermek juthat. A bölcsőde kötelező személyzetét az intézményvezető, a gondozók, a gazdasági-élelmezésvezető, a tejkonyha-vezető, a szakács (főzőkonyha esetén) és takarító alkotja. Egy gyermek bölcsődei gondozásának évi átlagos költsége 1.100.000 Ft, melynek nagy részét a személyi kiadások teszik ki.

Az 503 önkormányzati fenntartású bölcsődén kívül 2005-ben egy társas vállalkozás, illetve 26 non-profit szervezet, egyház is működtetett bölcsődét. Tehát a gyermekek bölcsődei ellátására fizetőképesség kereslet is mutatkozik. A bölcsődék anyagi hátterét az állami normatíva és az önkormányzati hozzájárulás adja, az önkormányzati részt magánbölcsőde esetében a szülők által fizetett térítési díj helyettesíti. A bölcsődei ellátás fejlesztési koncepciója a bölcsődei gondozók képzésének főiskolai szintű megszervezésének irányába halad, a magasabban kvalifikált szakemberekből viszont tovább növeli a foglalkoztatási költségeket.

A bölcsődei gondozás személyes gondoskodást nyújtó gyermekjóléti alapellátás, amelynek igénybevevője átlagosan havi 100 ezer forint támogatást élvez. Ennek kevesebb mint 50%-át biztosítja az állami normatíva, amit az önkormányzat saját forrásából az óvoda és az iskola fenntartási költségeinek többszörösével egészít ki. A gyermekek csak az óvoda utolsó évében tankötelezettek, a kis- és középsőcsoportos vagy ettől kisebb gyermekek napközbeni felügyeletét csak abban az esetben szükséges támogatni az államnak, ha a szülő a gyermekvédelmi törvényben nevesített jogos okból kér segítséget. Ezek a munkavállalás, ha

nincs, aki a családban a gyermek gondozását, nevelését a szülőtől átveheti, a képzés és a szociális helyzet.

Át kellene gondolni, hogyan változtatható meg a jelenlegi **igazságtalan helyzet**, hogy az azonos társadalmi helyzetű családok közül vannak, akik a lakóhelyükön hozzáférhető bölcsőde miatt százezres támogatásban részesülnek, míg máshol, ahol nincs a településen bölcsőde, csak akkor vállalhatnak munkát, ha drága gyermekfelügyeletre költik a jövedelmük nagy részét. Mivel a napközbeni gyermekellátás iránti állami szerepvállalás igénye nagy a családok részéről, így az alacsony térítési díjú önkormányzati bölcsődei ellátást a magas társadalmi státuszú szülők gyermekei is igénybe veszik. A férőhelyek korlátozott száma miatt, egy kevés információval rendelkező, alacsony státuszú család, a bölcsődei beiratkozási időszakot lekésve, könnyen kiszorulhat az ellátásból. Ugyanakkor hiába van elérhető családi napközi a környéken, ha az ellátásért fizetendő étkezési és gondozási díjat már nem tudja egy szegényebb család kifizetni.

A **családi napközi ellátás** szabályozását a családtámogatási rendszer átalakításának részeként módosította az Országgyűlés. 2006. év januártól a személyes gondoskodást nyújtó napközbeni ellátás igénybevétele után a szülők óradíjat fizetnek. A díjfizetés alapja az ellátás önköltsége, az alacsonyabb jövedelmű családok az önkormányzattal kötött megállapodástól függően kedvezményben részesülhetnek.

A családi napközi ellátási formát Magyarországon nyugat-európai minták alapján tervezték meghonosítani, ottani kialakulásának hátterében a gyermekfelügyelet megoldatlanságára érkező, üzleti és non-profit szektor által kínált válasz lehetősége. Újabb kori fejleményként az állam szabályozóként és finanszírozóként lépett be a gyermekellátási forma szervezésébe.

A magyar gyermekvédelmi törvény szabályozása szerint a gyermekek napközbeni ellátását biztosító családi napközik 20 hetestől 14 éves korig láthatnak el gyermekfelügyeletet. A működő családi napközik nagy része, igazodva a szükségletekhez, a 3 éves kor alatti gyermekek gondozását végzi. A családi napközi legfeljebb 5 gyermek gondozását láthatja el, amennyiben a családi napközi vezetője segítővel rendelkezik, ez a létszám 7 főre nőhet. Ezzel a családi napközi kötelező személyzetének felsorolása véget is ért. A szolgáltatás működhet a családi napközi gondozó saját otthonában, háztartásában, de létesülhet külön e célra szolgáló, családi körülményeket mintázó gondozási helyen is. A családi környezet, az alacsony gyermeklétszám miatt ez a gyermekjóléti alapellátási forma különösen alkalmas a kisgyermek gondozására, de lehetőséget teremt nagyobb, iskoláskorú gyermekek fejlődésének segítésére is.

1995-ben Kiskunhalason több családi napközi vállalkozó kezdte meg működését minisztériumi és önkormányzati támogatással. A szaktárca évekig segítette az új családi napközik beindítását, azonban az önkormányzatok nem kaptak anyagi segítséget a családi napközik szakmai támogatásának biztosításához, saját forrást pedig általában nem rendeltek ehhez a feladathoz. Az egymástól elszigetelt gondozási helyeken a támogatás nélkül tevékenykedő családi napközik nagy része egy-két év után sem tudta fenntarthatóvá tenni a működését, a számuk 30-40 között mozgott, évről évre ugyanannyi jött létre, mint amennyi tönkrement. A gyermekek napközbeni ellátásában meglévő problémák nyomására és a gyermekjóléti alapellátás részeként működő családi napköziben meglévő lehetőségek kibontakoztatása érdekében 2003-tól **állami normatíva** került bevezetésre, hogy a gyermekfelügyelet megoldatlansága miatt egyre jobban teret hódító drága piaci szolgáltatások alternatívája lehessen. A normatíva megjelenésével számos egyéni és társas vállalkozó hozott létre a szolgáltatás működtetésére civil szervezetet a 100%-os finanszírozás elérése érdekében, valamint a non-profit szektorban tevékenykedő, családokat támogató civil

szervezet figyelme is egyre inkább a családi napközik felé fordult. A gyermekvédelmi törvényben előírt ellátási kötelezettségét komolyan vevő és teljesítő önkormányzatok közül is egyre többen ismerik fel, hogy a 3 év alatti gyermekek napközbeni gyermekellátását a családi napközi költséghatékony formában, nagy infrastrukturális beruházás nélkül képes megoldani. A családi napközik anyagi hátterét jelenleg tehát az állami normatíva, a szülőktől kért **térítési díj**, és esetenként az **önkormányzati hozzájárulás** adja. A családi napköziben egy gyermek ellátása átlagosan évi 700.000 Ft-ba kerül.

A jelenlegi helyzet azt mutatja, hogy nagyon kevés családi napközi tudja elérni a szülőn kívüli forrásokat, de még az állami és önkormányzati támogatás mellett is jóval magasabb a szülőkre háruló költség, mint az önkormányzati fenntartású bölcsődék esetében. Ennek egyik oka, hogy a fenntartó önkormányzat és a feladatra nem állami szervvel szerződő önkormányzat más-más arányban járul hozzá a költségekhez. Míg saját intézményei esetében az önkormányzat a működési költségek 100%-át fedezi, a **kiszerződés** útján ellátott kötelező feladatok működési költségeihez való hozzájárulás mértéke megállapodás kérdése. Ebben a szerződéskötési folyamatban azonban a családi napközik pozíciói gyengék, már az is sikerként könyvelhető el számukra, ha az önkormányzat hajlandó némi támogatást adni.

Ebben a helyzetben viszont a működéshez szükséges bevételeket magas szülői térítési díjakkal kénytelenek biztosítani. A családi napközi ellátásért a szülők **étkezési és óradíjban megállapított gondozási díjat** fizetnek. A gondozási díjak tekintetében a családi napközikben átlagosan 350 Ft önköltség jut egy gyermekre óránként. Az óradíj a díjfizetésre kötelezett nettó jövedelmének 15%-a lehet. Ha étkezést is biztosít a családi napközi, akkor a jövedelem 20%-a kérhető el, az étkezés költségével együtt (350 Ft óradíj és napi 400 Ft étkezési költség 1 órára jutó összege óránként 400 Ft térítési díjnak felel meg). Havi 168 óra családi napközi szolgáltatás igénybevételekor ez 67.200 Ft-t jelent. Ebből az állami normatíva emelésének köszönhetően átlagosan 120 Ft/óra költséghányadot fedez, 100%-os igénybevehetőség esetén. A normatíva összegével csökkentett bekerülési költséggel számolva a szülők által fizetendő térítési díj 47.000 Ft, amit a nettó havi 235 ezer Ft jövedelemmel rendelkezők fizethetnek ki.

A családi napközi szolgáltatás elterjedésének, működőképességének javítása érdekében 2003-ban megalakult a **családi napközik szakmai és érdekvédelmi egyesülete** (Magyarországi Családi Napközik Közhasznú Egyesülete). Az összefogás eredményeként erősödő szervezet szakemberek bevonásával javaslatokat készít a családi napközi szabályozásának változtatására, ami az engedélyezést, a képzési követelményeket, ellenőrzést, a finanszírozást illeti.

Megállapítható, hogy **a napközbeni gyermekgondozás területén nagy egyenlőtlenségek tapasztalhatók az ellátáshoz való hozzáférés tekintetében**, amely nem csupán a már említett földrajzi oldalról figyelhető meg, hanem anyagiak tekintetében is. Sajnos ma nem mindenki talál ellátást, akinek szüksége van rá, sőt az elérhető, államilag szabályozott szolgáltatások nem mindenki számára megfizethetők, így a szülők választási lehetősége beszűkül. A jelenlegi helyzetben **a gyermekintézmények kiépítetlensége, elégtelen kapacitása és a támogatások elosztásának egyenlőtlensége azt eredményezi, hogy nem jut az ellátáshoz minden rászoruló gyermek, így az esélyegyenlőség ezen a területen nem tud megvalósulni.**

Az alacsony jövedelemmel rendelkező családokban nevelkedő gyermekeket nem, vagy csak akkor tudja ellátni a családi napközi, ha a férőhely igénybevételeért a szülő által még esetleg megfizethető szolgáltatási díjat és az állami normatívát – a férőhelyhez kapcsolódó működési költségek fedezésének mértékéig – további önkormányzati támogatás egészíti ki. Bár a

hátrányos helyzetű gyermekek számára biztosított minőségi gyermekfelügyelet segít megelőzni a későbbi iskolai beilleszkedési problémákat, ezt a lehetőséget a jelenleg működő családi napköziben nagyon kevés önkormányzat használja ki. Támogatás híján, a családi napközik csak egy-egy esetben – saját veszteségüket növelve – vállalják fel az alacsony jövedelemmel rendelkező családok gyermekeinek gondozását.

A **napközbeni gyermekfelügyelet gondozási helyei**, legyen az bölcsőde vagy családi napközi, nem csupán az által növelik a női foglalkoztatottságot, hogy a gyermekek gondozásának átvállalásával lehetővé teszik, hogy a szülők munkát vállaljanak, hanem munkát biztosítanak a gyermekek ellátását végzőknek, akik tipikusan szintén női munkavállalók.

A családi napközi ellátási forma fenntarthatósága tekintetében, mind a vállalkozásban, mind a társadalmi szervezetek esetében a foglalkoztatáshoz kapcsolódó költségek, a bér és járuléktérhek komoly problémát jelentenek, hiszen a kis gyermeklétszám miatt a gondozó/gyermek arányszám alacsony. A családi napköziben, ahol többnyire óvodáskor alatti gyermekek ellátása folyik, ez kívánatos is a gondozási tevékenység tartalma miatt. Hasonló ez az arány, mint a bölcsődében gondozott gyermekek esetében (vezetőket, gondozónőket, kisegítő személyzetet is egybeszámítva), s ezt az állami támogatás mértékének megállapításakor, a bekerülés költségeit jelentősen megemelő tényezőként figyelembe is veszik. Részben emiatt lényegesen magasabb a bölcsődei normatíva, mint a nagyobb gyermeklétszámmal működő óvodai támogatás. A családi napközi normatíva összegének 100%-a is csak a szolgáltatás költségeinek harmadát fedezi, ugyanakkor a közpénz felhasználásával együtt járó kötelezettségek teljesítése (közalkalmazotti bér és juttatások, 13. havi bér, stb.) önmagukban meghaladják a normatív támogatás összegét. A személyi kiadások munkabéreként történő fizetése akadályozza a kisebb kapacitású gondozási helyek kialakítását.

Az a Gyes-en lévő anyuka, vagy főállású anya, aki saját gyermeke(i) mellé egy vagy két gyermek gondozását vállalná, a feladatot csak akkor kezdheti el, ha kiváltja a vállalkozói igazolványt, vagy telephelyet létesít az otthonában valamely családi napközi fenntartó, és őt alkalmazza, de a gazdaságos működés erősen kérdéses, ha az alacsony gyermekszám mellett is főállású munkaviszonyban áll.

A gondozást végző személyek a magas foglalkoztatási költségek miatt csak akkor tudják biztosítani a fenntartható működtetést, ha otthonukban, családtag-segítővel legalább hét gyermek fogadását vállalják, s önmagukat kizsákmányolva napi 12-14 órát dolgoznak, hogy a szükséges forrásokat előteremtsék. A teljes kapacitásra törekvés kényszere azonban veszélyeztetheti a gondozási tevékenység minőségét és a 3 év alatti gyermekek számára sem előnyös. A helyzetet súlyosbítja, hogy az átmeneti létszámihiány kompenzálásaként még az is előfordul, hogy túllépi a működési engedélyben engedélyezett férőhelyszámot.

6.3 Ajánlások

Javaslatunk egyfelől a minőségi gyermekgondozási szakmai tevékenység támogatásának szükségességére, másrészt a gyermekek napközbeni ellátási szabályozásának átvizsgálására vonatkoznak.

Ami a családi napköziben folyó tevékenységgel kapcsolatos szabályozást illeti, jelenleg nem eléggé hangsúlyozza, hogy az a **családi működést modellezi**. Meggyőződésünk, hogy az előírásokat egy gyermekközpontú és jól felszerelt családi otthonhoz, a jól vezetett háztartás

jellemzőihez és nem a gyermekintézményekkel szemben támasztott követelményekhez kellene igazítani.

Az **engedély kiadásánál** ezek alapján kellene meghatározni, hogy milyen feltételek szükségesek a családi napközi működéséhez, milyen szakmai alapelvek szerint történjen a gondozási tevékenység.

Érintett **jogszabályok**: a gyermekvédelmi törvényben szereplő **módszertani levél**, az étkezésre, higiénére, biztonságra, a gyermekellátás helyével szemben támasztott **követelményekre**, a gondozás során használt **eszközökre** vonatkozó **törvények**, kormány-, miniszteri- és helyi önkormányzati **rendeletek**. Meg kell változtatni azt a gyakorlatot, hogy a szakhatóságok, amelyek a működési engedélyeztetés során vizsgálják a családi napköziket, az intézményi feltételek meglétét vizsgálják a családi napköziben, mintha az egy kis bölcsőde vagy kis óvoda volna. A saját háztartásban működő családi napközi ugyanolyan jellegű, a gondozó által **saját otthonában nyújtott szolgáltatás**, mint a házi gyermekfelügyelet vagy éppen a nevelőszülői, helyettes szülői szolgáltatás.

A kisebb gyermeklétszám fogadására vállalkozók, a családi napközi és a házi gyermekfelügyelő hálózatok fejlődése érdekében javasoljuk megvizsgálni a **családi napközi gondozói és házi gyermekfelügyelői jogviszony** bevezetésének lehetőségét. A munkaviszonyt egy, két és három gyermek fogadása esetén helyettesítő „díjazás ellenében munkavégzésre vonatkozó egyéb jogviszony” alkalmazásával a gondozási tevékenységbe bekapcsolódhatnak a gyesen lévő és a főállású anyák, aktív életet élő nyugdíjasok, akiknek kapacitása csak néhány gyermek fogadását teszi lehetővé. A rugalmasabb szolgáltatás kialakulása érdekében, az ellátott gyermekek száma és a teljesített gondozási napok alapján fizetett családi napközi gondozói, illetve házi gyermekfelügyelői díj bevezetésével lehetővé válik az egy-két, esetenként három gyermeket fogadó, nem önálló családi napközi telephelyek és a házi gyermekfelügyelet hálózatszerű kialakítása.

Javasoljuk a családi napközi **gondozói díj** adóterhet nem viselő járandóságként történő meghatározását, melynek mértéke gyermekenként ne lehessen kevesebb a mindenkori éves átlag bruttókereset 20%-ánál. A szolgáltatás saját háztartásban való biztosítása esetén a közvetett költségeket fedező **nevelési díj és ellátmány** legyen a nevelőszülői és helyettes szülői költségelszámolással elszámolható, hiszen az intézményi térítési díjat alkotó, ténylegesen felmerülő és igazolható – szükség esetén ellenőrizhető – költségeken alapul.

A gyermekjóléti szempontból és az esélyegyenlőséget vizsgálva, a jelenlegi hiányos **ellátórendszer fejlesztésére van szükség**, hogy a kistelepeken élő családok számára is lehetővé váljon a gyermekfelügyelet biztosítása a szülő munkába állása, vagy az elhelyezkedését segítő képzésen való részvétel esetén. A gyermekbarát, biztonságos környezet, és a személyiség harmonikus fejlődéséhez szükséges feltételek biztosításának eredményeként a minőségi kisgyermekgondozás a hátrányos helyzetű családok gyermekei esetében meghatározó jelentőséggel bír a szocializációs hátrányok leküzdésében.

A változás egyik lehetséges irányaként érdemes végiggondolni, hogy a bölcsőde intézményi normatív támogatása egy részének meghagyása mellett az ellátott gyermek hozná magával az állami támogatás többi részét **szolgáltatási csekk** formájában. A szülő a jövedelmével arányosan kapná a támogatást a személyi térítési díjához, amely az intézmény bekerülési költségeiből állna. A támogatás mértékének megállapítására és a határozathozatalra a gyermekjóléti rendszer tudna felkészülni. Az a gyermek, akinek a családjában magas az egy

főre jutó jövedelem, kevesebb támogatást kapna. Akinél nem áll fenn a gyermekvédelmi törvény szerinti állami segítségnyújtás kötelezettsége (pl. meg tudná a család oldani az otthoni gondozást is, de inkább igénybe veszi a bölcsőde szolgáltatásait), nem kapna támogatást. Így az állam forrást tudna átcsoportosítani arra, hogy a fejletlenebb régiókban is bővítse a gyermekek napközbeni ellátásának férőhelyeit, illetve segítse a szülő munkavégzését a szükség szerint igénybe vehető házi gyermekfelügyelet normatív támogatásával.

Az állami hozzájárulás a jelenlegi rendszerben a feladatot ellátó intézményekhez áramlik. A bármely intézményben, azonos feladatot ellátó intézménytípusban (bölcsőde vagy családi napközi, civil vagy önkormányzati) felhasználható szolgáltatási csekk bevezetése lehetővé tenné, hogy a támogatást a családok vigyék a szolgáltatókhoz, és a szegény családok is valós döntési helyzetbe kerüljenek a gyermekelhelyezés kapcsán.

A bölcsődei és családi napközi szolgáltatás iránti fizetőképes kereslet fejlesztése érdekében az ellátás igénybevételének költségeinek egy részét **adó-visszatérítés** formájában visszakaphatnák a családok – hasonlóan az alkalmi munkavállalók foglalkoztatására megfizetett közteherjegy értékének visszaigényelhetőségéhez – amely elősegítené a szociális gazdaság feketegazdasággal való versenyképességének növekedését.

A megfelelő szintű, ugyanazt a feladatot ellátó szolgáltatást egyformán kezelő finanszírozási rendszer elengedhetetlen feltétele annak, hogy **minden gyermek egyformán hozzájuthasson jó színvonalú napközbeni ellátáshoz**, és hogy a szülei a különböző szolgáltatások közül választhassanak. Az állami hozzájárulás az esélyegyenlőség biztosításának egyik eszköze lehet, mivel lehetővé teszi, hogy a szegény családokból származó gyermekek is ugyanúgy élvezzék a napközbeni kisgyermekellátás előnyeit, mint a gazdag szülők gyermekei. Mindez hosszú távon hozzájárulna a szükségletorientált, gazdaságosan működő napközbeni gyermekellátó intézményi struktúra kialakulásához.

A munkáltatók szempontjai

7 A MUNKAADÓK ÁLTAL IGÉNYBE VEHETŐ, FOGLALKOZTATÁSHOZ KAPCSOLÓDÓ TÁMOGATÁSOK

A fejezetet írta: Komka Norbert
FKFSZ Kht. Fővárosi Esélyegyenlőség Módszertani Iroda (www.pestesely.hu)

7.1 A munkaadóknak biztosított bértámogatás

2007 év januárjában lépett életbe az Ft. 16. §-ában meghatározott **bértámogatás** – amely hátrányos helyzetű, továbbá megváltozott munkaképességű személy foglalkoztatásához állapítható meg. A bértámogatás megállapításakor hátrányos helyzetű személynek kell tekinteni, **aki a foglalkoztatás megkezdését megelőző 12 hónapon belül gyermekgondozási segélyben, gyermeknevelési támogatásban, illetőleg terhességi-gyermekágyi segélyben, gyermekgondozási díjban vagy ápolási díjban részesült.**

A bértámogatás azon, a munkaerőpiactól tartósan távollévő személy után igényelhető, aki az alkalmazás időpontjában semmilyen jogviszonyban nem áll, és alkalmazására a Gyes, Gyed, Gyet, ápolási díj megszűnését követően első alkalommal kerül sor.

A támogatás igénybevételéhez a munkaadónak vállalnia kell a legalább 9 hónapon keresztül történő, legalább 4 órás foglalkoztatást. Ez esetben a kedvezmény iránti igényét egy összegben érvényesítheti. A 9. hónap letelte után a munkaadónak még legalább 3 hónapig történő továbbfoglalkoztatást kell biztosítania. A kedvezmény mértéke 9 hónapon keresztül a társadalombiztosítási járulék 50%-a, legfeljebb havi 90.000 HUF bruttó kereset figyelembevétele mellett.

A támogatásként megállapítható összeg a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkabére és járulékai együttes összegének legfeljebb a 75%-a lehet. A támogatás ez esetben legfeljebb egy évi időtartamra állapítható meg.

7.2 Távmunkahelyek támogatása³⁴

Magyarországon a dolgozók 2-5 százaléka nevezhető távmunkásnak. Ez európai viszonylatban alacsony szint, az Európai Unió átlagában 12 százalékos, egyes északi országokban 25 százalékos a távmunkások aránya.

A Kormány "**Esélyt a jövőnek!**" programjának középpontjában az esélyek és a teljesítmények javítása áll, kiemelten kezelve az elmaradott kistérségek, valamint a gyermekek és fiatal szülők helyzetének javítását. A programon belül a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium a távmunkaprogram kormányzati feladatainak elősegítésére 2002. évben létrehozta a Budapesti Munkaerő-piaci Intervenciós Központ szervezeti egységébe tagozódó Távmunka Programirodát. Az iroda koordináló tevékenysége mellett **a távmunkahely-pályázatok évente kerülnek kiírásra**, a felhasználható keretösszeget a Munkaerő-piaci Alap Irányító Testülete (MAT) határozza meg.

34 Forrás: BMIK

A 2006. évi pályázaton 149 munkáltató 715 távmunkahely létesítéséhez kapott támogatást. A tapasztalatok szerint általában a magasabban képzett munkavállalóknak biztosítanak a cégek távmunka-lehetőséget. **A támogatás célja az, hogy azok is nagyobb arányban kapcsolódhassanak be ebbe a munkavégzésbe, akik lakóhelyén nincs más munkalehetőség, vagy személyes helyzetük (például a kisgyermekes anyák) alapján lenne számukra ez az ideális megoldás.**

A 2007. évre vonatkozó pályázati kiírás szerint a bértámogatás összege minden távmunkás munkahely esetében hat hónapig a távmunkás bruttó munkabére és annak járulékai, de legfeljebb havonta 70.000 forint. Az ilyen jogcímen odaítélt támogatás támogatástartalma – hat hónap vonatkozásában – nem haladhatja meg támogatott munkahelyenként az 566.100,- forint összeget.

A munkaadók a távmunkahely létesítése kapcsán a dolgozók képzésére is kaphatnak támogatást. A képzési támogatás összege, minden távmunkahelyen dolgozó személy után egyszeri bruttó 50.000 forint.

Összességében egy távmunkahely létesítésére a maximálisan igénybe vehető összes támogatás (bér + képzés) a 2007. évben maximálisan 616.100 Ft lehet.

8 AZ ATÍPIKUS FOGLALKOZTATÁSBAN REJLŐ LEHETŐSÉGEK, ELTERJEDÉSÉNEK ÖSZTÖNZŐI ÉS GÁTJAI, KÜLÖNÖSEN A MUNKA ÉS MAGÁNÉLET, VALAMINT A NEMEK KÖZTI EGYENSÚLY SZEMPONTJÁBÓL

*A fejezetet írta: Keveházi Katalin
JÓL-LÉT Közhasznú Alapítvány (www.jol-let.com)*

Jelen tanulmány megírásához a vonatkozó szakirodalom mellett a JÓL-LÉT Alapítvány kisgyermekes nők munkaerőpiaci reintegrációjában tanácsadói, munkaközvetítői és vállalati humán erőforrás területen szerzett tapasztalatait használtuk fel.

Célunk annak bemutatása, hogy az ismert uniós növekedési, foglalkoztatási célkitűzések ellenére milyen vélelmek és félelmek akadályozzák, hogy e munkaerőpiaci aktivitás-, jövedelem- és gazdasági növekedést eredményező munkavégzési formák elterjedjenek.

Noha az **atipikus foglalkoztatási formák bevezetését** a munkáltatók részéről a versenyképesség megőrzésének gazdasági kényszere, a munkavállalók részéről a szociális biztonságot nyújtó hagyományos munkavállalási lehetőségek beszűkülése szülte, alkalmazásuk hosszú távon pozitívan befolyásolhatja az alkalmazkodó-készséget, tudatosságot, racionális döntéshozatalt, egyéni, családi, munkahelyi és társadalmi szinten egyaránt.

A változó **piacokhoz való alkalmazkodás** minden résztvevő érdeke, s egyben felelőssége. A munkáltatóknak célszerű felismerni, hogy a humántőke megtérülése és megóvása, így a munka és magánélet egyensúlyának szem előtt tartása, a munkaszervezésben tanúsított rugalmasság versenyelőnyé fordítható.

Az egyén és a család szintjén, s ez a rendszerváltást követő időszak tanulsága, különösen fontos a lehetőségeit ismerő, fejlesztő és kiaknázó öngondoskodás szemléletének tudatosítása. A kormányzatok számára nem kis kihívást jelent, hogy egyértelmű szabályozással, és annak betartásával egyensúlyt teremtsenek a munkaerőpiaci rugalmasság és a munkavállalói biztonság között annak érdekében, hogy minél szélesebb rétegek számára biztosítsák a munkához jutás, jövedelemszerzés lehetőségét, szem előtt tartva a hátrányos helyzetűek támogatása mellett az önmagukról gondoskodni nem tudók emberhez méltó életkilátásainak és körülményeinek biztosítását.

8.1 Az atipikus foglalkoztatási formák térnyerése

Japán, az Egyesült Államok és az EU 15-ök munkaerőpiacain a foglalkoztatás-bővítés döntő forrása az atipikus munkavállalók számának növekedése. A nőket hagyományosan nem alkalmazó japán óriáscégek a feladatokat kiszervezik, az infotechnológiai változások nyomán az USA-ban élők 25%-a otthonról dolgozik. Az Unió a részmunkaidőben foglalkoztatottak (javarészt nők) szociális biztonságának erősítését célzó, az Európa Tanács 1997-es diszkriminációt tiltó és önkéntességet hangsúlyozó irányelvének elfogadása óta folyamatosan számolja fel az atipikus foglalkoztatással összefüggő joghézagokat. Így EU-szintű **szabályozás** született a határozott idejű szerződésekről, a távmunkáról, a munkaerő-kölcsönzésről, önfoglalkoztatásról, mely szükségszerűen kihat a tagállamok szabályozási gyakorlatára is.

Az atipikus munkavállalók arányának növekedése ugyanakkor egy tudatosítandó történelmi változás jele: a fizetett alkalmazás visszaszorulásáé, az önfoglalkoztatás térnyeréséé.³⁵

A tipikus, fizetett alkalmazottak mellett az EU egyes országaiban 2000-ben a legjellemzőbb önfoglalkoztatás, részmunkaidő és a határozott idejű szerződéssel dolgozók aránya a következőképpen alakult:³⁶

	Atipikus formákban foglalkoztatottak aránya (2005)	Ebből		
		Részmunkaidő	Önfoglalkoztató	Határozott idejű
Ausztria	50,1	21,1	19,9	9,1
Dánia	38,2	22,1	6,3	9,8
Egyesült Királyság	43,8	25,4	12,7	5,7
Franciaország	39,4	17,2	8,9	13,3
Görögország	57,6	5	40,8	11,8
Hollandia	75,3	46,1	13,7	15,5
Németország	49,4	24	11,2	14,2
Olaszország	49,6	12,8	24,5	12,3
Portugália	54,8	11,2	24,1	19,5
Spanyolország	60,1	12,4	14,4	33,3
Svédország	45,5	24,7	4,8	16
EU átlag	48,5	18,4	15,6	14,5
Szlovákia	20,5	2,5	13	5
Magyarország	24,9	4,1	13,8	7
Lengyelország	65,3	10,8	28,8	25,7
Csehország	31,5	4,9	18	8,6

8.2 Az atipikus formák a munka és magánélet összeegyeztetése, illetve a nemek közti egyensúlyok tükrében

A 15-ök Európájában a szolgáltatási szektor bővülése, az info-kommunikációs technológiák elterjedése mellett egyes országokban (ld. Hollandia) a **szabadidő felértékelődése** is közrejátszott az atipikus formák térnyerésében. Magyarországon a 90-es évek elejétől a korábban munkaviszonyban dolgozók tömegei lettek **kényszervállalkozók**. Az ún. színlelt szerződések (munkaszerződés helyett alvállalkozói szerződés, fiktív részmunkaidő, színlelt munkaerő-kölcsönzés) szabályozása némileg enyhíti a munkavállalók kiszolgáltatottságát.

Az atipikus munkavállalási formák kialakulása időben egybeesett a nők tömeges munkába állásával, így jellemzően a férfiakénál nagyobb arányban dolgoznak ilyen jogviszonyok keretei közt. Az átalakulóban lévő, mégis egyelőre uralkodó hagyományos nemi szerepfelfogás miatt a munkavállalással és a családi élettel járó kötelezettségek összeegyeztetése is leginkább a nők szempontjából merül fel mind a munkáltatók, mind a

35 Rimler Judit, Hosszú távú változások a munka világában, KSH.

<http://www.ksh.hu/pls/portal/url/ITEM/EC52193D7C0705DFE03400306E4816D2>

36 Vitaanyag az önfoglalkoztatásról (www.összefogas.nonprofit.hu) Forrás: Employment in Europe 2005

munkavállalók részéről az Unió nemek közti egyenlőséget célzó direktívái és programjai ellenére is.

A posztindusztriálisnak, illetve rugalmasnak is nevezett atipikus munkavégzési formákat

- munkaidő,
- munkavégzés helye,
- a munkaszerződés jellege és
- a jövedelemszerző tevékenységek száma szerint további alcsoportokra bontva értékeljük.

Tesszük ezt azért, mert kizárólag a munkaidő hossza az a dimenzió, amelynek mentén egyértelműen kijelenthető, hogy az atipikus munkavállalás főként a nőkre jellemző³⁷.

Munka és család összeegyeztetésének ún. kombinációs stratégiája a részmunkaidős munkavállalás, mely a skandináv államokban, Hollandiában a nők preferenciáit, míg Dél-Európában jellemzően kényszerhelyzetüket tükrözi³⁸.

8.2.1 Munkaidő

A hivatalos munkaidőnél rövidebb munkaidőben történő foglalkoztatást nevezzük **részmunkaidőnek**. Ezen belül

- a családi élettel való összeegyeztethetőség szempontjából célszerű megkülönböztetni a
 - § délelőttől délutánig tartó munkaidőn belüli
 - § azon kívüli (esti, éjszakai, hétvégi munkaidőt)
- illetve
 - § rendszeres,
 - § vagy rendezetlen munkaidő-beosztást.

Nyilvánvaló, hogy a munkavállaló magánéletének tervezhetősége szempontjából az előreláthatatlan munkarend a családi élettel nehezen összeegyeztethető, és gyermekesek számára különösen nehezen fenntartható hosszú távon a szokásos napi munkaidőn kívüli munkavégzés.

Amennyiben a munkaidő-csökkentés a menedzsment gazdasági döntése, ugyancsak kényszer-részmunkaidőről beszélünk. Másfelől azonban, ha bármely megváltozott élethelyzettel összefüggésben a munkavállaló kezdeményezésére kerül sor bevezetésére, lehetőséget teremt a munkaerőpiacon maradásra, jövedelemszerzésre, munkaerőpiaci értékének megőrzésére.

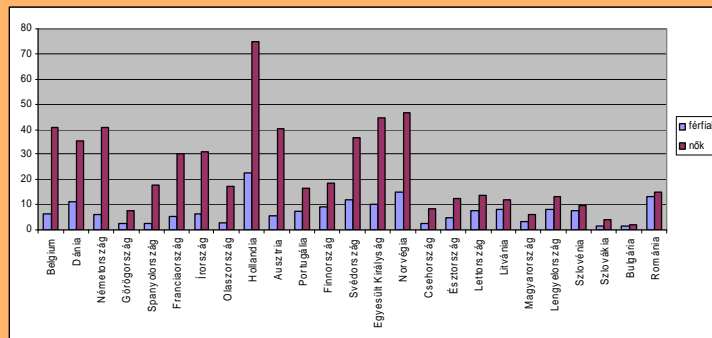
Társadalmi szinten az inaktívak (kisgyermekesek, tartósan munkanélküliek, a nyugdíjasok, beteg hozzátartozójukat gondozók, diákok) bevonásának és a munkanélküliség megelőzésének (nyugdíj előtt állók, pályakezdők) eszköze.

A foglalkoztatási ráta növekedés a részmunkaidő arányának emelkedésével ment végbe, és a két mutató között erős a kapcsolat (pl. 1993. és 2004. között Portugáliában 85%-os, Hollandiában 90%-os, Írországból és Belgiumban 96-96%-os). Ugyanakkor kiemelendő, hogy azokban az országokban és ágazatokban a legelterjedtebb a részmunkaidős foglalkoztatás, ahol a legmagasabbak a jövedelmek.

37 Sík Endre-Nagy Ildikó: Rugalmas munka, rugalmas család

38 Barbara Petrongolo: Gender Segregation in Employment Contracts, 2004.

EU 25 – Részmunkaidős aktivitási ráták



Forrás: Eurostat, 2004.

STERE/O Project

JÓL-LÉT Közhasznú Alapítvány
www.jol-let.com

A 25 uniós tagország közül Magyarországon a legrugalmatlanabb az alkalmazottak munkaidő-beosztása, 90%-uk fix kezdési és befejezési idővel dolgozik a munkahelyén.³⁹ A teljes munkaidős állásokhoz ugyanakkor nem alkalmazkodik a gyermekintézmények működése. Munka és magánélet összeegyeztetése szempontjából pozitív lehet, ha a munkáltató rugalmasságot tanúsít.

A **lépcsőzetes munkaidő** bevezetése lehetőséget ad a munkavállalók számára a szabadabb időbeosztásra.

A **rugalmas munkaidőrendszerek**, így a sűrített munkaidő, a törzsidő kombinálása az otthon végezhető munkával lehetőséget ad a dolgozók számára kedvezőbb életvitel kialakításához.

Az **osztott munkakör** kialakítása egy teljes munkaidős feladatkör szétesztését jelenti. Ám míg a részmunka alacsony státuszú és -bérezésű formaként terjedt el, a munkavállalók, leginkább kisgyermekes nők kezdeményezésére kialakuló job-share a magasan kvalifikáltakra jellemző. A munkáltató nagyfokú szervezettsége, a munkakört betöltő személyek együttműködésének igénye, a két munkavállaló alkalmazásával járó többletköltségek, illetve a rész munkaidős jövedelmek relatíve alacsony mivolta azonban egyaránt nehezíti ezt a fajta munkavégzést a felsorolt célcsoportok bármelyike számára, annak ellenére, hogy mindezek az ellenérvek pozitívan is értékelhetők. Így a munkáltató könnyebben oldhatja meg a helyettesítést, szabadságolást, a feladat elvégzésének minőségét két ember látásmódja, képességei garantálják. A munkavállaló szempontjából biztonságot jelent a pár léte, jelentős segítséget jelenthetnek egymásnak mind a munkában, mind a harmonikus életvitel kialakításában.

A munkáltató által, kollektív alku vagy a felek megállapodása révén létrejött, a **csúcsidőszakokhoz igazított osztott munkaidő** nem kedvez a munka és magánélet összeegyeztetésének, hisz a rendszerint kora reggeli, esti munkavégzésre elkülönített munkaidő-szakaszok közti szabadidő egybeesik a család többi tagjának munkaidejével.

³⁹ Frey Mária: Nők a munkaerőpiacon – a rugalmas foglalkoztatási formák iránti igények és lehetőségek.

8.2.2 A munkavégzés helye

A munkavégzés helye szerint elkülönülő atipikus munkavégzési formák közül elsődleges a **táv munka**, mely a munka és magánélet összeegyeztetésének nők által ugyancsak keresett eszköze. Ugyanakkor nem elég széles körben ismert, mivel a távmunka információtechnológiai és informatikai eszközzel történő munkavégzés, ily módon a nemi sztereotípiák alapján inkább „férfi-munkának” minősül. Emellett nem feltétlenül jelent otthoni munkát, hisz végezhetik akár több helyen is, esetleg szatellit irodákban, vagy tele- és call centerekben. Fajtái szerint jellemzően adathalmaz feldolgozásról, szabálykészlet alkalmazásáról, problémamegoldásról (pl. biztosítás), a fogyasztóval való közvetlen interakcióról (pl. online-értékesítés), vagy tudásszolgáltatás, szakértésről van szó⁴⁰.

A nemek közti távmunkavégzésben is jelenlévő horizontális és vertikális szegregációt jól illusztrálja az alábbi brit felmérés⁴¹ eredménye:

Táv munkások Nagy-Britanniában (1999)	Férfi (fő)	Nő (fő)
Menedzserek, vezetők	238,972	96,180
IT szakemberek	215,816	71,273
Tudományos és technikai munkakörök	156,408	78,170
Asszisztensi munkakörök	20,779	81,948
Személyi szolgáltatók	12,991	8,359
Értékesítési munkakörök	68,596	24,280
Műszaki támogató szolgáltatást nyújtók	17,845	2,001
Egyéb	5,747	3,378

Magyarországon leggyakoribb formája az önfoglalkoztatás, de megvalósulhat munkaviszonyban, vagy bedolgozói jogviszonyban is.

Munkaviszony esetén a munkaeszközöket a munkáltató biztosítja, akinek földrajzi korlátoktól mentesen van lehetősége költségkímélő módon (leginkább az irodafenntartás nem kis költségéről van szó) szakértőt foglalkoztatni. Ugyanakkor nehézséget jelent a munkavállaló ellenőrzése, motiválása, az adatvédelem, mely speciális vezetői módszereket, és kezdetben tőke-befektetést igényel.

A munkavállaló szempontjából sem egyértelmű, hogy a rugalmasabb időbeosztás, a kényelem előnye, vagy a kapcsolatok beszűküléséből, a munka és magánélet határának elmosódásából fakadó hátrányok lesznek meghatározók hosszabb távon. A négy fal közé zárt kisgyermekesek esetében különösen fontos, hogy a személyiségnek megfelelően ez az életmód.

Magyarországon a fejlett világ más országaihoz hasonlóan rohamosan bővülő internet-használatnak köszönhetően egyre szélesebb körben alkalmazzák majd az e-workinget. Az ILO szerint⁴² a távmunkások közül leginkább a változó helyszínekről dolgozók (multinational eWorkers) száma fog a legnagyobb mértékben növekedni. Ők azok a munkavállalók, akik munkájukat hol a munkahelyükön, hol otthon, hol pedig egyéb helyszíneken végzik. A hagyományos nemek szerinti munkamegosztás folytán inkább a férfiak azok, akik otthonuktól elszakadva élnek majd e szakmai fejlődést és előmenetelt eredményező atipikus forma

40 Négyesi Áron: Információtechnológiai kihívások - Testreszabott foglalkoztatás (Az atipikus munka), előadás –

www.tavmunkatanacs.bmik.hu/prezent/it_kihivasok.ppt

41 Ursula Huws: Equality and Telework in Europe, 2000

42 A távmunka jövője (Munkaügyi Szemle 2003/2)

nyújtotta lehetőségekkel. A magasabb jövedelemmel is járó munkavégzés e formájától az otthoni helytállásban magukra maradó nők többsége távol marad. Magyarországon egyelőre kevés e-munkalehetőség adódik, javarészt honlap-szerkesztés, fordítás, könyvelés, stb.

A távmunkától eltérő ténylegesen a lakóhelyen végzett **otthoni munka (home-work, bedolgozás)** jellegzetesen női arcú, a manuális termékek létrehozása nem igényel különösebb kvalifikációt, befektetést, munkaeszközöket. A bedolgozói jogviszonyban állók darabérben dolgoznak, korlátok nélküli időbeosztással, akár családtagjaikat is bevonva. A gazdaságilag függő bedolgozók számára nincs előrelépés. Az ILO minimum-sztenderdekre vonatkozó ajánlására jött létre az ún. "biztosított bedolgozói" jogviszony, mely folyamatos minimális biztonságot nyújt: a munkavállaló akkor is megkapja havi díjazásának min. 30%-át, ha a foglalkoztató nem látja el munkáival.

8.2.3 A munkaszerződés jellege

A munkaszerződés jellege szerint legfontosabb atipikus munkaviszony a **határozott idejű szerződés**, mely az uniós (99/70/EK) irányelv szerint Magyarországon 1 naptól 5 évre köthető, objektív feltételektől függően, legfeljebb kétszer hosszabbítható meg.

Határozott idejű foglalkoztatás esetén a határozatlan időtartamra kötött munkaszerződésektől eltérően nem értelmezhetők bizonyos jogi garanciák, így a felmondási jogosultság és tilalom, végkielégítésre való jogosultság. Speciális, átmeneti időre szóló munkáltatói igény esetén, döntően a munkáltató kezdeményezésére alkalmazzák, ugyanakkor előnyük mindkét fél részére a kiszámíthatóságban rejlik.

A munka és magánélet összeegyeztetése szempontjából előnyös lenne, ha a gyermekgondozási szabadságon lévők távollétében helyükre határozott munkaidejű helyettesítőt lenne kötelező alkalmazni, esetleg munkatapasztalathoz juttatva más inaktívakat. Hazai becslések szerint a határozott idejű munkaviszony keretei között dolgozók aránya 20% közeli is lehet, tekintve, hogy az alkalmi munkavállalás és a munkaerő-kölcsönzés között átfedések vannak.

A határozott idejű szerződések speciális formája a **szezonális munkavégzés** (vendégmunka, projektmunka, stb.) olyan időszakos munka, mely a munkavégzés helye szerint is elkülöníthető, hiszen a lakóhelytől távol eső településen/országban végzik rendszerint. Jellemzően fiatalok vállalják a kvalifikációt nem igénylő mezőgazdasági, idegenforgalmi, vendéglátóipari, stb. feladatokat munkavállalási engedéllyel, alkalmi munkavállalói könyvvel, határozott idejű munkaszerződéssel, ösztöndíjas foglalkoztatással, stb.

Jelentősége munkatapasztalat, kiegészítő ismeretek (pl. nyelv) megszerzésében, vagy rövid idő alatt a szokásosnál magasabb jövedelemhez jutásban rejlik a munkavállaló számára, míg a munkáltató szezonálisan jelentkező munkaerő-igényét elégíti ki. Ugyanakkor egyre jellemzőbb az egyedülálló szakképzett idősebb munkavállalók körében is (pl. ápolónők). A nemek közti egyensúlytalanságok itt a horizontális szegregációban is tetten érhetők.

A munkaerőpiacra történő visszatérés szempontjából fontos lehetne a munkatapasztalat-szerzés, akár az ösztöndíjas foglalkoztatás támogatása azoknál, akik huzamosabb időre kimaradtak a munka világából. A Gyes-ről, Gyed-ről visszatérők alkalmazásának támogatásából kiesnek azok, akiket a munkahelyre visszavettek ugyan, ám később mégis elbocsátottak

A Magyarországon 1997-től szabályozott **alkalmi munkavállalói könyves foglalkoztatás** társadalombiztosítási és munkanélküli ellátásra jogosítja a máskülönben feketén foglalkoztatott munkavállalót. A munkáltatónak (természetes vagy jogi személy) a **közteherjegy** egyszerűsíti az alkalmazást. Leginkább a mezőgazdaságban és az építőiparban jellemző, a munkavállalók többsége alacsony iskolai végzettségű férfi.

Az informális gazdaság szélesebb kifehérítése nyomán az így alkalmazott nők túlsúlyba kerülhetnek, hiszen a háztartási kisegítők, fekete bedolgozók, utcai árusok nők a világ csaknem minden országában (kivéve azokat, amelyek a nők szabad mozgását akadályozzák).⁴³

Munka és magánélet összeegyeztetése szempontjából különösen fontos lenne az alkalmi munkavállalói könyves foglalkoztatás-ösztönzése pl. komplex családi kedvezmények formájában. Hozzájárulhatna a külföldiek és a romák integrációjának megkönnyítéséhez is. Terjedését elősegíti az egészségügyi szolgáltatásokhoz való hozzáférés szigorítása.

A mára önálló iparágga fejlődött **munkaerő-kölcsönzés** során a munkaadó és munkavállaló közt nem jön létre jogviszony, az utóbbit munkaviszonyban alkalmazó kölcsönző a polgári jog keretei között szerződik azzal, akinél az ellátandó munkafeladat ideiglenesen felmerül: a munkáltatói jogkör gyakorlója és a munkáltató személye elválik. Képzetségi szinttől függetlenül ma már valamennyi munkavállalói csoport munkaviszonnyal átmenetileg nem rendelkező tagja számára csökkenti a létbizonytalanságot, hozzájárul „piacképessége” megőrzéséhez, munkatapasztalat szerzéséhez hosszú távú elkötelezettség vállalása nélkül.

Ez az atipikus forma ugyanakkor veszélyezteti a hagyományos munkahelyeket (ld. Japán). Ezért az ILO és az Európai Unió is minimum-sztenderdek (szervezkedés szabadsága, egyenlő bánásmód, diszkriminációmentesség, személyes adatok védelme, bevándorlók védelme, gyermekmunka tiltása) szintjén, néhány ország azonban szigorúan (Németország, Franciaország, Hollandia, stb.) szabályozza, míg más tagállamok egyenesen tiltják (pl. Svédország), illetve nem ismerik el a munkaerő-kölcsönzést.

A nemek közti egyensúlyok kérdése a munkavédelmi előírások lehetséges áthágása szempontjából releváns, pl. várandós nők esetében. Az uniós munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó irányelv tájékoztatási kötelezettséget ró a munkáltatóra. A másik vonatkozó uniós irányelv jogbiztonság szempontjából irányadónak a kölcsönzés helyét tekinti.

Magyarországon a multinacionális cégek hatására 52.000 kölcsönmunkást foglalkoztatnak mintegy 1.700 kölcsönbevevő cégnél. 2004-ben az előző évhez képest a segédmunkás állásoknál kétszeresére, a szakmunkás állásoknál 70%-kal, a szellemi dolgozóknál is 20%-kal nőtt a munkaerő-kölcsönzés keretei közötti munkavállalás.⁴⁴ Terjedéséhez hozzájárul, hogy a kölcsönmunkásokat nem védi a kollektív szerződés, akik gyakran a színlelt munkaerő-kölcsönzés áldozataivá válnak. A színlelt szerződések elleni küzdelem jegyében 2006-ban szigorodtak e forma szabályai: nem kölcsönözhető például az a dolgozó, akit a munkaadója fél éven belül bocsátott el, majd ismételt kölcsönmunkásként alkalmazná.

Az **önfoglalkoztatás** nem munkaviszonyban történő foglalkoztatási forma, így a munkajog által biztosított garancia-rendszer e polgári jog által szabályozott munkavállalási formára nem vonatkozik. Így az önfoglalkoztatók szociálisan kiszolgáltatottnak tekinthetők, ugyanakkor nagyobb önállóságuk előnyé válhat.

43 ILO, Women and men in the informal economy: A statistical picture

44) Munkaerő-kölcsönzés: a magyar munkaerőpiac jövője (www.hr-portal.hu)

Definiálásában egyértelmű különbség mutatkozik az ILO és az EU, valamint az egyes tagállamok meghatározása mögött, pl. az előbbi e kategóriába foglalja a feketegazdaságban működő vállalkozások tulajdonosait, a mezőgazdasági önállókat és valamennyiük segítő családtagjait, tanulóit, a termelő típusú szövetkezetek tagjait is. Az uniós meghatározás szerint önfoglalkoztató minden, nem függő jogviszonyban dolgozó, saját munkáját önállóan szervező, abból élő természetes vagy jogi személy.

Magyarországon ellenben a társas vállalkozók is önfoglalkoztatók, vagyis az egyéni vállalkozók és az egyéni cégek mellett a Bt.-k bel- és kültagjai, a Kkt.-k tagjai, a Kft., a Kht., a közös vállalat és az egyesülés tagjai, ha a társaság tevékenységében ténylegesen és személyesen közreműködnek, és ez nem munkaviszony vagy megbízási jogviszony keretében történik. A szövetkezeti tagok külön kategóriát képeznek. Az önfoglalkoztatók közé tartoznak a segítő családtagok, a kiegészítő tevékenységet folytató vállalkozók és a mezőgazdasági őstermelők is. Többségük a szolgáltatói szektorban működő egyéni vállalkozó, vagy jogi személyiség nélküli társas vállalkozások dolgozó tulajdonosa, illetve családtagja.

Az Unióban önfoglalkoztatók főként a mezőgazdaságban és a turizmusban ténykedő „kicsik”, illetve a szellemi szabadfoglalkozásúak és a kisiparosok, akik az ottani pénzügyi kritériumok szerinti jogi személyiség nélküli társaság-alapításhoz nem rendelkeznek elegendő tőkével. Jelentős hányaduk, ahogy Magyarországon is, önállóan nem tekinthető, függő kényszervállalkozó. Arányuk a foglalkoztatottakon belül az uniós átlaghoz hasonlóan, a statisztikai adatszámítás különbségeit figyelmen kívül hagyva kb. 15%-os.

Az önmenedzselést elsajátító, talpon maradó önálló vállalkozók csaknem 70%-a javarészt magasabb végzettséggel rendelkező férfi, aki képes kiaknázni a kiszélesedő üzleti lehetőségeket. Ugyanakkor a segítő családtagok 72%-a nő⁴⁵, aki a hagyományos nemi szerepmegosztást a vállalkozásban is megjeleníti. Függésük tehát kettős, munkatapasztalatot a családi vállalkozásban szereztek, megélhetésüket társuk, egyben munkaadójuk biztosítja.

Az önfoglalkoztatók nagy részénél a munkavégzés tartalmi elemeiben ugyanakkor keverednek a vállalkozói és az alkalmazotti elemek.

Az utóbbi években az ún. gazdaságilag függő dolgozókra épülve alakult ki pl. az **outsourcing**, ill. a contracting out (**egyes feladatok kiszervezése**). Ez valamiféle középutat jelent a hagyományos „függő dolgozók” és az önfoglalkoztatók között. E tendencia jelzi a nem munkaviszony keretében történő munkavégzési formák visszakanyarodását a hagyományos munkaviszonyban történő foglalkoztatáshoz.

Ugyanakkor megjegyzendő, hogy míg a munkajogviszonyban és az egyes polgári jogi jogviszonyokban való foglalkoztatás feltételei alapvetően eltérők, illetve utóbbiak a munkáltatók számára aránytalanul kedvezőbbek (EVA), addig az alkalmazotti létformától csak kényszerűségből elváló önfoglalkoztatók táborának forrásai aligha apadnak el.

8.2.4 A jövedelemszerző tevékenységek száma

A jövedelemszerző tevékenységek száma szerinti csoportosításban valamennyi eddigi rugalmassági (idő, hely, szerződéstípus) dimenzióban felsorolt csoporttal vannak átfedések. Közös vonás, hogy többnyire a munkavállaló döntéséről van szó, ő az, aki egyszerre több foglalkoztatóval létesít kapcsolatot.

45 KSH, 2006-os munkaerőpiaci helyzetkép

E tekintetben a részmunkaidős munkaviszony egy teljesen új formája a Magyarországon ismeretlen **munkaidő-bank**, amikor a munkavállaló munkaideje akár 1-2 órából tevődik össze.

Ez a fajta rugalmasság azonban egyértelműen a férfiakra jellemző, inkább a családfenntartás egyoldalú felelőssége miatt. Minél kevésbé kiszolgáltatott képzettségének korlátai miatt a munkavállaló, annál gyakoribb, hogy a „több lábon állás” jegyében több foglalkoztatóval is kapcsolatot létesít. A munka és magánélet egyensúlyának megteremtése ugyanakkor aggályosnak mondható a 40 órás heti munkaidőn túlnyúló munkavégzés általánossá válása miatt.

8.3 Összegzés

Az **atipikus foglalkoztatás** a foglalkoztatás bővítésének leghatékonyabb, ugyanakkor lassan egyedülálló módja. Az EU-n belül legnagyobb lemaradásunk az inaktívak számában – csak Málta áll mögöttünk a 25-ök közt –, különös tekintetben a nők alacsony foglalkoztatási mutatóit tekintve van. Legnagyobb lemaradásunk a részmunkaidő alacsony elterjedtségéből adódik.

Az atipikus formák bevezetését 2/3 részben a munkáltatók kezdeményezik. Noha az ilyen döntések a munkavállalók biztonságérzetét csökkentik, ugyanakkor számos előnnyel járhatnak számukra is. Egy brit dolgozók körében az egyes atipikus formákról végzett kutatás⁴⁶ szerint a részmunkaidősök a teljes munkaidősöknél egészségesebbek, és elégedettebbek. Nem mondható el ugyanez a szezonális és alkalmi munkát végzőkről, akik nagyobb mentális kockázatoknak vannak kitéve, és kevésbé végezték örömmel munkájukat. A csökkentett munkaidő tehát az **életminőség javulását eredményezi**.

A nemek közti egyensúlyok kialakulása, a munka és magánélet hosszú távú összeegyeztethetősége szempontjából átfogó, gender-tudatos adózási, társadalombiztosítási és foglalkoztatáspolitikai stratégiára van szükség, melynek eredményességét kedvezően befolyásolhatja a döntéshozók közreműködése a nemi szerepek konzerválásában közreműködő intézmény-rendszerek (oktatás-nevelés, pályaaorientáció, HR és menedzsment-képzés, média, stb.) átalakításában.

8.4 Ajánlások

Ajánlásunk szerint hangsúlyt szükséges fektetni

- § a job-sharing, mint a részmunkaidő hátrányait kiküszöbölő foglalkoztatási forma megismertetésére, jó gyakorlatok kialakítására mind a munkáltatók, mind a munkavállalók körében,
- § a távmunka elterjesztése során a nők informatikai képzésére,
- § az alkalmi munkavállalói könyves foglalkoztatás népszerűsítésére, hozzáférhetőségének javítására,
- § a nők vállalkozói hajlandóságának és önmenedzselési készségeinek fejlesztésére,
- § a munkáltatók és munkavállalók gender-tudatosságának növelésére.

A versenygazdaságban az egyén, a család szempontjából nehezen tervezhető az életpálya, érdemes felkészülni a foglalkoztatott és a munkanélküli lét váltakozására. Tudomásul kell vennünk, hogy csak a bizonytalanság biztos, biztonságot a tudás, az alkalmazkodó-készség, a tapasztalat ad, amelynek megszerzésére az atipikus foglalkoztatás több lehetőséget nyújt. Hisszük, hogy az ilyen munkaerő, a vállalatok számára is érték.

46. Impact of atypical employment on individual wellbeing - Institute for Social and Economic Research, 2003.

9 AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV LÉTE, SZANKCIÓK, A TÖRVÉNY BETARTATÁSA

*A fejezetet írta: Koltai Luca-Vucskó Bernadett
FKFSZ Kht. Fővárosi Esélyegyenlőség Módszertani Iroda (www.pestesely.hu)
Horváth Anna
SEED Kisvállalkozás-fejlesztési Alapítvány*

9.1 Az esélyegyenlőségi terv fogalma

A Munka Törvénykönyve értelmében (70/A. § (2) bekezdés) 2004. december 31-e óta az ötven főnél több munkavállalót foglalkoztató költségvetési szervek és a többségi állami tulajdonban lévő munkáltatói szervezet esélyegyenlőségi tervet kötelesek elfogadni.

Az esélyegyenlőségi törvény (az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény) értelmében a terveket első ízben 2004. december 31-ig kellett elfogadni. Az esélyegyenlőségi terv fogalma e törvény folyamánya, amely az átalakuló magyar társadalom megváltozott elvárásaival és az Európai Unió előírásaival összhangban rendelkezett az egyenlő bánásmód elvének érvényesítéséről és az esélyegyenlőség előmozdításáról.

Az esélyegyenlőségi tervnek tartalmaznia kell a munkáltatóval munkaviszonyban álló, hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok, így különösen

- § a nők,
- § a negyven évnél idősebb munkavállalók,
- § a romák,
- § a fogyatékos személyek, valamint
- § a két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók vagy tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalók

foglalkoztatási helyzetének (különösen azok bérének, munkakörülményeinek, szakmai előmenetelének, képzésének, illetve a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezményeinek) elemzését, valamint a munkáltatónak az esélyegyenlőség biztosítására vonatkozó, az adott évre megfogalmazott céljait és az azok eléréséhez szükséges eszközöket (különösen a képzési, munkavédelmi, valamint a munkáltatónál rendszeresített, a foglalkoztatás feltételeit érintő bármely programokat).

Ezen túlmenően, a tervbe más hátrányos helyzetű csoportok is bevonhatók. Ilyenek például a pályakezdők, az öregségi nyugdíj előtt állók, vagy a hajléktalanok.

Az esélyegyenlőségi törvény módosítása

A tervet minden évben meg kell újítani. A célok teljesítését a vállalatvezetés és az érdekképviseltek-szakszervezetek ellenőrzik. A terv meglétét az Egyenlő Bánásmód Hatóság ellenőrzi. Az ellenőrzés során a dokumentum tartalmát azonban részletesen nem vizsgálja.

A terv elkészítésének elmulasztása ugyanazokat a szankciókat vonja maga után, mintha diszkriminációt követne el a szervezet: először csak figyelmeztetik, hogy állítsa össze a dokumentumot. Amennyiben ezután sem készítik el az esélyegyenlőségi tervet, akkor 50 ezertől 6 millió forintig terjedő pénzbírsággal sújthatják.

9.2 A Befogadó Budapest projekt keretein belül végzett reprezentatív kutatás eredményei (2006)⁴⁷

A kutatás célja volt, hogy tiszta képet kapjunk az esélyegyenlőségi tervekről, a munkahelyi esélyegyenlőség összetevőiről, lehetőségeiről.

Az esélyegyenlőségi terv készítésére kötelezettek zömét 50-99 fő munkavállalót foglalkoztató oktatási intézmények teszik ki.

Az 50 főnél többet foglalkoztató költségvetési szervezetek javarészában foglalkoztatnak részmunkaidőben alkalmazottakat (70%), míg viszonylag csekély azoknak a száma, akik a munkaidő rugalmas felhasználását lehetővé tennék (13%) munkavállalók számára. A távmunka, kötetlen munkaidő, vagy ideény munka csak elvétve jelenik meg.

9.2.1 Hátrányos helyzetű csoportok

A szervezetek 90%-nak esetén (!) az alkalmazottak több, mint fele nő, és 50%-ukban a nők aránya meghaladja a 75%-ot (!). A mintában szereplő szervezetek **42,6%-a foglalkoztat fogyatékos embereket** úgy, hogy meghatározó részükben alkalmazottaiknak maximum 5%-át teszik ki megváltozott munkaképességű munkavállalók. Ezen szervezetek **34%-a foglalkoztat roma identitású** munkavállalókat úgy, hogy mintegy 90%-uk maximum 5%-os részarányban alkalmazza őket.

A mintában szereplő szervezetek csaknem **mindegyike alkalmaz 40 évnél idősebb** munkavállalót. A szervezetek közel kétharmadánál a foglalkoztatottak több, mint felét 40 évnél idősebb alkalmazottak teszik ki.

A szervezetek **92%-a foglalkoztat kisgyermekes munkavállalót.** Csaknem mindegyikükre igaz, hogy az alkalmazott munkavállalók felét, vagy ennél kisebb hányadát teszik ki a kisgyermekes szülők.

A *szociális szférában* és az *egészségügyben* a nők foglalkoztatásának koncentrációja meghaladja a többi ágazatban kimutatható koncentrációjuk mértékét. A kisgyermekesek előfordulásának gyakorisága a munkavállalók között a *közigazgatásban* és a *szociális szférában* kiemelkedően magas.

9.2.2 A munkavállalói célcsoportok hátrányai és ezek leküzdésére tett lépések

A nők munkahelyi esélyegyenlősége

A nők munkahelyi esélyegyenlőtlenségének lehetséges okai közül vizsgálatunkban a munkahelyi és a családi kötelezettségek összeegyeztetésének nehézségeit neveztek meg leggyakrabban a válaszadók. E problémának az enyhítésére a munkaidő kedvezmény alkalmazása vált gyakorlattá, melynek alkalmazása azonban – elsősorban a munkáltatók számára – nehézségekkel jár.

A kisgyermeket nevelők munkahelyi esélyegyenlősége

A kisgyermeket nevelő alkalmazottak munkahelyi esélyegyenlőtlenségét főként a munkahelyi és a családi kötelezettségek összeegyeztetésének nehézségeire vezetik vissza a válaszadó munkáltatók. E nehézség kezeléséhez leggyakrabban nyújtott segítség az, hogy a kisgyermekesek szabadságolásakor figyelembe veszik gyermekeik iskolai szüneteinek időpontját. Ugyanakkor a kisgyermekesek pozitív diszkriminációja a szabadságolásakor súrlódásokat okoz, és ezzel nehezíti is e csoport foglalkoztatását.

47 Koltai Luca, Debreceni Erzsébet: Országos felmérés az esélyegyenlőségi tervekről, Fővárosi Esélyegyenlőség Módszertani Iroda 2006

Megkérdeztük a kötelezett szervezeteket, hogy milyen eszközök segítenék őket a hátrányos helyzetűek foglalkoztatásában. A szervezetek jelentős része ösztönzőnek tartaná a **bértámogatást, a munkahelyi juttatások bővítését, valamint a beruházások és átalakítások pénzbeli támogatását.** Nyilvánvalóvá vált, hogy a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok foglalkoztatásának növelését a munkáltatók a felhasználható anyagi források bővítésével tartják elérhetőnek, alig neveztek meg néhányan a szociális munkás segítségét vagy a civil szervezetek támogatását.

9.2.3 Az esélyegyenlőségre vonatkozó szabályozás

A reprezentatív mintába került szervezetek meghatározó hányada, **82%-a rendelkezik Esélyegyenlőségi Tervvel.** Mintegy 12%-uk nyilatkozott úgy, hogy semmilyen olyan dokumentummal nem rendelkezik, amely valamilyen formában lenne képes hatni a különböző munkavállalói csoportok esélyegyenlőségének növelése irányába.

A legtöbben (a szervezetek 61%-a!) a **Fővárosi Esélyegyenlőség Módszertani Irodától kapott segítséget** az Esélyegyenlőségi Terv elkészítéséhez. A FEMI előadásokkal, szóróanyagokkal és módszertani CD-vel igyekezett minél szélesebb kör számára biztosítani az Esélyegyenlőségi Tervek elkészítéséhez szükséges információkat. A második leggyakrabban említett információforrásként a szakszervezetek/munkavállalói érdekképviseleti szervezetek szerepelnek, ami érthető, hiszen az érdekképviseleti szervezetek munkájának definíciószerűen részét kell, hogy képezzék az esélyegyenlőséget célzó intézkedések. A válaszadók csupán 10%-a említette az érintett kormányzati szerveket, mint információ forrást.

A válaszadók szerint a tervek elkészítését a feladatról szóló **információk hiányosságai nehezítették** leginkább. A feladat ellátására kötelezettek alulinformáltsága mellett gyakorta jelentett problémát az Esélyegyenlőségi Tervben kötelező elemként szereplő helyzetfeltáráshoz szükséges adatgyűjtés.

Az Esélyegyenlőségi Tervvel rendelkezők jelentős hányada a **2004. év II. félévében fogadta el** az esélyegyenlőség növelésére irányuló dokumentumát. Mintegy 25%-uk a törvényben rögzített határidőn túl fogadta el dokumentumát. A mintában szereplő szervezeteknek mintegy **13%-a nem rendelkezik** a munkahelyi esélyegyenlőségre irányuló dokumentumokkal. A szervezetek többsége ennek okául az információhiányt, illetve azt jelölte meg, hogy nem látja szükségesnek a terv elkészítését, annak ellenére hogy számára ez törvényi kötelezettség. A tervvel nem rendelkezők csak mintegy 25%-át nem kötelezte a törvény a terv elkészítésére. A fővárosi önkormányzat által fenntartott szervezetek 11%-ának nincs munkahelyi esélyegyenlőséget szabályozó dokumentuma. Ezeknek a szervezeteknek több, mint a fele azért nem rendelkezik ilyen dokumentummal, mert nem tartja szükségesnek. Természetesen vannak köztük, akiknek ugyancsak nem volt kötelező a terv elkészítése.

9.2.4 Az esélyegyenlőségi tervek tartalma

Az esélyegyenlőségi tervek vizsgálata során megállapítható, hogy a munkahelyi esélyegyenlőséget javító intézkedések főként három területen kerültek kidolgozásra.

Egyrészt a **gyermekes munkavállalók** körével, másrészt a **munkavégzés körülményeinek** javításával vagy a munkavállalók egészségi állapotával kapcsolatosak; harmadrészt pedig a nyugdíjazás előtt álló munkavállalók **nyugdíjba vonulását** készítik elő. E hármasság követi egy hipotetikus munkavállaló élet- és munkaútjának tipikus fázisait, illetve az ezen fázisok során jelentkező munkavállalói igényekre reflektál.

A munkavállalás két meghatározó tényezőjét, a bérezést és a **szakmai előmenetel kérdését az Esélyegyenlőségi Tervek nem,** vagy csak nagyon általánosságban tárgyalják. Ennek oka

az, hogy a munkavállalás, munkavégzés ösztönzésének e két hagyományos eszközét teljesítményfokozásra használják a munkáltatók; a közsféra legjelentősebb részében törvény által szabályozott bérezési rendszer van. A munkahelyi esélyegyenlőség javítását teljesítményalapot nélkülöző béremeléssel vagy kinevezésekkel nem támogatják.

A munkahelyi esélyegyenlőség javítását célzó intézkedések zömének **anyagi konzekvenciái nincsenek** a munkáltatók számára, azonban alkalmasak arra, hogy egyes munkavállalói csoportok munkavégzését megkönnyítsék, munkahelyi közérzetét javítsák, illetve esetleg arra is, hogy bizonyos mértékben anyagi előnyt jelentsenek a munkavállalóknak anélkül, hogy annak költségvonzata lenne a munkáltató számára (pl.: rendkívüli családi eseményekkor szabadság biztosítása a rendes évi szabadságkeret terhére, rugalmas munkaidő biztosítása a Gyedről, Gyesről visszatérő nőknek stb.).

9.2.5 Menedzserekkel készített interjúk tapasztalatai

Az interjúk kutatásba bevont vállalatok mindegyike for-profit elven működik, ami alapvetően meghatározza hozzáállásukat a munkahelyi esélyegyenlőség témájához. A negatív diszkrimináció tilalmának gyakorlatáról mindegyik interjúalany beszámolt. A kutatásba bevont mindegyik vállalkozásnál tilos a munkavállalók megkülönböztetése nem, faj, kor illetve etnikai hovatartozás alapján. A megkülönböztetés engedélyezett és expliciten is felvállalt formája a teljesítmény szerinti megkülönböztetés.

Az interjúkból az derült ki, hogy a hátrányos munkavállalói csoportok közül a **gyermeket vállaló nők munkahelyi esélyegyenlőségét javító intézkedések a leginkább elterjedtek**. Ilyenek például: a Gyesről visszatérő nő számára a csökkentett munkaidő biztosítása, részleges távmunka és az osztott munkakör gyakorlata. A **roma identitású munkavállalók** esélyegyenlőségével kapcsolatban szinte kivétel nélkül a negatív diszkrimináció tilalmára vonatkozó gyakorlatról kaptunk információt. A **fogyatékos személyek** munkavállalási esélyeit alapvetően két tényező korlátozza. Egyrészt fogyatékoságuk jellege, másrészt a munkahelyek akadálymentesítése csak részben vagy egyáltalán nincs megoldva. A **40 év feletti munkavállalók** foglalkoztatási esélyegyenlőségével kapcsolatban sokféle gyakorlatról került elő információ az interjúkból. A viszonylag idősebb kollegák alkalmazása a jellemző olyan (pl. banki, pénzügyi) háttérfeladatok ellátásában, amelyek esetén a tapasztalat, megbízhatóság nagyon fontos, és azokban a munkakörökben is meghatározó a jelenlétük, amelyek tanácsadói jellegűek, ugyancsak a megbízhatóságuk miatt. Az interjúkból az derült ki, hogy a **pályakezdők foglalkoztatását** három tényező segíti, könnyíti meg. Az anyagi támogatás, a belső képzések hatása, és az hogy nagyobb kínálatból válogathatnak.

A **külföldi tulajdonban** lévő cégek közül azoknál, amelyeknél központilag jól kidolgozott dokumentumai és direktívái vannak a munkahelyi esélyegyenlőségnek, a napi munkában is több ötletét, gyakorlati alkalmazását találjuk az esélyegyenlőséget növelő intézkedéseknek. Bár a cégek megmaradnak jobbra a negatív diszkrimináció tilalmánál, és pozitív diszkriminációt az előbb említett kötelező reintegráción túl nem gyakorolnak.

A munkahelyi esélyegyenlőséget javító intézkedések mögött meghúzódó **üzleti motivációként** gyakran a diverzitásra törekvés szerepel, ami alatt azt értik a munkáltatók, hogy a cégnél alkalmazottak összetételét úgy kell kialakítani, hogy az leképezze a cég termékeit vásárló kör összetételét. Az így kialakított egyezés segít abban, hogy megismerjék a vásárlói igényeket, és kommunikálni tudjanak a vásárlókkal.

9.3 Esélyegyenlőségi terv jelenléte, tartalma és megítélése a magyarországi munkaadók körében⁴⁸

A kutatás során 401 munkaadó szervezet képviselőjét – elsősorban vezetőjét vagy HR-felelősét – kérdeztük meg különböző esélyegyenlőséget érintő témákban. A sokrétű tanulmányból ezúttal csak az esélyegyenlőségi tervet érintő kérdéseket elemeztük ki.

9.3.1 Az esélyegyenlőséggel kapcsolatos törvények ismerete

A megkérdezettek 30%-a semmilyen, az esélyegyenlőség témakörével foglalkozó törvényt nem tudott megnevezni. Ezeknek a szervezeteknek a 72%-a vállalkozás, és csak 18%-a, illetve 10%-a civil szervezet vagy intézmény. Másképpen fogalmazva ez azt jelenti, hogy a vállalkozások vezetőinek több mint 40%-a egyetlen, esélyegyenlőséggel kapcsolatos törvényt sem tudott megnevezni.

A megkérdezettek 53%-a említette a Munka Törvénykönyvét és 49% az Alkotmányt. Csak alig több, mint minden negyedik (27%) munkaadó nevezte meg az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőségről szóló 2003. évi CXXV. törvényt. Azon megkérdezettek, akik említették ezt a törvényt, nagyobb részben civil szervezeteket vagy intézményeket képviselnek, és csak egyötödük vállalkozást. Ez azt jelenti, hogy a vállalkozások között 10%-ot sem érte el azoknak az aránya, akiknek az esélyegyenlőség kapcsán ez a törvény eszébe jutott.

Említették még néhányan a Foglalkoztatás elősegítéséről és a Munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvényt (14%), a Munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről szóló 2004. évi CXXIII. törvényt (11%) és a Fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. Törvényt (9%).

9.3.2 Diszkriminációval kapcsolatos dokumentumok és panaszkezelési rendszer jelenléte a cégeknél

A munkahelyek 23%-a rendelkezik valamilyen írott diszkriminációt, hátrányos megkülönböztetést tiltó dokumentummal. A vállalkozásokra ebben az esetben is nagyon alacsony – mindössze 8% – az arány. A civil szervezeteknek kb. az egyharmada, az intézményeknek több mint fele számolt be ilyen jellegű dokumentumról.

Pozitív diszkriminációt – előnyök biztosítását hátrányos helyzetű csoportoknak – megfogalmazó dokumentummal csak a munkaadók 18%-a rendelkezik, a vállalkozásokon belül elenyésző ez az arány, a civil szervezetekre és az intézményekre kb. egyharmad-egyharmad.

A megkérdezettek nagyon alacsony hányadánál, kb. 15%-ánál van külön felelőse az esélyegyenlőségi problémák megoldásának. Ebben is az intézmények járnak élen, amelyek közül minden harmadik rendelkezik ilyen személlyel.

Ugyanakkor a szervezetek közel kétharmadában intézményes lehetőségük van a munkavállalóknak panaszt tenni, ha úgy érzik, hogy méltánytalanság érte őket. Ez az arány is az intézményekre a legmagasabb, de ebben a vállalkozások sincsenek lemaradva, a mintaátlagnak megfelelő 60%-ban ez náluk is működik.

A dolgozók elégedettségét a szervezetek 41%-ánál mérik. Az intézmények felülreprezentáltak, a vállalkozások hozzák a mintaátlagot, a civil szervezetek ebben jelentősen le vannak maradva.

⁴⁸ Az alábbi elemzés a SEED Kisvállalkozás-fejlesztési Alapítvány 2006 márciusában megvalósított „Az esélyegyenlőség ismertsége és érvényesülése Magyarországon – Különös tekintettel a nemek közötti esélyegyenlőségre..” című kutatásának felhasználásával készült.

Szervezet típusa	Diszkrimináció tilalma (%)	Pozitív diszkrimináció (%)	Intézményes panaszkezelés (%)	Elégedettségmérés (%)
Vállalkozás	8	5	60	40
Civil szervezet	31	33	49	27
Intézmény	52	34	78	57
Összesen:	23	18	61	41

9.3.3 Az esélyegyenlőségi tervvel kapcsolatos törvényi kötelezettség ismerete

Minden harmadik megkérdezett volt tisztában azzal, hogy az 50 főnél többet foglalkoztató, többségi állami, önkormányzati tulajdonban lévő szervezeteknek kötelező esélyegyenlőségi tervvel rendelkezni. Ezen belül ismét alulreprezentáltak a vállalkozások (13%), ugyanakkor az intézményeknek kétharmada, a civil szervezetek fele van ezzel tisztában. A mintában 47 olyan szervezet található, amelyekre ez a kötelezettség vonatkozik. Közöttük is volt hét olyan vezető, aki nem ismerte ezt a törvényi előírást.

9.3.4 Az esélyegyenlőségi tervvel rendelkező szervezetek

Esélyegyenlőségi tervvel a felmért szervezetek 13%-a, összesen 51 szervezet rendelkezik. Túlnyomó többségük – 39 az 51-ből – természetesen – a törvénynek megfelelően – intézmény, és csak 4 vállalkozás, illetve 8 civil szervezet. A 4 vállalkozás mindegyike 50 főnél többet foglalkoztat, 100% magyar tulajdonban van, és közülük három részvénytársaság formájában működik. Így valószínűsíthető, hogy ők is a törvény hatálya alá esnek.

Minden negyedik esélyegyenlőségi terv ugyanakkor olyan szervezetnél található, amelyeknél a foglalkoztatottak száma nem éri el az ötvenet.

A tervvel rendelkezők közül 34 szervezettől vettek részt esélyegyenlőséggel kapcsolatos képzésen. Tehát a tervek egyharmada a témával kapcsolatos előzetes munkahelyi ismeretszerzés nélkül készült. A képzésen résztvevők nagy része természetesen intézmény.

A törvény hatálya alá tartozó 47 darab – 50 főnél többet foglalkoztató, többségi állami, önkormányzati tulajdonban levő – szervezet közül csak 32-nél létezik esélyegyenlőségi terv (a megkérdezett tudomása szerint). A maradék 15 megkérdezett nagy része határozottan állította, hogy nem rendelkezik ilyen dokumentummal, hárman nem tudták vagy elutasították a választ.

A jelenleg esélyegyenlőségi tervvel nem rendelkezők ötöde – 69 fő – tartaná fontosnak, hogy munkahelyükön készüljön ilyen dokumentum. Közülük 25 vállalkozás (a vállalkozások 12%-a), 27 civil szervezet (a civilek 26%-a) és 17 intézmény (az intézmények 18%-a). A többség ugyanakkor nem tartja sem szükségesnek, sem fontosnak esélyegyenlőségi tervek készítését. Az indok többnyire az, hogy ez felesleges terhet róna a kisebb szervezetekre, illetve, az hogy az esélyegyenlőség úgysem a papíron múlik.

Szervezet típusa	Ismeri a törvényt	Tudja, hogy kell esélyegyenlőségi terv	Rendelkezik esélyegyenlőségi tervvel	Üdvöznél, ha lenne esélyegyenlőségi terv
Vállalkozás	10	14	1	12
Civil szervezet	41	50	8	26
Intézmény	50	63	42	18
Összesen:	27	34	13	17

9.3.5 Az esélyegyenlőségi terv tartalma

Az esélyegyenlőségi tervek leggyakoribb eleme a kisgyerekes anyák segítése a munkába való visszatérésben (51-ből 37 említés). 32 megkérdezett említette a panaszkezelés biztosítását az egyenlő bánásmód sérülése esetén, és közel ugyanennyien a munkavállalók segítségét a munka és a magánélet összeegyeztetésében. Ugyanakkor kimondottan a férfiak támogatása abban, hogy nagyobb részt vállaljanak a családi munkamegosztásban, mindössze négy tervnek eleme. A tervek kb. felében szerepel a munkaerő-felvétel során a hátrányos megkülönböztetés kerülése, az egyenlő munkáért egyenlő bért elv érvényesítése, az egészségmegőrző és rehabilitációs programok, a munkakörülmények kialakítása során a speciális igények figyelembe vétele (pl. fogyatékkal élők, gyermeket várók, idősebbek esetén), valamint a szervezet munkatársainak képzése esélyegyenlőség témában. A további elemek már csak ennél jóval kisebb arányban fordultak elő:

Témakör	Említette (fő, bázis: 51 fő)
Kisgyerekes anyák segítése a munkába való visszatérésben.	37
Panaszkezelés biztosítása az egyenlő bánásmód sérülése esetén.	32
A munkavállalók segítése a munka és a családi élet összeegyeztetésében.	31
A munkaerő-felvétel során a jelöltek közötti hátrányos különbségtétel kerülése.	26
Az egyenlő értékű munkáért egyenlő bért elv érvényesítése.	25
Egészségmegőrző és rehabilitációs programok.	25
A szervezet munkatársainak képzése esélyegyenlőség témában.	24
A munkakörülmények kialakítása során a speciális igények figyelembe vétele (pl. fogyatékkal élők, gyermeket várók, idősebbek).	24
Az egyenlő eséllyel hozzáférhető, egész életen át tartó képzési lehetőség biztosítása.	22
Speciális juttatások a hátrányos helyzetű csoportoknak.	16
Szakmai előmenetel biztosítása a részmunkaidőben dolgozóknak.	13
A nők szakmai előmenetelének, vezetői pozícióba kerülésének biztosítása.	12
Létszámleépítés esetén a hátrányos helyzetűek pozitív diszkriminálása.	11
Elkerülhetetlen elbocsátások esetén a hátrányos helyzetűek segítése új állás keresésében.	11
Férfiak támogatása abban, hogy a családi munkamegosztásban nagyobb részt vállaljanak.	4
Egyéb	10

9.3.6 Az esélyegyenlőségi tervben foglaltak megvalósításának költsége és haszna

Az 51 tervvel rendelkező szervezet közül csak 11-en nyilatkoztak úgy, hogy az abban foglaltak megvalósítása szerintük többletköltséget jelent a szervezet számára. De csak négyen említettek (egy vállalkozás és három intézmény) konkrét összeget, nagyon tág határok között, 100.000 Ft-tól 5.000.000 Ft-ig. Ennek a 11 válaszadónak a többsége – számszerint 8 – szerint ez a költség megtérül.

Kérdés ugyanakkor, hogy azoknál a munkaadóknál, ahol a tervben foglaltak nem jelentenek plusz költséget, mi valósul meg a papírra vetett elvekből a gyakorlatban.

A esélyegyenlőségi terv legnagyobb előnyeként – azok, akik rendelkeznek vele – azt említették, hogy a munkatársak ismereteket szereznek esélyegyenlőségi témákban, illetve, hogy az általános hangulatjavulást, a konfliktusok megelőzését vagy megoldását segíti. A további szempontokat és az említések számát az alábbi táblázat tartalmazza:

Előny	Említette (fő, bázis: 51 fő)
A munkatársak ismereteket szerezhettek a témával kapcsolatban.	25
Általános hangulatjavulás történt a szervezetben.	21
Konfliktusokat előzhet, illetve oldhat meg.	20
A dolgozói lojalitás erősödött.	17
Nagyobbak az esélyek az EU-pályázatokon.	11
A hatékonyság növekedett.	10
Támogatásokat vettek igénybe hátrányos helyzetűek foglalkoztatásakor.	6
Javult a szervezet imázsa az ügyfelei felé.	5
Csökken a fluktuáció.	1
Egyéb	7

Ötfokozatú skálán – 1 egyáltalán nem ismerik, 5 – teljes mértékben ismerik – 3,6-re értékelték a válaszadók az esélyegyenlőségi tervek tartalmának ismertségét a munkatársak körében.

Összefoglalás

Összefoglalóan az mondható el, hogy a munkahelyi vezetők esélyegyenlőséggel kapcsolatos ismeretei nagyon csekélyek. A törvényi kereteket is kevesen ismerik. Kevesen tartják fontosnak az esélyegyenlőségi tervet, és még kevesebben rendelkeznek vele. A törvény által kötelezett szervezetek egy részénél is hiányzik.

A kis mintaelem-szám miatt az esélyegyenlőségi tervvel rendelkező szervezetek elemzése csak korlátozott mértékben lehetséges. De az megállapítható, hogy az érintett megkérdezettek jelentős része több előnyt is látja a tervben foglaltak megvalósulásának: elsősorban a hangulat általános javulása és a konfliktusok kezelése terén. A legtöbb munkáltató ugyanakkor felesleges adminisztratív tehernek tartana egy ilyen kötelezettséget, amelynek a léte önmagában nem mozdítaná elő az esélyegyenlőség ügyét.