

11.3. A GYERMEKGONDOZÁSI SZABADSÁG LÁTHATATLAN FELTÉTELEI – A MUNKÁLTATÓ SZEREPE*

FODOR ÉVA & CHRISTY GLASS

Kevés államszocialista intézmény élte túl a rendszerváltást, a gyermekgondozási segély (gyes) az egyike volt az ilyen kivételezett intézményeknek. Ahogy az jól ismert, a gyest 1967-ben vezették be, részben a csökkenő gyermekvállalási kedv fokozására, részben azért, mert a bölcsődék és hasonló gyermekgondozási intézmények építése költségesnek és lassúnak bizonyult. Ezekre a megfontolásokon kívül a növekvő munkaerő-túlkínálat enyhítésére, illetve szabályozására is szolgált. Az intézkedés lényege az volt, hogy a nem mezőgazdasági szektorban dolgozó nők szülés után három évig otthon nevelhették gyermeküket a munkába való azonnali visszatérés helyett, és ezért egy meghatározott összegű segélyben részesültek. Később mezőgazdasági dolgozókra is kiterjesztették a lehetőséget, illetve a segély összege nőtt. A kismamák igen jelentős része kihasználta, sőt még ma is kihasználja ezt a lehetőséget, méghozzá nagyrészt a gyermekgondozási szabadság teljes időtartamát.

Később, 1985-ben a középosztálybeli nőket célzó gyermekgondozási díj (gyed) is csatlakozott a fenti lehetőséghez, ez kifejezetten a jobban képzett nőket célozta meg, és a jövedelmük mértékének megfelelően állapította meg az anyagi juttatás mértékét a gyermek kétéves koráig. Ezzel Magyarországon létrejött a világ egyik legátfogóbb és legbőkezűbb gyermekgondozási rendszerre, amelyet különböző osztályhelyezethez kötött csatornákon keresztül (Glass–Fodor, 2007) gyakorlatilag minden szülő nő – inkább több, mint kevesebb mértékben – használt (Bálint–Köllő, 2008).

A rendszerváltás után még történtek kisebb igazítások a rendszerben (Darvas–Szikra, 2017), de 2014-ig a gyes és a gyed gyakorlatilag változatlan formában megmaradt, majd a Fidesz-kormány – hasonlóan államszocialista elődjéhez – a középosztálybeli dolgozó nők gyermekszülési kedvét bátorítandó, újabb anyagi juttatásokat csatolt a gyedhez.¹ A szakirodalom többszörösen bizonyította, hogy ha egy országban nem létezik államilag biztosított, fizetett gyermekgondozási szabadság, akkor a legtöbb nő hosszú időre kiesik a munkaerőpiacról, és nehezen tud visszatérni később (lásd például Misra és szerzőtársai, 2007).²

Arról azonban már megoszlanak a vélemények, hogy a nagyon hosszú, elsősorban a kelet-európai posztszocialista országokra jellemző gyermekgondozási szabadság vajon elősegíti-e a nemi egyenlőséget, vagy megnehezíti nemcsak a szülő, de az összes szülőképes kor környékén lévő nő munkavállalási esélyét (Pettit–Hook, 2009). Elképzelhető, hogy mivel Magyarországon a kismamák a társadalmi normáknak megfelelően szülés után igen hosszan maradnak otthon, a munkáltatók nem feltétlen vállalják annak a kockázatát, hogy egy ki-

* A továbbiakban egy rövid összefoglalót közlünk a Fodor–Glass (2018) tanulmány főbb eredményeiből.

1 Természetesen más változások is történtek, ezek nem tartoznak a jelen cikk témájához, de lásd: Darvas–Szikra (2017).

2 A gyermekgondozásra vonatkozó szabályok mindenhol elsősorban a nők munkavállalási lehetőségeit befolyásolják, annak ellenére, hogy elvileg férfiak is igénybe vehetik nagyrészüket.

képzett és beszoktatott munkaerőt elveszítenek három évre vagy gyakran még hosszabban, esetleg nem sokkal a belépés után (*Bálint–Köllő*, 2008). Pénzügyi szektorban készített kutatásunk például egyértelműen kimutatta, hogy legalábbis a banki munkáltatók változatos módokon próbálják megbecsülni az állásokra jelentkezők gyermekszülési kedvét, és ennek megfelelő döntést hoznak felvételükről (*Glass–Fodor*, 2011).

Kutatásunkból azonban az is kiderült, hogy a vállalatok komoly kompromisszumokra hajlandók, ha számukra értékes munkaerő vette igénybe a gyes – így a gyermekszülés utáni munkába állásakor az anyák mintegy második „állásinterjú”, felvételi eljáráson esnek keresztül: a jól teljesítők kedvezményeket kaptak, azokra viszont, akikre nem volt szükség, visszatértükkel felmondó levél vagy finomabb változatban egy a korábbinál jóval alacsonyabb beosztás várt. Ez a megfigyelés vetette fel bennünk a következő kérdéseket. Vajon ki dönti el, hogy milyen hosszú ideig maradhat távol egy nő szülés után a munkahelyétől, mikor kell visszatérnie, és milyen feltételek mellett? Ki tudják-e kihasználni a kismamák a jog által biztosított lehetőségeiket, vagy elsősorban a vállalat határozza meg a gyermekgondozási szabadság idejét és a visszatérés körülményeit? Vajon mennyire nagylelkű a magyar gyermekgondozási rendszer a munkahelyi gyakorlatban?

A fenti kérdéseket megválaszolandó, 2014-ben strukturált mélyinterjúkat készítettünk, és fókuszcsoporthoz beszélgetésre invitáltunk összesen 33 magasan képzett, gyermeke születése előtt jó beosztásban dolgozó (*professional*) budapesti kisgyermekes anyát. Azért őket választottuk, mert azt vártuk, számukra legnehezebb a hosszú gyermeknevelési időt összeegyeztetni a munkavállalással, viszont munkahelyi helyzetükre való tekintettel ők lehetnek a legjobb pozícióban ahhoz, hogy jogaikat érvényesíthessék.

Ki dönt tehát a gyes/gyes kihasználásáról: a szülő nők, illetve családjaik, vagy a vállalati vezetők? Egy mondatban összefoglalva, azt találtuk, hogy a vállalatok szerepe nagyon nagy ebben a döntésben, annak ellenére, hogy hivatalosan semmiféle befolyásuk nem lehetne rá. Íme, egy példa az egyik interjúból:

„Amikor felvettek, a főnököm azt mondta, hogy hat hónapig maradhatok otthon szülés után. Szóbeli megállapodás volt, kezet ráztunk rá. Egyértelműen ez volt a feltétele annak, hogy felvegyenek. Azt mondták, ha több mint hat hónapot maradok, nem jöhetek vissza.” (Johanna, egy nagyvállalat középbeosztású alkalmazottja.)

Azt találtuk, hogy a gyermekgondozási szabadsággal kapcsolatos döntések legtöbbször még ennél is informálisabb tárgyalások során jönnek létre, amelyben a nők és családjuk elképzeléseit már eleve alakítja a vállalati norma. Emellett a döntés közvetlen módon is függ a felettes és a vállalati hierarchiában magasabb döntéshozó pozícióban levők értékeitől és érdekeitől. Sok esetben személyes kapcsolatokon és egyéni elbíráláson múlik, hogy mi megengedhető, és mi nem. Ezek kiszámíthatatlanságáról többen beszéltek az interjújuk során. Példá-

nak hozzuk egy nagyvállalatnál dolgozó marketinges középvezető beszámolóját, aki elmesélte, hogyan közölte főnökével, hogy második gyermekét várja.

„Nagyon aggódtam. Képzeljétek el a helyzetet. Megígéred a főnöködnek, hogy egy év után visszajössz, és tényleg, de nemsokára újra terhes leszel... Talán, mert a főnököm nő, vagy a kora miatt, nem tudom, miért volt ilyen megértő, de azt mondta, OK, ez a helyzet, mit tegyünk, nem utálunk, nem rúgunk ki.” (Edit, marketing igazgató, 2 gyermek édesanyja.)

Ezek az informális, szóbeli megállapodások nemcsak kiszámíthatatlanok, de meglehetősen törekenyek is. Nem egy kisgyermekes anya számolt be arról, hogy a korábban megbeszélt ígéretekből semmi sem lett.

„A korábbi főnököm nagyon segítőkész volt, de miután elmentem szülni, áttették egy másik állásba, Párizsba, úgyhogy a megállapodásunk [a visszatérés időzítéséről és az azt követő részmunkaidőről] valahogy elfelejtődött. És amikor rákérdeztem, az új főnököm úgy tett, mintha nem tudná, miről beszélek, és mit akarok.” (Emma, kétgyermekes közgazdász.)

Számunkra az volt a legmeglepőbb, hogy a nők maguk sem úgy közelítettek a gyermekgondozási szabadságukhoz, mint jogaik érvényesítéséhez, pedig pontosan tudták, mire jogosítja fel őket a törvény. Ehelyett, ha számukra megfelelő döntés született, azt egy különleges és személyes kegyként értékelték a vállaltvezetés részéről, amely tolerálja a nem vállalati kultúrához illő viselkedést, vagyis a gyerekszületést. Szerencsésnek vélték magukat, ha sikerült megfelelő megállapodást kötniük, vagy ha nem, többen feladták vagy módosították szakmai elképzeléseiket.

„Nagy ajándékot kaptam a főnökömtől, mert tudta, hogy jár nekem valami, miután annyit dolgoztam neki. Hat órában dolgozhatok, ráadásul otthonról, és csak három napot kell bemennem! Persze, ha szükséges, bejövök többször is.” (Eszter, középvezető egy nemzetközi szállítmányozási vállalatnál.)

Eszter kislánya másfél éves volt, amikor visszament dolgozni, tehát a munkáltatójának jogi kötelessége volt kívánság esetén részmunkaidőben alkalmazni. Eszter azonban, bár mindezzel tisztában volt, mégis ajándékként, különösen szorgos munkájának elismeréseként értelmezte a történeteket.

Összefoglalva, rövid tanulmányunk rámutat arra, hogy a törvényi szabályozás nem feltétlenül írja le pontosan a szülő nők döntési lehetőségeit és ezek korlátait. A vállalatok szerepe a gyermekgondozási szabadságok kihasználásában jelentős. Annak ellenére, hogy tehetséges, energikus, komoly feladatokkal megbízott interjúalanyaink számára jogi lehetőségek sora állt rendelkezésre, személyes kapcsolatokra, jóindulatra és szerencsére volt szükségük ebben a fontos döntésben, hiszen a szabályok ellenére kiszolgáltatottnak érezték magukat a munkahelyükön. Ahogy egyik interjú alanyunk mesélte, nem sikerült elérnie, hogy a visszatérés után részmunkaidőben dolgozzék egy darabig, mert a főnöke egyszerűen nem egyezett bele.

„Tudtam, hogy nem legális. A főnököm is tudta, hogy én is tudom, hogy nem az. De mit tudtam volna tenni? Újra terhes voltam, kétéves a lányom otthon, és elsősorban az én fizetésemből éltünk. Semmit nem tudtam csinálni.” (Anita, HR-vezető, két gyermek édesanyja.)

Hivatkozások

- BÁLINT MÓNKA–KÖLLŐ JÁNOS (2008): A gyermeknevelési támogatások munkaerőpiaci hatásai. *Esély*, 1. sz. 3–27. o.
- DARVAS ÁGNES–SZIKRA DOROTTYA (2017): Családi ellátások és szolgáltatások. Megjelent: *Ferge Zsuzsa* (szerk.): Magyar társadalom- és szociálpolitika, 1990–2015. Osiris Kiadó, Budapest, 215–254. o.
- ÉVA FODOR–GLASS, C. (2018): [Negotiating Entitlement. Accessing Parental Leave in Hungarian Firms](#). Előzetes internetes publikáció: *Gender, Work and Organizations*.
- GLASS, C.–FODOR ÉVA (2007): From Public to Private Maternalism? Gender and Welfare in Poland and Hungary after 1989. *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*, Vol. 14. No. 323–350. o.
- GLASS, C.–FODOR ÉVA (2011): Public Maternalism Goes to Market: Recruitment, Promotion and Hiring in Hungary. *Gender and Society*, Vol. 25. No. 1. 5–26. o.
- MISRA, J.–BUDIG, M. J.–MOLLER, S. (2007): [Work–family policies and poverty for partnered and single women in Europe and North America](#). *Gender and Society*, Vol. 21. No. 6. 804–827. o.
- PETTIT, B.–HOOK, J. L. (2009): *Gendered Tradeoffs: Women, Family, and Workplace Inequality in Twenty-One Countries*. Russel Sage Foundation, New York.