

A foglalkozás és a család összeegyeztethetősége

Az emberek mint a termelés lényeges tényezői sokféle felhalmozott értékkel („humántőkével”) rendelkeznek, ezek segítik elő a termelékenység növelését. A megszerzett ismereteknek csak egy része származik az iskolai oktatásból, nagy szerepet kap a család, valamint a munkahely is. Az emberek számára egyaránt fontos a foglalkozás és a család, az egyik révén maguk végzik a munkát, a másik pedig elengedhetetlen a következő nemzedékek neveléséhez.

Tárgyszavak: humántőke; életpálya; női munkaerő; karrier; felmondás; juttatás; szociális ellátás.

Az egyén szerepe a humántőke gyarapításában

Sokféle intézmény célozza a foglalkozás és a magánélet összehangolását. Amíg a szülők dolgoznak, a gyerekek rábízhatók az óvodára, iskolára, a kisebb gyerekekre tekintettel pótszabadság is igénybe vehető stb. Az ilyen intézkedéseket a viszonylag hosszú életpálya többi szakaszára is érdemes lenne kiterjeszteni, ami a munkaerő-piaci folyamatok átgondolását is igényli. Olyan munkakultúra lenne célszerű, amely sokkal rugalmasabbá teszi a különböző korosztályok alkalmazkodását a kereslet változásaihoz.

Ismert megoldás az előnyugdíjazás, valamint az ún. védett kor, amelyet elérők védelmet kérhetnek a nyugdíjazás fenyegetéseitől. A rugalmasság növelésének további lehetőségei is felvethetők, pl. az aktív kort már elérő fiatalok kapjanak a társadalomtól nagyobb esélyt arra, hogy a foglalkozásukat, valamint magánéletüket összeegyeztethessék. Egy sikeres életpálya úgy is kialakítható, hogy bizonyos időszakokban nem törekszenek a keresőképes munkavállalók arra, hogy teljes munkaidőben lefoglalja őket a munkahely.

Jobban elérhető lenne az idősebbek foglalkoztatása, ha a tudásuk gyarapítására vagy a családi feladataik ellátására vállalkozóknak a munkaadójuk bizonyos időengedményeket adna, hiszen a jobban felkészült,

innovatív emberek a későbbiekben eredményesebben végezhetik munkafeladataikat. Ehhez viszont a jelenleginél rugalmasabb bérrendszer is szükséges, és a hagyományos munkaidőszámokat is át kellene gondolni. Megfontolandó az is, hogy ebben a rugalmasabb rendszerben milyen védettség indokolt a teljes munkaidőben foglalkoztatott férfiaknak a felmondás ellen.

Szülői jogú juttatás

Reális veszély a szociális jellegű kirekesztettség, ennek a megakadályozására már korai időponttól intézkedések szükségesek. A munkaerőpiacon sok olyan felnőtt keres munkát, akik viszonylag kis képzettséget szereztek, illetve az ismereteik hasznosítására nincs kereslet. Kialakulóban vannak olyan munkához kötött jóléti intézkedések („welfare-to-work”), amelyek bizonyos kereseti határ alatt többletjuttatást adnak a kisgyereket nevelő, képzetlenebb munkavállalóknak. Ez, a főtevékenységből származó, viszonylag szerény munkajövedelmüket azért egészíti ki, hogy megfelelő ellátást adhassanak a családjukban nevelt gyerekeknek.

Kétségtelenül vannak politikai hatásai is ennek a támogatásnak, hiszen az emberek ragaszkodnak szerzett jogaikhoz, és így az idősebb munkavállalók előnyben vannak a felnövekvő nemzedékekkel szemben. Ez utóbbiak erőteljesebb támogatása azonban azért indokolt, mert a fejlett iparú országokban a születésszám folyamatosan csökken, és a humántőke gyarapításához a kisjövedelmű családok itt javasolt (munkavégzéshez kapcsolt) támogatása is hozzájárul.

Az életpálya alakulása

A legtöbb OECD-országra jellemző, hogy az utóbbi évtizedekben erőteljesen növekszik a nők foglalkoztatási aránya. Ebben a nagyobb aktivitásban, kínálati oldalon, szerepe van a hatásosabb születésszabályozásnak, és a nők mind nagyobb önmegvalósítási törekvésének. A nők képzettségi szintje is versenyképes. Ahol választásra kényszerülnek, ott rendszerint a női munkával elérhető kereset vonzóbb, mint a hagyományos házimunka. Csakhogy (miként a férfiaknak is) össze kell egyeztetni a családi kötelezettségekkel a szakmai karriert.

A nők növekvő foglalkoztatási aránya mögött az is kimutatható, hogy a nagyobb felkészültségűek könnyebben találnak munkahelyet, mint a képzetlenebbek. A nők önmegvalósítása erőteljesen függ megszerzett

ismereteiktől, és ehhez társul az élethosszig tartó tanulás igénye is, a szociális háló, valamint a széles értelemben vett egészség (a lelki tényezőket is ide értve). Vannak viszont olyan rétegek, amelyek elesnek a foglalkozáshoz kapcsolt képzés és továbbképzés lehetőségeitől, elsősorban a szociális kirekesztettségük miatt, valamint (ezzel is összefüggésben), mert nincs megfelelő felkészültségük, iskolai végzettségük.

Figyelmet érdemel egyrészt, hogy az emberek várható életkora határozottan növekszik, javul az egészségi állapotuk, másrészt viszont a munkavégzéshez kapcsolódó specifikus ismereteik egyre gyorsabban elavulnak. A viharos fejlődés, sokirányú innováció csak folyamatos tanulásal követhető, aki pedig megáll, az lemarad, így számolnia kell a korábban megszerzett humántőkájének leértékelődésével.

Ezek az ismert követelmények arra a felismerésre vezetnek, hogy a kora gyermekkori fejlődés az élethosszig tartó tanulás szempontjából nagy jelentőségű, a fontosabb ún. nem kognitív képességek támogatása révén. Azt is hangsúlyozzák a tudományos kutatók, hogy a német társadalom átlagéletkora növekszik, és ez veszélyezteti a nemzedékek közötti szerződés fenntarthatóságát. Minden aktív korosztály vállalja ugyanis, hogy kellő befektetésekkel kialakítja a következő nemzedék humántőkáját, amely esélyt adhat arra, hogy életük végéig élvezhessék a követő (a befektetéseik révén felnevelt) nemzedékek gondoskodását.

Családi keretek között hagyományosan a nőkre hárul a nemzedékek közötti, itt vázolt megállapodás felelősségének nagyobb része. Mind a gyerekek, mind a rászoruló idősebbek gondozása jellegzetesen a nők feladata. Ahogy növekszik a nők foglalkoztatási aránya, és egyben keretük színvonala is, úgy emelkedik ezeknek a tevékenységeknek az alternatív költsége. A német társadalom kormegoszlása úgy alakul, hogy a negyvenes és ötvenes években született népesebb (ún. baby-boom) korosztályok mind több tagja lesz nyugdíjas, és ez az aktív középkorúak adóterhelését növeli.

Mivel az európai országokban csökken a születési ráta, a jelenleg élők kevesebbet ruháznak be a következő nemzedékek fejlődésébe. Amikor a kellő képzettségű nőknek választani kell, hogy az elérhető nagy jövedelemmel járó karriert vagy inkább a gyereknevelést vállalja, inkább a munka a vonzóbb. Az előrehaladás esélye sok esetben elvész, ha gyereket kell nevelni, nehéz egymással összeegyeztetni a kettőt. A hatévesnél fiatalabb gyereket nevelő családok bizonyos része inkább kevesebb munkaórát teljesít, azt is vállalva, hogy a gyereknevelés miatt a megszerzhető keresetük kisebb.

A társadalmi hatások mérhetősége

A foglalkozás és a család összeegyeztethetősége kevés támogatást kap a hagyományos piaci tényezőktől, valamint intézményektől. A nyugdíj- és egészségbiztosítás hagyományos elszámolási rendjében a felnövekedett gyermek munkája olyan időseket is eltart, akik nem neveltek gyermeket. Azok a családok, amelyek gyermeket nevelnek pozitív extern hatást fejtenek ki, átvállalva a gyermektelen személyek terheit is. Ez alapot ad arra, hogy közpénzek támogassák a gyermekvállalást, kezdve a gyermekgondozási és más juttatásokkal, majd közoktatás költségvetési támogatásával. Annál szükségesebb a gyermeket nevelő családok költségvetési támogatása, minél kisebb ezek lehetősége arra, hogy beruházzanak a felnövekvő nemzedékbe.

A kilencvenes évek végén, 16 európai országra kiterjedő felmérés adatai szerint, a gyermekekkel járó fizetett pótszabadság kedvező hatással a gyermekek egészségére. Ez hatékony beruházás a kisgyerekek humántőkéjébe. Megerősíti ezt az állítást, bár ellenkező jellegű tapasztalattal, az USA gyermekvédelmi gyakorlata. Az USA-ban sokkal kisebb támogatást kapnak a gyereket nevelő családok, mint a vizsgált európai országokban. Az egy évesnél nem idősebb gyereket nevelő és közben munkába járó anyák körében végzett felmérés szerint a gyerekeik későbbi értelmi fejlődése kedvezőtlenebb, mint azoké, akikkel ekkor együtt lehetett az anyjuk. Az USA-ban végzett felmérés azt is igazolta, hogy jobban fejlődnek azok a gyerekek, akik anyja nem teljes munkaidőben, hanem részmunkaidőben dolgozott a gyerek 2. és 3. életéve során. Számszerűen is bemutatatható, hogy miként függ az anyák heti munkaidejének hosszától az 5 és 6 éves gyerekek olvasási és számolási készsége. Kimutatható az is, hogy az élethosszig folytatott tanulásra való alkalmasságot javítja, ha a gyermek első 3 életévében megfelelő minőségű gondozást kap a családjától.

A tanulás olyan dinamikus folyamat, amelyben a tanulással együtt jár a tanulási készség javulása. Aki élete korai szakaszában több hasznos ismeretekhez jut, az később is könnyebben tanul. Minél korábban kezdődik a tanulás, annál hatékonyabb.

Az érem másik oldala, hogy miként adhatók át a továbbképzés ismeretei azoknak az idősebb korosztályoknak, amelyek nem rendelkeznek jól hasznosítható ismeretekkel. Bevált megoldás, hogy ezeket a munkaképes korúakat a napi foglalkozásuk szituációiban (és nem tanteremben) oktatják, vagyis lehetőleg megtartják őket a munka világában (learning-by-doing). Egy szakértői becslés szerint a modern gazdaság

összes megszerzett képesítésében közel 50% az olyan ismeretek aránya, amelyet a munkáltatók révén szereznek meg, az iskolarendszerű oktatást követően. Az élethosszig tartó tanulás alapvetően a munkáltatók érdeke, és a feltételeit is főleg az iskolarendszeren kívül teremtik meg.

A munkaerőpiac szociális hatásai

A magánvállalkozás hajlamos olyan munkaszerződést ajánlani, amelyben a lehető legkisebb a gyereknevelési kedvezmény, például a gyerekekre tekintettel kivehető fizetett pótszabadság. Olyan szelekció érvényesül így, amely előnyben részesíti az ilyen kedvezményre igényt nem tartókat, elriasztja a gyereket vállaló nőket.

A jogalkotó, valamint az ágazati szakszervezet elérheti, hogy kötelezzék a munkáltatót ilyen gyereknevelési kedvezmények nyújtására, de számolni kell ennek hosszabb távú hatásával is. Az európai országokra vonatkozó munkaügyi adatok arra utalnak, hogy a nők foglalkoztatási arányát mintegy 3%-kal megnöveli, amennyiben a jogszabály kötelezően előírja az említett időkedvezményt és szavatolja a munkahelyet is, pl. 3-12 hónapos felmondási tilalommal. A munkahely garantálása meggyorsítja a fiatal anyák munkába való visszatérését. A másik fontos hatás, hogy miként alakul az anyák átlagkeresete. Más munkavállalóhoz képest mintegy 3%-kal kisebb a keresete annak az anyának, aki 9 hónapot vagy többet van távol betegség miatt a munkahelyétől, a viszonylag rövid betegségek általában nem csökkentik a viszonylagos munkajövedelmet.

Az egynél több gyereket nevelők további hátránya, hogy munkából több évig kimaradnak, és emiatt a humántőkéjük is kisebb mint azoknak, akik megfelelő továbbképzéseket vállalhatnak.

Nők esélye a munkavállalásra, karrierre

Az európai országok nyugdíjrendszerének egyik lényeges jellemzője, az olyan számítás, amelyben a korábbi munkajövedelmek alapján alapítják meg a nyugdíjak más ellátások összegét. Érthető ezért, hogy az idősebbek akkor is törekednek a viszonylag magas keresetre, amikor a tényleges teljesítményeik erre kevesebb alapot adnak, mint korábban. Nem kellően késztet ez a nyugdíjszámítás olyan munkahely keresésére, amely viszonylag kisebb munkajövedelemmel ismeri el mérsékeltebb teljesítőképességüket. Az USA-ban az idősebbek viszonylag könnyebben jutnak álláshoz, mint az európaiak, mivel ott kevésbé ragaszkodnak a korábbi kereseti színvonal fenntartásához. Ahol az idősebbek megtartá-

sára nincs lehetőség a viszonylag nagy keresetű állásban, ott az emiatt állás nélkül maradók humántőkéje gyorsabban épül le, mint azoké, akiket továbbra is foglalkoztatnak, mert hajlandók a kisebb munkajövedelmű állásban elhelyezkedni.

A vizsgált európai országokban erős a szociális biztonság, ami abban is megnyilvánul, hogy jogszabály rögzíti a felmondás szabályait, ezen belül a védett korúakra vonatkozó előírásokat. Jogszabály írja elő, hogy az egyes nyugdíjellátásokat miként számítják a munkajövedelmek alapján. A családok ezzel védelmet kapnak attól, hogy hirtelen töredékére csökkenjen a jövedelmük, a nyugdíjazás évében.

Korábban az indokolta ezt a felmondási védelmet, nehogy elszegényedjen az aktív kereső nélkül maradó család, mivel egykor viszonylag alacsony volt a nők munkajövedelme, illetve a háztartásban maradtak. Az egyedüli kereső a férfi volt, és ahogy teltek a szolgálati évek, úgy növekedett a teljes munkaidőben elért kereset is. Más a helyzet a modern, tudásra épített gazdaságban, ahol a kellően képzett női munkaerő nagy keresetet is elérhet el. Meglehetősen nagy költséggel jár a kifejtett teljesítményhez képest, ha továbbfoglalkoztatják a védett korba jutott férfiakat, akik veszítenek a humántőkéből, és indokoltabb lenne mielőbb nyugdíjazásukat kérni. Ez a modell érzékelhetően lassítja a személycseréket.

Amelyik országban merevek a felmondási szabályok, vagyis a munkavállalók munkahelye bizonyos koron túl biztosított, ott a női munkaerő viszonylag nagyobb eséllyel válhat munkanélkülivé, lassabb az évek során elérhető keresetnövekedésük, ha a gyereknevelés miatt hosszabb ideig kimaradnak a munkából vagy részmunkaidőt vállalnak. Rendszerint a karrier kedvezőtlen kilátása a fő visszatartó erő egyrészt az anyaság vállalásában, másrészt olyan családi döntésben, hogy a férfi vállalja időlegesen a háztartással, gyerekekkel kapcsolatos feladatokat. Mindez az anyaság alternatív költségeit jelentősen növeli, nagy anyagi áldozattal jár otthon maradni a gyereknevelés érdekében.

Az OECD tagországaira vonatkozó, 35 évre visszatekintő panelvizsgálat alapján megállapítható, hogy szoros összefüggés van a munkaerőpiac rugalmassága és a nők foglalkoztatási aránya között. Ahol (akár átmenetileg is) olyan a munkaügyi szabályozás, hogy a nők viszonylag könnyen léphetnek a munkaerőpiacra és onnan könnyen kiléphetnek, ott nagyobb a születésszám és a nők foglalkoztatási aránya is. Ahol viszont túl merev a munkaerőpiac, ott a fiatalabb korosztályok (és ezen belül a fiatal nők) rovására kapnak védelmet azok, akik régebben dolgoznak, gyakran a család egyedüli keresőjeként, és ott viszonylag kicsi a születésszám, valamint a nők foglalkoztatási aránya is.

A munkafeltételek rugalmassága

Sok országra jellemző, hogy a munkakultúra és a munkahelyi gyakorlat még mindig olyan, mint amilyent a férfiakra tekintettel vezettek be, akik a háztartás egyedüli keresőjeként, teljes munkaidőben dolgoztak. Ahol a vállalkozások vezetőire, valamint az érdekképviselőkre is a férfiak túlsúlya jellemző, és ezen belül is sok a viszonylag idősebb férfi, ott rendszerint elvétve születnek családbarát döntések.

Igény lenne, családbarát feltételként, a betegség miatti távollét jelenleginél rugalmasabb szabályozására, és arra, hogy szükség esetén a beteg gyerek vagy idősebb hozzátartozó gondozását elláthassák. Indokolt továbbá a rugalmasabb munkaidő-beosztás, amely illeszkedik az iskolai szünetekhez, illetve a részmunkaidő vagy a túlmunka esetén kivehető szabadidő (a „csúsztatás”) lehetősége. A rugalmasság megnyilvánulhat a távmunkában és más kedvező munkafeltételekben. A részmunkaidő rendszerint elősegíti a nők foglalkoztatási arányának a növelését.

Előfordul, hogy bár léteznek ilyen megoldások, a munkavállalók azért félnek azokat igénybe venni, nehogy ezzel ártsanak az előmenetelüknek. Amelyik nő sok betegszabadságot vesz igénybe a gyereke miatt, azt a munkaadója kevésbé céltudatosnak, elkötelezettnek tarthatja, mint a többiekét, pl. a férfi munkatársait. Rendszerint romlanak az ilyen távollevő nők előmeneteli esélyei, ritkábban részesülnek munkahelyi támogatásban, a humántőke gyarapításához. Ördögi kör alakulhat ki, sok nő nem gondolhat a munkahelyi karrierre, mert a munkaadója csak korlátozottan támogatná abban.

Összehasonlították több ország keresetnövekedési adatait annak függvényében, hogy a női munkaerő milyen mennyiségű betegszabadságot vett igénybe a gyerekek miatt. Nagyon erős a kapcsolat a német adatok szerint e két tényező között: a hosszabb távollét erősen rontja a kereset növelésének esélyeit, a svéd adatokban viszont csak gyenge ez a kapcsolat.

Észak-európai modell

A svéd és a dán, valamint bizonyos tekintetben a francia gazdaság olyan állami intézkedésekkel jellemezhető, amelyek célja a nemzedékek közötti szerződés érvényesítése. Jelentős költségvetési eszközök segítik a 3 évnél fiatalabb gyerekek gondozását. Ezekben az országokban a közszolgálat sok nőt foglalkoztat.

A közszolgáltató intézmények jelentős támogatást adnak a családoknak a gyerekneveléshez, oktatáshoz, valamint az idős embereknek az egészségügyhöz. A közintézmények nagyvonalú anyasegítő eszközöket honosítottak meg munkatársaik részére. A közintézmények garantálják a munkahelyeket és itt kedvező esélyei vannak az anyáknak, megvalósult a rugalmas munkaidő is.

Ezek az intézkedések növelik a fiatal nők gyerekvállalási hajlandóságát, mert úgy tervezhetnek, hogy jelentős anyagi támogatáshoz jutnak és megtarthatják a munkahelyüket, amikor visszatérnek a gyermekgondozási távollétról. Egyszerűen beléphetnek a munkaerőpiacra. A kevésbé képzettek is elhelyezkedhetnek, ezzel megelőzik a szociális kirekesztődést, megtartható a korábbi humántőke.

A gyerekek, idősek gondozására a jogszabály hosszabbidejű távollétet vagy részmunkaidős foglalkoztatást is lehetővé tesz, több éves időtartamra is. Ez azonban azzal is jár, hogy a távollévő nők humántőkéje leértékelődik, és akik kisebb keresethez juthatnak emiatt, azok kevesebb adót fizetnek, holott ezekhez a kedvezményekhez nagyobb bevételre lenne szükség.

Angolszász országok modellje

A *brit*, az *ausztrál*, valamint az *USA*-beli munkaerőpiac nagyon rugalmas. A közszolgálat viszonylag kevés embert foglalkoztat. A gyereknevelés időtartamára a nők kiléphetnek a munkából, majd igen egyszerűen ismét munkába állhatnak. A brit kombinált index (+1,3) kedvezőnek tekinthető, amelyet az alapoz meg, hogy a magánvállalkozások alkalmazottjai vállalhatnak részmunkaidős állást, és rugalmas munkaidőben is dolgozhatnak.

Ezekben az országokban viszonylag olcsón kiadható a házimunka ilyen szolgáltatásra vállalkozóknak, így a magasabb képzettségű nők átadhatják ezeket a feladatokat a képzettség nélkülieknek. Olyan az említett országok társadalombiztosítási rendszere, hogy alapvetően a legkisebb jövedelműeknek, a rászorultaknak járnak a juttatások. Erre tekintettel viszonylag nagy szerepe van az alkalmazáshoz kapcsolódó jövedelmi, jóléti intézkedéseknek, ilyen támogatásokban a kevésbé képzett, kiskeresetű nőket is részesítik.

A vázolt ellátási rendszer azzal a kockázattal jár, hogy a képzetleneket mind erősebben kirekesztik, ide értve a gyermeküket egyedül nevelő anyákat, akik nem vehetnek igénybe társadalombiztosítási ellátást. Az így felnövekvő gyermekeik képzési esélyei sokkal rosszabbak, mint

azoké, akik nagyobb jövedelmű családokban nevelkednek, vagyis a szülő hátrányos helyzete a következő nemzedékeknek is megszabja a lehetőségét. A gyerek látja kárát, hogy nincsen az anyának stabil foglalkoztatási viszonya és hátrányosak a családi viszonyai.

A korporatív modell

Az *osztrák*, a *német*, vagy a *holland* ellátó rendszer alakításában a szociális partnerek közötti egyeztetéseknek nagy szerepe van, a kormányok figyelembe veszik az erős érdekképviseltek szempontjait is. Mint az előbb szerepelt: a társadalombiztosítás történelmileg olyan modellt követ, amely egykor a hagyományos férfimunkát vette alapul, mint a család legfőbb jövedelemforrását. Ehhez igazodott a felmondás ellen való védettség, valamint a viszonylag magas minimálbér-kötelezettség is, hogy a feltételezett egykeresős család ne szenvedjen szükséget. Viszonylag merev az említett országok munkaerőpiaca, és korlátozott a képzetlen munkaerő alkalmazásának a lehetősége is a magas minimálbérre visszavezethetően. A már alkalmazásba jutottak előnyt élveznek a kívülállókkal (*outsider*) szemben, akik nagy része viszonylag kisebb képzettségű, és gyakran nő, és szívesen elhelyezkedne pl. házimunkával szerezhető kiegészítő keresetért.

Az érdekképviseltek szorgalmazzák azokat a szociális intézkedéseket, amelyek a fiatal szülők helyzetét javítják, segítenek összeegyeztetni a munkát és a család feladatait, amelyek meghatározó része a nőkre hárul. Ilyen törekvésük, hogy legyen lehetőség a részmunkaidős, valamint a rugalmas munkaidős foglalkoztatásra. Vannak olyan szakszervezeti kezdeményezések is, amelyek a munkahelyhez tartozó tanulást, gyakorlatszerzést előnyben részesítik a felmondás elleni védelemmel szemben, azzal érvelve, hogy az előbbi elősegíti a foglalkoztatás szakmai feltételeinek megteremtését, vagyis az ilyen képzés aktív eszköz az állásvesztés ellen.

Egyes helyi érdekképviseleti szervek elérték, hogy rugalmas legyen a munkaidő, ami bizonyos feltételek mellett a munkahét országos hatályú rövidítésének alternatíváját adhatja. A munkavállalók azért érdekeltek ebben, mert a fiataloknak több időt enged az önmegvalósításra, a munkaadóknak is kedvező, ha a csúcsterhelés idején megfelelő kapacitás áll rendelkezésre. A vállalatok arra törekszenek, hogy a nagyobb képzettségűeket a céghez kössék, és ennek egyik eszköze a fizetett és más engedélyezett távollét körültekintő szabályozása.

A szülők arra használhatják a részmunkaidőt, illetve a munkahelyről engedélyezett távollétüket, hogy ellássák a gyereket, illetve rászoruló idős hozzátartozót. Ezekre a munkákra ugyanis a formálisan bejegyzett szolgáltatók nagyon kis kínálata jellemző és ami elérhető (mosás, takarítás, javítás stb.) az is viszonylag drága. Mind az északi, mind az angolszász modellhez képest itt a gyerek gondozásának lényegesen kisebb része bízható másokra.

A részmunkaidő, valamint a távolléttel kapcsolatos visszavételi garancia ezekben az országokban sok nőt érint, kialakult egy kevésbé kihasznált munkaerő-tartalék, amelynek tekintélyes része kis szakképzett-ségű nő.

A mediterrán országok modellje

A *görög*, az *olasz*, a *portugál* és a *spanyol* ellátási rendszer tartozik ebbe a csoportba. Kulturális hagyományként a férfiak meghatározó munkajövedelme a meghatározó, és nehezen érvényesülhetnek olyan változtatások, amelyek ennek biztonságát (a gyereknevelés említett szempontjai szerint) veszélyeztethetnék. Viszonylag merevek a munkaerőpiac működésének feltételei és nagyon kezdetleges a gyerekneveléshez elnyerhető támogatás az állam, illetve a munkaadók részéről. A kombinált index negatív értékei jobban hasonlítanak Japánéra, mint az előbbi csoportokéra.

Közép- és kelet-európai országok

Az északi modellhez hasonló a gyerekellátás korábbi, a rendszerváltozás előtt általánosan alkalmazott rendszere. Ezek a piacgazdaságra áttérő országok úgy változtatják a szociális ellátás modelljét, hogy az közelít a mediterrán modellhez. A tervgazdaság egyik fontos jellemzője volt a meghatározó arányú állami tulajdon, ez a magánkézbe adásokkal nagyrészt átalakult magántulajdonná. A nagy szociális ellátó rendszerekre az igényekhez képest kevés jut a költségvetési korlátok miatt. Mindez arra vezetett, hogy az ismeretek fejlesztésében, a gyerekek ellátásában és más szociális teljesítményekben sokkal több hárul a háztartásokra és sokkal kevesebb a társadalomra.

Az átmenet időszakának vesztesei a gyereket vállaló családok, mivel nehéz összeegyeztetni a munkát és a családi feladatokat, gyarapítani a foglalkoztatási esélyeket növelő humántőkét. A magáncégek szívesebben alkalmaznak férfiakat, mint kisgyerekes anyákat.

Lezajlott egy nemzedékváltás is, mivel a radikális szerkezetváltás kezdeti időszakában a gazdaság előnyben részesítette a képzett, viszonylag fiatal munkaerőt. Nagyrészt elavultak azok az ismeretek, amelyeket a megszűnő munkahelyeken az idősebbek szereztek a korábbi években. Néhány év alatt újabb gondok mutatkoztak, mert olyan képzési igények is mutatkoztak, amelyeknek a megfiatalított gárda, a munka mellett, kevéssé tudott megfelelni. A közép- és kelet-európai oktatási, továbbképzési rendszer még nem volt felkészült ilyen piacgazdasági követelményekre. Egyrészt a szükséges képzettségeket nem lehetett az egyes országokban megszerezni, másrészt a munkaadók nagy része elzárkózott a munkahelyi képzés és a továbbképzés költségeinek viselésétől. Az érdekellentétek is megmutatkoztak: egyrészt a régebben helyben dolgozók védték szerzett jogukat, másrészt a fiatalabb nemzedékek, bár náluk felkészültebbek, viszonylag nagy arányban hiába kerestek pályakezdeként állást, hiányzott a szakmai tapasztalatuk.

A piacgazdaságra áttérő országokban elvétve alkalmaznak rész-munkaidőt és más rugalmas munkaidőmodellt, ezért nehézségbe ütközik, hogy a szülés miatt néhány évig távollévő nők ismét munkába állhassanak. Hiányoznak az olyan gyereknevelési támogatások, amelyek segítenék a munka és a család feladatainak az összehangolását. Kettős hatás mutatkozik ebből eredően: viszonylag alacsony a nők foglalkoztatási aránya és csökken a születések száma. Időben későbbre tolódik a családalapítás.

Tanulságok a modellek összehasonlítása alapján

A munka és a család összeegyeztetésének kérdésköre három fő pillérrel jellemezhető:

- Nélkülözhetetlen az állam szerepvállalása, ami az északi modellben meghatározó jelentőségű.
- Szükséges a szociális partnerek közreműködése a feltételek kialakításában, ami a korporatív modellre a leginkább jellemző.
- Szerepet kapnak a gazdasági vállalkozások és a munkavállalók is, ez az angolszász modellben jut leginkább kifejezésre.

A bemutatott modellek e három szereplő eltérő kombinációjával és eltérő eredményességgel működnek a következő nemzedékek humántőkájének gyarapítása érdekében. Ezek a vizsgálatok elvezetnek olyan politikai ajánlásokhoz, amelyek segítik a munka és a család feladatainak összeegyeztetését, az emberek teljes élettartamára.

Kétségtelen, hogy a humántőke gyarapításában az egyénnek van a legnagyobb felelőssége, de ehhez sok külső motiváló erő is hozzájárul. Mérlegelést érdemel például a munkaidő rugalmasságának optimuma, a család feladatainak jobb segítése érdekében. Nagy változásokkal járhat ezzel is összefüggésben a társadalombiztosítás, valamint a munkaerőpiac tervezett reformja. Megváltozik a munkakultúra, várhatóan rugalmasabban alkalmazkodik az innovációk követelményeihez és ennek révén a pályaalakmasság ismérvei is átalakulnak.

Nemzetközi tapasztalatok

A munka és a család összeegyeztetésének nemzetközi tapasztalatait foglalja össze az *1. táblázat*.

A megfigyelt korosztályba tartozó nők foglalkoztatási aránya szoros korrelációt mutat az OECD országok említett mutatóiból kombinált normalizált index alakulásával. A kombinált index nagy negatív értéke (Görögország: $-3,4$) és nagy pozitív értéke (Svédország: $+3,3$) lényegében azt fejezi ki, hogy a munka világának szabályozása mennyire teljesíti a választott „családbarát” ismérveket. A kombinált index e két véglete között a következő kategóriák alakíthatók ki: észak-európai országok, angolszász országok, korporatív modellt alkalmazó országok, földközi-tengeri országok, közép- és kelet-európai országok.

A személyes késztetések szerepe

A munkavállalók teljes életpályáján szükséges a foglalkozás és a család összeegyeztetése, bár az életkori sajátosságok szerint változnak a hangsúlyok. A fiatal nők számára például a gyerekvállalás, majd az anyaság az egyik döntő szempont. Ezzel jelentős befektetéseket tesz a család a következő nemzedékbe. Ez az önkéntes vállalás is van olyan lényeges, mint az a munka, amit a keresetért a munkahely megkövetel. A politikai döntések fő szempontja itt az, hogy miként alakul nemek esélyegyenlősége, valamint a születési arány és milyen felkészültséggel fognak munkába lépni a felnövekvő gyerekek. Határozott lépéseket igényel, hogy a szociális kirekesztődés megelőzhető, enyhíthető legyen az egyes élethelyzetekben, pl. az időskor elérését követően.

Az európai országok számára a kedvezőtlen munkanélküliségi helyzetből kivezető útként ajánlható a humántőke megóvása, gyarapítása, a jelenlegi téves intézkedések felülvizsgálata. Az országok egy része azt tekinti ugyanis megoldásnak, hogy szűkíti a munkaerő-kínálatot, és ezzel együtt jár a humántőke leértékelődése is. Jobban kellene támaszkodni

az egyéni felelősségre abban, hogy a hosszú aktív munkavégzés során mindenkor képes maradjon az alkalmazkodásra, a foglalkoztatás személyes feltételeinek megteremtésére. A humántőke elvárt gyarapításához természetesen a munkaadók hozzájárulása is szükséges.

1. táblázat

A 30–34 éves nők foglalkoztatási aránya és a kombinált index alakulása országok szerint

	A nők 30–34 éves korcsoportjának foglalkoztatási aránya, %	Számított kombinált index ^{a)}
Kanada	71,8	0,2
USA	72,0	1,2
Japán	52,6	-2,9
Dánia	78,8	2,9
Finnország	70,7	-0,3
Svédország	76,7	3,3
Görögország	57,1	-3,4
Olaszország	52,6	-1,9
Portugália	75,7	-2,2
Spanyolország	49,3	-2,5
Írország	69,1	-1,1
Egyesült Királyság	69,4	1,3
Ausztria	72,6	-0,6
Németország	68,6	1,3
Hollandia	71,5	2,7
Belgium	70,8	0,2
Franciaország	65,6	-0,1
Ausztrália	64,2	1,9
A kombinált index és a 30-34 éves nők foglalkoztatási aránya közötti korreláció		0,68

a) A kombinált index a következő normalizált mutatók országonként számított összegét tartalmazza, ahol a statisztikai mutatók nulla átlaggal és egységnyi szórással szerepelnek.

1. 3 évnél fiatalabb gyerek gondozása,
2. betegápolási pótszabadság vehető igénybe,
3. a munkaidő rugalmas,
4. választható részmunkaidő,
5. a munkáltató kiadja a kért családi szabadságot (csak 0,5 súllyal szerepel az összegben).

Az egyéni készletet elősegíti, ha módosul a nyugdíjazás, előnyugdíjazás valamint a szociális és a munkaügyi ellátás törvényi szabályozá-

sa. Egyes országokban közpénzekből fedeznek olyan ellátásokat, amelyek pl. az átszervezés kapcsán adódó állásvesztéshez kötődnek. A kormány kialakíthat ezek helyett olyan finanszírozási feltételeket, amelyek a jelenleginél jobban ösztönzik a munkaadókat és a szociális partnereket a humántőkébe való befektetésekre, hogy az idősebbek is megtalálják a képzettségüknek megfelelő állásokat.

Munkaidő nagyobb rugalmassága

Figyelemmel kellene lenni a családi kötelezettségekre is a munkaidőmodell kialakítása során, ezzel jelentősen mérsékelni lehetne az időzavart, a feszültségeket. Arra is időt kellene hagyni, hogy a családot ellátó és dolgozó nők gyarapíthassák a humántőkét. Egyes európai országokban már sikerrel alkalmazzák a rugalmas munkaidő különféle modelljeit.

Az egyén önmegvalósításának egyik lényeges lehetősége, hogy részmunkaidőt választ vagy bizonyos ideig távol van a munkahelyétől, pl. a gyerek gondozásának éveiben. A politikai döntéshez elemezni kell, hogy a teljes életpálya során milyen mennyiségű munka, valamint adóköteles jövedelem tartozik a távollétet követő ismételt munkavállaláshoz, amennyiben nem értékelődik le a humántőke, nem marad állás nélkül, aki átmenetileg gyereket gondoz. Ezeket a többlethozamokat lehet összevetni a költségvetésből juttatott ellátás alakulásával pl. a gyerek 1, 2 vagy 3. életévéig, vagy a közoktatás sikeres befejezéséig. A jogszabályok révén különféle speciális céltakarékosságot is célszerű ösztönözni, hogy pl. az idősebb munkavállalók kellő tartalékkal készülhessenek fel a visszavonulásra, amikor már meghaladja erejüket a fokozódó munkaterhelés, túl bonyolult munkafeladat.

Összeállította: Gittlár Ferencné

Bovenberg, A. L.: Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Lösungen für die gesamte Lebenszeit. = ifo-Schnelldienst, 57. k. 21. sz. 2004. nov. 12. p. 17–29.

Nesporova, A.: Why unemployment remains so high in central and eastern Europe. = Employment Paper, 43. sz. 2002. International Labour Office, Genf.

Heckman, J. J.: Policies to foster human capital. = Research in Economics, 54. sz. 2000. p. 3–56.

OECD. OECD Employment Outlook, 2001. Paris.

Ruhm, C. J.: Parental leave and child health. = Journal of Health Economics, 2000. 19. sz. p. 931–960.

Minőségi szolgáltatás a magasan képzett munkaerő-keresésben!

A Műegyetemi Állásbörze, Közép-Kelet Európa legnagyobb munkaerőpiaci fóruma évente kétszer teremt Önöknek is lehetőséget arra, hogy egyszerűen és költséghatékonyan mutassák be vállalatukat, tevékenységeiket a jövő értelmiségének, és megtalálják magasan képzett munkatársaikat.

Itt Ön is könnyen megtalálhatja

bölcsészettudományi • építészmérnöki
építőmérnöki • gépészmérnöki
informatikai • jogi • közgazdasági
közlekedésmérnöki • műszaki menedzser
pénzügyi • természettudományi
vegyészmérnöki • villamosmérnöki
végzettségű leendő munkatársait.

Több mint 100 kiállító!
Több 1.000 állásajánlat!
Közel 10.000 látogató!

További információ, jelentkezés: (határidő: 2005. március 11.)

BME Diákközpont, Karrier Iroda
Tel.: 463-3840, 463-3845 • allasborze@sc.bme.hu
www.allasborze.bme.hu

MŰEGYETEMI ÁLLÁSBÖRZE 2005. április 13-14.



Médiatámogatóink:



THE BUDAPEST SUN

