

A nők munkaerőpiaci helyzete a visegrádi országokban

EWA CUKROWSKA-TORZEWSKA – LOVÁSZ ANNA

RIGÓ MARIANN

CERS-IE WP – 2020/46

2020 November

<https://www.mtaki.hu/wp-content/uploads/2020/11/CERSIEWP202046szám.pdf>

A KRTK-KTI CERS-IE Műhelytanulmányok célja, hogy hozzászólásokat, vitát generáljanak, nem mentek át szakmai ellenőrzésen.

A Műhelytanulmányokra való bármilyen hivatkozás esetén egyértelműen jelezni kell, hogy a hivatkozott tanulmány nem végleges. A sorozatban megjelent írások várhatóan a későbbiekben szakfolyóiratban jelennek meg.

ÖSSZEFOGLALÓ

A V4 országokban a nyugati és északi országokhoz viszonyítva a nők és anyák foglalkoztatottsági aránya alacsonyabb. A 0–2 éves korú gyermeket nevelő anyák foglalkoztatottsági aránya – Lengyelország kivételével – különösen alacsony. A munka-család egyensúly mutatói és a nemek közötti bérkülönbségek tekintetében szintén gyenge teljesítmény mutatkozik. A V4 országokban az anyák rossz munkaerőpiaci helyzete a nemzeti családpolitikák sajátosságaira vezethetők vissza: hosszú szülői szabadság, amely a 2 éves kor alatti gyermekek esetében meglehetősen korlátozott gyermekgondozási lehetőségekkel párosul. Ez alól Lengyelország az egyetlen kivétel, amely rövidebb, azaz 1 év szülői szabadságot biztosít. Annak ellenére, hogy a szülői szabadságot mindkét szülő igénybe veheti, igen ritka, hogy kizárólagosan az apák használják fel azt. A vállalati szemlélet is magyarázhatja az anyák kedvezőtlen munkaerőpiaci helyzetét. A részmunkaidős és a rugalmas munkaidős foglalkoztatás különösen hasznos lenne, ezeket a lehetőségeket azonban más Európai országokhoz viszonyítva csak igen ritkán alkalmazzák a V4 országokban.

JEL: Jo8, J16, J21

Kulcsszavak: női foglalkoztatottság, anyák foglalkoztatottsága, nemek közötti különbségek, családpolitikák, vállalati intézmények

Ewa Cukrowska-Torzewska
University of Warsaw, Faculty of Economic Sciences, ul. Długa 44/50, 00-241,
Warsaw, Poland
ecukrowska@wne.uw.edu.pl

Lovász Anna
KRTK-KTI, 1097 Budapest, Tóth Kálmán u. 4.
és
University of Washington Tacoma, 1900 Commerce St, Tacoma, WA 98402, USA
lovasz.anna@krtk.mta.hu

Rigó Mariann, Institute of Medical Sociology, Centre for Health and Society, Medical
Faculty, University of Düsseldorf, Moorenstr. 5., 40225 Düsseldorf, Germany
Mariann.Rigo@hhu.de

The Labor Market Situation of Women in the Visegrad Countries

EWA CUKROWSKA-TORZEWSKA – ANNA LOVASZ

MARIANN RIGO

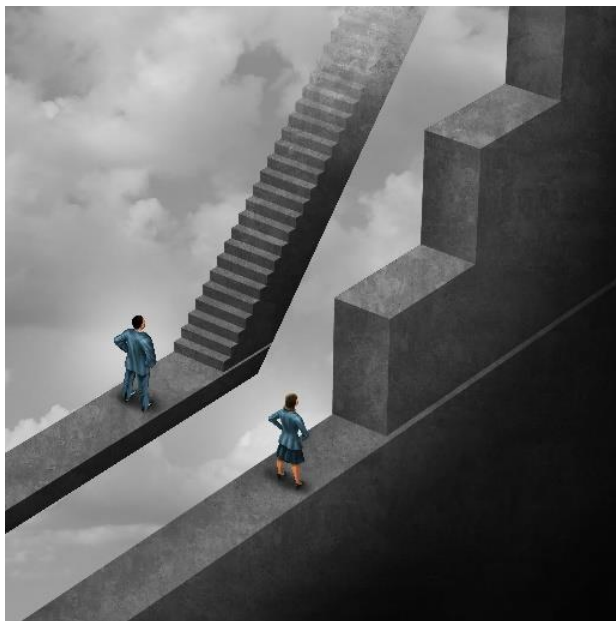
ABSTRACT

The Visegrad 4 countries are characterized by low female and maternal employment rates compared to other Western and Nordic countries. Employment rates of mothers with children aged 0-2 years old are especially low, except in Poland. Work-family balance indicators and gender wage gaps are also unfavorable. The poor labor market situation of mothers in V4 countries has to do with the peculiarities of the national family policies: excessively long parental leaves coupled with poor childcare coverage for children under the age of 2. The only exception is Poland, which provides a shorter leave of 1 year. Though parental leaves are aimed at both parents, the provision of leaves for the exclusive use of fathers is low. Company-level corporate attitudes also play a role. Specifically, part-time work and time flexibility of working hours could be useful tools, however, they are scarcely used in V4 countries compared to other countries in Europe.

JEL codes: J08, J16, J21

Keywords: Female employment, maternal employment, gender gaps, family policies, company level institutions

A nők munkaerőpiaci helyzete a visegrádi országokban



Ewa Cukrowska-Torzewska, Lovasz Anna, Rigó Mariann

2020. szeptember 15.



Ezt a kutatási projektet a Visegrád Alap 21830237 számú támogatása segítségével készítette a Virtual Research Collaboration on Gender and Family in the Labor Market munkacsoportja. A projekt társfinanszírozói Csehország, Magyarország, Lengyelország és Szlovákia kormánya, a Visegrád Alap által nyújtott Visegrád Támogatások segítségével. Az Alap küldetése, hogy olyan gondolatokat mozdítson előre, amelyek hozzájárulnak a fenntartható közép-európai regionális együttműködéshez. Rigó M. továbbá elismeri, hogy a Deutsche Forschungsgemeinschaft támogatásában is részesült (DFG, Német Kutatási Alap - támogatási szám: 392132829 “LU 2211/1-1”).

Főbb pontok

- A V4 országokban a nyugati és északi országokhoz viszonyítva a nők és anyák foglalkoztatottsági aránya alacsonyabb.
- Az 0–2 éves korú gyermeket nevelő anyák foglalkoztatottsági aránya – Lengyelország kivételével – különösen alacsony.
- A munka-család egyensúly mutatói és a nemek közötti bérkülönbségek tekintetében szintén gyenge teljesítmény mutatkozik.
- A V4 országokban az anyák rossz munkaerőpiaci helyzete a nemzeti családpolitikák sajátosságaira vezethető vissza: hosszúra nyúló szülői szabadság, amely a 2 éves kor alatti gyermekek esetében meglehetősen korlátozott gyermekgondozási lehetőségekkel párosul. Ez alól Lengyelország az egyetlen kivétel, amely rövidebb, azaz 1 év szülői szabadságot biztosít.
- Annak ellenére, hogy a szülői szabadságot mindkét szülő igénybe veheti, igen ritka, hogy kizárólagosan az apák használják fel azt.
- A társaságok szintjén a vállalati szemlélet is magyarázhatja az anyák kedvezőtlen munkaerőpiaci helyzetét. A részmunkaidős és a rugalmas munkaidős foglalkoztatás különösen hasznos lenne. Ezeket a lehetőségeket azonban más Európai országokhoz viszonyítva csak igen ritkán alkalmazzák a V4 országokban.

Tartalomjegyzék

1. Bevezetés	3
2. Áttekintés a nők munkaerőpiaci helyzetéről a visegrádi országokban.....	5
3. A nők munkaerőpiaci helyzetét meghatározó tényezők	18
3.1. Országos szintű intézményi tényezők	18
3.2. Országspecifikus körülményekkel kapcsolatos összehasonlító adatok a V4 és az európai országokban	20
2.2. A nők munkaerőpiaci helyzetét befolyásoló vállalati szintű tényezők	26
4. Szakpolitikai javaslatok a nők munkaerőpiaci helyzetének javítására a V4 országokban	30
Publication bibliography	Hiba! A könyvjelző nem létezik.

1. Bevezetés

Az uniós országoknak nem titkolt politikai célkitűzése a nők munkaerőpiaci helyzetének javítása a foglalkoztatottság és a relatív jövedelem növelése, valamint a megfelelő munka-magánélet egyensúly elősegítése révén. Ez gazdasági és társadalmi szempontból egyaránt fontos. Az előregedő társadalommal rendelkező országokban a nők magasabb foglalkoztatottsága kulcsfontosságú, hiszen a nők további potenciális munkaerőforrást jelentenek, ez által növelhető a versenyképesség és csökkenthető a költségvetési teher. A társadalmi nemek közti egyenlőség a társadalmi igazságosság gyakran vitatott témájává vált. Ennek egészségügyi előnyeit szintén kimutatták: az anyák munkába történő zökkenőmentes visszatérése további jótékony hatással van a mentális és fizikai egészségükre (Frech and Damaske 2012).

A nők, és különösképpen az anyák foglalkoztatási mintáit országos, vállalati és egyéni szinten számos különféle tényező befolyásolja. A *családpolitikák* – például a szabadságot érintő szakpolitikák és az elérhető gyermekgondozási létesítmények – **országos szinten** kulcsfontosságú szerepet játszanak az anyák foglalkoztatással és gyermekvállalással kapcsolatos döntéseiben. Nemzeti szinten egy másik fontos tényező az, hogy miként alakul az anyák szerepének *társadalmi megítélése* és a háztartási munkák megosztása (Matysiak and Węziak-Białowolska 2016; Thévenon 2011). A nemzeti szintű szabályozások végrehajtása gyakran közvetlenül a munkahelyekhez kapcsolódik. Az anyák – és ez által a nők – karrierútvonalaát különféle **vállalati szintű tényezők** befolyásolják. A *támogató szervezeti légkör* fontosságát már kimutatták (Allen et al. 2014; Lucia-Casademunt et al. 2018; van Breeschoten and Evertsson 2019). A vállalatok továbbá *részmunkaidős* és különféle *rugalmas munkaidő-beosztásokat* is kínálhatnak annak érdekében, hogy segítsék a kisgyermekes édesanyák munkába való visszatérését és megkönnyítsék a munkahelyi és családi feladatok megfelelő egyensúlyának megteremtését. **Egyéni szinten** különböző *demográfiai és személyes sajátosságok* – például iskolai végzettség vagy szakmai törekvések – befolyásolhatják az anyák munkába történő visszatérését.

Az EU célokat tűzött ki maga elé a foglalkoztatás, valamint egyes olyan intézményi tényezők tekintetében, amelyek hatással vannak a nők munkaerőpiaci eredményeire. *Az Európa 2020*

*stratégia*¹ célkitűzései között szerepel a 75%-os foglalkoztatottsági arány elérése a 20 és 64 év közötti korcsoportban. A nők, és különösen az anyák foglalkoztatása tekintetében szükséges a fejlesztés ahhoz, hogy ezt a célt el lehessen érni (Vuri 2016). Az *Uniós cselekvési terv 2017-2019: A nemek közötti bérszakadék kezelése*² megfogalmazza azokat a lépéseket, amelyeket a nemzeti kormányoknak a bérszakadékok megszüntetése érdekében meg kell tenniük, ugyanakkor nem tesz konkrét célkitűzéseket. Az *EU munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtéséről szóló*, 2019-ben életbe léptetett *irányelve*³ a szülői szabadság szülők közötti egyenlőbb megosztását, valamint a szülők részére elérhető rugalmas munkaidő-beosztások biztosítását és alkalmazását hangsúlyozza. A barcelonai célkitűzések⁴ gyermekgondozási létesítmények elérhetősége tekintetében 33%-os célszámot állapítottak meg a 0–3 év közötti, és 90%-ot a 3–6 év közötti gyermekek esetében. Jóllehet ezek a lépések olyan szilárd gyakorlati bizonyítékokon alapulnak, amelyek alátámasztják jelentőségüket, fontos megjegyezni, hogy a különböző országok különböző intézményi környezettel rendelkeznek és a munkaerőpiac nemek közti egyenlőtlensége különböző okokra vezethető vissza. Ez azt jelenti, hogy a nők körében a magasabb foglalkoztatottságra és kisebb bérszakadékra irányuló célkitűzések eléréséhez különböző, többé-kevésbé bonyolult és költséges szakpolitikai változtatások együttese szükséges.

A visegrádi négyek (V4 országok) – azaz Csehország, Magyarország, Szlovákia és Lengyelország – rendelkeznek néhány olyan közös történelmi, gazdasági és társadalmi tényezővel, amely miatt a nők által tapasztalt konkrét hátrányok tekintetében hasonlóságot fedezhetünk fel (Lovász 2016). A szocializmus ideje alatt a nők foglalkoztatottsága viszonylag magas volt, a gyermekgondozási létesítmények széles körben elérhetőek voltak és a anyasági ellátás is bőséges volt. Annak ellenére, hogy a munkaerőpiacon a nők számára nagyobb egyenlőséget sikerült elérni, még mindig a nők voltak azok, akik a háztartási feladatok jelentős részét végezték, miközben alacsonyan fizetett pozíciókban dolgoztak. Ez egy olyan antifeminista szemléletváltáshoz vezetett, amelynek eredményeként az anyák kevésbé koncentráltak a karriercéljaikra és inkább gondozó szerepet töltöttek be. A gyermekgondozási létesítményeknek

¹ <https://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf>

² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52017DC0678>

³ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&langId=en&newsId=9438>

⁴ https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn_objectives-report2018_web_en.pdf

sem volt igazán jó hírük, amely még inkább ráerősített arra a társadalmi preferenciára, hogy a gyermekgondozást családon belül oldják meg. A rendszerváltást követően a gazdasági visszaesés következtében sok nő elvesztette a munkáját, a gyermekgondozási rendszert pedig lerombolták. A gyermekgondozási létesítmények elérhetősége ezekben az országokban a mai napig a legalacsonyabb az Unión belül, különösen a 3 év alatti gyermekek tekintetében. A hosszúra nyúló fizetett szabadságokkal és a rugalmas foglalkoztatási formák korlátozott elérhetőségével karöltve, ezek a tényezők különösen hátrányos helyzetet teremtettek a munkaerőpiacon.

Ez a kutatás a V4 országok munkaerőpiacain a nők által tapasztalt konkrét kihívásokat vizsgálja. Először is, a V4 országok eredményeit az Unió más országaival összevetve átfogó képet festünk a nők munkaerőpiaci helyzetéről. Ezt követően sorra vesszük a nőket befolyásoló tényezőket, valamint, hogy ezek milyen hatással vannak a nőkre a V4 országokban. Végezetül pedig összefoglaljuk az összehasonlító elemzésből származó legfontosabb szakpolitikai javaslatokat.

2. Áttekintés a nők munkaerőpiaci helyzetéről a visegrádi országokban

Ebben a részben aktuális képet adunk a nők munkaerőpiaci helyzetéről az európai országokban, kiemelve a V4 országokban tapasztalható főbb tendenciákat más országcsoportokkal történő összehasonlításban. A következő részben a nőket befolyásoló kulcstényezőket elemezzük és szakpolitikai javaslatokat teszünk. Az országokat csoportokba soroltuk annak érdekében, hogy tükrözzék a korábbi kutatások során kialakított klasztereket (pl.: Thevenon, 2011; Matysiak és Weźniak-Białowolska, 2016; Cukrowska-Torzewska and Matysiak, 2020). Így tulajdonképpen az északi országok (Dánia, Finnország, Svédország és Norvégia), Ausztria és Németország – amelyeket németajkú országoknak nevezünk –, Nyugat-Európa (Franciaország, Belgium és Hollandia), Dél-Európa (Olaszország, Spanyolország és Görögország), valamint az angolszász országok (Írország és az Egyesült Királyság) között teszünk különbséget.

Az 1. táblázat a nők és férfiak foglalkoztatottsági arányát állítja egymás mellé, amelyen jól látható, hogy a V4 országokban és a déli országokban – más országcsoportokhoz képest – viszonylag nagy a nemek közti különbség. A nők foglalkoztatottsági aránya az északi országokban áll legközelebb a férfiakéhoz, ahol a nemek foglalkoztatottsági aránya közötti különbség 3–5 százalék. Ettől valamivel magasabb, de 10 százalék alatti a németajkú

országokban és Nyugat-Európában, míg a legmagasabb, jóval 10 százalék fölötti arány Dél-Európában (Portugália kivételével) és a V4 országokban tapasztalható. Ezekben a csoportokban nem csak a nemek között van nagy különbség, a foglalkoztatottság a teljes népesség tekintetében elmarad a többi országtól. A nők hátrányos helyzete világosan megmutatkozik valamennyi iskolai végzettségű csoportban (2. táblázat). A nők és férfiak közötti foglalkoztatottsági szakadék azonban a leghátrányosabb társadalmi-gazdasági helyzetben lévők (középiskola alatti végzettséggel rendelkezők) körében a legsúlyosabb.

1. táblázat: Nemek közötti különbség a foglalkoztatottsági arány tekintetében, és a 15–64 éves korúak teljes munkaidő egyenértékes foglalkoztatottsági aránya, 2018

V4 ORSZÁGOK	Foglalkoztatottsági ráta (%)			Teljes munkaidő egyenértékes foglalkoztatottsági ráta (%)		
	Férfiak	Nők	Nemek közti szakadék	Férfiak	Nők	Nemek közti szakadék
Magyarország	76,3	62,3	14,0	76,7	60,6	16,1
Lengyelország	74,0	60,8	13,2	76,6	58,5	18,1
Csehország	81,8	67,6	14,1	84,1	64,6	19,5
Szlovákia	73,9	61,2	12,7	74,6	58,9	15,7
NÉMETAJKÚ ORSZÁGOK						
Ausztria	77,4	68,6	8,9	77,4	54,3	23,1
Németország	79,7	72,1	7,6	76,5	54,9	21,7
ÉSZAKI ORSZÁGOK						
Dánia	78,2	72,7	5,5	67,6	55,8	11,8
Finnország	73,7	70,6	3,1	70,5	61,4	9,1
Norvégia	77,0	72,7	4,3	69,7	57,1	12,6
Svédország	79,0	76,0	3,0	74,4	65,8	8,6
NYUGAT-EURÓPA						
Belgium	68,2	60,7	7,5	67,3	50,2	17,1
Franciaország	69,4	62,5	6,9	67,9	53,6	14,3
Hollandia	81,6	72,8	8,8	69,7	45,6	24,1
DÉL-EURÓPA						
Görögország	64,7	45,3	19,5	68,3	43,0	25,3
Olaszország	67,6	49,5	18,1	66,8	40,3	26,5
Portugália	72,7	66,9	5,8	75,1	63,7	11,3
Spanyolország	69,0	57,8	11,3	68,3	49,6	18,6
ANGOLSZÁSZ ORSZÁGOK						
Írország	73,8	63,4	10,3	72,6	50,7	21,9
Egyesült Királyság	79,6	70,5	9,1	80,8	56,7	24,1

Forrás: OECD Családi Adatbázis (<http://www.oecd.org/social/family/database.htm>)

Megjegyzések: A teljes munkaidős egyenérték tekintetében a foglalkoztatottsági arányt úgy számítjuk ki, hogy a 15–64 éves korosztály foglalkoztatottsági arányát megszorozzuk a foglalkoztatásban álló (munkaviszony és önfoglalkoztatás egyaránt) személyek által végzett jellemző heti munkaidő átlagával, majd a kapott értéket elosztjuk 40-nel.

2. táblázat: 25–64 év közötti nők és férfiak foglalkoztatottsági aránya iskolai végzettség szerint, 2016

V4 ORSZÁGOK	Középiskola alatti			Középiskolai vagy középiskola utáni, de nem felsőfokú			Felsőfokú végzettség		
	Férfiak	Nők	Nemek közti szakadék	Férfiak	Nők	Nemek közti szakadék	Férfiak	Nők	Nemek közti szakadék
Magyarország	66,0	46,9	19,1	84,8	69,3	15,6	92,4	79,6	12,7
Lengyelország	52,9	30,5	22,4	78,9	58,7	20,1	93,3	84,6	8,7
Csehország	61,7	43,2	18,5	89,2	74,4	14,8	93,9	78,9	14,9
Szlovákia	45,4	34,3	11,1	80,9	69,0	12,0	88,6	77,1	11,5
NÉMETAJKÚ ORSZÁGOK									
Ausztria	60,6	49,9	10,8	80,4	72,5	7,8	89,2	83,6	5,5
Németország	68,4	52,8	15,6	85,0	78,3	6,7	91,7	84,7	7,1
ÉSZAKI ORSZÁGOK									
Dánia	70,9	51,2	19,7	84,1	77,4	6,7	88,4	83,9	4,5
Finnország	58,6	42,5	16,1	76,6	70,9	5,7	87,7	82,8	4,9
Norvégia	66,9	54,5	12,4	82,8	75,7	7,1	89,6	88,2	1,4
Svédország	72,9	60,0	12,9	88,3	82,9	5,5	90,4	88,8	1,6
NYUGAT-EURÓPA									
Belgium	55,2	37,2	18,1	79,8	65,9	13,9	88,3	82,6	5,7
Franciaország	60,7	45,5	15,2	76,8	68,9	7,8	88,3	82,6	5,7
Hollandia	73,5	49,5	24,0	85,4	74,6	10,8	91,7	86,0	5,7
DÉL-EURÓPA									
Görögország	62,9	35,4	27,5	72,1	46,5	25,5	78,1	66,4	11,7
Olaszország	66,7	35,5	31,3	81,0	60,8	20,1	85,7	77,1	8,7
Portugália	75,9	60,3	15,6	84,0	79,8	4,3	87,9	86,2	1,7
Spanyolország	65,1	44,7	20,4	77,0	63,4	13,6	85,0	77,5	7,5
ANGOLSZÁSZ ORSZÁGOK									
Írország	62,3	35,2	27,1	81,6	62,5	19,1	89,5	81,0	8,5
Egyesült Királyság	71,2	54,5	16,7	86,4	75,3	11,1	90,0	81,3	8,7

Forrás: OECD Családi Adatbázis (<http://www.oecd.org/social/family/database.htm>)

Az anyák helyzetét vizsgálva (3. táblázat), az anyák foglalkoztatottsági aránya a V4 országokban és a déli országokban viszonylag alacsony a németajkú, az északi és a nyugati országokhoz képest. A V4 országok közül az anyák foglalkoztatottsági rátája Lengyelországban a legmagasabb 67,6 százalékkal, és Szlovákiában a legalacsonyabb 56,6 százalékkal. A részmunkaidős foglalkoztatás aránya szintén viszonylag alacsony a V4 országokban. A németajkú országokban például, a részmunkaidős foglalkoztatás legalább olyan gyakori, mint a teljes munkaidős. Másrészt pedig, az anyák részmunkaidős foglalkoztatási aránya is igen alacsony a V4 országokban: 4 és 7 százalék közötti.

3. táblázat: Legalább egy, 0–14 éves kor közötti gyermeket nevelő anyák (15–64 éves kor között) foglalkoztatottsági rátája (%) részmunkaidős/teljes munkaidős megoszlásban, 2014

V4 ORSZÁGOK	Foglalkoztatottsági ráta	Foglalkoztatott – teljes munkaidős	Foglalkoztatott – részmunkaidős
Magyarország	58,1	52,0	4,2
Lengyelország	67,6	61,0	6,6
Csehország	61,6	56,2	5,4
Szlovákia	56,6	50,3	4,0
NÉMETAJKÚ ORSZÁGOK			
Ausztria	75,7	35,3	40,5
Németország	69,0	30,0	39,0
ÉSZAKI ORSZÁGOK			
Dánia	82,0	72,2	9,6
Finnország	73,6	63,6	7,2
Norvégia	n.a.	n.a.	n.a.
Svédország	83,1	n.a.	n.a.
NYUGAT-EURÓPA			
Belgium	72,4	49,9	22,1
Franciaország	72,2	55,7	15,5
Hollandia	74,8	24,0	50,8
DÉL-EURÓPA			
Görögország	52,2	43,1	9,2
Olaszország	55,3	34,8	20,4
Portugália	75,7	68,4	5,4
Spanyolország	59,5	43,2	14,9
ANGOLSZÁSZ ORSZÁGOK			
Írország	60,2	35,2	24,4
Egyesült Királyság	67,1	33,0	33,3

Forrás: OECD Családi Adatbázis (<http://www.oecd.org/social/family/database.htm>)

A 4. táblázat további statisztikákat mutat be a részmunkaidős foglalkoztatottságról. A meghatározott munkaidősávokban dolgozó munkavállalók százalékos arányát mutatja be nemek szerinti megoszlásban. A 35–39 és a 40 vagy afölötti korcsoportok kimagasló aránya minden országcsoportban jellemző. Az azonban szembeötlő, hogy a V4 országokban a 40 órás vagy afölötti általános munkaidő-beosztás a legdominánsabb. Magyarországon például a női

munkavállalók több mint 90 százaléka 40 órás vagy afölötti munkaidőben dolgozik. Részmunkaidős munkavégzés Magyarországon gyakorlatilag nem létezik. Némileg eltérő a helyzet Lengyelországban, ahol a női munkavállalók közel 7 százaléka dolgozik 20–29 órás munkaidőben. Csehországban és Szlovákiában a 35–39 órás munkaidőben dolgozó női munkavállalók aránya magasabb – Csehországban 11,3 százalék, Szlovákiában pedig 22,3 százalék –, ez azonban még így is elmarad más országcsoportok mögött.

4. táblázat: Foglalkoztatásban álló férfiak és nők (minden korosztály) megoszlása (%) a heti rendes munkaidő szerint

V4 ORSZÁGOK		1–19 óra	20–29 óra	30–34 óra	35–39 óra	40 óra vagy több
Magyarország	Férfiak	0,4	2,0	1,1	0,3	96,2
	Nők	0,8	4,4	2,8	0,6	91,4
Lengyelország	Férfiak	1,0	2,4	1,6	1,1	93,9
	Nők	2,5	6,9	3,8	3,1	83,7
Csehország	Férfiak	1,1	1,7	1,2	11,3	84,7
	Nők	2,9	5,8	4,5	11,3	75,6
Szlovákia	Férfiak	1,6	2,5	0,6	13,5	81,8
	Nők	2,6	5,3	1,8	22,3	68,0
NÉMETAJKÚ ORSZÁGOK						
Ausztria	Férfiak	4,6	4,0	3,0	26,2	62,2
	Nők	14,6	20,1	12,4	16,7	36,2
Németország	Férfiak	6,3	3,1	2,8	21,5	66,3
	Nők	18,6	18,3	11,6	18,5	33,0
ÉSZAKI ORSZÁGOK						
Dánia	Férfiak	12,0	4,0	3,5	62,4	18,0
	Nők	17,2	8,2	16,1	50,9	7,7
Finnország	Férfiak	6,2	4,7	3,8	31,9	53,5
	Nők	9,6	7,8	8,9	51,6	22,1
Norvégia	Férfiak	8,2	3,6	4,7	62,4	21,1
	Nők	16,4	10,3	9,7	53,8	9,8
Svédország	Férfiak	5,4	5,0	5,2	13,2	71,1
	Nők	8,3	9,2	15,1	16,5	50,9
NYUGAT-EURÓPA						
Belgium	Férfiak	2,6	3,9	4,8	43,5	45,3
	Nők	11,1	16,7	16,9	34,9	20,5
Franciaország	Férfiak	2,9	4,1	2,4	49,6	41,0
	Nők	8,9	13,3	8,3	46,0	23,5
Hollandia	Férfiak	13,0	5,9	9,6	20,6	50,9
	Nők	28,3	30,4	17,3	11,3	12,7
DÉL-EURÓPA						
Görögország	Férfiak	2,3	4,8	4,0	1,8	87,0
	Nők	4,5	11,9	8,3	2,8	72,5
Olaszország	Férfiak	2,9	5,4	3,6	15,5	72,6
	Nők	10,6	21,8	9,8	19,5	38,3
Portugália	Férfiak	3,3	2,8	1,7	10,3	81,9
	Nők	5,4	5,6	2,7	18,1	68,2
Spanyolország	Férfiak	2,3	4,4	2,1	13,7	77,5
	Nők	8,1	14,0	7,3	22,0	48,7

ANGOLSZÁSZ ORSZÁGOK						
Írország	Férfiak	5,1	6,4	2,9	29,1	56,5
	Nők	13,5	20,3	9,0	32,0	25,2
Egyesült Királyság	Férfiak	5,9	5,6	4,0	23,0	61,6
	Nők	18,7	18,2	10,2	24,1	28,7

Forrás: OECD Családi Adatbázis (<http://www.oecd.org/social/family/database.htm>)

Az 5. táblázat érdekes információkra világít rá azzal kapcsolatban, hogy az anyák karrierívét hogyan befolyásolja a gyermekvállalás. A legtöbb országban az anyák foglalkoztatottsági aránya lecsökken a gyermek korai életszakaszában. Gyakori, hogy az anyák otthon maradnak a 0–2 év közötti gyermekekkel, és majd csak akkor térnek vissza a munkába, ha a gyermek idősebb lesz. A 0–2 év közötti gyermeket nevelő anyák foglalkoztatottsági arányában tapasztalható csökkenés azonban igen jelentős néhány V4 országban. A legnagyobb esés Magyarországon látható, ahol a 3–5 év közötti gyermeket nevelő anyák foglalkoztatottsági aránya 2014-ben 67,9 százalék volt, míg a 2 év alatti gyermeket nevelő anyák esetében 13,4 százalékot mutatott a statisztika. A csökkenés hasonlóan feltűnő Szlovákiában és Csehországban is. Más a helyzet Lengyelországban, ahol a kisgyermekes anyák foglalkoztatottsági rátája meglepően magas. A V4 országokban az anyák foglalkoztatottsági aránya jelentősen emelkedik a gyermekek korának előrehaladtával, és hasonló szinteket ér el, mint az északi és nyugat-európai országokban.

5. táblázat: Az anyák foglalkoztatottsági aránya a legfiatalabb gyermek életkora szerint, 2014

V4 ORSZÁGOK	Foglalkoztatottsági arány a legfiatalabb gyermek életkora szerint (%)			
	0–14 év	0–2 év	3–5 év	6–14 év
Magyarország	58,1	13,4	67,9	79,1
Lengyelország	67,6	58,5	65,5	74,5
Csehország	61,6	22,3	71,9	86,6
Szlovákia	56,6	16,7	59,4	79,8
NÉMETAJKÚ ORSZÁGOK				
Ausztria	75,7	66,4	74,7	81,6
Németország	69,0	51,5	70,3	77,7
ÉSZAKI ORSZÁGOK				
Dánia	82,0	75,8	79,9	86,4
Finnország	73,6	51,6	78,3	89,2
Norvégia	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Svédország	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
NYUGAT-EURÓPA				
Belgium	72,4	65,7	70,3	76,9
Franciaország	72,2	59,1	76,4	78,8
Hollandia	74,8	73,5	73,0	76,3
DÉL-EURÓPA				
Görögország	52,2	50,6	50,1	53,7
Olaszország	55,3	53,6	54,6	56,4
Portugália	75,7	73,2	76,5	76,4

Spanyolország	59,5	59,7	58,8	59,8
ANGOLSZÁSZ ORSZÁGOK				
Írország	60,2	60,9	58,1	60,7
Egyesült Királyság	67,1	59,3	62,1	76,1

Forrás: OECD Családi Adatbázis (<http://www.oecd.org/social/family/database.htm>)

A 6. táblázat szemlélteti az anyák foglalkoztatottsági arányát az eltartott gyermekek száma szerint. Az legalább háromgyermekes és a kevesebb mint három gyermekes anyák között a foglalkoztatottsági arány tekintetében minden országban jól észrevehető a különbség. A aránybeli csökkenés azonban még jelentősebb a V4 országokban, különösen Magyarországon, Szlovákiában és Csehországban. Az anyák két csoportja tekintetében a foglalkoztatottsági arányok különbsége a családok anyagi szükségleteivel, a nemzeti szintű gyermekvállalás-ösztönző politikákkal, valamint a részmunkaidős és rugalmas munkaidős állások hiányával magyarázható.

6. táblázat: Az eltartott gyermeket (0–14 év) nevelő nők (15–64 év) foglalkoztatottsági rátája (%) a 0–14 éves korú gyermekek száma szerint, 2014

V4 ORSZÁGOK	Foglalkoztatottsági ráta (%)			
	Legalább egy 0–14 éves korú gyermek	Egy 0–14 éves korú gyermek	Két 0–14 éves korú gyermek	Három vagy több 0–14 éves korú gyermek
Magyarország	58,1	64,2	58,1	27,5
Lengyelország	67,6	70,9	66,8	50,8
Csehország	61,6	65,0	61,2	39,0
Szlovákia	56,6	63,6	55,1	29,9
NÉMETAJKÚ ORSZÁGOK				
Ausztria	75,7	79,6	75,7	57,5
Németország	69,0	73,7	67,5	46,3
ÉSZAKI ORSZÁGOK				
Dánia	82,0	79,7	85,4	79,0
Finnország	73,6	76,4	76,7	60,6
Norvégia	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Svédország	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
NYUGAT-EURÓPA				
Belgium	72,4	74,6	76,3	56,6
Franciaország	72,2	77,2	74,7	50,2
Hollandia	74,8	73,5	78,6	67,7
DÉL-EURÓPA				
Görögország	52,2	53,1	52,3	46,4
Olaszország	55,3	58,3	53,5	37,4
Portugália	75,7	76,2	76,5	63,8
Spanyolország	59,5	61,6	59,2	45,1
ANGOLSZÁSZ ORSZÁGOK				
Írország	60,2	63,8	61,4	51,3
Egyesült Királyság	67,1	72,9	68,7	45,3

Forrás: OECD Családi Adatbázis (<http://www.oecd.org/social/family/database.htm>)

Amint a 7. táblázatból látható, a hátrányos társadalmi-gazdasági helyzetben lévő (alacsony végzettségű) anyák szakmai pályafutása különösen hátrányosan alakul a magasabb iskolai végzettséggel rendelkező anyákéhoz képest. Itt nem látunk markáns különbségeket a V4 országok és más országcsoportok között. Az alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkező anyák foglalkoztatottsági aránya azonban feltűnően alacsony Csehországban (27,9 százalék) és Szlovákiában (25,9 százalék). Ezzel a statisztikával szemben a felsőfokú végzettséggel rendelkező anyák foglalkoztatottsági aránya nagyjából 60 százalék.

7. táblázat: Az anyák foglalkoztatottsági rátája iskolai végzettség alapján, 2014 vagy a legfrissebb

V4 ORSZÁGOK	Foglalkoztatottsági arány (%) azon nők körében, akiknek a legfiatalabb gyermekük 0–14 éves korú:			
	Összes	Alacsony iskolai végzettség	Középfokú végzettség	Felsőfokú végzettség
Magyarország	58,1	34,5	62,0	65,8
Lengyelország	67,6	35,4	59,7	83,5
Csehország	61,6	29,7	64,7	61,8
Szlovákia	56,6	25,9	59,9	59,2
NÉMETAJKÚ ORSZÁGOK				
Ausztria	75,7	53,6	78,2	83,5
Németország	69,0	40,8	73,0	80,1
ÉSZAKI ORSZÁGOK				
Dánia	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Finnország	73,6	47,2	69,9	80,8
Norvégia	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Svédország	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
NYUGAT-EURÓPA				
Belgium	72,4	37,7	71,4	88,0
Franciaország	72,2	44,7	70,4	85,9
Hollandia	74,8	50,2	75,7	86,6
DÉL-EURÓPA				
Görögország	52,2	37,5	45,5	73,0
Olaszország	55,3	34,3	59,9	78,5
Portugália	75,7	67,0	77,3	86,5
Spanyolország	59,5	42,2	58,0	74,5
ANGOLSZÁSZ ORSZÁGOK				
Írország	60,2	27,4	52,6	75,4
Egyesült Királyság	67,1	43,3	66,3	80,2

Forrás: OECD Családi Adatbázis (<http://www.oecd.org/social/family/database.htm>)

Korábbi szakirodalmak kölcsönös összefüggést mutattak ki az anyák munkaerőpiaci visszatérésre vonatkozó döntése és a munka-magánélet egyensúly kilátásai között (Lunau et al. 2020). A nők munkaerőpiaci teljesítményének egy hasznos mutatója a munka és a családi

feladatok közötti egyensúly megteremtésének képessége. A legalább egy, 0–15 éves korú gyermeket nevelő anyák elégedettségét a 8. táblázat foglalja össze. Az átlagos pontszámok az északi és az angolszász országokban, a németajkú országok közül Ausztriában, a nyugati országok közül pedig Belgiumban és Hollandiában a legmagasabbak. Dél-Európában, Franciaországban, Németországban és a V4 országokban az átlagos pontszámok jellemzően alacsonyak.

A pontszámok szóródása nem annyira szembetűnő, mint a foglalkoztatottsági arányok esetében. A munka-magánélet egyensúlyal kapcsolatos elégedettség viszonylag alacsony pontszámait már korábbi franciaországi kutatások során kimutatták (Crompton and Lyonette 2006), szemléltetve a nemzeti szakpolitikák közti bonyolult összefüggést, a nemi szerepekhez való hozzáállást és a háztartási munkák megosztását. Franciaországban a viszonylag bőséges gyermekgondozási támogatás a háztartási munkák hagyományos megosztásával párosul, a nemi szerepekről alkotott nézetekben ugyanakkor a modern szemléletet tükröződik. A nők tehát a hagyományos háztartási munkamegosztást igazságtalannak vélik, amely a munka-magánélet egyensúlyal kapcsolatos elégedettség tekintetében alacsony pontszámot eredményez (Crompton and Lyonette 2006). Másrészt pedig, a V4 országokban a hagyományos háztartási munkamegosztás a nemi szerepek tekintetében hagyományos nézetekkel párosul, így magasabb elégedettségi szintet eredményez (Strandh and Nordenmark 2006).

8. táblázat: Munka-magánélet egyensúlyal kapcsolatos pontszámok a legalább egy, 15 év alatti gyermeket nevelő nők esetében, 2015

V4 ORSZÁGOK	Hogyan illeszkedik a munkaideje a munkahelyen kívüli, családi vagy társadalmi teendőihez? átlagérték (1: egyáltalán nem jól, 4: nagyon jól)	
		% jól és nagyon jól
Magyarország	2,887	75,4%
Lengyelország	2,971	78,5%
Csehország	3,000	75,9%
Szlovákia	2,941	77,0%
NÉMETAJKÚ ORSZÁGOK		
Ausztria	3,232	85,4%
Németország	2,905	76,1%
ÉSZAKI ORSZÁGOK		
Dánia	3,159	82,5%
Finnország	3,049	81,3%
Norvégia	3,285	88,9%
Svédország	3,104	80,9%
NYUGAT-EURÓPA		
Belgium	3,078	82,8%

Franciaország	2,897	69,6%
Hollandia	3,042	83,2%
DÉL-EURÓPA		
Görögország	2,838	68,5%
Olaszország	2,886	78,1%
Portugália	2,827	73,3%
Spanyolország	2,832	70,2%
ANGOLSZÁSZ ORSZÁGOK		
Írország	3,114	82,3%
Egyesült Királyság	3,163	81,1%

Forrás: Európai munkakörülményekre vonatkozó felmérés, Wave 2015, saját számítás

A nemek közti átlagos bérszakadék tekintetében (9. táblázat) az idő előrehaladtával minden országban javulást fedezhetünk fel, és a többi csoporttal összehasonlítva nem tapasztalunk markánsan eltérő tendenciát a V4 országok esetében sem. A bejelentett bérszakadékok nem korrigált (nyers) különbségeket jelentenek, amelyek a férfiak és nők átlagkeresete közti egyszerű különbséget tükrözik anélkül, hogy figyelembe vennénk a bérszinteket befolyásolókiegészítő juttatások közti különbségeket férfiak és nők esetében (például végzettség vagy szakmai tapasztalat után járó kiegészítő juttatások). Fontos, hogy ezeket a bérszakadékokat a foglalkoztatottsági szintekkel párhuzamba állítva értékeljük. Az 1. ábra szemlélteti a nők foglalkoztatottsága és a nemek közti bérszakadék közötti kapcsolatot az egyes országokban. A nemek közti bérszakadék Dániában, Belgiumban, Olaszországban és Görögországban viszonylag alacsony, 5 százalék körüli értékkel. A nők magas foglalkoztatottsági aránya mellett az alacsony bérkülönbség (Dánia, Belgium) nagyobb egyenlőséget tükröz. Azokban az esetekben azonban, amikor az alacsony bérkülönbség a nők – és különösen az alacsony végzettségű nők (Olaszország, Görögország) – alacsony foglalkoztatottsági arányának tudható be, az eredmény nem tekinthető pozitívnak. A V4 országok közül Szlovákiában és Csehországban a legnagyobb a bérszakadék, 15 százalék körüli értékkel, ettől valamivel kisebb Magyarországon (9,4 százalék) és Lengyelországban (11,5 százalék). A nemek közti bérszakadék kialakulásában nagy szerepet játszanak az anyákat érintő, jelentős mértékű bérhátrányok (Cukrowska-Torzewska and Lovasz 2020).

9. táblázat: Nemek közti különbség a teljes munkaidős munkavállalók nem korrigált (nyers) átlagkeresete tekintetében

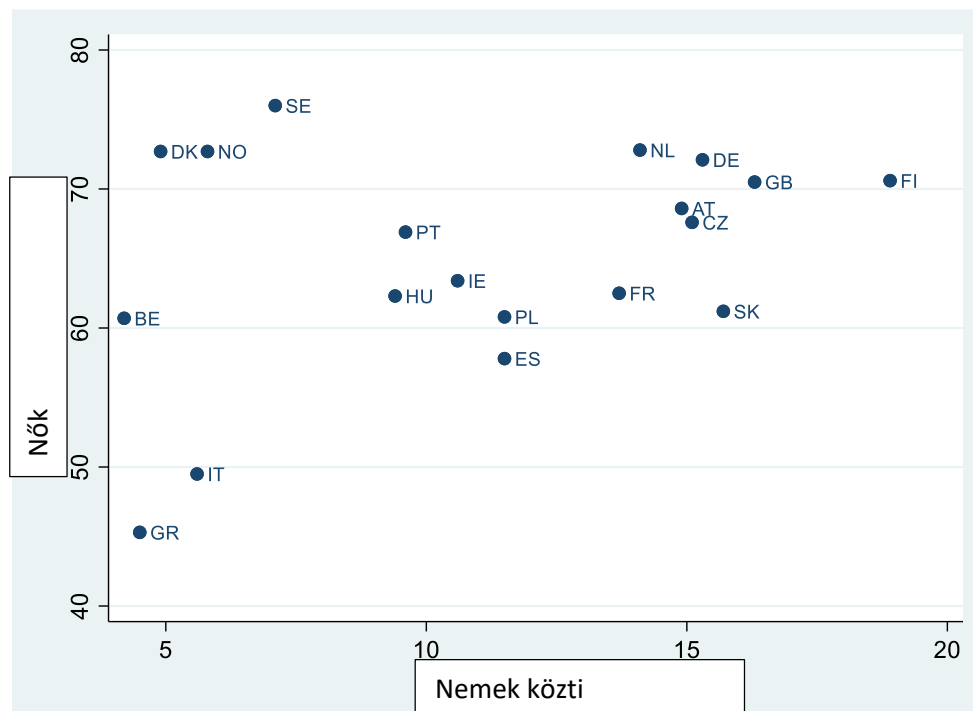
V4 ORSZÁGOK	Nemek közti bérszakadék		
	2002	2010	2018 vagy a legfrissebb
Magyarország	9,1	6,4	9,4
Lengyelország	11,3	7,2	11,5
Csehország	16,0	15,8	15,1

Szlovákia	20,4	14,9	15,7
NÉMETAJKÚ ORSZÁGOK			
Ausztria	24,5	19,2	14,9
Németország	19,1	16,7	15,3
ÉSZAKI ORSZÁGOK			
Dánia	10,8	8,9	4,9
Finnország	20,4	18,9	18,9
Norvégia	11,6	8,4	5,8
Svédország	11,9	9,4	7,1
NYUGAT-EURÓPA			
Belgium	11,6	7,0	4,2
Franciaország	15,2	14,1	13,7
Hollandia	16,1	17,9	14,1
DÉL-EURÓPA			
Görögország	n.a.	12,2	4,5
Olaszország	10,3	9,9	5,6
Portugália	n.a.	13,5	9,6
Spanyolország	17,2	13,5	11,5
ANGOLSZÁSZ ORSZÁGOK			
Írország	17,2	14,3	10,6
Egyesült Királyság	24,4	19,2	16,3

Forrás: OECD Családi Adatbázis (<http://www.oecd.org/social/family/database.htm>)

Megjegyzés: A nemek közti bérszakadék nem korrigált adat, amelyet úgy számítottunk ki, hogy a férfiak és nők átlagkeresetének különbségét a férfiak átlagkeresetéhez viszonyítottuk. A számítások során felhasznált, becscült keresetek a teljes munkaidős bérre és fizetésre jogosult munkavállalók bruttó keresetét jelenti.

1. ábra: A nők foglalkoztatottsága (%) és a nem korrigált (nyers) nemek közti bérszakadék az átlagkeresetek tekintetében



Összességében, az áttekintés fő megállapításai arra mutatnak rá, hogy a V4 országokban a nők foglalkoztatottsági aránya alacsonyabb. A foglalkoztatottsági ráták átlagosan 10 százalékponttal maradnak el az északi országokétól. Az anyák foglalkoztatottsági aránya a 0–2 éves korú gyermeket nevelő anyák esetében – Lengyelország kivételével – rendkívül alacsony a V4 országokban. A bérszakadékok tekintetében az anyák – és a nők általában – viszonylag nagy mértékű hátrányt szenvednek a többi Uniós országhoz képest, jóllehet az utóbbiak között is van néhány ország, amely a hasonló különbségeket mutat. Amint azt a következőkben részletesen tárgyaljuk, a nők munkaerőpiaci helyzetét az ország- és vállalatspecifikus, valamint az egyéni tényezők összjátéka alakítja, amelyben az országspecifikus tényezők játszanak hangsúlyos szerepet.

3. A nők munkaerőpiaci helyzetét meghatározó tényezők

3.1. Országos szintű intézményi tényezők

A kutatások szerint az országspecifikus körülmények – köztük a családpolitikák, munkaerőpiaci rugalmasság és kulturális normák – azon kulcsfontosságú mozgatórugók között szerepelnek, amelyek meghatározzák a nők, és különösképpen az anyák helyzetét a munkaerőpiacon (Matysiak and Węziak-Białowolska 2016; Thévenon 2011). A családpolitikák közül a szerzők a gyermekgondozási szolgáltatások és szabadságok szerepét emelik ki. A gyermekgondozási szolgáltatások tekinthetők az egyik legfontosabb eszköznek, amely segíti a nőket a fizetett munka és a családdal kapcsolatos kötelességeik összehangolásában. Elsősorban az intézményesített gyermekgondozás elérhetősége bizonyult olyan tényezőnek, amely pozitívan befolyásolja a nők foglalkoztatottságát (e.g. Del Boca 2002; Pettit and Hook 2005; Misra et al. 2011; Nollenberger and Rodríguez-Planas 2015). Másodsorban pedig azt láttuk, hogy az anyák fokozott munkaerőpiaci visszaintegrálódása miatt a gyermekgondozási szolgáltatások pozitív hatással vannak az anyák bérére is, amely által csökken az „anyákat érintő bérhátrány“ (Budig et al. 2012), így pedig kisebb lesz a bérszakadék a nemek között (Cukrowska-Torzewska and Lovasz 2016, 2020).

Az azonban a vizsgált országtól függően változik, hogy a gyermekgondozási létesítmények elérhetősége milyen mértékű pozitív hatással van az anyák munkaerőpiaci részvételére és foglalkoztatottságára. Ez arra utal, hogy az egyéb országspecifikus intézményi körülmények is

hatással vannak arra, hogy a gyermekgondozási létesítmények miként befolyásolják a munka és a családi teendők összeegyeztetését (Lovász 2016). A rendelkezésünkre álló megállapítások általában azt bizonyítják, hogy az intézményesített gyermekgondozás fokozott elérhetőségének anyák foglalkoztatottságára és munkaerőpiaci részvételére kifejtett hatása függ az anyák munkaerőpiaci részvételének kiindulási szintjétől (ha az magas, a pozitív hatás várhatóan alacsony lesz), valamint a nemi és anyai szerepekkel kapcsolatos társadalmi normáktól (minél kevésbé törekszik egyenlőségre az adott társadalom, annál alacsonyabb mértékű a várható pozitív hatás) (Lovász 2016; Cascio et al. 2015; Budig et al. 2012).

A szabadsággal kapcsolatos szakpolitikák tekintetében a kutatások többnyire következetesek abban, hogy a gyermekgondozással kapcsolatos szabadság lehetősége pozitívan befolyásolja az anyák foglalkoztatottságát. Különbőféle típusú szabadságok léteznek: szülési szabadság, amely az anyák részére szól; szülői szabadság, amelyet minkét szülő felhasználhat a szülési szabadságot követően; otthoni gyermekgondozás céljára felhasználható szabadság, amely a szülői szabadság meghosszabbítása, ez azonban általában alacsony jövedelemjuttatással jár; és az apasági szabadság, amelyet kizárólag az apa vehet igénybe. Keck and Saraceno (2013) azt mutatja be, hogy amennyiben a szabadságok időtartama nem túl rövid, azok pozitívan befolyásolják az anyák foglalkoztatottságát a gyermek születése után. Boeckmann et al. (2015) részben megerősíti ezt a megállapítást és görbe vonalú összefüggést mutat ki a szabadságok időtartama és az anyák foglalkoztatottsága között: a túl rövid és túl hosszú szabadságoknak kevesebb pozitív (ha nem negatív) hatása van, mint a középhosszú szabadságoknak.

Nem csak a szabadság hossza, hanem a szabadság ideje alatt biztosított ellátás szintje is fontos. A jól fizetett, de rövid szabadságok pozitív hatást mutattak a nők foglalkoztatottságára (Thevenon and Solaz 2014). Meg kell azonban jegyezni, hogy a kutatások nem következetesek a gyermekgondozással kapcsolatos szabadságok optimális hosszának megállapítása tekintetében: a különféle tanulmányokban hat hónaptól akár két évig terjedő időszakokat jelölnek meg (e.g. Baker and Milligan 2008; Misra et al. 2011; Thevenon and Solaz 2014). Ez a következetlenség – hasonlóan, mint a gyermekgondozási szolgáltatások esetében – ismét azt bizonyítja, hogy a gyermekgondozással kapcsolatos szabadságok szerepe nem értékelhető az egyéb tényezők – például a munkaerőpiaci körülmények és annak rugalmassága, a nők foglalkoztatottságával

kapcsolatos nemi és kulturális normák és a gyermekgondozási létesítmények elérhetősége – figyelembevétele nélkül (Cukrowska-Torzewska 2017; Budig et al. 2012).

Azt is meg kell jegyezni, hogy a gyermekgondozással kapcsolatos szabadság, noha jótékony hatással van az anyák foglalkoztatottságára, nem biztos, hogy ugyanilyen hatással van a keresetükre. A szabadságok megszakítják a munkaviszony folytonosságát, amely a humán tőke alacsonyabb mértékű felhalmozódásban és annak elértéktelenedésében tükröződik, ez pedig nagy valószínűséggel alacsonyabb keresetet eredményez (Keck and Saraceno 2013). Ez különösen fontos szempont a nőket célzó, hosszú szabadságok esetében (Cukrowska-Torzewska 2017).

A nemekkel kapcsolatos normák tekintetében általában empirikus bizonyítékok támasztják alá, hogy a fokozottabb egyenlőségre törekvő normák a nők nagyobb mértékű foglalkoztatottságával és magasabb bérekkal járnak együtt (Fortin 2005; Budig et al. 2012). Empirikus bizonyítékok utalnak arra is, hogy ezek a normák nem kapcsolódnak az apák relatív keresetéhez, azaz az apaságért járó bérprémium mértékéhez (e.g. Cukrowska-Torzewska and Lovasz 2020; Böckmann and Budig 2013). Böckmann and Budig (2013) azonban azt állapította meg, hogy ezek a normák hatással vannak a férfiak munkakörülményeire, és az olyan országokban, ahol a férfiakat tekintik a családban az elsődleges kenyérkeresőknek, az apák nagy valószínűséggel hosszú munkaidőben dolgoznak. Hasonlóképpen, a teljes munkaidőről a részmunkaidőre való váltás lehetősége növelte a nők munkaerőpiaci részvételét (Del Boca 2002). Ennek azonban az az ára, hogy az anyák kevesebbet keresnek, ez pedig hozzájárul az anyákat érintő bérszakadék létezéséhez (Budig and England 2001; Waldfogel 1997).

3.2. Országspecifikus körülményekkel kapcsolatos összehasonlító adatok a V4 és az európai országokban

A 10. táblázat a gyermekgondozási szolgáltatásokról szóló adatokat mutatja be, a 11. táblázat pedig összefoglaló információkat ad a V4 országok és a többi országcsoport szabadsággal kapcsolatos szakpolitikáiról a 2018-as évben.

A V4 országokban az gyermekgondozási létesítmények elérhetősége igen alacsony, különösen a 3 év alatti gyermekek esetében, és a gyermekgondozással kapcsolatos szabadság jellemzően hosszú. A V4 országok mindegyikére igaz, hogy Európán belül itt a legalacsonyabb azon 3 év alatti gyermekek aránya, akik gyermekgondozási szolgáltatásokat vesznek igénybe. Ebben a

tekintetben Szlovákiában a legrosszabb a helyzet, ahol az ilyen korú gyermekek mindössze 1,4%-a részesült gyermekgondozásban 2018-ban. Csehországban és Lengyelországban hasonlóak a százalékos értékek (10,9% Lengyelországban és 9% Csehországban); Lengyelországban azonban a gyermekek viszonylag nagy arányban veszik igénybe ezeket a szolgáltatásokat teljes munkaidős alapon (heti több mint 30 óra). A legmagasabb számot Magyarország esetében láthatjuk, ahol a 3 év alatti gyermekek 16,9%-a vesz igénybe intézményesített gyermekgondozást. A 3 év és az iskolaköteles életkor közötti gyermekek esetében jobb volt a helyzet, Európa-szinten azonban még mindig a legrosszabb. Magyarország kiemelkedő kivétel ez alól, ahol az ilyen korú gyermekek 90%-a jár óvodába a 3 éves kortól kötelező óvodai nevelésre vonatkozó szabályozás értelmében. Európán belül Lengyelországban a legrosszabb a helyzet, hiszen ott az ilyen korú gyermekek mindössze körülbelül 60%-át íratják be gyermekgondozási létesítménybe.

10. táblázat: A gyermekgondozási szolgáltatások jellemzői a V4 országokban és más európai országokban: az intézményesített gyermekgondozásban részt vevő gyermekek százalékos aránya az egyes korcsoportokban.

Ország	3 év alatt – gyermekgondo- zás heti 1–29 órában	3 év alatt – gyermekgondo- zás heti több mint 30 órában	3 év alatt – összes en	3 éve és az iskolaköteles életkor között – gyermekgondo- zás heti 1–29 órában	3 éve és az iskolaköteles életkor között – gyermekgondo- zás heti több mint 30 órában	3 éve és az iskolakötel- es életkor között – összesen
V4 ORSZÁGOK						
Magyarország	2,8	13,7	16,5	8,9	83	91,9
Lengyelország	2,1	8,8	10,9	15,3	44,1	59,4
Csehország	5,2	3,8	9	25,8	53,6	79,4
Szlovákia	0,2	1,2	1,4	9,9	58,8	68,7
NÉMETAJKÚ ORSZÁGOK						
Ausztria	12,9	7,1	20	54,8	29,6	84,4
Németország	7,7	22,1	29,8	30	59,5	89,5
ÉSZAKI ORSZÁGOK						
Dánia	8,7	54,5	63,2	15,3	79,8	95,1
Finnország	12,3	24,9	37,2	21,4	63,8	85,2
Norvégia	5,2	50,4	55,6	7,5	80,9	88,4
Svédország	15,1	34,3	49,4	25,5	69,6	95,1
NYUGAT-EURÓPA						
Belgium	20,3	34,1	54,4	19,3	79,4	98,7
Franciaország	19,6	30,4	50	34,8	59,9	94,7
Hollandia	50,5	6,3	56,8	69,4	15,3	84,7
DÉL-EURÓPA						
Görögország	31,5	9,4	40,9	65,6	29,1	94,7
Olaszország	9,6	16,1	25,7	21,8	69,2	91
Portugália	1,4	48,8	50,2	5,5	88,4	93,9
Spanyolország	30,2	20,3	50,5	52,5	42,4	94,9

ANGOLSZÁSZ ORSZÁGOK						
Írország	26,1	11,6	37,7	69,2	25,9	95,1
Egyesült Királyság	31,6	7	38,6	38	31,6	69,6

Megjegyzések: Forrás: Eurostat 2018. évre szóló adatai.

Amint arra már korábban rámutattunk, a gyermekgondozással kapcsolatos fizetett szabadságok időtartama a V4 országokban általában hosszabb más Európai országokhoz képest. Jól elkülönülő kivétel ez alól Lengyelország, ahol a szabadságok rövidebbek, mint a többi V4 országban, de még így is hosszabbak, mint a legtöbb más európai országban. 2018-ban Lengyelországban a szülési szabadság 20 hét, a szülői szabadság pedig 32 hét volt, amely összesen 52 hét (egy év) szabadságot jelentett. A szabadság után járó juttatás szintje magas: a kereset 80%-a, ha az anya az 52 hetet teljes egészében, a szabadság kezdetekor azonnal kiveszi, vagy 100% a szülési szabadság ideje alatt és 60% a szülői szabadság ideje alatt, ha a szabadságokat egymást követően veszi ki. A szülői szabadság megosztható a két szülő között, de csak az apa is felhasználhatja.

A többi három V4 országban a szabadságok hosszabbak, mint Lengyelországban. Csehországban például a szülői szabadság maximális hosszát a gyermek harmadik születésnapjáig tartó időtartamban állapították meg. A szabadságok hossza és a pénzügyi juttatások között azonban nincs közvetlen összefüggés, és a szülői juttatás akkor is igényelhető, ha a szülő nincs szabadságon. Függetlenül attól, hogy a szülő szabadságon van-e vagy sem, a szülőknek járó összegnek minden esetben vannak felső határai. 2018-ban a juttatás maximális teljes összegét 220 000 cseh koronában (kb. 8500 euró) állapították meg, a maximális havi kifizetett összeg azonban legfeljebb a korábbi kereset 70%-a lehetett, de nem több, mint 32 000 cseh korona (kb. 1200 euró). A táblázatban szereplő adatok, ahol a fizetett szülői szabadság hetekben van kifejezve, azt az esetet mutatja be, amikor egy szülő a maximális havi juttatást (32 000 cseh korona) kapja kb. 7 hónapon keresztül, amely összesen 220 000 cseh koronát tesz ki.⁵ A juttatást azonban a gyermek negyedik születésnapjáig is kaphatja a szülő, ebben az esetben azonban a havi kifizetett összeg jelentősen alacsonyabb (ún. hosszú opció).

Szlovákiában és Magyarországon is hosszú szabadságokat biztosítanak. Szlovákiában a szabadság hossza 3 év (164 hét), amelyből 34 hét szülési szabadság, 130 hét pedig szülői

⁵Ezt a rendszert 2020-ban módosították. 2020 óta ugyanis 300 000 cseh koronában határozták meg a maximális teljes összeget, a havi kifizetések maximális összegét pedig 40 080 cseh koronában.

szabadság. A szülési szabadság során az anya a korábbi keresetének 75%-át kapja (ennek a felső határa a nemzeti havi átlagfizetési kétszerese), a szülői szabadság ideje alatt pedig havi 220 euró átalányösszeg kerül kifizetésre. A szülői szabadság után járó juttatás összege alacsonynak tekinthető, hiszen Szlovákiában az alapvető szükségletek kielégítésének minimális költségét 2014-ben havi 250 euróra becsülték ⁶. Magyarországon az összevont szülési és szülői szabadság kétszer olyan hosszú, mint Lengyelországban, azonban rövidebb, mint Szlovákiában. A magyar szülők azonban – a szülési és szülői szabadságok mellett – további egy évet (52 hét) tölthetnek otthoni gyermekgondozás céljára felhasználható szabadságon, így összesen 160 hét fizetett szabadság áll a rendelkezésükre. Az anyák a 6 hónapos szülési szabadság során a korábbi fizetésük 70%-át kapják. A szülői szabadság ideje alatt – a gyermek 2 éves koráig – bármelyik szülő gondozhatja a gyermeket és jogosult megkapni a korábbi fizetésének 70%-át, amelynek összege legfeljebb a minimálbér kétszerese lehet. Az otthoni gyermekgondozás céljára igénybe vehető szabadság után átalányjuttatás jár a gyermek három éves koráig, amelynek összege nagyjából 90 euró.

Mind a négy V4 országban jellemző, hogy a kizárólag az apa által felhasználható szabadságok a többi európai országhoz képest korlátozottak. A szülői szabadságnak nincs olyan része, amelyet kizárólag az apák használhatnak fel, jóllehet az apák jogosultak arra, hogy a teljes szabadságot ők használják fel vagy megosszák az anyával. A gyakorlatban azonban a szülői szabadságot felhasználó apák százalékos aránya elenyésző: Lengyelországban ez az arány 1% körülre becsülhető.⁷ Az apák részére Lengyelországban (2 hét), Magyarországon és Csehországban (1 hét) létezik apasági szabadság, Szlovákiában azonban nincs ilyen. Tekintve, hogy nemrégiben életbe léptették a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló európai uniós irányelvet, amely valamennyi EU tagországtól megköveteli, hogy 2 hetes apasági szabadságot nyújtson az apák részére, valamint hogy biztosítsa, hogy a négy hónapos szülői szabadságból két hónap ne legyen átruházható a szülők között, a V4 országokban szükség lesz az apákat célzó szakpolitikák ennek megfelelő módosítására.⁸ A kizárólag apák által felhasználható, 2 hónapos szülői szabadság bevezetése kétségtelenül az egyik legnagyobb kihívást és újítást jeleni majd a V4

⁶ <https://www.trend.sk/financie/existencne-minimum-dostojny-zivot-nestaci-iba-ak-prezitie> (hozzáférés napja: 2020.08.13.).

⁷ <https://sharethecare.pl/> (hozzáférés napja: 2020.08.13.).

⁸ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&langId=en&newsId=9438> (hozzáférés napja: 2020.08.13.).

országok családpolitikai struktúráiban. Az EU rendeletek alapján a kapcsolódó politikákat valamennyi tagországnak 2022 közepéig el kell fogadni.

11. táblázat: Szabadsággal kapcsolatos szakpolitikák jellemzői a V4 és más európai országokban

Ország	Szülési szabadság (hetek száma)	Fizetett szülői szabadság (hetek száma)	Otthoni gyermekgondozás idejére járó juttatás (hetek száma)	Fizetett szülési, szülői és otthoni gyermekgondozási célú juttatások (hetek száma összesen)	Kizárólag apák által felhasználható, fizetett apasági szabadság (hetek száma)	Kizárólag apák részére fenntartott, fizetett szülői és gyermekgondozási szabadság (hetek száma)
V4 ORSZÁGOK						
Magyarország	24,0	84,0	52,0	160,0	1,0	0,0
Lengyelország	20,0	32,0		52,0	2,0	0,0
Csehország	28,0	186*		63,34 / 214	1,0	0,0
Szlovákia	34,0	130,0		164,0	0,0	0,0
NÉMETAJKÚ ORSZÁGOK						
Ausztria	16,0	44 / 122*		60 / 138	0,0	8,7
Németország	14,0	44 / 96*		58 / 110	0,0	8,7
ÉSZAK-EURÓPA						
Dánia	18,0	32 / 46*		50 / 64	2,0	0,0
Finnország	17,5	26,3	117,2	161,0	3,0	6,0
Norvégia	13,0	26 / 36*	52,0	91 / 101	0,0	10,0
Svédország	19,9	42,9		55,7	1,4	12,9
NYUGAT-EURÓPA						
Belgium	15,0	17,3		32,3	2,0	17,3
Franciaország	16,0	26 / 94**		42,0 / 110 **	2,0	26 / 52
Hollandia	16,0	0,0		16,0	0,4	0,0
DÉL-EURÓPA						
Görögország	43,0	0,0		43,0	0,4	0,0
Olaszország	21,7	26,0		47,7	0,8	0,0
Portugália	6,0	24,1 / 28,4*		30,1 / 34,4	5,0	17,3
Spanyolország	16,0	0,0		16,0	4,3	0,0
ANGOLSZÁSZ ORSZÁGOK						
Írország	42,0	0,0		26,0	2,0	0,0
Egyesült Királyság	52,0	0,0		39,0	2,0	0,0

*Megjegyzések: Adatok forrása: OECD Családi Adatbázis, 2018. *fizetett szülői szabadságon tölthető hetek száma az ún. „hosszú” opcióban, ** az első szám az egygyermekes családok rendelkezésére álló jogosultságot mutatja, a második szám pedig a két vagy több gyermekes családok jogosultságát.*

Ha összekapcsoljuk a fenti adatokat azokkal a mutatókkal, amelyeket általában a 12. táblázatban bemutatott, nemekkel kapcsolatos normák⁹ megismerésére használnak, valamint a Közép-Európai (CEE) országokban (3. táblázat) tapasztalható igen alacsony mértékű részmunkaidős

⁹ Pl.: Matysiak és Weźniak-Białowolska (2016), Budig et al. (2012), Cukrowska-Torzewska és Lovasz (2020).

foglalkoztatással, arra a következtetésre jutunk, hogy a V4 országok fordulnak a legkevésbé támogató hozzáállással a munka és a család összeegyeztetésének kérdéséhez. Hasonló következtetésre jutott például Matysiak and Węziak-Białowolska(2016) vagy Thévenon(2011) is.

1. táblázat1. A nemekkel kapcsolatos normák mutatói a V4 és más európai országokban

Ország	A férfiak összességében kevésbé alkalmasak a háztartási feladatok elvégzésére, mint a nők	Az apáknak a karrierjüket a kisgyermekük gondozása elé kell helyezniük	Összességében az egész családi elszenved, ha az anya teljes munkaidőben dolgozik
V4 ORSZÁGOK			
Magyarország	71%	48%	77%
Lengyelország	57%	40%	68%
Csehország	51%	35%	60%
Szlovákia	51%	48%	58%
NÉMETAJKÚ ORSZÁGOK			
Ausztria	58%	41%	73%
Németország	52%	26%	60%
ÉSZAK-EURÓPA			
Dánia	22%	14%	32%
Finnország	37%	23%	27%
Norvégia	n.a.	n.a.	n.a.
Svédország	30%	6%	32%
NYUGAT-EURÓPA			
Belgium	36%	26%	58%
Franciaország	31%	14%	51%
Hollandia	20%	16%	46%
DÉL-EURÓPA			
Görögország	55%	30%	75%
Olaszország	71%	43%	72%
Portugália	57%	24%	79%
Spanyolország	58%	35%	72%
ANGOLSZÁSZ ORSZÁGOK			
Írország	54%	31%	54%
Egyesült Királyság	37%	25%	47%

Megjegyzések: Az adatok az Eurobarometer 2004 felmérésén alapulnak.

A kutatások tulajdonképpen arra mutattak rá, hogy a CEE országokban az anyák szembesülnek a legnagyobb akadályokkal a munka és a gyermekgondozás összehangolása során. Az anyasággal kapcsolatos foglalkoztatottsági szakadékok – amelyek az anyák és a gyermektelen nők foglalkoztatottsági rátái közötti különbséget jelentik az életkori, családi állapotbeli, nem munkából származó jövedelemmel és a partner munkaviszonyával kapcsolatos különbségek figyelembe vétele nélkül – a becslések szerint Európán belül itt a legnagyobbak (Cukrowska-Torzewska 2017): Lengyelországban 10%, Magyarországon 30%, Csehországban és

Szlovákiában pedig kiugróan magas, 40%. Az anyákat érintő bérhátrány szintén ezekben az országokban a legnagyobb (Cukrowska-Torzewska and Matysiak 2020; Cukrowska-Torzewska and Lovasz 2020), és ez mélyíti el leginkább a nemek közti bérszakadékot (Cukrowska-Torzewska and Lovasz 2020).

Érdekes módon az apák gyermekgondozásban történő részvételét nem ösztönző családpolitikák és a V4 országokban jellemző, nemi szerepekkel kapcsolatos hagyományos felfogás ellenére, a pozitív bérprémium, amelyre az apák a gyermektelen férfiakkal szemben jogosultak (ún. apasági prémium) nem sokkal magasabb, mint más európai országokban (Cukrowska-Torzewska and Lovasz 2020). Tekintve, hogy a munka-magánélet egyensúlyának kialakítását célzó EU-s irányelv nagyobb mértékű részvételt vár el az apáktól a gyermekgondozásban, a V4 országok családpolitikáiban bekövetkező változásoknak pozitív hatással kell lenniük mind az apák helyzetére (azzal, hogy az apák lehetőséget kapnak arra, hogy otthon maradjanak a gyermekükkel, szorosabb köteléket alakítsanak ki vele, valamint azzal, hogy csökken az apákkal szembeni társadalmi elvárás, miszerint ők legyenek a család kenyérkeresői), mind pedig az anyák helyzetére (azzal, hogy csökkentik az anyákat érintő munkaerőpiaci hátrányt a gyermektelen nőkhöz és a férfiakhoz képest).

2.2. A nők munkaerőpiaci helyzetét befolyásoló vállalati szintű tényezők

Ez a rész rámutat a vállalatok szerepére abban, hogy miként segíthetik az anyák munkaerőpiaci teljesítményét. A vállalatok esetében a *munka-család egyensúly* az egyik legfontosabb szempont, amely elősegíti az anyák jobb munkaerőpiaci teljesítményét. Nem választható külön egy anya munkaerőpiacra történő belépéssel kapcsolatos elhatározása és az az elvárása, hogy lehetősége legyen megfelelő egyensúlyt teremteni a munkahelyi és családi teendői között. A munka-család egyensúly eredményes megteremtését különféle tényezők alakítják a családpolitika, társadalmi normák, a társaságok vállalati szemlélete és a munkavállalók egyéni jellemzői által alkotott környezet összefüggéseiben (Lunau et al. 2020; Allen et al. 2000). Az országos, vállalati és egyéni szintű összefüggések fogalmi keretrendszerét már Lunau et al.(2020) kialakította.

A munkahelyek számos olyan eszközzel rendelkeznek, amelyek segítik ezt a gyakorlatot, kínálhatnak például részmunkaidős munkákat vagy rugalmasságot a munkaidő vagy a helyszín

tekintetében. Gyakran érvelnek amellett, hogy ha nagyobb egyensúlyban van a munka és a magánélet, az a vállalat és a munkavállaló számára egyaránt előnyös helyzetet jelent. Elméletileg azok a munkavállalók, aki esetében jobb a munka és a magánélet közti egyensúly, valódi értéket képviselnek a vállalat számára: jellemzően kevesebbet hiányoznak, jobban meg vannak elégedve a munkájukkal és termelékenyebbek (Wheatley 2017). A munkavállalók számára ez kevesebb stresszt, magasabb szintű jóllétet és jobb mentális egészséget jelent (Allen et al. 2000; Borgmann et al. 2019).

Korábbi tanulmányokban továbbá gyakran jutottak arra a következtetésre, hogy a családtámogató gyakorlatok (mind nemzeti mind pedig vállalati szinten) csak akkor tudják hatékonyan csökkenteni a munka és a család közti ellentmondást, ha azt támogató szervezeti légkörben valósítják meg (Allen et al. 2014; van Breeschoten and Evertsson 2019; Lucia-Casademunt et al. 2018). A családtámogató vállalati kultúra szerepét korábbi kutatásokban szintén hangsúlyozták. Abban az esetben, ha a munkavállaló úgy érzi, hogy a családtámogató programok igénybevétele negatív hatással van rá (pl.: úgy tűnhet, hogy az alacsonyabb szintű elköteleződést tükröz), akkor tartózkodni fog attól, hogy igénybe vegye ezeket. A vállalati kultúra tekintetében szintén kimutatták, hogy hatással van a nemzeti szintű családpolitikák felhasználására. Allen et al.(2014) bizonyította elsőként, hogy a fizetett szabadságot célzó politikák akkor a legelőnyösebbek a munka-család ellentmondás csökkentésében, ha azok mellé támogató vállalati környezet is társul.

A *részmunkaidős foglalkoztatás* egy fontos eszköz az anyák számára a munkahelyi és a családi kötelességeik összehangolására. Jóllehet a részmunkaidős munkavégzés és a munka-magánélet ellentmondás közötti kapcsolat tekintetében általában vegyes empirikus bizonyítékokat találunk, az anyák esetében több olyan bizonyíték van, amely ezt alátámasztja (van Breeschoten and Evertsson 2019; BOOTH and van OURS 2009). Különbőféle olyan mechanizmusok léteznek, amelyek révén a részmunkaidős munkavégzés hatással lehet a foglalkoztathatóságra. Az anyák oldaláról a részmunkaidős állás jelenthet alacsonyabb fizetést, ugyanakkor a munka-magánélet egyensúly tekintetében jobb eredményekkel és jobb egészségi állapottal társulhat. A vállalat szemszögéből részmunkaidős munkavégzés esetén előfordulhat, hogy a munkavállaló kevésbé szoros köteléket alakít ki a vállalattal. Másrészt viszont a munka és a magánélet nagyobb egyensúlya és a jobb egészségi állapot miatt a részmunkaidős munkavégzés kevesebb hiányzást

eredményez (Jacobsen and Fjeldbraaten 2020). Grobe (2016) olyan nemekre specifikus eredményeket mutatott ki, amelyek szerint a férfi munkavállalók jellemzően hosszabb betegszabadságot vesznek ki mentális problémák miatt, míg ugyanez nem volt jellemző a nőkre. Összességében a betegállomány miatti kiesések időtartama a teljes munkaidős dolgozókhöz képest rövidebb volt a részmunkaidős munkavállalók esetében.

A részmunkaidős munkavégzés hasznos eszköz lehet az anyák számára a jobb munka-magánélet egyensúly megteremtéséhez – amely az anyák magasabb foglalkoztatottságához vezet –, és annak jótékony hatásaiból a vállalatok is előnyt követhetnek. Amint azonban azt a 4. táblázat szemlélteti, a V4 országok jelentősen elmaradnak a többi ország mögött a részmunkaidős munkabeosztás alkalmazása tekintetében. Ez a nem támogató vállalati környezeteknek és/vagy a visszatartó erejű adóügyi szabályozásoknak tudható be. Itt újra ki kell hangsúlyoznunk a vállalati kultúra szerepét. Korábbi kutatások kimutatták, hogy a családtámogató szervezeti kultúra a nők esetében hatással van a rövid, részmunkaidős (<25 órás) munkavégzés és a munka-magánélet közti ellentmondás viszonyára (van Breeschoten and Evertsson 2019).

A munkaidő tekintetében biztosított **rugalmasság** egy másik olyan eszköz a vállalatok kezében, amellyel elősegíthetik a munkavállalók számára a megfelelő munka-magánélet egyensúly kialakítását. Több olyan érvet felsorakoztattak már, amely rámutatott ennek jótékony hatásaira mind a vállalat, mind pedig a munkavállalók szempontjából (Shagvaliyeva and Yazdanifard 2014). Munkavállalói oldalon a munka és a magánélet jobb egyensúlya, az alacsonyabb mértékű stressz és a jobb mentális egészség emelhető ki, vállalati oldalon pedig az ilyen gyakorlatok jelzésértékét érdemes megemlíteni, amely előnyösen hat a szervezeti elkötelezettségre, a fluktuációra és a munkával való elégedettségre.

A lehetséges jótékony hatások széles skálája ellenére a rugalmas munkaidő-beosztás nem igazán elterjedt jelenség a V4 országokban. A 13. táblázat arról ad tájékoztatást, hogy milyen a vállalati hozzáállás azzal kapcsolatban, hogy a társaságok rugalmas munkaidőt biztosítsanak a munkavállalók részére. A V4 országok és Dél-Európa egyértelműen kiemelkedik a tekintetben, hogy itt a legnagyobb az olyan vállalatok aránya, amelyek semmilyen időbeli rugalmasságot nem biztosítanak a munkavállalók részére. A V4 országokban a vállalatok 70–80%-a fix munkaidővel működik, és semmilyen rugalmas munkaidő-beosztási lehetőséget nem biztosít a munkavállalók részére, míg az északi országokban és Nyugat-Európában az erre vonatkozó

statisztikai adat 35–50 százalék. A helyzetet befolyásolhatta a koronavírus világjárvány és az Európa-szerte bevezetett karantén. A több hetes karantén azonnal következményekkel járt, így a mindennapi üzletmenetet és a vállalatok működését át kellett alakítani. Ez alól a V4 országok sem jelentettek kivételt. Számtalan vállalat volt kénytelen bezárni az irodáit és átállni az online vagy otthoni munkavégzésre. Még mindig nyitott a kérdés, hogy vajon a jelenlegi helyzet hosszú távon milyen hatással lesz a vállalatok működésére és az emberek munkájára, és csak találgatni tudunk, hogy vajon a jelenlegi változtatások egy részét, amelyek bizonyosan nagyobb rugalmasságot biztosítanak a munkában, fenntartják-e majd a vállalatok a „koronavírus időszak” után is.

Végezetül érdemes megemlíteni a részmunkaidő és a rugalmas munkaidő egy lehetséges kedvezőtlen következményét. Claudia Goldin „A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter (Goldin 2014) című cikkében amellel érvel, hogy a rugalmas időbeosztás költséges lehet az azt igénybe vevők számára, és a nők és férfiak közti bérrés egyik magyarázó tényezőjeként is említhető. A kevesebb és rugalmasabb munkaórában dolgozók nagy árat fizethetnek a rugalmasságért, különösen az üzleti, pénzügyi és jogi területeken. Vagyis, míg a női dolgozók munka-család egyensúlyára előnyösen hat a rugalmas munkabeosztás, munkabér tekintetében a kimenetel kedvezőtlen lehet. E ponton érdemes megemlíteni a vállalatok szerepét: vállalati szintű saját kezdeményezések egy lehetőséget nyújthatnának arra, hogy a rész- és rugalmas munkaidőt népszerűbbé tegyék a célcsoportok körében.

13. táblázat: A munkavállalók lehetősége a munkaidő-beosztásuk alakítására, 2015

V4 ORSZÁGOK	Azon női munkavállalók aránya (%), akik munkaidőben dolgoznak:			
	A munkavállaló munkaidejét teljes egészében a vállalat határozza meg	A munkavállaló több fix munkaidő-beosztás közül választhat	A munkavállaló bizonyos kereteken belül alakíthatja a munkaidejét	A munkavállaló munkaidejét teljes egészében a maga a munkavállaló határozza meg
Magyarország	76,4%	6,6%	14,3%	2,7%
Lengyelország	69,1%	12,8%	13,3%	4,9%
Csehország	72,4%	10,3%	15,1%	2,2%
Szlovákia	83,7%	8,5%	6,1%	1,6%
NÉMETAJKÚ ORSZÁGOK				
Ausztria	56,4%	14,1%	19,3%	10,2%
Németország	56,5%	15,5%	21,6%	6,4%
ÉSZAKI ORSZÁGOK				
Dánia	35,3%	10,5%	40,4%	13,8%
Finnország	50,0%	9,8%	35,1%	5,0%
Norvégia	41,0%	10,9%	42,8%	5,4%

Svédország	36,7%	9,6%	44,3%	9,4%
NYUGAT-EURÓPA				
Belgium	51,8%	12,1%	31,1%	5,1%
Franciaország	58,3%	11,4%	24,9%	5,4%
Hollandia	37,3%	14,2%	38,1%	10,4%
DÉL-EURÓPA				
Görögország	85,1%	7,2%	4,9%	2,8%
Olaszország	73,5%	10,7%	13,0%	2,9%
Portugália	88,0%	4,0%	5,1%	2,9%
Spanyolország	77,8%	6,9%	11,8%	3,5%
ANGOLSZÁSZ ORSZÁGOK				
Írország	69,9%	7,5%	18,7%	3,9%
Egyesült Királyság	61,9%	9,5%	23,8%	4,8%

Forrás: OECD Családi Adatbázis (<http://www.oecd.org/social/family/database.htm>)

4. Szakpolitikai javaslatok a nők munkaerőpiaci helyzetének javítására a V4 országokban

A V4 országokban a nők jelentős mértékű hátrányokkal néznek szembe a munkaerőpiacon, amelyek erős összefüggést mutatnak az anyasággal. A nők foglalkoztatottsági aránya viszonylag alacsony, a kisgyermekes anyáké pedig rendkívül alacsony más uniós országokhoz képest. Ez pedig – amiatt, hogy az anyák hosszú kiesést követően térnek vissza a munkába – jelentős mértékű, anyasággal összefüggő bérhátrányhoz vezet, amely súlyosbítja a nemek közti bérszakadékot.

Vannak olyan konkrét intézményes tényezők, amelyek megnehezítik az anyák számára ezekben az országokban a családi és munkahelyi kötelességeik összeegyeztetését, és a munkaerőpiaci helyállást. Ide tartoznak az országos szintű tényezők – ilyen például a 3 év alatti gyermekek részére szóló formális gyermekgondozás hiánya és a hosszú szabadságok –, amelyek, a kisgyermekes otthoni gondozását erősen támogató társadalmi nézetekkel együtt nagy mértékű ösztönzést adnak az anyáknak abban, hogy távol maradjanak a munkaerőpiactól. Az anyák munkába történő visszatérését vállalati tényezők is akadályozzák, nevezetesen pedig a rugalmas munkavégzési lehetőségek a hiánya, amelyek az észak- és nyugat-európai országokban jóval elterjedtebbek. Fontos megjegyezni, hogy ezekben az országokban a részmunkaidős lehetőségek miatti magasabb foglalkoztatottság nagyobb nemek közti bérszakadékkal jár együtt. Az anyák munkába történő visszatérésének megkönnyítése nem feltétlenül jelent minden tekintetben nagyobb egyenlőséget a nemek között.

Ahhoz, hogy az anyák körében magasabb foglalkoztatottságot – és jobb munka-magánélet egyensúlyt – sikerüljön elérni, ezeknek az országoknak úgy kell átalakítani a családpolitikájukat, hogy azok ösztönözzék a kisgyermekes anyák mielőbbi munkaerőpiaci visszatérését ahelyett, hogy az otthoni gondozási feladatok irányába terelnék őket. Ide tartozik a szabadsággal kapcsolatos szakpolitikák átalakítása úgy, hogy azok jobban fizetett, de rövidebb idejű szabadságokat biztosítsanak, valamint jelentős mértékben bővítsék a gyermekgondozási létesítmények elérhetőségét, különösen a 3 év alatti gyermekek számára. Ez az elmúlt néhány évben már elindult. Kiemelkedően fontos lenne ugyanakkor átlátható tájékoztatást adni a gyermekgondozási szolgáltatások minőségéről a szülők és a gyermekgondozási intézmények közötti bizalom kiépítése érdekében (Vuri 2016). Olyan, jó minőségű gyermekgondozási szolgáltatásokkal, amelynek nyitva tartása össze van hangolva a szülők munkaidejével, ösztönözhető lenne az anyák munkába történő visszatérése. Vállalati szinten a fokozott mértékű részmunkaidős munkavégzés és a vállalati szinten elérhető rugalmas lehetőségek biztosításával szintén javítható a kisgyermekes anyák munkaerőpiaci teljesítménye. A nemzeti szakpolitikákat – például az adózást és adminisztrációs terheket – úgy kellene módosítani, hogy azok ösztönzőleg hassanak a vállalatokra az ilyen munkavégzési lehetőségek biztosítása tekintetében.

Publication bibliography

Allen, Tammy D.; Herst, David E. L.; Bruck, Carly S.; Sutton, Martha (2000): Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308. In *Journal of Occupational Health Psychology* 5 (2), pp. 278–308. DOI: 10.1037/1076-8998.5.2.278.

Allen, Tammy D.; Lapiere, Laurent M.; Spector, Paul E.; Poelmans, Steven A.Y.; O'Driscoll, Michael; Sanchez, Juan I. et al. (2014): The Link between National Paid Leave Policy and Work-Family Conflict among Married Working Parents. *Applied Psychology*, 63(1), 5-28. In *Applied Psychology* 63 (1), pp. 5–28. DOI: 10.1111/APPS.12004.

Baker, Michael; Milligan, Kevin (2008): How Does Job-Protected Maternity Leave Affect Mothers' Employment? In *Journal of Labor Economics* 26 (4), pp. 655–691. DOI: 10.1086/591955.

Böckmann, Irene; Budig, Michelle (2013): Fatherhood, Intra-Household Employment Dynamics, and Men's Earnings in a Cross-National Perspective. LIS Cross-National Data Center in Luxembourg (LIS Working papers 592). Available online at <https://ideas.repec.org/p/lis/liswps/592.html>.

Boeckmann, I.; Misra, J.; Budig, M. J. (2015): Cultural and Institutional Factors Shaping Mothers' Employment and Working Hours in Postindustrial Countries. *Social Forces*, 93(4), 1301-1333. In *Social Forces* 93 (4), pp. 1301–1333. DOI: 10.1093/SF/SOU119.

BOOTH, ALISON L.; van OURS, J. C.A.N. (2009): Hours of Work and Gender Identity: Does Part-time Work Make the Family Happier? In *Economica* 76 (301), pp. 176–196. DOI: 10.1111/j.1468-0335.2007.00670.x.

Borgmann, Lea-Sophie; Rattay, Petra; Lampert, Thomas (2019): Health-Related Consequences of Work-Family Conflict From a European Perspective: Results of a Scoping Review. In *Frontiers in public health* 7, p. 189. DOI: 10.3389/fpubh.2019.00189.

Budig, M. J.; Misra, J.; Boeckmann, I. (2012): The Motherhood Penalty in Cross-National Perspective: The Importance of Work-Family Policies and Cultural Attitudes. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 19(2), 163-193. In *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 19 (2), pp. 163–193. DOI: 10.1093/SP/JXS006.

Budig, Michelle J.; England, Paula (2001): The Wage Penalty for Motherhood. *American Sociological Review*, 66(2), 204. In *American Sociological Review* 66 (2), p. 204. DOI: 10.2307/2657415.

Cascio, Elizabeth U.; Haider, Steven J.; Nielsen, Helena Skyt (2015): The effectiveness of policies that promote labor force participation of women with children: A collection of national studies. In *Labour Economics* 36, pp. 64–71. DOI: 10.1016/j.labeco.2015.08.002.

Crompton, Rosemary; Lyonette, Clare (2006): Work-Life 'Balance' in Europe. *Acta Sociologica*, 49(4), 379-393. In *Acta Sociologica* 49 (4), pp. 379–393. DOI: 10.1177/0001699306071680.

Cukrowska-Torzewska, Ewa (2017): Cross-Country Evidence on Motherhood Employment and Wage Gaps: The Role of Work-Family Policies and Their Interaction. In *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 24 (2), pp. 178–220. DOI: 10.1093/SP/JXX004.

- Cukrowska-Torzewska, Ewa; Lovasz, Anna (2016): Are children driving the gender wage gap? In *Econ Transit* 24 (2), pp. 259–297. DOI: 10.1111/ecot.12090.
- Cukrowska-Torzewska, Ewa; Lovasz, Anna (2020): The role of parenthood in shaping the gender wage gap - A comparative analysis of 26 European countries. In *Social Science Research* 85, p. 102355. DOI: 10.1016/j.ssresearch.2019.102355.
- Cukrowska-Torzewska, Ewa; Matysiak, Anna (2020): The motherhood wage penalty: A meta-analysis. In *Social Science Research* 88-89, p. 102416. DOI: 10.1016/j.ssresearch.2020.102416.
- Del Boca, Daniela (2002): The effect of child care and part time opportunities on participation and fertility decisions in Italy. *Journal of Population Economics*, 15(3), 549-573. In *Journal of Population Economics* 15 (3), pp. 549–573. DOI: 10.1007/S001480100089.
- Fortin, N. M. (2005): Gender Role Attitudes and the Labour-market Outcomes of Women across OECD Countries. *Oxford Review of Economic Policy*, 21(3), 416-438. In *Oxford Review of Economic Policy* 21 (3), pp. 416–438. DOI: 10.1093/OXREP/GRI024.
- Frech, Adrienne; Damaske, Sarah (2012): The relationships between mothers' work pathways and physical and mental health. In *Journal of health and social behavior* 53 (4), pp. 396–412. DOI: 10.1177/0022146512453929.
- Goldin, Claudia (2014): A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. In *American Economic Review* 104 (4), pp. 1091–1119. DOI: 10.1257/aer.104.4.1091.
- Grobe, Thomas G. (2016): Teilzeitarbeit und Gesundheit von Männern : Ergebnisse auf der Basis von Routinedaten einer Krankenkasse. In *Bundesgesundheitsblatt, Gesundheitsforschung, Gesundheitsschutz* 59 (8), pp. 942–949. DOI: 10.1007/s00103-016-2378-8.
- Jacobsen, Dag Ingvar; Fjeldbraaten, Elin M. (2020): Exploring the Links Between Part-Time Employment and Absenteeism: the Mediating Roles of Organizational Commitment and Work-Family Conflict. *Public Organization Review*. In *Public Organiz Rev* 20 (1), pp. 129–143. DOI: 10.1007/S11115-018-00437-X.
- Keck, W.; Saraceno, C. (2013): The Impact of Different Social-Policy Frameworks on Social Inequalities among Women in the European Union: The Labour-Market Participation of Mothers. In *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 20 (3), pp. 297–328. DOI: 10.1093/sp/jxt005.
- Lovász, Anna (2016): Childcare expansion and mothers' employment in post-socialist countries. In *izawol*. DOI: 10.15185/izawol.319.
- Lucia-Casademunt, Ana M.; García-Cabrera, Antonia M.; Padilla-Angulo, Laura; Cuéllar-Molina, Deybbi (2018): Returning to Work after Childbirth in Europe: Well-Being, Work-Life Balance, and the Interplay of Supervisor Support. In *Frontiers in Psychology* 9, p. 68. DOI: 10.3389/fpsyg.2018.00068.
- Lunau, Thorsten; Rigó, Mariann; Dragano, Nico (2020): From National Labor and Social Policies to Individual Work Stressors. In Töres Theorell (Ed.): *Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health*. Cham: Springer International Publishing, pp. 1–18.
- Matysiak, Anna; Węziak-Białowska, Dorota (2016): Country-Specific Conditions for Work and Family Reconciliation: An Attempt at Quantification. In *European journal of population = Revue européenne de démographie* 32 (4), pp. 475–510. DOI: 10.1007/s10680-015-9366-9.

Misra, Joya; Budig, Michelle; Boeckmann, Irene (2011): Work-family policies and the effects of children on women's employment hours and wages. In *Community, Work & Family* 14 (2), pp. 139–157. DOI: 10.1080/13668803.2011.571396.

Nollenberger, Natalia; Rodríguez-Planas, Núria (2015): Full-time universal childcare in a context of low maternal employment: Quasi-experimental evidence from Spain. *Labour Economics*, 36, 124-136. In *Labour Economics* 36, pp. 124–136. DOI: 10.1016/J.LABECO.2015.02.008.

Pettit, B.; Hook, J. (2005): The Structure of Women's Employment in Comparative Perspective. *Social Forces*, 84(2), 779-801. In *Social Forces* 84 (2), pp. 779–801. DOI: 10.1353/SOF.2006.0029.

Shagvaliyeva, Sussanna; Yazdanifard, Rashad (2014): Impact of Flexible Working Hours on Work-Life Balance. In *AJIBM* 04 (01), pp. 20–23. DOI: 10.4236/ajibm.2014.41004.

Strandh, Mattias; Nordenmark, Mikael (2006): The interference of paid work with household demands in different social policy contexts: perceived work-household conflict in Sweden, the UK, the Netherlands, Hungary, and the Czech Republic. In *The British journal of sociology* 57 (4), pp. 597–617. DOI: 10.1111/j.1468-4446.2006.00127.x.

Thevenon, O.; Solaz, A. (2014): Parental Leave and Labour Market Outcomes: Lessons From 40 Years of Policies in OECD Countries. Institut National d'Études Démographiques (INED) (Working Papers 199.).

Thévenon, Olivier (2011): Family policies in OECD countries: a comparative analysis. In *Population and development review* 37 (1), pp. 57–87. DOI: 10.1111/j.1728-4457.2011.00390.x.

van Breeschoten, Leonie; Evertsson, Marie (2019): When does part-time work relate to less work-life conflict for parents? Moderating influences of workplace support and gender in the Netherlands, Sweden and the United Kingdom. In *Community, Work & Family* 22 (5), pp. 606–628. DOI: 10.1080/13668803.2019.1581138.

Vuri, Daniela (2016): Do childcare policies increase maternal employment? In *izawol*. DOI: 10.15185/izawol.241.

Waldfogel, Jane (1997): The Effect of Children on Women's Wages. *American Sociological Review*, 62(2), 209. In *American Sociological Review* 62 (2), p. 209. DOI: 10.2307/2657300.

Wheatley, Daniel (2017): Employee satisfaction and use of flexible working arrangements. *Work, Employment and Society*, 31(4), 567-585. In *Work, Employment and Society* 31 (4), pp. 567–585. DOI: 10.1177/0950017016631447.