

BORBÉLY Szilvia

A NEMEK EGYENLŐSÉGÉNEK ÉRVÉNYESÜLÉSE A FOGLALKOZTATÁSPOLITIKAI ESZKÖZTÁRBAN, AZ ADÓ- ÉS TB-RENDSZEREK BEN, ÉS HATÁSUK A NŐK FOGLALKOZTATÁSÁRA

Az adó- és tb-rendszerek közvetlenül hatnak a jövedelemeloszlásra és a társadalom tagjainak a jólétére, a gyermekvállalásra, oktatásban való részvételére és az élet számos más fontos vetületére is. Az állástalanok és az inaktívok visszavezetését a munkaerőpiacra pedig aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök támogatják. Mészze nyúló következményei miatt hihetetlenül bonyolult feladat a nemek egyenlőségének érvényesítése e területeken, sőt vannak olyan hatásai is, amelyek előre nem ismerhetők fel, s ebben az összefüggésben utólag nehezen értelmezhetők. 2010 elején a Szociális és Munkaügyi Minisztérium számára készített kutatás során – hiánypótló jelleggel – a *nemek egyenlősége és a nők munkavállalásának ösztönzése szempontjából a munkaerő-piaci eszközöket, az adórendszereket, az egészségügyi és nyugdíjrendszert, valamint a szociális ellátásokat vizsgálták*. A kutatás során két horizontális vizsgálat is megvalósult: az egyik témája az egyes témaköröket, részkérdéseket illető nemzetközi tapasztalatok és elméletek, a másiké a jogi vonatkozások feldolgozása volt.¹

Kulcsszavak: nemek egyenlősége, gender, foglalkoztatás, foglalkoztatáspolitikai eszközök, adórendszer, nyugdíjrendszer, egészségügyi ellátás, szociális ellátás

Kutatásunk során a nemek egyenlősége és a nők munkavállalásának ösztönzése szempontjából a munkaerő-piaci eszközöket, az adórendszereket, az egészségügyi és nyugdíjrendszert, valamint a szociális ellátásokat vizsgáltuk. Bár az EU közös célként fogalmazza meg az egyes tagállamok által figyelembe veendő elveket és irányokat, a nagy társadalombiztosítási rendszerek, a különösen a nők helyzetét befolyásoló családi ellátások, a szociális ellátások – a szubszidiaritás jegyében – az egyes tagállamok döntési és cselekvési szférájába tartoznak.

Megállapíthatjuk, hogy a lakosság nem foglalkoztatott csoportjának helyzetét elsősorban és alapvetően a szociális ellátórendszer különböző elemei befolyásolják. A nők alacsony – a férfiakénál alacsonyabb – foglalkoztatási rátája azt jelenti, hogy a nők gazdasági helyzete bizonytalanabb, mint a férfiaké. A legtöbb EU-tagállam integrált megközelítést alkalmaz, kombinálja a családi jövedelemtámogatást (valamennyi család, de

különösen az egyedülálló szülők és a nagycsaládok esetében) s a szülők munkaerő-piaci integrálódását elősegítő politikákat.

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

Megállapíthatjuk azt is, hogy a munkaerő-piaci – elsősorban az aktív – eszközöket illetően nagyobb te-

ret kaphatna – mint ahogy több EU-tagállamban kap is – a társadalmi nemek mentén történő tervezés. Az EU-ban alkalmazott aktív eszközök között szerepelnek kimondottan olyanok, amelyek a nők munkaerő-piaci reintegrációját célozzák, Magyarországon ezzel csak elvétve, illetve közvetve – inkább csak horizontális célként – találkozunk. Megjegyezzük, hogy a 2008-as „Közös Jelentés a szociális védelemről és társadalmi befogadásról” című dokumentum az „aktív befogadás” elvének három fő pillérét emeli ki:

- híd a munkaerőpiac felé a munkalehetőségeken és szakképzésen keresztül,
- az emberhez méltó élethez szükséges jövedelem-szint megteremtése,
- az egyének és családjaik foglalkoztatási reintegrációját és társadalmi befogadását segítő szolgáltatások elérhetőségének javítása (COM(2008) 42 final, 7274/08).

A magyar nők sokat dolgoznak otthon, de alacsony a munkaerő-piaci jelenlétük

Több vizsgált országgal történő összehasonlításban is szembevetendő, hogy Európában, Olaszország és Észtország után, a szlovén nők mellett a magyar nők dolgoznak a legtöbbit a háztartásban, csaknem kétszer annyi időt fordítanak háztartási munka végzésére, mint a férfiak. Ugyanakkor kevesebb a szabadidejük és kevesebb időt töltenek fizetett munkavégzéssel is (Takács, 2008). Ugyanakkor a nők – és persze a férfiak – gazdasági függetlenségének egyik fontos feltétele munkaerő-piaci aktivitásuk. *A magyar nők tehát sokat dolgoznak, de sok esetben ez nem jelent számukra gazdasági függetlenséget is, hiszen a háztartásban végzett munka nem jelent munkaerő-piaci aktivitást.* Ráadásul a magyar nők olyan szempontból is többet dolgoznak, mint számos uniós társuk, hogy a teljes munkaidős foglalkoztatás hazai dominanciája miatt még annak is nehéz rész-munkaidős munkát találni, aki pedig ezt szeretné, vagy képes vállalni az ezzel járó részfizetést.

Magyarországon a 15–64 éves népesség foglalkoztatási rátája általában véve is egyike a legalacsonyabbnak az Európai Unióban. *2009-ben a 15–64 éves nők kevesebb mint fele – 49,9%-a – volt jelen a munkaerő-piacon, a férfiaknak pedig 61,2%-a.* Ez azt is jelenti, hogy a helyzet mit sem változott csaknem egy évtized alatt, 2001-ben az e korosztályhoz tartozó nők foglalkoztatási rátája 49,8%, a férfiak 62,9% volt.

Nem nagy dicsőség, hogy 2001–2008 között Magyarország relatíve alacsony munkanélküliségi rátája „utolérte” az uniós szintet, s különösen gyorsan nőtt a

női munkanélküliség, *2004-ben – a rendszerváltás óta először – a hazai női munkanélküliségi ráta (6,1%) utolérte, majd 2005-ben már elhagyta a férfiakét is.* 2008-ban 8,1%-ra emelkedve a hazai meghaladta az EU-27 7,5%-os női munkanélküliségi rátáját is. *A legnehezebb helyzetben a középiskolát – gimnáziumot és szakközépiskolát – végzett 30–44 éves nők vannak, s várhatóan lesznek is a közeljövőben.* Az aktív munkaerő-piaci eszközöknek leginkább e korcsoportokra, és ezen iskolázottsági szinttel rendelkezőkre kell(ene) irányulniuk.

Mivel a jelenlegi (globális) gazdasági és pénzügyi válság elsősorban a férfi munkaerőt alkalmazó ágazatokban – építőiparban, gépjárműgyártás területén, feldolgozóiparban – éreztette hatását, munkaerő-piaci pozíciójuk kedvezőtlenebbül alakult, mint a nőké. 2010 második negyedévében 22 ezer fővel több nőt foglalkoztattak, mint az előző év hasonló időszakában, a férfiakat viszont jelentős – 39 ezer fős – létszámcsökkenés jellemezte. Az elbocsátások 2009 második felére gyorsultak fel a legjobban, a munkanélküliek száma ekkor nőtt a leggyorsabban. 2010 második negyedévében a hazai munkanélküliségi ráta 11,2%-ot tett ki, a férfiaké 11,8%-ra, a nőké 10,5%-ra emelkedett. 2010 második negyedévében ez a tendencia enyhült, s a munkanélküliek száma az első negyedévhez képest 25 ezer fővel csökkent (KSH Jelenti, 2010/6.).

Nem segítette a nők munkaerő-piaci integrációját a gyermeknevelés miatti – lehetséges – hosszú távollét sem, amely a munkáltató és munkavállaló közötti kapcsolatot fellazítja. A tapasztalat szerint a távollét hosszával csökken a visszatérés lehetősége, mivel a munkahely megszűnik, vagy a munkakör tartalma megváltozik.

Egy korábbi felmérés szerint a gyedről még viszonylag magas arányban lehet visszatérni (88%-ban), a gyesen, gyeten lévőknél ez az arány már jóval alacsonyabb (77%, 49%). A nők munkába állási szándéka a gyermekszám növekedésével arányosan csökken. Vidéken alacsonyabb a munkahelyre visszatérés szándéka, amelynek hátterében egyrészt a korábban vállalt, de a gyermek mellett már megoldhatatlan utazási nehézségek állnak, továbbá a megfelelő gyermekelhelyezési kapacitások hiánya és/vagy rugalmatlansága. Különösen a községekben – elhelyezkedési lehetőségek hiányában – újabb gyermeknevelési támogatás igénybevételében látják a kiutat, s ha ez megszűnik, háztartásbelivé válnak. A munkavállalás és a családi kötelezettségek összehangolása az igénybe vevő kör csaknem 60%-ának gondot okozna munkába állás során, közülük a *túlnyomó többségnek a gyermekfelügyelet megoldatlansága jelenti az elsődleges problémát.* Azok körében, akik megfelelő gyermekelhelyezési lehetőség hiányában nem választják a foglalkoztatást, *mintegy 90% igé-*

nyelne segítséget a gyermekfelügyelet megoldásához. Legnagyobb érdeklődés a részmunkaidős és rugalmas foglalkoztatáshoz kapcsolódik (Frey, 2002).

A foglalkoztatási ráta növelésének és a munkanélküliségi ráta csökkentésének egyre erőteljesebben felmerülő célja azt eredményezte, hogy a hangsúly a passzív ellátásról egyre inkább a humánerőforrás-fejlesztéssel kapcsolatos befektetésekre, az aktív munkaerő-piaci eszközök és programok működtetésére helyeződött. A hazai munkanélküliségi ellátásban és az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközökben² bevezetett 2000-es, 2002-es, 2005-ös, 2007-es, 2009-es változtatások és a 2010-es törekvések célja az volt, hogy a munka nélkül maradt a munkaügyi központtal történő aktív kapcsolattartásra, illetve az álláskeresésre sarkallják.

Az évtized során az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközökben résztvevők átlagléttszáma a kezdeti 103 ezer főről (2000) 65 400 főre csökkent (2008). Különösen drasztikus volt a csökkenés 2002-ben, 2004-ben, 2005-ben (csaknem 18%, illetve 15–15% az előző évhez képest) (Frey, 2007; Tajti, 2008).

Változott az egyes eszközök által elért személyek megoszlása, folyamatosan csökkent – bár még mindig a legnagyobb tömegeket érint – a közhasznú foglalkoztatás súlya, nőtt a munkaerő-piaci képzéseké és a bértámogatásoké. 2007–2008-ban ez a három eszköz tette ki az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök által támogatottak 90%-át. (Megemlítjük, hogy Kluge [2006] szerint a közfoglalkoztatási programok nemcsak hogy kevésbé hatásosak, de esetenként hátráltatják a valódi munkaerő-piaci integrációt is, továbbá, bár a hagyományos munkaerő-piaci képzési programok hatása pozitív, de nem látványos, s ezeknél 40–50%-kal eredményesebbek a bértámogatások, illetve az egyéb álláskereső, pályára segítő programok. Az AFSZ honlapon (www.afsz.hu) megtalálható hazai monitoringvizsgálatok a munkaerő-piaci programok hatékonyságát értékelik a 2005., 2006., 2007. évre vonatkozóan.) Megjegyezzük, hogy 2011-ben jelentősen változott a közfoglalkoztatási rendszer, megszűnik a közmunkaprogram, a közcélú munka, valamint a közhasznú munkavégzés, és helyükbe az egységes közfoglalkoztatás lépett. Míg a korábbi „Út a munkához program” százezer közfoglalkoztatottat érintett, 2011-ben kétszázezer fő bevonását tervezik a közfoglalkoztatásba. A korábbi rendelkezésre állási támogatást az ún. bérpótló juttatás váltja fel. Ezt azonban már csak az kaphatja, aki évente legalább 30 nap munkaviszonyt tud igazolni, például úgy, hogy közfoglalkoztatásban vesz részt. Új lehetőségként a vállalkozások foglalkoztathatnak ún. bérpótló juttatásban részesülőket, bár az adószágrendezés alatt álló cégek és önkormányzatok nem pályázhatnak a munkaügyi központhoz bérpótló juttatá-

sosok foglalkoztatására. Érzékelhető azonban, hogy az önkormányzatok által 2011-től a csak négy órában történő részmunkaidős foglalkoztatás a közmunka amúgyis csekély eltartóképességét (és vonzerejét) jelentősen lerontja (a négy óráért kapott 32 ezer Ft alig valamivel több, mint a 28 ezer Ft ún. bérpótló juttatás).

A *mobilitási támogatással, a munkahelymegőrzéssel, a munkahelyteremtéssel és a vállalkozóvá válással* elért aránya ezekhez képest elenyésző, bár tendenciájukban különböznek. Az utazási költségértékesítésbe részesülők aránya csökkenő (2006–2007-ben még 2%, 2008-ban már csak 1% volt). Visszaesett a munkahelymegőrző támogatással elért aránya is (2006-ban 4%, 2007-ben és 2008-ban 2% volt). A vállalkozóvá válás céljából támogatottak aránya viszont nőtt (2006-ban 1%, 2007-ben 3%, 2008-ban 4%). A munkahelyteremtő beruházásokkal elért aránya 2006-ban 2%, 2007-ben 1%, 2008-ban viszont „már” 3% volt.

Az elmúlt években egyértelmű tendencia volt az elfogadott képzések és munkaviszonyban állók képzésének visszaszorulása, s ezzel párhuzamosan az ajánlott képzések és a munkaviszonyban nem állók (ún. elfogadott) képzésének folyamatos térnyerése. Különösen drasztikusan esett az elfogadott képzést befejező 20–34 éves munkanélküli nők száma. Míg az évtized közepén a nők részaránya e képzést tekintve még messze meghaladta a férfiakét, 2007-ben már fordult a helyzet, a férfiaké haladta meg a nőké. A harmadik, legtöbb embert elérő támogatás, a bértámogatás. Mind 2007-ben és 2008-ban a bértámogatás által érintettek 55%-a nő volt.

2007-ben a vállalkozóvá válási támogatást igénybe vevők 56%-a nő volt, bár 2008-ra ez 51,7%-ra csökkent. Ez a szám – a némi visszaesés ellenére – azért is figyelemre méltó, mert különböző források szerint a vállalkozó nők aránya csupán 30% körüli.

Aktív munkaerő-piaci eszközök: ráfordítások, fajlagos költségek

Az aktív munkaerő-piaci eszközök részesedése a GDP-ben uniós összehasonlításban nagyon alacsony, de növekvő tendenciát mutat, 2006-ban ez még csak 0,34%-ot tett ki, 2008-ban viszont már csaknem elérte a GDP fél százalékát. Hasonlóképpen, az aktív eszközök részesedése a teljes Munkaerő-piaci Alap kiadási főösszegben nőtt, 2006-ban annak még csak 28%-át tette ki, 2008-ban pedig már 34%-át, a 2009. évi előirányzatban viszont 27,9 %-ra esett vissza. A passzív kiadások részaránya a Munkaerő-piaci Alap kiadási főösszegében értelemszerűen csökkent, a 2006. évi 30%-ról 2008-ra 26%-ra, 2009-re pedig 24,9%-ra esett. *2009-re viszont mind az aktív, mind a passzív kifizetések aránya csök-*

kent az összes kiadáson belül, miközben jelentős mértékben nőttek az ún. egyéb költségvetési befizetések (a 2006. évi 30 000 milliőról a 2009. évi 101 848,70 milliő Ft-ra. Ezzel 2009-ben az összes költségvetési befizetés az összes Munkaerő-piaci Alap kiadás csaknem 39%-át tette ki, a legnagyobb arányú tételt képviselve a kiadásokban. Megjegyezzük, hogy ebből finanszírozták az önkormányzatok az álláskeresők járadékára, segélyére nem jogosult személyek rendszeres szociális segélyét, illetve a részükre szervezett közcélú munkát.

Egy-egy támogatás költséghatékonyságának vizsgálatánál, miután végső soron valamennyi támogatás esetében a cél a munkaerőpiacra történő belépés és a tartós ottmaradás, a követéskor még állásban lévő fajlagos költségeinek vizsgálata valóságosabb képet mutat, mint a pusztán a programokat befejezőké. Némegyszer jelentős eltérést kapunk, ha a programokat befejezők és az utánkövetéskor még munkában állók fajlagos támogatását vizsgáljuk. A munkaviszonyban nem állók ún. ajánlott képzésének fajlagos költsége az utánkövetéskor munkában állók esetében 2007-ben csaknem háromszorosra, 2008-ban 2,5-szerese volt a programot befejezettekre eső fajlagos költségnek! 2007-ben és 2008-ban a leginkább költséghatékonynak a munkaviszonyban állók képzése és a vállalkozóvá válás támogatása bizonyult. Ez utóbbi esetében a követéskor és a program befejezésekor vizsgált fajlagos költségek eltérése csupán 13% (2007), illetve 20% (2008) volt. A követéskor a havi átlagos fajlagos támogatásokat hasonlítva össze megállapíthatjuk, hogy 2008-ban a „legolcsóbbnak” a pályakezdők munkatapasztalatszerző támogatása bizonyult (43 215 Ft/fő/hó). 54%-kal volt drágább a vállalkozóvá válás támogatása (66 554 Ft/hó/fő), 38%-kal többbe került a közhasznú foglalkoztatás támogatása (59 569 Ft/fő/hó) és 21%-kal a bértámogatás (52 527 Ft/fő/hó).

Miután a társadalmi hasznosság objektív mércével történő mérése nehézségekbe ütközik, úgy gondoljuk, hogy egy-egy aktív foglalkoztatáspolitikai eszköz hasznosságának megítéléséhez a fajlagos ráfordításokat és a követéskor munkában lévő arányát együtt vizsgáljuk. Eszerint azt az eszközt tekinthetjük legeredményesebbnek, amely a lehető legkisebb fajlagos ráfordítás mellett a lehető legnagyobb arányban tartotta bent a munkaerőpiacon az adott munkaerő-piaci programot befejezőket. Elkészítve a legjobb elhelyezkedési aránnyal és a legalacsonyabb fajlagos költséggel jellemzett támogatások rangsorát, és megnézve, hogy e két különböző szempontból milyen azonos támogatások állnak az első három helyen, megállapíthatjuk, hogy 2007-ben mind a nők, mind a férfiak esetében a legjobb elhelyezkedési arány és a legalacsonyabb fajlagos támogatás a vállalkozóvá válást és a pályakezdők foglalkoztatási támogatását jellemezte. 2008-ban viszont – a nők esetében – nem volt olyan támogatás, amely mindkét szempontból az első három hely valamelyikén állt volna. 2008-ban már nem működött a pályakezdők foglalkoztatási támogatása, viszont a vállalkozóvá válás – bár az elhelyezkedési arányt tekintve a rangsorban az első helyet foglalta el – a fajlagos támogatás nagyságát tekintve túlságosan költségesnek bizonyulva már az 5. helyre szorult vissza. 2008-ban a férfiak esetében a legjobb elhelyezkedési arány és a legalacsonyabb fajlagos támogatás a vállalkozóvá válás támogatását jellemezte. Hozzáteesszük, hogy bár az általunk meghatározott kritériumok szerint a pályakezdők foglalkoztatási támogatásai és a vállalkozóvá válás bizonyult leginkább költséghatékonynak, nem ezek az eszközök voltak azok, amelyek számosságában a legtöbb embert elérték. Ez egyrészt a közhasznú foglalkoztatás volt, mind 2007-ben és 2008-ban is több mint 63 ezer főt érintve, másrészt a munkába nem állók (ajánlott és elfogadott) képzése (2008-ban több mint 50 ezer főt érintve) (1. és 2. táblázat).

1. táblázat

**Aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök:
legjobb elhelyezkedési arány és legalacsonyabb fajlagos támogatás szerinti rangsor – nők**

	2007		2008	
	Elhelyezkedési arány	Fajlagos támogatás	Elhelyezkedési arány	Fajlagos támogatás
1	Pályakezdő foglalkoztatók támogatása	Munkaviszonyban állók képzése	Vállalkozóvá válás	Pályakezdő foglalkoztat. támogatás
2	Vállalkozóvá válás	Vállalkozóvá válás	Pályakezdő tapasztalat	Elfogadott képzés
3	Bértámogatás	Pályakezdő foglalkoztat. támogatás	Bértámogatás	Munkaviszonyban állók képzése
4	Pályakezdő tapasztalat	Elfogadott képzés	Elfogadott képzés	Bértámogatás
5	Elfogadott képzés	Bértámogatás	Ajánlott képzés	Vállalkozóvá válás
6	Ajánlott képzés	Közhasznú munka		Ajánlott képzés
7		Ajánlott képzés		
8		Pályakezdő tapasztalat		

Forrás: saját számítások

VEZETÉSTUDOMÁNY

**Aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök:
legjobb elhelyezkedési arány és legalacsonyabb fajlagos támogatás szerinti rangsor – férfiak**

	2007		2008	
	<i>Elhelyezkedési arány</i>	<i>Fajlagos támogatás</i>	<i>Elhelyezkedési arány</i>	<i>Fajlagos támogatás</i>
1	Vállalkozóvá válás	Munkaviszonyban állók képzése	Vállalkozóvá válás	Munkaviszonyban állók képzése
2	Pályakezdő foglalkoztat. támogatás	Vállalkozóvá válás	Pályakezdő tapasztalat	Vállalkozóvá válás
3	Pályakezdő tapasztalat	Pályakezdő foglalkoztat. támogatás	Bértámogatás	Ajánlott képzés
4	Bértámogatás	Elfogadott képzés	Elfogadott képzés	Bértámogatás
5	Elfogadott képzés	Bértámogatás	Ajánlott képzés	Elfogadott képzés
6	Ajánlott képzés	Közhasznú munka		Pályakezdő tapasztalat
7		Ajánlott képzés		
8		Pályakezdő tapasztalat		

Forrás: saját számítások

**Aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök:
távol a kismamáktól**

1990–2008 között a gyes-, gyed-, gyeten lévők éves szinten mintegy 300-300 ezren voltak. A teljes – a képzésben részt vettek – létszámot vizsgálva, a képzésekben részt vevő sajátos csoportok közül külön is megnézve a gyes-, gyed-, gyeten lévők részvételét, megállapíthatjuk, hogy számuk elenyésző, 116 fő (közülük 47 fő 2007-ben és 69 fő 2008-ban kezdte meg a képzést).

Feltehetjük a kérdést, hogy mi az oka a képzésben résztvevők alacsony létszámának, hiszen a gyes-, gyed-, gyeten töltött időszak a későbbi munkaerőpiacra történő visszailleszkedés felkészülésének időszaka is lehet(ne)? Az okokat keresve – ebben az esetben is – valószínűleg meg kell említeni a napközbeni gyermekellátás gondját, illetve ennek megoldatlanságát egy esetleges képzésben való részvétel során, az információhiányt, a kínálat szűkösségét, a földrajzi távolságot, azaz a képzési kínálat hiányát ésszerű közelségben, esetleg a motiválatlanságot, a tradicionális családmóddel által állított akadályokat stb.

Kissé jobb az arány a bértámogatás esetében. 1145 fő – azaz a tárgyévben érintett összes bértámogatásban részesülő 2,8%-a – volt olyan álláskereső személy, aki a foglalkoztatást megelőző 12 hónapon belül gyes, gyet, gyed, ápolási díjban, terhességi gyermekágyi segélyben részesült.

A START-programcsaládhoz tartozó, 2007. július elsején elindított START-PLUSZ program célja, hogy támogassa – többek között – a munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű kismamák, a kisgyermeket nevelő szülők foglalkoztatását. A START-PLUSZ

kártyát az indulástól 2009. december 31-ig 36 950 fő váltotta ki, közöttük 6277 fő volt a gyes-ről, gyed-ről, gyetről visszatérő (SZMM, 2010).

Megemlíthetjük azokat az intézkedéseket is, amelyek a gyermeknevelés időszaka alatt segítik a munkaerő-piaci kapcsolat fenntartását, illetve az anyukák munkába állását, így pl. azt, hogy a gyermek egyéves korától gyes mellett teljes munkaidőben munkát lehetett vállalni. 2011-ben ez a szabály úgy módosult, hogy a gyesen lévő szülő legfeljebb heti 30 órában vállalhat munkát, hacsak a munkavégzés nem a saját otthonában történik. Igaz, ez nem vonatkozik a tartósan beteg vagy súlyosan fogyatékos gyermekek szüleire, akik a gyermek egyéves kora után időkorlátozás nélkül folytathatnak keresőtevékenységet. *Ikergyermek*ek esetében a gyermekek egyéves kora után szintén időkorlátozás nélkül folytatható keresőtevékenység azzal a feltétellel, hogy a gyermekgondozási segélyben részesülő személy keresőtevékenység folytatása esetén csak egy gyermek után jogosult gyermekgondozási segélyre. (Megjegyezzük, hogy a **gyermek három éves kora előtt munkát végző szülővel munkáltatói rendes felmondás nem volt közölhető, amennyiben a munkavégzés mellett gyes folyósításában is részesül.** Ez a szabály 2010. május 1-jétől annyiban módosult, hogy a védelem a gyermek három éves koráig akkor is fennáll, ha a szülő nem igényel, vagy nem jogosult gyesre.) A gyes bruttó összegéből 10% nyugdíjjárulékot vonnak, amely **teljes szolgálati időnek minősül.** A gyetben részesülő szülő szintén heti 30 órát meg nem haladó időtartamban folytathat keresőtevékenységet, vagy ha a munkavégzés az otthonában történik, akkor időkorlátozás nélkül.

Pozitív lépés volt az a rendelkezés is, amely szerint a gyermekgondozás miatt inaktív személyek térítésmentesen szerezhetnek újabb szakképesítést, vagy vehetnek részt felsőfokú képzésben, illetve 2002 óta munkaerőpiaci képzésbe is bekapcsolódhatnak. *A probléma viszont az, hogy ezeknek a lehetőségeknek a kihasználtsága nagyon alacsony.* Egy további rendelkezés 2005. július 1-jétől minden 10 ezer fő feletti lakosú településen kötelezővé tette – az ellátáshoz való hozzáférés javítása érdekében – bölcsőde üzemeltetését, illetve a bölcsődei férőhelyek számának növelését. A gond ebben az esetben is a *gyakorlati megvalósulással* van, ezt a rendeletet a csőd szélén álló, illetve a folyamatos forráshiánnyal küszködő önkormányzatok nem tudják betartani, s fél évtized sem volt elég ahhoz, hogy a bölcsődei férőhelyek mennyisége elérje, vagy akár csak megközelítse a keresletet, jelentős akadályt gördítve a munkaerőpiacra ismét belépni óhajtó anyák elé. A helyzetben az időközben megjelenő új konstrukciók, pl. családi napközi, illetve a borsos árú magánintézmények sem segítenek.

Az anyák – különösen a kismamák – foglalkoztatásánál előnyös foglalkoztatási forma a távmunka és a részmunka. *Nem áll azonban rendelkezésünkre adat arról, hogy a – különösen a kismamák foglalkoztatásánál előnyös – részmunka és távmunka elősegítését célzó támogatásoknak milyen specifikus, nőket, illetve kismamákat érintő hatása volt, márpedig – különösen ez utóbbit illetően – számos projekt indult (legutoljára pl. a Telework Budapest Konzorcium projektje célozta meg mintegy háromezer új távmunkahely létesítését, és 150 rugalmas, távmunkában végezhető szakma kifejlesztését a TAMOP 1.3.1. program keretében).*

Hasonlóképpen nem állnak rendelkezésre nemi bontásban összefoglaló – átfogó - adatok a pályaaorientációs, karrier-tanácsadási szolgáltatások igénybevételéről sem. (A TAMOP 2.2.2. – A pályaaorientáció rendszerének tartalmi és módszertani fejlesztése című kiemelt program – keretében készült ugyan kutatás a pályaaorientációs/tanácsadási/életpálya-fejlesztési konzultáció közgazdasági hatásairól, ez azonban elméleti síkon mozog.)

2004–2008-ban „A nők és férfiak egyenlősége” irányvonal megvalósításában a Strukturális Alapok és a Kohéziós Alap által társfinanszírozott több intézkedésnek – HEFOP 1.3., HEFOP 4.2., RFOP 2.3., EQUAL-H – is szerepet szántak. A TAMOP-projektek horizontális követelményei között találjuk az ún. esélyegyenlőségi vállalásokat. Kérdés, hogy elegendő-e ez a megoldás a gender mainstreaming kellően hatékony érvényre juttatásához, a projektek elkészítői mennyire veszik komolyan e vállalásokat, és mennyire tekintik csupán az adatlap kitöltése során felmerülő formális kötelezettségnek? A TAMOP Decentralizált programok a hátrá-

nyos helyzetűek foglalkoztatásáért 1.1.2. konstrukciója 2008-ban indult, az érintett 20 933 főből viszont mindössze 5,7% (1185 fő) volt olyan, aki gyermekének gondozását, vagy hozzátartozójának ápolását követően újrakezdő álláskeresőnek minősült. A 2010-ben induló – a gazdasági válság miatt elbocsátásra kerülő munkavállalók munkaerőpiacra történő mielőbbi visszasegítését szolgáló – új TAMOP-programok esetében célszerű lenne a nemek közötti esélyegyenlőség céljainak nem csak a horizontális célkitűzések közötti szerepeltetése, különösen az egyik leginkább kritikus helyzetben lévő réteg, a gyesről, gyedről a munkaerőpiacra visszatérők esetében. A nemek közötti esélyegyenlőséget nem csupán horizontális célként kezelő program mára már befejeződött, s hosszas viták után végül is folytatásra nem kerülő, EQUAL Közösségi Kezdeményezés volt, aminek keretében több, innovatív program is született. Pl. az EQUAL H/005 BérBarométer létrehozása és működtetése című projekt keretében került kifejlesztésre a 10 000 fő lekérdezésén (2007/2008) alapuló munkaerőpiaci adatbázis (bérbarométer adatbázis, lásd www.berbarometer.hu), amely lehetővé teszi a főbb bér- és munkaerőpiaci folyamatok, a munkavállalók objektív munkakörülményei és az ezzel kapcsolatos szubjektív véleményük kutatását nemi bontásban. Az EQUAL-projektek közül pl. az „Újra eséllyel” (E/004) és a „Az esély bölcsődéje” (H/003) a gyermeket vállaló és egy időre otthon maradó nők munkaerőpiaci reintegrációjának elősegítését célozta meg. Az EQUAL H/10 „Nő az Esély!”, az EQUAL H/11 „INSPIRÁL” és az EQUAL H/8 „Modellértékű Nőtámogató Rendszer” projektek közös célja adott térségekben a munkaerőpiacon hátrányos helyzetben lévők – elsősorban nők – munkavállalásának segítése, esélyeinek növelése, a szegregáció csökkentése. Leszögezhetjük, hogy gender szempontból az EQUAL Közösségi Kezdeményezés kiemelkedően fontos és értékes program volt, ami méltánytalanul – folytatás nélkül – kimúlt. Fontos lenne legalább az e program keretében már kidolgozott, a nők és férfiak gazdasági esélyegyenlőségét is támogató, jelenleg parlagon heverő eszközök listászerű feltérképezése és hasznosítása!

Néhány javaslat

A 2000-es években a gyermeket vállaló nők munkaerőpiaci integrációjának elősegítése érdekében tett intézkedések sem egyenként, sem együttesen nem bizonyultak elegendőnek ahhoz, hogy a nők munkaerőpiaci integrációja javuljon. Érdemes tehát nagyobb figyelmet szentelni az aktív eszközök tervezésénél az utóbbi években a legjobb elhelyezkedési arány és a legalacso-

nyabb fajlagos támogatás jellemezte támogatásokra, így a vállalkozóvá válásra, a pályakezdők támogatásaira, valamint az elfogadott képzésre. A különböző támogatási fajták és aktív eszközök között is kiemelkedik a vállalkozói támogatások hatásának tartóssága. Ennek fényében – a költség-haszon elv alapján – megfontolandó az ilyen típusú támogatások számának nagyságrendekkel történő növelése (természetesen megfelelő igény, kereslet esetén), illetve magának az igénynek a felkeltése is, amely egy hosszú – az iskolában kezdődő folyamat lehet, a vállalkozási ismeretek oktatásának széles körű elterjesztésével indítva.

Érdemes mélyebben tanulmányozni és esetenként átvenni a külföldi jó példákat. Svájcban pl. újra munkába állásra ösztönöz nagymértékben az, hogy ha valaki elveszti az állását, s a korábbinál rosszabbul fizetőt talál csak, olyat, ami keresetének a korábbi kétharmadát sem éri el, akkor az állam kiegészíti a fizetését. 2008-ban Belgiumban számos intézkedést hoztak a foglalkoztatási csapadék elkerülhetősége és a vásárlóerő növelése érdekében. A csak félállásban elhelyezkedni tudó munkanélküliek számára az anyagi ösztönzés nem volt elegendő ahhoz, hogy visszatérjenek a munkához. Ennek a problémának a megoldása végett 2008. július 1-je óta minden munkavállaló jogosult a legmagasabb, 75,43 eurós kiegészítésre, amit korábban csak családfenntartók kaphattak. Emellett a szóban forgó részmunkaidős dolgozók jogosultak munkanélküliségi bónuszra, illetve csökkentett társadalombiztosítási hozzájárulásra. A keresőmunka vonzóbbá tétele, a munkanélküliségi ellátmányok és a kereset közötti különbség növelése érdekében nemcsak a munkanélküli ellátmányokat, hanem az alacsony keresetűek jövedelmét is növelték. Az aktív munkaerő-piaci programok lényege pl. Németországban az idősebb munkavállalók – amúgy alacsony – munkaerő-piaci szereplésének fellendítése képzési programokkal, a szakképzésről és a szakképzett dolgozók elhelyezkedéséről szóló nemzeti paktum segítségével a fiatalok képzési és foglalkoztatási kilátásai javulnak. Hollandiában a támogatás kritériuma, hogy valós foglalkoztatásra épüljön: a dolgozó valóban megüresedett helyet vagy új munkakört töltson be, ami egy év után is biztosítja foglalkoztatását. Nagy-Britanniában 2009 áprilisától az ún. *Rugalmas New Deal* (Flexible New Deal) lépett a korábbi foglalkoztatási programok helyébe, a korábbiaknál sokkal inkább személyes, egyénre szabott, munkaközpontú megközelítést alkalmazva, beleértve a képességfejlesztést, a munka előtti gyakornoki képzést, mindenkinek az egyéni szükségleteire és a helyi munkaerő-piaci keresletre szabva. Egy további elem az emberek támogatása abban, hogy megmaradjanak a munkahelyükön.

Ennek egyik fontos momentuma az emberek egészségi állapotának javítása. Becslések szerint a rossz egészségi állapot miatt munkájukat elveszítők évente százmilliárd fontba kerülnek. Ennek céljából dolgozták ki a „Fit for Work” támogató szolgáltatást a betegség korai szakaszában lévők támogatására.

A pontos kép ismeretében konkrét javaslatokat kellene tenni *kimondottan a kismamák részmunkaidős, illetve távmunkában való foglalkoztatására*. (Mindenesetre ajánlatos leszögezni, *a női foglalkoztatás ösztönzése során nem szabad kényszert alkalmazni, meg kell hagyni a szabad választás lehetőségét.*) A már említett intézkedések mellett (gyes folyósítása munkavégzés mellett) továbbra is napirenden maradt a *gyermekgondozásra fordított idő pénzben kifejezett értékének növelése*, mivel csak ekkor válhat mérlegelés tárgyává, illetve követelménnyé, hogy *mindkét szülő vállalja a háztartási és gyermekellátási munkák terheit, illetve a részmunkaidős foglalkoztatást*. Továbbá közelebb vinne a megoldáshoz a *közvetett diszkrimináció tilalmának jogszabályba foglalása, illetve a munkabér/fizetés nagyságának a munkavégzés hatékonyságához és nem a munkaidő tartamához való rendelése*. A részmunkaidős foglalkozások bérkalkulációjánál, gyermeknevelés, idős- és beteg-gondozás esetén magasabb jövedelem járna, a különbség a költségvetésből erre elkülönített keretből jutna a munkavállalóhoz. Fontos lenne, hogy a *gender budgeting szemlélet áthassa a munkaerőpiac változásait*, megakadályozva a nemek közötti egyenlőtlenségek újratermelődését. A fenti intézkedések mellett, hogy csökkentenék a nők családi/háztartási feladatokkal kapcsolatos megterhelését, pozitív hatást gyakorolnának a gyermekvállalási kedvre is. Csökkenne – továbbá – a nőknek a túlterheltségükből fakadó egészségügyi kockázatuk is.

A gyes-, gyed-, gyeten lévők munkaerő-piaci képzésben való részvétele elenyésző. Különösen alacsony az ajánlott képzésekben résztvevők száma. Az okokat keresve egyebek mellett valószínűleg beleütközünk az információhiányba, a napközbeni gyermekellátás megoldatlanságába, az utazásba, vagy a kínálat szűköségébe. A probléma átfogó megoldásához a gyermektámogatási rendszerek és az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök együttes átgondolására, átalakítására van szükség. A képzéssel, szakképzéssel azonban nem szabad megvárni a gyes lejártát, hanem el kellene érni, hogy a gyesről visszatérni szándékozó anyuka képzésen, szakképzésen, vagy egyfajta készségfejlesztési és visszafoglalkoztatási, asszertivitási tréningben vegyen részt. A tréning, amellett, hogy oldja a hosszú távollét miatti szorongásokat, alkalmas lehet arra, hogy egyfajta megfelelő átmenetet biztosítson a munka világába.

Lépéseket kell tenni a kismamáknak az eddigieknél nagyságrendekkel nagyobb mértékben történő bevonására a már meglévő programokba is, vagy hasonló, pl. az EQUAL innovatív közösségi kezdeményezések által már kidolgozott programok alkalmazásával újakra. (Jó és követendő példaként lásd az EQUAL „Újra eséllyel” (E/004) mintaprojektjét, melynek során a gyese-, gyed-, gyeten lévő ápolónők szakmai továbbképzését és a velük való kapcsolattartást valósították meg, megfelelő speciális tananyagot fejlesztve ki, valamint a képzés ideje alatt gondoskodva a gyerekek ellátásáról).

A kisgyermekes anyák munkába állásának egyik – sokat, de nem eleget emlegetett – lényeges akadálya a gyermekintézmények elégtelensége. A bölcsődei férőhelyek számának számottevő (s nem csak ígért) növelése jelentősen elősegíthetné a kismamák újra munkába állását. A megfizethető és minőségi ellátást nyújtó gyermekintézmények hiánya viszont az anyák munkaerő-piaci reintegrációjának komoly akadályát képezi. Az EU a foglalkoztatási stratégiájának megvalósulását, és ezen belül is a nők és az anyák, illetve a fiatal szülők munkaerő-piaci (újra) belépését célozza a gyermekintézmények felvevőképességének ún. barcelonai célja. Eszerint 2010-ig elő kell segíteni a 3–6 éves gyermekek 90%-át és a 3 éves kor alatti gyermekek legalább 33%-át befogadni képes intézmények létrehozását. Az Európai Bizottság 2008 végi jelentése (COM[2008] 638 final) vizsgálja a gyermekintézményekkel kapcsolatos barcelonai célkitűzés megvalósulását. Eszerint a 0–3 éves korcsoportnál csak öt EU-tagállamban – Dániában, Hollandiában, Svédországban, Belgiumban és Spanyolországban – érték el a 33%-os lefedettségi arányt. Nyolc tagállam – legalábbis 2008-ban – 10%-os, vagy az alatti lefedettségével még messze járt a céltől. Ebbe a csoportba tartozik Magyarország is. A kormány ezzel kapcsolatos ambíciózus bölcsődeépítési programja mindenképpen üdvözlendő (2012-ig 15 ezer férőhely), de a jelenleg rendelkezésre álló kapacitás kétháromszorosára, vagy ennél magasabb férőhelyszámra is szükség lenne a megfelelő lefedettség biztosítása érdekében.

Az adórendszerek gender hatása

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

Míg a munkaerőpiac eltartóképessége, új munkahelyek létrejötte, azaz a munkaerő-piaci kereslet nagymértékben az aktuális konjunktúra és a vállalkozók döntéseinek függvénye, a munkaerőpiacon való megjelenés az egyének döntésén alapszik. A kormányzatok ezt a döntést ilyen vagy olyan eszközzel ösztönözhetik vagy hátráltathatják. Például a Nagy-Britanniában *2003-ban bevezetett adókedvezmények hozzájárultak a gyermekszegénység enyhüléséhez* (ami 1997-ben, amikor a Munkáspárt hivatalba lépett, még a legmagasabbak között volt Európában), illetve *elősegítették a foglalkoztatás növekedését is, különösen az egyedülálló szülők munkába állását*. A sokat emlegetett *családi adózás viszont – a tapasztalatok szerint – nem kedvez a munkába állásnak*. A *házastársak jövedelmének összevonása ellentmond az EK 1980-as években kibontakozott, a férj és feleség „független adózására” való törekvésének is*, s leginkább a konzervatív pártok támogatását élvezi. A *családi adózás tiszta rendszerében, ahol az adó alanya az egyes személyek helyett a család, a rendszer leginkább a gyermekvállalást hivatott támogatni az adórendszeren keresztül. Valójában általában az olyan családoknak jó, ahol az egyik félnek magas a jövedelme, a másik pedig nem keres, ahol a nők otthon maradnak gyermeküket nevelni, azaz nem ösztönöz a második kereső munkába állására*. A német rendszerben kimutatták, hogy *ahogy nő a második kereső részesedése a családi összjövedelemben, úgy csökken a családi adózásból fakadó előny*. (Ez természetes, mert az előny abból származik, hogy a magas jövedelem összevonva az alacsonyabb, alacsonyabb adókulccsal adózik). *A tiszta családi adózást folytató Franciaországban a nők foglalkoztatási rátája megegyezik az EU-15 átlagértékével (60,4%), és jóval meghaladja akár a magyar, akár más – nem családi adózást alkalmazó – országokét, valamint – Írország mellett – itt a legnagyobb a szülési kedv is*. Megjegyezzük, hogy Magyarországon eddig is többször – leginkább politikai vitákban – felmerült a *családi adózás* gondolata. Ennek a részletei azonban nem kerültek kidolgozásra (még az a kérdés sem tisztázott, hogy hol húzódnak a család határai adózás szempontjából), így várható hatása a nők társadalmi szerepére nem is volt vizsgálható. Ráadásul Magyarországon (is) folyamatosan csökken a házasságkötések, újrահázasodások száma, az élettársi kapcsolatban élők háztartásának közel felében gyermeket is nevelnek. Ugyanakkor Magyarországon a háztartások csaknem 30%-a egyszemélyes, az egyedül élők kétharmada pedig nő.

A több kelet-európai országban a progresszív adózást legújabbán felváltó egykulcsos adózás bár egyszerű, áttekinthető és hasznos is lehet a gazdasági növe-

kedés szempontjából, a tapasztalatok szerint a szociális feszültségeket erősíti. Az is előfordult – mint pl. Csehországban –, hogy a legkisebb jövedelműek a korábbi adókulcsukhoz képest magasabb adókulccsal lettek kénytelenek adózni, azaz messzemenően igazságtalan volt. Az egykulcsos rendszerben viszont a felső adókulcsok csökkenése ellenére is a teljes adóbevétel növekedhet.

Áttekintve a legfontosabb hazai adónemeket és azok közelmúltbeli változásait megállapítható, hogy az adóknak közvetlen gender hatása nincs. Az adórendszerek önmagában természetesen nem hordoznak nemi előítéleteket. Nem irányulnak szándékoltan sem a nők helyzetének javítására, sem az ellenkezőjére. Hatásuk a társadalomban élő nőkre elsősorban a nők keresetén és annak jellegzetességein keresztül jelenik meg.

Közvetett gender hatás persze érzékelhető, de ez elsősorban azon keresztül hat, hogy a nők munkaerőpiaci részvétele a férfiakétól eltérő jegyeket mutat, így pl. más a foglalkoztatásuk szakmai szerkezete, mint a férfiaké. Mindez azt is jelenti, hogy a nők közül többen dolgoznak alacsonyabb presztízsű, rosszabbul fizetett munkahelyeken, mint a férfiak közül. Ezért a 2010. évi személyiadó (szja) változások inkább érintik kedvezőtlenül a nőket, mint a férfiakat, mivel kimutatható, hogy a 2010. évi szja-változásokkal az átlag alatt keresők – mint amilyenek a nők jelentős része is – nem járnak jól. (2009-es adatok alapján a teljes női foglalkoztatottak 71%-a keres a bruttó 200 000 forint havi kereset alatti tartományban. A férfiaknál ugyanez az arány 67%.) Számításaink szerint 2010-ben az átlagkereset alatt keresők több adót fizetnek, mint ugyanolyan egyéb körülmények között 2009-ben tették. A minimálbért keresők esetében a veszteség 31 ezer forint volt éves szinten. A helyzet a 2 500 000 forint éves jövedelemmel rendelkezőknél, vagyis az átlagbért keresőknél fordult meg. 2010-ben a legjobban a 4,5 millió forint keresetűek jártak. A gazdaság teherviselőképességének határát is figyelembe vevő adócsökkentés viszont elősegíti a foglalkoztatás, s ezen belül a női foglalkoztatás növekedését, ami egyúttal az adóalap szélesedését is eredményezi.

A hazai személyi jövedelemadó keretén belül az ún. családi adókedvezmény rendszere 1998-ban került bevezetésre, jelentősége, súlya a rendszer 2005-ös módosítása során azonban visszaszorult. 2006-tól a gyermekek szja-kedvezménye – a harmadik gyermek kivételével – kikerült az szja köréből, ez az összeg teljes mértékben beépítésre került a családi pótlék összegébe. 2011-től a gyermekek nevelésére fordított költségek egy része (ismét) az szja-rendszeren keresztül vehető igénybe. A 2011. évi adó- és járulék törvény-módosítások szerint 2011. január 1-jétől nemcsak az egykulcsos, egységesen 16%-os személy jövedelemadó került bevezetésre,

hanem a családi adózás is. Témánk szempontjából a legfontosabb változás az, hogy a törvény az első gyermek vállalását is támogató, jövedelemkorláthoz nem kötött családi kedvezményt vezet be, ami nem az adóból, hanem az adóalapból vonható le. 2011-ben az összevont adóalapból egy és két eltartott esetén 62 500 forintot, három eltartottól 206 250 forintot lehet eltartottanként havonta levonni. Ez az első két gyermek után havi 10 000 forint, a háromgyerekeseknél gyermekenként 33 000 forint támogatást jelent. A rendszer hibája, hogy csak azok tudnak maradéktalanul élni ezzel a lehetőséggel, akiknek elég magas az adóalapjuk. Igaz, a családi kedvezmény megosztható a házaspárok, illetve az élettársak között.

Kétségtelen, hogy a relatíve magas családi pótlék nem ösztönöz munkavállalásra, viszont komoly foglalkoztatást ösztönző hatása lehet annak, ha a gyermekek nevelésére fordított költségek egy részét az szja-rendszeren keresztül lehet igénybe venni. A 2011-ben bevezetett rendszer viszont éppen a legnehezebb helyzetben lévők – alacsony keresetűek, minimálbéren élők, bérrel nem rendelkezők, akiknek pedig a legnagyobb szükségük van a támogatásokra – esetében nem hatékony. Esetükben célszerűbb volt a kedvezményeknek a családi pótlékba építése. További megoldásként javasolható a rendszer olyan jellegű bekalibrálása, hogy a levonható kedvezmények nagy része – két gyermek esetében is – levonható legyen akár a minimálbérből (ha napirendre kerülne annak megadóztatása), akár negatív adó formájában lehetne nekik érvényt szerezni. Aki pedig nem fér bele a rendszerbe, annak kiegészítésként járna ez az összeg, illetve segélyként kapná meg. Példaként hozhatjuk fel pl. azt az esetet, amikor Nagy-Britanniában, az 1999-es adóreform alkalmával, sor került az ún. dolgozó családok adójóváírásának alkalmazására (working families tax credit), ami azt jelentette, hogy ha az adókedvezmény meghaladta magát a jövedelemadót, akkor a különbséget az állam finanszírozta, ezt az összeget a családok többletjövedelmeként kézhez kapták (negatív adóként). Végző soron a dolgozó családok adókedvezményével két célt szerettek volna elérni: az egyik az, hogy érje meg dolgozni, a másik a gyermekszegénység enyhítése.

A szociális ellátórendszer hatása

A szociális ellátórendszerek ellátásainak célja a szegénység kockázatának csökkentése, ezen belül is különösen a gyermekszegénység kezelése, az egyedülálló szülők támogatása, aki jellemzően az anya. Az EU Bizottság „Megújult elkötelezettség a szociális Európáért” című nyilatkozatában található adatok sze-

rint az EU-állampolgárainak 16%-át (78 millió embert) fenyeget a szegénység kockázata; közöttük is a gyerekek – 19%-uk – vannak ennek leginkább kitéve. *A gyermekszegénység viszont közvetlen kapcsolatban áll a női szegénységgel és annak megnövekedett kockázatával.* A nő és a család szegénységének enyhítése egyúttal a gyermekszegénység enyhítését is jelenti. Az európai közös jelentés (*Joint Report on Social Protection and Social Inclusion*) szerint abból a célból, hogy megfelelő forrásokat biztosítsanak a családoknak, a legtöbb ország *integrált megközelítést* alkalmaz a szegénység enyhítéséhez, *kombinálja a családi jövedelemtámogatást* (valamennyi család, de különösen az egyedülálló szülők és a nagycsaládok esetében) *s a szülők munkaerő-piaci integrálódását elősegítő politikákat.* Az előbb említett közös jelentés szerint valamennyi uniós tagállam ilyen vagy olyan mértékben és formában támogatja a gyermekes háztartások bevételeit. A legtöbb tagállamban a gyermekes családok jövedelmének támogatásában nem elhanyagolható a családi pótlék jellegű juttatás (átlagban a gyermekes háztartások felé irányuló szociális transzferek kb. felét teszi ki). Ide tartoznak *az anyasággal járó jövedelmek*, amelyeket meghatározhatnak abszolút értékben, vagy a keresethez viszonyítva, vagy a speciális ellátások olyan nem várt helyzetekben, mint a fogyatékos gyermekek ellátása, az egyedülálló szülő támogatása. A családi juttatások a gyermekek számától és korától is függhetnek. A legtöbb országban *az univerzális és a célzott juttatásokat kombinálják.*

A nők munkavállalása, foglalkoztatása szempontjából kiemelt jelentősége a gyermek születését követő ellátásoknak van (házánkban a tes, gyed, gyes, gyet), amelyek egyes esetekben kifejezetten hosszú munkaerő-piaci távollétet tesznek lehetővé. A nem pénzügyi ellátásokon belül jelentős szerepe van a gyermekelhelyezést biztosító intézményekhez való hozzáférésnek, az ehhez kapcsolódó térítési díjaknak, illetve kedvezményeknek is.

A családtámogatásokra fordított kiadások Magyarországon az elmúlt évtizedekben meglehetősen hullámzóan alakultak. A GDP %-ában kifejezve a kiadások éppen a rendszerváltás idején voltak a legmagasabbak (1990-ben 3,9%), a 1996-os nagyobb kiigazítást (Bokros-csomag) követően évekig a GDP 1,5–1,7%-a körül alakultak, 2006–2007-ben 2,1%-ot, majd 2008-ban 2,2%-ot tettek ki. *A családi pótlék a családtámogatási rendszer pénzügyi ellátásainak legnagyobb tétele,* a rendszerváltás körül részesedése közel 80%-ot tett ki, a 90-es években elszenvedett reálértékvesztése miatt súlyosan csökkent, 54–60%-os mértékűre, majd a 2006-os jelentős mértékű emelkedés hatására részaránya ismét 65%-ra nőtt. A relatíve magas családi pótlék a szociális kiadásokat jelentősen növeli, viszont ha ennek

egy része az szja-n keresztül jut az érintettekhez, nem jelenik meg a szociális kiadások között. Sajnos 2006-tól a gyermekek szja-kedvezménye – a harmadik gyermek kivételével – kikerült az szja-körből, ez az összeg teljes mértékben beépítésre került a családi pótlék összegébe.

A gyed, gyes és gyet igénybevételét együttesen vizsgálva két évtized – 1990–2008 – távlatában megállapítható, hogy ezeknek a rendszereknek az igénybevétele összességében mindvégig meglehetősen stabilan, mintegy 300 ezer fő körül alakult, köztük a *gyeden és gyesen lévők mintegy 260 ezren voltak.* A gyet igénybevétele éppen akkor kezdett csökkenni, amikor eltörték az igénybevétel jövedelmi korlátját, az okok nem ismertek, csak találgatni lehet, hogy a foglalkoztatási feltételek javulásával az érintett kör el tudott helyezkedni, így nem volt szüksége a gyet igénybevételére. *A gyed 2000-es visszaállításával a korábban egymásra épülő két rendszerem helyett két, részben párhuzamos rendszer épült ki, az egyik tb-ellátásként, amely ekkortól már nem a gyermek 1,5 éves koráig, hanem kétéves koráig jár (gyed), és a gyes, amit a gyermek hároméves koráig lehetett igénybe venni, 2010-től kétéves korig.* A T/1813-as számú, „Egyes szociális, gyermekvédelmi, családtámogatási, fogyatékosügyi és foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról” szóló törvényjavaslat 2010. decemberi elfogadásával a 2010. április 30. után született gyerekek szülei visszamenőleg ismét hároméves korig vehetik igénybe a gyeset. Ikergyermekek esetében továbbra is a tankötelessé válás évének végéig, a tartósan beteg, súlyosan fogyatékos gyermekek esetében tízéves korig folyósítható a gyermekgondozási segély.

Gyesre az is jogosult, aki korábban nem rendelkezett fizetett munkával, és az is, aki a gyed lejártát követően nem tudott vagy nem akart elhelyezkedni. *A gyermeknevelési ellátás (gyet) 1993-ban indult szintén biztosítási előzményt igénylő ellátásként, amely 1998-ig a gyeshez hasonlóan jövedelemvizsgálathoz kötött ellátás volt, ezt követően vált alanyi hozzáféréssé, harmadik és további gyermek nevelése esetén a legkisebb gyermek nyolcéves koráig. A gyes folyósítási idejének visszaállításával összhangban a gyermeknevelési támogatás (gyet) újra a gyermek hároméves korától nyolcéves koráig jár.*

A családi kötelezettségek és a munkavállalás összehangolását biztosítandó a *gyes és a gyet esetében a kezdetektől lehetőség volt rész munkaidős foglalkoztatásra, sőt a gyes esetében a későbbiekben teljes munkaidős foglalkoztatás is megengedett volt, ezzel azonban csak nagyon csekély mértékben éltek az érintettek. A gyes melletti foglalkoztatás mindvégig alacsony volt, és ennek mértéke is tovább csökkent az 1993. havi 6%-ról a 2005. évi 4%-ra.*

Azaz a gyēs melletti foglalkoztatással kapcsolatos törekvések mind a mai napig hatástalanok maradtak. A tartós, hosszú távollétet a munkaerőpiacról a rendszer elemeinek egymásra épülése teszi lehetővé, amely a gyēs felé nyitott, így a gyermek hároméves koráig biztosítja a fizetett távollétet. Magyarországon kiugró eltérések tapasztalhatók a kisgyermekes és többgyermekes nők foglalkoztatási rátáiban, mind a többi korosztályhoz viszonyítva, mind pedig nemzetközi összehasonlításban. Ez valószínűleg összefügg azzal is, hogy Magyarországon nemzetközi összehasonlításban is magas a gyermeknevelést támogató ellátórendszerek igénybevétele és hosszú ideig fizetik a kisgyermekes szülők távollétét a munkaerőpiactól.

Az EU-tagállamok közül Magyarországon a legalacsonyabb a kétévesnél kisebb gyerekeket nevelő anyák foglalkoztatási szintje, a három és öt év közötti gyereket nevelők közt pedig a második legalacsonyabb. A gyermek napközbeni elhelyezkedését segítő infrastruktúra továbbfejlesztése nélkül azonban érdemi áttörés nem következhet be, s lényeges a szülők képzését, elhelyezkedési esélyeit javító programok indítása.

Végző soron megállapítható az is, hogy az egyén választási lehetőségét messzemenően korlátozza az a gyakorlat, amely egy olyan rendszerre épül, amelynek egyes elemei eredendően abból a célból kerültek bevezetésre, hogy az otthonlét pénzügyi támogatását biztosítsa. Ez a helyzet mára gyökeresen megváltozott, amikor állások, munkahelyek tűnnek el néhány év alatt. Abban az esetben, ha a munkahely megszűnt, felszámolták, még a legerőteljesebb eszközökkel, bírósági kötelezés mellett sem kényszeríthető ki az, hogy valakit a korábbi állásába helyezzenek vissza, különösen, ha az már régen nem létezik. A gond az, hogy a megváltozott körülmények közepette a rendszer mára olyan formában működik, hogy választásra kényszerít a gyermeknevelés és a munkavállalás között, nem teszi lehetővé ezeknek a szerepeknek a kiegyensúlyozott, de legalábbis konfliktusmentes egymás melletti működését. Mindez azt jelzi, hogy a rendszer ebben a formában nem is segíti és alkalmatlan is a két szerepkör harmonikus működésének támogatására. Viszont az azonnali szigorítás sem megfelelő megoldás olyan időkben, amikor a munkanélküliségi ráta hónapról hónapra kúszik felfelé, mert nem lenne célszerű lépés a hozzáférés drasztikus szigorításával a munkanélküliek számát tovább növelni. Ráadásul a gyermekelhelyezést biztosító intézményrendszer, a bölcsőde, a gyed feltételeinek kiterjesztésével párhuzamosan drasztikusan leépült, a bevezetést követő húsz évben kevesebb mint felére esett vissza. Pillanatnyilag tehát sem munkaerő-piaci oldalról nincsenek meg a megfelelő feltételek, sem pedig a szükséges gyermekelhelyezési kapacitások nem állnak

rendelkezésre a helyzet gyors megváltoztatásához, s a megfelelő intézményi háttér, gyermekelhelyezési lehetőségek hiányában egyéni szinten sincs többnyire lehetőség érdemi választásra a gyermeknevelés és a munkavállalás között, azaz tulajdonképpen egy csapdahelyzet alakult ki. Olyan keretek kidolgozására van szükség, amely kiküszöböli a „ha nem veszem igénybe, akkor végleg elvész a számomra” típusú döntési kényszert. Ezt a megoldást ki kell, hogy egészítse egy rugalmas, differenciált igényeket kiszolgálni képes, megfizethető gyermekelhelyezési infrastruktúra, és olyan rugalmas munkaszervezet, amely lehetővé teszi, hogy a nők életébe a foglalkoztatás mellett a családi kötelezettségek többletterheinek ellátása megfelelő módon beilleszthető legyen. Bár ezt nem lehet szabályozással, rendeletekkel elérni, mégis kampányok, különféle támogatási hidak, elsősorban a közsférában bevezetendő példaadó gyakorlatok elterjesztése, propagálása révén középtávon elérhető egyfajta kulturális áthangolódás, a berögzült gyakorlatok áttörése.

A munkaerő-piaci megfontolások mellett a rendszer átalakításánál mindvégig célszerű szem előtt tartani, hogy a gyermektámogatási rendszerek működése, megváltoztatása nagyon érzékeny területeket érint és kapcsol össze, ahol különféle szempontok, sokszor számos mögöttes értékrend is megmérkőzik (vagy alkalmasint megütözik). Ezeknek a rendszereknek a kétségtelenül szükséges átalakítása csak abban az esetben lehet hatékony, ha értékmentesen, széles körű választási lehetőségek biztosításával viszonyul a kérdéshez, megfelelő alternatívákat felkínálva biztosítja a kívánt foglalkoztatáspolitikai célkitűzések elérését. A kulcsszó a kölcsönös alkalmazkodás, a rugalmasság és informáltság lehet, továbbá le kell számolni azzal az illúzióval, hogy rövid átmenet mellett „át lehet állítani a váltót”. A korábban bevezetett gyermektámogatási rendszerek melletti foglalkoztatást ösztönző kezdeményezések kudarcai is arra figyelmeztetnek, hogy azonnali áttörés ezen a területen nem várható, de annál hatásosabb lehet egy hosszabb átmenetet biztosító áthangolási akció, amely azzal az előnnyel is járhat, hogy kiküszöböli az esetleges hektikus oda-vissza reakciókat a rendszer feltételeinek alakításában.

A nyugdíjrendszer hatása

A *nyugdíjakkal* kapcsolatos kedvezmények nem a társadalmi nemekkel vannak kapcsolatban, hanem a nyugdíj eltartóképességével. A nők nyugdíja viszont alacsonyabb, mint a férfiaké, köszönhetően az alacsonyabb életkeresetnek, a nők és a férfiak közötti bér-differenciának az aktív életük során, a nők esetében a

keresőtevékenységgel eltöltött kevesebb aktív évnek. Sőt, ha úgy vesszük, a nemek közötti egyenlő bánásmód és diszkriminációmentesség megvalósításában a hazai társadalombiztosítási nyugdíjrendszer komoly eredményeket könyvelhet el, mivel olyan újraelosztási mechanizmusokat működtet, amelyek a férfiak és a nők között aktív életkorban fennálló kereseti különbségeket jelentős mértékben mérséklék. A magyar nyugdíjrendszer a *nemeknek jogegyenlőséget biztosít*, ennek feltételei fokozatosan alakultak ki (férfiak is jogosultak özvegyi nyugdíjra, gyermeknevelési ellátásokra). A különféle gyermeknevelési, gyermekgondozási formák, ápolási idők szolgálati időbe történő beszámítása, – amelyet elsősorban nők vesznek igénybe – szintén a nemek esélyegyenlőségét elősegítő tényező.

Egy további, szintén a nemek közötti egyenlőséget javító tényező az, hogy az idősebb korban fennálló demográfiai különbségeket a nyugdíjrendszer megfelelően kompenzálja (ennyivel tovább folyósít a nőknek nyugdíját, miközben a hozzáférési szabályokban nem tesz különbséget). Sőt, a kötelező rendszer második (tőkefedezeti) pillérben szabályozás írja elő az unisex ráták alkalmazását, azaz az *ellátások kiszámításánál a pénztár nem veheti figyelembe a nemek közötti demográfiai eltéréseket*. Enélkül a nők számára folyósított járadék jóval elmaradna a férfiakétól. A kalkulált járadékösszegek ugyanolyan befizetések mellett nem térhetnek el aszerint, hogy nő (és ezért évekkal tovább él), vagy férfi-e az illető. Megjegyezzük, hogy az egyéni számlán felhalmozott összeget a felhalmozási periódusban a kedvezményezett (feleség, élettárs, szülő, gyerek, illetve bárki számára, akit a pénztártag kedvezményezettként megjelölt) örökölheti, saját számlájára írathatja, de a kifizetési periódusban ez már nem érvényesíthető.

Mindemellett azonban érdemes megfontolni – sőt elkerülhetetlen – a gyermeknevelés honorálásának, további preferenciáinak megerősítését a nyugdíjrendszerben. Azokra a kohorszokra, akik nem részesülnek a korhatár- és előrehozott nyugdíjkezelvényekben, és már a magasabb korhatáron mehetnek nyugdíjba, ezt a munkát a nyugdíjreformok során el kell végezni. A részmunkaidős és atipikus foglalkoztatás elterjedése során szükség van a nyugdíjrendszer általi korrekt kezelésükre.

Folyamatosan monitorozni kell a nyugdíjrendszer nemek egyenlőségére gyakorolt hatását, ezt 2-3 évente át kell tekinteni, mert előre látható, jól prognosztizálható elemek nincsenek. Ennek fontos része kell, hogy legyen az egyéni tipikus nyugdíjpályák modellezése, figyelembe véve a társadalmi nemek egyenlőségének szempontját is.

Egyszeri, és a nőket kedvező helyzetbe hozó intézkedésnek tekinthető az, hogy 2010. december 20-án a parlament elfogadta „*A társadalombiztosítási nyugdíjáról szóló 1997. évi LXXXI. törvény*” módosítását a nők kedvezményes nyugdíjba vonulásával kapcsolatban. Eszerint öregségi teljes nyugdíjra életkorától függetlenül jogosult az a nő is, aki legalább negyven év jogosultsági idővel rendelkezik. Megjegyezzük, hogy jogosultsági időnek minősül a keresőtevékenységgel járó biztosítási, vagy azzal egy tekintet alá eső jogviszonnyal, valamint a terhességi-gyermekágyi segélyben, gyermekgondozási díjban, gyermekgondozási segélyben, gyermeknevelési támogatásban és a súlyosan fogyatékos vér szerinti vagy örökbe fogadott gyermekére tekintettel megállapított ápolási díjban eltöltött idővel szerzett szolgálati idő.

Az egészségügyi ellátórendszer hatása

Az EU-tagállamokban az *egészséggel* kapcsolatos egyenlőtlenségek gazdasági-társadalmi csoportonként jól megfigyelhetők. Ennek jó mutatója a születéskor várható átlagélettartam és az egészségesen leért életek nemek közötti különbségei. Mivel ezeket jelentős mértékben befolyásolják egy-egy ország iskolázottsági, foglalkozási és jövedelmi viszonyai, ezért csak azok a megállapítások relevánsak, hogy minden országban magasabb a születéskor várható átlagélettartam a nők javára, és az országok közötti szórás is kisebb, nőknél 8 év, férfiaknál 14 év. Ezzel ellentétes a nők egészségben megélt éveinek száma, és itt a szórás is nagyobb, mint a férfiaknál (18 év). A nők az EU-tagállamok átlagában 6 év többlettel rendelkeznek, de egészségben megélt éveik számát a rosszabb egészségi állapotuk jobban veszélyezteti, mint a férfiakét. Megjegyezzük, hogy az egészségi állapotot illetően a legtöbb adatnál nincs nemek szerinti adatbázis, igaz, ennek létrehozását 2012-re tervezik. Az egészséggel kapcsolatos egyenlőtlenségek az élet és munkakörülményekhez, az egészséges életmódra való törekvés intenzitásához, illetve az egészségügyi szolgáltatások eléréséhez is kapcsolódnak. Végül soron ahhoz, hogy az egészséggel kapcsolatos egyenlőtlenségek enyhüljenek, a szociális védelem növelésére és a társadalmi kirekesztés különböző fajtáinak megszüntetésére van szükség. Azonban bármilyen típusú egészségügyi modell is jöjjön létre, leszögezhetjük, hogy a *mai modern társadalomban a szolidaritási elvnek valamilyen szinten érvényesülnie kell. A szolidaritásra nemcsak a jövedelmi egyenlőtlenségek enyhítése, hanem más – pl. éppen a gender – szempontok miatt is szükség van. Pusztán magánbiztosítással ez a fajta szolida-*

ritás – kellő mélységű jogi szabályozás és szankciók beépítése nélkül – nem tudna megvalósulni. A nők fogékonyabbak az egészségtudatos magatartásra, mint a férfiak. Az ismeretek és képzettség növekedése a lakosság körében azt eredményezi, hogy a fogyasztók az egészségtudatos megoldásokat választják minden területen. Ideálisnak azt az állapotot tekinthetjük, amikor – az egészségügyi rendszer szerveződésétől függetlenül – az egészség megőrzését „főáramként” kezelve és az egészségügyi ellátás középpontjába a prevenciót helyezve, a közvetlen egészségügyi kiadások – vagy növekedésük – lassulnak, miközben a születéskor várható élettartam nő, a lakosság egészségi állapota javul. Ezt az állapotot még csak néhány ország tudja felmutatni, pl. Luxemburg, Dánia, Finnország. A kutatási eredmények jól mutatják, hogy az egyéni tényezőknek az egészségegyenlenségekben betöltött szerepe döntő mértékben meghatározó. A magyar lakosság egészségének javításához, az egészségegyenlenségek csökkentéséhez elengedhetetlen az egészségügynek más szektorokkal való együttműködése. A lakosság egészségét leginkább javító beavatkozások célterületei, többek között a foglalkoztatás is, más szektor felségterülete, ezért olyan szakpolitikák alkalmazása javasolható, melyek egészségesebb lakókörnyezet, iskolák, munkahelyek kialakítását célozzák, a nők esetében támogatják a nők választási lehetőségeinek a jelenleginél nagyobb méretű kiszélesítését, csökkentik az egyenlenségeket. Nem lehet elégszer hangsúlyozni az egészségmagatartás, egészségállapot multiszektoralitását sem (oktatás, szociális terület stb.), különösen a nőknél, így kiemelkedő fontosságú ezek támogatása. A megbetegedések csökkentéséhez nagymértékben hozzájárul a szegénység mérséklése a nők körében (özvegyek, gyermeküket egyedül nevelők, alacsony iskolai végzettségűek, romák támogatása). Az oktatáspolitikai, szociálpolitikai, foglalkoztatáspolitikai lépéseknek ebből adódóan – az egészségpolitikai kezdeményezéseken túl – komoly hatásuk lehet a nők egészségi állapotának javulásában, fontos lenne az „egészség minden szakpolitikában elv” alkalmazása.

A nők megbetegedéseinél kiemelt jelentősége van a stressznek, illetve a folyamatos stresszhatás és az elégtelen megbirkózás miatt kialakuló alacsony koherencia és depressziós tünetek együttjárásának. A stresszforrások között dominánsak a családi konfliktusok, illetve a munkahelyi stressz (ez utóbbi gyakran a családi konfliktusok eredője, illetve következménye, a két szerep problémás összeegyeztetéséből adódóan). Vagyis a megoldás e stresszhatások csökkentése, a nők segítése az őket érő kihívások, problémák megoldásá-

ban. Az észak-európai országokhoz hasonlóan – akár törvényekkel is alátámasztva – alapvető attitűdváltozást kellene elérni a lakosság széles rétegein belül, hogy a család ellátása ne női, hanem szülői, házastársi feladatokként jelenjen meg. Azáltal, hogy a magas képzettségű nők is választási kényszer előtt állnak: munka vagy család, a konfliktusok jelentős mentális problémákat okozhatnak. Mivel a gyermekneveléshez kapcsolódó sztereotípiák megakadályozzák a nők férfiakhoz hasonló teljes értékű részvételét a munkavállalásban, vagy csökkent értékű munkaerőnek számítanak, vagy a „munka-család” konfliktus nagy lelki megterhelést okoz. Éppen ezért fontos lenne Magyarországon is bevezetni a kötelezően megosztandó nők és férfiak szülői szabadsághoz való jogát, az anyasági/apasági szabadság gyermekszületés esetén érvényes szabályait, felhasználva azokat a tapasztalatokat, gyakorlatokat, amelyek a skandináv országban jól beváltak, jelentősen javítva a nők munkaerő-piaci helyzetét, és ezzel párhuzamosan növelve a nők gyermekvállalási hajlandóságát. Javasoljuk a családi és szakmai élet jobb összeegyeztetésére a gyermek- és egészségnevelési ismeretek bevezetését az alapfokú oktatás felső tagozatában, legalább négy félévre kiterjesztve, fiúknak-lányoknak azonos ismeretekkel. Intézményesíteni kell – továbbá – a gyermekek és más önmagukat ellátni nem képes személyek gondozását, széles körű nevelési, egészségi ismeretekre alapozva megfizethető, ellenőrizhető struktúrák létrehozásával, önkormányzatok felelősségvállalásával és koordinálásával.

Zárszó

A gender hatásokat vizsgálni csak az aktuális állapot pontos ismeretében lehet. Ha komolyan vesszük azt az európai uniós irányelvet, hogy ennek a kérdésnek a vizsgálatát minden jelentős döntésnél szem előtt kell tartani, akkor ehhez megfelelő részletezettségű, nyilvános adatbázisokat kell biztosítani. Ezek jelenleg nem állnak rendelkezésre. A gazdaságstatisztika a legritkább esetben tartalmazza a nemek szerinti bontást, a háztartásstatisztika sem tartalmaz nemek szerinti megkülönböztetést és a fogyasztási szerkezetet illetően sem állnak rendelkezésre árufőcsoportokra vonatkozó női és férfi vásárlási táblázatok, nemi bontású fogyasztási panelek. Természetesen ennek hiányában is lehet vizsgálni. Ekkor azonban minden kutatásnál egyedi adatfelvételt kell végezni, ami jóval költségesebb, és az így összegyűjtött adatok kevésbé összehasonlíthatóak más vizsgálatok eredményeivel, mint ahogy a nyilvános adatbázisok elemzésével nyerhető adatok lennének.

Lábjegyzet

¹ A hipotézisekre adott válaszok és a javaslatok, valamint a zárótanulmány – amelyet dr. Borbély Szilvia készített – az alábbi résztanulmányok alapján készültek:

- Borbély Szilvia: Nemek egyenlőségének érvényesítése az adó-, társadalombiztosítási és szociális rendszerekben, hatásuk a női foglalkoztatásra – Nemzetközi kitekintés
- Borbély Szilvia: Munkanélküli ellátások, aktív munkaerő-piaci politikák gender szempontból
- Lukács Erika: Nemek egyenlőségének érvényesítése a tb-rendszerekben és hatásuk a nők foglalkoztatására. Családtámogatások, gyermektámogatási rendszer
- Rózsáné Lupkovics Marianna: Nemek egyenlőségének érvényesítése az adó-, társadalombiztosítási és szociális rendszerekben, hatásuk a női foglalkoztatásra – Jogszabályok, jogi és érdekszempontok bemutatása
- Schadt Mária – Péntek Eszter: Nemek egyenlőségének érvényesítése az egészségügyi ellátások terén, az egészségbiztosítási rendszerekben, és hatásuk a nők foglalkoztatására
- Vanicsek Mária: Az adórendszer értékelése a nemek egyenlősége szempontjából, és hatása a nők foglalkoztatására (szja, áfa, vagyoadó, társasági adó, EVA)

² Az általunk vizsgált aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök: munkaerő-piaci képzés; közhasznú foglalkoztatás; foglalkoztatás bővítését szolgáló bértámogatás; munkahelyteremtő beruházás támogatása; álláskereső vállalkozóvá válását elősegítő támogatás; munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítés; munkahelymegőrzés támogatása; pályakezdeményező eszközök.

Felhasznált irodalom

- Borbély Sz.* (2010): Nemek egyenlőségének érvényesítése az adó-, társadalombiztosítási és szociális rendszerekben, hatásuk a női foglalkoztatásra – Nemzetközi kitekintés. SEED Alapítvány
- Borbély Sz.* (2010): Munkanélküli ellátások, aktív munkaerő-piaci politikák gender szempontból. SEED Alapítvány

Frey M. (2007): Aktív munkaerő-piaci eszközök működésének értékelése 2001–2006 között és változásai 2007-ben; <http://www.econ.core.hu/file/download/frey.pdf>

Frey M. (2002): A gyermeknevelési támogatásokat igénybevevő és a családi okból inaktív személyek foglalkoztatásának lehetőségei és akadályai. Összefoglaló a HU9918-13 PHARE-program keretében végzett statisztikai kutatás zárótanulmánya. Budapest

Kluve, J. (2006): The Effectiveness of European Active Labour Market Policy. IZA Discussion Paper, No. 2018, Bonn

Lukács E. (2010): Nemek egyenlőségének érvényesítése a tb-rendszerekben és hatásuk a nők foglalkoztatására. Családtámogatások, gyermektámogatási rendszer. SEED Alapítvány

Rózsáné Lupkovics M. (2010): Nemek egyenlőségének érvényesítése az adó-, társadalombiztosítási és szociális rendszerekben, hatásuk a női foglalkoztatásra – Jogszabályok, jogi és érdekszempontok bemutatása. SEED Alapítvány

SZMM (2010): ÁFSZ, TÁMOP 1.2.1. – „Hátrányos helyzetűek foglalkoztatását ösztönző járulékkedvezmények” elnevezésű program ismertetése

Schadt M. – Péntek E. (2010): Nemek egyenlőségének érvényesítése az egészségügyi ellátások terén, az egészségbiztosítási rendszerekben, és hatásuk a nők foglalkoztatására. SEED Alapítvány

Tajti J. (2008): A foglalkoztatáspolitikai eszközök működése 2008-ban, FSZH

Vanicsek M. (2010): Az adórendszer értékelése a nemek egyenlősége szempontjából és hatása a nők foglalkoztatására (szja, áfa, vagyoadó, társasági adó, EVA), SEED Alapítvány

Cikk beérkezett: 2010. 6. hó

Lektorai vélemény alapján véglegesítve: 2010. 8. hó