



# A szülési, illetve szülői szabadságon lévők foglalkoztathatóságának elősegítése Európában

## Összefoglaló ismertető

*Kibővített változat*

### **A jelentésről**

Ez az összefoglaló jelentés egy hosszabb lélegzetvételű tanulmány ismertetője. A tanulmány a szülői szabadságon lévők foglalkoztathatóságának elősegítésével kapcsolatos európai projekt eredményeit mutatja be az európai országokban. A tanulmányban levont következtetések és ajánlások az öt európai ország (Franciaország, Magyarország, Hollandia, Norvégia, valamint Szlovákia) egyes releváns európai szakpolitikai dokumentumain, az országok szubjektív összehasonlításán, valamint a releváns adatbázisokban való keresésen alapulnak. Ezen információkat összesítve készített el a partnerség a tanulmányt. A tanulmányban főként a szülési,- illetve szülői szabadság fogalmait használjuk. Ez a terminus technikus országonként más, de ugyanazt értjük alatta, azaz a gyermek megszületését követő időszakot, melyet a szülők otthon töltenek ketten vagy egyedül a gyermekkel.

## A vizsgálat háttere<sup>1</sup>

Minél tovább vannak a szülők, illetve a legtöbb országban az anyák együtt a gyermekekkel, annál nehezebbnek tűnik számukra az, hogy visszamenjenek dolgozni. (Európai Bizottság, 2018). Az évek során elveszíthetik munkahelyi rutinjukat, a munkaerőpiacon nyíló lehetőségekre való rálátásukat, és nem rendelkeznek a szükséges új készségekkel. Ráadásul a munkahely és a család összehangolása is problémát jelenthet nekik. E kihívások ellenére, a legtöbb kismama fontosnak tartja, hogy a szülési-, vagy szülői szabadság után visszamenjen dolgozni.

Még mindig az anyák közül kerül ki azon szülők többsége, akik otthon maradnak a gyermekkel, amíg az el nem kezdi az óvodát. Amint azt a statisztikák megerősítik, a nők foglalkoztatása 67,4%-os (Eurostat, 2019), míg a hat év alatti gyermeket nevelő anyák foglalkoztatási aránya az EU-ban átlagosan nyolc százalékponttal alacsonyabb, mint a gyermektelen nőké. Közép-Európában, Magyarországot és Szlovákiát beleértve azonban a különbség több mint 30 százalékpont. (Európai Bizottság, 2017). A különbség még nagyobb akkor, ha a legkisebb gyermekeket nevelő anyák foglalkoztatásáról van szó. A szülési szabadságot, a jólétet, illetve a munkaerőpiacot meghatározó jogszabályok, valamint a munkáltatók mind-mind befolyásolhatják az anyák döntéseit és helyzetét.

Az Európai Unió (EU) számos problémát emel ki a nők foglalkoztatásával, a munkanélküliségükkel, valamint az olyan, ezt érintő témákkal kapcsolatban, mint a nevelési kötelezettségek. Az Európa2020 stratégia célja a 75 %-os foglalkoztatási ráta elérése, a munkaerőpiacon a nők részvételének erősítése, amellett, hogy 20 millió embert emeljen ki a szegénységből vagy a társadalmi kirekesztésből. Ezért a nők foglalkoztatásának támogatása-, a nemek közötti egyenlőség-, a munka-magánélet egyensúlyához való hozzájárulás az egyik legfontosabb uniós irányelvi kezdeményezés. Ez magában rejti az irányelvek által meghatározott jogalkotást, amelyek közül a két legfontosabb a szülési/ szülői szabadságról szóló irányelv.<sup>2</sup> Az 1992-es szülési szabadságról szóló irányelv (EU Tanács, 1992) 14 hétben határozta meg a szülési szabadság legrövidebb időtartamát, 2 hét kötelező szabadsággal a szülés előtt és/vagy után, megfelelő teret engedve a nemzeti jogszabályoknak.

A 96/34/EK. szülői szabadságról szóló irányelvet (EU Tanács, 2010) az európai szociális partnerek által 2009. június 18-án megkötött, átdolgozott, szülői szabadságról szóló átfogó keretmegállapodás elfogadása (Európai Tanács, 2010) váltotta fel. A szülői szabadságról szóló irányelv minimális követelményeket, valamint ehhez kapcsolódó foglalkoztatási védelmet

---

<sup>1</sup> Ez a fejezet az Európai Parlament, Egy új irányelv a munka-magánélet egyensúlyáról c. irányelvén alapul, EPRS, Törvényhozási Tájékoztató, 2019.április. Lekérdezve innen:  
[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS\\_BRI\(2018\)614708\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI(2018)614708_EN.pdf)

<sup>2</sup> Ez a fejezet az Európai Parlament, Egy új irányelv a munka-magánélet egyensúlyáról c. irányelvén alapul, EPRS, Törvényhozási Tájékoztató, 2019.április. Lekérdezve innen:  
[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS\\_BRI\(2018\)614708\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI(2018)614708_EN.pdf)

határoz meg a szülői szabadságon levő férfi és női dolgozók számára. Ennek az irányelvnek a fő elemei a következők:

- A szülés, vagy a gyermek örökbefogadása után a dolgozók szülői szabadságra jogosultak.
- A férfi és a női dolgozóknak, munkaszerződésük típusára való tekintet nélkül egyenlő bánásmódban kell részesülniük.
- Mindkét szülő számára egyéni jogként legalább négy hónap szülői szabadságot kell biztosítani. A szabadság igénybevételével kapcsolatos intézkedések; a dolgozóknak a szülői szabadság igénybevétele után a munkahelyre való visszatéréshez, valamint megkülönböztetés mentességhez van joga.

Az úgynevezett ideiglenes megállapodást (Európai Parlament, 2019) 2019 februárjában az Európai Parlament Foglalkoztatási és Szociális Ügyekért felelős Bizottsága jóváhagyta, majd azt 2019 júniusában plenáris ülésen elfogadta.

### **A vizsgálat célja**

A projektben résztvevő partnerek megvizsgálták a partnerországokban, valamint más országokban a különböző megközelítéseket és jó gyakorlatokat a szülői szabadságon lévő személyek munkaerő-piaci támogatásával kapcsolatban. A jó gyakorlatok bemutatása napvilágra hozza azokat a szisztematikusabb megoldásokat, amelyekkel a szülői szabadságon lévők problémáit az egyes országok kezelik.

Továbbá a vizsgálat feltárja és bemutatja a szülői szabadságon lévők foglalkoztathatóságának elősegítésével kapcsolatos, kutatáson alapuló bizonyítékokat. A feltáró áttekintés meghatározza a főbb fogalmakat, elméleteket, forrásokat és ismeretbeli hiányosságokat. (Levac, Colquhoun és O'Brien, 2010). Elemzi azokat a sikeres gyakorlatokat és irányelveket, amelyek elősegítik a szülői szabadságon lévők foglalkoztatási lehetőségeit, valamint azok foglalkoztathatósági készségeit. A pozitív példák és eredmények mellett az elemzés áttekinti azokat az akadályokat és korlátokat, amelyekkel célcsoportunk a lehető leghatékonyabb foglalkoztatás megtalálása során szembenéz.

Feltárja azt is, hogy milyen lehetőségei vannak a szülői szabadságon levőknek arra, hogy a szülői szabadság alatt szakmai tapasztalatot szerezzenek.

### **A vizsgálatból leszűrt főbb eredmények és következtetések**

A fő konklúzió az, hogy szülői szabadság és a foglalkoztathatóság egy összetett, és *környezetérzékeny* terület. Ez azt jelenti, hogy a szülői szabadságot nemzeti és európai szinten egyaránt az *egyéni, szervezeti, kulturális, történelmi és törvényhozási kérdésekkel összefüggésben* kell tekinteni. Ebben a tanulmányban a hangsúly a törvényhozási szint leírásán van, miközben ad egy értelmező elemzés is azzal kapcsolatban, hogy hogyan kell olyan eszközöket és oktatási programokat kidolgozni, amelyeknek célja a szülői szabadságon lévők számára releváns foglalkoztathatósági készségek fejlesztése.

## FRANCIAORSZÁG

Franciaországban jelenleg a szülési szabadság egygyermekes anyáknak 16 hétig, kettő vagy több gyermeket nevelő anyáknak pedig 26 hétig tart. Ikerszülésnél a hetek száma 34 hétre emelkedik, több gyermek születésénél pedig 46 hétre. A védelmi jogállás biológiai és örökbefogadó anyák esetében azonos.<sup>3</sup> A jog biztosítja, hogy a szülési szabadságon lévő személyek korábbi munkahelyükre, vagy annak megfelelő, azonos fizetésű munkahelyre térhessenek vissza. Ahhoz, hogy jogosulttá válhasson erre, a munkavállalónak legalább egy évig munkaviszonyban kell állnia. A munkavállaló éves fizetett szabadságra jogosult, és a szülési szabadság ideje beszámít a nyugdíjba. A szülési szabadság alatt a társadalombiztosítási rendszer a munkavállaló fizetésének 100%-át fizeti. A visszatérés után kötelező a munkáltatóval való interjú annak érdekében, hogy közösen átgondolják a munkahely kínálta karrier lehetőséget, vagy az áthelyezést. A francia nők és férfiak jogosultak arra, hogy visszakaphassák a szülői szabadság előttvel egyenértékű munkájukat.

Nincsenek speciális képzési eszközök a szülői szabadságot igénybe vevő szülők számára. Mivel a szülői szabadságon levőket nem tekintik "álláskeresőknek", ezért az állami rendszer nem finanszírozza a képzésüket, átképzésüket. Amikor a szülők a szülői szabadság után visszamennek dolgozni, akkor a cégnek kell javaslatot tennie a szükséges továbbképzésekre. Azok számára, akik álláskeresők, vagy akik úgy döntenek, hogy felbontják szerződésüket a szülői szabadság után, nekik a munkaügyi irodák általában „Készségértékelést”<sup>4</sup> javasolnak, hogy segítsenek a szakmai tervük kidolgozásában. Nincsenek vizsgálatok szülői szabadságon lévő hiányzó készségeivel kapcsolatban sem, mivel a célcsoport túlságosan nagy ahhoz, hogy általánosítani lehessen. A Munkaügyi Hivatalok figyelembe veszik azt, hogy egyes szülőknek az életpályájukban tartott szünet után újra meg kell határozniuk karrier terveiket, készségeiket és kompetenciáikat, és önbizalomra kell szert tenniük. Ezért van az, hogy a "Készségértékelés" a munkaügyi hivatalok által a szülők számára javasolt fő eszköz.

## MAGYARORSZÁG

Magyarországon a szülők legfeljebb három évig lehetnek otthon a gyermekkel. Ezen időszak során három támogatási formát vehetnek igénybe. Az elsőre a gyermek hat hónapos koráig, a másodikra a gyermek két éves koráig, míg a harmadikra a gyermek három éves koráig jogosultak. A rendelkezésre álló összeg az idő előrehaladtával egyre csökken. Az első két finanszírozási időszakban járó magasabb összeg csak akkor vehető igénybe, ha a szülő, aki pályázik a finanszírozásra, a gyermek születését megelőző két évből legalább 365 napon át biztosított volt, vagyis ha az illető dolgozott, vagy felsőoktatási intézményben tanult. (1998.évi

---

<sup>3</sup> Ministère du Travail (2018). Le congé de maternité [online szöveg]. <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-absences-pour-maladie-et-conges-pour-evenements-familiaux/article/le-conge-de-maternite>

<sup>4</sup> Ministère du travail (2019). Bilan de compétences (online szöveg). <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droits-a-la-formation-et-orientation/bilan-competences>

LXXXIV. törvény a családok támogatásáról). 2020-tól, ha a szülők úgy döntenek, átruházhatják a gyermekgondozási díj (GYED) jogát a nagyszülőre. Ez olyan nagymamákra és nagypapákra vonatkozik, akik aktív munkavállalók, azaz nem nyugdíjasok.

A gyermekgondozási segély (GYES) és a gyermekgondozási díj (GYED) időtartama alatt a munkaviszony nem szűnik meg. A "Nők a családban és a munkahelyen" projekt keretében 2018 végéig 71 "Család és KarrierPONTot" alakítottak ki Magyarország területén. A központok által kínált szolgáltatás két fő célcsoportja a munkáltatók és a családok, azon belül pedig különösen a kisgyermeket nevelő vagy hátrányos helyzetű nők. Azok, akik elakadtak a karrierépítésben, vagy nehéznek találják a munkaerőpiacra való visszatérést, felvehetik a kapcsolatot a központtal. Az ott dolgozó szakemberek abban is tudnak segíteni, hogy egy konkrét problémával kapcsolatban kihez fordulhatnak.

#### **NORVÉGIA**

Norvégiában a szabadság 49 héten át 100 %-ban, vagy 59 héten át 80%-ban fizetett. Az elmúlt 25 évben összesen 7 hetes módosítás történt. A módosítások közül négyet a szülői szabadság apákra eső hányadának kiterjesztésével indokoltak. A 49 héten kívül minden szülő minden szülés után jogosult egy év fizetetlen szabadságra. Ezt a szabadságot az első év után azonnal ki kell venni. A szülői szabadság a gyermekszüléssel vagy örökbefogadással kapcsolatban illeti meg fizetett szabadsággal a szülőket. A jogot a munkakörnyezetről szóló törvény köti ki. 2019-ben a szülőknél összesen 49 heti (100%-os) szabadsághoz volt joguk a gyermekszüléssel összefüggésben. Ez a 49 hét magában foglal legfeljebb 15 hetet a terhesség idejéből, valamint hat hetet a szülés után.

Nincsenek olyan konkrét képzési programok vagy tanácsadási szolgáltatások szülői szabadságon lévők számára, amelyek elősegítik munkába való visszatérést, mivel nem tekintik őket különösen kiszolgáltatott társadalmi csoportnak a foglalkoztathatóság szempontjából.

#### **SZLOVÁKIA**

Szlovákiában munkaviszonyban lévő nő vagy férfi legfeljebb 34 héten át veheti igénybe a szülési szabadságot. Egyedülálló anya esetében a szülési szabadság 37 hét, 2 vagy több gyermeknél legfeljebb 43 hét lehet. Amennyiben egy nő nem meríti ki a szülési szabadság teljes hat hetét a gyermek születése előtt, mert korábban ad életet gyermekének, mint amit az orvos meghatározott, akkor 34 hétig jogosult szülési szabadságra. 37 hétre jogosult, amennyiben egyedülálló, és 43 hétre jogosult, amennyiben a fent leírtak szerint kettő, vagy több gyermeknek ad életet.

A szülői szabadság alatt a képzettségi szint fenntartásának vagy elmélyítésének rendszeres támogatása nem szerepel a Szlovák Köztársaság hivatalos irányelvei között, mivel nincsenek olyan támogató eszközök, amelyek elősegítenék e célcsoport oktatását vagy képzését. Ezért

általánosságban a szülői szabadságon levőknek saját magukra kell hagyatkozniuk és egyéni lehetőségeket kell keresniük, ami a tudásuk és készségeik naprakészen tartását illeti.

## **HOLLANDIA**

Hollandiában a nők 16 hetes teljes egészében fizetett szabadságra jogosultak, amely magában foglalja a szülési szabadságot és a szülői szabadságot is. (Nemzeti Kormány, 2016). Az apasági szabadság tekintetében Európában Hollandia a lista alján szerepelt Olaszországgal, Észtországgal és Máltával együtt. (Európai Parlament Kutatószolgálat, 2014; Nemzetközi Munkaügyi Szervezet, 2014). 2017-től a férfiak öt nap fizetett szabadságra voltak jogosultak. Ezt orvosolták 2020 július 01-től, miszerint a szülők további, legfeljebb 5 hét időtartamú (a heti munkaórák számának 5-szörösét elérő mértékű) szülési szabadságot vehetnek igénybe. A szabadság alatt a szülő nem fizetést kap, hanem segélyt az UWV-től (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, Kormányhivatal). A szülők további szülési szabadságra jogosultak, amennyiben a gyermek 2020. július 1-jén, vagy az után született. A gyermek megszületésétől számított 6 hónapon belül ki kell venniük a pótszabadságot, előtte pedig az egyhetes szülési szabadságot.

UWV támogatás a szülési pótszabadság alatt: a munkáltatóknak pályázniuk kell az UWV-nél a munkavállalók számára kért juttatásra. Ez a segély a napi bérük legfeljebb 70%-át jelenti.

Jelenleg minden második munkavállaló munka mellett nevel gyermeket. Csaknem minden ötödik munkavállaló informális nevelési feladatokkal hangolja össze a munkavégzést. Egy modern munkáltató figyelembeveszi a gyermeknevelési kötelezettségeket és hozzájárul a munka és a gyermeknevelés közötti jó egyensúlyhoz. A munkáltatók és a vállalati kultúrák ezért fontos szerepet játszanak abban, hogy a férfiak össze tudják hangolni a munkát és a gyerekeket. (WOMEN Inc., 2016).

Hollandiában a szülési szabadság rövid időtartama miatt a szülési/szülői szabadságon levő személyek oktatása, valamint a készségeinek és kompetenciáinak fejlesztése nem releváns.

## **A KUTATÁS FŐ EREDMÉNYEI**

A társadalmi normák egyétteliesen befolyásolják a szülési szabadságról való visszatérést. Egy, Bartoš és Pertold-Gebicka (2018) által végzett kutatás arra a társadalmi normára hivatkozik, hogy az anyáknak otthon kell maradniuk a három évesnél fiatalabb gyermekekkel. Ez erős hatást gyakorol a szülői szabadság után a munkaerőpiacra visszatérő nők álláskeresési kilátásaira.

Tudományos területen dolgozó anyák más kihívásokkal néznek szembe. A kisgyermeket nevelő anyák arról számoltak be, hogy a szülési szabadság alatt tovább kellett dolgozniuk tudományos kutatási eredményeiken. Azok, akik a hagyományos nemi szerepekhez ragaszkodnak, úgy tűnik, nagyobb stresszt élnek át a munkahelyi követelményeknek való megfelelés terén. (Huppatz, San és Napier, 2018). Maxwell, Connolly és Ní Laoire (2019) ír

egyetemi környezetben arra a megállapításra jutottak, hogy a szülési szabadságot és a rugalmas munkaidőt inkább az informális attitűdök befolyásolják, mintsem azok az intézményes gyakorlatok, amelyek támogatják a nőket abban, hogy használják ki az ilyen intézkedéseket.

Egyes nők disszonanciát tapasztalnak a nemzeti családbarát politika és a közvetlen felettesük döntései és attitűdje között. (Nowak, Naude és Thomas 2013). Egy, Fodor és Glass (2018) által végzett vizsgálat szerint a cégek arra használják a szülési szabadságot, hogy fegyelmezzék a dolgozókat, hogy kiszűrjék azokat, akik feleslegessé váltak, vagy akiknek a teljesítménye nem felel meg az elvárásoknak. A dolgozók a személyes szövetségesektől és a munkáltató jóindulatától függenek, hogy alapvető jogi garanciákat kaphassanak. Magyarországon a kisgyermekes anyák számára a munkalehetőségek hiánya, a munkarend rugalmatlansága, és a munkáltatói megkülönböztetés jelenti ma legnagyobb kihívást a munkahelyre való visszatérés során. A tartósan szülői szabadság alatt lévő nők az ad hoc informális foglalkoztatás ideális tárházává, a munkaerő láthatatlan tartalékos hadseregévé válnak. (Fodor & Kispeter 2014).

Begall és Grunow (2015) szerint az, hogy valaki az első gyermek születése után távozik a foglalkoztatásból kevésbé gyakori Hollandiában, mint az, hogy atipikus foglalkoztatási formát választ. Ezt a trendet három szakpolitikai fejlesztés segítette elő: a részmunkaidős szülői szabadság bevezetése (amely csökkenti a kilépés valószínűségét), a részmunkaidős állások repertoárjának bővülése, valamint a részmunkaidős dolgozók munkaerőpiaci helyzetének fejlődése (amely növeli a munkaidő csökkenésének valószínűségét).

Németországban módosították a szülői szabadságot és annak jogosultsági időtartamát. Ugyanakkor a szülői szabadság időtartama, amely hároméves munkahelyi védettséget jelent, változatlan maradt. A tanulmány szerint a reform elérte a legtöbb kívánt hatást: azoknak az anyáknak az aránya, akik úgy tervezik, hogy az interjú után egy éven belül visszatérnek a munkaerőpiacra, 14 százalékponttal nőtt. (Bergemann és Riphahn 2011).

Kalb (2018) azt állítja, hogy a szabadság időtartama nem lehet túlságosan rövid, mivel a nők ki vannak téve annak a kockázatnak, hogy a gyermekszületéskor inkább kilépnek, mintsem túl gyorsan visszamenjenek dolgozni, és nem lehet túlságosan hosszú sem, mivel a nők ki vannak téve annak a kockázatnak, hogy elveszítik azt a humán tőkét, amely valószínűleg kihat majd a fizetésük emelkedésére és karrierjük alakulására. A szabadság időtartama hét hónaptól körülbelül legfeljebb egy évig tűnik optimálisnak. A fizetett szülői szabadságnak a korábbi keresetekhez való igazítása arra bátorítaná a nőket, hogy mielőtt családot alapítanának, vállaljanak munkát és alakítsanak ki egy jól fizető karriert, mivel ez a befektetés alighanem megtérül. A fizetés összege a későbbiekben pedig arra készíti az anyákat, hogy visszamenjenek dolgozni. Fodor és Kispeter (2014) a gyermek napközbeni ellátásának hiányára is utal, ami a munkahelyre való visszatérés egyik nehézsége.

## AZ EREDMÉNYEK ÖSSZEFOGLALÁSA

A szülői szabadságon levők foglalkoztatásával kapcsolatban a helyzet elemzése azt mutatja, hogy az anyák foglalkoztatása Franciaországban, Szlovákiában és Magyarországon is meglehetősen alacsony. Bár Magyarországon vannak olyan hálózatok, amelyek speciális tanácsadást nyújtanak a nőknek és támogatják őket munkaerőpiaci (re)integrációjukban. Nyugat-Európában, mint pl. Hollandiában és Norvégiában kedvezőbb a helyzet, a munkáltatók rugalmasabbak és gyakran kínálnak részmunkaidős állást. A szülői szabadságról a munkahelyre visszatérők készségeinek naprakészsége azonban ezekben az országokban is kihívást jelenthet.

A fizetett szülői szabadság időtartama és összege úgy tűnik, befolyásolja azt, hogy a szülők mikor (mennyi idő után) mennek vissza dolgozni. A szabadság időtartama nem lehet sem túl rövid, sem pedig túl hosszú. A szabadság optimális hossza nagymértékben függ a nemzeti feltételektől, valamint a kulturális keretektől. Mindenesetre ne legyen túl hosszú, hogy a szülői szabadságon lévők ne veszítsék érdeklődésüket a munkaerőpiac iránt és elveszítsék munkakompetenciáikat. (Kalb, 2018; Whitehouse, Romaniuk, Lucas & Nicholson, 2013).

## FŐ TANULSÁGOK

- Azok a nők, akik hét hónaptól 1 évig terjedő időtartamban vannak szülési szabadságon, a kutatások szerint gyakrabban tartják a kapcsolatot a munkahelyükkel.
- Az anyasági coachingba való befektetés megkönnyítheti a szülési szabadság után a munkába való visszatérést, elősegítheti a munka megtartását és növelheti a munkával való elégedettséget.
- A coaching, tréningek és képzési programok segítik a munkába való eredményes visszatérést.
- A társadalmi normák, valamint a vezetői döntések és attitűdök befolyásolják a nők visszatérését a szülési szabadság után.
- A gyermekek napközbeni ellátásának hiánya kihívást jelent a munkába való visszatérésnél.
- A szülési/szülői szabadságon lévőknek szóló tanulási programok kidolgozása során minden ország törvényeit és irányelveit, kultúráját és attitűdjeit figyelembe kell venni.

Az angol nyelvű teljes tanulmányt kérje az alábbi e-mail címen: [zsuzsanna.antal@humanprofess.hu](mailto:zsuzsanna.antal@humanprofess.hu)



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union