

Kisgyerekes anyák munkaerőpiaci részvétele

Kutatási projekt 2019. november – 2020. augusztus
A projekt megvalósítója: UNICEF Magyarország
Támogató: INDOTEK Group

„Azt látom, hogy egy anyánál hatékonyabb nincs. Annyira, de annyira tökéletesen osztja be a munkáját, az életét, képes egy egyórás munkát fél óra alatt elvégezni. Nem jár kávézni, nem pletykál, nem áll meg fölöslegesen, mert ha neki ennyi ideje van erre a feladatra, akkor ő ennyi idő alatt fogja megcsinálni.” (KB-04)

„Az anyaság és karrier dilemma nagyon éles.” (KB-09)

Bevezetés

Jelen tanulmány a kisgyerekes anyák munkaerőpiaci helyzetének és lehetőségeinek kérdésköréről ad pillanatképet arra a sokrétű kutatási projektre alapozva, amelyet az UNICEF Magyarország az Indotek Group támogatásával 2019 novembere és 2020 augusztusa között végzett el.

A női foglalkoztatottság nem csupán a gazdaság versenyképessége szempontjából jelentős, a nemek közötti egyenlőség megteremtésének is alapja. Számos társadalomtudományi kutatás vizsgálta már a nők társadalmi és munkaerőpiaci helyzetét, ám kifejezetten a gyerekszülés utáni reintegrációra kevesebb vizsgálat fókuszál.

Az UNICEF munkájának fókuszában a gyermekek jogainak védelme áll. Stabil háttérrel egy egészséges, biztonságos, boldog gyerekkorhoz az a szülő tud nyújtani, aki a szűkebb és tágabb környezet megfelelő támogatásával képes összehangolni a családi és munkahelyi feladatait, szülői és szakmai ambícióit.

Az UNICEF programjain keresztül is hangsúlyozza a nemek közötti egyenlőséget. A nők fizetett és fizetetlen munkája egy olyan a terület, amely az UNICEF misszióját és mandátumát is érinti, különös tekintettel a gondozással kapcsolatos feladatokra. A forrásokhoz való hozzáférés, az egyre támogatóbb jogszabályi környezet, az oktatás és a készségek globális fejlődése ellenére a nők még mindig kevésbé vesznek részt a hivatalos munkaerőpiacon, és gyakran a legkiszolgáltatottabb foglalkoztatási formákban dolgoznak.

A vegyes (kvantitatív és kvalitatív) módszertannal megvalósult kutatás mind a társadalmi elvárások, mind a szakpolitika felől körbejárta a kérdést. A társadalom különböző csoportjaihoz tartozó interjúalanyokat kérdőíves módszerrel és interjúkban kérdeztük a munkaerőpiaci elhelyezkedésről, a munkavállalók és a munkaadók szempontjai egyaránt megjelentek. A projekt módszertanáról külön fejezet tájékoztat.

A munkát egy időre megakasztó, 2020 márciusában hazánkba is begyűrűző koronavírus-járvány érdekes fordulatot hozott a kutatás során. Rugalmas újratervezéssel lehetőségünk nyílt megvizsgálni, hogy a társadalom hogyan reagál egy váratlan, a családokat kihívások elé állító és pluszmunkával terhelő helyzetre. A kutatási eredmény az anyák helyzetére, az otthoni feladatok és a munkavállalás összehangolásának kérdésére is új megközelítésből világított rá.

Részletesen tárgyaljuk a hazai és az európai uniós szakpolitikai intézkedéseket, azt a folyamatosan változó, ugyanakkor a társadalmi elvárásokat is sok szempontból jól tükröző keretrendszert, amely a kutatási eredmények fontos háttérét adja. Javaslatokat arra vonatkozóan, hogy a kisgyerekes anyák munkaerőpiaci lehetőségeit hogyan lehetne tovább bővíteni a munka és a családi élet összehangolásának, azaz végső soron a gyermekek jóllétének érdekében, a tanulmány végén fogalmazzuk meg.

Tartalomjegyzék

Bevezetés	4
Összefoglaló.....	6
Kérdések és módszertan	8
A kisgyerekes nők foglalkoztatásának kérdései Magyarországon	10
Nők és férfiak, anyák és apák foglalkoztatása a statisztika tükrében	10
Családpolitikai intézkedések rendszere	12
A kormány női foglalkoztatáspolitikájának szemlélete	17
Az Európai Unió válasza a foglalkoztatottság kérdésére	18
Az Európai Unió szemléletmódja	18
Szakpolitikai keretrendszer	19
A kutatás eredményei.....	22
Család és munkavállalás.....	22
A dolgozó anya képe a társadalomban	22
Házi feladat és munkamegosztás	22
Visszatérés a munkába és munkakeresés	23
...és a valóság.....	24
Atipikus foglalkoztatás, családbarát munkahely	26
Családok a járványhelyzetben	27
Munkaügyi változások.....	28
A válsághelyzet hatása a mindennapokra	28
Lelki hatások.....	30
Kedvező változások.....	31
A gyermek nem szempont?	31
Javaslatok az anyák munkaerőpiaci részvételének javítása érdekében.....	32
Szakpolitikai javaslatok.....	32
A kutatás során megfogalmazott javaslatok.....	33
Társadalmi szemléletváltás	33
Munkahelyi visszailleszkedés támogatása	33
Családtámogatási juttatások racionalizálása	34
Az atipikus foglalkoztatási formák elfogadhatóvá tétele.....	34
Felhasznált irodalom.....	35
Mellékletek	38
1.sz. Melléklet A felmérések szereplői.....	38
2.sz. Melléklet A projekt sajtómegjelenései	40
3.sz. Melléklet A gyermek ellátásához kapcsolódó támogatási formák rendszere	42
4.sz. Melléklet szó- és fogalomjegyzék, rövidítések	44
5.sz. Melléklet Hivatkozott jogszabályok jegyzéke	45

Összefoglaló

„Van egy olyan elképzelés a társadalomban, hogy az egyenlőség magától jön. De nem jön.”
(KB-07)

A kutatási projekt során arra a következtetésre jutottunk, hogy a magyar szakpolitikai keretrendszer összhangban áll ugyan a nemzetközi jogi előírásokkal, a nők munkaerőpiaci részvétele a gyakorlati életben mégis alulreprezentált Magyarországon. Habár a nők munkaerőpiaci aktivitása folyamatosan nő, mégsem éri el a férfiak foglalkoztatási rátáit. Számos kormányzati törekvés létezik a nők és kifejezetten a kisgyermekes anyák munkaerőpiaci helyzetének javítására, bár a háztartási és gondozási feladatok, vagyis a fizetetlen munka még mindig elsősorban a nők vállát nyomja. A szakpolitikai szinten meghatározott munkaerőpiaci ösztönzőket a gyakorlatban sem a kisgyermekes szülők, sem a vállalatok nem érzik, a munkaerőpiac valójában érzéketlen a kisgyermekes anyákra. A nők munkaerőpiaci szempontból sérülékenyebb helyzetben vannak a gyermekük születését majd közvetlenül a munkaerőpiacra való visszatérést követő időszakban.

Bár a karrier és a magánélet összehangolását, valamint a nők szülés utáni visszatérését a munkaerőpiacra számos pénzbeli ellátásforma segíti, ezek a lehetőségek leginkább azok számára elérhetők, akik társadalmi helyzetüknél fogva eleve előnyösebb helyzetben voltak korábban is a munkaerőpiacon. A támogatás olyan feltételekhez kötött, amelyeket csak bizonyos jövedelmi szint fölött keresők képesek teljesíteni. A kormány nőképe összhangban van a társadalom kisgyermekes nőkről alkotott képével. Reprezentatív kutatásunk tanulsága szerint a társadalom számára egyaránt fontos a nők munkavállalása és megkérdőjelezhetetlen a gyerek melletti kiemelt szerepük. A munka és a karrier azonban nem feltétlenül esik azonos megítélés alá. A kisgyermekes nők munkavállalása úgy elfogadott, hogy az valamilyen fix időkeretben végzett, nem teljes embert kívánó munka. Reprezentatív kutatásunk alapján a magyar társadalom többsége úgy véli, hogy az anyáknak ideális esetben részmunkaidőben kellene dolgozniuk, úgy, hogy a karrierjük, hivatásukon keresztül megélt ambíciójuk véletlenül se zavarja a család életét. Ugyanakkor a megkérdőjelezettek kimagasló többsége egyetért azzal, hogy a háztartás bevételehez a férfinak és a nőnek is hozzá kell járulnia. Megjegyezzük, hogy mivel sok nő számára már egy alacsonyabb státuszú állás is nehezen összeegyeztethető a családi teendővel, elgondolkodtató ebben az összefüggésben karrierről beszélni olyan értelemben, hogy a munkavégzés egyben szakmai kiteljesedés, a képességek kibontása is, nem csupán pénzkereseti lehetőség.

Mind a gyerekvállalás, mind a női munkaerőpiaci részvétel hatékony ösztönzéséhez a férfiak nagyobb otthoni szerepvállalásának elősegítése lenne kívánatos. Az apák fokozottabb bevonása nélkül (otthon, illetve ennek előfeltételeként: a munkaerőpiacon ezt elismerve) a nők terhe sem csökkenhet, és a munkaerőpiacra sem tudnak nagyobb arányban belépni. Kimondhatjuk, hogy a nők megnövekedett munkaerőpiaci jelenléte nem vezetett automatikusan az otthoni feladatok nők és férfiak közötti kiegyensúlyozottabb megosztásához.

A megkérdőjelezett vállalatok által biztosított munkaerőpiaci ösztönzők elérhetősége nem családi állapot függvénye, hanem más szempontok (leginkább vezetői döntés, munkakör jellege) alapján kerülnek meghatározásra. A kisgyermekes anyák munkaerőpiaci részvétele (visszatérése- és belépése egyaránt) leginkább úgy valósul meg, hogy már korábban, a gyermek születését megelőzően az adott cég munkavállalói voltak. A kisgyermekes anyák felvétele nem

támogatott kifejezetten, a munkaadók ritkán biztosítanak célzott segítséget vagy támogatást a munkavállalásuk elősegítésére.

Elmondhatjuk, hogy a kisgyermekes anyák munkaerőpiacra való belépése nincs a munkaadói oldal felől aktívan megtámogatva. A gyermek érkezését követő munkaerőpiaci visszatérés pedig leginkább csak a törvény biztosította kereteken belül lehetséges – vagyis abban az esetben, ha a kisgyermekes anyák a munkaerőpiac igényeit ugyanúgy ki tudják elégíteni, mint korábban, a baba érkezése előtt. Az elvárás feljük változatlan, háttértámogatás biztosítása nélkül.

Mindeközben a kisgyermekes anyák társadalmi státusztól és munkavállalástól függetlenül a napjuk jó részét a gyerekekkel vagy a velük kapcsolatos ügyek intézésével, háztartási feladatok végzésével töltik, gyermekük számára folyamatos elérhetőséget biztosítva. Interjúalanyaink elmondása szerint naponta legfeljebb fél óra idejük marad, amit maguk osztanak be.

Egyelőre még nincs tiszta képünk arra vonatkozóan, hogy pontosan milyen változások történtek a járványidőszakban a munkaerőpiacon a foglalkoztatottak számát tekintve. Adatokkal már rendelkezünk több intézménytől is (Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat, KSH) azonban a rendelkezésre álló adatok nem feltétlenül tükrözik a valóságot, mert a munkanélküliségre vonatkozó vizsgálatok nem mutatják be azt, hogy a járvány következtében hányan veszítették el a munkájukat és a munkaerőpiac szezonális jellege is befolyással van az adatokra.

„Az intézményi statisztika és a regisztrált álláskeresők száma alapján összességében elmondhatjuk, hogy a júniusig terjedő vizsgálatunk alapján 200 ezer dolgozót kellene felvenniük a vállalatoknak és további százezres nagyságrendben kellene újra teljes állásban dolgozniuk a most részmunkaidőben dolgozóknak, hogy elérjük a válság előtti helyzetet.” (Hornyák, 2020)

Felmérésünk szerint a **gazdaságilag aktív**/munkaképes korú lakosság¹ mintegy tizede veszítette el a munkáját vagy kényszerült kötelező szabadságot kivenni. A járvány hatására a családok többségének megváltozott az élete. A munkaerőpiacon aktívak csoportján belül a munkavégzés módjának változásai érintették leginkább az embereket. A megkérdezett vállalatok munkaügyi megszorításokat alkalmaztak a járványhelyzetben. A cégek nagy része részleges távmunkát alkalmazott, kényszerszabadságra vagy fizetés nélküli szabadságra küldte az alkalmazottakat. A korábbi munkaügyi helyzet sok munkahelyen úgy stabilizálódott, hogy fizetéses-csökkenést alkalmaztak, csökkent a munkaidő és az alkalmazottak egy része hosszú távú fizetés nélküli szabadságra kényszerült. (**Járványidőszak alatti kutatás, 2020**)

A megváltozott munkavégzés leginkább a nőket, az idősebbeket (60+) és a diplomásokat, a Budapesten és a megyeszékhelyeken élőket érintette. A járványügyi intézkedések a többség számára inkább kedvezőtlen hatást gyakoroltak a mindennapokra, bár jelentős, csaknem a felnőtt népesség negyedét kitevő azok aránya, akik kedvező változásokat is érzektek. A család mindennapi életét megnehezítő anyagi nehézségekről számoltak be a teljesítménybérért dolgozó és/vagy fizikai munkát végző alkalmazottak. A 18 éven aluli gyermeket nevelők több mint a fele számolt be arról, hogy a karanténidőszak alatt, az oktatási intézmények több hónapos bezárása miatt jelentősen megváltozott az életük. Hangsúlyos változásról számoltak be az egyedülálló szülők, a községekben élő családok, a maximum nyolc

¹ Az aktív korúak száma a tanulókat leszámítva

általános iskolai osztállyal rendelkezők. A 14 éves kor alatti gyermeket nevelők különböző módokon hangolták össze a munkavégzést a karanténidőszakban a gyermekek felügyeletével. Leginkább úgy, hogy az egyik szülő nem dolgozott, vagy a szülők felváltva voltak a gyerekekkel, nagyszülei vagy nagyobb testvéreik vigyáztak rájuk. A megkérdezettek közel ötöde nem tudott dolgozni, vagy a korábnál kevesebb munkát tudott csak vállalni a járványhelyzet következtében kialakult intézményes gyermekfelügyelet hiánya miatt. A szülői munkamegosztás tekintetében csak kis részben okozott változást a járványhelyzet és bár az anyák terhei nőttek jelentősen a gyerekekkel való tanulás és a házimunka területén, a gyerekekkel való játék terén egyenlő arányban oszlott meg a többlet az anyák és az apák között. **(Járványidőszak alatti kutatás, 2020)**

A kisgyerekes anyák munkaerőpiaci helyzete a társadalom különböző szegmenseinek nyugvópont nélküli, folyamatosan változó kérdésköre, a szakpolitika, a gazdasági élet sarkalatos pontja, a média egyik központi témája, amelynek sajátosságait keresztmetszeti vizsgálatként, pillanatképként tudjuk most bemutatni. A női foglalkoztatottság a gazdaság versenyképességének javítása mellett a nemek közötti egyenlőség megteremtésének is alapja.

Kérdések és módszertan

2019 novembere és 2020 augusztusa között valósította meg az UNICEF Magyarország azt a vegyes (kvantitatív és kvalitatív) kutatási módszertannal dolgozó projektjét, amellyel arra a kérdésre kereste a választ, hogyan lehet az anyák, a kisgyerekes családok munkaerőpiaci lehetőségeit erősíteni a munka és a magánélet összehangolásának, vagyis végső soron a gyermekek jóllétének érdekében. A kisgyerekes anyák munkaerőpiaci reintegrációja eltérő képet mutat különböző társadalmi csoportokban, illetve az ország különböző földrajzi régióiban. Bár számos társadalomtudományi kutatás vizsgálta a nők társadalmi vagy munkaerőpiaci helyzetét, kifejezetten a gyerekszülés utáni munkaerőpiaci reintegrációra kevesebb vizsgálat irányult. (Lipták-Lizák, 2018) Az eredetileg fél évesre tervezett kutatást megakasztotta a koronavírus, így módosult annak határideje és módszertana is. A járványhelyzet részben új irányt is szabott a kutatásnak, egy rugalmas újratervezésnek köszönhetően megvizsgáltuk, hogy a járványhelyzet hatására hogyan változtak a családok mindennapjai a munkavállalás és az otthoni munkamegosztás tekintetében.

A vegyes módszertan a kvalitatív és kvantitatív módszerek kombinációját jelöli. Célunk az volt, hogy minél többféle megközelítésben, különböző mélységig és változatos szereplőkkel járjuk körül a témát. Kérdőíves és interjú módszereket alkalmaztunk. A kérdőíves lekérdezés során önkitöltős kérdőívvel és telefonos lekérdezéssel vizsgáltuk meg a célcsoportokat. Az interjúk során félig strukturált interjút használtunk.

A kutatás során megvizsgáltuk meg, hogy a szakpolitika milyen válaszokat ad, majd megkérdeztük a társadalom szereplőit is. Ezután egy újabb, nem reprezentatív mintás, online, kérdőíves lekérdezéssel kis-, közép-, és nagyvállalatok vezetőit faggattuk és ezzel párhuzamosan egyéni interjúkat készítettünk kismamákkal és kispappákkal.

A kutatás során két alkalommal végeztünk reprezentatív mintás vizsgálatot. A reprezentatív vizsgálat azt jelenti, hogy a lekérdezés mintájába minden egyénnek ugyanolyan esélye van bekerülni, így a lekérdezésből származó eredmények bizonyos jellemzők (esetünkben nem, kor és iskolázottság) alapján reprezentálják a társadalom egészének gondolkodását.

Az interjúalanyok ilyenformán történő lekérdezését a Publicus Intézet végezte, a válaszadók a kérdőív kérdéseire a kérdezőbiztosoknak telefonon válaszoltak. Az első adatfelvétel során 1002 fő, a másodikban 1003 fő került a mintába. Első alkalommal arra kerestük a választ, hogy hogyan vélekedik a magyar társadalom általánosságban az anyákról munkaerőpiaci kontextusban. A kutatás eredményei a tanulmányban a *Család és munkamegosztás kutatás, 2019* hivatkozással találhatók.

A második alkalommal kifejezetten a koronavírus-járvány okozta krízishelyzet hatására megváltozott családi dinamikát vizsgáltuk, és megnéztük a reprezentatív mintán azt, hogyan változtatott a koronavírus a munkamegosztáson, a családokban ki tanult a gyerekekkel, nagyobb teher hárult-e az egyik szülőre, mint a másikra. A kutatás eredményei a tanulmányban a *Járványidőszak alatti kutatás, 2020* hivatkozással találhatók.

A projekt során két kerekasztal-beszélgetést szerveztünk, amelyekkel az volt a célunk, hogy minél több, a témával foglalkozó szakember ossza meg a tapasztalatait, másrészt pedig az, hogy elkezdjük megosztani a projekt eredményeit a szakmával és a szélesebb társadalommal is. A két kerekasztal-beszélgetést 4 hónap különbséggel rendeztük meg², a kerekasztal-beszélgetések résztvevőinek kiválasztásánál a szélesebb társadalmi merítés volt a szempont. Egy-egy beszélgetés másfél óráig tartott. A kerekasztal-beszélgetések tartalmára való hivatkozás a tanulmányban *Kerekasztal beszélgetés, 2019, Kerekasztalbeszélgetés 2020* hivatkozással történik. A beszélgetések résztvevőinek névsora a mellékletben található.

A projekt keretében szakpolitikai elemzés is zajlott, valamint kismintás kérdőívek és interjúk felvétele. A szakpolitikai elemzés a nők munkaerőpiaci reintegrációját segítő kormányzati eszközök és intézkedések alakulását, illetve azok hétértékét mutatja be Magyarországon a hatályos nemzetközi, EU-s és magyar jogi keretrendszer összefoglalásával, valamint szakpolitikai javaslatok megfogalmazásával.

Terveztünk különböző méretű vállalkozásokat, vállalatokat megszólítani, de a koronavírus miatt végül személyes lekérdezésre nem volt lehetőség. Így online kérdőívet készítettünk, amelyet közel 100 vállalkozásnak, nagyvállalatnak küldtünk ki. 40 kitöltött kérdőívet kaptunk vissza, ám abból csak 16 kérdőív volt tudományos szempontból használható. A kérdőívek eredményeit *Céges válaszok, 2020* címmel mutatjuk be.

A kisgyerekes családok, anyák és apák munkaerőpiaci tapasztalatait kérdőíves módszerrel és félig strukturált interjúkkal is vizsgáltuk. A lekérdezések 2020 júliusában zajlottak. A kutatás tapasztalatai elsősorban az anyákra vonatkoznak. Mivel a kérdőíves, nem reprezentatív kutatás főleg diplomások körében készült (az online és így eleve csak egy szűkebb réteget elérő felmérés eredményeképp), feltételezhetjük, hogy az valamivel kedvezőbb képet fest a valóságnál a munkahelyek támogató volta és az elérhető lehetőségek terén. A kutatás eredményei a tanulmányban *Kismamák, kispapák, 2020* címmel találhatók.

Az interjúkban az önkéntesség és anonimitás elvei érvényesültek. A félig strukturált interjúk keretében kilenc szülőt, 8 felnőtt anyát és 1 apát kerestünk meg. A szülőket a megkeresést megelőzően, illetve az interjúk elején felvilágosítottuk a kutatás céljairól, a módszerekről, a kutatás alanyairól. Biztosítottuk az interjúalanyokat arról, hogy bármely kérdés esetén indoklás nélkül megtagadhatják a válaszadást, illetve a későbbiekben is visszavonhatják

² 2019 novemberében a budapesti Akvárium Klubban és 2020 februárjában a Magvető Caféban.

azt, valamint arról is, hogy sem a kutatás során, sem a későbbiekben nem lesznek beazonosíthatóak. A kutatás során személyes adatot nem rögzítettünk és kezeltünk.

Az interjúban a feltett kérdések nem merevek, az interjúalany válaszaihoz kapcsolódnak, reagálnak, a válaszok a válaszadók tapasztalatait, érzéseit összesítik. Az interjúk rögzítése 2020 júliusában-augusztusában történt. Egy-egy interjú időtartama 30 és 75 perc között mozgott. Az interjúalanyok kiválasztása során a következő szempontok érvényesültek: bár a kvalitatív módszertan nem reprezentatív egy társadalomra nézve, mégis a magyar társadalom tipikus csoportjaiból válogattunk interjúalanyokat, így belekerültek a kutatásba egy vagy több gyerekes, kapcsolatban élő vagy egyedülálló, házas, elvált és özvegy, roma és nem roma nők és férfiak, akik nevelnek vagy nem nevelnek speciális szükségletű vagy fogyatékkal élő 14 éves kor alatti gyereket. Női interjúalanyainkra jellemző volt, hogy épp munkát kerestek vagy a szülés után visszatértek dolgozni. Az interjúalanyok magyar származásúak, akik Magyarországon a fővárosban vagy vidéken élnek... Interjúalanyaink kora és végzettsége nem volt a lekérdezés feltételének alapja, de az igen, hogy jelenleg kisgyereket neveljenek. Az interjúk során tetszőleges sorrendben lekérdezett nyitott kérdéseket tettünk fel, amelynek vázlata az 1.sz. mellékletben található.

A kutatási beszámolóban az interjúalanyok gyermekeinek és házastársának nevét és az adott munkahelyeket is anonimizáltuk.

A kutatás során az interjúalanyoknak kódokat adtunk, a válaszadók és kódok listája szintén a 1.sz. mellékletben található. A projekt bizonyos részeredményeit menet közben már bemutattuk a nyilvánosságnak. A kisgyerekes anyák tematika kiemelten jól szerepelt a médiában, a sajtóban megjelent cikkek listáját a 2. sz. melléklet tartalmazza.

A 3. melléklet tartalmazza a tanulmány során feldolgozott családtámogatási formák rövid bemutatását. A 4. és 5. mellékletben a szó- és fogalomjegyzék mellett a törvények hivatkozása található.

A kisgyerekes nők foglalkoztatásának kérdései Magyarországon

Nők és férfiak, anyák és apák foglalkoztatása a statisztika tükrében

Ebben a fejezetben a kutatás altémáit vesszük górcső alá statisztikai szempontból, vagyis azt vizsgáljuk meg, hogy milyen a nők és férfiak munkaerőpiaci részvétele, és azt EU-s összehasonlításban is bemutatjuk.

Az Európai Unió összes tagállamban alacsonyabb a nők foglalkoztatási rátája, mint a férfiaké. A kisgyerekes nők foglalkoztatási rátája átlagosan 8 százalékponttal alacsonyabb, mint a gyermektelen nők foglalkoztatási rátája, Magyarországon ez az aránykülönbség 30 százalékpont. (Európai Szemeszter) Annak ellenére, hogy a nők munkaerőpiaci aktivitása folyamatosan nő, mégis elmarad a férfiak foglalkoztatási rátáitól. A foglalkoztatás növekedéséhez a piaci munkahelyek számának bővülése, az aktív népesség csökkenése és a közfoglalkoztatás, illetve a külföldi foglalkoztatás növekedése járult hozzá. (Szabó-Morvai Ágnes, 2017) A 62,3%-os magyar női foglalkoztatottság ugyanakkor alacsonyabb, mint az EU-s átlag, az európai országok alsó harmadában helyezkedik el. A skandináv államokban a legnagyobb a női foglalkoztatás aránya, míg Máltán, Romániában, Görögországban,

Lengyelországban és Olaszországban alacsonyabb. (Infójegyzet, 2019) 2018-ban Európában Izlandon (83,2%) és Svédországban (80,4%) volt a legmagasabb a nők foglalkoztatási aránya, a legalacsonyabb pedig Görögországban (49,1%). (EUROSTAT, 2019)

Ugyanakkor 2018-ban Magyarországon a foglalkoztatottsági arány a 20-64 éves korosztályban elérte a 74,4%-os szintet (mely megközelíti az „Európa 2020” EU-s keretprogramjának 2020-ra meghatározott 75%-os foglalkozási szintjét). 2018-ban a férfiak foglalkoztatási aránya 76,3, míg a nők 62,3% volt. (Magyarország, 2018) A KSH adatai szerint 2019. utolsó negyedévében³ a foglalkoztatási ráta a 15-64 éves korosztályban 70,3% volt (férfiaké 77,6%, a nőké 63,1%).⁴ A női foglalkoztatási rátát csökkenti a nők korai nyugdíjba vonulásának elősegítése. (Szabó-Morvai Ágnes, 2017) A férfiak és a nők közti foglalkoztatás különbsége a 30-34 éves korosztályban a legmagasabb, 26,6 százalékpont.⁵

A részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya Magyarországon a 15-64 éves foglalkoztatottak teljes körében 4,4%, a férfiaknál 2,5%, a nőknél 6,8%,⁶ ez töredéke az európai uniós arányoknak.⁷ Az EU-ban 2016-ban a foglalkoztatott nők harmada (31,4 %) dolgozott részmunkaidőben, a férfiaknak csupán 8,2%-a. A különbséget a két nem között az adja, hogy a gondozással kapcsolatos teendőket jellemzően a nők végzik el.

„2017-ben a három évnél fiatalabb gyerekeket nevelő 25-49 év közötti nők foglalkoztatási rátája 15,2% volt, míg a 3-5 év közöttieket nevelőké már 73,7%, az 5 és 16 év közöttieké pedig 85,1%”. (Makay 2018, idézi Kardos 2019: 2.) Ez az alacsony foglalkoztatási ráta az első csoportban összefügghet a társadalmi normákkal, a családbarát foglalkoztatási formák alacsony elérhetőségével és az elégtelen bölcsődei kapacitással is.

A három év alatti gyerekek nappali ellátását biztosító különféle típusú bölcsődék (mini, munkahelyi és családi⁸ bölcsődék) 2010-es 10-11%-os arányát az évtized végére 17%-ra sikerült feltornászni. (Kardos 2019)⁹ Történt tehát bővítés a bölcsődék számában és a bölcsődei kapacitásban (a férőhelyek számában), azonban regionálisan és településtípusok vonatkozásában nagyon egyenlőtlen az elosztás, a bölcsődei igényeket a rendszer jelenleg nem tudja kielégíteni. Nem feltétlenül ott vannak a bölcsődék, ahol a legnagyobb szükség van rájuk. Míg bizonyos településeken üresen maradnak férőhelyek, másutt több ezer gyereknek nem jut hely. A KSH adatai szerint sok bölcsődei férőhely nincsen kihasználva. Számokban ez azt jelenti, hogy 2019-ben 48,7 ezer volt a bölcsődei férőhelyek száma országszerte, 33 ezer gyerek került bölcsődébe és több mint 3800 gyermeket férőhely hiányában utasítottak el, akiknek csaknem a fele az ország keleti felén, az ország legszegényebb régióiban él. Többféle bölcsőde típus működik, bölcsőde, minibölcsőde, családi és munkahelyi bölcsődék is léteznek.

³ Mivel a 2020. első negyedévének adataiban már benne vannak a korona első hatásai, de csak márciusra nézve, így az utolsó korona előtti negyedévet vizsgáltuk.

⁴ http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_qlf002.html

⁵ összes: 79,9%, férfiak: 92,8%, nők: 66,2%: https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_qlf016a.html

⁶ https://www.ksh.hu/thm/2/indi2_3_1.html

⁷ Ugyanez igaz a többi atipikus munkavállalási formára is (a munkakör megosztás, a távmunka, bedolgozó jogviszony stb.) lásd Kardos 2019

⁸ a korábbi családi napközik átalakításával jöttek létre a családi bölcsődék

⁹ „Az intézmények kapcsán problémát jelent még a nyitvatartási idő, a bölcsődei szakdolgozók megfelelő létszámának hiánya, a pályaelhagyás és az alacsony kereseti lehetőségek. A kormány versenyképességi programjában szerepel a bölcsődei férőhelyek 2020-ra 70 ezerre történő bővítése, a férőhelyek területi igényekhez való igazítása, a felügyeleti idő meghosszabbítása az intézményekben, és a munkáltatók szerepének növelése a gyermekfelügyelet fenntartásához (Program a Versenyképesebb Magyarorszáért, 2019: 45-46.). (Kardos 2019: 3).

Leginkább a településszerkezet határozza meg a bölcsődék típusát. Míg Budapesten nem jellemző a minibölcsőde, addig Borsod-Abaúj-Zemplén megyében ez a leggyakoribb bölcsőde típus, egyébként főleg az ötezer fő alatti településeken használják. A bölcsődei ellátás tekintetében Fejér megye vezet, itt az összes bölcsődetípus megtalálható és közülük a munkahelyi bölcsőde a vezető bölcsődetípus. (Növekedett a bölcsődei férőhelyek száma, 2020)

A gyermekes családok egy főre jutó nettó jövedelme 20%-kal alacsonyabb, mint az összes háztartás átlag nettó jövedelme.

A nemek közötti átlagos bérkülönbség az EU-ban 16%-os, a nők átlagosan ennyivel kevesebbet keresnek óránként, mint a férfiak. (The gender pay gap, 2017) Itthon a bérkülönbség csökkent a 90-es évektől, bár az iskolai végzettség szerinti bontás más képet mutat. A kereseti rés nőtt a felsőfokú végzettséggel rendelkezők körében, míg az alacsonyabb végzettségi szinteken csökkent. (Szabó-Morvai Ágnes, 2017)

Az egyszülős családok száma nő Magyarországon (hasonlóan az EU-s tendenciához), 2016-ban az összes család egyötöde (18,3%) volt egyedülálló, melyek döntő többségében (86%) az anya neveli egyedül a gyermekeit. (Infójegyzet, 2019) Az egyszülős családok esetében a szülő foglalkoztatásának szempontjából a munka és a magánélet összehangolásának kérdései kritikusak. A párkapcsolat megszakadásával sokszor a gyerekért való felelősségvállalás is megszakad a távol lévő szülő részéről, vagy az anyagiakra korlátozódik (ez sem evidens, a gyereküket egyedül nevelők szegénységi kockázata többszöröse a párban élőknek, eladósodottságuk is magasabb, lásd Gyarmati és Vályi 2015), mindenesetre a legtöbb esetben a gyereket nem nevelő szülő lényegesen kevesebb időt vállal a gyerekek körüli teendőkből, ami miatt az intézményes megoldások jelentősége még számottevőbb.

Családpolitikai intézkedések rendszere

Tekintsük most át a hazai családpolitika intézkedéseit, az aktuális ellátások és juttatások rendszerét, valamint a bevezetésük mögött húzódó társadalmi és gazdasági megfontolásokat. Mélyedjünk el a részletekben, majd nézzünk rá a teljes képre madártávlatból és lássuk, milyen foglalkoztatáspolitikai szemlélet rajzolódik ki belőle.

A nők és férfiak munkaerőpiaci helyzetét jelentősen befolyásolja a család- és a foglalkoztatáspolitikai kapcsolata. (Hungler-Kende, 2019) Egyes szakértők például a GYES 1967-es bevezetését is részben ezzel magyarázzák, amely intézkedéssel nők széles tömegeit lehetett kivonni az akkor éppen túlkínálatos munkaerőpiacról anélkül, hogy munkanélküliséget okoztak volna. Egy másik magyarázat szerint a GYES – mely az első jelentősebb család- és népességpolitikai intézkedés volt – bevezetésének célja a Ratkó-korszakot¹⁰ követő, abortusztilalom utáni csökkenő születésszám megváltoztatása volt. A termékenységi szint 20%-os növekedését várták tőle, azonban az intézkedés csupán 7,5-10%-os növekedést hozott. 1973-ban bevezettek egy újabb népességpolitikai csomagot (gyermekágyi segély, terhességi ellátás növelése, családi pótlék emelése kedvező kamatlábú lakáskölcsönök biztosítása, a 3 vagy többgyerekes családoknak speciális lakástámogatás biztosítása). Az intézkedéscsomag

¹⁰ 1950-56 közötti időszak, melyet az akkor népjóléti, majd egészségügyi miniszter, Ratkó Anna intézkedései fémjeleznek, melyek a mai napig befolyásolják a nyugdíjrendszert a nyugdíjas korosztály növekedésével és a munkaképes korosztályok egyidejű csökkenésével. A Ratkó-korszak két fő intézkedése az abortusztilalom és a gyermektelenségi adó bevezetése volt, utóbbit a keresettel igen, de gyerekekkel még nem „rendelkező” 20-50 éves kor közötti férfiaknak, illetve 20-45 éves nőknek kellett fizetniük, adóalapjuk 4%-ra vonatkozóan. (Mikor volt a Ratkó-korszak, 2020)

következtében 1975-re 26,7%-kal nőtt a korábbi évhez képest a született gyermekek száma, azonban a növekedés hamarosan stagnálni kezdett az új típusú fogamzásgátlók megjelenésével. A GYED-et 1985-ben vezették be, keresetarányosan biztosított magasabb díjat a magasabb társadalmi státuszú nők számára (iskolai végzettség és magasabb kereset viszonyában történt a megállapítása). 1988-ban bevezettek egy új SZJA-rendszert a három vagy több gyereket nevelő családok részére, majd egy évvel később jelentősen megemelték a családi pótlékot (összege 1980-ban elérte az átlagkereset 25%-át) (Vida Cecília, 2019)

1990 után másfél millió munkahely szűnt meg. A materiális kényszer támogathatta a korszakban a konzervatív ideológiák megerősödését, így a „nők helyéről” szóló ideológiát is, a munkaerő menedzselésének kérdésében. (Dupcsik-Tóth 2008). A rendszerváltást követően csökkent a születések és a házasságok száma is. 1995-ben alakította át az ún. Bokros-csomag¹¹ a családi támogatások rendszerét, jövedelemalapúvá tette a családpolitikai támogatásokra való jogosultságot, a GYES összegét az infláció alakulásához kötötték, megszűnt a GYED¹² és a gyerekek után járó adókedvezmény. Az 1997-ben bevezetett gyermekvédelmi támogatás (GYET) a gyermeknevelési segély váltotta fel. A születések száma 1999-ig 18%-kal esett vissza. (Vida Cecília, 2019) A GYES 1998 óta jár alanyi jogon és nem jövedelemszint szerint meghatározva.

2010 óta a következő változások történtek a családok állami támogatási típusaiban¹³:

A 2010 óta hatalmon lévő kormánnyal kapcsolatban gyakran megfogalmazott ellenzéki kritika, hogy „a nőket vissza akarja küldeni a konyhába”. Ez a vád nagyrészt a nőket elsősorban anyaként megjelenítő kormányzati retorika miatt jelenhet meg,¹⁴ azonban a kép megítélése a szakpolitikai intézkedések alapján ennél összetettebb. Kétségtelen, hogy a női munkaerőre gyakran úgy tekint a foglalkoztatáspolitikai – és ez nem magyar sajátosság –, mint egy „tartaléksereg”, amit szükség esetén be lehet vetni, amikor pedig nincs rá szükség, ki lehet vonni. A családpolitika „pronatalista”, a születésszám növekedését célozza és erre jelentős mértékű közpénzt fordít.

GYES: gyermekgondozást segítő ellátás (korábban a gyermekgondozási segély) rövidítése. Összege fix, alanyi jogon jár, a gyerek hároméves koráig (a GYED-et követő 3. évre, vagy biztosítási jogosultság hiányában az egész hároméves periódusra). Az összeg gyerekenként 28.500 forint, amelyből 10% nyugdíjjárulékot kell fizetni. Ikek esetén a gyerekek számának megfelelően többszöröződik az összeg. A 2010-ben hivatalba lépő kormányzat egyik első intézkedése volt a Bajnai-kormány alatt háromról két évre rövidített GYES időszakának visszaállítása három évre. A konzervatív kormányzat számára feltehetően fontos szimbolikus üzeneten túl gyakorlati jelentősége is volt ennek a lépésnek, mivel Bajnai intézkedése a megszorítások keretében történt, és nem járt együtt bölcsődefejlesztéssel, így nem

¹¹ Bokros Lajos a Horn- kormány pénzügyminisztere 1995-1996 között. A Bokros-csomag gazdaságélénkítő – költségvetési hiány csökkentő - koncepciójának bevezetését gazdaságpolitikai tényezőkkel indokolták, a GDP, a mezőgazdasági és ipari termelés csökkenésével, a magas munkanélküliségi rátával. Bár a Bokros-csomag társadalmi áldozatokat követelt, makroszinten meghozta az elvárt gazdasági hatásokat, valamint az ország külpolitikai megítélése is sokat javult, megállapodást kötött a kormány a Nemzetközi Valutaalappal (IMF), és az OECD tagjává vált, mely a későbbi NATO tagság előszobájának bizonyult (Rettenetes és kívánatos, 2009)

¹² melyet 2000-ben vezettek be újra

¹³ Az ellátások, támogatások formáit részletesebben a 2.sz. melléklet tartalmazza

¹⁴ Azonban ezzel kapcsolatban is változás figyelhető meg, a 2010-2014-es időszak konzervatívabb retorikáját a 2014-2018-as időszakban a női munkavállalást jobban előtérbe helyező retorika váltotta fel (Szikra 2018), valószínűleg a munkaerőhiánnyal összefüggésben

járulhatott hozzá a magasabb női foglalkoztatáshoz, sokkal inkább a szegénység növekedéséhez (hiszen a GYES összegétől is elestek azok a szülők, akik bölcsődei férőhely hiányában nem tudtak elhelyezkedni a munkaerőpiacon.) A megszorítási csomag keretében a Bajnai-kormány befagyasztotta a GYES összegét is, azonban ezt a Fidesz-KDNP kormányzat is megtartotta, így 2008 óta nem emelkedett az összege, még az infláció mértékével sem. Kutatásokból tudjuk (ezt az UNICEF friss adatfelvétele is megerősítette¹⁵), hogy a hároméves GYES társadalmi támogatottsága nagyon magas (iskolai végzettséggel fordítottan arányos a támogatottsága). Más kutatásokból viszont az derül ki, hogy legalábbis a harmadik évre az anyák jellemzőbben szeretnének visszatérni a munkaerőpiacra, azonban „azok, akik három évnél határozottan rövidebb otthonmaradást tartanak csak szükségesnek, egyúttal álláskeresői nehézségekről és/vagy gyermekelhelyezési gondokról is beszámoltak. Ők tehát inkább külső kényszerek nyomására, semmint személyes meggyőződésből vannak otthon kisgyermekükkel” (Blaskó 2011: 160). A kormányközeli Századvég is így fogalmaz: „A nukleáris családok elterjedése, a vidékről városba költözött fiatal szülők növekvő száma és ezáltal a mindennapi segítségtől való elszakadásuk, a válások és az egyszülős háztartások magas aránya, a 3 év alatti gyermeket nevelő nők nemzetközi összehasonlításban kritikusan alacsony foglalkoztatottsági rátája mindenképpen indokoltá teszi a gyermekkel otthon lévő szülő pénzkereseti és rekreációs lehetőségeinek bővítését, ehhez pedig nélkülözhetetlen a bölcsődei ellátás kapacitásainak jelentős mértékű bővítése.”^{16 17}

Családi pótlék: A GYES-hez hasonlóan a másik alanyi jogon járó juttatás, a gyermek neveléséhez, iskoláztatásához való állami hozzájárulás nevelési ellátás vagy iskoláztatási támogatás formájában, melyek együttesen jelentik a családi pótlékot. A nevelési ellátás a gyermek születésétől jár a tankötelezettségéig. Az iskoláztatási támogatás a tankötelezettségtől jár a köznevelési intézményben tanuló gyerek maximum 20 éves koráig, SNI esetén¹⁸ 23 éves koráig. Összege 2008-ig növekedett, azóta változatlan, a gyerekek számának növekedésével kicsit nő az összege, ld. táblázat.

A családi pótlék alanyi jogon járó összege 2020-ban¹⁹

Gyermekek száma/család vagy egyedülálló szülő	Összeg gyermekenként
egy gyermeket nevelő család	12 200 Ft
egy gyermeket nevelő egyedülálló szülő	13 700 Ft
két gyermekes család	13 300 Ft
két gyermekes egyedülálló szülő	14 800 Ft
három, vagy több gyermekes család	16 000 Ft
három, vagy több gyermekes egyedülálló szülő	17 000 Ft

¹⁵ Ld. Család és munkamegosztás kutatás, 2019

¹⁶ „Bölcsőde- és óvodafejlesztések értékelése ex post értékelő jelentés” (2016, 5.o., pdf-ben letölthető)

¹⁷ Ezt a listát még ki lehet egészíteni azzal, hogy a GYES alacsony összege (28.500 Forint) is indokoltá teszi. Vagyis még azoknak is, akiknek az első két évben járt a GYED, a harmadik évre lényegében fizetéshelyettesítő ellátás nélkül maradnak. Ez nemcsak a partnertől való vagy gazdasági függést növelheti, de a szegénységet is – akár az egész család számára, hiszen egy fizetésből legalább hárman nagyon kevesen tudnak ma Magyarországon megélni.

¹⁸ A sajátos nevelési igényű gyermek, tanuló (SNI) olyan különleges bánásmódot igénylő gyermek, tanuló, aki a szakértői bizottság szakértői véleménye alapján mozgásszervi, érzékszervi (látási, hallási), értelmi vagy beszéd fogyatékos, több fogyatékoság együttes előfordulása esetén halmozottan fogyatékos, autizmus spektrum zavarral vagy egyéb pszichés fejlődési zavarral (súlyos tanulási, figyelem- vagy magatartásszabályozási zavarral) küzd. (Köznevelési törvény, 4. § (25))

¹⁹ Forrás: <https://palyazatok.org/csaladi-potlek-nem-emelkedik-a-csaladi-potlek-osszege/>

tartósan beteg, vagy fogyatékkal élő gyermeket nevelő család esetén, gyermekotthonban, javítóintézetben BV-intézetben, szociális otthonban élő továbbá nevelőszülőnél élő súlyosan fogyatékos gyermek után	23 300 Ft
egyedülálló szülő	25900 Ft

CSED: a szülési szabadság idejére járó csecsemőgondozási díj. 2015. január 1. előtt TGYÁS²⁰ volt az elnevezése, a gyermek születésekor járó, biztosítási jogviszonyhoz kötött pénzbeli ellátás, a szülési szabadsággal megegyező mértékű időtartamra. A szülési szabadság idejét a Munka törvénykönyve határozza meg, 24 hetet engedélyez, melyből legfeljebb 4 hét a szülést megelőzően is igénybe vehető. Összege a bér 70%-át jelenti (plafon nélkül) akkor, ha a szülőnek a szülést megelőzően legalább 365 nap (nem feltétlenül folyamatos) társadalombiztosítási jogviszonya van. A CSED 2020 januárjától annak a szülőnek is jár, aki a gyermeket gondozza²¹, jelenleg az apa vagy más gondviselő (családba fogadó gyám²², örökbefogadó nő vagy férfi) által is igénybe vehető²³. A kormány 2020 júliusában jelentette be, hogy a CSED növelésének összegét támogatja, 2021 júliusától 100%-ra nő, azaz a bruttó bér 100%-át fogja elérni. (Emelkedik a CSED a bruttó fizetés összegéig, 2020)

GYED: az állam által, a szociális – társadalombiztosítási – alapról biztosított kisgyermekellátási, gyermekgondozási díj, biztosítási jogviszonyhoz kötött pénzbeli ellátás. Mértéke a szülést megelőző kereset arányában²⁴ kerül megállapításra, a gyerek kétéves koráig jár, ikrek esetén hároméves korig. Csak akkor jár, ha a szülő a gyerek születését megelőző két éven belül 365 napon át biztosított volt. A gyermekgondozási díj legkorábban a csecsemőgondozási díj, illetőleg az annak megfelelő időtartam (168 nap) lejártát követő naptól a gyerek 2. életévének betöltéséig jár. 2016-tól lehet mellette korlátlan ideig munkát vállalni, valamint korábban bevezetésre került a GYED Extra. 2020. január 1-től a GYED-et a nevelőszülő, továbbá a nagyszülő is igénybe veheti.

GYED Extra: 2014-ben került bevezetésre az extra támogatás, ami jelentette az ún. „*testvérgyedet*”, vagyis több gyermek esetén többféle támogatást lehet adni, a GYED többszöröse adható a gyerekek számának növekedésével. 2015-től már a gyerek féléves korától jogosult az anya korlátlan időtartamú munkavégzésre, ikrek esetén a GYED időtartama egy évvel nőtt, és bevezetésre került a diplomás GYED. Míg korábban az anya elveszítette a GYED-jogosultságát, ha teljes állásban visszatért a munkaerőpiacra, addig a 2014-es változtatással jogosult maradt a GYED korábban megállapított összegére a gyerek egyéves kora után is, 2015-től pedig már a gyerek féléves korától vállalhat teljes munkaidőben munkát.²⁵ A

²⁰ terhességi-gyermekágyi segély

²¹ az anya egészségi állapota vagy halála miatt végrehajtható bírósági ítélet vagy végrehajtható gyámhatósági határozat alapján

²² vagyis a gyámként kirendelt személy a gyermekvédelmi törvény rendelkezése alapján

²³ korábban csak az anya által igénybe vehető gondozási forma, illetve juttatás volt

²⁴ Minimum összege a jogosultság kezdő napján érvényes minimálbér kétszeresének harmincad része, max. összege 2020-ban 225 400 forint, melyből lejön a nyugdíjjárulék és a szja előleg.

²⁵ Ezzel függhet össze az is, hogy az apák nagyobb arányban veszik igénybe a GYED-et: „A gyedet igénylő édesapák száma emelkedik, (2017-ben arányuk 8% volt az összes igénylő szülők között), de – egyes feltételezések szerint – ez nem feltétlenül jelenti azt, hogy az apák maradnak otthon a kisgyerekekkel. A férfiak és nők közti bérkülönbség miatt lehet, hogy az apa igényli meg a gyedet és mellette tovább dolgozik. Az anya pedig otthon marad, akár biztosítási jogviszony nélkül is, tovább nehezítve későbbi visszatérését a munkaerőpiacra.” (Kardos 2019)

GYED Extra 2020 módosítása az is, hogy a három vagy többgyermekes anyákat foglalkoztató munkahelyek extra adókedvezményekre válnak jogosulttá.

Jogosultsági szereplői szerint négy csoport részesülhet a GYED-ből: az általános szabály szerint jogosultak, hallgatói jogviszony alapján diplomás GYED-ben részesülők, nevelőszülők és nagyszülők.

Diplomás GYED: 2014 januárjától kiegészült a GYED-re jogosultak köre azokkal, akik a gyermek születését megelőző két éven belül államilag elismert felsőoktatási intézményben teljes idejű képzésben legalább két félév aktív hallgatói jogviszonnyal rendelkeznek (a fiatalok gyermekvállalását támogatva). A gyermek születésének napjától a gyermek 2 éves koráig jár, összege a minimálbér 70%-a, kizárólag a szülő nő és a vér szerinti apa veheti igénybe.

2012-ben módosította a kormányzat a munka törvénykönyvét. A számos, munkáltatóknak kedvező változtatás egyike a gyermek hároméves koráig tartó védetség módosítása: ha az anya a gyermek hároméves kora előtt szeretne visszatérni, akkor kockázatot vállal. A védetség csak a CSED/GYED/GYES alatt otthon töltött időre vonatkozik, az első munkanapján már elbocsáthatják. A kormányzat ugyanakkor kibővítette a részmunkaidő lehetőségeit. Előbb a közsférában, majd a versenyszférában is bevezették, hogy a kisgyermekes munkavállaló kérésére köteles a munkáltató a részmunkaidős foglalkoztatást biztosítani.

2020. január 1. óta pedig már a munkáltató a munkavállaló kérésére a gyermek négyéves koráig – három vagy több gyereket nevelő munkavállaló esetén a gyermek hatéves koráig – köteles a munkaszerződést az általános teljes napi munkaidő felének megfelelő részmunkaidőre módosítani. (Ettől eltérőt is kérhet a munkavállaló, pl. napi hatórás foglalkoztatást, de azt a munkáltató nem köteles megadni.)

Szocho: Az alacsony foglalkoztatási rátával rendelkező munkapiaci csoportok munkába állását célzó munkahelyvédelmi akcióterv 2013-as életbelépése óta a munkáltatók mentesek a szocho fizetése alól három vagy több gyereket nevelő nők alkalmazása esetén a minimálbér erejéig.²⁶

Családvédelmi akcióterv: A 2019-ben bevezetett családvédelmi akcióterv egy intézkedéscsomag, melynek célja a családalapítás, a gyermekvállalás és nevelés kormány általi elősegítése. Az akcióterv olyan intézkedéseket tartalmaz, mint a babaváró támogatás²⁷, a családi otthonteremtés²⁸ (CSOK), jelzáloghitel elengedése, az szja-mentesség a négy vagy annál több gyermeket nevelő nők számára az életük további részére (2020 júniusában már 44 ezer nő élt vele²⁹); a bölcsődefejlesztési program³⁰, a nagyszülői GYED bevezetése, valamint a cseden, gyeden, gyesen lévők számára bevezetett ingyenes nyelvvizsga, KRESZ-tanfolyam és vizsga lehetősége, a nagycsaládosok autótvasárlási támogatása.

²⁶ „A munkaerőpiacra visszatérő kisgyermekes anyákat foglalkoztató munkáltatók adókedvezményben részesülnek a foglalkoztatás első három évében; 2015-től a három vagy több gyereket nevelők nők esetében annak első öt évében. (2018. évi LII. tv. a szociális hozzájárulási adóról 11-12.§).” (Kardos 2019)

²⁷ fiatal házaspárok által igényelhető max. 10 millió forint értékű kamatmentes, szabad felhasználású kölcsön.

²⁸ lakások (típustól függően) vásárlására igényelhető kedvezmény, kettő vagy több gyermeket nevelő családok részére

²⁹ Már több mint 44 ezer nő élt a nagycsaládosok szja-mentességével. Portfolio.2020. augusztus 19. In: https://www.portfolio.hu/gazdasag/20200819/mar-tobb-mint-44-ezer-no-elt-a-nagycsaladosok-szja-mentessegevel445378?utm_source=hirkereso_es_kapu&utm_medium=portfolio_linkek&utm_campaign=hiraggregator (letöltés ideje: 2020.09.20.)

³⁰ 2022-re 70 ezerre nő a bölcsődei férőhelyek száma, melyek 1100 településen lesznek elérhetőek

A kormány női foglalkoztatáspolitikájának szemlélete

2010 óta számos intézkedés történt a kisgyerekes nők foglalkoztatásának támogatása érdekében. Novák Katalin családokért felelős tárca nélküli miniszter gyakran kiemeli: a kormány arra törekszik, hogy a nők ne kényszerüljenek arra, hogy választaniuk kelljen a család és a munka között. (Novák, 2019)

A fenti szakpolitikai elemzés alapján három fő jellemzője rajzolódik ki a kormányzat női foglalkoztatáspolitikájának:

1. A társadalmi olló szélesebbre nyitása (a felsőbb társadalmi osztályok preferálása)

A CSOK-hoz és egyéb családpolitikai intézkedésekhez hasonlóan a munka világához kapcsolódó nőpolitikák is a képzettebb és magasabb státusú nőket célozzák, ilyen például a GYED Extra. Az univerzális ellátások, mint a GYES és a családi pótlék befagyasztásának szimbolikus jelentése, hogy nem minden családot támogat ugyanúgy a kormány, a támogatást feltételekhez köti, melyeket bizonyos jövedelmi szinttel rendelkezők képesek csak teljesíteni. Számos lehetőség, mint például a részmunkaidő (amely részben is jelent) nem opció a munkavállalók jelentős részének.

2. A nő a fő gondoskodó

Miközben a női foglalkoztatást ösztönzi, a nőkkel és férfiakkal szembeni társadalmi elvárásokat, nemi szerepeket, ezek egymáshoz való viszonyának témáját érintetlenül hagyja a kormány. A kedvező, nagyobb választási lehetőségeket biztosító intézkedések rendre a nőknek szólnak, hogy jobban össze tudják hangolni a fizetett és a gondoskodó munkájukat. Ehhez képest további segítség lehetne, ha a férfiak ugyanúgy részesülnének az ilyen családtámogatási formákból.

3. Az apák kihagyása a képletből

A 2. ponttal összefüggésben: a munkaerőpiaci ösztönzők mind a kisgyerekes nőknek szólnak, a kisgyerekes férfiaknak nem. Ezt mi sem bizonyítja jobban, mint hogy a születést követő apaszabadság ideje mindössze öt (ikrek esetén hét) munkanap. Az egyik ellenzéki párt³¹ az elmúlt években többször is próbálta napirendre vetetni, hogy a GYES 36 hónapjából egy az apáknak legyen fenntartva,³² de ezt a kormánypártok rendre leszavazták.

Mind a gyerekvállalás, mind a női munkaerőpiaci részvétel hatékony ösztönzéséhez kívánatos volna a férfiak nagyobb otthoni szerepvállalásának elősegítése. A munkaerőpiacon is a nők viselik a sok szakértő által dokumentált "anyaságért kirótt büntetést" (motherhood penalty, fordítják még anyasági hátránynak is, lásd pl. Koplányi 2019), vagyis aránytalan mértékben őket sújtja a gyerekvállalás társadalmi kockázata addig, amíg a gyerekvállalás miatt praktikusán csak ők esnek ki a munkaerőpiacról (nem csak a szoptatás időszakában, de a gyerek hároméves koráig szinte végig, majd később, is, akárhányszor beteg a gyerek). Vagyis az apák fokozottabb bevonása nélkül (otthon, illetve ennek előfeltételeként: a munkaerőpiacon ezt elismerve) a nők terhe sem csökkenhet, és a munkaerőpiacra sem tudnak magasabb arányban belépni.

³¹ LMP

³² http://nol.hu/belfold/20120317-egy_honap_kotelezo_lenne_az_apaknak-1302670

A munkaerőhiányra egymásnak ellentmondó üzenetekkel és szakpolitikákkal felel a kormányzat. Például a munkaerőhiányra és az ellenzék álláspontja szerint a német autóipar nyomására volt válasz a rabszolgotörvény néven elhíresült túlóratörvény³³ (amelyet a koronavírus alatt tovább szigorítottak). A túlóratörvény rendelkezése³⁴ szerint 36 hónapos ún. munkaidőkeret került bevezetésre. A túlórák (Mt. szerinti megnevezése: rendkívüli munkaidő) évi maximuma 400 lett a korábbi 250 óra helyett (Bakó, 2018) Ez egyenesen szembe megy a kormány gyerekvállalást ösztönző politikájával, mert a munka és család összeegyeztethetősége nélkül a családok nem vállalnak második és harmadik gyereket (pedig erre irányultak a kormányzat korábbi vonatkozó intézkedései). Tóth Olga szociológus (MTA TK Szociológiai Intézet főmunkatársa) szerint „Ha csak az apák lesznek azok, akik jelentős mennyiségű túlmunkát kénytelenek vállalni, annak is komoly következményei lennének: sokkal kevesebbet lesznek a gyerekekkel, kevesebb időt töltenek otthon, ami még nagyobb terhet ró a nőkre. Márpedig, ahol nem egyenlő a munkamegosztás, a nők nem vállalnak több gyereket.” (F.Szabó, 2018)

A *Nőügyek 2018* kutatás egyik legfőbb tanulsága az volt, hogy a magyar nők életében a legnagyobb feszültség a munkaerőpiaci részvétel és a gondoskodási feladataik (és vágyuk) közti ellentét. (Gregor és Kováts 2018, 2019)

Az Európai Unió válasza a foglalkoztatottság kérdésére

Az Európai Unió szemléletmódja

A női foglalkoztatás növelése mellett alapvetően két érv szokott elhangozni: az egyik, hogy ez hozzájárul a nemek egyenlőségéhez, a másik pedig, hogy jó a gazdaságnak. Az Európai Unió Jogérvényesülési Főigazgatóságának (DG Justice) „Equality pays off”, vagyis az egyenlőség kifizetődik elnevezésű kezdeményezésében ez a két érv összekapcsolódik. A nemek egyenlőségének érvei:

- a) az kvantifikálható,
- b) a cél az élet minden területén az 50-50% férfiak és nők között,

c) a női emancipáció útja a fizetett munkába való bekapcsolódás: a férfiatól való anyagi függetlenség biztosítása és/vagy a családi szerepeken kívüli világban való szakmai kiteljesedés (karrier) miatt.

Gazdasági szempontból a női foglalkoztatás növekedése és a GDP pozitív összefüggését szokták kiemelni. Ezenkívül természetesen a munkaerőpiaci tartalék egy jelentős részét a női munkavállalók jelentik. Valamint még a hatékonyság is szempont, ti. ha nagyobb a merítés, több tehetség kerülhet felszínre, illetve a sokszínűség érve, vagyis hogy eltérő élettapasztalatú/szemléletű emberek eltérő szempontokat tudnak behozni, ami erőforrást jelenthet az adott vállalat számára – így az ún. női szempontok is.

Az Európai Unió szemléletében, különösen az utóbbi egy-két évtizedben ennek a két megközelítésnek az összefonódása figyelhető meg, vagyis a nemek egyenlősége a

³³ 2018. évi CXVI. Törvény a munkaidő-szervezéssel és a munkaerő-kölcsönzés minimális kölcsönzési díjával összefüggő egyes törvények módosításáról

³⁴ *Ibid.* 3 § (3)

munkaerőkínálat optimalizációjáról szól (pl. Stratigaki 2004, Elomäki 2015). Azonban arra is sokan rámutattak, hogy az EU (EGK) nemek egyenlősége melletti elköteleződése mögött már az 1957-es Római Szerződésben rögzített béregyenlőségre vonatkozó kitételek sem az igazságossági, hanem a versenyképességi szempontokról szólnak (magyarul pl. Gregor 2017). Ez az érvelés, az ún. „economic case for gender equality”: azért kellene a tagállamoknak, ill. az EU-nak közösségi szinten többet tennie a nemek egyenlőségéért, mert az nemcsak igazságos, de gazdaságilag is kifizetődő³⁵.

Az EU új, 2020 márciusában elfogadott, 2020-25-ös, nemek egyenlőségét célzó stratégiája is ebben az erőforrásszemléletben tekint a nőkre (Kováts & Zacharenko 2020): a stratégia kiindulópontja, hogy a nemek közötti egyenlőség „az innovatív, versenyképes és virágzó európai gazdaságnak is elengedhetetlen feltétele”, mivel „több munkahelyet és nagyobb termelékenységet teremt”³⁶.

Szakpolitikai keretrendszer

Ebben a fejezetben a nők foglalkoztatásának kérdéskörét, a család- és népességpolitika alapelveit a nemzetközi jog alapján vizsgáljuk meg, különös tekintettel az Európai Unió irányelveire.

- CEDAW egyezmény: Az ENSZ Közgyűlés által 1979-ben elfogadott Nőkkel szemben alkalmazott megkülönböztetés felszámolásáról szóló Egyezményt Magyarország 1982-ben ratifikálta, vagyis ekkor építette bele a jogrendjébe. Az Egyezmény értelmében a kormány elköteleződik a nők és férfiak azonos foglalkoztatási lehetőségekhez való joga mellett³⁷, amellett, hogy a kiválasztáskor ugyanazon szempontokat kell figyelembe venni, és támogatja az olyan kiegészítő szociális szolgáltatások nyújtását, amelyek lehetővé teszik a szülőknek, hogy összeegyeztessék családi kötelezettségeiket a munkahelyi kötelezettségeikkel és a közéletben való részvétellel, a gyermekek nappali ellátását biztosító intézmények felállítása és fejlesztése révén³⁸.
- Az Európai Unióról szóló szerződés kimondja, hogy az EU tevékenységei során törekszik az egyenlőtlenségek kiküszöbölésére, a férfiak és nők közötti egyenlőség előmozdítására³⁹,

³⁵ Az igazságossági követelések ilyenét beépítése (bekebelezése) a neoliberális logikába azonban nem feltétlenül eredményez win-win helyzetet. Az eredeti, rendszerszintű igazságtalanságokra rámutató kritikák vésznek el ebben a szemléletben. Maria Stratigaki (2004) például pont a divatos „work-life balance”, munka-család összeegyeztetés kapcsán (ami a női foglalkoztatás egyik sarokköve) mutatja ki a jelentésváltozást: ahogyan az 1990-es években az Európai Bizottság beépítette ezt a fogalmat, úgy változott meg fokozatosan a jelentése: eredetileg egy feminista követelés volt, vagyis a nők és férfiak közötti társadalmi viszonyok igazságosabbá tételének potenciáljával bírt, azonban a munkaerőpiaci részvétellel redukált nemek egyenlősége elképzelésben a munkaerőmenedzselés eszközzé vált.

³⁶ Ez a szemlélet azonban azzal nem foglalkozik, hogy milyen – korántsem emancipatórikus – munkakörülmények várnak a nőkre, akiket a munka világába való belépésre ösztönöznek: különösen az EU (fél-)perifériáin, az alacsony végzettséget igénylő szektorokban – és gyakorlatilag a közszférában, az oktatás, egészségügy és szociális ágazat területein. A stratégia a fizetetlen gondoskodó munkákra, vagyis a házimunkára, a gyerek- beteg- és idősgondozásra is csak mint a foglalkoztatás kerékkötője tekint: vagyis hogyan lehet több intézményt létrehozni, hogy a nők rendelkezésre álljanak a munkaerőpiacnak; illetve hogyan lehet a férfiakat *érzékenyíteni* az otthoni szerepvállalásra, a nőket pedig a lukratívabb szakmák választására.

³⁷ Cedaw Egyezmény, 11. cikk b.

³⁸ *Ibid.* 11. cikk, 2.c.

³⁹ Európai Unióról szóló szerződés, 8.cikk

valamint támogatja a férfiak és nők munkaerőpiaci esélyegyenlőségét és az egyenlő munkahelyi bánásmódot ⁴⁰. Az Európai Unióról szóló szerződést számtalanszor módosították. Már első verziója, az 1957-ben aláírt és 1958-tól hatályos Római (EGK) szerződés is tartalmazta az egyenlő munkáért egyenlő fizetés elvét. A röviden Európa 2020 néven emlegetett „*EURÓPA 2020 Az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés stratégiája*” elnevezésű stratégia fő célja a 75%-os foglalkoztatási ráta elérése.

- Az Európai Unió ezen felül minimumszabályokat is meghatároz az EU-s állampolgárok családi kötelezettségeinek és munkaerőpiaci lehetőségeinek összeegyeztetése érdekében. Ezek a minimumszabályok olyan irányelveket jelentenek, amelyek betartása (elfogadás vagy ratifikáció nélkül is) tagállami szinten kötelező. Az irányelvek elfogadásának időpontját az irányelv jelöli (pl. 2019/115 Irányelv), a tagállamoknak meghatározott idejük –általában 1-3 évük – van arra, hogy elfogadják és ki is hirdessék azokat a rendelkezéseket, melyek alapján az adott országbeli törvények megfelelnek az irányelvnek. Bemutatjuk a legfontosabb minimumszabályokat a témában, melyek a fentiek értelmében Magyarországon is kötelező erővel bírnak, a következők. Az egyes irányelvek implementációjára irányuló hazai törekvések ismertetése túlmutat kutatásunk keretein.
- A szülési szabadsághoz való jog (92/85 Irányelv): a nőknek joguk van minimum 14 hetes szülési szabadsághoz, melyből legalább két hét kötelező. A szülési szabadság minimális díja eléri a táppénz összegét. Az EU-s országok különbözőképpen szabályozzák a szülési szabadságot, az anyasági és apasági szabadságok EU-s országok szerinti felbontása itt található:
[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2019/635586/EPRS_ATA\(2019\)635586_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2019/635586/EPRS_ATA(2019)635586_EN.pdf)
- Az apasági szabadsághoz való jog (2019/1158 Irányelv): az apának/nem biológiai szülőnek joga van legalább tíz nap szabadságra a gyermek születésének környékén. Az apasági szabadság minimális díja eléri a táppénz összegét. Az EU-s országok különbözőképpen szabályozzák a szülési szabadságot, az apasági szabadság EU-s országok szerinti felbontása itt található:
[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2019/635586/EPRS_ATA\(2019\)635586_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2019/635586/EPRS_ATA(2019)635586_EN.pdf)
- Gyermekgondozási (szülői) szabadság (2010/18 Irányelv ⁴¹ és 2019/1158 Irányelv): a 2010/18 Irányelv értelmében minimum négyhónapos gyermekgondozási szabadság vehető igénybe a gyermek egy adott koráig, de legfeljebb nyolcéves koráig. Az irányelv a gyermek korát illetően maximális időtartamot ad meg a gyermekgondozási szabadság tekintetében, de azon belül annak pontos meghatározását a tagállamokra bízta. A négy hónaptól legalább egy hónap átruházható egyik szülőről a másikra, a szülői szabadság alatti jövedelem és szociális ellátásokra való jogosultság mértéke tagállamfüggő, nincs az EU által meghatározott minimum szint. A 2019/1158 Irányelv egy hónapról két hónapra hosszabbítja meg a szülői szabadság másik szülőre át nem ruházható minimális időtartamát, melyre tagállami szinten meghatározott jövedelmet vagy ellátást kell biztosítani. Az irányelv megfogalmazásában: „*a szülői szabadság igénybevétele következtében a családok gyakran jövedelemtől esnek el, és a családok első keresői csak akkor tudják érvényesíteni szülői*

⁴⁰ *Ibid.*, 153. cikk i.)

⁴¹ hatályát veszítette a 2019-től hatályos 2019/1158 Irányelv hatályba lépésével

szabadságra irányuló jogukat, ha a szabadság ideje alatt elegendően magas, megfelelő életszínvonalat biztosító jövedelemben részesülnek⁴²”. A legalább két hónapnyi, kizárólagosan az egyik szülőt megillető, és a másik szülőre át nem ruházható szülői szabadság biztosításának célja, hogy ösztönözze az apákat arra, hogy éljenek az ilyen szabadsághoz való jogukkal. Ez az intézkedés támogatja továbbá az anyák szülési és szülői szabadság igénybevétele utáni visszailleszkedését a munkaerőpiacra. A szülői szabadság rugalmas módon, a szülő döntése alapján, akár részmunkaidőben, akár munkával töltött hetek és szabadságok váltakozásával is érvényesíthető.

- Gondozói szabadság (2019/1158 Irányelv): minden munkavállaló jogosult évente öt munkanap gondozói szabadságra. A gondozói szabadság hatálya és feltételei tagállamfüggők.
- Rugalmas munkakörülményekhez való jog (2010/18 Irányelv és 2019/1158 Irányelv): a 2010/18 Irányelv értelmében a gyermekgondozási szabadságról való visszatérést követően a szülők rugalmas munkaszervezésre jogosultak, amely a munkaaórákra vagy egy bizonyos időszak munkarendjére vonatkozhat. A 2019/1158 Irányelv értelmében is (a 2010/18 Irányelvet kiegészítve) minden szülő a gyermeke maximum nyolcéves koráig négyhónapos szülői szabadságra jogosult.⁴³ Az irányelv (minimális) követelményeket határoz meg a gyermeket nevelő munkavállalók számára, rugalmas munkafeltételek biztosítását írja elő (vagyis a munkarend személyes igényekhez és preferenciákhoz való igazítását), amely részmunkaidőt, csökkentett munkaórákat és a munkavégzés helyszínének megválasztását egyaránt tartalmazhatja.
- A szülési (anyai), apai szabadság és az örökbefogadói szabadság jogi védelme (2006/54 Irányelv) értelmében a szülői szabadságon, örökbefogadói szabadságon lévő nők visszatérhetnek a munkájukba vagy egy azzal egyenértékű pozícióba, amelynek feltételei nem kedvezőtlenek számukra, minden juttatást meg kell kapniuk, amit akkor kaptak volna, ha nem mentek volna el szülési szabadságra. A dolgozó (munkavisztonnyal rendelkező) nők és férfiak a szülési vagy örökbefogadási szabadságuk alatt védelmet élveznek a munkahelyről való eltávolítás ellen.
- A vállalkozóként munkavállalók védelme (2010/41 Irányelv): a férfiak és nők egyenlő bánásmódjának védelméhez való jogot határozza meg a vállalkozói formában dolgozó munkavállalók körében. Az anyasági támogatás mértéke legalább 14 hét. A vállalkozó nők, valamint házas- és élettársaik hozzáférhetnek a meglévő tagállami szociális szolgáltatásokhoz.

⁴² 2019/1158 Irányelv, Preambulum 31

⁴³ „A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy valamennyi munkavállaló egyénileg jogosult legyen négy hónapos szülői szabadságra, amelyet az előtt kell igénybe vennie, mielőtt a gyermek eléri az egyes tagállamok által vagy kollektív szerződésben meghatározandó, legfeljebb nyolcéves életkort. Ezt az életkort olyan módon kell meghatározni, amely biztosítja, hogy mindegyik szülő ténylegesen és egyenlően gyakorolhassa a szülői szabadsághoz való jogát.” (2019/1158 Irányelv, 5. cikk)

A kutatás eredményei

Család és munkavállalás

A dolgozó anya képe a társadalomban

A Publicus Intézet első reprezentatív vizsgálatának eredményei szerint a magyar társadalomban az számít természetesnek, hogy a gyermeket nevelő nők dolgoznak: az anyák 84 százaléka vissza-, vagy elment dolgozni a gyermeke születése után. A közvéleménykutatás eredményeiből sejthető az is, hogy a társadalomban a munka és a karrier nem feltétlenül esik azonos megítélés alá. A nők munkavállalása úgy elfogadott, hogy az leginkább valamilyen fix időkeretben végzett, nem teljes embert kívánó munka. A jelenségre indirekt módon utal, hogy a többség szerint a kisgyermekes nőknek ideális esetben részmunkaidőben kellene dolgozniuk, úgy, hogy a „karrierje véletlenül se zavarja a család életét”. Ugyanakkor a megkérdezettek kimagasló többsége egyetért azzal, hogy a háztartás beviteléhez a férfinak és a nőnek is hozzá kell járulnia. (Család és munkamegosztás kutatás, 2019)

Házi feladat és munkamegosztás

„Amíg ilyen egyenlőtlen a gondoskodási munka, addig én nagy álmokat nem dédelgetnék, a férfi gondoskodási munkával töltött ideje nagyon alacsony, nincs erre közösségi megoldás, a nők viszik a láthatatlan, gondoskodási munkát.” (KB-07)

A kisgyermekes interjúalanyok (főleg nők) társadalmi státusztól függetlenül napi 3-15 órát töltenek a gyerekekkel vagy a velük kapcsolatos ügyek intézésével, feladatok végzésével. Munkaidőn kívül folyamatosan elérhetőek a gyerekek számára. A háztartással rendelkező, élettárssal élő, gyermeket nevelő vagy várandós nők 35%-a a férje vagy az élettársa segítségével végzi a házimunkát. Míg a megkérdezett nők a házimunkával napi szinten három-öt órát töltenek, addig véleményük szerint a házastársuk maximum egy órát. (INT-01, INT-03, *Kismamák, kispapák, 2020*)

„Reggel 6-kor kelek, elviszem a gyermeket az óvodába, hazajövök, főzök, takarítok, foglalkozom a másik két gyerekkel, majd megyek a kicsiért az oviba, utána hazajövünk, és kezdünk mindent előlről: mosogatás, törölgetés, pakolás, játszótér, fürdetés, lefektetés, alvás.” (INT-03)

„Naponta 4-5 órát foglalkozom házimunkával: minden nap főzök, kenyeret sütök, és a gyerekekért is én megyek az iskolába. A műszakom reggel 6-tól este 9-ig tart. Van valamennyi szabadidőm napközben, mégis folyamatosan a gyerekek rendelkezésére kell állnom.” (INT-01)

A kutatás során megvizsgáltuk a háztartási munkák (takarítás, foglalkozás a gyerekekkel, bevásárlás, ház körüli munkák) családon belüli eloszlását. Az attitűdök mellett a gyakorlatok is a hagyományos férfi/női szerepek továbbélésére utalnak. Az első reprezentatív felmérés szerint a párok jelentős többségénél (a párkapcsolatban élők 68 százalékánál) a férfi keres többet, miközben nagyon kevés az olyan család, ahol a gyerek körüli feladatokat inkább a férfi látja el. Ha nem vesznek részt egy-egy feladatban egyforma mértékben, akkor jellemzően a nő vállalja azokat. (Család és munkamegosztás kutatás, 2019)

Az egyes teendőket közelebbről megvizsgálva azt találtuk, hogy az otthon tisztán tartásával kapcsolatos munkákat (takarítás, mosás, mosogatás, teregetés) majdnem

kizárólagosan a nők végzik. A négy tevékenység közül a mosogatás és/vagy a mosógépbe való bepakolás a leginkább kiegyenlített házimunka (65% nők, 31% férfiak).

A gyerekekkel való foglalkozás tevékenységei közül a beteg gyermek vagy más családtag ápolási feladatait, a gyerekekkel való tanulást a nők végzik leginkább. A gyerekek különórára, edzésre kísérését ugyanolyan arányban vállalják nők és férfiak, szülői értekezletre mindkét fél jár (de inkább a nők). A ház körüli munkák végzése kiegyenlítettebb, a napi bevásárlásokat mindketten, de inkább a nők, a ház, lakás javításait pedig leginkább a férfiak végzik.

„A férjem későn fejezi be a munkát, és csak ritkán találkoznak a gyerekekkel hétközben. Fontos lenne, hogy ő is kivegye a részét a gyermeknevelésből, és a háztartási munkában is segítsen. Sajnos, amikor hazaér, kényelembe helyezi magát, és pihen. (...) Amikor én elkezdtem dolgozni, azt gondoltam, nekem is kényelmesebb lesz, mert megosztjuk majd a munkát, de sajnos nem így alakult.” (INT-01)

A kutatás során rákérdeztünk az „énidő” fogalmára és idejére. A kisgyerekes nőknek naponta félórányi idejük van önmagukra, amit ők maguk osztanak be. Ennek időpontja nem fix, nem tervezhető. Időt onnan csípnek le, ahonnan tudnak, például a gyerekek ébredése előtt (reggel 4 és fél hat között), vagy akár ebéd közben. Az „énidő” eltöltését mindenki másként írta le, közös pont, hogy az anya gondolatai ilyenkor nem a gyerek körül forognak. A program lehet egy találkozó, olvasás, futás, vagy akár munkakeresés is. Többen jelezték, hogy az „énidő” sem a kikapcsolódásról szól.

„Ami az énidőt illeti, akkor van, ha korán kelek reggel, 5:30-kor – heti 3-szor –, és elmegyek futni egy órát, valamint, ha a lányok egyedül olvasnak az ágyban este. Ilyenkor már teljesen ki vagyok purcanva. Ekkor vagyok a férjemmel is.” (INT-08)

„Ha a párom szabadnapos, én elintézem itthon a dolgokat, és elmegyek a barátnőmhöz, majd utána a kislámért. Kéthetente látogatom meg a barátnőmet egy órára. Megmondom őszintén, hogy számomra korábban a munka is kikapcsolódás volt, elfelejtettem a problémákat.” (INT-03)

A kutatás során kíváncsiak voltunk arra is, hogy kinek a segítségére számíthat az anya a gyerekek körül, családon belül vagy kívül. A legtöbb válaszadó a nagyszülők segítségével oldja meg a család és a munka összehangolását. *„Őzvegy vagyok, és a dédimama segít nekünk. Napközben és a hétvégén számíthatok rá a legtöbbet, ha el kell mennem valahová, ő vigyáz a gyerekekre. Egyéb segítségem a családi körben nincs. Nagyon jó lenne egy olyan támogatási forma, melynek keretében a szülő egy éven keresztül ugyanannyi pénzt kapna, mint a fizetése volt – ennek TGYÁS a neve. Emellett dolgozni is lehetne”. (INT-05)*

Az is előfordul, hogy a nagyszülők nem tudják vállalni az unokák felügyeletét, általában azért, mert még ők maguk is dolgoznak, vagy nem élnek egy településen a gyerekeikkel, unokáikkal. *(Kismamák, kispapák, 2020)*

Visszatérés a munkába és munkakeresés

A jelenleg GYES-en, GYED-en lévők 77%-a számolt be arról, hogy a munkahelye támogatja a visszatérését. Azok körében, akiknél nem támogató a munkahely, a legtöbben úgy látják, hogy nem szívesen foglalkoztatnak az adott helyen kisgyermekes anyukát. A gyermeket vállaló nők nem nagy, de jelentős része számára a gyermekvállalás alkalom egy egyébként is esedékes munkahelyi váltásra. *(Kismamák, kispapák, 2020)*

Több alkalommal számoltak be anyák arról, hogy érzésük szerint nincs rájuk szükség a munkaerőpiacon. Általában alacsonyabb státuszú munkát keresnek a kismamák, mert az a tapasztalatuk, hogy az elvárásaik és megváltozott életük nem egyeztethető össze a foglalkoztatási kínálattal. A munkahely keresésében általában szerepet játszik (76%) az, hogyan viszonyul az adott munkahely a kisgyermekkel rendelkezők foglalkoztatásához (*Kismamák, kispapák, 2020*). A kisgyerekes szülőknek gyakran már a munkára való jelentkezéskor el kell titkolniuk, hogy van gyerekük és ennek következtében egy időre kimaradtak a munkaerőpiacról, mert ezek a tényezők problémát jelenthetnek egy állás megszerzésénél.

„A gyerek miatt nem kaptam munkát, pedig 8 órában is dolgoztam volna. Volt olyan személy, aki a munkainterjún megkérdezte, mégis hogy képzelem, hogy az adott tevékenység gyermek mellett is elvégezhető? (...) Minden interjún felmerült a gyermek kérdése, igaz azonban, hogy nem mindenütt volt negatív a hozzáállás. A Mommy works csoportban például tippet lehet találni arra, mit írjunk az önéletrajzba, hogyan titkoljuk el azt az időszakot, amikor a gyerek született, hogyan tagadjuk le a gyereket.” (INT-06)

„Ha nincs gyerek, nincs társadalom. Miért törődünk akkor velük? Arról szól az egész, hogy rejtse el a gyereket, miközben ők lesznek a jövő adófizetői. Az anyukáknak választaniuk kell, hogy szoptatnak vagy dolgoznak.” (INT-04)

A korábbi munkahelyre való visszatérés nem mindenki esetében opció, és az anyáknak nem jók a tapasztalataik az új munkára, munkahelyre való jelentkezéssel. Leveleikre a munkaadóktól gyakran még választ sem kapnak. *„Az én esetemben a korábbi munkahely kérdése nem releváns, mert Angliában dolgoztam, Magyarországon korábban volt munkám, de akkor sem voltam bejelentve. Gyakorlatilag itthon nem léteztem még a munkaerőpiacon. Az a tapasztalatom, hogy még válaszra sem méltattak. Elküldtem a jelentkezést, és nem kaptam választ. (...)”* (INT-06)

...és a valóság

„Az anyaság és karrier dilemma nagyon éles.” (KB-09)

A munka világába való visszatérésnek sok oka van. Az egykeresős családmódel Magyarországon nem működik, szükség van a két keresetre. Az anyagi kényszer miatt gyakori a mielőbbi munkába állás, a munkába történő korai visszatérés azonban valójában sokszor nullszaldós. (KB-06) Az intézményrendszer nem segíti a kisgyerekes családokat, a bölcsődékbe, óvodákba való bejutás esélye alacsony, a megkérdezett anyák egy része már a várandóssága idején próbálja biztosítani a későbbi bölcsődébe való bekerülést. Nagyon kreatívnak kell lenni ahhoz, hogy gördülékeny és sikeres legyen a munkaerőpiacra való visszatérés.

„Nincs itthon bölcsőde – egyet tudok csak a környéken, ami magánbölcsőde, havi 70 000 forint, ezen kívül semmi nincs. Székesfehérváron van a legközelebbi, a Velencei-tó környékén semmi nincs. Székesfehérvár fél óra, de tudom, hogy várólista van a bölcsődébe, és nem lehet bejutni. Ugyanez a helyzet az óvodával.” (INT-06)

„A feleségem meghalt szülés közben. A rendőrségi eljárás szerint senki sem hibás, lezárták az ügyet. A szülés utáni egy évben a gyerekek a dédimamánál voltak családba fogadáson, így én akkor tudtam menni dolgozni. A fizetésem csak egy bizonyos százalékát kerestem volna meg, a CSED-et kaphattam volna, az a teljes fizetés 75%-a, de egyedülállónként szükségem volt

nagyobb jövedelemre, tehát ki kellett találni egy megoldást, hogy több pénzre tehessek szert. Hivatalosan a dédimama a gyámja a gyerekeknek. Ez az első egy évben volt, és anyagi okok miatt. (...) Egy év elteltével már lehet a GYES mellett dolgozni, átvettem a gyámságot, és elkezdtem intézni a CSOK-ot.” (INT-05)

A munkaerőpiac és a munkahelyek szabályainak kiszámíthatatlansága, a gyerekes munkavállalók kiszolgáltatottsága általánosnak mondható.

„Közel két hete mondtam fel. Először június 5-én hagytam ott a céget, de bepánikoltam – talán mégis jobb ez, mint a semmi. Két napig próbáltam másik állást találni, de amit ajánlottak, nem felelt meg, ezért inkább visszamentem. 15-én azonban megint kiléptem, mert eldurvult a helyzet: minden este 6-kor írta meg a főnököm, hogy másnap hova kell mennem. Vasárnap addig nem volt kötelező dolgozni, de a pénz miatt elvállaltam. (..) Ezután a főnököm beosztott például a (budapesti bevásárlóközpontba – a szerk.), ahol rasszizmussal szembesültem. Újjal mutogattak rám, nem engedték, hogy a szemetet kivigyem, hogy a vásárlók ne lássák, ott dolgozom. Emiatt kértem, hogy ne küldjön oda vissza, ám mégis megtette.” (INT-03)

Arról, hogy az anyákat más pozícióba és feltételekkel veszik vissza a szülés után Magyarországon, több interjúalany is beszámolt. (INT-01, INT-02, INT-03)

Bár karrier tekintetében a céges lekérdezés tapasztalatai szerint a családos anya, apa és egyedülálló munkavállalók között nincs nagy különbség, a kisebb eltéréseket a betegszabadság növekedése (anyák javára), a családbarát intézkedések megléte munkahelyválasztáskor (anyák javára), a nehezebb felmondás (anyák inkább) és magasabb fizetési igény (apák javára) jellemzik. (*Céges válaszok, 2020*)

A kisgyermekes szülők tapasztalata az, hogy nem azonos a kisgyermekes anyukák megítélése a munkahelyeken más munkavállalókéval, valamint az, hogy a gyermekvállalás és az otthon töltött idő miatt az anyák kevésbé tudnak visszamenni olyan státuszba, amelyből szülni mentek. Az első gyermeke születése után az egyik, vezetőként dolgozó interjúalany visszament dolgozni, úgy, hogy még a munkakezdés előtt megegyeztek négy órában a korábbi munkahelyén. A visszatérése után derült ki, hogy mégis minimum hat órában kell dolgoznia, a munkahely elvárja a túlórákat, ebből sok konfliktusa volt. A megoldást számára ideiglenesen az jelentette, hogy a férje munkahelyet váltott, megnőtt a fizetése, így a feleség megtehetette, hogy felmond a saját munkahelyén, ahol pénzügyi vezetőként dolgozott. Később se talált munkát olyan feltételekkel, ami anyaként neki megfelelt. (INT-01)

Egy korábban a munkahelyén account managerként dolgozó interjúalany beszámolója szerint: *„Egy év után vissza akartam menni dolgozni, mert a kislányom bölcsibe ment. Nem vettek vissza és nem is találtam állást egy évig, kisebb munkáim voltak. Középvezető voltam előtte, magas bérrel és nem akartak ennyit fizetni nekem, inkább felvettek valakit olcsóbban. Mondták, hogy nem vesznek vissza, de azt is mondták, hogy kifizetnek, szabadságot meg végkielégítést kapok. Nem akartak kirúgni, mert akkor az fáj a cégnek. Azóta elestem attól, hogy normális fizetésem legyen, azóta nincs is teljesen bejelentett fizum.” (INT-02)*

A közvéleménykutatás eredményei szerint a munkaerőpiacra visszatérő anyák többsége a gyermek hároméves kora körül kezdett újra dolgozni; harmaduk ment vissza a gyermeke kétéves korában vagy hamarabb a munkahelyére. (Család és munkamegosztás kutatás, 2019)

„GYES után három évre mentem vissza dolgozni egy gyógyszergyárba, aztán egy vallási

intézményben is dolgoztam és most egy divatáruházban. Egyik sem tisztességes, mind a három cégben csalódtam. A vallási intézményben nem kaptam szabadnapot, vasárnap is kellett dolgozni, 12 órában. Nem érdekelte a főnökeimet, hogy három gyerekem van, még egy szülőire sem tudtam elmenni, mert nem engedtek el. A gyógyszergyárban nem kaptunk bérpapírt, nem tudtuk, hogy megkaptuk-e az adókedvezményt. Nem kaptuk meg, mert azt mondták, hogy részadókedvezmény jár, ami nem igaz, mert itt a munkahelyemnél megkapom. Ott hatezer forintot fizettek gyerekenként, és itt húszat.” (INT-03)

A változásokat mutatja, hogy a 40 alatti nők körében már 52 százalék azok aránya, akik visszamentek a gyermekük 2 éves korában, vagy korábban dolgozni. (Család és munkamegosztás kutatás, 2019)

Az anyáknak különböző és változatos szerepeknek és feladatoknak, gyakran ellentétes elvárásoknak kell egyszerre megfelelniük. Az interjúk kutatásunk tapasztalatai szerint a karrier iránti vágyukat gyakran önzésnek élik meg, ami miatt háttérbe kellene szorítaniuk a családjukat.

Anyaként gyakran szembesültem azzal, hogy sokszor volt lelkiismeret-furdalásom, mert párhuzamosan jártam egyetemre, miközben az egyik kislányom bölcsődébe, a másik óvodába járt, hogy nem voltam velük abban az időszakban, amikor a legnagyobb szükségük lett volna rám. Vizsgaidőszak volt és különböző kihívásoknak kellett eleget tennem. Valóban csak úgy működött, hogy volt mellettem egy társ, akire lehetett számítani és ott voltak a nagymamák is. Másként ezt nem lehetett volna megoldani, ugyanakkor azt gondolom, hogy most igyekszem bepótolni azt, amit akkor elmulasztottam, igyekszem minél többet együtt lenni a gyerekeimmel és támogatni őket, de tudom, hogy nem felnőttként lenne erre szükségük. (KB-02)

A céges lekérdezés eredménye szerint a jó munkaerő fogalma nincs összefüggésben a családi állapottal. A megkérdezettek leginkább olyan személyes tulajdonságokat emeltek ki elvárásként a munkavállalók tekintetében, mint precizitás, lojalitás, elkötelezettség, szorgalom és csapatjáték, valamint a lelkiismeretesség. (Céges válaszok, 2020)

Atipikus foglalkoztatás, családbarát munkahely

A családbarát munkahelyek, a rugalmas munkaidő koncepciója még nem általános, és vidéken még annyira sem választható az ilyesmi, mint Budapesten. (KB-02)

A foglalkoztatottak és GYES-en, GYED-en lévők kevesebb mint negyede tartja teljes mértékben családbarátnak a munkahelyét. A legtöbben (59%) úgy látják, hogy néhány tekintetben családbarát, más területeken viszont nem. A válaszadók 18%-a nem tartja egyáltalán családbarátnak a jelenlegi vagy korábbi munkahelyét. (Kismamák, kispapák, 2020)

Bár a céges megkérdezés során úgy találtuk, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás lehetősége minden megkérdezett intézményben adott, a rugalmas munkaidő és a távmunka lehetősége a megkérdezettek nagy többségénél elérhető (79%) (Céges válaszok, 2020), mégis az a jellemző, hogy a rugalmas foglalkoztatás feltételei nincsenek kitalálva, szabályzata munkahelyenként ad-hoc. Még ha adott is a csökkentett vagy részmunkaidő lehetősége, a feladatok mennyisége nem kevesebb, a munkaköri elvárások nem változnak a részmunkaidős állások esetén. Távmunka szempontjából a kisebb cégek rugalmasabbak.

A szülők számára lehetővé tett távmunkát és a rugalmas munkaidőt szinte minden érintett (várandós, vagy kisgyermeket nevelő) elvárja a munkahelyektől. A többség úgy gondolja, hogy a részmunkaidős foglalkoztatást is lehetővé kell tenniük a cégeknek. A szülők munkavégzését valamilyen formában az érintettek munkahelyének jelentős többsége (83%)

támogatja. A legjellemzőbb módja ennek, hogy van lehetőség a családdal jobban alkalmazkodó rugalmas munkaidőre, részmunkaidős foglalkoztatásra vagy távmunkára.

Jóval kevésbé jellemzőek a munkaidő-kedvezmények, illetve a gyermekfelügyelethez való hozzájárulások. Figyelemre méltó, hogy a legtöbb olyan munkahelyen, ahol elérhető a szülők számára atipikus foglalkoztatási formák és egyéb ösztönzők, ezeket bárki más is igénybe veheti, tehát nem kizárólag a szülők munkavállalását támogatják velük a vállalatok. Emellett azt is észre lehet venni, hogy az anyák veszik leginkább igénybe a részmunkaidős foglalkoztatást annak ellenére, hogy ez sok helyen az apák számára is elérhető. *(Kismamák, kispapák, 2020)*

A forprofit szektorban egyéb juttatásokat (pl. céges autó, mobiltelefon) minden vállalat biztosít (bár nem minden munkavállalója részére), ezen kívül egészségügyi ellátást, képzéseket, termékek, szolgáltatások kedvezményes árú hozzájárulását jelölték meg a legtöbben munkaerőpiaci ösztönzők területén. *(Céges válaszok, 2020)* A megkérdezett vállalatok nagy része a munkavégzés megkönnyítéséhez biztosít rövid- és hosszútávú kedvezményeket (a fentiekén kívül még sportolási és kulturális juttatások, Széchényi Pihenő Kártya), legkevesebben a gyermekek ellátáshoz kapcsolódó ösztönzők intézményi biztosítását jelölték meg (kisgyermekfelügyelet anyagi támogatása, több szabadság biztosítása az apáknak, gyermekfelügyelet biztosítása). A cégek beszámolóí szerint a munkaerőpiaci ösztönzők elérhetősége nem családi állapot függvénye, hanem más szempontok (leginkább vezetői döntés, munkakör jellege) alapján kerül meghatározásra, vagyis nem jelenik meg plusz szempontként a kisgyermekes szülők ösztönzése.

A kisgyermekes anyák munkaerőpiaci részvétele leginkább akkor lehetséges, ha már korábban, a szülést megelőzően a cég munkavállalói voltak, a kisgyermekes anyák felvétele nem támogatott kifejezetten, vagyis nem élveznek semmilyen pozitív diszkriminációt a felvétel során, bár a megkérdezett vállalatok többsége azt is hangsúlyozta, hogy a felvétel során nem számít a döntésben a családi állapot. *(Céges válaszok, 2020)*

Összességében elmondható, hogy bár szakpolitikai szinten vannak munkaerőpiaci ösztönzők, azt a gyakorlatban sem a kisgyermekes szülők, sem a vállalatok nem érzik, a munkaerőpiac érzéketlen a kisgyermekes anyákra. Az elvárás feléjük változatlan, a háttértámogatás biztosítása nélkül. A munkaerőpiacra való belépés nincs a munkaadói oldal felől pozitívan megtámogatva, a visszatérés a törvény biztosította kereteken belül lehetséges abban az esetben, ha a kisgyermekes anyák a munkaerőpiac igényeit ugyanúgy ki tudják elégíteni, ahogy korábban.

Családok a járványhelyzetben

2020 márciusában Magyarországra is begyűrűzött az egész világot érintő koronavírus-járvány, szigorú intézkedéseket vonva maga után. A hetekig tartó karanténidőszak drasztikus változásokat hozott a családok mindennapi életében, az iskolák bezárásával a szülők otthoni feladatai megsokasodtak, sokak számára a munkavállalás körülményei is megváltoztak egyik napról a másikra. Megvizsgáltuk, hogy a családok hogyan küzdöttek meg ezzel a váratlan krízishelyzettel.

Munkaügyi változások

Az összes megkérdezett vállalatnál voltak munkaügyi változások a járványhelyzetben. Ahogy korábban is említettük, a kislétszámú minta nem reprezentatív minta. A válaszadó forprofit vállalkozások nagy része részleges távmunkát alkalmazott, kényszerszabadságra vagy fizetés nélküli szabadságra küldte az alkalmazottakat. A korábbi munkaügyi helyzet a cégek egy részénél úgy stabilizálódott, hogy fizetéscsökkenést alkalmaztak vagy csökkentették a munkaidőt, az alkalmazottak egy részét fizetés nélküli szabadságra küldték és még a nyár folyamán is ott voltak. (Céges válaszok, 2020)

Bár a járványhelyzet alatti munkaerőpiaci fejtelenségről, „át nem gondoltságról” számoltak be a kutatásunk szereplői, találtunk pozitív példát is céges oldalról a járványhelyzet kezelését illetően.

„Amellett, hogy vállalatunk 80%-a 100% távmunkában működött a járványhelyzet idején, a részleges visszatéréskor "védett munkatársi kategóriákat" hoztunk létre, így a 14 év alatti gyermeket nevelő, a 65 évnél idősebb vagy 65 évnél idősebbel egy háztartásban élő, illetve krónikus beteg munkavállalók számára folyamatosan biztosítjuk igény szerint az akár 100% távmunkát. A front területeken dolgozó kollégáink, akik a járványhelyzet alatt is kijártak, munkabérpótlékban részesültek, a jutalékos kollégák egy egységes kiegészítést kaptak, a kiesések kompenzálására. Azon kollégák számára, akik a kisgyermekgondozás miatt nem tudtak dolgozni a járványhelyzet alatt, készenléti díjban részesültek és a munkavégzés alól a járványhelyzet idejére felmentést kaptak (2 hónap). Az irodába való részleges visszatérés során szigorú egészségügyi szabályok betartásával tartózkodhatunk csak az irodáinkban és a munkatársak egyéni igénye, illetve a csapat dönti el a távmunka arányát a jelen helyzetben. A vállalat vezetősége létrehozott egy biztonsági alapot, amelybe minden munkatárs adományozhat és amely a járványhelyzetet követően egy évig rendelkezésre áll, hogy a járványhelyzet miatt anyagi nehézségeket elszenvedő kollégák családjainak támogatást nyújtson. Jellemzően azokra az esetekre, amikor a járványhelyzet következtében egy dolgozónk kereső-partnerének megszűnt a munkaviszonya és ezzel anyagi nehézségek léptek fel a háztartásukban.” (Céges válaszok, 2020)

A Publicus által 2020 májusában végzett kutatás tapasztalatai szerint a lakosság többségének megváltozott az élete a járvány hatására, jelentős változásról minden harmadik válaszadó (27%) számolt be. (Járványidőszak alatti kutatás, 2020)

A munkaerőpiacon aktívak csoportján belül van jelentősége annak, hogy a munkavégzés módjában történe-e változások:

- azok körében, akik ugyanúgy dolgoznak, mint korábban, 49% állította, hogy változást hozott az életébe a járvány;
- azok körében, akik változatlanul dolgoztak, de a munkavégzés helye változott (részben vagy teljesen home office-ban dolgoztak a járvány alatt), 82%;
- azok körében pedig, akik elveszítették a munkájukat vagy fizetés nélküli szabadságra küldték őket, 96% nyilatkozott úgy, hogy megváltoztatta az életét a koronavírus.

A válsághelyzet hatása a mindennapokra

A kutatásból az derült ki, hogy a járványügyi intézkedések a többség (53%) számára inkább kedvezőtlen hatást gyakoroltak a mindennapokra, bár jelentős, csaknem a felnőtt népesség

negyedét kitevő azok aránya, akik inkább kedvező változásokat érzékeltek. Ennél a kérdésnél is megfigyelhető, hogy a nyugdíjasok életére az átlagosnál negatívabban hatott a járvány, körükben 61% azok aránya, akik kedvezőtlen változásokat éltek meg. Ebben a magány és az érintettség miatti nagyobb fokú szorongás egyaránt szerepet kaphatott. (Járványidőszak alatti kutatás, 2020)

A gyermekes háztartásokban a szülői munkamegosztás tekintetében a járványhelyzet hatását három területen mértük, a gyerekekkel való tanulás, illetve játék és a házimunka vonatkozásában. Két területen egyértelműen inkább az anyák vállalták a többletfeladatokat: a gyerekekkel való tanulás és a házimunka területén 20-20 %-kal nőttek meg az anyák teendői. (Járványidőszak alatti kutatás, 2020)

Az interjúalanyok többsége megtriplázódott munkateherről számolt be, melyet a távmunka vagy a munka folytatása, a gyermekfelügyelet és a gyermekek oktatása, valamint a házimunka jelentett, beleértve a napi többszöri étkezés biztosítását, takarítást.

„A koronavírus idején főként azok a családok funkcionáltak jól, ahol ketten voltak felnőttek a családon belül. Tehát ne dolgozzon az anyuka, csak úgy lehetett túlélni a helyzetet.” (INT-04)

„Mikor látom napközben vagy akár a férjem látja, hogy munka van otthon, akkor azt megcsináljuk, de én többet csinállok, mert a férfiak nem látják, hogy a tévé poros.” (INT-07)

A gyerekekkel történő játékban az anyáknak és az apáknak egyaránt 16-16%-kal nőtt a szerepe, ezen a területen volt a leginkább kiegyenlített a munkamegosztás a szülők között.

A 18 éven aluli gyermeket nevelők több mint a fele (55%) számolt be arról, hogy az intézmények bezárása miatt megváltozott (közepesen vagy nagyon) az életük. A családos nők 60%-a, a férfiak 52%-a érzékelt jelentős változásokat a bölcsődék, óvodák, iskolák bezárása miatt. Hét éves kor alatti gyereket nevelők esetében a válaszadók 45%-a számolt be az életüket érintő jelentős változásról. Hangsúlyos változásról számoltak be az egyedülálló szülők (66%), a községekben élő családok (70%) és a maximum nyolc általános iskolai végzettséggel rendelkezők (55%). (Járványidőszak alatti kutatás, 2020)

A reprezentatív minta szerint a 14 éven aluli gyermeket nevelők különböző módokon oldották meg a munkavégzést úgy, hogy a gyermekei(k) otthon voltak, leginkább úgy, hogy az egyik szülő nem dolgozott (26%), vagy a szülők felváltva dolgoztak (22%), a gyerekekre a nagyszülők vagy nagyobb testvéreik vigyáztak (25%), vagy a gyerekek önállóságuk miatt nem igényeltek gondoskodást (15%). A nagyszülők segítségét az érintett háztartások 11%-a tudta igénybe venni, egyéb külső segítséget (bébiszittert vagy bölcsődei, óvodai ügyeletet) pedig 3%. A megkérdezettek kisgyermekes válaszadók közel ötöde (10 %) kényszerült a korábbinál kevesebb munkát végezni, illetve nem tudott dolgozni (7%) a járványhelyzet és a gyermekfelügyelet hiánya miatt. Az óvodák, bölcsődék bezárása egyébként leginkább (67%) a 18-29 éves korosztályba tartozó gyermekes szülők életére volt hatással. (Járványidőszak alatti kutatás, 2020)

A járvány előtt a megkérdezettek többsége (73%) minden nap bejárt dolgozni, a karantén alatt a munkahelyre bejárás jelentősen csökkent (50%). A részben vagy teljesen otthonról dolgozó munkavállalók aránya megháromszorozódott, 13%-ról 39%-ra nőtt a járványhelyzet előtt és közben. A munkavégzés helyszínének változása leginkább a nőket, az idősebbeket (60+) és a diplomásokat, a Budapesten és a megyeszékhelyeken élőket érintette.

Településtípus tekintetében leginkább a megkérdezett budapestieknek⁴⁴ (13%) kellett a kényszerszabadságot „választaniuk”. (Járványidőszak alatti kutatás, 2020)

Anyagi nehézségekről számoltak be azok, akiknek a fizetése nem állandó és fizikai munkát végeznek, mely a koronavírus időszak alatt megszűnt vagy lecsökkent, mint például a takarítóként dolgozó interjúalanyé:

„Nagyon nehéz volt, egész nehéz volt. Egész nap be voltunk zárva. A párom dolgozott, nagyon nagy anyagi gondjaink voltak, albérletben voltunk, kaptunk könnyítést. Nagyon aranyos volt a főbérlő, fél havi bérletet kellett fizetnünk plusz rezsit, de júniusban szólt a néni, hogy el szeretné adni a lakását, mert félt, hogy nem tudunk fizetni. Most az anyósomnál lakunk, a 8. kerületben, egy 12 nm-es szobában öten. (...) Márciusban nem adtak felvilágosítást (a munkahelyen – a szerk.), hogy más lesz a fizetés, havonta hatvanezer forinttal kevesebbet kaptam. A két munkahelyemen együtt havonta 160 ezer forint volt a fizetésem az adókedvezményekkel. Most három hónapig kaptunk 108 ezret. Csak annyi napot fizettek ki nekünk, amennyit voltunk, a fix összeget már nem fizették ki. Én mobilos takarító voltam, minden nap más üzletben voltam, és nem fizették ki az utazási bérletet. (...) Megszűnt a havi bérlet pénz, mondtam neki, hogy nem tudom miből megvenni, eddig a fél havit fizették, április óta nem fizetik, abszolút nem érdeki őket.”. (INT-03)

Lelki hatások

A legtöbb ember megterhelőnek értékelte lelkileg a járvány alatt kialakult helyzetet. A járványügyi vészhelyzet a családok nagy részében nem járt többletfeszültséggel, ugyanakkor minden harmadik ember, 31% többnek ítélte meg az otthoni feszültséget. Megfigyelhető, hogy a munkaerőpiacon aktívakat valamivel kisebb mértékben érintette ilyen szempontból a helyzet, mint a nyugdíjasokat és az inaktívakat. Az utóbbi csoportba azok is beletartoznak természetesen, akik a járvány miatt veszítették el az állásukat, de az ő válaszaikat figyelmen kívül hagyva is megfigyelhető az összefüggés. (Járványidőszak alatti kutatás, 2020)

Abban, hogy mennyire nőtt a feszültség a családban, sem a megváltozott munkakörülmények, sem a gyerekek otthonmaradása nem játszik kiemelt szerepet: a gyermeket nevelők, illetve a home office-ra (otthoni munkavégzésre) váltók körében nem szignifikánsan magasabb a több feszültségről beszámoló aránya, mint a többi csoportban.

A kialakult helyzet elviselését „könnyebbé tették” a háztartási teendők (50%), az olyan kulturális tevékenységek, mint az olvasás, filmnézés, színházi közvetítések (32%), a tágabb családdal való rendszeres (online) kapcsolattartás (28%), a munkavégzés (25%) és a rendszeres mozgás (19%) a megkérdezett családokban. A járvány hatásainak vizsgálata során a megkérdezettek lakóhelye irreleváns, az összes településtípuson élők élete egyaránt megváltozott⁴⁵. (Járványidőszak alatti kutatás, 2020)

⁴⁴ A megyeszékhelyen élők 9%, a városokban és községekben élők 7-7%-a volt kényszerszabadságon

⁴⁵ Budapest, megyeszékhelyek, városok és községek vonatkozásában egyaránt több mint 50%-nak változott meg az élete a járvány hatására.

Kedvező változások

Az interjúalanyok a megnövekedett munkavégzés mellett pozitívumokról is beszámoltak. Egyrészt a gyerekek megnyugodtak, másrészt a szakkörök, sportfoglalkozások kiesése és az ezen foglalkozások szervezése, a gyerekek szállítása miatt nem kellett „rohangálni”.

És végül a távmunkát is pozitívnak ítélték meg az interjúalanyok, bár sokan annak kiforratlanságát, fejtelenségét is említették. Pozitívum, hogy a távmunka működő munkavégzési formának bizonyult, és ez világossá vált a munkaadók szemében is, negatívum, hogy a munka sokszor nem zajlott racionalizált keretek között, a mennyisége (és annak változatlansága) nem volt összhangban a gyerekek otthoni, a szülőkre bízott oktatási, nevelési terheivel. (INT-04, INT-07)

A gyermek nem szempont?

A kutatás tapasztalatai szerint a munkaerőpiacot érintő döntésekben a gyermekek érdekének, helyzetének mérlegelése nem hangzott el szempontként a céges lekérdezések során. Amikor a gyermekek helyzetét említették a megkérdezettek, a kisgyerekes anyák munkaerőpiaci visszatérésnek elősegítése kapcsán csak a szülő szempontjából történt javaslattétel a gyerekek napközbeni ellátását segítő infrastruktúra fejlesztésére vagy a gazdaságilag kedvező opciók megtalálására a kisgyermekes családok kapcsán. A világ majdnem összes országában (egy kivételével) hatályos a Gyermekjogi Egyezmény, melynek rendelkezéseit minden ország beépítette a jogrendjébe. Az Egyezménynek négy alapelve van, az egyik az, hogy minden gyermeket érintő döntéshozatal során a gyermekek legfőbb/legjobb érdekeit kell figyelembe venni. A gyermekek érdekeire való hivatkozás nem szempont a munkaerőpiaci döntések kialakítása során, sem a részvétel elve, mely az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata⁴⁶ szerint az ember alapjoga.

„Nagyon érdekes volt a helyzet a koronavírus alatt, egyáltalán nem lehetett kimenni, sétálni sem, hetekig nem vettek tudomást arról, hogy mi történik a gyerekek mentális egészségével. (...) Össze lehet hasonlítani, máshol az EU-ban például az iskolák üzemeltek. Itt démonoknak állították be a gyerekeket, hogy ők fertőznek, ne menjenek sehova. De arra nem volt megoldás, hogy mi legyen velük. Nem volt minimum szolgáltatás, eltűnt minden – ez jól megmutatja, hogy mi van a mélyben. Például egy bolti eladó fizetett egy bébiszittert, ami többféle szempontból nevetséges, mert odahívsz egy idegent a házába a kijárási tilalom idején. Aztán ott vannak a szomszédok is, igazából együtt játszottak a gyerekek. De egy bevándorló anyuka, aki egyedülálló, kert nélkül, az konkrétan az örület kategória. Mindenkit magára hagytak. Ideiglenesen jobban jártak azok, akik elveszítették a munkájukat, mert kaptak segítyt, tudtak foglalkozni a gyerekükkel. A segély mértéke attól függ, hogy mit dolgoztál”. (INT-09)

⁴⁶ 21. cikk

Javaslatok az anyák munkaerőpiaci részvételének javítása érdekében

Szakpolitikai javaslatok

A hazai szakpolitikai intézkedések áttekintése alapján úgy véljük, hogy az alább javasolt lépések megkönnyítenék a kisgyerekes anyák számára az otthoni és a munkaerőpiaci jelenlét összehangolását, amely az egész család, természetesen a gyermekek érdekét is szolgálná.

- A **gondoskodás és a fizetett munka** viszonyának újragondolása. A gondoskodás az emberi élet alapvető része, és a produktívnak nevezett, a munkaerőpiacon végzett munka előfeltétele. Ahogyan a társadalom és a munkaerő újratermelésével foglalkozó szakemberek rendre rámutatnak, erre az erőforrásra nem lehet sem a gazdaságon kívülként, sem kiapadhatatlan erőforrásként, sem természetes „női feladatként” tekinteni. A gondoskodás szféráját kell alapvetően újragondolnunk, hogy az ne termelje újra a női-férfi, a globális/európai és az osztályegyenlőtlenségeket. Ehhez szükséges:
 - a fizetett gondoskodó **szakmák anyagi megbecsültsége** (igazságossági szempontból, de már csak a pályaelhagyás és elvándorlás megfékezésére is), ez előfeltétele a családok, illetve a munkaerőpiacra belépni kívánó nők tehermentesítésének is.
 - a fizetett gondoskodás (gyerek-, fogyatékos-, beteg- és idősgondozás) **infrastruktúrájába való állami szintű befektetés**, önkormányzatok számára források biztosítása a bölcsődék, az idősotthonok és a házi segítségnyújtás bővítésére, a munkáltatók fokozottabb bevonása (pl. munkahelyi bölcsődék támogatásával).
 - az **otthon végzett gondoskodó munkák feltételeinek megteremtése**: a háztartásokban foglalkoztatottak jogi védettsége, hangsúlyosabb intézkedések a háztartásokban végzett⁴⁷ munkák szürke szektorból való kiemelésére; az otthongondozó családtagok anyagi megbecsülése; a munkaerőpiacról való -akár évekig tartó -kiesés kormány által korrigált anyagi kompenzálása, nyugdíjba való beszámítása; az otthonápolási díj időseket ápolókra való kiterjesztése; GYES és családi pótlék megemelése.
 - **családbarát munkahelyek ösztönzése**⁴⁸, a gyermekfelügyelet intézményi lehetőségeinek fejlesztése, valamint a kisgyermekes anyákat foglalkoztató cégek és az atipikus foglalkoztatási formák állami, törvények általi biztosított hangsúlyos támogatása.
- Nem elegendő a nő-férfi egyenlőtlenségek figyelembevétele, sőt, ha csak ezekben gondolkodunk, akkor akarva vagy akaratlan megerősíthetünk más egyenlőtlenségeket: például a (középosztálybeli, nem-roma) nők nagyobb emancipációját más (alacsonyabb státusú, roma) nők kárára valósítjuk meg. Ezért **elengedhetetlen más egyenlőtlenségek tekintetbevétele**.

⁴⁷ pl. takarító-, gyerek- és idősgondozó

⁴⁸ pl. szoptató vagy pelenkázó helyiség, munkahelyi gyermekmegőrző, bölcsőde, rugalmas munkaidőbeosztás, távmunka lehetőség – meg egyáltalán a szerződésben lefektetett munkaidő

- **Eltérő szakpolitikai válaszok kidolgozása a munkaerőpiaci belépés és a munka megtartásában eltérő társadalmi csoportok részére, a területi egyenlőtlenségek figyelembevételével⁴⁹.**

- Mindkét nem számára és minden társadalmi csoport számára megfelelő **valódi választási lehetőségeket** biztosító intézményrendszer és munkakörnyezet: ezek egyébként a háztartáson belüli egyenlőtlenségek felülírásának előfeltételei is. Például reménytelen amelletts kampányolni, hogy a férfiak menjenek el GYES-re / GYED-re, ha a nemek közti (és a tipikusan férfiak és nők által végzett szakmák közti) bérkülönbség miatt a párok nem engedhetik meg maguknak ezt az opciót.

A kutatás során megfogalmazott javaslatok

Társadalmi szemléletváltás

Társadalmi szemléletváltás szükséges annak érdekében, hogy a kisgyerekes anyák nagyobb támogatást kapjanak a munka és a családi élet összehangolásában.

- Társadalom szemléletének formálása a gondozási, gondoskodási, láthatatlan munkák ismeretét, presztízsét illetően, érzékenyítés a nők „szerepéről”, arról, hogy a család feladatai nem csak az anyák feladatai. (KB-07, KK, INT-02, INT-04)

„A társadalmat érzékennyé kellene tenni a kisgyermekes szülők otthoni nehézségeire. A társadalom jelenleg nem értékeli az anya otthon töltött idejét a babával.” (Anonim válaszadó, Kismamák, kispapák, 2020)

„Több részvétel az apák részéről a kisgyermek gondozásában és más gondoskodási feladatokban anélkül, hogy ez a férfiak karrierjére károsan hatna. Egyenlő bánásmód az anyák és az apák részére a vállalaton belül, családbarát vállalati kultúra, rugalmas munkarend, műszakbeosztásnál a személyes igények figyelembevétele.” (Céges válaszok, 2020)

- A munkahelyi kultúra olyan átalakítása, mely az anyák, családok igényeire, az érintett családok és különböző társadalmi helyzetben lévő anyák, apák, gyerekek igényeire, szükségleteire tud és képes válaszolni és ösztönzi, motiválja az anyákat a visszatérésre. (INT-04, KB-07, KB-08, EK, KK, Céges válaszok, 2020)

Munkahelyi visszailleszkedés támogatása

A munkahelyi visszailleszkedést támogató intézmények rendszerének biztosítása is jelentősen segítené a kisgyermekgondozással eltöltött idő utáni visszatérést a munka világába.

- Munkahely és karrier tanácsadás több alkalommal, önbizalomerősítő coacholások, stb. kifejezetten egy és több gyerekes kisgyerekes anyák részére. “Nekem van egy biztos munkahelyem, nem panaszkodom, nem vagyok rossz helyzetben. Viszont az unokatestvéremnek 4 gyermeke van, és nem tud elhelyezkedni, szóba sem állnak vele sehol.” (INT-02)

⁴⁹ amelyek nyilvánvalóan befolyásolják a gondoskodási infrastruktúra eloszlását is, de az elérhető állások körét és a vállalkozások/ szakszervezetek/ munkavállalók lehetőségeit, illetve tárgyalási pozícióit is

- Munkahelyi visszatérést, gyermekmegőrzést elősegítő intézmények, pl. gyermekek nappali elhelyezését biztosító bölcsődei és óvodai férőhelyek bővítése, racionalizálása, munkahelyi bölcsődék, GYED igénybevétele mindkét szülő részére. Fontos lenne, hogy bölcsőde és óvoda minden településen legyen. A válaszokból az rajzolódik ki, hogy sok helyen kevés az óvónő és délután sietnek hazaküldeni a gyerekeket. (INT-04, INT-05, Céges válaszok, 2020)

„Egy jó óvoda 6-ig van nyitva, de azt tapasztaltam, hogy örülnek, ha már 4-kor elviszem a gyerekeket. Nem jó, ha a gyerek egyedül marad ott 6-ig, hiszen akkor úgy éli meg, hogy a szülő elhanyagolja őt. A pedagógusoknak olyan beosztásban, rendszerben kellene dolgozniuk, hogy bátorítsák és lehetővé tegyék a családoknak, hogy a gyerekekért később menjenek.” (INT-05)

- A munkaerőpiac szabályainak, a munkaköri elvárások átláthatóvá és nyilvánossá tétele az érintettek igényeinek figyelembevételével. Kiszámíthatóbb, átláthatóbb munkaerőpiac, anyagi megbecsülés a kisgyermekes anyák részére.

„Szeretnék egy családbarátabb munkahelyet, akár reggel 5-kor is kezdenék. Jó lenne nem attól félni, mikor csapnak be, mikor csalják el a szabadnapokat. Elvárom a főnökömtől, hogy becsületes legyen velem, hiszen én is az vagyok. Emellett persze anyagilag is megfelelő állást szeretnék, például napi 3 óráért 120 000 forinttal megelégednék.” (INT-03)

Családtámogatási juttatások racionalizálása

- Elengedhetetlen a családi pótlék emelése, fogyatékkal élő gyerek esetén az extra emelés, valamint a GYES emelése.
- *„Emelt összegű családi pótlékot kapunk, ám sajnós ez az összeg három egészséges gyermek után ugyanannyi, mint akkor, ha az egyik valamilyen fogyatékkal él.”* (INT-01, INT-02, INT-05, *Kismamák, Kispapák, 2020*)
- Ezenkívül a kisgyermekes családok járulékkedvezményének bevezetését és más adókedvezményeket javasoltak a megkérdezettek. (Céges válaszok, 2020)

Az atipikus foglalkoztatási formák elfogadhatóvá tétele

- A munkahelyek a gyermekfelügyelet támogatásával, baba-mama szobák munkahelyi kialakításával (esetleg anyatejes hűtők) kialakításával, családbarát intézkedésekkel (pl. a nyári szünet alatti pótszabadságok biztosításával) segítenék leginkább a kisgyermekes szülők munkába állását az érintettek szerint.
- A következő atipikus támogatások is sokat jelentenének: rugalmas munkaidő vagy munkahelyi törzsidő bevezetése, amikor kötelező a részvétel, törzsidőn kívül más feltétellel végezhető a munka, pl. home office, távmunka, részmunkaidő, kismamabarát és családbarát munkahely, állásmegosztás (job sharing). (Kismama, kispapa kérdőív, 2020 július, *Céges válaszok, 2020*) *„A visszatérést segítené, ha rugalmas munkaidő lenne. Ha a gyerekekkel kell foglalkozni, előfordulhat, hogy nem tudsz akkor kezdeni, amikor a munkaidő kezdődik.”* (INT-04) *Az interjún kérdezzék meg ne csak a munkáltatók, hanem a kismamák igényeit is, hogy mindkét fél számára jobb feltételeket lehessen teremteni.* (INT-06)

Felhasznált irodalom

Adamecz-Völgyi Anna (2018): VAN-E ÜVEGPLAFON MAGYARORSZÁGON? NEMEK KÖZÖTTI BÉRKÜLÖNBSÉG AZ ISKOLAI VÉGZETTSÉG FÜGGVÉNYÉBEN. Közelkép Nők a munkaerőpiacokon Szerk: Szabó - Morvai Ágnes In: https://www.mtakti.hu/wp-content/uploads/2018/12/mt_2017_hun_39-201.pdf (letöltés időpontja: 2020.08.11.)

Bakó Bea (2018): Ki mekkorát hazudik a rabszolgotörvényről? In: https://azonnali.hu/cikk/20181214_ki-mekkorat-hazudik-a-rabszolgotorvenyrol (Letöltés Időpontja: 2020.10.15.)

Dupcsik Csaba és Tóth Olga (2008): Feminizmus helyett familizmus. Demográfia, 2008. 51. évf. 4. szám 307–328. o.

EU rights to work-life balance European Commission In: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/women-labour-market-work-life-balance/eu-rights-work-life-balance_en (Letöltés Időpontja: 2020.08.10.)

Elomäki, Anna (2015): The economic case for gender equality in the European Union: Selling gender equality to decision makers and neoliberalism to women's organisations. *European Journal of Women's Studies*, 22 (3): 288–302. o.

Emelkedik a CSED a bruttó fizetés összegéig. 2020. JÚNIUS 24. MUNKAÜGYI FÓRUM. IN: [HTTPS://WWW.MUNKAUGYIFORUM.HU/BLOGBEJEGYZESEK/CSED-EMELKEDES](https://www.munkaugyiforum.hu/blogbejegyzesek/csed-emelkedes) (letöltés időpontja: 2020.08.10.)

EUROSTAT (2019): Foglalkoztatási statisztikák In: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics/hu#Foglalkoztat.C3.A1si_r.C3.A1ta_nemek_2C_2C3.A9letkor_2C3.A9s_iskolai_v.C3.A9gzetts.C3.A9g_szerint (letöltés időpontja: 2020.08.08.)

Európai szemeszter – tematikus tájékoztató: Nők a munkaerőpiacon. Elérhető: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_labour-force-participation-women_hu.pdf (Letöltés ideje: 2020.09.15.)

F. Szabó Kata (2018): Betesz a rabszolgotörvény a családoknak. 2018.12.22. In: <https://nepszava.hu/3019451-betes-a-rabszolgotorveny-a-csaladoknak> (letöltés ideje: 2020.09.01.)

Fraser, Nancy (2018 [2016]): A tőke és a gondoskodás ellentmondásai. *Fordulat* 24. 88–108. o. http://fordulat.net/pdf/24/FORDULAT24_A%20T%C5%90KE%20%C3%89S%20A%20GONDOSKOD%C3%81S%20ELLENTMOND%C3%81SAI_FRASER.pdf

Gregor Anikó (2017): Leszámolás az illúziókkal: Az EU-t csak a versenyképesség miatt érdekli a nemek közti egyenlőség.

https://kettosmerce.blog.hu/2017/04/02/leszamolaz_az_illuziokkal_az_eu-t_csak_a_versenykepesseg_miatt_erdekli_a_nemek_kozti_egyenloseg_brus

Gregor Anikó (2019): 5.4. Elismerjük és értékeljük a nem fizetett gondozó- és házimunkát közszolgáltatások, infrastruktúra és szociális háló biztosítása révén, továbbá a háztartáson és a családon belüli megosztott felelősség előmozdításával, a nemzeti sajátosságoknak megfelelően. In: Kováts Eszter (szerk. 2019): Az 5. cél: Nemek egyenlősége

Magyarországon. ENSZ Fenntartható Fejlődési Célok (SDG). 53–63. o.
<http://okopoliszapitvany.hu/hu/cikk/fenntarthato-fejlodesi-celok-sdg-5-nemek-kozotti-egyenloseg-magyarorszagon>

Gregor, Anikó és Kováts Eszter (2018): *Nőügyek 2018. Társadalmi problémák és megoldási stratégiák*. A kutatási eredmények összefoglalója. Budapest: Friedrich-Ebert-Stiftung. Interneten: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/budapest/14461.pdf>

Gregor, Anikó & Kováts, Eszter (2019): Work – life: balance? Tensions between care and paid work in the lives of Hungarian women. In: socio.hu, Labour relations and employment policies in times of volatility: Special issue in English No. 7 (2019) December 2019. 91–115. o. https://socio.hu/uploads/files/2019eng_labour/2019eng_gregor_kovats.pdf

Gregor Anikó & Kováts Eszter (2020): Élőben robban a gondoskodási válság, 2020. március 23. 24.hu <https://24.hu/belfold/2020/03/22/koronavirus-tarsadalom-szociologia-gender-otthoni-apolas-ferfiak-nok-nagyszulok/>

Gyarmati Andrea és Vályi Réka (2015): Egyszülős családok és túlzott eladósodás. *Metszetek* 4(4): 69–83. o.
http://metszetek.unideb.hu/files/metszetek_2015_4_04_gyarmati%2069-83.pdf

Hungary ‘slave law’ protest shows strains of economic model Labour shortages and anti-migrant stance hamper drive to attract manufacturing. Financial Times December 21, 2018 In: <https://www.ft.com/content/609e64c4-03a3-11e9-99df-6183d3002ee1> (Letöltés ideje: 2020.08.01.)

Hungler, S., & Kende, Ágnes. (2019). Nők a család- és foglalkoztatáspolitikai keresztútján. *Pro Futuro*, 9(2). <https://doi.org/10.26521/Profuturo/1/2019/3881>

Kardos Krisztina (2019): Infojegyzet: Kisgyermekes anyák foglalkoztatása. Országgyűlés Hivatala. 2019/48. 2019. november 15.

Koplányi Emese: Nesze nekem anyaság! – Az anyasági hátrány Magyarországon, in: Dilemmák és stratégiák a család és munka összehangolásában, Szerkesztette: Nagy Beáta, Géring Zsuzsanna, Király Gábor, L’Harmattan, 2018. 304–326. o.

Kováts Eszter (2016): Népesedéspolitika kérdések – Kultúrharc és valóság. 2016. december 4.
https://kettosmerce.blog.hu/2016/12/04/nepesedespolitikai_kerdesek_kulturharc_es_valosag

Kováts, Eszter (2020): Post-Socialist Conditions and the Orbán Government’s Gender Politics between 2010 and 2019 in Hungary. In: Gabriele Dietze / Julia Roth (eds.) Right-Wing Populism and Gender. European Perspectives and Beyond. 75–99. o.

Kováts Eszter és Elena Zacharenko (2020): Így hagyja cserben az EU új genderstratégiája a közép-kelet-európai nőket. 2020. április 12.
<https://merce.hu/2020/04/12/igy-hagyja-cserben-az-eu-uj-genderstrategiaja-a-kozep-kelet-europai-noket/>

Makay Zsuzsanna – Blaskó Zsuzsa (2012): Családtámogatás, gyermeknevelés, munkavállalás. In: Óri Péter – Spéder Zsolt (szerk.): *Demográfiai Portré 2012. Jelentés a magyar népesség helyzetéről*. KSH Népeségtudományi Kutatóintézet, Budapest. 45–56. o.

Lipták Katalin és Matiscsákné Lizák Marianna (2018) A kisgyermekes nők foglalkoztatási helyzete és lehetőségeik. Vezetéstudomány / Budapest Management Review, XLIX. évf. 2018. 3. szám. http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/3373/1/VT_2018n3p41.pdf

Magyarország 2018. Központi Statisztikai Hivatal. Budapest, 2019 In: <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mo/mo2018.pdf> (Letöltés ideje: 2020.08.01.)

Novák Katalin: A kormány segít, hogy a nőknek ne kelljen választaniuk a karrier és a család között. HVG. 2019. november 27. In:

https://hvg.hu/elet/20191127_novak_katalin_csalad_karrier_munka (Letöltés ideje: 2020.08.01.)

Növekedett a bölcsődei férőhelyek száma, 2020.02.03. Világgazdaság. In: <https://www.vg.hu/kozelet/kozeleti-hirek/novekedett-a-bolcsodei-ferohelyek-szama-2021154/> (Letöltés ideje: 2020.08.01.)

Mikor volt a Ratkó korszak? A Ratkó korszak hatása a magyar társadalomra 2020.március 18. Pénzcentrum In: <https://www.penzcentrum.hu/nyugdij/mikor-volt-a-ratko-korszak-a-ratko-korszak-hatasa-a-magyar-tarsadalomra.1090473.html> (Letöltés időpontja: 2020.09.20.)

Rettenetes és kívánatos: 14 éves a Bokros-csomag. 2009.március 13. HVG. In: https://hvg.hu/gazdasag/20090313_bokros_csomag_1995 (Letöltés ideje: 2020.09.22.)

Stratigaki, Maria (2004) The Cooptation of Gender Concepts in EU Policies: The Case of “Reconciliation of Work and Family”. Social Politics. Vol 11. Nr. 11. 30–56. o.

Szabó - Morvai (2018): Bevezető. Közelkép Nők a munkaerőpiacokon Szerk: Szabó - Morvai Ágnes In: https://www.mtakti.hu/wp-content/uploads/2018/12/mt_2017_hun_39-201.pdf (letöltés időpontja: 2020.08.11.)

Szikra Dorottya (2018): Ideológia vagy pragmatizmus? Családpolitika az orbáni illiberális demokráciában. In: Lépték és irónia. L'Harmattan; MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont, Budapest, 219–240. o.

The gender pay gap situation in the EU, 2017 In: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en (letöltés időpontja: 2020.08.11.)

Vida Cecília (2019): A családtámogatások rendszere Magyarországon. Elemzés. Állami Számvevőszék Elemzése. 2019. In: https://www.asz.hu/storage/files/files/elemzesek/2019/20190618_csaladtamogatások_rendszere.pdf?download=true (Letöltés ideje: 2020.09.22.)

Women Work UNICEF’s approach to women’s paid and unpaid work UNICEF Technical Note In: <https://www.unicef.org/media/66136/file/Women%20work:%20UNICEF%27s%20approach%20to%20women%27s%20paid%20and%20unpaid%20work.pdf> (letöltés időpontja: 2020.10.05)

Mellékletek

1.sz. Melléklet A felmérések szereplői

Az online kitölthető kérdőívek:

A cégeket felmérő kérdőív elérhetősége:

<http://survey.publicus.hu/index.php?r=survey/index&sid=183381>

A kisgyermekes anyák, apák által kitölthető kérdőív elérhetősége:

<http://survey.publicus.hu/index.php?r=survey/index&sid=779772>

A kerekasztalbeszélgetések résztvevői

Beszélgetés résztvevő kód	Résztvevő neve	Munkahelye	Beosztás	Kerekasztal beszélgetés időpontja
KB-01	Szűcs Viktória	Bölcsődei Dolgozók Szakszervezete	Elnök	2019.11.20.
KB-02	Dr. Lakatos Szilvia	Pécsi Tudományegyetem, Khetanipe a Romák összefogásáért Egyesület	Oktató és elnök	2019.11.20.
KB-03	Ócsai Dorka	Momminity közösség	Alapító	2019.11.20.
KB-04	Benes Anita	Daalarna esküvői ruha márka	Alapító	2019.11.20.
KB-05	Gyárfás Dorka	WMN	Újságíró (moderátor)	2019.11.20.
KB-06	Erdei Katalin	Richter Gedeon Nyrt.	HR igazgató	2020.02.19.
KB-07	Geambasu Réka	Hétfa Kutatóintézet és a kolozsvári Babes-Bolyai Tudományegyetem (BBTE)	Kutató	2020.02.19.
KB-08	Ócsai Dorka	Momminity közösség	Alapító	2020.02.19.
KB-09	Keveházi Kata	Jól-Lét Alapítvány	Elnök	2020.02.19.
KB-10	Mészáros Antónia	UNICEF Magyarország	Igazgató (moderátor)	2020.02.19.

Interjúkérdések

- Hogy néz ki egy tipikus nap a gyerekekkel, hánytól hányig tart?
- Hány óra napi/heti szinten az ún “énidő”?
- GYED után a korábbi munkahelyére tervezi a visszatérést?
- Milyen dilemmák merülnek fel a visszatérés kapcsán?
- Mi változott beosztásában a Covid alatt?
- Mi az, ami segítené/gátolja a visszatérést?
- Milyen segítségekre számíthat a családi körben, amik segítik, akadályozzák a munkába való visszatérést?

Interjúalanyok

Interjúalany kód	Interjúalany nem	Gyermekek száma	Fogyatékkal élő gyermek/különleges szükségletű gyermeket nevel?	Interjúalany családi státusz	Gyerekek kora	Munkaerőpiacra töltött évek száma	Eredeti foglalkozás	Mely országban élnek?
INT-01	nő	3	Igen	Házas	6,7,10 évesek	8	Pénzügyi szakember	Magyarország
INT-02	nő	1	Nem	Kapcsolatban	3 év	12	Account manager	Magyarország
Int-03	nő	3	Nem	Házas	14,10,7 évesek	9	Takarító	Magyarország
INT-04	nő	1	Nem	Egyedülálló	8	14	Kutató és pedagógus	Spanyolország
INT-05	férfi	2	Nem	Özvegy	5 év (ikrek)	17	Szociális munkás	Magyarország
INT-06	nő	1	Nem	Kapcsolatban	22 hónap	18	Szociális munkás	Magyarország
INT-07	nő	1	Nem	Házas	14 hónap	16	Irodai adminisztrátor	Egyesült Királyság
INT-08	nő	3	Igen	Kapcsolatban	5, 8,10 évesek	18	Tanár	Egyesült Királyság
INT-09	nő	1	Igen	Egyedülálló	10 éves	15	Teológus	Magyarország

2.sz. Melléklet A projekt sajtómegjelenései

Főcím	Megjelenés helye	Link	Megjelenés dátuma	OTS
Hazai felmérés: Jelentősen nőttek az anyák terhei a karantén alatt	www.bdpst24.hu	https://bdpst24.hu/2020/06/25/hazai-felmeres-jelentosen-nottek-az-anyak-terhei-a-karanten-alatt/	2020.06.25	100000
Hazai felmérés: Jelentősen nőttek az anyák terhei a karantén alatt	www.profitline.hu	http://profitline.hu/Hazai-felmeres:-Jelentosen-nottek-az-anyak-terhei-a-karanten-alatt-409454	2020.06.26	41940
Jelentősen nőttek az anyák terhei a karantén alatt	www.amdala.hu	http://www.amdala.hu/hazai-felmeres-jelentosen-nottek-az-anyak-terhei-a-karanten-alatt/	2020.06.26	100
Jelentősen nőttek az anyák terhei a karantén alatt	www.blikk.hu	https://www.blikk.hu/életmod/tippek/a-csaladok-harmadaban-nott-a-feszultseg-a-jarvanyhelyzet-idejen/mx9bm2d	2020.06.26	1580098
Növekvő terhek és fokozódó konfliktusok a karantén alatt	www.noklapja.hu	https://www.noklapja.hu/fontos/2020/06/26/karanten-bezartsag-csaladon-beluli-eroszak/	2020.06.26	56468
Burden on mothers has been increased significantly during quarantine	www.miazablogger.hu	http://miazablogger.hu/2020/06/27/jelentosen-nottek-az-anyak-terhei-a-karanten-alatt/	2020.06.27	100
National survey results on the impact of quarantine show a depressing picture	www.infostart.hu	https://infostart.hu/belfold/2020/06/25/letaglozo-kepet-festegy-hazai-felmeres-a-karanten-hatasairol	2020.06.28	332620
Crushing image: This is how quarantine has changed our lives	www.atv.hu	http://www.atv.hu/belfold/20200628-lesujto-kep-igy-valtoztatta-meg-eletunket-a-karanten	2020.06.28	333360
Survey: the burden on mothers has been increased	www.boon.hu	https://boon.hu/kozelet/helyi-kozelet/felmertek-novekedtek-az-anyak-terhei-4359398/	2020.06.28	116578
In particular, the burden on mothers has been increased during quarantine	www.abaszoba.hu	https://www.babaszoba.hu/articles/gyerek/Foleg_az_anyak_terhei_nottek_a_karanten_alatt?aid=20200628102312&autorefreshed=1	2020.06.29	109545
What caused the quarantine in Hungary?	www.medicalonline.hu	http://medicalonline.hu/cikk/mit-okozott-a-karanten-idehaza	2020.06.29	24303
Hazai felmérés: Jelentősen nőttek az anyák terhei a karantén alatt - A családok harmadában nőtt a feszültség a járványhelyzet idején	www.csaladinet.hu	https://www.csaladinet.hu/hirek/szabadido/hirek_erdekessegek/28959/hazai_felmeres_jelentosen_nottek_az_anyak_terhei_a_karanten_alatt_-_a_csaladok_harmadaban_nott_a_feszultseg_a_jarvanyhelyzet_idejen	2020.07.08	124753
Háromból egy családban nőtt a feszültség a járványhelyzet idején	www.marieclaire.hu	https://marieclaire.hu/életmod/2020/07/11/harombol-egy-csaladban-nott-a-feszultseg-a-jarvanyhelyzet-idejen/	2020.07.11	67378
Koronavírus: így élték meg a járványt a gyerekek	www.hazipatika.com	https://www.hazipatika.com/psziche/csalad/cikkek/koronavirus_igy_elték_meg_a_jarvanyt_a_gyerekek/20200630111450	2020.07.02	625408
EGY HAZAI FELMÉRÉS SZERINT jelentősen nőttek az anyák terhei a karantén alatt	Kiskegyed		2020.07.14	400930
HA ANYA VAGY ÉS DOLGOZNI IS SZERETNÉL, AKKOR FEL KELL KÖTNÖD A GATYÁD! – NŐK A MUNKA VILÁGÁNAK KETTŐS PRÉSÉBEN	www.wmn.hu	https://wmn.hu/ugy/52280-ha-anya-is-vagy-es-dolgozni-is-szeretnel-akkor-fel-kell-kotnod-a-gatyad---nok-a-munka-vilaganak-kettos-preseben	2020.02.19	

Minél képzetesebb a nő, annál kevesebb ideig maradna otthon a gyerekekkel	www.index.hu	https://index.hu/chart/2020/02/20/minel-kepzetesebb-a-no-annal-kevesebb-ideig-maradna-otthon-a-gyerekekkel/?fbclid=IwAR0w1fnhCFWjLJKmnLxMOxmegneAXLIaZYfYcdSsH-YoRCp3wZLBbkngy4	2020.02.20	
Sokkoló adatok a kisgyermekes magyar édesanyákról: ezt gondolják róluk, ha dolgozni akarnak	www.blikk.hu	https://www.blikk.hu/aktualis/belfold/unicef-adatok-a-kisgyermekes-magyar-anyak-foglalkoztatasarol-felmeres/rm1y1s8	2020.02.13	1291750
Kettős elvárás várja a kisgyermekes anyákat a munka világában	www.nlc.hu	https://nlc.hu/csalad/20200212/munka-anya-dolgozo-anya-no-gyereknevelés/	2020.02.12	100
Mit gondolnak ma egy kisgyermekes anyáról a munka világában?	www.szakszervezetek.hu	https://szakszervezetek.hu/dokumentumok/munkaero-piac/21391-mit-gondolnak-ma-egy-kisgyermekes-anyarol-a-munka-vilagaban	2020.02.13	100
Túl sokat várunk el a kisgyermekes anyáktól	www.babaszoba.hu	https://www.babaszoba.hu/articles/gyerek/Tul-sokat-varunk-el-a-kisgyermekes-anyaktol?aid=20200213075015	2020.02.13	55025
Ellentmondásosan ítélik meg anyaság és munka kapcsolatát a magyarok	www.hrpr.hu	http://hrpr.hu/cikk/ellentmondasosan-itelik-meg-anyakag-es-munka-kapcsolat-at-a-magyarok	2020.02.13	625
Kettős elvárás várja az anyákat a munka világában	www.duol.hu	https://www.duol.hu/életstílus/kettos-elvaras-varja-az-anyakat-a-munka-vilagaban-3234333/	2020.02.13	28075
Kettős elvárás várja az anyákat a munka világában	www.feol.hu	http://www.feol.hu/életstílus/kettos-elvaras-varja-az-anyakat-a-munka-vilagaban-3582390/	2020.02.13	51425
Kettős elvárás várja az anyákat a munka világában	www.szon.hu	http://szon.hu/életstílus/kettos-elvaras-varja-az-anyakat-a-munka-vilagaban-3688467/	2020.02.13	87400
Kettős elvárás várja az anyákat a munka világában	www.vaol.hu	http://www.vaol.hu/életstílus/kettos-elvaras-varja-az-anyakat-a-munka-vilagaban-3548331/	2020.02.13	23750
Kettős elvárás várja az anyákat a munka világában	www.zaol.hu	https://www.zaol.hu/életstílus/kettos-elvaras-varja-az-anyakat-a-munka-vilagaban-3635391/	2020.02.13	29175
Kettős elvárás várja az anyákat a munka világában	www.veol.hu	http://www.veol.hu/életstílus/kettos-elvaras-varja-az-anyakat-a-munka-vilagaban-3323346/	2020.02.13	46550
Ennyit érnek a kisgyermekes nők?	www.azepenzenem.hu	https://www.azepenzenem.hu/cikkek/ennyit-ernek-a-kisgyermekes-nok/6552/	2020.02.13	2475
Mit gondolnak ma egy kisgyermekes anyáról a munka világában?	www.piacsprprofit.hu	https://piacsprofit.hu/gazdasag/mit-gondolnak-ma-egy-kisgyermekes-anyarol-a-munka-vilagaban/	2020.02.12	39850
UNICEF: kettős elvárás várja az anyákat a munka világában	www.ma.hu	http://www.ma.hu/noitema.hu/340745/UNICEF-kettos-elvaras-varja-az-anyakat-a-munka-vilagaban	2020.02.12	31775
UNICEF: kettős elvárás várja az anyákat a munka világában	www.kozszolgalat.hu	https://kozszolgalat.hu/unicef-kettos-elvaras-varja-az-anyakat-munka-vilagaban/	2020.02.12	250
Kettős elvárás várja a kisgyermekes anyákat a munka világában	www.civilhetes.hu	https://www.civilhetes.net/kettos-elvaras-varja-a-kisgyermekes-anyakat-a-munka-vilagaban	2020.02.12	45750
UNICEF: Kettős elvárás várja a kisgyermekes anyákat a munka világában	www.irtv.hu	https://hirtv.hu/ahirtvhirei/unicef-kettos-elvaras-varja-az-anyakat-a-munka-vilagaban-2495105	2020.02.12	58400
UNICEF: Kettős elvárás várja a kisgyermekes anyákat a munka világában	www.mti.hu		2020.02.12	3725

Kettős elvárás várja a kisgyermekes anyákat a munka világában	www.sajomente.hu	http://www.sajomente.hu/reszletek/hirek/96977	2020.02.12	100
---	--	---	------------	-----

3.sz. Melléklet A gyermek ellátásához kapcsolódó támogatási formák rendszere

Támogatási forma neve, vonatkozó jogszabály megnevezése	Ellátás időtartama (max.)	Ellátás típusa	Ellátás bruttó összege (2020-ban)	Levonás a bruttó összegből	Ki veheti igénybe?	Feltételhez kötött?	Feltétel megnevezése	Lehet mellette munkát vállalni?
Csecsemőgondozási díj (CSED)	24 hét/168 nap	Pénzbeli ellátás	Max. a korábbi bruttó fizetés 70% (2021. júliusától 100%-ra nő)	SZJA köteles	Anya, apa, családbafogadó gyám, örökbe fogadó nő vagy férfi	Igen	Szülés előtti két évben 365 nem folyamatos TB	
Babavárási hitel, 44/2019. (III. 12.) Korm. Rendelet a babavárási támogatásról	20 év futamidő	Szabad felhasználású kölcsön hitel	Max. 10 millió forint igényelhető		Feleség és férj	Igen	Hiteligénylés alapján képességi vizsgálat, a hitelt felvevő nem lehet KHR (BAR) listás, feleség min. 18, max. 41 éves, nem lehet büntetett előélet, nincs köztartozás a feleknek,	Igen
Gyermekgondozási díj (GYED)	CSED után a gyermek 2 éves koráig (ikrek esetén 3 éves korig)	Pénzbeli ellátás	Személyi jövedelemadó-előleg megállapításához bevallott jövedelem függvénye, max. havi 225.400 forint gyermekenként		Anya, a vér szerinti apa, a gyám, az örökbe fogadó nő és egyedülálló férfi	Igen	Legalább 180 nap folyamatos TB jogviszony	Igen
Diplomás GYED	Gyermek születésétől 2 éves koráig	Pénzbeli ellátás	Kétféle: felsőoktatásban tanulóknál max. 112.700 forint, mester-, vagy doktori képzésben hallgatóknál max. 147.420 forint		A szülő nő és a vér szerinti apa	Igen	Legalább 180 nap folyamatos TB jogviszony	
Gyermekgondozást segítő ellátás (GYES)	Gyermek 3 éves koráig jár, ikrek esetén tankötelessé válás koráig	Pénzbeli ellátás	28.500 forint gyermekenként	10% nyugdíjjáruulék		Nem	Alanyi jogon jár	

Gyermeknevelési támogatás (GYET)			öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összege		Anya, Apa, gyám, aki min. 3 gyereket nevel			
Családi adókedvezmény		Kedvezmény	Függ az eltartottak összegétől	Csökkentett SZJA	Anya, apa	Igen	Személyi alapjövedelemmel rendelkezés	Igen
Családi pótlék	Max. 20 éves korig (SNI gyermek esetén 23 – ves korig)	Alanyi jogon járó támogatás	Min. 12200, max. 25900 forint, gyermekek számától, szülő társadalmi státuszától, gyermek egészségügyi állapotától függően			Nem		
Anyasági támogatás	Egyszeri összeg, szülést követő hat hónapon belül igényelhető	Egyszeri pénzbeli támogatás	Öregségi nyugdíj legkisebb összegének 225%, ikrek esetén 300%		Anya, örökbe fogadó szülő, gyám	Igen	Részvétel várandosság alatt legalább négyszer terhesgondozáson https://csalad.hu/tamogatasok/anyasagi-tamogatas	

4.sz. Melléklet szó- és fogalomjegyzék, rövidítések

Alanyi jogon járó juttatás: családi pótlék, GYES

Babaváró támogatás: 10 millió forint kamatmentes kölcsön, feltételekhez kötött

Család és munkamegosztás kutatás, 2019: a 2019 novemberében, a Publicus Kutatóintézet és az UNICEF Magyarország által végzett reprezentatív vizsgálat a magyar társadalom vélekedéséről a kisgyermekes anyák, a nők munkaerőpiaci jelenlétével kapcsolatban (bővebben ld. Kérdések és módszertan c. fejezet)

Családi pótlék: nevelési ellátás és iskoláztatási támogatás

Családtámogatási rendszer: GYED, GYES, GYET, családi kedvezmény

Családtámogatási ellátások: anyasági támogatást, családi pótlékot, GYES-t és GYET-et magában foglaló támogatások gyűjtőneve

Család és munkamegosztás kutatás, 2019: a 2019 novemberében, a Publicus Kutatóintézet és az UNICEF Magyarország által végzett reprezentatív vizsgálat a családok, családi szerepek és munkamegosztás témakörében (bővebben ld. Kérdések és módszertan c. fejezet)

CSOK: családi otthonteremtési adókedvezmény

Diplomás GYED: a szülő felsőfokú jogviszonya esetén kapható emelt összegű GYED

CSED: csecsemőgondozási díj, 2015. január 1-e előtt TGYÁS volt a neve

GYES: Gyermekgondozást Segítő Ellátás, korábban: Gyermekgondozási Segély

GYED: Gyermekgondozási díj

GYED Extra: Gyermekgondozási díjra vonatkozó négy rendelkezés, az ellátás típusa és mértéke a gyerekek számától függ, munkavégzés folytatható gyed mellett, ikrek esetén a GYED időtartama egy évvel nő, hallgatói jogviszony alapján GYED adható

GYET: Gyermeknevelési támogatás

EU: Európai Unió

Foglalkoztatási ráta: a foglalkoztatási arányt jelöli, a foglalkoztatottak száma és a munkavállaló korú népesség (15-64 éves) létszámának hányadosa

IMF: Nemzetközi Valutaalap (International Monetary Fund)

Járványidőszak alatti kutatás, 2020: a 2020 májusában, a Publicus Kutatóintézet és az UNICEF Magyarország által végzett reprezentatív vizsgálat a családok járványidőszak alatti munkamegosztásával kapcsolatban (bővebben ld. Kérdések és módszertan c. fejezet)

Kismamák, kispapák, 2020: 2020 júliusában és augusztusában, a Publicus Kutatóintézet és az UNICEF Magyarország által végzett nem reprezentatív, kérdőíves vizsgálat a kisgyermekes családok munkaerőpiaci tapasztalatairól

KSH: Központi Statisztikai Hivatal

Mt.: Munka törvénykönyve

OECD: Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (Organisation for Economic Cooperation and Development)

SNI: sajátos nevelési igényű (gyermek)

SZJA: személyi jövedelemadó

Szocho: Szociális hozzájárulási adó, korábban társadalombiztosítási járulék

TB: társadalombiztosítás

TGYÁS: terhességi gyermekági segély

5.sz. Melléklet Hivatkozott jogszabályok jegyzéke

- 92/85 Irányelv: A Tanács 92/85/EGK irányelve (1992. október 19.) a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről (tizedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikke (1) bekezdésének értelmében)
- 2018. évi CXVI. Törvény a munkaidő-szervezéssel és a munkaerő-kölcsönzés minimális kölcsönzési díjával összefüggő egyes törvények módosításáról
- 2010/18 Irányelv: A TANÁCS 2010/18/EU IRÁNYELVE (2010. március 8.) a BUSINESSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásáról és a 96/34/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről
- 2019/1158 Irányelv: AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS (EU) 2019/1158 IRÁNYELVE (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről
- 2010/41 Irányelv: AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS 2010/41/EU IRÁNYELVE (2010. július 7.) az önálló vállalkozói tevékenységet folytató férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról és a 86/613/EGK tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről
- 1998. évi LXXXIV. törvény a családok támogatásáról
- CEDAW Egyezmény: 1982. évi 10. törvényerejű rendelet a nőkkel szembeni megkülönböztetés minden formájának felszámolásáról 1979. december 18-án New Yorkban elfogadott egyezmény kihirdetéséről
- Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata
- Európai Unióról szóló szerződés: Az Európai Unióról szóló szerződés és az Európai Unió működéséről szóló szerződés egységes szerkezetbe foglalt változata 2012/C 326/01
- Köznevelési törvény: 2011. évi CXC. törvény a nemzeti köznevelésről
- Római (EGK): szerződés: Az Európai Közösség Alapító Szerződése Róma, 1957. március 25.
- Munka törvénykönyve: 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről
- Szja tv.: 1995. évi CXVII. törvény a személyi jövedelemadóról
- Szocvtv.: 1993. évi III. törvény a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról
- Szoccho törvény: 2018. évi LII. tv. a szociális hozzájárulási adóról