

A családtámogatást befolyásoló munkajogi és szociális jogi eszközök

Jelige:Interstellar

Debrecen

2014.

Tartalomjegyzék

I. Bevezető gondolatok.....	3
II. A problémafelvetés - demográfiai változás	5
III. Két legyet egy csapásra? – Avagy a legjobb nyugdíjvédelmi intézkedés a gyermekvállalás	7
IV. A nők és kismamák munkaerő-piaci helyzete és társadalmi rendeltetése.....	9
Kitekintés a gender mainstreaming-re.....	12
V. Az anyák védelmének munkajogi eszközei.....	14
V. 1 . Szülési szabadság	17
V.2. További kedvezmények.....	18
VI. A családtámogatások rendszerének sajátosságai.....	23
VI.1. Elméleti alapok - A családtámogatás szükségességének alátámasztása.....	26
VI.2. A családi pótlék napjainkban	28
VI.3. A gyes, a gyet és a gyed	29
VI.4. Gyed extra - a választás szabadsága.....	31
VI.5. A fiatalok életkezdési támogatása („babakötvény”)	32
VI.6. A családi adózás intézménye.....	34
VII. Családtámogatási rendszerek Európában.....	38
XIII. Összegzés és következtetések.....	41
Irodalomjegyzék.....	44

I. Bevezető gondolatok¹

Témaválasztásom indokolását bőven alátámasztja a téma örökös aktualitása. Szinte közhelyszerűnek tűnik a tény, mely szerint Európa népessége előregedik. E probléma okozta kihívásokkal természetesen Magyarországnak is szembe kell néznie, hiszen e negatív folyamat komoly gondokat indukált hazánk nyugdíjrendszerét illetően, melyek megoldása még várat magára.

Véleményem szerint a probléma megoldásának egyik eszköze lehet a megfelelő családtámogatási rendszer kiépítése, amely elegendő gyerek vállalására ösztönzi az állampolgárokat. Ezen okból kifolyólag figyelmet érdemel a napról napra aktuálisabbá váló, munka és szociális jogi jegyeket is magán viselő kérdéskör. Sokan gondolhatják, hogy a családtámogatás intézménye csakis szociális jogi kereteken belül mozog, azonban szűkebb és közvetett megközelítésben, de egyaránt megjelenik a munkajog világában is, így fontosnak tartom, hogy kétféle nézőpontból közelítsük meg a kérdést. Ahhoz, hogy a gyermekvállalás munkajogi szabályozásra gyakorolt hatását megérthessük, szükséges rávilágítani arra is, mi indokolja a nők speciális munkajogi védelmét. A téma szociális jogi időszerűséget mutatja a 2014-es törvénymódosítások, Ab határozatok vagy gondoljunk csak babakötvényre, mint új intézmény bevezetésére. Nemcsak a gyermekek után járó pénzbeli juttatások kiemelendők, de éppúgy hasonló fontossága van a munkajogi szabályoknak, melyek védelmet nyújtanak. Gondoljunk csak a várandós nőkkel szemben érvényesülő felmondási tilalomra vagy az Egyenlő Bánásmód Hatóság által hozott ítéletek pozitív kimenetelére.

Hazánknak, mint jóléti államnak egyik legfontosabb feladata, hogy biztosítsa polgárai jólétét, illetve meghatározott szintjéért felelősséget vállaljon. Ehhez pedig nélkülözhetetlen, hogy hatékony és érdemi segítséget nyújtson a gyermeket nevelő szülők anyagi terheinek csökkentéséhez.

Ha a családtámogatás eszközeinek célját vizsgáljuk, véleményem szerint a szociális állami juttatások közül ez rendelkezik a legszínesebb palettával, hiszen nemcsak a gyerekek egészséges testi, lelki fejlődése az ország elsődleges célkitűzése, hanem az anyákat is érinti, mivel például a gyed extra nevű intézménnyel hamarabb térhetnek vissza a munkaerőpiacra.

¹ Lezárás dátuma: 2014.november.01.

Rendkívül fontos, hogy a családok érezhető támogatást kapjanak a gyermekek felneveléséhez, iskoláztatásához, hiszen ha ez hiányzik, hosszútávon súlyos társadalompolitikai következményeket eredményezne.

Dolgozatom célja egy gyakran emlegetett hipotézis megdöntése, mely szerint a nők a férfiakénál kedvezőtlenebb munkaerő-piaci pozícióban vannak, ami végigkíséri a foglalkozási életpálya egészét.² Bemutatom továbbá melyek azok a garanciák, melyek kizárólag nőket -e csoporton belül is gyermekvállalással érintetteket- illetnek meg, és e speciális védelem milyen kihatással van a nők gyermekvállalási kedvére, illetve mennyire tesz eleget hazánk jelenlegi családtámogatási rendszere a 21. század szociális és társadalmi kihívásainak.

² Szabó János, Esélyek, nők kockázatok, 2004, Budapest, PolgART Könyvkiadó, 20. oldal

II. A problémafelvetés - demográfiai változás

Az 1980-as évektől kezdődően a fejlett társadalmak jelentős változáson mentek keresztül.³ A népesség öregedésén általában az időskorúak össznépességen belüli arányának emelkedését értik. Ez a folyamat rendszerint együtt jár a fiatalok arányának csökkenésével.⁴ Míg korábban az idősebbek voltak kisebbségben, napjainkra az idős korosztály fiatalokhoz viszonyított aránya radikálisan megváltozott. Ez új kihívásokat jelent, hiszen az időskori ellátórendszerek finanszírozása más alapfeltevésre épült, arra, hogy a mindenkori aktív korosztályok a jelenleginél jóval nagyobb arányt képviseljenek az idősekhez képest.⁵ Így a döntéshozók kénytelenek a nyugdíjkorhatár emelésével szembenézni, hogy a nyugdíjrendszer továbbra is finanszírozható maradjon.⁶

Magyarországon demográfiai szerkezetváltás figyelhető meg a rendszerváltás óta. Az életstílus, az életmódváltozás és a gazdasági okok miatt később vállalnak a fiatalok gyereket. Magyarországon a termékenységi mutató, amely azt mutatja meg, hogy egy nő élete során átlagosan mennyi gyereket szül, 2014-ben 1,40 volt.⁷ A kutatók szerint a népesség fogyása Magyarországon csak 2050-re állhat meg, amikor is a legoptimistább számítások szerint, 8,2 millió lakosa lesz az országnak.⁸ A pesszimistább számítások ugyanakkor 2050-re 6,5 millió magyar lakossal számolnak. Eszerint több mint 3,5 millió magyarral élnek majd kevesebben a század közepén.⁹

Álláspontom szerint a probléma megoldásának egyik eszköze lehet a megfelelő családtámogatási rendszer kiépítése, amely elegendő gyerek vállalására ösztönzi az állampolgárokat. Ezen követelménynek azonban a jelenlegi támogatásrendszer – a több gyermeket szülő családok támogatása - demográfiai szempontból nem tesz eleget. A születésszám növelése érdekében hozott intézkedéseknek abból kellene kiindulni, hogy magas a nők életkora az első gyermek vállalásakor. Ahogy Németh Zsolt, demográfus egyik előadásából

³ BANYÁR József – MÉSZÁROS József, *Egy lehetséges és kívánatos nyugdíjrendszer*, Gondolat Kiadó Kör, Budapest, 2003, 75.

⁴ *Időskorúak Magyarországon*, Központi Statisztikai Hivatal, Budapest, 2004, 12.

⁵ MORVAYNÉ BAJAI Zsuzsanna, *Demográfia és nyugdíj, avagy Robinson a lakatlan szigeten*. Polgári Szemle 2014. március (10. évfolyam 1–2. szám), 20.

⁶ BOTOS Katalin: *Idősödés és globalizáció*, Tarsoly Kiadó, Budapest, 2009, 14.

⁷ http://www.ksh.hu/statszemle_archive/2014/2014_03/2014_03_253.pdf (2014. 10. 29-i letöltés)

⁸ GYULAVÁRI Tamás – KRÉMER Balázs, *Európai Szociális Modell*, Esély, 2003, 5.

⁹ SCHÜTTLER Tamás, *Fogyó magyarság - Avagy Kik tartják el a társadalom idősebbik felét 2050-ben?* Új Pedagógiai Szemle, 2005/ 8.szám (55. évf.), 8.

kiderült, a 30 év alatti nők 70%-a gyermektelen.¹⁰ Ezért családindítási programot, illetve az egyetemisták támogatását kellene kidolgozni, hogy az első gyermek ne akkor szülessen meg, amikor a harmadiknak kellene.

¹⁰ <http://www.magyarkurir.hu/hirek/fogyo-nepesseg-egy-csaladbarat-tarsadalomban> (2014. 10. 29-i letöltés)

III. Két legyet egy csapásra? – Avagy a legjobb nyugdíjvédelmi intézkedés a gyermekvállalás

A társadalom életkori összetételének változása ugyanakkor nem csupán a gyermekvállalással kapcsolatos kormányzati intézkedéseknek, hanem a nyugdíjszabályozási kérdéseknek is a fő mozgatója. A Magyarországon érvényben lévő nyugdíjfinanszírozási rendszer az úgynevezett felosztó-kirovó elv alapján működik.¹¹ A felosztó-kirovó rendszerekben a gazdaságilag éppen aktív munkavállalók befizetéseiből fedezik a mindenkori nyugdíjakat. Ennek persze meghatározott kockázat-megosztási következményei vannak: a felosztó-kirovó nyugdíjfinanszírozási rendszerek az életkor meghosszabbodásával és a gazdaság teljesítményének alakulásával összefüggő kockázatokat az idősekről a fiatalabb generációkra ruházzák rá.¹² A társadalombiztosítás kialakításakor még természetes volt a kellő számú gyermek a családokban, ezért a „szerződés” csak a pénzübeli és időtartam-kötelezettségeket rögzítette, a munkaerő újratermelésének feltételét már nem. Így ma a minden idős ember anyagi biztonságát szolgáló járulékból éppen azoknak nem vagy még a létminimumukat sem biztosító összegben jut nyugdíj, akik mások helyett is felnevelték a munkaerő pótlását jelentő gyermekeket.

Általános az egyetértés a nyugdíjrendszer növekvő hiányához, várható összeomlásához vezető fő okokban, melyek közül az egyik: az aktív korúak nem állítanak maguk után fejenként egy-egy gyermeket.¹³ Közismert, hogy a nyugdíjrendszer ellehetetlenüléséhez vezet, ha az aktív korúak aránya az eltartandók létszámához képest igen gyorsan csökken,¹⁴ ha az aktívak tartósan, évtizedeken át nem állítanak maguk után fejenként egy-egy (házaspáronként két-két) gyermeket, ha a születésszámok gyorsan csökkennek. Ennek egyenes következménye a (gyorsulva fogyó) lakosság egészéhez képest az idősek, a nyugdíjra jogosultak arányának növekedése és az eltartásukra szolgáló források kényszerű bővülése a gyermekek, majd az aktívak rovására.¹⁵ A születésszámok, a járulékfizetők körének csökkenéséhez hozzájárult, hogy megrövidült a gyermekvállalásra alkalmas

¹¹ SIMONOVITS András, *Az új magyar nyugdíjrendszer és problémái*, Közgazdasági Szemle 1998/7. szám (XLV. évfolyam), 689.

¹² RÉTI János, *Egyéni számlás felosztó-kirovó nyugdíjrendszerek*, Közgazdasági szemle, 2002/6. szám (IL. évfolyam) 528-550.

¹³ MÉSZÁROS József, *Van megoldás, Nyugdíjreform, 2003*, Barankovics István Alapítvány, 2003, 5.

¹⁴ Például: háború vagy tömeges kivándorlás esetén.

¹⁵ BOTOS Katalin, *Idősödés és globalizáció*, Tarsoly Kiadó, Budapest, 2009, 23.

életszakasz. Egyre hosszabb a nappali rendszerű iskoláztatás. A fiatalok – közöttük a nagykorú diákok – családalapítása, gyermekvállalása előtt számos akadály tornyosul. Ezek között előkelő helyen szerepel a bérrendszeri, illetve ösztöndíjrendszeri, családtámogatási adottságokra visszavezethető jövedelemelégtelenség, a munkapiac hozzáállása, a családalapításhoz szükséges önálló otthon megteremtésének nehézségei, terhei és a gyermekintézmények hiánya.¹⁶ A nők gazdasági aktivitásának és általában a foglalkoztatási szintjének növelése központi szerepet tölt be a hosszú távú nyugdíjreformban. A strukturális változást elősegítő eszközök természetesen tagállamonként változnak. Az állami beavatkozásnak vannak általánosan jellemző elemei, még azokban a tagállamokban is, ahol a foglalkoztatási helyzet kifejezetten kedvező: – az adórendszeren belül a munkavállalást ösztönző elemek erősítése; – a munkakörülmények és a munkahelyi egészségvédelem javítása; – a folyamatos képzés és az élethosszig tartó tanulás ösztönzése és támogatása.¹⁷

Láthatjuk tehát, hogy a gyermekvállalás és a nyugdíj között milyen szoros az összefüggés. Egyértelmű, hogy a demográfiai zsugorodás megfordítására elengedhetetlenül szükség van, ezért meg kellene erősíteni a hajdan megvolt összefüggést az aktívkorai termékenységi magatartás és az időskori anyagi biztonság között. Véleményem ellentétben áll azokkal, akik szerint a nyugdíjrendszert nem lehet prompt gyermekszám-növeléssel helyrebillenteni bizonyos gyakorlati okok miatt, hiába akarunk ugyanis nagyobb gyermekvállalást elérni, ha a társadalmi-gazdasági-tudati problémák ebben megakadályozzák a lakosságot - innentől pedig az erre a népesedéspolitikára alapozott, társadalombiztosítási-egyensúly létrehozására célzott erőfeszítés dugába dől. Álláspontom szerint, ennek az éremnek is két oldala van. Ha rövidtávon gondolkodunk, akkor valóban megoldás lehet egy öngondoskodó rendszer bevezetése, ahol magánnyugdíj pénztárak által minden munkavállaló a saját számlájára gyűjti a pénzt, amennyiben nem gyűjt, azt annak tudatában teszi, hogy kevés lesz a nyugdíja. Hosszabb távon viszont eredményesebb képet mutatna, ha megfelelő családtámogatási intézkedésekkel gyermekvállalásra ösztönözné az állam az embereket, így állami szerepvállalással ugyan- pótolná a későbbi aktív korú munkavállalókat, mint nyugdíjteremtő személyeket.

¹⁶ <http://www.vajma.info/cikk/tukor/5613/Megfer-egymas-mellett-a-tanulas-es-a-gyermekvallalas.html> (2014. 10. 22-i letöltés)

¹⁷ MAROSNÉ KUNA Zsuzsa – CZEGLÉDI Csilla, *Az érett korú munkavállalók, mint humán tőke. Az oktatás szerepe a foglalkoztatásuk növelésében*, Munkaügyi Szemle, 2014/3. szám, 42.

IV. A nők és kismamák munkaerő-piaci helyzete és társadalmi rendeltetése

Ahhoz, hogy megértsük, miért is szükséges a gyermekvállalás előtt, illetve után álló nők speciális munka-és szociális jogi védelme, szükségesnek tartom munkaerő-piaci státuszuk bemutatását.

Az egyes foglalkozásokban megfigyelhető eltérő férfi-nő arány és a nemek szerinti bérkülönbségek között a kutatók általában összefüggést látnak.¹⁸ Ahhoz azonban nem szükséges kutatónak lenni, hogy megállapítsuk: a nők helyzete még mindig másodlagos a foglalkoztatás tekintetében, a foglalkoztatási rés a két nem között tartósan jelen van a munkaerőpiacon, a piaci/munkaerő-piaci verseny éleződése számukra kedvezőtlen hatásokkal jár. Miközben a globalizáció sok szempontból fokozza a nők munkaerő-piaci hátrányát, a szabályok, normák univerzálódása kiszélesíti a női érdekvédelem terét. Az európai uniós antidiszkriminációs szabályok átvétele, az információs csatornák kiszélesedése, az országhatárokat átlépő érdekvédelmi hálózat kiépülése segíti az esélyegyenlőség közelítését, amelynek követelményét hazai törvény is megfogalmazza.¹⁹

Hazánk női foglalkoztatási helyzetét tekintve, nemzetközi összehasonlításban a kirívó szóval lehetne legjobban jellemezni.²⁰ A foglalkoztatás több értelemben is rugalmatlan: nem teszi lehetővé a különböző munkavállalói stratégiák érvényesítését sem rövidebb, sem hosszabb távon. A teljes munkaidős foglalkoztatás szinte kényszerként jelentkezik a munkaerőpiacon. A részmunkaidős és távmunkában való foglalkoztatás feltételei hazánkban kevésbé adóttak, mint Európa számos más országában.²¹ Sem a munkahelyi, sem a társadalmi kultúrája nem alakult ki, e mellett igen erőteljes a láthatatlan munkavégzés nőkre háruló aránya.²² A részmunkaidős és határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatottak esetében a munkanélkülivé válás veszélyeztetettsége jelentős. A rugalmas foglalkoztatási formák a teljes munkaidős állásnál kedvezőtlenebb feltételeket kívánnak: általában alacsony jövedelmet biztosítanak, minimális foglalkoztatási biztonságot nyújtanak. A statisztikai adatok szerint a

¹⁸ COHEN, Philip N. – HUFFMAN, Matt L., *Individuals, Jobs, and Labor Markets: The Devaluation of Women's Work*. American Sociological Review 2003/3. szám, 443.

¹⁹ KONCZ Katalin, *A nők munkaerő-piaci helyzete az ezredfordulón Magyarországon, Statisztikai elemzések*. letölthető: http://www.ksh.hu/statszemle_archive/2004/2004_12/2004_12_1092.pdf, (2014. 10. 23-i letöltés)

²⁰ KONCZ i.m. 66.

²¹ PONGRÁCZ Tiborné, *A családi értékek és a demográfiai magatartás változásai*, Népeségtudományi Kutatóintézet, Budapest, 2011, 78.

²² Háztartási munka, gyermeknevelés, egyéb otthoni teendők.

dolgozó magyar nőknek a rugalmatlan munkaidő következtében nagyon kevés idejük van a családi teendők ellátására. 137.000 nőre alig 6700 fő jut, akinek lehetősége lenne részmunkaidőben dolgozni.²³ A teljes munkaidővel szemben a gyermeknevelés, a család és a munkavállalás harmonikus kapcsolatát kedvezőbben támogató részmunkaidő lehetősége rendkívül kismértékű a magyar munkaerőpiacon, ezért ennek szükséges ösztönzési hátterének megteremtése szintén irányadó feladat lesz a jövőben.

Látnunk kell azonban, hogy a nők csoportján belül kiemeltebb figyelmet a gyermekvállalással érintetteknek kell szentelni, hiszen nekik kell szembenézni a karrier-család dilemma kihívásaival. Az elmúlt években egyre erősödő közéleti és tudományos figyelem irányul a kisgyermekes anyák munkapiaci aktivitásának alakulására. A csoporttal kapcsolatos kormányzati célok többretegűek, ezek között egyaránt jelen vannak a gyermekvállalás elősegítésére irányulók, valamint az ezekkel- bizonyos feltételek hiánya esetén- konfliktusban levő, a munka világába történő mielőbbi visszatérést megfogalmazók. A kormányzati célok összehangolt elérésére számos új közpolitikai eszközt vezetett be Magyarország, melyek között ott van a bölcsődei és óvodai kapacitások bővítése, a foglalkoztatás vállalkozói oldalú költségeit csökkentő, 2013-tól kiegészülő támogatásrendszer, a gyermekgondozási segély melletti munkavégzés, valamint a részmunkaidős és távmunkás foglalkoztatást lehetővé tevő szabályozás. A munka világába történő mielőbbi visszatérést támogató eszközrendszer működésének első eredményei mintha látszanának is a munkaügyi statisztikákban, legalábbis néhány ágazatban már tapasztalható a különböző rugalmas foglalkoztatási formákban dolgozók számának jelentős növekedése.²⁴ A nők munkaerő-piaci visszatérése távolról sem zökkenőmentes. A hosszú távollét alatt a korábban megszerzett ismeretek kopnak, elavulnak, a munkavállalói készségek romlanak.

A statisztikai mutatókat nagyban befolyásolja, hogy a magyar nők a gyermekvállalás után Európában az egyik leghosszabb ideig maradnak távol a munkaerőpiactól.²⁵ A szülési és a gyermekgondozási szabadság biztosít többéves távolmaradást a munkaerőpiactól, amely időszak alatt inaktívak munkaerő-piaci szempontból. Emellett, az ez időszak alatt nyújtott pénzügyi transzferek arra ösztönzik a nőket, hogy használják is ki minél tovább a

²³ <http://www.hrportal.hu/hr/korkep-a-magyar-dolgozo-nok-elethelyzeterol-20130418.html> (2014. 10. 22-i letöltés)

²⁴ CSITE András, *A sarki kisbolt, mint családbarát munkahely?* Munkaügyi Szemle, 2010/4. szám, 7.

²⁵ DRJENOVSKY Zsófia, *A nők távolmaradása a munkaerő-piactól gyermekvállalást követően*, PhD értekezés, Budapest, 2009, letölthető innen: http://phd.lib.uni-corvinus.hu/501/3/drjenovszky_zsofia_thu.pdf, (2014. 10. 31-i letöltés)

gyermekgondozási időszakot. A munkától történő ilyen hosszú távollétnek számos hátránya lehet, amellyel többnyire az anyák akkor szembesülnek, amikor vissza szándékoznak térni a munka világába. Kutatások bebizonyították, hogy azokban az országokban jobb a gazdasági helyzet és egyben kedvezőbbek a gyerekvállalási mutatók, amelyekben a szülőket, mindenekelőtt a nőket a munkahelyre történő korai visszatérésre ösztönzik, és e célkitűzés figyelembevételével alakítják ki a gyermekgondozási szabadságok és a kapcsolódó intézményes ellátások rendszerét.²⁶

Meglátásom szerint e hátrányos helyzet kiküszöbölése érdekében szükséges a családi élet és munka összehangolására való egyre nagyobb törekvés. Az elmúlt években nem csak igényre, de a probléma megoldására is láthattunk kísérletet. Gondolok itt a 2000-ben meghirdetett Családbarát Munkahely pályázatra,²⁷ mely 2011-ben megújult formában jelentkezett az Emberi Erőforrások Minisztériuma Szociális, Család- és Ifjúságügyért Felelős Államtitkárságának köszönhetően.

A nemek eltérő társadalmi szerepeinek és a munkamegosztás gyakorlatának megfelelően a munka és a családi élet összehangolása főként a nők esetében nehéz. A kereső nők örök dilemmája a túlterheltség, a kevés szabadidő, ezzel összefüggésben a képzésben való részvétel, a kapcsolatépítés korlátozottsága, amely az élethosszig tartó képzés követelménye közepette újabb hátrány forrása.²⁸

Úgy gondolom, nagyobb sikereket lehetne elérni, ha az ügy érdekében hozandó intézkedések elsősorban nem a nőket, illetve anyákat célozná meg. Szükségesnek tartom olyan kormányzati ösztönzők megteremtését, melyek a munkavállalók helyett a munkáltatóra hatnak, ebben a szektorban érnek el változást. A lényeg csupán annak elérése, hogy a munkáltatónak is megérjen egy munkakört több munkavállalóval betölteni vagy bizonyos munkákat távmunka formájában kiszervezni, mellyel bekövetkezne az atipikus munkavégzés térnyerése Magyarországon. Ennek egyik eszköze lehetne például bizonyos EU-s támogatások vagy adókedvezmények bevezetése.

Említést érdemelnek végezetül azok a fejlesztések melyek megkönnyítik a munka család összehangolását és melyeket napjainkban már számos vállalkozás alkalmaz is a gyakorlatban. Ilyen lehet például az atipikus munkaformák bevezetése, úgymint rugalmas

²⁶ NAGY Ágnes, *A női foglalkoztatás hatása a demográfiai folyamatokra*, Munkaügyi Szemle 2014/1.szám 48.

²⁷ SVASTICS Karmen, *Nagyító alatt a családbarát munkahely pályázat*, Munkaügyi Szemle, 2000/7-8-szám, 9.

²⁸ TERNOVSZKY Csilla, *Munka és Család Audit*, Munkaügyi Szemle, 2012/4. szám, 96.

munkaidő, részmunkaidő, osztott munkakör, távmunka vagy családtámogatás szünidei gyermekelhelyezés, napközis tábor szervezése.²⁹

Kitekintés a gender mainstreaming-re

Az ember nem születik nőnek, hanem azzá válik” – fogalmazta meg a regényíró, egzisztencialista filozófus és feminista, Simone de Beauvoir az azóta szállóigévé vált mondatot, „A második nem” című, 1949-ben megjelent társadalomelméleti művében, melyben, noha konkrétan nem használja ezt a szót, megalapozta a gender-elméletet.³⁰ Ezen a „társadalmi”, a tetszés szerint választható nemet értik, ellentétben a „sex” szóval, amely a férfi és nő közti nemi megkülönböztetést jelöli.³¹

Véleményem szerint a fogalmat legjobban az ENSZ Gazdasági és Szociális Tanácsa fogalmazta meg: A nemi szempontok érvényesítésének folyamatát jelenti minden tervezett intézkedésben, beleértve a törvényhozást, politikaalkotást valamennyi területen, minden szinten. Olyan stratégiaalkotást jelent, amelyben a nők és férfiak tapasztalatai egyaránt részét képezik a politikák és programok tervezési, végrehajtási, nyomon követési és értékelési folyamatainak valamennyi politikai, gazdasági és szociális területen, ezáltal a nők és a férfiak ugyanolyan mértékben jutnak előnyökhöz és az egyenlőtlenség nem öröklődik tovább.³² A gender mainstreaming nem tudja helyettesíteni azokat a „hagyományos” egyenjogúsági politikákat, melyeket új terveztek meg, hogy a nemek közti egyenlőtlenséggel kapcsolatos sajátos problémákat kezeljék. A gender mainstreaming és a speciális egyenjogúsági politika két különálló és egymást kiegészítő stratégia, melynek egy és ugyanaz a célja: a nemek közti egyenlőség.³³ Az 1997-Amsterdami Szerződés a férfiak és nők közötti egyenlőség megteremtését az Európai Unió kifejezett céljaként nevezi meg-ez a szerződés kötelezi az Európai Uniót³⁴, hogy minden tevékenységével és célkitűzésével segítse a nemek közötti

²⁹ TERNOVSZKY Csilla, *Munka és Család Audit*, Munkaügyi Szemle, 2012/4. szám, 96.

³⁰ <http://nokert.hu/index.php/gender-studies/szakterueletek/419-tisztazzuk-mi-a-gender-elmelet> (2014. 10. 18-i letöltés)

³¹ Gabriele KUBY, *A nemek forradalma, A Gender forradalma*, KAIROSZ Kiadó, 2008, 39.

³² *Útmutató a nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítéséről*. letölthető: http://ec.europa.eu/employment_social/equal_consolidated/data/document/gendermain_hu.pdf (2014. 10. 18-i letöltés)

³³ *Gender Mainstreaming, Elméleti keretek, módszertan és sikeres gyakorlati alkalmazásuk*. http://www.equalgender.eu/img/HU/file/10_coe-mainstreaming-magyar.pdf (2014.10.23-i letöltés)

³⁴ Római Szerződés Amszterdami Szerződés hatályba lépését követő szövege, 13. cikk

egyenlőség elérését, egyben legitimizálja a gender mainstreaminget, azaz a társadalmi nemek közötti egyenlőség érvényesítésének stratégiáját.³⁵ Mindennek a kiindulási alapja a „láthatatlan nő” volt, pontosabban az, hogy a „láthatatlan nő” mint tény, láthatóvá vált. Ester Boserup 1970-ben megjelent tanulmánya a női munka, különösképpen a vidéki női munka jelentőségéről döntő lökést adott a nők láthatóvá tételének a fejlesztési politika és együttműködés területén.³⁶ Az integrációs stratégia középpontjában a női munkaerő, mint alulfizetett és kizsákmányolt emberi erőforrás "felfedezése" állt, amely munkaerő egyben kihasználatlan kapacitásokkal bíró forrás a fejlesztési politika számára. Az ún. Women in Development-szemlélet (WID) kétségkívül hozzájárult a nők által gyakorolt szerepek munkaerő-piaci nagyobb elismertségéhez.

A gender mainstreaming fogalmáról elmondható, hogy nem annyira ismert a köznyelvben, aki ismeri, gyakran gondolhatják azt, hogy elsősorban a nőknek kedvez. A legnagyobb érv emellett az, hogy az egyszerű programok és stratégiákkal szemben, ez inkább alkalmas a nemek közötti egyenlőség megteremtésére, mivel már szakpolitikák megalkotásakor figyelmet szentelnek mindkét nem érdekeinek, így elérhető az egyenlőség, míg a társadalmi nemek szempontjait figyelmen kívül hagyó intézkedések eredményei csak átmeneti változást és ideiglenes megoldást jelentenek.³⁷ A legkívánatosabb az lenne Magyarországon, ha a gender mainstreaming érvényesülése a döntéshozás magasabb szintjein is teljesülne. Úgy gondolom, ez egyelőre még várat magára, mivel hazánk közpolitikai helyzetében a női szempontok tekintetében –mint azt korábban kifejtettem- visszalépés tapasztalható. A statisztikai adatok alapján is látszik, hogy az eddig tett lépések még messze állnak az eredményestől. Nem elég a helyes jogi szabályozás kialakítása. Több és hatékonyabb programot kellene kidolgozni a nők társadalmi egyenlőségének megteremtéséhez. A munkaerő-piacot tekintve például egyes területeken rugalmas kvóták bevezetése sokat javíthatna a helyzeten. Ezzel olyan új lehetőségeket teremthetnénk, amellyel nők ezrei kerülnének magasabb munkahelyi pozícióba, akik szakmailag legalább olyan jó képességekkel és végzettséggel rendelkeznek, mint férfi társaik.

³⁵ LESTÁL Zsuzsanna (szerk.), *Nemre való tekintettel. Kézikönyv a nők és férfiak közötti társadalmi egyenlőség érvényesítésének elméletéről és gyakorlatáról*, Budapest, E/004. számú Fejlesztési Partnerség, 2008, 10.

³⁶ Claudia VON BRAUNMÜHL, *Gender mainstreaming. Rekonstruktion einer Reise um die Welt*. Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft, 2001/2. szám (XXX. évfolyam) 183-201.

³⁷ LESTÁL Zsuzsanna (szerk.), *Nemre való tekintettel. Kézikönyv a nők és férfiak közötti társadalmi egyenlőség érvényesítésének elméletéről és gyakorlatáról*, Budapest, E/004. számú Fejlesztési Partnerség, 2008.

V. Az anyák védelmének munkajogi eszközei

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) tevékenységének egy része ugyancsak kapcsolódik a nők munkaerő-piaci helyzete védelméhez. Az ILO a nők egyenlőségét háromféle szempontból védi és szabályozza: az emberi jogok, társadalmi igazságosság, illetve társadalmi és gazdasági fejlődés oldaláról.³⁸

Az ILO legfontosabb egyezményei közé kell sorolni a 100. számút (Magyarországon kihirdette a 2000. évi LVII. törvény), melynek célja az egyenlő értékű munkáért egyenlő mértékű díjazás biztosítása férfiak és nők számára. Az egyezményben találhatjuk egy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazás meghatározását.³⁹ Az államok kötelezettsége biztosítani az egyezményben előírt elv érvényesülését, mely történhet nemzeti jogalkotással, törvényesen előírt vagy elismert bármely bérmegállapító rendszer segítségével, munkaadók és munkavállalók között kötött kollektív szerződések útján, vagy ezek együttes alkalmazásával.⁴⁰

Szintén fontos a 111.számú egyezmény (Magyarországon kihirdette a 2000. évi LX. törvény), mely célja, hogy elősegítse az esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód érvényesülését a foglalkoztatás területén. Az egyezményről a témát illetően elmondható, hogy a nőkkel szembeni diszkriminációra csak általánosságban utal.

Az anyaság védelméről szóló 183.számú egyezmény (kihirdette a 2004. évi CXI. törvény) egyrészt a terhes és szoptató nők egészségének védelmére, legalább 14 heti szülési szabadság biztosítására, valamint szülési szabadság esetén pénzbeli juttatásra kötelezi a tagállamokat.⁴¹ Rendkívül fontosnak tartom az egyezmény 8. cikkét, mely előírja, hogy jogellenesnek minősül, ha a munkáltató a terhességgel összefüggésben szakítja meg a munkaviszonyt.

Az ILO vonatkozó rendelkezésein túlmenően a magyar Mt. szabályai is említést érdemelnek. 2012. július 1-én hatályba lépett az új Munka Törvénykönyve, mely több új

³⁸ CZUGLERNÉ IVÁNYI Judit, *A nők jogai az ILO standardokban*, In: CSÓKA Gabriella – GYULAVÁRI Tamás, *A nemek közötti esélyegyenlőség a nemzetközi egyezményekben és a közösségi jogban*, Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, Budapest, 2002, 65.

³⁹ A 100. számú egyezmény 1. cikke alapján a díjazás kifejezés vonatkozik a rendes-, alap- vagy minimálbérrre vagy fizetésre, és minden egyéb pénzbeli vagy természetbeni díjazásra, amit a munkaadó a munkavállaló alkalmazásából következően az utóbbinak közvetlenül vagy közvetve fizetni tartozik. A férfi és a női munkaerőnek egyenlő értékű munka esetén járó egyenlő díjazása kifejezés a díjazás azon tételeire vonatkozik, amelyeket a férfi és a női munkaerő közötti megkülönböztetés nélkül írnak elő.

⁴⁰ ILO 100.számú egyezmény 2.cikke

⁴¹ ILO 183.számú egyezmény 3-6. cikkei

rendelkezést is tartalmaz a várandós munkavállalókra és a kismamákra vonatkozóan. E rendelkezések egy része új kedvezményeket biztosít a kismamák részére, vannak viszont olyan szabályok is, melyek visszalépést jelentenek a korábbi szabályozáshoz képest.

Véleményem szerint a legfontosabb nőket érintő garancia a felmondási tilalom esete. A felmondási tilalmak olyan tényállások összefoglaló elnevezését jelentik, amelyek a munkáltató felmondási jogának gyakorlásának kizárják. Az Mt. ide vonatkozó része új módon közelít a felmondási tilalmak szabályozásához. A felmondási tilalmak között is kétféle csoportot különböztetünk meg, az abszolút tilalmak közé tartoznak azok a tényállások, amelyekben nem szűnhet meg a munkaviszony és nem is közölhető a munkáltatói felmondás, relatív felmondási tilalmak pedig azok az esetek, amelyek alatt nem szűnhet meg a munkajogviszony, viszont közölhető a munkáltató felmondás. Az első csoportból a témával kapcsolatban az Mt. 65 § (3) bekezdése emelendő ki, ide tartozik ugyanis a várandósság,⁴² szülési szabadság, valamint a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság.⁴³

A várandósságra vonatkozó szabályozás értelmében a munkáltató nem szüntetheti meg a munkaviszonyt a várandósság időtartama alatt. A korábbi szabályozáshoz képest az első különbség szóhasználatbeli: a jogalkotó a „terhesség” helyett a „várandósság” kategóriát használja. Lényegesebb különbség következett be 2014. május 31-től, ugyanis az Alkotmánybíróság megsemmisítette az Mt. 65 § (5) bekezdéséből a „felmondás közlését megelőzően” szövegrészt.⁴⁴ Az ombudsman indítványára indult eljárásban az AB megállapította, hogy a gyermekvállalás szándéka, az ennek érdekében vállalt emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés, illetve az ennek eredményeként vagy természetes úton bekövetkezett várandósság mindaddig, amíg annak nincsenek külső jelei, a gyermeket vállaló nő magán- vagy intimszférájába tartozó körülmény, és mint ilyen, ki van zárva minden állami beavatkozás alól. Az erre vonatkozó adatoknak a munkáltató részére történő kötelező kiszolgáltatásának törvényi előírása a magánszférába való beavatkozás. Az AB indoklása kitér arra, hogy az adatszolgáltatás a munkaadó és a munkavállaló alá- és fölérendeltségen alapuló viszonyához kapcsolódik és - bár a munkáltató látszólag a munkavállaló hozzájárulásával nyer bepillantást a magánszférájába - az nyilvánvaló módon nem önkéntes.⁴⁵

⁴² BH 2005. 366. számú jogeset

⁴³ BERKE Gyula, KISS György, *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*, Budapest, 2014, 307.

⁴⁴ 17/2014. (V. 30.) AB határozat

⁴⁵ <http://munkajog.hu/rovatok/munkahely/taposoakna-munkaltatoknak> (2014. 10. 22-i letöltés)

Az AB határozatában kiemelte: a felmondási védelem arra irányul, hogy a munkaviszonyból származó fő kötelezettség, a munkavégzés teljesítésében való időleges, a munkavállaló önhibáján kívüli okok miatti akadályoztatás ne vezethessen ahhoz, hogy az érintettek elvesztik munkájukat, illetve hogy az ettől való félelem ne befolyásolja a nőket a gyermekvállalással kapcsolatos döntéseik meghozatalánál. Az AB indoklása kitér arra is, hogy a bírói gyakorlat szerint, ha a munkavállaló nem tudott várandósságáról felmondásának közlésekor, annak utólagos megállapítása azt jelenti, hogy a felmondás jogellenes. A felmondás közlésekor fennálló terhesség a munkavállaló és a munkáltató tudomása nélkül is felmondási tilalmat jelent. Ezért ha a munkavállaló a rendes felmondáskor nem tudott terhességéről, ezt követően még a felmondási tilalom alapján jogszerűen kérheti az intézkedés jogellenességének megállapítását. A várandósság első időszakában a nők nemegyszer maguk sem tudnak a várandósságukról. Az Mt. azonban attól függetlenül ír elő „a felmondás közlését megelőző” tájékoztatási kötelezettséget, hogy a munkavállaló nő tudomás szerzett-e a felmondási védelemre okot adó állapotáról. Az AB kifejtette, hogy bár az állam alapvetően szabadságot élvez abban, milyen módon biztosítja a gyermeket vállaló nőknek a többletvédelmet a munka világában, a többletvédelem feltételei nem vezethetnek a munkavállaló alapjogainak szükségtelen és aránytalan korlátozásához.⁴⁶ A magánszférába tartozó adatokról való tájékoztatás jelen esetben csak akkor szükséges, ha a felmondási védelem érvényesítése szempontjából releváns esemény, vagyis a felmondás közlése bekövetkezik. Ezzel szemben a kifogásolt rendelkezés alapján a munkavállaló arra kényszerülne, hogy a reprodukciós eljárás megkezdése napján, illetve a várandósságról való tudomásszerzést követően haladéktalanul megadja a munkáltatónak a felmondási védelem érvényesítéséhez előírt tájékoztatást. Az AB szerint az Mt. támadott rendelkezése alaptörvény-ellenesen korlátozza a gyermeket vállaló nők magánélethez és emberi méltósághoz való jogát, ezért azt megsemmisítette.⁴⁷

Érdemes megnézni azt az esetet is, amikor a munkáltatói felmondás idejében a munkavállaló nem tudott a terhességről. Egy Bíróválasztási Határozat ugyanis kimondta: Ha a felperes munkavállaló-nő a munkáltatói rendes felmondáskor nem tudott a terhességről, ezt követően az- elsőfokú eljárásban erre alapított felmondási tilalom alapján- jogszerűen kérheti

⁴⁶ <http://mno.hu/belfold/dontott-az-ab-a-varandossag-maganugy-1228949> (2014. 10. 22-i letöltés)

⁴⁷ <http://www.jogiforum.hu/hirek/31861> (2014. 10. 22-i letöltés)

az intézkedés jogellenessége megállapítását. Nincs olyan jogszabály, amely a keresetváltoztatás elbírálását az időhatáron kívüli további feltételtől tenné függővé.⁴⁸

Felmondási tilalommal kapcsolatban európai uniós joggyakorlatban is találunk példát: a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló 92/85 EGK tanácsi irányelv 10. cikkét úgy kell értelmezni, hogy az az e cikk (1) bekezdésében meghatározott védelmi időszak alatt nem csak a terhességgel és (vagy) gyermekszületéssel összefüggő okból történő elbocsátásról szóló döntés közlését tiltja, hanem e védelmi időszak lejártá előtt az ilyen döntést megelőző előkészítő intézkedések meghozatalát is.⁴⁹

A felmondási korlátozások egyik esete, ha a gyermek 3 éves koráig az anya vagy a gyermekét egyedül nevelő apa szülési vagy a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot vesz igénybe. Ekkor a munkavállaló munkaviszonyát – magatartására hivatkozással – csak lényeges kötelezettségszegésre alapított felmondással szüntetheti meg a munkáltató.⁵⁰

V. 1 . Szülési szabadság

A szülési szabadság fontos része a gyermekneveléssel kapcsolatos ellátásoknak, még abban az esetben is, ha ez nem is minősül kifejezetten pénzbeli ellátásnak. A szülési szabadságot egyben kell kiadni a kismamának - apáknak is jár, de kevesebb. A szabadság kiadásának a legkorábbi dátuma a szülés várható időpontját megelőző 4 hét. A szülési szabadság hossza maximum 24 hét lehet. Abban az esetben is megilleti a szülőt, ha örökbefogadás céljából vette magához a gyermeket. Abban az esetben, ha az anya meghalna, akkor az apa is igényelheti az ellátást. A szülési szabadság igénybe nem vett részét, ha a gyermeket a koraszülötteknek fenntartott intézményben gondozzák, a szülést követő 1 éven belül fel lehet használni. A szülési szabadság ideje alatt a szülő terhességi gyermekágyi

⁴⁸ BH 2005. 366. számú jogeset.

⁴⁹ C-460/06. Nadine Paquai kontra Société d'architectes Hoet + Minnie SPRL

⁵⁰ BERKE – KISS, i.m. 326.

segélyben részesül, amelynek az összege megegyezik a napi átlagkeresetnek a 70 %-ával. A segély összegéből adóelőleget vonnak, tehát a jelzett 70 %, az bruttó összeg.⁵¹

Ugyancsak említést érdemelnek a munkaidő-kedvezmények. A kismamák részére a várandósság megállapításától a gyermek hároméves koráig, és a gyermeket egyedül nevelő apa részére szintén a gyermek három éves koráig

- egyenlőtlen munkaidő-beosztást megállapítani csak a hozzájárulásuk esetén lehet,
- a heti pihenőnapokat egyenlőtlenül beosztani nem lehet,
- rendkívüli munkát, éjszakai munkát és készenlétet elrendelni nem lehet.

A fizetés nélküli szabadságot továbbra is a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni, és arról is munkavállaló jogosult dönteni, hogy mikor kíván visszatérni a munkába.⁵² Az Mt. új szabálya viszont, hogy legkorábban a visszatérés szándékának bejelentésétől számított harmincadik napon köteles a munkáltató a munkavállalót munkába állítani. Továbbra is a gyermek hároméves koráig jár fizetés nélküli szabadság a munkavállalónak. A fizetés nélküli szabadságnak csak az első hat hónapjára jár a munkavállalónak szabadság. A szabadságot pedig a munkavállaló visszatérését követő hatvan napon belül kell majd kiadni.

V.2. További kedvezmények

Hasonlóan a régi Mt. szabályaihoz, a munkáltató köteles a várandós munkavállalójának másik munkakört felajánlani, ha orvosi vélemény alapján a munkavállaló az eredeti munkakörében nem foglalkoztatható. Ez a kötelezettség nem csak a várandósság alatt terheli a munkáltatót, hanem egészen a gyermek egy éves koráig. A felajánlott munkakörnek olyannak kell lennie, melyet a munkavállaló egészségi állapotának megfelelően el tud látni. Egyéb követelményt az új Mt. nem támaszt a felajánlott munkakörrel kapcsolatosan, de nyilvánvalóan figyelemmel kell lenni a munkavállaló képességeire és végzettségére is. Ha a felajánlott munkakört a munkavállaló elfogadja, és az új munkakörre a

⁵¹ <http://www.blogolod.com/szulesi-szabadsag-2014-es-igenylese-osszege-apaknak-is.html> (2014. 10. 30-i letöltés)

⁵² BÁNKÚTI Antal, *Munkajogi ismeretek*, Műgyetem Kiadó, Budapest, 88.

munkáltató magasabb alapbért fizet, akkor ezt a magasabb alapbért kell a kismamának is kifizetni. Ha viszont alacsonyabb bérszínvonal tartozik az új munkakörhöz, akkor a munkavállaló nem ezt az alacsonyabb alapbért fogja megkapni, hanem az eredeti munkaszerződés szerinti alapbérét. Ha a munkáltató nem tud megfelelő munkakört felajánlani, akkor a munkavállalót fel kell menteni a munkavégzés alól, és a felmentés idejére a munkavállaló a munkaszerződés szerinti alapbérére lesz jogosult. Ha viszont a munkavállaló a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el, akkor nem jár az alapbér a felmentés idejére.

A kismamákra nézve kedvező új szabály, hogy ha a munkavállaló a gyermekének hároméves koráig kéri, hogy részmunkaidőben dolgozhasson, akkor a munkáltató köteles a munkavállaló munkaszerződését a napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani. Mivel a jogszabály csak arról rendelkezik, hogy a munkáltatónak e kötelezettségét a „munkavállaló ajánlatára” kell teljesítenie, így ezzel a lehetőséggel nemcsak az anyák, hanem az apák is élhetnek.⁵³

Az MK 57. számú állásfoglalás értelmében a terhes nő ideiglenesen más munkakörbe csak hozzájárulása után helyezhető át.⁵⁴ A Munka Törvénykönyve az általános szabályozáson túlmenően számos különös rendelkezést tartalmaz a dolgozó nők védelmében, mert érdekeik fokozott gondoskodást igényelnek. Gyakori eset, hogy a dolgozó nő a terhessége, illetve a szoptatás ideje alatt állapotára figyelemmel nem foglalkoztatható az általa addig betöltött munkakörben. Ilyenkor felmerül a kérdés, hogy áthelyezhető-e olyan munkakörbe, amely állapotának egészségügyi szempontból megfelel ugyan, de amelyben történő foglalkoztatásához a nő nem járult hozzá. Ennek alapján a munkáltató köteles adott esetben több munkakör felajánlásával, illetve a munkakörülmények egyéb vonatkozású módosításával és a dolgozó nő terhességével, illetve anyaságával összefüggő és az egészségügyi követelményeken túlmenő körülmények figyelembevételével is messzemenő erőfeszítéseket tenni a dolgozó nő számára elfogadható új munkakör biztosítására. A nőtől pedig együttműködési kötelezettsége alapján elvárható, hogy a neki a fentiek szerint felajánlott munkakört elfogadja, ha ez a körülményeire figyelemmel neki aránytalan sérelmet nem okoz.⁵⁵

⁵³ 2012. évi I. törvény

⁵⁴ Munkaügyi Kollégium 57. számú állásfoglalása

⁵⁵ *A Legfelsőbb Bíróság civilisztikai iránymutatásai*, KJK. Kerszöv Jogi és Üzleti Kiadó Kft., Budapest, 2005, 100.

Gyakran merül fel a kérdés, hogy az Mt. 118 § biztosított pótszabadságra vonatkozó jog megilleti-e azokat a munkavállalókat, akik gyermeket örökbe fogadnak, illetve háztartásukban állami gondozott gyermekek nevelését és gondozását hosszú időn át vállalják. Az örökbe fogadó az örökbe fogadott gyermek nevelésével és eltartásával kapcsolatos terhet átvállalja, ezért indokolt, hogy ugyanazt a kedvezményt élvezze, mint a vér szerinti szülő. az MK 100 alapján pótszabadság a gyermeket örökbefogadó, illetve azt a gyermeket nevelőt is megilleti, aki állami nevelt gyermek gondozását és nevelését vállalta térítés mellett. Ugyancsak megilleti ez a kedvezmény azt a munkavállalót, aki a gyermek nevelését és gondozását családi kapcsolat vagy szerződésen alapuló kötelezettség alapján vállalta.⁵⁶

V.3. Flexicurity a nők szemszögéből – Avagy a rugalmas és biztonságos foglalkoztatás egyidejű megteremtése

Dolgozatom következő pontjában arra kerestem a választ, mennyire van jelen a flexicurity Magyarországon a női foglalkoztatás viszonylatából nézve. A flexicurity a felxibility ('rugalmasság') és a security ('biztonság') kombinációja az európai munkaerőpiacok igényeire adott válasz. A munkavállalóknak kellő biztonságra van szükségük, hogy tervezni tudják életüket és pályájukat olyan támogatással, amivel sikeresen át tudják vészelné a változásokat és munkában tudnak maradni.⁵⁷

Amikor a részmunkaidő, illetve egyéb atipikus munkaformák kerültek szabályozásra a Munka törvénykönyvében, valószínűleg nem attól a jogalkotói szándéktól vezérelve, hogy ez a nők és kismamák hátrányos munkaerő-piaci státuszára kedvező hatással lehet. Jobban belegondolva azonban, úgy gondolom, ha csak közvetett módon is, de ezen munkajogi intézmények ösztönzőleg hatnak a nők gyermekvállalási szándékára, ezáltal pedig családtámogató szerepe vitathatatlan. A kisgyermek melletti munkavállalás nehéz helyzetet jelent mind a munkaadónak, mind a munkavállalónak, ezt azonban odafigyeléssel és célzott fejlesztéssel meg lehetne oldani.⁵⁸

⁵⁶ Munkaügyi Kollégium 100. számú állásfoglalása

⁵⁷ A flexicurity közös alapelvei felé: több és jobb munkahelyet rugalmasság és biztonság révén, Európai Bizottság

Kézirata, 2007 július

⁵⁸ <http://www.szakszervezetek.hu/index.php/hirek/706-milyenek-az-anyak-lehetsegei-az-atipikus-foglalkoztatasi-teren>

Tartalmi okok miatt az atipikus foglalkoztatási típusok közül csak a – véleményem szerint-
leghatékonyabb intézményt mutatom be.

A nők, kiemelten a kisgyermekes anyák előszeretettel élnek a részmunkaidős foglalkoztatás
nyújtotta lehetőségekkel, melyre a hatályos jogszabályok is lehetőséget biztosítanak, hiszen a
munkáltató a munkavállaló ajánlatára a gyermek hároméves koráig köteles a munkaszerződést
a napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani.⁵⁹ A kutatások
bebizonyították, hogy akik kapnak ilyen lehetőséget, azok lelkesebben dolgoznak és
lojálisabbak a munkáltatóhoz. Ezenkívül logikus lehet azt gondolni, hogy kevesebbet hiányzik
egy olyan anya, aki részmunkaidőben dolgozik, mint egy olyan, aki teljes foglalkoztatásban,
hiszen ha kellően rugalmasan tudják kezelni a helyzetet a munkáltatóval, akkor jobban meg
tudja oldani a gyermekfelügyeletet és a munkát is jobban el tudja végezni.⁶⁰

A munkavállalók körében azért élvez előnyt ez a foglalkoztatási mód, mert a részmunkaidős
foglalkoztatás számukra lehetővé teszi, hogy a munkavégzésben és a családi életvitelben (pl.:
gyermeknevelés) való részvétel egyaránt jól „kivitelezhető” legyen, tehát összehangolásuk
révén egyik se szenvedjen csorbát a másik rovására. Így nem meglepő tény, hogy az Európai
Unióban a részmunkaidőben foglalkoztatottak soraiba többségében női munkavállalók
tartoznak.⁶¹ A munkáltatók főként azért választják ezt a foglalkoztatási formát, mert
foglalkoztatási terheik csökkentését remélik tőle. Nem elhanyagolandó szempont, hogy a
részmunkaidős foglalkoztatás nagymértékben hozzájárul a foglalkoztatás flexibilitásához,
vagyis a munkáltató a megnövekedett feladatainak ellátására részmunkaidőre alkalmazhat
munkavállalókat.⁶²

Magyarországon a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya az uniós átlaghoz képest az
ezredfordulót követően is csekély maradt. Ennek fő oka az, hogy hiányoznak, a megfelelő
ösztönző szabályok (például a járulékok mérséklése), amelyek révén a profitorientált
munkáltatóknak is „megérné” az olyan munkaerők részmunkaidőben történő alkalmazása,
akiknek egyébként speciális helyzetükből fakadóan sok nehézséget okoz az elhelyezkedés.
Véleményem szerint, a részmunkaidős foglalkoztatás elterjedésében nagyobb szerepet kellene
vállalnia az államnak, elsősorban ösztönző foglalkoztatáspolitikai célokat megvalósító
jogszabályok alkotásával, hogy Magyarországon is lépést tarthassunk a munkaerőpiac

⁵⁹ Bakó Zoltán, *Atipikus Munkaviszonyok*, Dialóg Campus Kiadó, 2008, 45. oldal

⁶⁰ <http://modernanyu.hu/anyak-eselyei-visszateresre-reszmunkaido/>

⁶¹ Frey Mária, *Búcsú a nyolcórás munkanaptól*, *Munkaügyi Szemle*, 2000/9.25.

⁶² Bakó. i.m.16.

struktúraváltásával. Követendő példa lehetne, Hollandia, ahol a munkáltatókat segítették részmunkaidős állások létrehozásában is. Ehhez azonban szintén jogalkotói fellépés szükséges, az „ördögi kör” itt bezárul.

Összességében tehát úgy vélem, hogy a flexicurity Magyarországon inkább elviekben valósul meg, s gyakorlati hatása, hatékonysága rendkívül csekély. Véleményem alátámasztásául felhozható az előbbiekben bemutatott részmunkaidő intézménye. Az eszköz maga tökéletes lenne a rugalmas és biztonságos foglalkoztatás megteremtéséhez, hiszen kellőképpen flexibilis ahhoz, hogy megtartsa az egyensúlyt a gyereknevelés és munkavégzés között, azonban óriási hiányosságként értékelendő, hogy részmunkaidős foglalkoztatás hazai helyzetének vizsgálatakor a leglényegesebb körülmény az EU tagállamaiban tapasztaltakhoz képest az, hogy Magyarországon a részmunkaidőben foglalkoztatottak száma rendkívül alacsony, nagyjából 5%. Ez a szám azonban túlságosan kevés ahhoz, hogy családtámogató, illetve gyermekvállalásra ösztönző szerepe teret nyerjen.

VI. A családtámogatások rendszerének sajátosságai

A napjainkban zajló társadalmi, demográfiai változások jelentős nyomás alatt tartják az európai országok többségét, köztük hazánk jóléti ellátórendszerét. A magyar jóléti rendszer a vele szemben támasztott követelményeknek csak egyre növekvő társadalmi költségek, közkiadások árán tud megfelelni.⁶³ Úgy gondolom, hogy a jóléti kiadásokon belül a családtámogatási rendszernek most lényegesebb a szerepe, mint eddig bármikor, hiszen két társadalmi problémával kell egyidejűleg szembenéznie: az egyik a gyermekes családok elszegényedése, a gyermekszegénység megjelenése, mely a szegénység generációról generációra történő örökítését, a szegénység újratermelődését is jelenti. Ezt a problémát szociálpolitikai szempontok alapján lehet orvosolni. A másik társadalmi probléma a népességfogyás, mely hosszú távon veszélyezteti az ellátórendszer fenntarthatóságát. Az állam a csökkenő születésszámon népesedéspolitikával próbálhat javítani.⁶⁴ Esetenként a különféle jóléti szociális és népesedéspolitikai intervenciók a családtámogatási rendszeren belül, ellentétes, egymást gyengítő redisztributív hatásokat is elérhetnek, melyek magas, eredménytelenül felhasznált társadalmi költségeket eredményezhetnek.⁶⁵ Ezek alapján joggal merül fel a kérdés, hogy hazánk esetében melyik társadalompolitikai nézőpont dominál jobban, továbbá hogy lehetne olyan családtámogatási rendszert kialakítani, amely mindkét társadalmi problémát orvosolja anélkül, hogy a másik célcsoportnak ne okozna hátrányt, illetve ne indukálna ezáltal eredménytelen közkiadásokat. Véleményem szerint egyértelmű, hogy a gyerekekbe fektetett közkiadások (legyen az szociálpolitikai vagy népesedéspolitikai célú) szerepe jelentős, hiszen ők biztosítják a társadalom továbbélését, valamint jövőbeni ellátórendszer finanszírozóit.

A családtámogatás elsősorban olyan ellátás, amely az állami redisztribúció révén a gyermekekkel kapcsolatos költségekhez, valamint a gyermekek gondozásával kapcsolatos feladatokhoz biztosít közösségi hozzájárulást.

A családpolitikát számos társadalompolitikai cél elérésének eszközeként alkalmazzák, így például a gyermekvédelem, a foglalkoztatáspolitikai, a szociálpolitika vagy a

⁶³ ARTNER Annamária, *Európai foglalkoztatás: helyzet, célok, eszközök*. Munkaügyi Szemle, 2011/3. szám (LV. évfolyam), 64-73.

⁶⁴ GYULAVÁRI Tamás – KÖNCZEI György, *Európai szociális jog*. Osiris Kiadó, Budapest, 2000, 118.

⁶⁵ ARTNER Annamária, *Az Európa 2020 stratégia foglalkoztatási és szociális vonatkozásai*. Köz-gazdaság, 2011/1. szám (VI. évfolyam), 93-105.

népesedéspolitika területén. Az utóbbi két politikának kiemelkedő szerepe van a napjainkban zajló társadalmi, demográfiai problémák orvoslásában. A szociálpolitika fő céljának a jövedelmek társadalmilag igazságos elosztását, az átlag alatti jövedelemmel rendelkező családok megsegítését tekinti. A népesedéspolitika a közösségi, társadalmi igények szerinti népesedési folyamatok befolyásolására törekszik. (Azonban a hazai kutatók és demográfusok körében is nagy a bizonytalanság, hogy pénzbeli támogatásokkal serkenteni lehet-e egyáltalán a gyermekvállalási kedvet. Az állami részről a gyermekszám növelése egyre inkább sarkalatos céllá vált. Napjainkban több okból is, részben az előregedő lakosság mellett a szociális juttatások hosszú távú finanszírozhatósága miatt szükséges lenne, hogy a családtámogatási rendszer ösztönözze a gyermekvállalást. Továbbá országunknak törekednie kellene a kedvező családtámogatási rendszerrel a meglévő családok marasztalására.⁶⁶

A magyar családtámogatási rendszerben a pénzbeli ellátások vannak túlsúlyban, melynek 3 fő típusa van: alanyi jogú, biztosítási alapú és a jövedelem vizsgálatához kötött ellátás. Az alanyi jogú ellátások olyan szociálpolitikai támogatási formák, melyeket bázisjövedelmeknek is neveznek. Az ilyen ellátások esetén a jogosultság kritériuma független mind az aktuális jövedelmi helyzettől, mind a korábbi keresettől, ezek helyett egy speciális tényező, általában demográfiai adat határozza meg a támogatás alapját. A foglalkoztatáspolitikai szempontjából lényeges a biztosítás alapú ellátás, a keresetpótló támogatás, mivel itt a jogosultsági kritériumot járulékfizetéshez kötik, ezzel munkára ösztönző hatást tudnak kifejezni. A jövedelempótló, jövedelem vizsgálatához kötött támogatások célozzák meg a szegénység csökkentését a legerőteljesebben, hiszen ennél a támogatási formánál az alacsonyabb jövedelem a jogosultság kritériuma.⁶⁷

Az univerzális, alanyi jogú ellátások általában a családok számára a jövedelmi esélyegyenlőséget hivatottak biztosítani, ugyanakkor, ha hangsúlyozottan nem is, de népesedési célokat is szolgálnak. A családtámogatásokon belül az univerzális ellátások a legdrágábbak, de egyben adminisztrációs költségek tekintetében a legolcsóbbak is, hiszen egyszerű és átlátható a jogosultsági rendszerük. A jövedelemhez kötött támogatások esetén komoly problémát okozhat a jogosultsági szint meghatározása is. Ugyanis minél szigorúbb egy szabályozás, annál inkább nőhet a segélyre szoruló, de abban nem részesülők száma. Továbbá minél lazább egy szabályozás, annál inkább nőhet a segélyre nem szoruló, de abban részesülő egyének, „potyautasok” száma.

⁶⁶ ESZTERGÁR Lajos, *A szociálpolitika tételes jogi alapja*. Kultúra Könyvnyomdai Műintézet, Pécs, 1936, 34.

⁶⁷ NAGY Janka Teodóra: *Szociális jog: általános rész*. Wesley János Lelkészképző Főiskola, Budapest, 2004, 56.

A népesedési politikának és a szociálpolitikának is eltérő hatása van a szociális ellátó rendszerre. A népesedési politika fő célja a gyermekszám növelésével, hogy a szociális ellátórendszert finanszírozók számát növelje a hosszú távú fenntarthatóság érdekében. A szociálpolitika a rászorultság alapú támogatásaival csak a népesség egy részét célozza, így ha annak van is gyermekvállalást ösztönző hatása, azt pont abban a jövedelmi rétegben fejt ki, akik támogatásra szorulnak.⁶⁸ Ez könnyen szegénységi vagy munkanélküliségi csapdát eredményezhet.

A kiterjedt szociális programokkal kapcsolatban felvetődik az a kérdés, hogy vannak-e a támogatásnak, segélyezésnek mellékhatásai. A legtöbbször a segélyek hatását a munkavállalási hajlandósággal összefüggésben vizsgálják, de hathat a családszerkezetre vagy az együttélési mintákra is. Sokan a roma alacsony jövedelmű lakosság magas gyermekvállalási döntése mögött stratégiai gyermekkonceptiót feltételeznek, miszerint van olyan alacsony jövedelmi szint, ami után a gyermektámogatásért megéri szülni és otthon maradni. Ezeket a feltételezéseket azonban nem sikerült eddig még igazolni. Azt viszont megállapíthatjuk, hogy a támogatások könnyen létrehozhatnak munkanélküliségi csapdát. A szubvenciók összege mellett, a segély jogosultsági kritériuma is befolyásolja a munkavállalást. A biztosítást imitáló segélyek, mint például a GYED, ami előzetes munkaviszonyhoz kötött, ösztönzőleg hat a munkavállalási hajlandóságra. Ezzel szemben a rászorultságon alapuló ellátások ösztönzik a feketegazdaságban való részvételt.

Népesedéspolitikai szempontból is sérülékeny a munkaerőpiac, hiszen a legtöbb esetben a foglalkoztatás kárára fokozható csak a termékenység. A gyermekvállalás esetén a direkt pénzbeli támogatás helyett ösztönzőbben hathat a munkavállalásra a másodlagos jövedelemelosztásnak a másik fő pillére, az adórendszer. A gyermekek után járó adókedvezmények szükségességét azzal indokolják, hogy a gyermekes családok adófizető képessége kisebb, mint a gyermektelen családoké, akik ugyanolyan jövedelemmel rendelkeznek. Általánosságban az adóalapból nyújtott kedvezmény nem mindig lehet hatásos a szociálpolitikai szempontból, ugyanis ennek a juttatásnak az adócsökkentő hatása annál nagyobb, minél magasabb jövedelemről van szó. Ez lényegében azt jelenti, hogy a gazdagabb háztartások gyermekeire az ellátórendszer többet költ. Hazánkban, 2011-ben bevezetett 16 %-os egykulcsos adórendszernek szintén ilyen a hatása, ugyanis a magas keresetű

⁶⁸ GYULAVÁRI Tamás, *Az Európai Unió szociális dimenziója*. AduPrint Kiadó, Budapest, 2004, 78.

nagy családosoknak kedvez,⁶⁹ miközben a legtöbb gyermek pont alacsony keresetű családokból származik. Az adórendszerek bonyolultságát jól mutatja, hogy az Unióban nem találni szinte két egyforma családi adókedvezményt. Míg Svédországban családi kedvezményektől mentes az adórendszer, továbbá a szociális ellátások egy része is adóköteles, addig Szlovákiában negatív családi jövedelemadó rendszer működik.⁷⁰ Ilyenkor, ha a gyerekek után járó adókedvezmény összege magasabb, mint az adófizetési kötelezettség, tehát nem rendelkezik akkora jövedelemmel az egyén, amivel az őt illető kedvezmény igénybe tudná venni, akkor negatív adó formájában, támogatásként fizetik ki neki ezt az összeget. Véleményem szerint alapvetően nehéz megtalálni az egyensúlyt, hogy mind a rászorulóknak, mind pedig az államháztartásnak kedvező, visszaélésektől mentes szociális szubvenciókat nyújtsunk. A helyzetet csak tovább nehezíti, ha egy családtámogatási rendszeren belül több társadalmi cél is megfogalmazódik, amelyek ellentétes irányba is hathatnak egymásra.

VI.1. Elméleti alapok - A családtámogatás szükségességének alátámasztása

A családok állami támogatásának szükségessége több irányból, több tézis alapján is megindokolható, a nekik járó pénzügyi juttatásokat szabályozó törvényekben is különféle elveket azonosíthatunk, és ezek több esetben az egyes jogszabályokon belül is keverednek.

Az első ilyen indok „a családnak mint a társadalom alapvető egységének sokoldalú segítése”, „elismerve a család és a gyermekvállalás fontosságát – jövedelmi helyzetétől függetlenül.”⁷¹ A gyermekek és a családok társadalmi hasznosságának elismerése és a gyermeknevelés közösségi támogatása mellett sok érv felhozható. Ideológiailag semlegesen, közgazdaságtani szempontból például úgy lehet érvelni, hogy a mai jóléti államok nagy társadalmi elosztórendszerei (pl. nyugdíj- és egészségbiztosítás) úgy épülnek fel, hogy az életkor hosszának bizonytalanságából, valamint a megbetegedésekből fakadó kockázatokat társadalmi szinten osztják meg, tehát az elosztórendszereket azon – jelenleg aktív korú – generációk adójából, járulékaiból tartják fenn, amelyek tagjai az igénybevevők gyermekei, unokái. Ez az intézményrendszer közjóságnak tekinthető, abból senkit sem zárnak ki

⁶⁹ <http://www.allamkincstar.gov.hu/maganszemelyek/csaladtamogatasi> (2014. 10. 28-i letöltés)

⁷⁰ NYILAS Mihály, *A „Szociális Európa” esélyei és az európai jóléti rendszerek átalakítása*. In: TAUSZ Katalin (szerk.), *A társadalmi kohézió erősítése*. ÚMK, Budapest, 2006, 30-53.

⁷¹ 1998. évi LXXXIV. törvény 3. §.

gyermektelensége alapján. Azok azonban, akik saját költségükön nevelik fel gyermekeiket, ám azok „hasznát” másokkal megosztva élvezik, hátrányba kerülnek.⁷²

Egy újabb ismert elv közvetlenül népesedéspolitikai, amely a gyermek vállalását, a termékenység növelését önértékként támogatja („a gyermekvállalás feltételeinek javítása az állam egyik legfontosabb feladata”⁷³), azt valamiféle nemzeti, állami felelősségnek felfogva. („A magyar nemzet jövője ... iránti felelősségtől indítatva”⁷⁴). A népesedéspolitikai tézis alátámasztására több különféle indoklás felhozható, így például az, hogy egy állam népességének nagysága, mint állami/nemzeti érdek, a nemzet jövőjének garanciája. A népességpolitikai érv és a gyermek társadalmi hasznosságának elismerése természetesen kapcsolódik egymáshoz, de egy lényeges elvi különbség alapján könnyen el is különíthetők: míg az utóbbi elsősorban a jelenre irányul (a terheket akarja „igazságosabban” elosztani), az előbbi a jövőbeli gyermekvállalási döntések befolyásolására törekszik. A sajtóban jelenleg megítélésem szerint a családtámogatások kapcsán a szociálpolitikai érvrendszer a domináns. Természetesen a juttatások indoklásában is hangsúlyosan megjelenik a szociálpolitikai cél. E szerint szükséges a szegény gyermekes családok támogatása, számukra az esélyegyenlőség biztosítása vagy legalábbis „a hátrányos helyzetűek esélyeinek növelése”⁷⁵

Természetesen a fent felsoroltakon kívül több más érvrendszer is felmerülhet, amelyek a családtámogatások igazolását szolgálhatják. Ezek közül a két legjelentősebb a házasság intézményének védelme és a nemek közötti egyenlőség elve. Az előbbi típus példái lehetnek egyes Egyesült Államokbeli neokonzervatív intézkedések vagy Romániában az első házasság megkötésekor járó egyösszegű juttatás, utóbbira pedig a skandináv családpolitika vagy az a 2007-től bevezetett német intézkedés, hogy az ottani gyed egy részét csak az édesapák vehetik igénybe. Mindkét törekvés csak közvetetten jelenik meg a jelenlegi hazai szabályozásban: a házasság intézményének védelme például abban, hogy egyes juttatások sokáig csak házastársaknak jártak, a nemek közötti egyenlőség elve pedig például azokban a módosításokban, amelyek egyes, eredetileg célzottan az anyáknak szánt ellátásokat megnyitnak az apák előtt is.⁷⁶

⁷² SEMJÉN András, *A pénzügyi jóléti támogatások ösztönző hatásai*. Közgazdasági Szemle, 1996/10. szám (XLIII. évfolyam), 841.

⁷³ 1998. évi LXXXIV. törvény 3. §.

⁷⁴ 2005. évi CLXXIX. törvény preambuluma.

⁷⁵ 2005. évi CLXXIX. törvény preambuluma

⁷⁶ HAJDÚ József, *Az Európai Unió szociális joga*. JATEPress Kiadó, Szeged, 2008, 87.

VI.2. A családi pótlék napjainkban

A 2014-ban hatályos szabályok szerint a családi pótlék két ellátást foglal magába: a nevelési ellátást és az iskoláztatási támogatást, melyek megállapításának feltételei, valamint az ellátás összege azonos a korábbi családi pótlék összegével.

Nevelési ellátásra jogosult

- a vér szerinti, az örökbe fogadó szülő, a szülővel együtt élő házastárs, az a személy, aki a saját háztartásában nevelt gyermeket örökbe kívánja fogadni, és az erre irányuló eljárás már folyamatban van, a nevelőszülő, a hivatásos nevelőszülő, a gyám, továbbá az a személy, akihez a gyermeket ideiglenes hatállyal elhelyezték, a saját háztartásában nevelt,
 - a gyermekotthon vezetője a gyermekotthonban nevelt,
 - a szociális intézmény vezetője az intézményben elhelyezett,
- még nem tanköteles gyermekre tekintettel, a gyermek tankötelessé válása évének október 31-éig.

Iskoláztatási támogatásra jogosult

- a vér szerinti, az örökbe fogadó szülő, a szülővel együtt élő házastárs, az a személy, aki a saját háztartásában nevelt gyermeket örökbe kívánja fogadni, és az erre irányuló eljárás már folyamatban van, a nevelőszülő, a hivatásos nevelőszülő, a gyám, továbbá az a személy, akihez a gyermeket ideiglenes hatállyal elhelyezték, továbbá a gyámhatóság által a szülői ház elhagyását engedélyező határozatban megjelölt személy a saját háztartásában nevelt,
- a gyermekotthon vezetője a gyermekotthonban nevelt,
- a szociális intézmény vezetője az intézményben elhelyezett, tanköteles gyermekre tekintettel a gyermek tankötelessé válása évének november 1-jétől a tankötelezettség teljes időtartamára, valamint tankötelezettsége megszűnését követően közoktatási intézményben tanulmányokat folytató gyermekre tekintettel annak a tanévnek az utolsó napjáig, amelyben a gyermek a huszadik, a fogyatékosági támogatásra nem jogosult, de sajátos nevelési igényű tanuló esetében huszonharmadik – életévét betölti; továbbá

- a javítóintézet igazgatója vagy a büntetés-végrehajtási intézet parancsnoka a javítóintézetben nevelt vagy a büntetés-végrehajtási intézetben lévő, és gyermekvédelmi gondoskodás alatt álló, tanköteles gyermekekre tekintettel a tankötelezettség teljes időtartamára.

A családi pótlék havi összege

- egygyermekes család esetén 12.200 forint,
- egy gyermeket nevelő egyedülálló esetén 13.700 forint,
- kétgyermekes család esetén gyermekenként 13.300 forint,
- két gyermeket nevelő egyedülálló esetén gyermekenként 14.800 forint,
- három- vagy többgyermekes család esetén gyermekenként 16.000 forint,
- három vagy több gyermeket nevelő egyedülálló esetén gyermekenként 17.000 forint,
- tartósan beteg, illetve súlyosan fogyatékos gyermeket nevelő család esetén, valamint a gyermekotthonban, javítóintézetben, büntetés-végrehajtási intézetben vagy szociális intézményben élő, továbbá nevelőszülőnél, hivatásos nevelőszülőnél elhelyezett tartósan beteg, illetve súlyosan fogyatékos gyermek után 23.300 forint,
- tartósan beteg, illetve súlyosan fogyatékos gyermeket nevelő egyedülálló esetén a tartósan beteg, illetve súlyosan fogyatékos gyermek után 25.900 forint,
- a saját jogon nevelési ellátásra jogosult tartósan beteg illetőleg súlyosan fogyatékos személy esetén 20.300 forint,
- a gyermekotthonban, javítóintézetben, büntetés-végrehajtási intézetben vagy szociális intézményben élő, továbbá nevelőszülőnél, hivatásos nevelőszülőnél elhelyezett, továbbá az ideiglenes hatállyal elhelyezett gyermek, a gyámhatóság által a szülői ház elhagyását engedélyező határozatban megjelölt személy, valamint a saját jogon iskoláztatási támogatásra jogosult személy esetén 14.800 forint.⁷⁷

VI.3. A gyes, a gyet és a gyed

⁷⁷ www.gyor.babamama.info/gyor-baba-mama/csaladi-potlek-folyositas-datumi-2014-ben-mikor-lesz-a-szamlan-a-csaladi-potlek-osszege/ letöltés dátuma: 2014.09.20.

A jelenleg hatályos szabályok szerint gyermekgondozási segélyre jogosult:

- a szülő, a nevelőszülő, a gyám, a 16. életévét betöltött kiskorú szülő (ha a saját háztartásban nevelt gyermekének gyámjával nem él egy háztartásban, feltéve, hogy a gyámhivatal a kiskorú részére engedélyezte a szülői ház elhagyását)
- a gyermek 3. életévének betöltéséig.
- ikergyermekek esetén a tankötelessé válás évének végéig
- a tartósan beteg, illetőleg súlyosan fogyatékos gyermek tizedik életévének betöltéséig
- a gyermek szülőjének vér szerinti, örökbefogadó szülője, továbbá annak együtt élő házastársa (nagyszülő).

A gyes jelenlegi szabályai alapján megkülönböztethetjük az alapeset szerinti gyermekgondozási segélyt, vagy ahogy a szakzsargon említi sima gyes, nagyszülői gyes, örökbefogadói gyes és a méltányossági gyes. A Cst. személyi hatálya alá tartozó személyek köre szűkebb, mint a családi pótlék esetében. Gyesre a szülő, nevelőszülő és a gyám jogosult. A családi pótlék tekintetében pedig a hivatásos nevelőszülő és a személy, akinél a gyermeket ideiglenes hatállyal elhelyezték, nem szerezhethet jogosultságot gyesre.

A gyes mellett a gyet (gyermekgondozási támogatás) az 1993. évi III. törvényben jelent meg, mint új típusú szociális ellátás. Tipikusan a gyes meghosszabbításaként kerülhetett sor annak megállapítására, és 1996. áprilisig szintén biztosítási alapon működött, előzetes (180 napos) biztosítási időhöz kötött volt, valamint a kérelmező családjának egy főre jutó jövedelmét is vizsgálni kellett a jogosultság szempontjából. 1999. évtől a gyet is „alanyi jogú” ellátássá vált abban az értelemben, hogy már nemcsak az előzetes biztosításban töltött idő nem bírt relevanciával az ellátás megállapítás során, hanem a jövedelmi korlátozástól is mentessé vált, és immár szociális ellátásból a családtámogatási ellátások közé „emelkedett”. Gyermeknevelési támogatásra az a szülő, nevelőszülő vagy gyám jogosult, aki saját háztartásában három vagy több kiskorút nevel. A támogatás a legfiatalabb gyermek 3. életévétől 8. életévének betöltéséig jár.⁷⁸

Mind a gyes, mind a gyet összege megegyezik az öregségi nyugdíjminimummal, ami 2014-ben havi 28.500 Ft. Ha a gyes vagy a gyet nem teljes hónapra jár, a naptári naponként

⁷⁸ ORBÁN Zsófia – PAPP Andrea Krisztina, *Családtámogatási kézikönyv*. Complex Kiadó Jogi és Üzleti Társadalomszolgáltató Kft., Budapest, 2012, 44.

kapható összeg a támogatás havi összegének harmincad része. Ikergyermek esetén a gyese összege az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összegének két gyermek esetén 200 %-a, 3 gyermek esetén 300 %-a, 4 gyermek esetén 400 %-a, 5 gyermek esetén 500 %-a, 6 gyermek esetén 600 %-a. 2013. január 1-jétől új előírás vette kezdetét a gyese és a gyete tekintetében: A folyósításukat követően a foglalkoztatott munkavállaló után a foglalkoztató adókedvezményt érvényesíthet.

A biztosítotti jogviszonyon alapuló gyermekgondozási díjra jogosult:

- a biztosított szülő, ha a gyermekgondozási díj igénylését - a gyermeket szülő anyja esetén a szülést - megelőzően két éven belül 365 napon át biztosított volt,
- a terhességi-gyermekágyi segélyben részesült anyja, akinek a biztosítási jogviszonya a terhességi-gyermekágyi segély igénybevételének időtartama alatt megszűnt, feltéve, hogy a terhességi-gyermekágyi segélyre való jogosultsága a biztosítási jogviszonyának fennállása alatt keletkezett és a szülést megelőzően két éven belül 365 napon át biztosított volt, és a gyermeket saját háztartásában neveli.

A gyermekgondozási díj legkorábban a terhességi-gyermekágyi segély, illetőleg az annak megfelelő időtartam (168 nap) lejártát követő naptól a gyermeket szülő anyja esetében a szülést, egyéb esetben a jogosultságot megelőző 2 éven belül megszerzett biztosításban töltött napoknak megfelelő időtartamra, de legfeljebb a gyermek 2. életévének betöltéséig jár. A gyermekgondozási díj a naptári napi átlagkereset 70 százaléka, de legfeljebb havonta a mindenkori minimálbér kétszeresének 70 százaléka (137.200 forint).

VI.4. Gyed extra - a választás szabadsága

A 2014. január 1-től hatályba lépett intézkedéscsomag megkönnyíti a gyermeket vállaló családok és a munkába visszatérő édesanyák életét, ugyanis bevezették a GYED extra nevű intézménycsomagot. A kormányzat (meglátásom szerint helyesen) felismerte azt, hogy a jelenlegi szabályozás nem ösztönöz arra, hogy az anyák visszatérjenek a munka világába (és ezt követően esetleg újabb gyermeket vállaljanak), hiszen azzal, hogy ismét munkát vállalnak,

elveszítik a gyermekük után járó támogatások egy jelentős részét, így a gyedet is.⁷⁹ Januártól a GYED és GYES mellett már korlátlanul lehet munkát vállalni, ha a gyermek elmúlt egyéves. Eddig a GYED folyósítása alatt egyáltalán nem lehetett dolgozni, a GYES alatt pedig csak legfeljebb heti 30 órában. A módosítás nemcsak azokat a szülőket érinti, akiknek 2014. január 1. után születik gyermekük, hanem azokat is, akik ennél korábban szültek és gyermekük már elmúlt egyéves.⁸⁰

A szülők döntési szabadságát tovább növeli, hogy a munkavégzést nem csak az előző munkahelyen, hanem bárhol lehet végezni és időkorlát sincs, vagyis akár pár napot, hetet, hónapot is lehet dolgozni GYED, GYES mellett. Azok a szülők pedig, akik gyermekük mellett már jelenleg is dolgoznak, és emiatt felfüggesztették a nekik járó ellátást, jövő januártól kérelmezhetik a lakhelyük szerinti egészségbiztosítási szervnél, hogy a még hátralévő időre ismét folyósítsák számukra a GYED-et vagy a GYES-t. Mindenképpen pozitív változás, hogy az intézkedés választási lehetőséget nyújt a szülőknek, hiszen így már szabadon eldönthetik, mikor menjenek vissza dolgozni, nem kell attól tartaniuk, hogy elveszítik a fennmaradó időre járó ellátást. Fizetésük mellett megkapják a családtámogatást is.⁸¹

VI.5. A fiatalok életkezdési támogatása („babakötvény”)

A gyermeknevelést segítő, családokat támogató ellátások bemutatásának végéhez közeledve, ismerkedjünk meg egy olyan állami támogatással, mely a fiatalok életkezdését segíti. Napjainkban a nagy társadalmi ellátó rendszerek átalakítása során egyre hangsúlyosabbá válik az öngondoskodás, s ez a folyamat várhatóan a jövőben is töretlen marad. Az elkövetkező években felnövekvő fiatalok életkezdését segítő, babakötvény néven közismertté vált támogatás sajátossága, hogy ebbe a tendenciába illeszkedik, mivel az állam – általában – a szülők által teljesített befizetéseket egészíti ki, tehát a juttatás megszerzéséhez saját anyagi forrás bevonására is szükség van.⁸²

⁷⁹ <http://csaladitudakozo.kormany.hu/gyed-extra>, letöltés dátuma:2014.09.22.

⁸⁰ http://hvg.hu/cimke/gyed_extra, letöltés dátuma: 2014.09.22.

⁸¹ <http://adozona.hu/cimke/gyed+extra>, letöltés dátuma:2014.09.22.

⁸² <http://www.babakotveny.info/> letöltés dátuma: 2014.09.22.

A támogatás minden 2005. december 31-e után született gyermek részére igénybe vehető. A támogatási összegek az ún. start-számlán kerülnek elhelyezésre. Start-számlát azok a bankok vezethetnek, melyek erről megállapodást kötnek a Magyar Államkincstárral. A nagyobb pénzintézetek általában rendelkeznek ilyen szerződéssel, így a szülők választhatnak, hogy melyiknél kívánnak számlát nyitni.⁸³

A start-számlára az állam kétféle módon utalhat támogatást. Egyrészt a hátrányos helyzetű gyerekek részére a születésüket követő évben 40 000, majd a 7. és a 14. életévük betöltésekor 42 000 Ft összeg automatikusan jár. Ezeket az összegeket, ha a gyerek részére még egyik banknál sem nyitottak start-számlát, a Kincstár kezeli és tartja nyilván. Hátrányos helyzetűnek azok a gyerekek minősülnek, akik rendszeres gyermekvédelmi kedvezményre jogosultak, vagy átmeneti, illetve tartós nevelésbe vették őket. Rendszeres gyermekvédelmi kedvezményre az a gyermek jogosult, akinek családjában az egy főre jutó jövedelem nem éri el a nyugdíjminimum 120 %-át, egyedülálló szülő, vagy fogyatékos gyermek esetén 130 %-át. A kedvezményre való jogosultság megállapítását az önkormányzat jegyzőjétől lehet kérni, a megállapítást a gyakorlatban – általában – a gyámügyi osztály végzi. A kedvezményre való jogosultságot évente felül kell vizsgálni. A kedvezményben részesülő gyermek alacsonyabb térítési díjért kaphat iskolai étkeztetést, valamint szülője évente kétszer – júliusban és novemberben – 5000 Ft támogatásban részesülhet.

A hátrányos helyzetűnek nem minősülő gyermekek esetében az állam csak akkor folyósít támogatást a start-számlára, ha arra a szülők is utalnak pénzt. A szülők, illetve a gyermeket támogatni kívánó más személyek összesen évente legfeljebb 120 000 Ft-ot fizethetnek be a start-számlára. Az állam e befizetéseket azok 10 %-ával, de évente legfeljebb 6000 Ft-tal kiegészíti. Ha tehát valaki az adott évben 30 000 Ft összeget utalt gyermeke start-számlájára, a támogatás ennek 10 %-a, vagyis 3000 Ft lesz. Ha viszont valaki 60 000 Ft-ot fizet be, 6000 Ft állami támogatást kap – épp úgy, mint az aki 120 000 Ft összeget utalt át, hiszen a támogatás egy évben nem haladhatja meg a 6000 forintot. A hátrányos helyzetű gyermekek esetében az állami támogatás évente 12 000 Ft lehet. A start-számlát vezető bank emellett – attól függően, hogy milyen befektetési formát választottunk – kezeli a számlán lévő pénzt, s az összeg után kamatot fizet.

⁸³ http://www.allamkincstar.gov.hu/maganszemelyek/tudnivalok_-_allampolgaroknak#, letöltés dátuma: 2014.09.22.

A start-számlán összegyűjtött pénzt a fiatal a 18. születésnapját követően veheti fel. Az összeg felhasználása kötött, azt tanulmányok folytatására, a lakhatás biztosítására, pályakezdesre, vagy a gyermekvállalás feltételeinek megteremtésére lehet fordítani. Az életkezdési támogatás adómentes, és nem vonható végrehajtás alá.⁸⁴

VI.6. A családi adózás intézménye

A modern államoknak szembe kell nézniük az öregedő és a fogyóban lévő társadalom problémájával, ami annak köszönhető, hogy a termékenységi arányszám nem éri el a népességszám fenntartásához szükséges 2,1-es értéket. A termékenységi arányszám egyik közvetett befolyásoló eszköze lehet a Magyarországon is a közelmúltban bevezetett családi adózás intézménye.

A családi adózás funkciója véleményem szerint kettős. Egyrészt az, hogy az arányos közteherviselést, tehát az adófizetési képesség szerinti adózást biztosítsa azok számára, akik családi körülmények között élnek. Az előbbi személyek csoportja alapvetően abban különbözik az egyedülállótól, hogy utóbbiakat nem terheli házastársra és gyermekekre vonatkozó tartási kötelezettség. Az, hogy az adórendszer a családi viszonyokat figyelembe veszi, nem támogatást jelent a családok számára, hanem igazságos közteherelosztás megvalósítását, hiszen ezáltal az adójogi szabályozás elismeri azt a tényt, miszerint az adófizetési képességet módosítják a családi körülmények (például egy gyerek nevelése). Ugyanakkor a családi adózás funkciója kiterjed a családok támogatására is. Ebben az esetben a cél különösen a gyermekvállalási hajlandóság növelése. alapvető kérdés azonban, hogy milyen jogi eszközök útján támogassa az állam a családokat.⁸⁵

A családok adójogi támogatása azt jelenti, hogy a családi körülmények között élő személyek nem adófizetési képességeik alapján járulnak hozzá a közterhekhez, hanem annál alacsonyabb szinten. A tekintetben, hogy ki az adózás alanya, három lehetőség közül választhat a jogalkotó. A személyi jövedelemadó alanya lehet egyrészt a család, mint a férj,

⁸⁴ <http://www.azenzem.hu/felreteszek/babakotveny/> letöltés dátuma:2014.09.22.

⁸⁵ KECSŐ Gábor, *Nemzetközi összehasonlító adójogi szeminárium a családi adózás témájában*. Új Magyar Közigazgatás, 2010/9-10. szám, 75.

feleség, és eltartott gyermekek fogyasztási egysége, másrészt lehetnek a házastársak, mint férj és feleség közössége, harmadrészt az egyén, tekintet nélkül családi állapotára.⁸⁶

Ha abból a szempontból vizsgáljuk a jövedelemadó-rendszereket, hogy milyen módon veszik figyelembe az adózó családjának helyzetét, akkor két típust érdemes elkülöníteni: a szokásos egyén alapú adórendszer is támogathatja, és gyakran támogatja is különböző kedvezményekkel és menteségekkel a gyermekvállalást. Ezek azonban többnyire nem veszik figyelembe a házastárs jövedelmét, illetve azt, hogy hány kereső van a családban. A másik típus szerint a családi adózás már az adóalap kiszámításánál figyelembe veszi a házastárs jövedelmét, sőt ezen túlmenően a keresők, illetve az eltartottak számát is. A nemzetközi gyakorlatban mindkét adórendszerre találunk példát. Fontos azonban megjegyezni, hogy az adórendszer a kormányok családpolitikájának csupán egy eleme. A támogatások szerkezete, az egyes közszolgáltatásokhoz kapcsolódó jogosultságok rendszere, vagy a törvényhozás szemlélete legalább olyan fontos és hatékony eszköze a szociálpolitikának, mint az adórendszer.

A családi adózást nem lehet elkülönítetten kezelni a családok támogatására szolgáló szociális juttatásoktól (ezért is tartom én is fontosnak ezen jogintézmény bemutatását). Ami a családi adózás és családtámogatás közötti különbséget illeti, a családi adózás nem nyújt semmit azok számára, akik jövedelemmel nem rendelkeznek. A társadalom alsó rétegében élő családok számára éppen ezért a szociális juttatások nélkülözhetetlenek. Számukra ugyanis a családi adózás nem jelent segítséget, mert nem tudják kihasználni az általa felkínált előnyöket.

Franciaországban a családi adózás lényeges eleme 1945 óta az ún. családi faktor, mely a keresők és eltartottak számát tükrözi, különböző szorzószámok felhasználásával. A családi faktor értéke házastársanként 1, az első két gyermek gyermekenként 0,5-öt, minden további gyermek és eltartott plusz 1-et jelent. A francia adórendszerben a család teljes jövedelmét el kell osztani a családi faktorra, majd ennek adóját meg kell szorozni a családi faktorra. A rendszer lényege, hogy a támogatás a harmadik gyermek megszületésével jelentősen nő.⁸⁷ Az amerikai és a német rendszer ennél egyszerűbb, de ott is létezik családi adózás: a házastársak

⁸⁶ KECSŐ Gábor, *Nemzetközi összehasonlító adójogi szeminárium a családi adózás témájában*. Új Magyar Közigazgatás, 2010/9-10. szám, 76.

⁸⁷ *A családi adózás nemzetközi tapasztalatai*. Ecostat Mikroszkóp 2010. április, 1.

50-50 százalékban megoszthatják egymás között kettejük teljes jövedelmét.⁸⁸ A legfontosabb különbség, hogy ez utóbbi modellek nem veszik figyelembe a gyermekek számát.⁸⁹

A magyar adórendszerben a 2010-es kormányváltást követően jelent csak meg a családi adózás lehetősége, miután az korábban 1999-2006 között is szerepelt a személyi jövedelemadóról szóló törvényben.⁹⁰ A 2011-ben bevezetett családi kedvezményre jogosultak:

- az a magánszemély, aki gyermekére tekintettel családi pótlékra jogosult;
- a várandós nő és vele közös háztartásban élő házastársa;
- a családi pótlékra saját jogán jogosult gyermek;
- a rokkantsági járadékban részesülő magánszemély.

A családi kedvezmény a jelenleg hatályos szabályozás szerint nem a fizetendő adó összegét, hanem a magánszemély összevont adóalapját csökkenti.⁹¹ A családi kedvezmény mértéke eltartottanként és jogosultsági hónaponként egy és kettő eltartott esetén 62.500 forint, három és minden további eltartott esetén 206.250 forint.

Úgy gondolom, mint mindennek, a családi adózás „éremének” is két oldala van. Ha az állam szemszögéből nézzük, a hatékonyság és célszerűség jelzőjével lehet legjobban jellemezni, hiszen, mivel igénybevétele állandó jövedelemhez van kötve, így munkára ösztönző szerepe van. Ez viszont az állam malmára hajtja a vizet, hiszen Magyarország munkaerő-piaci helyzete kedvezően alakul, emellett kevesebb személyt kell segély alapú támogatásban részesíteni. Érdeemes azonban megvizsgálni a részletszabályokat az igénybevételre jogosultak oldaláról is. Negatívumként értékelendő ugyanis, hogy a felsőoktatásban tanuló gyermek eltartottnak – de nem kedvezményezett eltartottnak – minősül. Ez azt jelenti, hogy utána, mint eltartott után, nem jár családi kedvezmény. Abban az esetben, ha mindhárom gyermek főiskolás, egyetemista, akkor a család nem tudja érvényesíteni a kedvezményt, jellemzően tehát kiskorú gyermek hiányában azonban a család nem jogosult családi kedvezményre a három egyetemista eltartott után. Véleményem szerint azonban pont ebben az időszakban nem

⁸⁸ *A családi adózás nemzetközi tapasztalatai*. Ecostat Mikroszkóp 2010. április, 2.

⁸⁹ KECSŐ Gábor, *Nemzetközi összehasonlító adójogi szeminárium a családi adózás témájában*. Új Magyar Közigazgatás, 2010/9-10. szám, 77.

⁹⁰ KLICSU László, *Családi adópolitika az új Alaptörvény fényében*. Iustum Aequum Salutare 2010/2. szám, 73.

⁹¹ *Tájékoztató a gyermekek után járó ellátásokról 2013*. Emberi Erőforrások Minisztériuma, 2013, 68.

kellene megfosztani a családokat a támogatástól, hiszen a legtöbb kiadás a felsőoktatásban való részvétellel éri a szülőket.

VII. Családtámogatási rendszerek Európában

Az Európai Unióban jelenleg nincs egységes szabályozás a családtámogatások rendszerére vonatkozóan, gyakorlatilag az Európai Unió minden tagállamában eltérő (és sokszor rendkívül összetett) családtámogatási rendszer működik. Éppen ezért csupán példálózó jelleggel mutatok be ezek közül néhányat: a fejlett nyugat-európai államok modelljéből a francia, német és svéd családtámogatási rendszert, míg a kelet-közép-európai régióból a román és a szlovák családtámogatási rendszert emelem ki.

Franciaországban összesen 22 féle, a gyermekek születéséhez, neveléséhez kötődő családtámogatási forma létezik jelenleg is⁹², melyek között található a magyar gyes-hez hasonló, a gyermek hároméves koráig igényelhető ellátás (Prestation d'accueil du jeune enfant, PAJE), a magyar gyed-nek megfelelő gyermekgondozási díj, mely a gyermek hatéves koráig jár, illetőleg a Franciaországban élő, legalább kétgyermekes családok családi pótlékra is jogosultak a gyermekek 20. életévének betöltéséig, egyéb jogosultságoktól függetlenül. A családi pótlék összege a gyermekek számának növekedésével változik: két gyermek esetében 119,1 euró, három gyermeknél már 271,8 euró, négy gyermeknél pedig 424,4 euró, ezt követően minden gyermek után további 152,6 euró.⁹³

Összehasonlítva ezt a francia rendszert a magyarral, a leglényegesebb különbség nem is annak összegében van (a magyar, 2014-ban hatályos, egy gyermekre vonatkozó 12.200 forint helyett mintegy 35 ezer forintnak megfelelő euró), hanem sokkal inkább abban, hogy legalább két gyermek esetén jár csupán. Meglátásom szerint ennek is köszönhető, hogy Franciaországot a fejlett országok demográfiai helyzetéről szóló elemzésekben pozitív példaként szokták említeni, hiszen amíg Magyarországon családonként csupán 1,3 gyermek születik átlagosan, addig Franciaországban a megszülető gyermekek száma lényegében megközelíti a reprodukciós szintet.

A német családtámogatási rendszerben a Németországban lakóhellyel rendelkező szülők jogosultak családi pótlékra a gyermek 18. életévének betöltéséig, felsőoktatási képzésben részt vevő gyermek esetén 25, munkanélküli gyermek esetén 21 éves korig. A családi pótlék összege egy és két gyermek esetén havi 184 euró, három gyermek esetén havi

⁹² *Családi támogatások az Európai Unió országaiban*. http://www.noe.hu/anyagok/eu_csaltamok.pdf (2014. 10. 30-i letöltés)

⁹³ http://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/an_4.html (2014. 10. 29-i letöltés)

190 euró, négy és több gyermek esetén pedig havi 215 euró.⁹⁴ Ezen túlmenően az alacsony jövedelmű családok további legfeljebb 140 euró kiegészítő támogatásra is jogosultak, rászorultsági alapon. Jól látható ebből a támogatási rendszerből, hogy bár összességében lényegesen magasabb, mint a francia támogatás, és már egy gyermek után is jár (ebben a német modellt a magyar családi pótlékhoz hasonlít megítélésem szerint), azonban egyáltalán nem ösztönöz arra, hogy a családok minél több gyermeket vállaljanak.

A svéd családtámogatási rendszer több sajátossággal is rendelkezik az előzőekhez képest. Gyermek születése vagy örökbefogadása esetén a szülők 480 napra gyermekgondozási támogatásra jogosultak, ez azonban a gyermek nyolcadik születésnapjáig tetszés szerint igényelhető oly módon, hogy a támogatás összege 390 napig a jogosult fizetésének 80 %-a, további 90 napig pedig napi 60 svéd korona. Svédországban családi pótlékot a 16 éven aluli gyermekek esetén lehet igénybe venni, a támogatás összege nagyjából gyermekenként 1050 svéd korona (nagyjából 35 ezer forint, azaz a francia támogatás közel duplája), ráadásul már két gyermek után is külön nagycsaládos pótlék társul hozzá. A svéd családtámogatási rendszer egyik fontos eleme, hogy elvált szülők esetén, amennyiben a másik szülő nem fizet gyermektartást, az állam havi 1273 svéd korona összegű eltartási támogatást biztosít a gyermek 18. születésnapjáig.⁹⁵

A jelenlegi román családtámogatási rendszer ezzel szemben lényegesen szűkmarkúbb, mint a magyar: bár a családi pótlékra való jogosultság feltételei lényegében hasonlóak a magyaréhoz (a gyermek 18 éves koráig alanyi jogon jár, illetőleg a 18. életév betöltését követően a középiskolai tanulmányok befejezéséig), azonban összege mindössze havi 42 lej (alig 3 ezer forint). Azon családok, ahol az egy főre eső havi nettó jövedelem nem haladja meg a román minimálbért, kiegészítő családi pótlékra jogosultak, melynek összege egy gyermek után 50 lej, két gyermek után 60 lej, 3 gyermek után 65 lej, 4 vagy több gyermek esetén 70 lej.⁹⁶ Nem sokban tér el ettől a jelenlegi szlovák gyakorlat sem: a családi pótlék Szlovákiában alanyi jogon jár minden, a gyermekét ténylegesen eltartó család számára a gyermek 16 éves koráig (továbbtanulás esetén 25 éves koráig), összege pedig havi 21,25

⁹⁴ *Családi támogatások az Európai Unió országaiban*. http://www.noe.hu/anyagok/eu_csaltamok.pdf (2014. 10. 30-i letöltés)

⁹⁵ *Családi támogatások az Európai Unió országaiban*. http://www.noe.hu/anyagok/eu_csaltamok.pdf (2014. 10. 30-i letöltés)

⁹⁶ *Családi támogatások az Európai Unió országaiban*. http://www.noe.hu/anyagok/eu_csaltamok.pdf (2014. 10. 30-i letöltés)

euró.⁹⁷ Jól látható, hogy mind a román, mind pedig a szlovák családtámogatási rendszernél lényegesen bőkezűbb a jelenlegi magyar gyakorlat, ami igazolja azt a (korábban a dolgozatomban már említett) megállapítást, hogy a magyar családtámogatási rendszer a magyar gazdaság helyzetéhez képest kifejezetten nagyvonalúnak tekinthető.

⁹⁷ *Családi támogatások az Európai Unió országaiban*. http://www.noe.hu/anyagok/eu_csaltamok.pdf (2014. 10. 30-i letöltés)

XIII. Összegzés és következtetések

Egyértelműen látszik hazánk utóbbi években bekövetkezett törvénymódosításain, intézkedéseiben, hogy hamar felismerte az előregedő társadalom jelenségének opcionális veszélyét. Ami leginkább szükséges jelen helyzetben, az a probléma több nézőpontból való megközelítése, illetve a rendszerben való gondolkodás, ami véleményem szerint az utóbbi három évet leszámítva csak elvétve jellemezte Magyarországot. Túlságosan egyszerűen hangzik az állítás, mely szerint egy megfelelő családtámogatási rendszerrel megoldható az előregedő és fogyóban lévő társadalom problémája, azonban hatalmas erőfeszítést kíván annak megakadályozása, hogy egy probléma megoldásával ne okozzunk még kettőt. Az egyik nézőpontból szemlélve hátrányként említhető, hogy a magyarországi szociális ellátások összege jócskán elmarad az európai országokéhoz képest, véleményem szerint viszont arra sarkall, hogy a nőknek ne érje meg szülés után hosszabb ideig otthon maradni, hanem minél hamarabb térjenek vissza a munkaerő-piacra. Ezt alapul véve az Országgyűlés kiválóan cselekedett 2014-ben, amikor elfogadta a gyed extráról szóló törvényjavaslatot, hiszen a 2015-ös költségvetési törvényjavaslat már arról számol be, hogy ösztönzőleg hatott a gyermekvállalásra, ezenkívül segíti a kisgyermekes családanyák foglalkoztatottságát. Ha a nők munkaerő-piaci helyzetét tekintjük, valóban diszkriminatív helyzetben vannak a gyermekvállalás kérdése miatt, de úgy gondolom nem szabad elfeledkeznünk az őket érő pozitív diszkriminációról sem, hiszen hátrányos helyzetük kiküszöböléseként több előnyben is részesülnek. Gondoljunk csak a munkaidő kedvezményekre, a felmondási tilalomra, illetve korlátozásra, a szülési és gyermekgondozási szabadságra, a Gyermekbarát Munkahely bevezetésére, vagy a legutóbbi kedvezményre, a 17/2014. (V.30.) AB határozatra, mellyel a munkavállaló úgy is védelmet élvez, ha nem jelenti be előzetesen terhességét a munkáltatónak. Ezek az eszközök egyértelműen jótékony hatással vannak a karrier-család dilemma megoldására.

A fejlett országok közül Magyarország költi a legtöbbet a kisgyerekes szülők otthonlétének támogatására, a fejlett országok átlagának háromszorosát. A támogatások célja elsősorban segítségnyújtás a kisgyerek értelmi-érzelmi fejlődéséhez, valamint, hogy a megfelelő körülmények megteremtésével növeljék a gyermektámogatási kedvet. Az viszont nagy kérdés, hogy ezeknek a céloknak megfelel-e az évente átlagosan 250 ezer embert segélyező – negyven éve működő és megkövült – támogatási rendszer. Azért szükséges

megreformálni a jelenlegi családtámogatási rendszert, mert az ezen a területen az elmúlt években bekövetkezett változások révén egy olyan rendszer alakult ki, ahol munkaerő-piaci helyzet szempontjából semleges univerzális ellátás szerepe visszaszorult, amíg a munkavállalásra negatívan ható segélyezés vált elterjedtté.

Biztosan egyet értünk abban, hogy gyermekvállaláskor azon is fontos elgondolkodni, hogy milyen jövőt szeretnénk biztosítani a gyermek számára. Minden szülő alapvető célja, hogy gyermekének a lehetőségekhez képest a legjobb nevelést és gyermekkort biztosítsa. A megfelelő családi háttér éppen olyan fontos, mint a taníttatás és a folyamatos támogatás. E tekintetben rendkívül célszerűnek tartom a Babakötvény bevezetését, hiszen az állam jóléti funkcióját, állampolgáraitól való gondoskodást úgy tudja teljesíteni, hogy közben öngondoskodásra ösztönzi a szülőket. Arról sem szabad megfeledkezni, hogy a legfontosabb kiadások akkor jelentkeznek - egyetem, főiskola - amikor a „gyermek” jogosulttá válik a pénzösszeg felhasználásra.

Véleményem szerint jól látható a legutóbbi évek jogszabály-változásaiból, hogy az Orbán-kormány pénzügyi eszközökkel is szeretné növelni a gyermekvállalási kedvet, még hozzá elsősorban nem a segély jellegű, hanem a biztosítási alapú (és jövedelemhez kötött) támogatásokkal. A családi adózás praktikus eszköz lehet e tekintetben, hiszen állandó jövedelmet igényel, így munkára ösztönző szerepe van. Ezek a célok elviekben szerintem egyértelműen helyesek, azonban kérdéses, hogy ily módon lehet-e növelni a gyermekvállalási kedvet. Álláspontom szerint a gyermekvállalás ösztönzésének (a családok általános anyagi helyzetének javításán túl) legfontosabb eleme az volna, hogy a szülés és az anyaság ne jelentsen behozhatatlan jövedelmi hátrányt a munkaerőpiacon, hiszen egyes kimutatások szerint az átlagosan 3,7 év kihagyás 8-10 százalékos jövedelemkiesést jelent hosszú távon.

Nagyon fontosnak tartom, hogy a mindenkori kormányok ne csupán költségvetési kérdésként tekintsenek a családtámogatások rendszerére, és ne csupán egyes elemek megváltoztatását tűzzék ki célul, hanem rendszerben gondolkodjanak. Például a „gyed extra” intézményének bevezetése csak akkor járhat pozitív eredménnyel, ha bővül a gyermekek napközbeni elhelyezését célzó intézményrendszer, míg a családi adózás alkalmazásának elengedhetetlen feltétele, hogy a családtagok lehetőséget kapjanak a munkaerőpiacon történő elhelyezkedésre. Ez utóbbi például a távmunka, vagy éppen a részmunkaidős foglalkoztatás bevezetése révén is lehetséges volna. Ugyanakkor nem csupán a kormányzat szerepvállalásáról van szó: amíg a hagyományos családi szerepek a nők feladataul szabták a gyermeknevelést, addig napjainkban

már sok esetben megfontolandó lehet, hogy a férfiak is vállaljanak aktívabb szerepet a gyermeknevelésben. Amennyiben ezeket megvalósítjuk, akkor bízhatunk abban, hogy a magyar családtámogatási rendszer érdemben is javulni fog majd az elkövetkező években és évtizedekben.

Fontosnak tartom megjegyezni, hogy a közelmúltban nyilvánosságra került 2015-re vonatkozó költségvetési tervezetben rengeteg változás a szociális támogatásokra vonatkozik. Számomra nagyon ellentmondásos, hogy egyrészt a családtámogatás kiemelt szerepet tölt be, hiszen jövőre is megmarad a családi adózás, mellyel 240 milliárd forint marad a magyar családoknál. A kiskeresetű többgyermekes családoknak zsebében marad a teljes bruttó fizetése. 2016-tól kezdve 4 év alatt fokozatosan a kétszeresére, a gyermekenkénti 10 ezer forintról 20 ezer forintra emelkedik a két gyermeket nevelő szülők kedvezményét. Újdonság, hogy a házasságkötést is adókedvezménnyel ösztönzik. A házasságkötést követő 2 éven át havi 5 ezer, azaz évi 60 ezer forint adócsökkentést kapnak az első házaspárok. Ugyancsak előrelépés a kisgyermekes szülők után érvényesíthető munkáltatói szociális hozzájárulási adókedvezmény a részmunkaidőben foglalkoztatottak esetében is, mellyel bruttó 100 ezer forintos összeghatárig vehető igénybe. 2015-ben elindul a Családi Otthonteremtési Kedvezmény, mely összeg kiszámításánál szerepet játszik a gyerekszám is. Így látható tehát, hogy a Kormány egyre inkább gyerekvállalásra ösztönzi az állampolgárokat, ezzel ellentétes lépésnek tartom azonban, hogy a tervezet szerint a szociális támogatás mértéke drasztikusan csökken, amíg ugyanis 2010-ben 334 milliárd forint helyett 2015-ben 172 milliárdra csökkenhet a támogatás mértéke. A családi pótlékra költött összeg mértéke is csökkenni fog jövőre (13 milliárd forinttal), ennek kormányzati indoka, hogy kevesebb gyerek születésére lehet számítani jövőre, ami mindenképp ellentétes az eddigi gyerekszám növekedést ígérő kommunikációval.

Irodalomjegyzék

Felhasznált könyvek, cikkek jegyzéke

- *A családi adózás nemzetközi tapasztalatai.* Ecostat Mikroszkóp 2010. április.
- *A Legfelsőbb Bíróság civilisztikai iránymutatásai,* KJK. Kerszöv Jogi és Üzleti Kiadó Kft., Budapest, 2005.
- ARTNER Annamária, *Az Európa 2020 stratégia foglalkoztatási és szociális vonatkozásai.* Köz-gazdaság, 2011, VI. évfolyam 1. szám.
- ARTNER Annamária, *Európai foglalkoztatás: helyzet, célok, eszközök.* Munkaügyi Szemle, 2011/3. szám
- BÁNKÚTI Antal, *Munkajogi ismeretek,* Műegyetem Kiadó, Budapest
- BANYÁR József – MÉSZÁROS József, *Egy lehetséges és kívánatos nyugdíjrendszer,* Gondolat Kiadó Kör, Budapest, 2003.
- BARCSI Antal, *Gyermekevédelmi útmutató*
- BENCSIK Andrea – JUHÁSZ Tímea, *Tudásmenedzselés és tudásfrissítés a gyermekgondozási szabadságról visszatérő munkavállalók körében,* Munkaügyi Szemle, 2013/2. szám
- BERKE Gyula, KISS György, *Kommentár a munka törvénykönyvéhez,* Budapest, 2014.
- BOTOS Katalin, *Idősödés és globalizáció,* Tarsoly Kiadó, Budapest, 2009.
- Claudia VON BRAUNMÜHL, *Gender mainstreaming. Rekonstruktion einer Reise um die Welt.* Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft, 2001/2. szám (XXX. évfolyam) 183-201.
- COHEN, Philip N. – HUFFMAN, Matt L., *Individuals, Jobs, and Labor Markets: The Devaluation of Women's Work.* American Sociological Review 2003/3. szám, 443-463.
- CZUGLERNÉ IVÁNYI Judit: *A nők jogai az ILO standardokban,* In: CSÓKA Gabriella, GYULAVÁRI Tamás, *A nemek közötti esélyegyenlőség a nemzetközi egyezményekben és*

a közösségi jogban, Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, Budapest, 2002.

- CSITE András, *A sarki kisbolt, mint családbarát munkahely?* Munkaügyi Szemle, 2010/4. szám
- DRJENOVSKY Zsófia, *A nők távolmaradása a munkaerő-piacról gyermekvállalást követően*, PhD értekezés, Budapest, 2009.
- ESZTERGÁR Lajos, *A szociálpolitika tételes jogi alapja*. Kultúra Könyvnyomdai Műintézet, Pécs, 1936.
- GYULAVÁRI Tamás – KÖNCZEI György, *Európai szociális jog*. Osiris Kiadó, Budapest, 2000.
- GYULAVÁRI Tamás – KRÉMER Balázs, *Európai Szociális Modell*, Esély, 2003.
- GYULAVÁRI Tamás, *Az Európai Unió szociális dimenziója*. Budapest, AduPrint Kiadó, 2004.
- HABLICSEK László, *A népesség várható alakulása a következő évtizedekben, különös tekintettel a területi különbségekre*. In: TAUSZ Katalin (szerk.), *A társadalmi kohézió erősítése*. ÚMK, Budapest, 2006.
- HAJDÚ József, *Az Európai Unió szociális joga*. JATEPress Kiadó, Szeged, 2008,
- *Időskorúak Magyarországon*, Központi Statisztikai Hivatal, Budapest, 2004.
- KECSŐ Gábor, *Nemzetközi összehasonlító adójogi szeminárium a családi adózás témájában*. Új Magyar Közigazgatás, 2010/9-10. szám.
- KLICSU László, *Családi adópolitika az új Alaptörvény fényében*. Iustum Aequum Salutare 2010/2. szám
- Gabriele KUBY, *A nemek forradalma, a gender forradalma*, KAIROSZ Kiadó, 2008.
- LESTÁL Zsuzsanna (szerk), *Nemre való tekintettel, Kézikönyv a nők és férfiak közötti társadalmi egyenlőség érvényesítésének elméletéről és gyakorlatáról*, E/004. számú Fejlesztési Partnerség, Budapest, 2008
- MAROSNÉ KUNA Zsuzsa - CZEGLÉDI Csilla, *Az érett korú munkavállalók, mint humán tőke. Az oktatás szerepe a foglalkoztatásuk növelésében*, Munkaügyi Szemle, 2014/3. szám

- MÉSZÁROS József, *Van megoldás, Nyugdíjreform, 2003*, Barankovics István Alapítvány, 2003.
- MORVAYNÉ BAJAI Zsuzsanna, *Demográfia és nyugdíj, avagy Robinson a lakatlan szigeten*. Polgári Szemle 2014/1-2. szám
- NAGY Ágnes, *A női foglalkoztatás hatása a demográfiai folyamatokra*, Munkaügyi Szemle, 2014/1. szám
- NAGY Janka Teodóra, *Szociális jog: általános rész*. Wesley János Lelkészképző Főiskola, Budapest, 2004.
- NYILAS Mihály, *A „Szociális Európa” esélyei és az európai jóléti rendszerek átalakítása*. In: TAUSZ Katalin (szerk.), *A társadalmi kohézió erősítése*. ÚMK, Budapest, 2006.
- ORBÁN Zsófia – PAPP Andrea Krisztina, *Családtámogatási kézikönyv*. Complex Kiadó Jogi és Üzleti Társadalomszolgáltató Kft., Budapest, 2012.
- PONGRÁCZ Tiborné, *A családi értékek és a demográfiai magatartás változásai*, Népeségtudományi Kutatóintézet, Budapest, 2011.
- RÉTI János, *Egyéni számlás felosztó-kirovó nyugdíjrendszerek*, Közgazdasági szemle, 2002/6. szám.
- SCHÜTTLER Tamás, *Fogyó magyarság - avagy kik tartják el a társadalom idősebbik felét 2050-ben?* Új Pedagógiai Szemle, 2005/8. szám
- SEMJÉN András, *A pénzübeli jóléti támogatások ösztönző hatásai*. Közgazdasági Szemle, 1996/10. szám.
- SIMONOVITS András, *Az új magyar nyugdíjrendszer és problémái*, Közgazdasági Szemle, XLV. évfolyam, 1998. július
- SVASTICS Karmen, *Nagyító alatt a családbarát munkahely pályázat*, Munkaügyi Szemle, 2000/7-8. szám.
- SZABÓ János, *Esélyek, nők kockázatok*, Budapest, PolgART Könyvkiadó, Budapest, 2004.
- *Tájékoztató a gyermekek után járó ellátásokról 2013*. Emberi Erőforrások Minisztériuma, 2013.

- TERNOVSZKY Csilla, *Munka és család audit*, Munkaügyi Szemle, 2012/4. szám

Felhasznált jogszabályok, törvényjavaslatok, nemzetközi egyezmények jegyzéke

- ILO 100. számú egyezmény 2. cikke
- ILO 183. számú egyezmény 3-6. cikkei
- Római Szerződés Amszterdami Szerződés hatályba lépését követő szövege, 13. cikk
- 2012. évi I. törvény
- 2005. évi CLXXIX. törvény
- 1997. évi LXXXIII. törvény
- 1998. évi LXXXIV. törvény
- T/12792. számú törvényjavaslat az egyes adótörvények és azokkal összefüggő más törvények, valamint a Nemzeti Adó- és Vámhivatalról szóló 2010. évi CXXII. törvény módosításáról.

Felhasznált jogesetek jegyzéke

- 17/2014. (V.30.) AB határozat
- BH 2005. 366. számú jogeset
- C-460/06. Nadine Paquai kontra Société d’architectes Hoet + Minnie SPRL
- Munkaügyi Kollégium 100. számú állásfoglalása
- Munkaügyi Kollégium 57. számú állásfoglalása

Felhasznált internetes oldalak jegyzéke

- Családi támogatások az Európai Unió országaiban.
http://www.noe.hu/anyagok/eu_csaltamok.pdf

- Gender mainstreaming, Elméleti keretek, módszertan és sikeres gyakorlati alkalmazásuk. http://www.equalgender.eu/img/HU/file/10_coe-mainstreaming-magyar.pdf
- KONCZ Katalin, *A nők munkaerő-piaci helyzete az ezredfordulón Magyarországon, Statisztikai elemzések.* letöltés innen: http://www.ksh.hu/statszemle_archive/2004/2004_12/2004_12_1092.pdf
- <http://mno.hu/belfold/dontott-az-ab-a-varandossag-maganugy-1228949>
- <http://munkajog.hu/rovatok/munkahely/taposoakna-munkaltatoknak>
- <http://nokert.hu/index.php/gender-studies/szakterueletek/419-tisztazzuk-mi-a-gender-elmelet>
- <http://www.allamkincstar.gov.hu/maganszemelyek/csaladtamogatas>
- <http://www.blogolod.com/szulesi-szabadsag-2014-es-igenylese-osszege-apaknak-is.html>
- http://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/an_4.html
- <http://www.hrportal.hu/hr/korkep-a-magyar-dolgozo-nok-elethelyzeterol-20130418.html>
- <http://www.jogiforum.hu/hirek/31861>
- http://www.ksh.hu/statszemle_archive/2014/2014_03/2014_03_253.pdf
- <http://www.magyarkurir.hu/hirek/fogyo-nepesseg-egy-csaladbarat-tarsadalomban>
- <http://www.szuloklapja.hu/hivatalos-ugyek/2307/gyed-extra-bevezetese-es-szulesse-kivalthato-diakhitel-2014-tol.html>
- <http://www.vajma.info/cikk/tukor/5613/Megfer-egymas-mellett-a-tanulas-es-a-gyermekvallalas.html>
- Útmutató A Nemek Közötti Esélyegyenlőség Elvének Általános Érvényesítéséről
letölthető:
http://ec.europa.eu/employment_social/equal_consolidated/data/document/gendermain_hu.pdf