

3.3. NŐK FOGLALKOZTATÁSI HELYZETÉRE HATÓ SZAKPOLITIKÁK EURÓPÁBAN

KÁLMÁN JUDIT

A nők foglalkoztatottsága Európában látványosan nőtt az elmúlt évtizedekben, de még mindig van néhány EU-tagállam, ahol 60 százalék alatti (Görögország, Spanyolország, Olaszország, Málta, Horvátország),¹ és számos kelet-közép-európai országban, így Magyarországon sem éri el az EU-átlag 66,5 százalékát, bár javult a 2000-es évek óta és egyre közelít.² Minden európai országban alacsonyabb a nők munkaerőpiaci részvétele a férfiakénál, bár ebben nagy a szórás a tagállamok között. Vannak olyan országok (például Málta, Olaszország, Görögország, Románia, Csehország, Szlovákia, Lengyelország és Magyarország), ahol annak ellenére kiugró a különbség, hogy a nők átlagos iskolázottsága mostanra meghaladta a férfiakét.³ Sőt a foglalkoztatott nők is általában kevesebb órában,⁴ alacsonyabb státusú pozíciókban, kevésbé jól fizető szolgáltatási szektorokban dolgoznak, melyek együttesen vezetnek a keresetekben és jövedelemben meglévő jelentős nemek közötti különbségekhez. A női munkavállalást egyéni szinten meghatározó tényezőket, a keresetek nemek közötti különbségeit – amelyekről részletesen ír a 4. fejezet – demográfiai és strukturális hatások is befolyásolják, de számos különbség fakad az intézmények, az ellátórendszerek és a szakpolitikák, adórendszerek által meghatározott ösztönzőrendszerből is. Ez utóbbiak rövid összefoglalására tesz kísérletet ez az alfejezet.

A nők munkához, munkalehetőségekhez való hozzáférése nemcsak saját egyéni anyagi függetlenségük, aktivitásuk, gyermekvállalásuk, közügyekben való részvételük és ezáltal jobb életminőségük és a nemek közti egyenlő bánásmód szempontjából⁵ fontos, hanem jelentős hatással van a képességek jobb allokációjára, s így a gazdasági növekedésre is (*IMF*, 2016, *OECD*, 2018), a népesedésre, valamint az öregedő társadalmak okozta számos közpénzügyi és szociális kihívás enyhítésére, a költségvetési rendszer fenntarthatóságára is. Ezt felismerve az EU-ban számos irányelv és kitűzött cél, közpolitikai irányvonal sürgeti a tagállamokat arra, hogy törekedjenek a nők munkaerőpiaci helyzetének javítására (2006/54/EK irányelv⁶ és EUMSZ 153. cikke⁷), az inaktív, munkaerőpiacról kiszoruló bevonására (151. cikk), az „azonos munkáért azonos fizetség” elv megvalósítására (157. cikk), valamint a gondozási feladatokat ellátók jobb munka–magánélet összeegyeztethetőségére (*work-life balance*). Az EU2020 stratégia általános foglalkoztatási célkitűzéséhez (az EU-ban 2020-ra 75 százalékosra kell emelni a foglalkoztatottságot), valamint számos tagállamban a szegénység csökkentéséhez is (lásd például gyermeküket egyedül nevelő anyák) szorosan kapcsolódik a nők mainál magasabb munkaerőpiaci részvétele. A szociális és foglalkoztatáspolitikai terüle-

1 2017-es Eurostat-adatok.

2 A poszt szocialista EU-tagállamok női foglalkoztatottságáról részletesebben lásd a 3.1. alfejezetet.

3 Az EU28-ban átlagosan a nők 44 százalékának, míg a férfiak 34 százalékának volt felsőfokú végzettsége 2016-ban.

4 Az EU28 átlagában 2017-ben a foglalkoztatott 20–64 éves nők harmada (31,4 százalék) dolgozik valamilyen részdíds konstrukcióban, ugyanez a szám férfiaknál csak 8,2 százalék. Kisgyermekes anyáknál ez az érték 38,9 százalék, míg az apáknál 5,8 százalék. Különösen nagy a részmunkaidősen foglalkoztatott nők aránya Hollandiában (75 százalék), Belgiumban, Dániában, az Egyesült Királyságban, Írországból, Németországban és Ausztriában (lásd Eurostat).

5 Minden EU-tagállam ratifikálta az 1979-es ENSZ-egyezmény a nők elleni diszkrimináció megszüntetéséről.

6 2006/54/EK irányelv.

7 EUMSZ 153. cikke.

8 Cipollone és szerzőtársai (2014) becslése szerint az elmúlt 20 évben ezek a szakpolitikák és intézmények magyarázzák a fiatal nők foglalkoztatottsága növekedésének 25 százalékát, a magasabban képzett nők esetében ez az arány 30 százalék, de az alacsonyban képzettek munkakínálatára kevésbé hatnak.

9 A szülővé válás foglalkoztatási hatását jól mutatja az összehozott gyerektelen nőkkel: míg hozzájuk képest EU-átlagban 8 százalékponttal kisebb a hat évvel aluli gyermeket nevelő nők foglalkoztatottsága, addig Magyarországon, Szlovákiában és Csehországban ez a különbség 30 (sőt akár 40) százalék feletti, de Észtország, Finnország, Németország esetében is több mint 15 százalék. Miközben jó néhány tagállamban elenyésző (lásd például Belgiumot vagy Hollandiát, ahol nagy a rész-munkaidős foglalkoztatás aránya), vagy akár pozitív hatása is lehet az anyává válásnak a nő munkaerőpiaci státusára (Svédország, Szlovénia, Portugália) – és a férfiak esetében mindennél pozitívan hat az apává válás (lásd 8.4. alfejezet és EC, 2015).

10 Összefoglaló táblázatot közölnek az időtartamról és jövedelmhelyettesítési rátákról többek között az OECD Family Database F2.1–2.5 táblázatai.

11 Kivétel Németország, ahol hároméves az állást megtartó gyermekgondozási szabadság, viszont pénzbeli ellátás nélkül. A poszt-szocialista országokban alacsony összeget jelent – nem kötődik a korábbi bérhez. Norvégiában és Finnországban ezt kifejezetten a gyermekellátó intézményrendszer túlsúlyosságának csökkentésére vezették be, és kimutathatóan hozzájárult az anyai foglalkoztatási ráták csökkenéséhez, ám nem azonos módon az egyes társadalmi csoportokban: főképp a szegényebb, többgyermekes, bevándorló háttérű családok vették igénybe, s így nemcsak ezek az anyák szorultak egyre inkább ki a munkaerőpiacról, de gyermekeik is kevésbé részesültek a korai fejlesztési jótékony hatásaiból (Fagnani, 2009, Moss–Korintus, 2008).

tén régóta zajlik horizontális koordináció, de ettől még az egyes tagországok szakpolitikái igen jelentős eltéréseket mutatnak.

Szakpolitikák és hatásuk a női foglalkoztatásra

Az EU-tagállamokban is – mint minden fejlett országban számos szakpolitika⁸ – igyekeznek segíteni a gyermekvállalás költségeinek csökkentését (családtámogatási rendszer, adókedvezmények), a család és munka összeegyeztethetőségét⁹ (szülési szabadság, gyermekgondozási szabadságok – anyáknak és újabban apáknak is –, rugalmas munkaidő lehetősége, napközbeni kisgyermek-ellátó intézményrendszer (bölcsőde, óvoda), de a támogatások módja, tervezése és mértéke sok különbséget mutat. A széles nemzetközi irodalom egyre inkább munka és család összehangolására vonatkozó szakpolitikáról (*work-family policy*) beszél, és nem pusztán családpolitikáról vagy foglalkoztatáspolitikáról, utalva a szemléletváltásra a munka- és gyermekvállalás összeegyeztetését hangsúlyozva, valamint arra, hogy a szakpolitikák összesített hatását (*policy mix*) érdemes vizsgálni, és nem külön-külön az egyes csomagokat (Hegewisch–Gornick, 2011, Thévenon–Luci, 2012, Szikra, 2010).

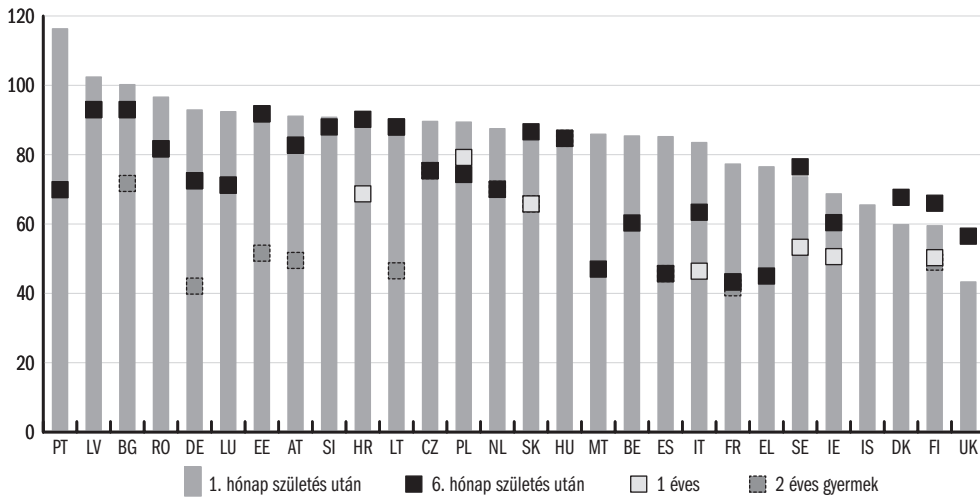
Gyermekgondozási szabadságok – megerősítik a munkaerőpiaci kötődést, de számít az időtartamuk és a jövedelmhelyettesítő hatásuk

A meglévő bizonyítékokból úgy tűnik, hogy a munkahelymegtartást célzó fizetett anyasági és gyermekgondozási szabadságok léte és hossza¹⁰ kulcsfontosságú (Cascio és szerzőtársai, 2015, Ruhm, 1998, Hegewisch–Gornick, 2011, Nieuwenhuis és szerzőtársai, 2012). A fizetett anyasági és gyermekgondozási szabadságok csökkentik annak kockázatát, hogy a gyermekszületés környékén az anyák feladják korábbi állásukat. Ezek a fizetett szabadságok mindennél korábbi foglalkoztatáshoz kötöttek, vagyis nem védik a munkanélküli, anyává váló nőket, viszont a jogosultak általában maximálisan kihasználják őket, legyenek azok néhány hónap időtartamúak (Ciprus, Portugália) vagy akár többévesek (Németország, Norvégia, kelet-európai EU-országok) – lásd például az OECD Family Policy adatbázisainak táblázatait. Természetesen ott maradnak inkább a munkaerőpiacon az anyák, ahol a munkáltatók valóban nem bocsátják el az anyákat sem ezen szabadságok ideje alatt, sem közvetlenül utána, valamint ahol ezzel párhuzamosan kellően kiépült és széles rétegek számára elérhető a gyermekellátó intézményi rendszer is (Del Boca és szerzőtársai, 2008, EC, 2015, Lambert, 2008).

Számos országban (Finnország, Franciaország, Norvégia és a poszt-szocialista országok) akár három-négy évig is otthon lehet maradni gyermekgondozási támogatással, ám ezek már nem feltétlen kötődnek a korábbi állás kötelező védelméhez, és csak kisebb pénzbeli támogatást jelentenek.¹¹ A gyermekgondozási/szülői szabadságok esetében a pénzbeli ellátás is igen változatos (3.3.1.

ábra), vannak országok, ahol majdnem a korábbi bér 100 százaléka (balti országok, Portugália, Németország), másokban csökkentett mértékű, míg van, ahol nincs kötelezően megadott mértéke.

3.3.1. ábra: Háztartások ekvivalens nettó havi jövedelme egy hónappal, hat hónappal, egy és két évvel a gyermek születése után, a korábbi nettó jövedelem százalékában



Rövidítések: AT: Ausztria, BE: Belgium, BG: Bulgária, CZ: Cseh Köztársaság, DE: Németország, DK: Dánia, EE: Észtország, EL: Görögország, ES: Spanyolország, FI: Finnország, FR: Franciaország, HR: Horvátország, HU: Magyarország, IE: Írország, IT: Olaszország, IS: Izland, LT: Litvánia, LU: Luxemburg, LV: Lettország, MT: Málta, NL: Hollandia, PL: Lengyelország, PT: Portugália, RO: Románia, SE: Svédország, SI: Szlovénia, SK: Szlovákia, UK: Egyesült Királyság.

Megjegyzés: OECD szimulációs számítások, kétszülős, kétgyermekes mintacsaládra, feltételezve minden fizetett szülési és gyermekgondozási szabadság egyben történő igénybevételét, az első gyermek kétéves a második születésekor.

Forrás: *OECD Family Policy Database*, FP 2.4.

Ahol nem vagy csak nagyon alacsony százalékban pótolják a korábbi béreket, ott jóval kevesebben veszik igénybe (akár anyák, akár apák) – de ez a különböző végzettségű, eltérő társadalmi és munkaerőpiaci pozíciójú családokban különböző mértékű, hiszen számukra más az otthonmaradás alternatív költsége. Több mérési eredmény (*Akgunduz–Plantenga, 2018, Rønsen–Sundström, 2002, Evertsson–Duvander 2011*) bizonyítja, hogy a túl hosszú¹² gyermekgondozási szabadságok lehetősége viszont negatív hatással van egyéni szinten az anya újraelhelyezkedési esélyeire (túl hosszú tapasztalatkiesés a képességek romlásához vezet (*skill deterioration*), elérhető bérszintjére (*wage penalty*), a nemek közötti háztartási munkamegosztásra (*Rønsen, 2001*), illetve makroszinten a női foglalkoztatási rátákra (*Jaumotte 2003, OECD, 2017, Albrecht és szerzőtársai, 2003, Hegewisch–Gornick, 2011*).

Az európai uniós irányelvek hatására most már szinte mindenütt jelen van az „apakovta”, mely szerint a gyermekgondozási szabadság egy részét az apák

¹² Nincs közmegegyezés az irodalomban arról, mi számít „túl hosszú” szülői gyermekgondozási szabadságnak, de egy OECD-tanulmány (*Thévenon–Solaz, 2014*) például azt mutatja ki, hogy két évnél hosszabb gyermekgondozási szabadságok már távol tartják a szülőket a munkaerőpiactól, és hátráltatják visszatérésüket, negatívan hatnak későbbi béreikre és karrierjükre, erősítik a szakmai szegregációt.

13 A legtöbb országban egyelőre még mindig nagy eséllyel csak a nők veszik igénybe a gyermekgondozási szabadságot, kivéve Norvégia, Svédország, Izland, Portugália és Németország, ahol már nem transzferálható az apakvóta, vagyis a családok vagy elveszítik, vagy kevesebb pénzt kapnak, ha csak az anya marad otthon. Itt már emelkedik a gyermekgondozásra otthon maradó apák aránya (*Björnberg* 2002, *Kluwe–Tamm*, 2009).

14 Ugyanakkor az is mutatható, hogy az apakvóta is hozzájárul a nemi sztereotípiák lassú változásához, s a háztartáson belüli munkamegosztás igazságosabbá válásához, amely a nők válláról újabb terheket vesz le.

15 Inaktivitási csapdának azt a helyzetet nevezzük, amikor az inaktív visszatérését éppen az implicit adóemelkedés gátolja – ez ma Belgiumban, Németországban és Dániában a legmagasabb. Emellett hatása van még az alacsonybér-csapdának is, amikor a magasabb munkakínálat miatti magasabb adókulcsok és csökkenő támogatások mértéke akkora, hogy eltérítheti a munkakínálatot. Akkor tartják nagyinak a második kereső miatti adóterhet, ha e két hatás egyike vagy mindkettő jelentős.

16 Gyermekes utáni támogatások, anyasági támogatás, meghosszabbított gyermekgondozási segély a fizetett szabadság után, családi adókedvezmények és az adórendszerben meglévő ellenőztönzők a második kereső aktivitására stb.

17 A skandináv és balti országokban, valamint Szlovéniában inkább a kereső–gondoskodó modell a jellemző, míg a hagyományos modellt és szerepeket erősítő támogatásrendszer több eleme érvényes Németországban, Ausztriában, Csehországban, Belgiumban.

vehetik igénybe, de nagy különbségek vannak az ellátás hossza és mértéke (Magyarországon öt nap, a legtöbb országban két hét, míg a skandináv országokban hat hónap), illetve anyára történő transzferálhatósága¹³ között. A kutatási eredmények azt mutatják, hogy a férfiak másképpen használják ki a szakpolitika adta lehetőségeket, kevésbé vagy több, rövidebb időszakra csökkentik munkakínálatukat, kiváltképp, ha az jövedelemcsökkenéssel is jár (*Hegewisch–Gornick*, 2011).¹⁴

Pénzbeli családtámogatások, az adórendszer ellenőztönző szerepe

A nagyvonalú pénzbeli családtámogatások és családi adókedvezmények a jövedelmi hatáson keresztül a női munkavállalás ellenében hatnak (*Nieuwenhuis és szerzőtársai*, 2012, *Thévenon*, 2012, *IMF*, 2016). Számos országban (például Luxemburg, Csehország, Írország, Görögország) az adórendszer kifejezetten nem ösztönzi a második kereső munkavállalását (magasabb marginális adóráták),¹⁵ ami a nők munkakínálatát nagyban befolyásolja (*Keane*, 2011, *Prescott*, 2004). Az átadható családi adókedvezményeket is legtöbbször a magasabban kereső férfiak veszik igénybe, ami szintén csökkentheti a női munkavállalást, vagy az elvált nők számára csökkenti a jövedelmet (*Szikra*, 2010). Egy semlegesebb a házaspárok közös adóztatása (például Franciaország, Németország, Írország, Portugália) helyett inkább az egyéni adóztatás felé hajló adórendszer megnyirbálja az ilyen ellenőztönzőket, és növeli a nők foglalkoztatását (*Jaumotte*, 2003, *IMF*, 2016).

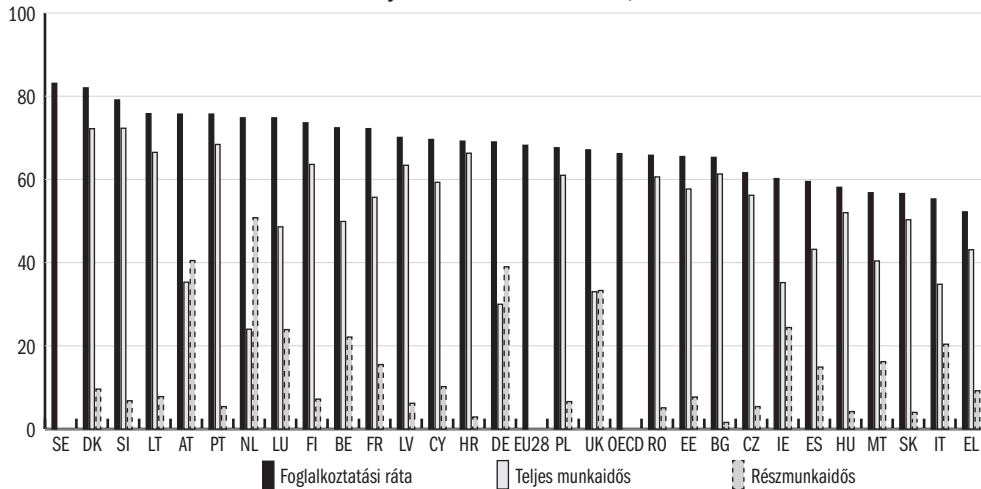
Korpi (2000) és *Korpi és szerzőtársai* (2013) szerint vannak a kereső–gondoskodó modell szerinti támogatások, amelyek a fizetett és nem fizetett háztartási munkák nemek közötti egyenlőbb megosztását ajánlják, és hozzájárulnak a nők magasabb foglalkoztatottságához és a magasabb fertilitásához is. Ilyenek például a szülési és megosztott gyermekgondozási szabadságok, korábbi munkához kötött ellátások. Míg a hagyományosabb családmodellt erősítő támogatások inkább konzerválják a nemek közötti különbségeket – ide tartoznak azok a fajta pénzbéli juttatások,¹⁶ amelyek rendszerint nem kötődnek korábbi munkatapasztalathoz és egyösszegűek, vagy azonos rátákkal operálnak. A legtöbb jóléti állam szakpolitikái összességében általában kombinálódnak ezek a dimenziók, de mégis kirajzolódnak országcsoportok, ahol valamelyik inkább meghatározó,¹⁷ illetve ahol mindkettő erősen jelen van – ez utóbbi csoportban találjuk Magyarországot (lásd *Wesolowski–Ferrarini*, 2017, 13. o.). Kérdés, hogy ilyen esetben erősítik, vagy inkább kioltják egymás hatását a különböző irányú szakpolitikák.

Részmunkaidős/rugalmas foglalkoztatás lehetőségei

A részmunkaidős lehetőségek megkönnyítik a nők munkaerőpiaci integrációját, bizonyos életszakaszokban segítik a munka és a családi teendők összeegyeztetését, és kétségtelenül fontos szerepet játszanak a női foglalkoztatottság

növelésében. Számos OECD-országban oda és vissza is könnyen váltogatható a teljes és részmunkaidős munkavállalás (OECD, 2007), de korántsem mindenütt, és vannak tipikusan magas női részmunkaidős foglalkoztatással operáló országok (Hollandia, Egyesült Királyság, Ausztria, Németország – lásd 3.3.2. ábra).

3.3.2. ábra: Legalább egy gyermekkel rendelkező, 15–64 éves anyák foglalkoztatási rátája, teljes és részmunkaidőben, 2014



A rövidítéseket lásd a 3.3.1. ábra alatt (CY: Ciprus).

Forrás: Saját számítás OECD Family Database, LMF 1.2. táblázatai alapján.

Ugyanakkor a teljes munkaidős foglalkoztatást hirdető országokban (Franciaország, skandináv országok, Szlovénia) is el tudnak érni magas női foglalkoztatottságot. Azt is meg kell jegyezni, hogy egyrészt a *részmunkaidős munkavállalás sokszor nem önkéntes*, és más szakpolitikák hatásának eredménye (pl. adózás vagy nem megfelelő, nem elérhető, túl költséges óvodai ellátás), valamint *vitatott hatású, mert csapdahelyzetet és ellenőztönzőket is teremthet*. Sokszor csak alacsonyabb státuszú pozíciókban, alacsonyabb órabérekkel, gyakran munkahelyet váltogatva, kevésbé jogosultan munkanélküli-ellátásra, vagyis rosszabb minőségű munkavállalói helyzetben vannak a részmunkaidőben dolgozó nők, nem is beszélve a későbbi alacsonyabb nyugdíjukról.¹⁸

Kisgyermek-ellátó intézményrendszer fejlesztése

A kisgyermeket gondozó széles körű, elérhető intézményrendszer az egyik fontos kulcs az anyák foglalkoztatásához (Blau–Currie, 2003, Del Boca, 2015, Anderson–Levine, 2000, OECD, 2007, EC, 2015), az utóbbiban élenjáró országokban komoly erőforrásokat szántak a gyermekek napközbeni ellátásának fejlesztésére. Bár Jaumotte (2003) komparatív vizsgálatában azt találta,

18 Svédország, Dánia és valamelyest Norvégia példája megmutatja, hogy a részmunkaidős lehetőségek csak átmeneti megoldások lehetnek az anyák magasabb foglalkoztatására (ahogy náluk is volt még a 1980–1990-es években), és egy tágabb, jól átgondolt szakpolitikai együttes (*policy mix*) – amelyben az adózás és társadalombiztosítási politika, kizárólagos apakvóták, valamint a bölcsődei és óvodai intézmények extenzív bővítésének kombinációja szerepel – drasztikusan lecsökkenti a részmunkaidős foglalkoztatást, és növeli a teljes foglalkoztatottságot a nők körében.

hogy az adórendszereknek és a szülői szabadságoknak erősebb hatásuk a női munkakínálatra, illetve hogy a gyermekellátó intézményrendszer fejlesztésének nagyobb a szerepe ott, ahol a teljes idős női foglalkoztatás jellemző, mert a részidős mellett könnyebben találnak a nők informális megoldásokat gyermekeik elhelyezésére. Bár a szülők magatartása gyermekeik intézményes ellátásával kapcsolatban országonként eltérő, és ezzel kapcsolatban az igénybevétel és az ott töltött órák mennyisége is különbözik (*Andringa és szerzőtársai*, 2015), több mintázat figyelhető meg:

- 1) az univerzális és erősen támogatott ellátórendszer a skandináv országokban;
- 2) a hagyományosabb értékrendű a dél-európai országokban főleg a három év alatti gyermekek számára nagyon kevés a férőhely, és el sem érhető mindenütt;
- 3) az angolszász országokban a drága magánmegoldások széles körű használata, támogatott ellátás csak az egyedül álló anyák számára érhető el;
- 4) a poszt szocialista országok korábban széles körű és ingyenes gyermekellátó intézményrendszere, ami a rendszerváltás után helyenként összezsugorodott, mára komoly területi egyenlőtlenségek jellemzik.

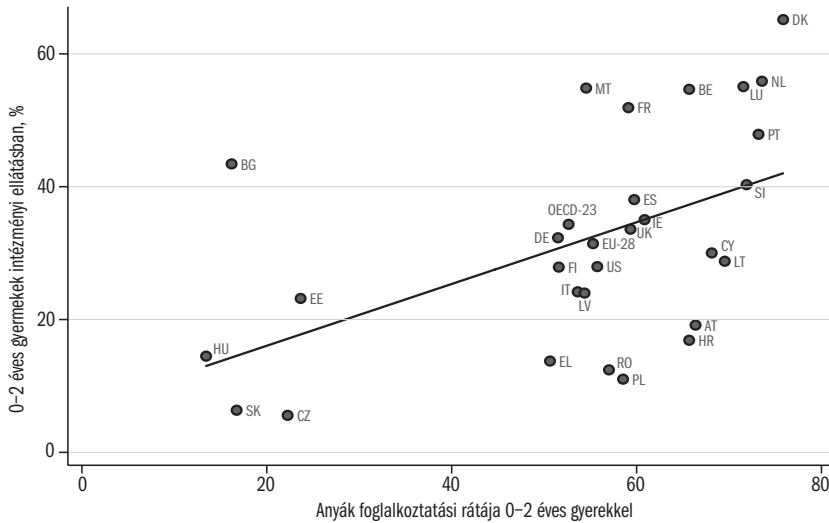
A gyermekek intézményes ellátásba helyezésének magas költsége visszafogja a női munkakínálatot, az anyák reintegrációját (például Írországban, Hollandiában, Lengyelországban – ahol a medián jövedelmű családok is a nettó jövedelmük 20 százalékát fordítják gyermekelhelyezésre). Ezen intézményeknek – főképp a gyermeküket egyedül nevelő szülők körében – sokkal nagyobb az igénybevételük ott, ahol ingyenesek vagy jelentős pénzügyi támogatással viszonylag olcsón, széles rétegek számára elérhetőek,¹⁹ és jó minőségűek (*Han és szerzőtársai*, 2009), de minden iskolai végzettség szerinti csoportban magasabb női foglalkoztatáshoz vezet (*Cascio és szerzőtársai*, 2015). Ugyanakkor a szerzők arra is felhívják a figyelmet, hogy önmagában a gyermekellátó intézményrendszer elérhetősége nem növeli a nők teljes munkakínálatát, ha ez csak azzal jár, hogy „kiszorít” más, informális megoldásokat (bébiszitterek, családi napközök, nagymamák stb.). Ráadásul ezek igénybevételét nemcsak a költségek és elérhetőségek, de a preferenciák, társadalmi normák is mindig nagyon komolyan és országonként eltérően befolyásolják – ez meglehetősen lassan, évtizedek alatt változik.

A 3.3.3. ábrán is jól kivehető, ami már korábban is látszott, hogy Magyarország, Csehország, és Szlovákia külön csoportot képeznek, sajnos anyai foglalkoztatottság szempontjából EU-szerte a legrosszabb eredményekkel. Ezekben az országokban jellemző a meglehetősen magas GDP-arányos kiadás a családtámogatásokra, gyenge és nagy területi egyenlőtlenségeket mutató gyermekellátó intézményrendszerrel, párosítva a nagyon hosszú gyermekgondozási szabadságokkal.²⁰ Ezek együttesen inkább hátráltatják a nők visszatérését a munkába, mint segítik.

19 Vö. gyerekszegénység csökkentése is egy fontos EU2020 célkitűzés.

20 Magyarországon ugyan a három éven felüli gyermekek közel 90 százaléka részesül óvodai elhelyezésben (úgynevezett Barcelona-célok), de az ennél fiatalabb gyermekeknél a sereghajtók között van. Csak az utóbbi években látszik némi fordulat ezen országok családpolitikájában, ami lassan a kedvezőtlen mutatók változásához vezethet.

3.3.3. ábra: Összefüggés az anyák (teljes vagy részmunkaidős) foglalkoztatási rátája és a 0–2 éves kisgyermek intézményesített ellátásban való részvétele között, 2014



A rövidítéseket lásd a 3.3.1. ábra alatt (CY: Ciprus).

Forrás: Saját számítás az *OECD Family Database* alapján, 0–2 éves gyermekek korai intézményi (ISCED 0) vagy más *koragyermekkori nevelésben és gondozásban (Early Childhood Education and Care, ECEC)*, 15–64 éves anyák foglalkoztatási rátája (teljes vagy részmunkaidőben) egy három év alatti gyermekkel.

Összefoglalva a fentieket, úgy tűnik, hogy a legjobb eredményeket azok az országok érik el a női foglalkoztatásban, ahol könnyű a munka és család összeegyeztetése a családok számára: a kisgyermek magas arányban és magas óraszámban vesznek részt az intézményes nappali ellátórendszerben, magas a nők részmunkaidős foglalkoztatása, nagyvonalú a pénzügyi és természetbeni családtámogatási rendszer, viszont az igénybe vehető gyermekgondozási szabadság hossza átlag alatti és a szülési szabadság kevésbé bőkezű (EC, 2015, Blau–Kahn, 2013, IMF, 2016). Aránylag sokat tudunk e szakpolitikák munkaerőpiaci való részvételre gyakorolt hatásáról, viszont sokkal kevesebbet arról, hogy a ledolgozott órákra hogyan hatnak. Az is látszik, hogy „csomagban” kell értékelni e szakpolitikák összességének hatását, mert ugyanaz a politika más hatást ér el más környezetben.²¹ Sokáig úgy tűnt, hogy a csökkenő fertilitási trendet nem lehet elkerülni, és a női foglalkoztatás csak ennek árán növelhető. Ám a 2000-es évektől egyre több olyan példa van a fejlett országokban, ahol a munka és család könnyebb összeegyeztetését szolgáló szakpolitika hatására a magasabb női foglalkoztatás együtt jár a magas fertilitással (Svédország, Franciaország, Egyesült Királyság stb.), míg az országok egy ettől jól elkülönülő másik csoportjában (Olaszország, Spanyolország, Görögország) az alacsony női munkavállalás és alacsony fertilitási ráták kombinációja figyelhető

21 Például ne várjuk a nők munkaerő-kínálatának növekedését az általánosan kötelező óvodába járás bevezetésétől ott, ahol már eleve volt egy nagyvonalú támogatás a gyermekek elhelyezésére, vagy ahol az anyáknak jelentős nem munkából származó jövedelmük van (partnertől vagy családtámogatásokból stb.), vagy netán ahol a regionális munkaerőpiac nem mutat keresletet, ott kevésbé lesz rugalmas a munkakínálatuk, kevésbé fog hatni ugyanaz az általános óvodaprogram a női foglalkoztatásra.

meg. A tapasztalatok azt bizonyítják, hogy az anyák munkaerőpiaci reintegrációját, a család és munka egyeztetését segítő politikák pozitív hatással vannak a fertilitási rátákra és a gyermekek fejlődési mutatóira is (*Thévenon–Luci* 2012, *OECD*, 2012), vagyis segítenek a dolgozó anya *versus* kiegyensúlyozottan fejlődő gyermek sokat hangoztatott potenciális konfliktusának feloldásában is. Számos tanulság levonható ugyan a különböző – fejlettségi szintekkel, munkaerőpiaci struktúrákkal, intézményi és politikai rendszerekkel, kultúrákkal rendelkező – országok, különböző gyakorlataiból, azonban e szakpolitikai megoldások transzferálhatósága országok között korlátozott. Ami bizonyos, hogy a női foglalkoztatottság emeléséhez szükséges az említett szakpolitikák finom összehangolása, valamint az adó- és támogatási rendszerben rejlő ellenőztőzök megnyirbálása, továbbá formálni kell a nőknek a társadalomban, az üzleti és közszférában, a politikában betöltött szerepéről szóló kulturális sztereotípiákat, társadalmi normákat. Mind a nők különböző csoportjaira eltérően ható szakpolitikák céljai, mind az egyéni választási lehetőségek biztosítása miatt is fontos a sokféleség.

Hivatkozások

- AKGUNDUZ, Y. E.–PLANTENGA, J. (2018): Child Care Prices and Maternal Employment: A Meta-Analysis, *Journal of Economic Surveys*, Vol. 2. No. 1. 118–133. o.
- ALBRECHT, J.–EDIN, P. A.–SUNDSTRÖM, M.–VROMAN, S. (1999): [Career interruptions and subsequent earnings: A reexamination using Swedish data](#). *Journal of Human Resources*, Vol. 34. No. 2. 2294–311.
- ANDERSON, P. M.–LEVINE, P. B. (2000): Child care costs and mothers' employment decisions. Megjelent: *Blank, R.–Card, D. E.* (szerk.): *Finding jobs. Work and welfare reform*. Russell Sage Foundation, New York, NY, 420–462. o.
- ANDRINGA, W.–NIEUWENHUIS, R.–GERVEN, M. V. (2015): Women's working hours. The interplay between gender role attitudes, motherhood, and public childcare support in 23 European countries. *International Journal of Sociology and Social Policy*, Vol. 35. No. 9/10. 582–599. o.
- BJÖRNBERG, U. (2002): [Ideology and choice between work and care: Swedish family policy for working parents](#). *Critical Social Policy*, Vol. 22. No. 1. 33–52. o.
- BLAU, D.–CURRIE, J. (2003): Preschool, day care and after school care: Who's minding the kids? National Bureau of Economic Research, Working Paper, No. 10670.
- BLAU, F. D.–KAHN, L. (2017): [The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations](#). *Journal of Economic Literature*, Vol. 55. No. 3. 789–865. o.
- CASCIO, E.–HAIDER, S. J.–NIELSEN, H. S. (2015): [The effectiveness of policies that promote labor force participation of women with children: A collection of national studies](#). *Labour Economics*, Vol. 36. 64–71. o.
- CIPOLLONE, A.–PATTACINI, E.–VALLANTI, G. (2014): [Female labour market participation in Europe: Novel evidence on trends and shaping factors](#). *IZA Journal of European Labor Studies* Vol. 3. No. 18.
- DEL BOCA, D. (2015): Child care arrangements and labor supply. IDB Working Paper Series, No. 569.
- DEL BOCA, D.–PASQUA, S.–PRONZATO, C. (2008): [Motherhood and market work decisions in institutional context: A European perspective](#). *Oxford Economic Papers*, Vol. 61. Suppl. 1. 147–171. o.
- EC (2015): [Employment and Social Developments Report, 2015](#). European Commission, Brüsszel.
- EVERTSSON, M.–DUVANDER, A. Z. (2011): [Parental Leave – Possibility or Trap? Does Family Leave Length Affect Swedish Women's Labour Market Opportunities?](#) *European Sociological Review*, Vol. 27. No. 4. 435–450. o.
- FAGNANI, J. (2009): [France. Finland](#). Megjelent: *Moss P.* (szerk.): *International review of leave policies and related research*. 179–185 o.
- HAN, W.–RUHM, C.–WALDFOGEL, J.–WASHBROOK, E. (2009): [Public policies and women's employment after childbearing](#). NBER Working Papers, No. 14660.
- HEGEWISCH, A.–GORNICK, J. C. (2011): [The impact of work-family policies on women's employment. A review of research from OECD countries](#). *Community, Work and Family*, Vol. 14. No. 2. 119–138. o.
- IMF (2016): [Individual Choice or Policies? Drivers of Female Employment in Europe](#). IMF WP 2016/49.
- JAUMOTTE, F. (2003): *Female labour force participation: Past trends and main determinants in OECD coun-*

- tries, OECD Economics Department Working Papers, No. 376, OECD Publishing, Párizs.
- KEANE, M. P. (2011): Labor Supply and Taxes: A Survey., *Journal of Economic Literature* Vol. 49, No. 4. 961–1075. o.
- KLUVE, J.–TAMM, M. (2013): **Parental leave regulations, mothers' labor force attachment and fathers' childcare involvement: evidence from a natural experiment.** *Journal of Population Economics*, Vol. 26. No. 3. 983–1005. o.
- KORPI, W. (2000): Faces of inequality: **Gender, class, and patterns of inequalities in different types of welfare states.** *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*, Vol. 7. No. 2. 127–191. o.
- KORPI, W.–FERRARINI, T.–ENGLUND, S. (2013): **Women's Opportunities under Different Family Policy Constellations: Gender, Class, and Inequality Tradeoffs in Western Countries Re-examined.** *International Studies in Gender, State and Society*, Vol. 20. No. 1. 1–40. o.
- LAMBERT, S. J. (2008): **Passing the Buck: Labor Flexibility Practices that Transfer Risk onto Hourly Workers.** *Human Relations*, Vol. 61. No. 1203–1227. o.
- MOSS, P.–KORINTUS, M. (szerk.) (2008): *International Review of Leave Policies and Related Research, 2008* Department for Business Enterprise and Regulatory Reform, London (UK), Employment Relations Research Series, No. 100,
- NIEUWENHUIS, R.–NEED, A.–KOLK, H. (2012): **Institutional and Demographic Explanations of Women's Employment in 18 OECD Countries.** *Journal of Marriage and Family*. Vol. 74. No. 3. 614–630. o.
- OECD (2007): *Babies and bosses: Reconciling work and family life: A synthesis of findings for OECD countries.* OECD, Párizs.
- OECD (2012): *Closing the Gender Gap: Acting Now!* OECD, Párizs.
- OECD (2017): **Starting Strong 2017. Key OECD Indicators on Early Childhood Education and Care.** OECD, Párizs.
- OECD (2018): **How does access to early childhood education services affect the participation of women in the labour market?** *Education Indicators in Focus*, No. 59. OECD, Párizs.
- PRESCOTT, E. (2004): **Why do Americans work so much more than Europeans?** Federal Reserve Bank of Minneapolis, *Quarterly Review*, Vol. 28. No. 2–13. o.
- RØNSEN, M. (2001): **Market work, child care and the division of household labour. Adaptations of Norwegian mothers before and after the cash-for-care reform.** Statistics Norway, Oslo, Reports 2001.
- RØNSEN, M.–SUNDSTRÖM, M. (2002): **Family policy and after-birth employment among new mothers. A comparison of Finland, Norway and Sweden.** *European Journal of Population*, Vol. 18. No. 2. 121–152. o.
- RUHM, C. J. (1998): **The economic consequences of parental leave mandates: Lessons from Europe.** *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 113. No. 1. 285–317. o.
- SZIKRA DOROTTYA (2010): **Családtámogatások Európában történeti perspektívában.** Megjelent: *Simonyi Ágnes* (szerk.): *Családpolitikák változóiban.* Szociálpolitikai és Munkaügyi Intézet, Budapest, 9–20. o.
- THÉVENON, O. (2013): **Drivers of Female Labour Force Participation in the OECD.** OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 145. OECD Publishing, Párizs.
- THÉVENON, O.–LUCI, A. (2012): **Reconciling Work, Family and Child Outcomes. What Implications for Family Support Policies.** *Population Research and Policy Review*, Vol. 31. No. 6. 855–882. o.
- THÉVENON, O.–SOLAZ, A. (2014): **Parental leave and labour market outcomes: lessons from 40 years of policies in OECD countries.** Working Papers, 199. Institut National d'Études Démographiques (INED).
- WESOŁOWSKI, K.–FERRARINI, T. (2017): **Family Policies and Fertility – Examining the Link between Family Policy Institutions and Fertility Rates in 33 Countries, 1995–2011.** SOFI Working Paper, 2017/8. Stockholm University.