

A kisgyermekes szülők munkaerőpiaci részvételének elősegítése Magyarországon

LENTNER CSABA¹ – FÜRÉSZ TÜNDE²

A munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtése központi eleme a magyar családpolitikának, ezért Magyarország 2010 után jelentős lépéseket tett annak érdekében, hogy egyszerre támogassa a szülők munkavállalását és gyermekvállalását. A cikk azokat a komplex és rugalmas intézkedéseket mutatja be, amelyek testesztelt megoldásokat kínálnak a különböző élethelyzetű családoknak. Ezek közé tartoznak az anyai, apai és általában a szülői és nagyszülői szabadságok és juttatások, amelyek egyszerre teszik lehetővé a szülők számára gyermekeik otthoni gondozását, nevelését és erős munkajogi védelem mellett a munkaerőpiaci részvételüket is. A gyermekkel töltött időszak ugyan jelentősen hozzájárul a szoros szülő-gyermek kötelék kialakulásához, egyúttal azonban kihívásokat is jelent a munkaerőpiacra való visszatérés tekintetében. Ennek érdekében, hogy a gyermekgondozással töltött időszak minél kevésbé akadályozza a munkavállalást, Magyarországon a szülők számos állami támogatást és gyermekgondozási szolgáltatást vehetnek igénybe. A cikk horizontális képet szeretne nyújtani arról, hogy a munka és a családi kötelezettségek közötti egyensúly megteremtésének átfogó célja hogyan érvényesül mikroszinten (az egyén és a család szintjén) és makroszinten (társadalmi és gazdasági szinten) Magyarországon. Ennek alapja az a munka- és családalapú társadalmi modell, amelynek kiépítése 2010 óta zajlik.

Kulcsszavak: szülők foglalkoztatása; a munka és a család egyensúlya; munkajogi védelem; kora gyermekkori gondozás, kisgyermekek napközbeni ellátása

Promoting Labour Market Participation of Parents With Young Children in Hungary

Work-life balance is at the heart of Hungarian family policy, and after 2010 Hungary took significant steps to support parents to work and have children at the same time. This article presents complex and flexible

- 1 Egyetemi tanár, Nemzeti Közszolgálati Egyetem Államtudományi és Nemzetközi Tanulmányok Kar Kormányzástani és Közpolitikai Tanszék; vezető, Széll Kálmán Állampénzügyi Kutatóműhely.
- 2 Elnök, Kopp Mária Intézet a Népesedésért és a Családokért; vendégkutató, Nemzeti Közszolgálati Egyetem Széll Kálmán Állampénzügyi Kutatóműhely.

measures that offer tailor-made solutions for families in different life situations. These include maternity, paternity and, more generally, parental and grandparental leave and benefits, which allow parents to care for and raise their children at home while at the same time providing strong labour market protection and labour market participation. While time spent with children contributes significantly to the development of a strong parent-child bond, it also poses challenges in terms of returning to the labour market. In order to minimise the obstacles to employment, parents in Hungary have access to a wide range of state support and childcare services. The article aims to provide a horizontal picture of how the overall objective of balancing work and family responsibilities is implemented at the micro level (individual and family level) and macro level (social and economic level) in Hungary. This is based on the work and family-based social model that has been under construction since 2010.

Keywords: parental employment; work-life balance; labour law protection; early childhood care, day care for young children

Bevezető

2023-ban 9 599 744 fő élt Magyarországon. A 15–64 évesek foglalkoztatási rátája³ 2010 és 2023 között jelentősen, 57%-ról 75%-ra emelkedett. 2014 óta a magyar foglalkoztatási ráta meghaladja az uniós átlagot, 2023-ban történelmi csúcsot, 75%-ot ért el. 2024 szeptemberében a férfiak esetében 78,8%, a nőknél pedig 71,8% volt a foglalkoztatási ráta.⁴ Míg 2010-ben Magyarország foglalkoztatási rátája a 30–34 évesek kivételével minden korcsoportban az uniós átlag alatt volt, 2023-ra az országban minden 25 és 64 év közötti korcsoportban felülmúlta az uniós átlagot.

Az Eurostat szerint ugyanakkor az atipikus munkavégzés elterjedtsége alacsony Magyarországon, mivel a munkavállalóknak mindössze 4,9%-a dolgozik részmunkaidőben, szemben az EU 18,7%-ával. Ez a jelentős különbség abból adódik, hogy egyrészt a fiatalok között (15–24 éves korcsoportban), másrészt a nők között Magyarországon sokkal kevesebben dolgoznak részmunkaidőben, a fiatalok 8,7%-a, a nők 5,9%-a szemben az EU 33,5%-ával. A részmunkaidős foglalkoztatás tehát hazánkban az uniós átlag alatt van, a 6. legalacsonyabb az országok között.⁵

Míndeközben vagy mindezek ellenére Magyarországon az elmúlt évtizedekben folyamatosan csökkent a munkanélküliség, a munkanélküliségi ráta a 2010-es 10,8%-ról

³ Magyar Nemzeti Bank 2024.

⁴ Lásd: www.ksh.hu/gyorstajekoztatok/fem/fem2409.html

⁵ Eurostat: Részmunkaidős foglalkoztatás és ideiglenes szerződések – éves adatok (2024). Lásd: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_pt_a__custom_12671944/default/table

2023-ra 4,1%-ra csökkent.⁶ Magyarország a nemek közötti különbség alapján is kedvező adatokról számolhat be: a férfiak 4,1%-a (uniós átlag: 5,8%) és a nők 4,2%-a (uniós átlag: 6,4%) volt munkanélküli 2023-ban.

A foglalkoztatottak korcsoportjait és iskolai végzettségét tekintve Magyarországon 2023-ban az alacsony végzettséggel rendelkezők 39,7%-a volt foglalkoztatott, szemben a 46,4%-os uniós átlaggal.⁷ A középfokú végzettséggel rendelkezők esetében 78,6% volt a foglalkoztatottak aránya, ami valamivel meghaladja a 72,7%-os uniós átlagot. Eközben a felsőfokú végzettséggel rendelkezők 91,4%-a volt foglalkoztatott, ami szintén meghaladja a 86,3%-os uniós átlagot. A közép- és felsőfokú végzettséggel rendelkezők foglalkoztatási rátája 2014 óta folyamatosan emelkedik Magyarországon, míg az alacsony végzettséggel rendelkezők foglalkoztatási rátája alapvetően stagnál, ami leginkább abból adódik, hogy az alacsony végzettséggel rendelkező legfiatalabb (15–24 éves) korosztály foglalkoztatási aránya 2023-ban csupán fele volt (10,1%) az EU átlagának (19,9%).⁸

Figyelemre méltó változás zajlott a gyermeket nevelő nők foglalkoztatása terén. 2010-ben Magyarországon a 6 év alatti gyermeket nevelő 18–64 éves korosztályba tartozó szülők foglalkoztatási rátája még csak 53,0% volt, ami alacsonyabb volt, mint az EU-27 átlaga (70,8%). Az elmúlt 13 évben ez az arány Magyarországon 81,3%-ra emelkedett meghaladva az Unió átlagát (EU-27 átlag: 77,4%). Közülük a 6 év alatti gyermeket nevelő anyák esetében volt különösen látványos a fejlődés, az ő foglalkoztatási rátájuk a 2010-es 31,7%-ról (EU-27: 57,4%) 2023-ra 71,1%-ra nőtt (EU-27: 66,4%). A 6 év alatti gyermeket nevelő nők esetében 2010-hez képest 2020-ban még Máltán volt a legnagyobb növekedés 2021-ben, és azóta már Magyarország mutatta a legnagyobb növekedést az EU-ban.⁹ (1. ábra)

A Központi Statisztikai Hivatal szűkített statisztikai adatai is ezt a tendenciát támasztják alá: a 25–49 éves női korosztályban legnagyobb mértékben a nagycsaládos és a 6 év alatti gyermeket nevelő anyák foglalkoztatása bővült.¹⁰ A három vagy több

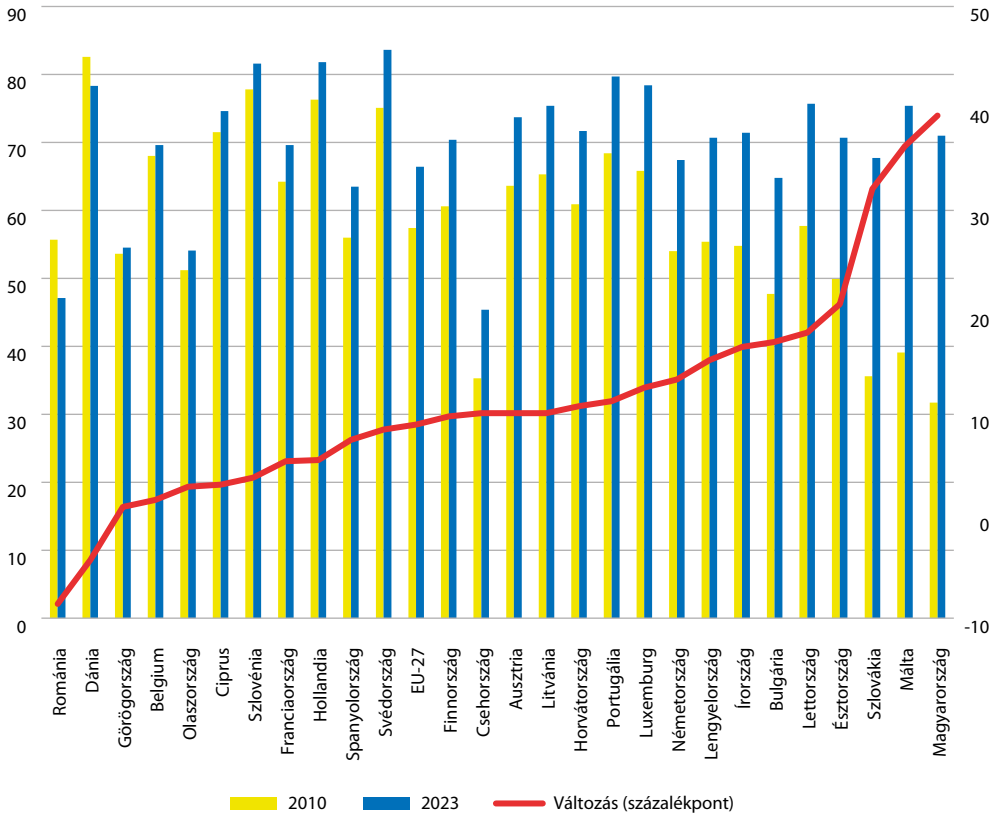
6 Eurostat: Munkanélküliség nem és életkor szerint – éves adatok (2024). Lásd: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une_rt_a_custom_12901562/default/table?lang=en; https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst_hheredch_custom_12901674/default/table?lang=en

7 Eurostat: Foglalkoztatás iskolai végzettség szerint – éves adatok (2024). Lásd: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_educ_a_custom_12900087/default/table?lang=en

8 Eurostat: Foglalkoztatási arányok nem, életkor és iskolai végzettség szerint (%) (2024). Lásd: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ergaed_custom_12900747/default/table?lang=en

9 A 2021 januárjában hatályba lépett új EU-szabályozás miatt a gyermekgondozási támogatással és juttatással (gyed és gyes) dolgozók mellett a korábban inaktívnak vagy munkanélkülinek tekintettek is foglalkoztatottnak minősülnek, akik a gyermekgondozás igénybevétele előtt utoljára dolgoztak, távollétükben pénzügyi ellátásban részesülnek, majd az ellátások igénybevétele után visszatérhetnek korábbi munkahelyükre. Az idősorok 2009-ig nyúlnak vissza, így az 1992–2008-as és a 2009-es és az azt követő adatok közvetlenül összehasonlíthatók. Lásd: www.ksh.hu/docs/eng/modsz/mun_meth.html

10 Központi Statisztikai Hivatal, 20.1.1.28 táblázat, Magyarország, 25–49 éves nők foglalkoztatása, lásd: www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0025.html



1. ábra: A 6 évnél fiatalabb gyermekeket nevelő 18 és 64 év közötti nők foglalkoztatási aránya (%)

Forrás: Eurostat (a táblázat kódja: lfst_hheredch) alapján a szerzők szerkesztése

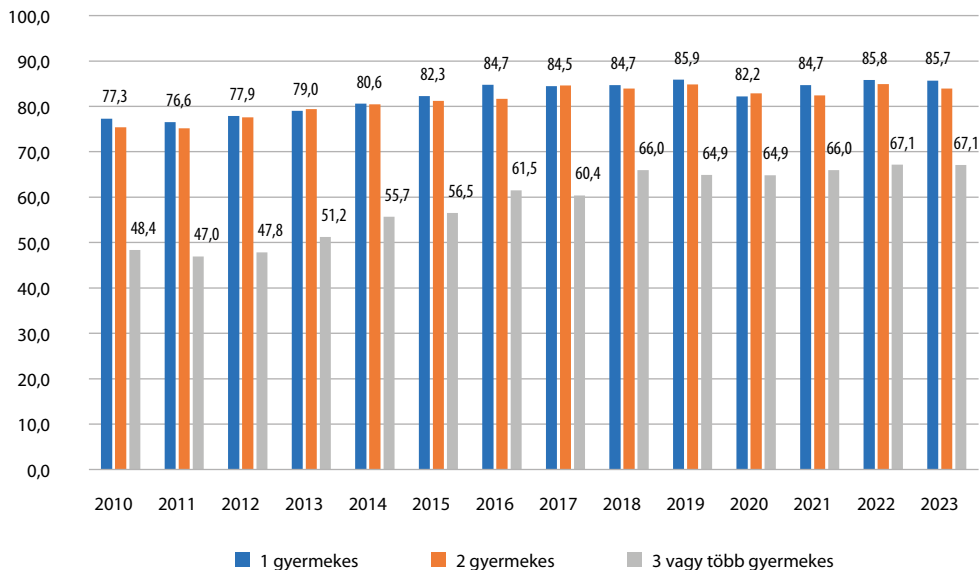
gyermeket nevelő nők foglalkoztatása közel másfélszeresére nőtt, míg az egy- és két-gyermekes anyák körében is jelentős volt a bővülés 2010 és 2023 között (2. ábra).

Figyelemre méltó változás, hogy a legkisebb, 6 év alatti gyermekeket nevelő anyák körében ugyancsak az átlagosnál nagyobb arányú volt a foglalkoztatás bővülése, hiszen jóval többen dolgoznak közülük 2023-ban, mint 2010-ben. A nagyobb, iskolás korú gyermekeket nevelő nők esetében is tapasztalható volt a foglalkoztatási ráta emelkedése. Mindez azt támasztja alá, hogy hazai és nemzetközi összehasonlításban is igen jelentős eltolódás következett be az édesanyák munkavállalása terén az elmúlt bő évtizedben.¹¹ (3. ábra)

A statisztikai adatokkal összhangban a kisgyermekes nők munkaerőpiaci részvételének megítélése sokat változott Magyarországon. Ma már elfogadott, ha egy kisgyermekes anya dolgozik, amit megerősít a Kopp Mária Intézet 2021. évi kutatása is.

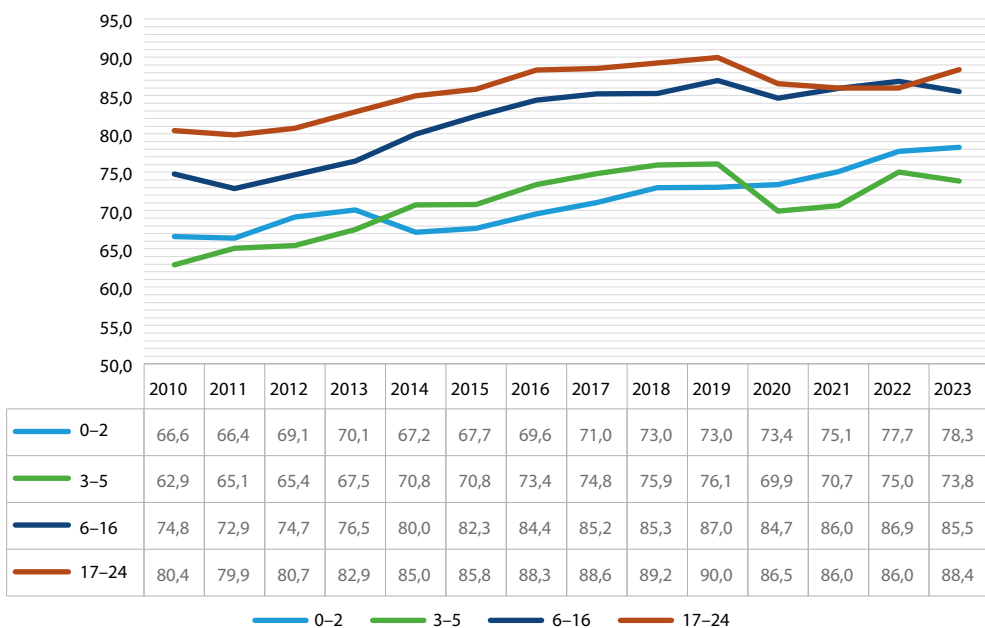
11 PÁRI–RÖVID–FŰRÉS 2023.

A kisgyermekes szülők munkaerőpiaci részvételének elősegítése Magyarországon



2. ábra: 25–49 éves anyák foglalkoztatási rátája Magyarországon gyermekszám alapján (%)

Forrás: https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0025.html



3. ábra: 25–49 éves anyák foglalkoztatási rátája Magyarországon a legfiatalabb gyermekük életkora alapján (%)

Forrás: https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0025.html

Ebben az emberek nagy többsége (90%) úgy nyilatkozott, hogy jó, ha két kereső van egy családban, azaz az apa és az anya is dolgozik.¹²

Magyarországon évek óta jellemző probléma a munkaerőhiány. A Munkaadók és Gyáriparosok Szövetsége (MGYOSZ) kutatása 2024 januárjában jelent meg, és kiemelte, hogy a Covid-19 utáni időszakban a munkaerőhiány minden foglalkoztatási csoportban sürgető problémává vált, függetlenül attól, hogy szakképzetlen, közép- vagy felsőfokú szakképesítésűekről van-e szó.¹³ Európa legnagyobb munkaadói szövetségének tanulmánya szerint az európai munkaerőpiac 2050-re 35 millió embert veszít munkaképes korú népességéből.¹⁴ Magyarországon ez a szám évente mintegy 30 000 fő, és a társadalomban rendelkezésre álló munkaerő-tartalékok is csökkennek.¹⁵ Ugyanez a kutatás azt is vizsgálta, hogy milyen lesz a magyar munkaerőpiac 2035-ben. A tanulmány utalva az új munkaerőpiaci jelenségekre megállapítja, hogy „különösen a fiatalok számára a munkahely fogalma jelentősen megváltozott a néhány évtizeddel ezelőttihez képest, a Z generáció számára rendkívül fontosak a rugalmas munkakörülmények és a munka és a magánélet közötti egyensúly.”¹⁶

A munkaerőhiány enyhítése kapcsán időről időre felmerül a gyermeket nevelő szülők foglalkoztatását illetően a munkaerőpiacon való még szélesebb körű részvétel szükségessége, kiemelve e csoport bevonásának fontosságát. Ugyanakkor érdemes azt is szem előtt tartani, hogy a munka és a családi élet egyensúlya kulcsfontosságú tényező a munkaerőpiac hatékonyságának kialakításában és fenntartásában.

A kisgyermekes dolgozó szülők védelme Magyarországon

Az egyenlő bánásmód fontossága

Magyarországon az Alaptörvény XV. cikke tartalmazza az egyenlő bánásmód elvét:

„(1) A törvény előtt mindenki egyenlő. Minden ember jogképes. (2) Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, fogyatékoság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül biztosítja. (3) A nők és a férfiak egyenjogúak. (4) Magyarország az esélyegyenlőség és a társadalmi felzárkózás megvalósulását külön intézkedésekkel segíti.”¹⁷

12 PÁRI–RÖVID 2023.

13 BOGÓNÉ JEHODA – VAKHAL 2024.

14 BusinessEurope 2023.

15 BÁLINT et al. 2024: 25.

16 BÁLINT et al. 2024: 24.

17 Magyarország Alaptörvénye angol nyelven: <https://njt.hu/jogszabaly/en/2011-4301-02-00>

A munkához való jogot a XII. cikk határozza meg:

„(1) Mindenkinek joga van a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, valamint a vállalkozáshoz. Képességeinek és lehetőségeinek megfelelő munkavégzéssel mindenki köteles hozzájárulni a közösség gyarapodásához. (2) Magyarország törekszik megteremteni annak feltételeit, hogy minden munkaképes ember, aki dolgozni akar, dolgozhasson.”

A családok védelméről szóló sarkalatos törvény (2011. évi CCXI. törvény) III. fejezete, amely kifejezetten a család és a gyermekvállalás védelmét erősíti a foglalkoztatás terén, előírja, hogy

„A kiskorú gyermeket nevelő szülőt a foglalkoztatása során a külön törvényben foglaltak szerint kiemelt munkajogi védelem, illetve a szülői szerep és a munkavégzés összehangolását, valamint a családi élet védelmét biztosító kedvezmények illetik meg. Az állam a család és a munkavállalás összeegyeztethetőségének érdekében ösztönzi a részmunkaidőben történő, illetve az egyéb atipikus foglalkoztatási formákban való munkavégzést.”¹⁸

A munkahelyi egyenlő bánásmódot két fontos törvény szabályozza: az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkvt.)¹⁹ és a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.). Az Ebkvt. biztosítja az egyenlő bánásmódot általános foglalkoztatási ügyekben, beleértve a felvételi folyamatokat is, míg a Munka Törvénykönyve védi a munkavállalók jogait a munkaviszonyokon belül.

A megkülönböztetés tilos, ha egy egyén vagy csoport a tényleges vagy észlelt jellemzők miatt kevésbé kedvező bánásmódban részesül, mint egy hasonló helyzetben lévő másik személy, vagy jelentősen nagyobb hátrányban van.²⁰ Az Ebkvt. törvény szerinti védett jellemzők közé tartozik a nem, a bőrszín, az etnikai származás, az életkor stb., valamint az úgynevezett „egyéb védett jellemzők”, amelyek akkor lehetnek relevánsak, ha az egyén egy kiszolgáltatott társadalmi csoporthoz kapcsolódó státuszon alapuló megkülönböztetéssel szembesül.²¹ A Kúria KGD 10/2011. számú ítéletéből arra lehet következtetni,²² hogy a munkavállaló által az adott munkáltatónál a szülési szabadságot megelőzően betöltött magasabb vezetői pozíció „egyéb jellemzőnek” tekinthető. Ebben az esetben a munkavállaló szülés utáni visszatérésekor a munkáltató úgy ítélte

18 2011. évi CCXI. törvény a családok védelméről.

19 Az ETA törvény angol nyelven: <https://njt.hu/jogszabaly/en/2003-125-00-00>

20 A közvetlen és közvetett megkülönböztetés tilalmáról szóló ETA törvény 8. cikke.

21 GYENY – KÁRTYÁS – GELLÉRNÉ LUKÁCS 2023.

22 ZACCARIA 2016: 32.

meg, hogy a munkavállaló a korábban elvárt szinten már nem tudja ellátni feladatait. Lényegében ebben a konkrét esetben – az igénylő anyasága mellett – a munkáltatónál betöltött pozíció is védett tulajdonságnak tekinthető.²³ Ez azzal magyarázható, hogy a felperes vezetői pozíciója különösen fontos szerepet játszott a karrierjében. A Kúria ezt a munkavállaló munkahelyi státuszával összefüggő körülményként értékelte, amely „egyéb jellemzőnek” minősülhet, és ennek alapján védelmet biztosított. Ez a jelenség jellemző a nemi alapú megkülönböztetéssel kapcsolatban, annak ellenére, hogy a munkáltatóknak támogatniuk kell a várandós vagy újdonsült anyákat a munkahelyi biztonságuk fenntartásában.²⁴

A gyakorlatban a munkáltatók gyakran azzal érvelnek, hogy nem voltak tisztában az adott munkavállaló védett tulajdonságával. A magyar ítélkezési gyakorlat azonban a munkáltatóra hárítja annak bizonyítását, hogy nem volt tudatában a védett tulajdonságnak, ahelyett, hogy megkövetelné a munkavállalótól, hogy bizonyítsa azt. A kutatások azt mutatják, hogy a magyar jog és az ítélkezési gyakorlat összhangban van az uniós irányelvekkel és hatékonyan védi a felpereseket. Ahogy Halmos megjegyzi:

„A megosztott vagy fordított bizonyítási teherre vonatkozó szabályok központi szerepet játszanak a megkülönböztetéssel szemben jogban. Míg az előcsatlakozási nemzeti jog már említette a fordított bizonyítási terhet, az ETA-törvény az uniós irányelvekkel összhangban tisztázta és finomította a felek kötelezettségeit. A nemzeti szabályok most már megfelelnek az uniós szabványoknak és kedvezőnek tekinthetők a munkavállalók számára.”²⁵

A részmunkaidős és a határozott idejű munkaviszonyban álló munkavállalókat az ETA törvény is védi. 8. § r) pontja a részmunkaidős és a határozott idejű munkaviszonyt védett tulajdonságként ismeri el. Ezen túlmenően az Egyenlő Bánásmód Hatóság az ideiglenes munkavállalói státuszt védett tulajdonságként ismerte el.²⁶

Az Mt. 12. § (1) bekezdése kimondja, hogy az egyenlő bánásmódot a munkaviszony minden vonatkozásában, így különösen a díjazás tekintetében is fenn kell tartani. E követelmény megsértése esetén a jogorvoslat nem sértheti más munkavállalók jogait. Míg az ETA törvény szélesebb körű egyenlőségi kérdésekkel foglalkozik, a Munka Törvénykönyve hangsúlyozza a munkajogokat és az egyenlő munkáért járó egyenlő díjazás elvét.²⁷

23 LŐRINCSIKNÉ LAJKÓ 2006.

24 ZACCARIA 2016: 33.

25 HALMOS 2018.

26 EBH 173/2015; EBH 449/2013. és EBH 273/2011.

27 Az Mt. 12. §.

Szülési, apasági és szülői szabadságok

A foglalkoztatott anyákat gyermekük születésekor 24 hét szülési szabadság illeti meg, amelynek kötelező időtartama 2 hét.²⁸ A szülési szabadságot úgy kell megszervezni, hogy az a várható szülési dátum előtt legfeljebb 4 héttel kezdhető meg. Szülési szabadságra az anya jogosult, de jár azoknak a munkavállalóknak is, akik az anya egészségi állapota vagy halála miatt kikényszeríthető bírósági ítélet vagy kikényszeríthető gyámhatósági határozat alapján gondoskodnak az újszülöttről.

A foglalkoztatott apák gyermekük (vagy ikrek esetében gyermekeik) születését követően 10 munkanap fizetett apasági szabadságra jogosultak.²⁹ Ezt a szabadságot a születéstől számított két hónapon belül fel kell használni, és legfeljebb két részletben lehet igénybe venni. Az első 5 munkanapra az apa távolléti díjban részesül (keresete 100%-a), a továbbiakra távolléti díjának 40%-ára jogosult.³⁰ 2023. január 1-je előtt az apasági szabadság időtartama mindössze 5 nap volt. A 10 napra történő meghosszabbítás a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló 2019/1158/EU irányelv végrehajtásának eredménye.³¹

A szülői szabadság munkajogi meghatározás, ez egy 2023. január 1-én bevezetett kiegészítő szabadság, amely a szülési vagy apasági szabadság után vehető igénybe gyermekgondozás céljából, a gyermek 3 éves koráig, összesen 44 nap időtartamban. Ezt a szabadságot az anya és az apa is igénybe veheti, a család választásától függően. Ez a szabadság a törvényben a gyermekgondozási szabadsággal párhuzamosan létezik (amely kérhető a gyermekük gondozása céljából a gyermek 3 éves koráig).³²

A gyermekgondozási szabadság (a gyermek gondozása céljából kivett fizetés nélküli szabadság) időtartama a gyermek 3 éves koráig tart, időtartama alatt a szülő jogosult a gyermekgondozási díjra (gyed) alapesetben a gyermek 2 éves koráig, majd a gyermekgondozást segítő ellátásra (gyes) a gyermek 2 és 3 éves kora között. Ezt az időszakot biztosítási jogviszonyként ismerik el, és ideje alatt a szabadságot igénylő szülő jogosult munkavédelemre (felmondás elleni védelemre). Ezzel szemben a szülői szabadság legfeljebb 44 napja alatt a munkavállaló a távolléti díj 10%-ára jogosult, azonban az összeget csökkenteni kell a pénzbeli gyermekgondozási díj (gyed) összegével.³³ A 44 napos fizetett szülői szabadság új, kiegészítő eszköz a magyar jogban, a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló 2019/1158/EU irányelv végrehajtásának eredménye.

28 Az Mt. 115. § (1) bekezdés c) pontja és 127. §-a.

29 Az Mt. 146. § (4) bekezdése.

30 SIPKA–ZACCARIA 2022.

31 Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről (HL L 188, 2019.7.12., 79–93.).

32 A fizetett szülői szabadság az Mt. 118/A. §-ában szerepel, míg a gyermek gondozásáért járó fizetés nélküli szabadság az Mt. 128. §-ában szerepel.

33 Az Mt. 146. § (4) bekezdése.

Biztosított jogviszonyhoz kötött ellátások a kisgyermekes szülők számára

Magyarországon számos olyan juttatás létezik, amelyek alapvetően a biztosítási státusszal rendelkező anyák és/vagy apák számára állnak rendelkezésre. Ezek elkülönülnek a rászorultsági elven biztosított szociális ellátásoktól, mégis gyakran ide sorolják őket annak ellenére, hogy elsősorban a gyermeknevelés költségeihez való állami hozzájárulásként jelennek meg, és céljuk az, hogy a családok anyagi biztonságát elősegítsék.³⁴ Ezek a következők.

Csecsemőgondozási díj

A szülési szabadság ideje alatt az anyák csecsemőgondozási díjra (csed) jogosultak az államtól.³⁵ Korábban ezen ellátás neve terhességi gyermekágyi segély (tgyás) volt, amit a jogalkotó azzal a szándékkal változtatott meg, hogy jobban kifejezze az ellátás családtámogató jellegét a szociálpolitikai jelleggel szemben. A támogatás 24 héttig, legfeljebb a gyermek születését követő 168. napig jár.³⁶ Korábbi kereseten alapul, és előzetes foglalkoztatáshoz vagy biztosítási jogviszonyhoz kötött. A jogosultsághoz az anyának a szülést megelőző 2 éven belül legalább 365 napig biztosítással kell rendelkeznie. Jelenleg a csed összege a legmagasabb a gyermekgondozási ellátások között. 2021. július 1-je óta már az előző évi átlagkereset 100%-ában határozták meg (korábban 70% volt). Felső határa nincs, és csak személyi jövedelemadót vonnak le belőle. Ez azt eredményezi, hogy az anya magasabb nettó jövedelmet kap a szülés után, mint amikor még ténylegesen dolgozott. A négy vagy több gyermeket nevelő anyák vagy a 30 éves koruk előtt szülő anyák mentesülnek a személyi jövedelemadó megfizetése alól, így az ő nettó juttatásuk a csed igénybevétele alatt megegyezik a korábbi bruttó fizetésük összegével. Fontos azonban, hogy nem igényelhető a csed, ha az anya a szülést követő 168 napban fizetett munkát végez.

Gyermekgondozási díj

A csecsemőgondozási díjra (csed) való jogosultság megszűnésekor (168 nap elteltével) a biztosított anyák vagy apák gyermekgondozási díjra (gyed) jogosultak, amely az állam által fizetett havi pénzbeli ellátás a gyermek 2 éves koráig, illetve ikrek esetében a gyermekek 3 éves koráig. Ugyanazon gyermek után csak az egyik szülő veheti igénybe a gyermekgondozási díjat (gyed). Amikor a biztosított szülő gyedet vesz igénybe, gyermekgondozási (gyermek gondozása céljából fizetés nélküli) szabadságon

³⁴ KRISTÓ 2022: 18.

³⁵ GELLÉRNÉ LUKÁCS 2023.

³⁶ MOLNÁR 2021.

van a gyermeke gondozása okán (ami jogilag eltér az előző pontban szereplő fizetett szülői szabadságtól), ugyanakkor ezen időszak alatt korlátlanul végezhet kereső tevékenységet.³⁷ Az Mt. 128. §-a alapján a munkavállaló a gyermekének gondozása céljából a gyermek 3 éves koráig fizetés nélküli szabadságra jogosult,³⁸ miközben ezen időszak alatt választhat, hogy vállal-e munkát, vagy nem. Mindkét esetben ugyanakkora összegű gyed ellátásra jogosult az 1997. évi LXXXIII. törvény a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól 42/A. § alapján.

A gyermekgondozási díj (gyed) a korábbi kereseten alapul, amely a születés előtt előzetes biztosítási időt igényel. A jogosultsághoz a gyermekről a háztartásban gondoskodó biztosított szülőnek a szülést megelőző 2 éven belül legalább 365 napra szóló biztosítással kell rendelkeznie.³⁹ A díjat az állam fizeti, összege naptári naponként a figyelembe vehető átlagjövedelem 70%-a, gyermekenként maximum a mindenkori minimálbér kétszeresének 70%-a lehet, ami 2024-ben havi bruttó 373 520 HUF. Amennyiben a szülő egyidejűleg több gyermek után is jogosult a gyedre, akkor a maximális összeget minden gyermek után külön számítják ki. A gyed nyugdíjjáruelék-köteles, ami azt jelenti, hogy biztosítási időnek minősül, amely feljogosítja a szülőt a nyugdíjra.

Az elmúlt évtizedben a gyed fokozatosan fejlődött, maximális összege is évről évre nőtt, rugalmasabbá vált az igénybevétele, és a kedvezményezettek köre is bővült. 2014-től – a Gyed Extra bevezetésével – lehetőség nyílt arra, hogy a gyed egyidejű igénybevétele mellett is lehessen dolgozni és munkát vállalni. A szülők így nem vesztik el a juttatást a munkába való visszatéréskor, ami lehetővé teszi számukra, hogy a gyedként kapott összeget a gyermeknevelési költségeket fedező kiegészítő juttatásként kapják meg (például így gyermekfelügyeleti költségek fedezésére tudják fordítani).

Az elmúlt évtizedben a juttatás a nagyszülők („nagyszülői gyed”) és a felsőfokú oktatásban részt vevő hallgatók („hallgatói/diplomás gyed”) számára is elérhetővé vált. Azok a nyugdíjba még nem vonult nagyszülők, akik a gyedet megelőző 2 évben 365 napot dolgoztak, akkor vehetik igénybe a gyedet, ha ők gondoskodnak a gyermekről a gyermek otthonában, miközben a szülők keresőtevékenységet folytatnak. A nagyszülői gyedet nagymamák vagy nagypapák is igénybe vehetik, de ők a nagyszülői gyed alatt nem dolgozhatnak. A nagyszülői gyed jó lehetőség minden olyan nagyszülő számára, aki már nem akar aktívan dolgozni a munkaerőpiacon, viszont még nem jogosult nyugdíjra, ugyanakkor örömmel vesz részt az unokák nevelésében.

A gyed a felsőfokú oktatásban kisgyermekes szülőként részt vevő hallgatók számára is elérhető. Felsőoktatási hallgató akkor kaphat úgynevezett diplomás/hallgatói gyermekgondozási díjat, ha megfelel az alábbi összes feltételnek: a gyermek születését megelőző 2 éven belül legalább 2 félév aktív felsőoktatási hallgatói jogviszonnyal rendelkezett; a gyermek születésekor legfeljebb 1 év telt el a hallgatói jogviszony

37 A fizetett szülői szabadság az Mt. 118/A. §-ában szerepel, míg a gyermek gondozásáért járó fizetés nélküli szabadság az Mt. 128. §-ában szerepel.

38 Az Mt. 12.

39 A kötelező egészségbiztosítási ellátásokról szóló 1997. évi LXXXIII. törvény 42/A. § (1) bekezdése és 42/E. § (1) bekezdése.

szüneteltetése vagy megszűnése óta; a gyermeket saját háztartásában neveli; magyar vagy EGT-tagállam állampolgára; a gyermeke születésének idején volt magyarországi lakóhelye.

2018-ban új kedvezményt vezettek be öfd (örökbefogadói díj) néven. Ez azon biztosított személyek számára áll rendelkezésre, akik örökbefogadás szándékával 2 évesnél idősebb, illetve ikrek esetén 3 évesnél idősebb gyermekeket vesznek nevelésbe. Lényegében az öfd az örökbefogadó szülők gyedjeként működik, célja, hogy segítségével jobban össze tudjon szokni a szülő és az örökbefogadott gyermek.

Kisgyermekes szülők adókedvezményei

Magyarországon családi típusú adózás érvényesül 2011 óta, amelyben a gyermeket nevelő szülők adó- és járulékfizetési kötelezettsége gyermekszám alapján mérséklődik.⁴⁰ A családi pótlékra jogosult vagy ilyen személlyel egy háztartásban élő házastárs, valamint a várandós nő és házastársa személyijövedelemadó- és járulékkedvezményt vehet igénybe, és ezt akár közösen, megosztva is megtehetik. A kedvezmény feltétele a bejelentett munkaviszony vagy más kereső foglalkozás.

A családi adó- és járulékkedvezmény már a magzat 91 napos korától érvényesíthető, azaz a várandósság utolsó hat hónapjában már ugyanúgy jár a magzat után a kedvezmény, mint a megszületett gyermekek után, összhangban az Alaptörvény II. cikkével: „Az emberi méltóság sérthetetlen. Minden embernek joga van az élethez és az emberi méltósághoz, a magzat életét a fogantatástól kezdve védelem illeti meg.”

A családi adó- és járulékkedvezmény nettó havi összege a családban élő gyermekek számával együtt emelkedik: 2024-ben havi nettó összege egygyermekes családban 10 000 Ft, kétgyermekes családban gyermekenként 20 000 Ft, nagycsaládokban pedig gyermekenként 33 000 Ft. A személyi jövedelemadóból (családi adójóváírás) és a társadalombiztosítási járulékból (családi járulékkedvezmény) is érvényesíthető.

2025-től a kormányzati bejelentések alapján jelentősen emelkedhet a családi adó- és járulékkedvezmény összege. A juttatásra való jogosultság megduplázása körülbelül egymillió családot érinthet. Az emelés az egy gyermek után járó havi nettó juttatást havi 20 000 Ft-ra, a két gyermek után járó havi nettó juttatást gyermekenként 40 000 Ft-ra, a három vagy több gyermek után járó juttatást pedig gyermekenként 66 000 Ft-ra emelné. Ezekkel az összegekkel tovább csökken a szülők befizetendő személyi jövedelemadója (és járuléka, amennyiben nem tudják teljes mértékben érvényesíteni az adott összegeket a személyi jövedelemadóból).

A családi adó- és járulékkedvezményen kívül több speciális csoportot érintő személyijövedelemadó-kedvezmény is érvényesül Magyarországon. 2020. január 1-től minden négy- vagy többgyermekes édesanya mentesül a teljes személyi jövedelemadó

⁴⁰ A személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény 29/A. §-a.

(15%) megfizetése alól.⁴¹ A négy- vagy többgyermekes anyáknak pályafutásuk során mindig, egészen nyugdíjba vonulásuk időpontjáig egyáltalán nem kell személyi jövedelemadót fizetniük.

2022. január 1-től nem kell személyi jövedelemadót fizetniük a 25 év alatti fiataloknak sem, ha havi jövedelmük nem haladja meg az átlagbér mértékét (2024-ben 576 601 Ft-ot).⁴² 2024-ben a kedvezmény így havonta maximum 86 490 Ft adómentesítést jelent, ennyivel több bért kaphatnak kézhez a fiatalok. Ha a bérük ennél több, akkor az 576 601 Ft feletti összeg után kell adót fizetniük. Abban a hónapban vehető utójára igénybe a kedvezmény, amikor a jogosult betölti a 25. életévét.

2023. január 1-től azok a nők, akik 30 éves koruk betöltése előtt gyermeket szülnék, egészen 30 éves korukig személyijövedelemadó-mentességet élveznek az átlagbért terhelő adó mértékéig.⁴³ A kedvezmény 2024-ben 576 601 Ft havi jövedelemig jár, ami mellett havonta maximum 86 490 Ft adómentesítést érhető el. Ha a bérük meghaladja ezt az összeget, akkor a túllépés után kell már adót fizetniük. Ez a kedvezmény és a 25 év alatti fiatalok kedvezménye egyszerre nem érvényesíthető.

Az első házások adókedvezménye alapján, ha a házastársak legalább egyike első házasságát kötötte, akkor havonta és fejenként 5 000 Ft-tal nőhet a jövedelmük 2 éven keresztül az egybekelést követően.⁴⁴

Univerzális ellátások a kisgyermekes szülők számára

Magyarországon számos olyan ellátás létezik, amely nem kapcsolódik szorosan a szülők munkaerőpiaci részvételéhez, hanem a munkajövedelem kiegészítéseként univerzális alapon elérhető a gyermeket nevelő anyák és/vagy az apák számára. Ezek a következők.

Anyasági támogatás

Az anyasági támogatás a szülést követően járó egyszeri juttatás, amelynek feltétele, hogy a várandós nő legalább négyszer részt vegyen várandósgondozáson. Összege 2024-ben 64 125 Ft, ikrek esetén 85 500 Ft. Az anyasági támogatásra az örökbefogadó szülő is jogosult.

41 29/D. § A személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény.

42 29/F. § A személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény.

43 29/G. § A személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény.

44 29/E. § A személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény.

Gyermekgondozást segítő ellátás (gyes)

A gyermekgondozást segítő ellátás (gyes) – korábbi nevén gyermekgondozási segély – a gyermek neveléséért felelős szülőnek nyújtott havi pénzügyi támogatás a születéstől a gyermek 3 éves koráig (vagy ikrek esetében 6 éves korig, tartósan beteg gyermek esetében 10 éves korig).⁴⁵ Ez a támogatás nem vehető igénybe ugyanazon gyermek után a csecsemőgondozási díj vagy a gyermekgondozási díj folyósításával párhuzamosan. A havi összeget gyermekenként a mindenkori nyugdíjminimummal megegyező (2024-ben 28 500 Ft) összegben állapítják meg. A gyermekgondozást segítő ellátás folyósításának időtartama alatt a szülő jogosult – a gyermekgondozási díj időszakához hasonlóan – korlátlan időben munkát folytatni.⁴⁶ A nagyszülők is jogosultak lehetnek a gyésre a család döntése alapján a gyermek 1 éves kora után.

Gyermeknevelési támogatás

Gyermeknevelési támogatásra (gyet) jogosultak a három vagy több gyermeket nevelő szülők. Ez a támogatás 3 éves kortól a legfiatalabb gyermek 8 éves koráig vehető igénybe. A jogosultság akkor szűnik meg, ha a háztartásban élő 18 évesnél fiatalabb gyermekek száma három alá csökken. A gyet összege a gyermekek számától függetlenül a mindenkori nyugdíjminimumnak megfelelő havi összeget biztosít.⁴⁷ Az igénybe vevő szülő hetente legfeljebb 30 órában dolgozhat, vagy időkorlátozás nélkül, ha a munkát otthonról végzik.⁴⁸

Családi pótlék

Magyarországon a családi pótlék a legrégebb, 1912 óta létező univerzálisan minden gyermek után járó családtámogatás.⁴⁹ Havi összege (12 200 – 25 900 Ft) függ a családban nevelt gyermekek számától, a család típusától (egy- vagy kétszülős család) és a gyermek egészségi állapotától. A folyósítási idő a gyermek 18 éves koráig tart, de kitolódhat 20 éves korig, ha a gyerek köznevelési intézményben vagy szakképző intézményben tanul, és 23 éves korig fogyatékkal élő gyermek esetén.⁵⁰ 2010 óta a folyósítás feltétele óvoda-, illetve iskolalátogatáshoz kötött a gyermek 3 éves korának betöltése után. Az ellátásra jogosult a vér szerinti vagy örökbefogadó szülő, valamint

45 A családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény 20. §-a.

46 Az Mt. 130. §-a.

47 A családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény 23. §-a.

48 DANI – GELLÉRNÉ LUKÁCS 2012.

49 KRISTÓ 2022: 84.

50 A családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény II. fejezete.

a szülővel együtt élő házastárs/élettárs, gyám vagy az intézmény vezetője, ahol a gyermeket elhelyezték.

Gondozói szabadságok és ellátások beteg gyermek esetén

Magyarországon mindkét szülőt pótszabadság illet meg, amelyet saját választása szerint az év bármely napján, bármilyen célból felhasználhat. A szülőket a 16 évnél fiatalabb gyermekeik után illeti meg a pótszabadság: egy gyermek után 2, két gyermek után 4, három vagy több gyermek után 7 munkanap évente, ami alatt a kereset 100%-ának megfelelő távolléti díj illeti meg a munkavállalót. A pótszabadság fogyatékkal élő gyermekek után 2 munkanappal nő, valamint 5 nap fizetetlen szabadság illeti meg azt a munkavállalót, aki a súlyos egészségügyi állapotú hozzátartozóját gondozza.⁵¹

A gyermekgondozási táppénzről a kötelező egészségbiztosítási ellátásokról szóló törvény rendelkezik, amely szerint a 12 éven aluli beteg gyermek után a munkavállaló szülő táppénzre jogosult.⁵² Időtartama a gyermek életkorától függ: 1 éves kor alatt nincs időbeli korlátozás; 12–35 hónapos gyermeknél legfeljebb 84 nap; 36–71 hónapnál 42 nap; és 6–12 év közötti gyermek esetén pedig 14 nap jár évente. Az egyedülálló szülők kétszeres szabadságra jogosultak. A táppénz a minimálbéren alapuló felső határig a tényleges kereset 50–60%-a: a táppénz maximális napi összege a minimálbér kétszeresének harmincad része. Az ellátás időtartamát illetően a magyar gyermekgondozási táppénz nagyvonalú jogi eszköz, amely lehetővé teszi, hogy a szülő gyermeke teljes gyógyulásáig együtt lehessen vele.

A tartósan beteg (előreláthatóan 3 hónapnál hosszabb időre ápolásra szoruló) vagy súlyosan fogyatékos, önmagát ellátni képtelen gyermekét ápoló szülő pénzbeli támogatásra jogosult.⁵³ A gyermekek otthongondozás díját (gyod) 2019-ben vezették be, összege megegyezik a minimálbérrel, 2024-ben 266 800 Ft, amelyből 10% nyugdíjjáru-lékot vonnak le. A két beteg gyermeket nevelők ennek az összegnek a másfélszeresét kapják, 400 200 Ft-ot. Az ellátás mellett legfeljebb napi 4 órában lehet otthonon kívüli keresőtevékenységet folytatni, az otthoni munkavégzés időtartama nincs korlátozva.

Kisgyermekes szülőknek biztosított rugalmas munkafeltételek

A Munka törvénykönyve alapján a gyermeket gondozó és nevelő szülők számos foglalkoztatási kedvezményben részesülhetnek. Ilyen a szoptató anyákat megillető munkaidő-kedvezmény, ami az első 6 hónapban naponta 2 × 1 óra (ikreknél 2 × 2 óra), a következő 3 hónapban pedig naponta 1 óra (ikreknél 2 óra).

51 Az Mt. 118. § (1)–(2) bekezdései.

52 A kötelező egészségbiztosítási ellátásokról szóló 1997. évi LXXXIII. törvény 46. §-a.

53 A szociális ellátásról szóló III. törvény 38. §-a. Lásd GELLÉRNÉ LUKÁCS – GYULAVÁRI 2021.

A szülői szabadságról visszatérő szülőknél joguk van rugalmas munkafeltételeket kérni a munkáltatóiktól. Két eset van: vannak olyan kérések, amelyeket a munkáltató köteles teljesíteni, és olyanok, amelyeket a munkáltató figyelembe vehet.

A munkáltató a munkavállaló szülő kérésére a gyermek 4 éves koráig – 3 vagy több gyermeket nevelő munkavállaló esetén a legkisebb gyermek 6 éves koráig – köteles a munkaszerződést a teljes munkaidő felének megfelelő időtartamú rész-munkaidőre módosítani.⁵⁴

A munkavállaló szülő, amíg gyermeke be nem tölti a nyolcadik életévét, kérheti: a) a munkavégzés helyének módosítását; b) a munkarendjének módosítását; c) a távmunkában történő foglalkoztatást vagy d) a részmunkaidős foglalkoztatást.⁵⁵ A munkavállalónak írásbeli változtatási kérelmet kell benyújtania, amely tartalmazza az indoklást és a változás kívánt dátumát. A munkáltatónak a munkavállaló kérelmének kézhezvételétől számított tizenöt napon belül írásban kell válaszolnia. A kérelem elutasítása esetén a munkáltatónak kell indoklást adnia. Ha az elutasítás jogellenes, vagy a munkáltató nem válaszol, a bíróság is dönthet a munkáltatói hozzájárulásról.

Egyéb, a nemzedékek közötti együttműködést erősítő intézkedések és támogatások

Fontos megemlíteni, hogy a nemzedékek közötti szolidaritásnak jelentős szerepe van a kisgyermekes szülők munkaerőpiaci részvételének előmozdításában, ezért több olyan intézkedés is született, amely ezt a célt szolgálja, többek között a korábban már említett nagyszülői gyed.

A nagyszülőket célzó másik fontos intézkedés a Nők40. 2010 óta a 40 év jogosultsági idővel rendelkező nők számára megnyílt a lehetőség arra, hogy korhatár előtt nyugdíjba vonuljanak. A Nők40 néven ismert nők kedvezményes öregségi nyugdíja minden tekintetben öregségi nyugdíjnak minősül. Erre a nyugdíjra életkortól függetlenül jogosult az a nő, aki legalább 40 év jogosultsági idővel rendelkezik.⁵⁶ Általános szabály, hogy a jogosultság 40 évén belül a munkaviszonnal kapcsolatos szolgálati időnek legalább 32 évet el kell érnie. Ez azt jelenti, hogy a jogosultsági időben akár 8 év gyermekneveléssel töltött idő is elismerhető. A Nők40 egyfajta „nagyamama nyugdíjként” hozzájárulhat ahhoz, hogy az unokák ellátásában, felügyeletében, gondozásában és nevelésében aktív szerepet tudjanak vállalni a korhatár előtt nyugdíjba vonult asszonyok.

A munkaerőpiacon való könnyebb és gyorsabb elhelyezkedés szempontjából hasznos tudás és gyakori követelmény is a megfelelő nyelvtudás és a jogosítvány. 2018-tól először a fiatalok számára volt elérhető a nyelvvizsga és a KRESZ-vizsga

⁵⁴ Az Mt. 61. § (3) bekezdése.

⁵⁵ Az Mt. 61. § (4) bekezdése.

⁵⁶ A társadalombiztosítási nyugellátásokról szóló 1997. évi LXXX. törvény 18. § (2a)–(2d) bekezdése.

díjának visszatérítése, majd 2020. július 1-jétől a csedben, gyedben vagy gyesben részesülő szülők számára is megnyílt a lehetőség, hogy ingyenesen letehessék az első nyelvvizsgájukat,⁵⁷ valamint támogatást igényelhessenek (legfeljebb 25 000 Ft-ot) a „B” kategóriás közúti járművezetői engedély megszerzéséhez szükséges KRESZ-vizsga díjához, illetve a hozzá kapcsolódó közlekedési alapismeretek tanfolyam díjához⁵⁸ Az így megszerzett képességek (nyelvtudás és jogosítvány) előnyt jelentenek a munkaerőpiacon, ezért hozzájárulhatnak a kisgyermekes szülők könnyebb visszatéréséhez a munka világába.

Kora gyermekkori nevelés és gondozás – a kisgyermekek napközbeni ellátása

A családok védelméről szóló 2011. évi CCXI. törvény 4. §-a kimondja, hogy

„(1) A munkavállaló szülő jogosult arra, hogy gyermeke elhelyezéséhez munkaideje tartamára az államtól segítséget kapjon. (2) Az állam a kiskorú gyermek napközbeni gondozásához, felügyeletéhez kapcsolódó, a családok igényeihez rugalmasan igazodó szolgáltatások nyújtásával segíti a gyermeket nevelő szülő foglalkoztatásban való részvételét. (3) Az állam kiemelten ösztönzi és támogatja a kiskorú gyermekek kis közösségekben, családi körülmények között történő napközbeni gondozását és felügyeletét.”

Az Európai Unióban a 6 év alatti gyermekek napközbeni ellátása a tagállamtól függetlenül vagy a szociális szolgáltatási rendszerbe vagy az oktatási rendszerbe vagy mindkettőbe tartozik, jelentős szerepet betöltve mind az anyák, mind az apák foglalkoztatóságának javításában.⁵⁹ 2002-ben az Európai Tanács meghatározta az úgynevezett barcelonai célokat a 3 év alatti gyermekek magas színvonalú és megfizethető gyermekgondozásának elérhetőségére vonatkozóan. A célok között szerepelt a 3 év feletti gyermekek 90%-ának gondozása az iskolaköteles kor eléréseig és a 3 év alatti gyermekek 33%-ának napközbeni ellátása.⁶⁰ 2018-ban a Bizottság jelentést tett közzé, amelyben értékelt a tagállamok által e célkitűzések megvalósítása terén 2013 és 2016 között elért eredményeket. A 3 éves kortól a kötelező iskoláskorig tartó, formális gyermekgondozási intézményekben gondozásban részesülő gyermekek összesített aránya jelentősen nőtt az EU-ban, 2011 és 2016 között 83%-ról 86,3%-ra.⁶¹

57 A 503/2017 kormányrendelet (XII. 29.) az első sikeres idegen nyelvű nyelvvizsga és az első felsőfokú záróvizsga költségeihez nyújtott támogatásról 2 (1a) pontja.

58 Az 55/2018 Korm. rendelet 2/A. §-a (III. 23.) az alapvető forgalmi ismeretek tanfolyam és vizsga költségeihez nyújtott támogatásról.

59 GELLÉRNÉ LUKÁCS 2021.

60 European Commission 2022.

61 *A Bizottság jelentése a kisgyermekek számára kialakított gyermekgondozási létesítmények fejlesztéséről...* 2018.

Magyarország helyzete különösen figyelemre méltó, ha megnézzük az elmúlt évtizedek folyamatait. A rendszerváltás idején, 1989-ben még több mint ezer bölcsőde működött Magyarországon, azonban ezt a kiépített rendszert nagyrészt lebontották a 2000-es évek elejére,⁶² amit aztán a családok új igényeinek és a társadalmi elvárásoknak megfelelően újjá kellett építeni. A 2000-es évek elején alig félszáz bölcsőde működött országszerte mindössze 24 ezer férőhelyet biztosítva,⁶³ amelyeknek a száma 2023-ra már meghaladta a 60 ezret.⁶⁴

A magyar bölcsődék 20 hetes kortól 3 éves korukig fogadják a gyermekeket, és jelentős szerepet játszanak a kisgyermekes szülők foglalkoztatásának bővülésében. Több bölcsőde létrehozása direkt és indirekt módon is támogatja a foglalkoztatást új munkahelyeket teremtve az ágazatban és segítve a szülőket a munkaerőpiacra való visszatérésben. Emiatt a kormányzat 2016-tól átalakította a bölcsődei rendszert, aminek eredményeképp a szülők ma már több bölcsődei forma közül is választhatnak, lehetőségük van beírni a gyermeküket hagyományos (általában önkormányzati fenntartású) intézményi bölcsődébe, mini bölcsődébe, családi vagy munkahelyi bölcsődébe.⁶⁵ Az átalakítás során előírták, hogy azokon a településeken, ahol 40-nél több 3 év alatti gyermek él, vagy legalább öt család kéri a bölcsődei ellátást, ott a kisgyermekek napközbeni ellátását kötelezően biztosítani kell, amit az önkormányzatok önállóan vagy társulásban is megszervezhetnek. A bölcsődei ellátás az önkormányzati intézményes bölcsődékben többnyire ingyenes, jellemzően csak az étkezések költségét kell a szülőknek kifizetni, de a három- vagy többgyermekes családok gyermekei, valamint a tartósan beteg vagy fogyatékos gyermekek számára az is ingyenes.

2024. szeptembertől a Magyar Államkincstár havonta 50 000 Ft támogatást nyújt azoknak a vidéken élő dolgozó szülőknek, akiknek a gyermeke bölcsődébe jár, a támogatást a bölcsődei gondozási és/vagy étkezési díjakra tudják fordítani. A gyermekét egyedül nevelő szülő, valamint a sajátos nevelési igényű, korai fejlesztésre jogosult, a tartósan beteg vagy fogyatékossgal élő gyermeket nevelő szülők számára gyermekenként legfeljebb havi 65 000 Ft támogatás nyújtható.⁶⁶

Magyarországon 2014 óta 3 éves kortól iskolakezdség kötelező és ingyenesen elérhető a gyermekek óvodai nevelése. Az óvodákat köznevelési intézményként többnyire az önkormányzatok működtetik, jelentős állami finanszírozás mellett. Az óvodákban a gyermekek ingyenesen étkezhettek a család egy főre jutó jövedelme vagy egyéb szempontok alapján (például nagycsaládosok). Az Európai Unióban jelenleg Magyarország az egyetlen olyan tagállam, ahol a gyermekek 100%-a számára biztosított az óvodai ellátás,⁶⁷ ráadásul más tagállamokhoz képest teljesen ingyenesen.

62 MAKAY 2015.

63 Lásd: www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_fsg005a.html

64 Lásd: www.ksh.hu/stadat_files/szo/hu/szo0040.html

65 1997. évi XXXI. törvény a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról 42. §.

66 Lásd: <https://bit.ly/41q6XRc>

67 Lásd: <https://bit.ly/3OMB4ec>

Összegzés

Magyarországon a 2008–2010-es gazdasági válság évei nagy terhet jelentettek a gyermeket nevelő szülők számára. Abban az időben csökkentették a családtámogatásokat, eltörölték a családi adókedvezményeket és a lakhatási támogatásokat, és lerövidítettek a fizetett gyermekgondozási időszakot.⁶⁸ 2010-ben új korszak kezdődött, elfogadták a családok védelméről szóló sarkalatos törvényt (2011. évi CCXI. törvény), amely erős védelmet biztosít a kisgyermekes szülők munkahelyi védelme kapcsán, egyik fő alapelvként megfogalmazva, hogy „[a] gyermekvállalás nem eredményezheti a család szegénységbe süllyedését.”⁶⁹ A családokat középpontba helyező társadalompolitika azóta prioritássá vált Magyarországon. Fontos cél, hogy a gyermeket nevelő szülők anyagi szempontból kedvezőbb helyzetbe kerüljenek, mint ha nem vállaltak volna gyermeket.⁷⁰

2010 után a magyarországi családtámogatások körét figyelemre méltó változás jellemzi: a támogatások hangsúlya eltolódott a munkaviszonyhoz kötött támogatások irányába,⁷¹ ezáltal is ösztönözve a gyermeket nevelő szülőket a munkavállalásra. A szülők, de különösen a nők számára elengedhetetlen, hogy a munka és a családi kötelezettségek összehangolására legyen lehetőségük, emiatt a nők családban és munkában betöltött szerepét egyszerre támogató szakpolitikák kerültek előtérbe. Ezt azon tanulmányok is alátámasztják, amelyek szerint a nők elvárásaihoz igazodó családtámogatások háromszor hatékonyabbak, mint a szülőket általánosan megcélzó családpolitikai intézkedések.⁷²

2010 óta Magyarországon folyamatos fejlődés jellemezte a biztosításhoz kötött pénzbeli családi ellátások körét, beleértve a csecsemőgondozási díjat (csed) vagy a gyermekgondozási díjat (gyed). Mind a kedvezményezett köre, mind az elérhető összegek, mind az igénybevétel módja tekintetében jelentős bővülés valósult meg. Magyarország sikeresen ösztönözte a kisgyermekes szülők munkaerőpiaci részvételének előmozdítását a családtámogatásokkal is, amikor a Gyed Extra bevezetésével lehetővé tette a szülők számára a munkavégzést a gyermekgondozási juttatások megtartása mellett.

A családi adó- és járulékkedvezmények 2011 óta ugyancsak hozzájárultak a szülők munkaerőpiaci részvételének növekedéséhez, tekintve, hogy nagyban növelték a gyermeket nevelő dolgozó szülők jövedelmét, hatására 2010 és 2023 között a gyermeket nevelő családok egy főre jutó nettó jövedelme nagyobb mértékben emelkedett, mint a gyermektelen háztartásoké, a legnagyobb mértékű növekedés a nagycsaládoknál volt (3,2-szeres), de az egy-, kétgyermekes és az egyszülős családok esetében

68 FÜRÉSZ–MOLNÁR 2020.

69 2011. évi CCXI. törvény a családok védelméről, preambulum.

70 FÜRÉSZ–MÉSZÁROS 2024: 166.

71 MAKAY 2018: 83.

72 DOEPKE–KINDERMANN 2019.

is két és félszeresére nőtt az egy főre jutó nettó jövedelem.⁷³ A családi adókedvezmény bevezetésének jelentős szerepe lehetett abban, hogy több család vállalt harmadik gyermeket.⁷⁴ A családi adókedvezmények köre 2020 és 2024 között kiegészült, egyes speciális csoportok (négygyermekes és 30 év alatti anyák) számára bevezették a személyijövedelemadó-mentességet, ami által tovább bővült a biztosított, dolgozó szülők támogatását célzó juttatások köre.⁷⁵ Ami pedig a kisgyermek napközbeni ellátását illeti, Magyarország figyelemre méltó fejlődést mutatott 2010-hez képest, jelentősen bővítve a bölcsődei férőhelyek számát és kötelezővé téve az óvodai nevelést, ami meghatározó előrelépést jelentett a munka és a családi élet közötti egyensúly megteremtésében.

Magyarországon 2010 óta számos családpolitikai kezdeményezés szolgálja a szülők munkaerőpiaci részvételének és gyermekvállalásának egyidejű ösztönzését, ami miatt ma már a gyermekvállalás és a munkavállalás nem egymást kizáró, hanem sokkal inkább egymást erősítő tényezőkké váltak. Ennek ellenére a munka és a család összeegyeztetése még mindig sok kihívással jár. Az eddig bevezetett programok és intézkedések látható sikereket eredményeztek, de további lehetőségeket kell biztosítani a családok számára ahhoz, hogy az élet e két fontos területe egyensúlyban legyen, ehhez szükség van a gyermekgondozási ellátások és szolgáltatások elérhetőségének további javítására, a családbarát munkahelyi szemlélet erősítésére, az atipikus foglalkoztatási megoldások alkalmazására és a szülők egyforma mértékű bevonásának előmozdítására a munka világában és a családi életben egyaránt.

Felhasznált irodalom

- A Bizottság jelentése a kisgyermek számára kialakított gyermekgondozási létesítmények fejlesztéséről a nők munkaerő-piaci részvételének növelése, a dolgozó szülők számára a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtése, valamint a fenntartható és inkluzív növekedés megvalósítása érdekében („barcelonai célkitűzések”). COM(2018)273 final, Brüsszel, 2018.5.8.
- BÁLINT Adrienn et al. (2024): *A magyar régiók munkaerőpiaca 2035-ben – stratégiai előrejelzés*. Budapest: MGYOSZ – Kopint-Tárki Zrt. Online: www.mgyosz.hu/projektjeink/20240410-Foresight-kiadvany.pdf
- BOGÓNÉ JEHODA Rozália – VAKHAL Péter (2024): *A munkaerő- és szakember-utánpótlás jellemzői Magyarországon különböző régiókban – trendek és kihívások*. Budapest: MGYOSZ – Kopint Tárki Zrt. Online: <https://mgyosz.hu/projektjeink/20240410-survey-kiadvany.pdf>
- BusinessEurope (2023): *Analysis of Labour and Skills Shortages: Overcoming Bottlenecks to Productivity and Growth*. Online: www.busineurope.eu/sites/buseur/files/media/reports_and_studies/2023-10-23_analysis_of_labour_and_skills_shortages.pdf

73 Lásd: www.ksh.hu/stadat_files/jov/hu/jov0015.html

74 SPÉDER – MURINKÓ – SZ. OLÁH 2020.

75 FÜRÉSZ–MOLNÁR 2021 és PÁRI–VARGA–BALOGH 2019.

- DANI Csaba – GELLÉRNÉ LUKÁCS Éva (2012): Hazai szabályozás uniós kitekintéssel: családok szociális ellátása; öröklési jog az Európai Unióban. In SZEIBERT Orsolya (szerk.): *Család, gyermek, vagyon: A joggyakorlat kihívásai. Családjogi tanulmánykötet*. Budapest: HVG-ORAC, 481–496.
- DOEPKE, Matthias – KINDERMANN, Fabian (2019): Bargaining over Babies: Theory, Evidence, and Policy Implications. *American Economic Review*, 109(9), 3264–3306. Online: <https://doi.org/10.1257/aer.20160328>
- European Commission (2022): *Revision of the Barcelona targets on childcare to increase women's labour market participation*. 2022. szeptember 7. Online: https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/13107-Revision-of-the-Barcelona-targets-on-childcare-to-increase-womens-labour-market-participation_en
- FÜRÉSZ Tünde – MÉSZÁROS Árpád József (2024): Pronatalista családpolitika, az Európai Unió Tanácsának második magyar elnökségének válasza az európai demográfiai kihívásokra. In NAVRACSICS Tibor – TÁRNOK Balázs (szerk.): *A 2024-es magyar EU-elnökség*. Budapest: Ludovika, 165–190. Online: https://webshop.ludovika.hu/wp-content/plugins/olvasoprobak/1205_A_2024_es_magyar_EU_elnokseg_olvasoproba.pdf
- FÜRÉSZ Tünde – MOLNÁR Balázs (2020): A családbarát Magyarország építésének első évtizede az Európai Unióban. *Kapocs*, 3(3–4), 3–11. Online: https://epa.oszk.hu/02900/02943/00085/pdf/EPA02943_kapocs_2020_3-4_003-011.pdf
- FÜRÉSZ Tünde – MOLNÁR Balázs (2021): A családbarát Magyarország építésének első évtizede. *Quaderns de Politiques Familiars*, 7, 1–12.
- GELLÉRNÉ LUKÁCS Éva (2021): Support for Families – A Way to Tackle COVID-19 and Its Implications in Hungary. *Hungarian Yearbook of International Law and European Law*, 9(1), 91–110. Online: <https://doi.org/10.5553/HYIEL/266627012021009001006>
- GELLÉRNÉ LUKÁCS Éva (2023): A csecsemőgondozási díj és gyermekgondozási díj igénybevételével kapcsolatos megújult szabályok. *Munkajog*, 4, 75–80. Online: <https://szakcikkadatbazis.hu/doc/9020130>
- GELLÉRNÉ LUKÁCS, Éva – GYULAVÁRI, Tamás (2021): *European Semester 2020–2021 Country Fiche on Disability Equality Hungary*. Brussels: European Commission. Online: www.researchgate.net/publication/378497073_European_Semester_2020-2021_country_fiche_on_disability_equality_Hungary
- GYENEY, Laura – KÁRTYÁS, Gábor – LUKÁCS GELLÉRNÉ, Éva (2023): European Social Union – National Report Hungary. In KORNEZOV, Alexander (szerk.): *XXX FIDE Congress in Sofia, 2023, Vol. 3: European Social Union*. Sofia: Ciela Norma. Online: <https://bit.ly/3BibPxx>
- HALMOS, Szilvia (2018): The Impact of EU Law on Hungarian Anti-discrimination Law in Employment. *ELTE Law Journal*, 2, 81–99. Online: <https://ojs.elte.hu/eltelj/article/download/5185/4205/11260>
- KRISTÓ Katalin (2022): *A szociális igazgatás alapjai*. Budapest: Nemzeti Közszerkesztési Intézet.
- LŐRINCSEKNÉ LAJKÓ Dóra (2006): A munkáltatók munkajogi és szociális jogi kötelezettségei a terhes munkavállalók viszonylatában. *Munkaiügyi Szemle*, 2006/1, 46–50.
- Magyar Nemzeti Bank (2024): Munkaerőpiaci helyzetkép, az aktivitási tartalékok kiemelt elemzése. Online: www.mnb.hu/letoltes/mnb100-munkaeropiaki-helyzetkep-az-aktivitasi-tartalekok-kiemelt-elemzese.pdf

- MAKAY Zsuzsanna (2015): Családtámogatás, gyermeknevelés, munkavállalás. In MONOSTORI Judit – ÖRI Péter – SPÉDER Zsolt (szerk.): *Demográfiai portré*. Budapest: KSH NKI, 57–74. Online: <https://demografia.hu/kiadvanyokonline/index.php/demografiaiportre/article/view/2467/2473>
- MAKAY Zsuzsanna (2018): Családtámogatás, női munkavállalás. In MONOSTORI Judit – ÖRI Péter – SPÉDER Zsolt (szerk.): *Demográfiai Portré 2018. Jelentés a magyar népesség helyzetéről*. Budapest: KSH NKI, 83–102. Online: www.demografia.hu/kiadvanyokonline/index.php/demografiaiportre/article/view/2732/2645
- MOLNÁR Balázs (2021): Foglalkoztatottak gyermekvállalását és gyermeknevelését segítő ellátások Magyarországon. *Munkajog*, 1, 64–71. Online: <https://munkajogilap.hu/foglalkoztatottak-gyermekvallalasi-es-gyermekneveleset-segito-ellatasok-magyarorszagon/>
- PÁRI András – RÖVID Irén – FÜRÉSZ Tünde (2023): Népesedési folyamatok Európában magyar szemszögből. *Kapocs*, (4), 3–24. Online: https://epa.oszk.hu/02900/02943/00093/pdf/EPA02943_kapocs_2023_4_003-024.pdf
- PÁRI András – RÖVID Irén (2023): Családra vágyunk! A Kopp Mária Intézet a Népesedésért és a Családokért felmérésének eredményei 2018 óta. *Máltai Tanulmányok*, 2023/4, 20–35. Online: <https://doi.org/10.56699/MT.2023.4.2>
- PÁRI András – VARGA Anikó – BALOGH Enikő (2019): Magyar családpolitikai folyamatok a Családvédelmi Akcióterv 2019. szeptember végén rendelkezésre álló eredményeinek tükrében. *Kapocs*, 2(3–4), 12–25. Online: http://epa.niif.hu/02900/02943/00082/pdf/EPA02943_kapocs_2019_3-4_012-025.pdf
- SÍPKA Péter – ZACCARIA Márton Leó (2022): Tisztességes munkáért méltányos bérezés kontra versenyképesség – az európai minimálbér-irányelv jelentősége és várható hatásai. *Munkajog*, 4, 1–8. Online: <https://szakcikkladatbazis.hu/doc/4466342>
- SPÉDER, Zsolt – MURINKÓ, Livia – SZ. OLÁH, Livia (2020): Cash Support vs. Tax Incentives: The Differential Impact of Policy Intervention on Third Birth in Contemporary Hungary. *Population Studies*, 74(1), 39–54. Online: <https://doi.org/10.1080/00324728.2019.1694165>
- ZACCARIA Márton Leó (2016): Az egyéb helyzet, mint védett tulajdonság koncepcionális sajátosságai a magyar joggyakorlatban. *Magyar Munkajog*, E-folyóirat, 2016/1, 29–44. Online: https://hlj.hu/letolt/2016_1/M_03_Zaccaria_hlj_2016_1.pdf