



## A kisgyermeket nevelő nők és a munkaerőpiac

### Tartalom

<a href="#">Bevezető</a> .....	1
<a href="#">A gyermekgondozási ellátást igénybe vevők jellemzői</a> .....	1
<a href="#">Visszatérés a korábbi munkahelyre</a> .....	2
<a href="#">Jövőre vonatkozó tervek</a> .....	3
<a href="#">Vélemények a gyermeknevelést segítő intézkedésekről és juttatásokról</a> .....	4
<a href="#">Összefoglalás</a> .....	4

### Bevezető

Az elemzés elsődleges célja a gyermekgondozási ellátást igénybe vevő nők munkaerőpiacra való visszatérési terveinek, lehetőségeinek vizsgálata a különböző strukturális jellemzők mentén. A kérdéskör többé-kevésbé változatlan formában az 1990-es évek elejétől rendszeresen szerepelt a munkaerő-felmérés ad hoc jellegű témái között. A családi kötıtségek ad hoc modulra viszonylag régen, közel egy évtizeddel ezelıtt került sor, az azóta eltelt idıszak pedig úgy szemléletmódban, mint az ennek megfelelı intézkedések tekintetében jelentıs változásokat hozott, ezért 2014 IV. negyedévében a felvétel új témakörökkel bıvült.

Napjainkban több olyan direkt és indirekt eszköz mőködik, amely a keresletre vagy a kínálatra való hatásával segíti a gyermekvállalást követı munkaerı-piaci visszatérést, illetve ösztönöz a gyermekgondozás címén otthon töltött idı rövidítésére. A keresleti oldalra ható legjelentısebb változás, hogy a korábban is csak formális munkahelyvédelem helyett inkább az alkalmazás költségeinek csökkentésével próbálja a kormány vonzóbbá tenni a kisgyermeket nevelık foglalkoztatását. A 2012-ben életbe lépett munkahelyvédelmi akcióterv értelmében a gyermekgondozási ellátásról visszatérıknek 2 évig nem kell se szociális adót, se szakképzési hozzájárulást fizetniük (a 3. évben pedig csak a szociális adó felét), 2014-tıl a három és annál több gyermekesek alkalmazása esetén 3 évig teljes, utána még további két évig 50%-os adókedvezmény illeti meg a munkáltatót. 2011 óta kínálati oldalon jelentıs indirekt ösztönzı a családi adókedvezmény. A 2014-ben bevezetett gyed extra egyik legfontosabb intézkedése, hogy a gyed igénybevétele mellett a korábbi tiltással szemben a gyermek egyéves korától – idıtartam-korlátozás nélkül – lehetősé-

get ad a munkavégzésre, közvetlen módon ösztönözve ezzel az érintetteket a mielıbbi munkaerı-piaci visszatérésre. Ugyancsak ennek az intézkedéscsomagnak része a több ellátás egyidejő folyósításának lehetısége, ami a testvér vállalásának idızítésére lehet hatással, rövidítve a gyermekek szülıtése közötti idıt és így a gyermekgondozás miatti távollét hosszát. A környezeti feltételek között a legfontosabb a bölcsıdei hálózat fejlesztése, de idetartozik a hároméves kortól kötelezı óvodai nevelés, valamint a nők 40 éves munkaviszony utáni nyugdíjba vonulásának lehetıvé tétele, ami a dolgozó anyákat segítheti abban, hogy jobban támaszkodhassanak a nagyanyai segítségre. Ugyancsak idetartozik, hogy a munka törvénykönyve is kibıvült a munkavállalás és a gyermeknevelés összehangolását célzó elemekkel. A fenti intézkedések mellett fontos annak vizsgálata is, hogy az ellátórendszer egyes elemeivel mennyire elégedettek a gyermekgondozási ellátást igénybe vevık, ezért – a korábbi hasonló moduloktól eltérően – véleménykérdések is szerepeltek a felvételben.

### A gyermekgondozási ellátást igénybe vevők jellemzıi

2014 IV. negyedévében 257 ezren részesültek valamilyen formájú gyermeknevelési ellátásban. Közülük az ellátás mellett 231,6 ezer nı és 2,7 ezer férfi nem folytatott keresıtevékenységet. Ellátási forma szerinti megoszlásuk: gyesen 56, gyeden 34 és gyeten<sup>1</sup> 107%-uk volt. Az ellátási formák közül csak a gyed igénybevétele van korábbi biztosítási jogviszonyhoz kötıve, és 2014-tıl már munkát is lehet vállalni mellette.

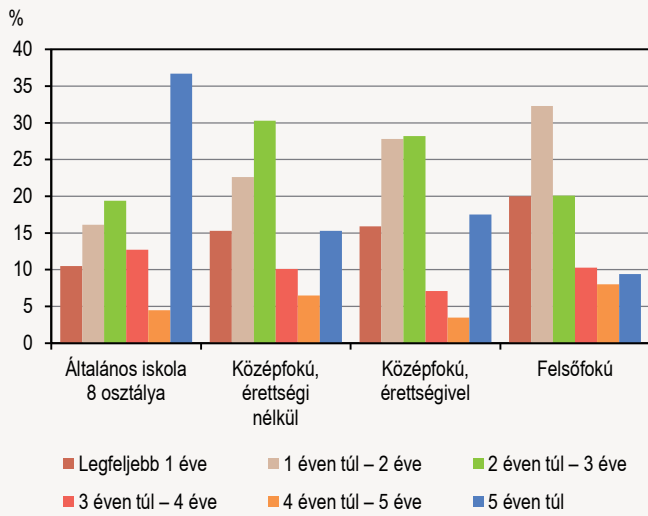
Az ellátást igénybe vevı, a felvétel idején nem dolgozó nık közül 156 ezren a szülıést megelızıen alkalmazásban álltak, további 8,9 ezer fı vállalkozó vagy segítő családtag volt, míg 10,6 ezren tanulás, 56,1 ezren pedig egyéb ok miatt nem voltak foglalkoztatottak. A szülıést megelızıen nem dolgozók 55%-ának legmagasabb iskolai végzettsége az általános iskola volt, szemben az alkalmazott státusúak 11%-os arányával. Hasonló polarizáció volt jellemzı az életkor és a lakóhely szerinti megoszlásra is. A korábban nem dolgozók több mint fele községekben élt, szemben a foglalkoztatott jogviszonyt szülıés miatt megszakított egyharmados arányával, az elıbbieket közel harmada, az utóbbiaknak viszont csak mintegy 5%-a volt 25 évesnél fiatalabb.

A korábban foglalkoztatott nık a felvétel idején átlagosan 3,1 éve voltak távol munkahelyüktıl, 16%-uk esetében a távollét hossza meghaladta az 5 évet. A hosszú ideje ellátást igénybe vevık aránya kiugróan magas volt a nık azon 10%-ánál, akik legfeljebb alapfokú végzettséggel rendelkeztek (közel 37%-uk 5 évnél hosszabb ideje dolgozott utoljára), míg a diplomásokra a hosszú távollét nem volt jellemzı.

<sup>1</sup> Utóbbi létszámadata marad el a három ellátási forma közül legnagyobb mértékben az adminisztratív nyilvántartásból származó ellátástípusonkénti éves átlagos létszámtól, de az összes igénybe vevınek a munkaerı-felmérésébıl, illetve az adminisztratív forrásból származók létszáma közötti eltérés nem haladja meg jelentıszen a munkaerı-felmérés mintavételi hibahatárát.

1. ábra

**A korábban foglalkoztatott nők megoszlása a gyermekgondozás miatti távollét hossza és a legmagasabb befejezett iskolai végzettség szerint, 2014**

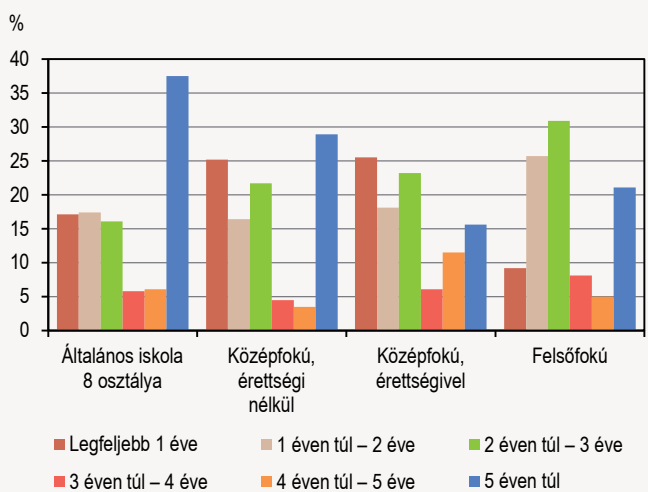


A távollét hossza természetesen a nevelt gyermekek számával mutatja a legszorosabb korrelációt. A korábban foglalkoztatott nők 4%-ának háztartásában legalább négy 15 éven aluli gyermeket neveltek, 60%-uk már legalább 5 éve gyermekgondozási ellátást vett igénybe, de a három gyermeket nevelők körében is megközelítette ez az arány a 40%-ot. A hosszú távollét, valamint a nagyobb gyermekszám megnehezíti a nagycsaládos nők munkaerő-piaci reintegrációját.

Azok, akik korábban nem dolgoztak, a gyermekgondozási ellátásban részesülőkre átlagosan jellemzőnél hosszabb időre vették igénybe az ellátást. Az 5 évnél hosszabb ideje ilyen jogcímen otthon levők aránya az inaktív csoportba tartozók esetében 31% volt, csaknem duplája a foglalkoztatottakra jellemző aránynak (16%). A gyermekgondozási ellátás igénybevételének időtartama esetükben is korrelál az iskolai végzettséggel, de a legalacsonyabb végzettségűek esetében független a korábbi munkaerő-piaci státustól.

2. ábra

**A korábban nem dolgozó nők megoszlása a gyermekgondozási ellátás igénybevételének időtartama és a legmagasabb befejezett iskolai végzettség szerint, 2014**



### Visszatérés a korábbi munkahelyre

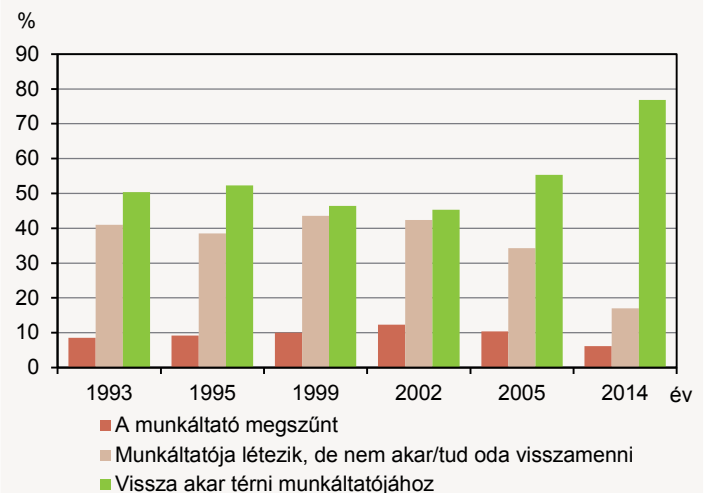
A gyermekgondozási idő letelte után alapesetben az azt igénybe vevő tovább dolgozik korábbi munkáltatójánál. Ha munkáltatója időközben megszűnt, ami hosszabb távollét esetén valószínűbb, akkor eleve lehetetlen a visszatérés, de

van, amikor a munkáltató változatlan formában működik, viszont az érintett arról értesül, hogy rá ott tartósan nem számítanak. Előfordul továbbá az is, hogy azok a munkafeltételek, amelyek korábban megfelelőek voltak, kisgyermek mellett már nem vállalhatók, ezért vagy más okból az érintett dönt úgy, hogy az ellátási idő leteltével munkáltatót vált.

A 2014. évi felvétel idejére a gazdasági struktúra stabilizálódott. Míg 1993–2005 között az ellátást igénybe vevők 9–12%-a munkáltatójának időközbeni megszűnéséről számolt be, addig 2014-re ez az arány 6,2%-ra mérséklődött, és további 1,7%-uk esetében csak az a részleg szűnt meg, ahol korábban dolgoztak. Az alkalmazásban álló nők 94%-ának tehát elvileg adott a lehetőség, hogy korábbi munkáltatójához térjen vissza. A visszatérés objektív lehetősége és a távollét hossza között nincs kapcsolat. Egyedül a 8 évnél hosszabb ideje gyermekgondozási ellátást igénybe vevők körében haladta meg jelentősebben az átlagot azok aránya, akiknek a munkáltatója megszűnt. A korábbi munkáltatójukhoz visszatérni nem szándékozik aránya 17% volt, némileg magasabb a korábbi 10% körülinél, de azokat az eseteket is tartalmazta, amikor az érintett úgy gondolta, hogy munkájára munkáltatójának tartósan nincs szüksége. Összességében a megkérdezettek több mint háromnegyede (77%-a) korábbi munkáltatójához kíván visszatérni, ami jóval magasabb a korábbi felvétel szerinti 45–55%-os részarányánál.

3. ábra

**A korábban alkalmazásban álló, jelenleg gyermekgondozási ellátást igénybe vevők megoszlása az ellátási idő letelte utáni visszatérés lehetősége szerint**



A visszatérést választók aránya a nevelt gyermekek számával együtt csökken. A jelenleg egy 15 éven aluli gyermeket nevelők 83, a két gyermeket nevelők 79, a három, illetve a négy vagy annál több gyermeket nevelőknek viszont csak 62, illetve 52%-a nyilatkozott úgy, hogy vissza kíván térni korábbi munkáltatójához. A három gyermeket nevelőknél ezt részben magyarázza a hosszú távollét, ami miatt a munkahelymegszűnés valószínűsége is nagyobb, illetve az, hogy a nagycsaládos nők bizonyos munkahelyi jellemzőket az átlagosnál kevésbé tudnak elfogadni. Jelentős különbség van a a korábbi munkahelyre visszatérni szándékozik arányában iskolai végzettség szerint is. A felsőfokú végzettségűek képviselik 89%-os visszatérési arányukkal az egyik és a legfeljebb alacsonyabb végzettségűek rendelkeznek 58%-os arányukkal a másik pólust. A diplomások után a szakiskolai végzettségűek állnak a második helyen (74%-kal), vélhetően azért, mert speciális tudásuk csak bizonyos munkahelyen hasznosulhat megfelelően. A működő munkahellyel rendelkezők közül azok, akik távollétük alatt munkáltatójukkal rendszeresen, illetve ritkábban kapcsolatot tartottak, 98, illetve 87%-a továbbra is ott szándékozik dolgozni. A kapcsolatot egyáltalán nem tartóknak viszont mindössze 44%-a tervezte a visszatérést korábbi munkahelyére. A kapcsolattartásban alapvetően a munkáltatóé a kezdeményező szerep, ha tehát tényleg számít az ellátási idő letelte után munkatársára, akkor vele rendszeres kapcsolatot tart fenn.

Az a mintegy 27 ezer fő, aki nem kívánt visszatérni korábbi munkáltatójához – az előre megadott okok közül – legnagyobb arányban, 31%-ban a

nem megfelelő műszakrend választ jelölte meg. Ez az arány a felsőfokú végzettségűek kivételével – akiknél ez az ok egyáltalán nem fordult elő – az iskolai végzettségtől többé-kevésbé független volt. Összességében 23%-uk hivatkozott arra, hogy korábbi munkahelye túl távol van, míg a nem megfelelő fizetés csekély arányban és jellemzően csak az alacsony iskolai végzettségűeknél játszott szerepet a döntésben. A kérdőívben kiemelt 3 okon kívül még számos olyan körülmény is lehet, ami indokolhatja az állásváltást, de választhat valaki teljesen új életpályát is. Például a gyermekgondozási távollét alatt felkészül vállalkozásának beindítására, vagy időközben továbbtanult, amit jelez az is, hogy a válaszolók 34, ezen belül a felsőfokú végzettséggel rendelkezők 54%-a az egyéb okot jelölte meg.

Mint a magyarázó okoknál már említettük, azok, akik továbbra is szoros kapcsolatban maradnak munkáltatójukkal, csaknem biztos, hogy az ellátási idő letelte után továbbra is ott kívánnak dolgozni. A korábban alkalmazottként dolgozó, jelenleg szülési szabadságot vagy gyermekgondozási ellátást igénybe vevők 38%-a rendszeresen, 40%-a pedig esetenként tart kapcsolatot munkahelyével. A kapcsolat teljes hiánya 22%-ban fordult elő, legnagyobb arányban az alacsony iskolai végzettségűek körében (62%) és legkisebb arányban a felsőfokú végzettségűek (8,7%) körében. A háztartásban nevelt gyermekek számával arányosan nő azok aránya, akiknek nincs (már) kapcsolata munkáltatójával, ami a távollét időtartamával függ össze. Az első gyermekükkel otthon levő nőknek még több mint 80%-a rendszeresen, de legalább alkalmanként tartja a kapcsolatot munkahelyével. Az iskolai végzettség szerinti összetétel különbségével, valamint a tömegközlekedés igénybe vehetőségével összefüggésben a kapcsolattartás a fővárosiak esetében volt a legszorosabb, őket a megyei jogú városokban élők követték, míg a községben, illetve az egyéb városban lakók esetében a rendszeres kapcsolattartás az átlagnál kisebb arányú volt.

### **Jövőre vonatkozó tervek**

A gyermeknevelési ellátás igénybevétele mellett a nem dolgozók döntő többsége (84%-a, 196 ezer fő) azt tervezte, hogy igénybe veszi a teljes ellátási időt, azaz csak akkor megy vissza munkahelyére, vagy próbál elhelyezkedni, ha a legkisebb gyermek utáni gyes (vagy gyet) időszaka lejárt. Míg a gyed extra bevezetése ellenére is mindössze 1,8%-uk szándékozik ezen ellátási forma mellett munkába állni, addig 9,4%-uk (22 ezer fő) a legkisebb gyermek utáni gyed időszak lejártával szeretne dolgozni. Ez utóbbi arány a diplomások körében a legmagasabb (16%), mint ahogy a gyed extra biztosította anyagi előnyökkel is döntő többségben ők élnek, jóllehet a munkaerőpiacra való korai visszatérést csak mindössze 4,2%-uk fontolgatja.

Az a 25 ezer nő, akinek a párja inaktív, illetve munkanélküli, valamint a foglalkoztatott férjjel, élettársal élők közül az a 20 ezer nő, akinek társa alulképzett (és így vélhetően rosszul fizetett munkát végzett), legnagyobb arányban a teljes ellátási idő otthon töltését tervezte. Ennek az a magyarázata, hogy az ilyen párkapcsolatban élő nők munkaerő-piaci jellemzői hasonlóan kedvezőtlenek, és esetükben a gyermekgondozási ellátás alacsony, de biztos jövedelmet jelent. A társukhoz hasonló iskolai végzettség miatt a szellemi munkát végző férfiak párjai azok, akik legkisebb arányban, bár így is közel 78%-ban a teljes ellátási időszakot inaktívként szándékoznak eltölteni. A gyermeküket egyedül nevelő nők 85, a szakképzettséget igénylő munkakörben dolgozó férfiak – hasonlóan képzetebb – társainak 82%-a tervezte, hogy a teljes ellátási időben gyermekeivel otthon marad.

A gyet, melyet 1993-ban azért vezettek be, hogy a nagycsaládos és így az átlagnál jóval kedvezőtlenebb elhelyezkedési esélyű nőknek a munkanélküliséggel szemben, legalább átmenetileg alternatívát kínáljon, megőrizte a munkaerőpiacra lépéssel szembeni visszatartó erejét. A felvétel idején a gyetet igénybe vevők 92, a három vagy annál több 15 éven aluli gyermeket nevelő nők mintegy 86%-a a gyermeknevelési ellátás lejártával tervezi csak a munkaerő-piaci visszatérést. További 7,4, illetve 7,0%-uknak egyéb tervei vannak, ami azt is jelentheti, hogy az ellátási idő leteltével is inaktívak kívánnak maradni.

Összességében a gyermekgondozási ellátás valamely formájában részesülők – beleértve azokat is, akik emellett jelenleg dolgoznak, illetve szülési sza-

badsgón vannak – háromnegyede tervezte azt, hogy a teljes ellátási időt gyermekével tölti, ami nemzetközi viszonylatban is magas arány. Sok nő számára a gyes – alacsony összege ellenére – egyfajta anyagi biztonságot jelent, sőt versenyképes lehet még a munkába járás többletköltségével terhelt minimálbérrel szemben is.

A felvétel idején nem dolgozó, a gyermekgondozás teljes idejét gyermekeivel otthon tölteni szándékozó nők 75%-a úgy vélte, hogy a gyermeknek az a jó, ha legalább 3 éves koráig a szülő gondoskodik róla. Elgondolkodtató, hogy a döntésüket ezzel magyarázó aránya az iskolai végzettséggel párhuzamosan emelkedik, a csak alacsony végzettségűek esetében 52, a felsőfokú végzettségűek esetében 93%. Az előbbiek és a szakmunkásképzőt, szakiskolát végzetek az átlagos 14%-nál nagyobb arányban (23, illetve 19%-ban) jelölték meg azt a választ, hogy nehéz lenne a munkarendet a gyermekneveléssel összeegyeztetni. Az intézmények hiánya, illetve a napközbeni ellátás finanszírozási nehézsége a döntésben alig játszanak szerepet, ezeket együttesen az érintettek 7,0, míg az egyéb okot 4,0%-a jelölte meg. Az intézményi ellátás, illetve rokoni segítség hiánya legkevésbé a megyei jogú városokban (0,7%-a az érintetteknek), leginkább a községekben élők számára (7,5%) befolyásoló tényező.

Az ellátást igénybe vevő, a felvétel idején nem dolgozók 16%-a (mintegy 38 ezer fő) a teljes ellátási idő lejártá előtti – jellemzően a gyed időszak lejártá utáni – munkaerő-piaci visszatérést tervezte, amit legnagyobb arányban (65%-ban) anyagi okokkal indokolt. A szakmai karrier igénye, a végzett munka szeretete csak a felsőfokú, illetve szakirányú középfokú végzettségűeknél játszik szerepet, közülük közel minden ötödik ezzel magyarázta, hogy miért nem használja ki a teljes ellátási időt. A munkahely elvesztésétől való félelem 8,9%-uknál játszott szerepet, és leggyakrabban a diplomások mellett a szakmunkásképzőt, szakiskolát végzett nők körében fordult elő.

Mivel a teljes ellátási időszak vége előtt munkába állni szándékozók esetében a legfiatalabb gyermek még nem éri el az óvodáskort, napközbeni ellátásáról más módon kell gondoskodni. Az anyák többsége (77%-a) bölcsődébe kívánja járni gyermekét, további 17% nagyszülői, illetve rokoni segítséget tervez igénybe venni. A válaszok megoszlása szerint a diplomások az átlagnál nagyobb arányban (88%-ban) választanák az intézményi gondozást, de eleve ők azok, akik – a teljes ellátási időszak letelte előtt a visszatérni szándékozó nők közötti közel 48%-os részaránnyal – erősen felülreprezentáltak, és így a részsokaságra jellemző arányra is erősen hatnak.

Arról, hogy milyen munkát szeretnének végezni, még azoknak is van elképzelésük, akik úgy gondolták, hogy a munkaerőpiacra való visszatérésük kérdéses. A felvétel ebből a munkaidő témakörét emelte ki. Arra a kérdésre, hogy majd teljes vagy részmunkaidőben fog-e dolgozni, 57%-uk a teljes, 13%-uk a részmunkaidős, 30%-uk a bizonytalan választ jelölte meg. A bizonytalanok aránya kiugróan magas, 62% volt az alacsony iskolai végzettségűek körében. Ez azzal függ össze, hogy a gyermekgondozási ellátás előtt nem dolgozók, illetve a korábbi munkáltatójukhoz visszatérni nem szándékozók között egyaránt magas az alacsony iskolai végzettségűek aránya. (A jövődől munkahely ismerete nélkül pedig nehéz az alkalmazással kapcsolatos kérdést megválaszolni.) Hasonló, bár némileg kisebb bizonytalanság jellemezte a jövődől munkarendre vonatkozó kérdésre adott válaszokat is. A jelenleg anyasági ellátást igénybe vevő inaktívak 63%-a nem vállalta a hétfői munkavégzést, 12%-a pedig az azzal járó kötött munkarendet nem vállalná. A rugalmas munkaidőben fog dolgozni válaszok aránya 15, a kötetlen és a távmunkaé 5,3% volt. A gyermekneveléssel jobban összeegyeztethető munkarendet várt tehát az ellátást igénybe vevők egyötöde, ami jelentősen meghaladja a felvétel idején ilyen munkarendben dolgozók arányát.

A tervekhez a további gyermek(ek) vállalásával kapcsolatos elképzelések is hozzátartoznak. Az erre a kérdésre válaszoló, jelenleg gyermekgondozási ellátást igénybe vevő 252 ezer nő közül 166 ezren (a válaszolók 66%-a) a jelenlegi gyermekszámot véglegesnek tekintették. A további gyermek vállalását érthető módon, a háztartásukban jelenleg egy 15 évnél fiatalabb gyermeket nevelő nők tervezik legnagyobb arányban (62%). A két gyermeket nevelők közül minden 5., a háromgyermekesek közül pedig minden 10. szeretne még további gyermeket.

### **Vélemények a gyermeknevelést segítő intézkedésekről és juttatásokról**

A gyermeknevelési ellátás valamelyik formáját igénybe vevőknek a felvétel során megkérdeztük a véleményét egyrészt arról, hogy milyen intézkedés könnyítené meg leginkább a munkavállalói és a családanyai szerepkör összehangolását, másrészt minősíteniük kellett a jelenlegi támogatási rendszer fontosabb elemeit is.

Az érintettek először kiválasztották, hogy szerintük melyik intézkedés mozdítaná elő leginkább azt, hogy a gyermekvállalás és az ezt követő munkába állás között minél rövidebb idő teljen el. A válaszlehetőségek a következők voltak:

- A bölcsődei hálózat fejlesztése a kistélepülésekre kiterjedően is
- A családi napközik hálózatának fejlesztése
- A munkáltatók kötelezése a kisgyermekesek esetében az egyéni élethelyzetet figyelembe vevő munkarendben történő foglalkoztatásra
- A 3 évnyi gondozási idő rugalmas igénybevételének lehetősége a gyermek 10 éves koráig
- Adókedvezmény, ha fizetett segítséget vesznek igénybe a gyermekgondozáshoz
- Egyéb intézkedést javasol

A kérdésre válaszoló 252 ezer kisgyermekes nő 41%-a a legfontosabbnak a munkáltatói oldalról jövő segítséget tartotta. Ezt a választ a szakmunkásképzőt, szakiskolát végzetek 49%-a jelölte meg, ami azzal függ össze, hogy ők dolgoznak a legnagyobb arányban a családi teendőkkel nehezen összeegyeztethető (többműszakos, illetve hétvégi munkavégzéssel is járó) munkarendben. A munkáltatóval szembeni elvárás a gyermekszámmal együtt nő, ugyanis minél több kiskorúról kell gondoskodni, annál nehezebb a gyermekintézmények nyitvatartási idejét a munkaidővel összehangolni. A második helyre a bölcsődei hálózat fejlesztése került (31%). A legnagyobb arányban ezt a községekben élők mellett a fővárosi nők jelölték meg, illetve a felsőfokú végzettséggel rendelkezők. Az ellátási idő rugalmas igénybevételének lehetőségét 10, a családi napközit 7,7, a külső segítség igénybevétele esetén járó adókedvezményt pedig mindössze a megkérdezettek 4,2%-a választotta.

A jelenleg igénybe vehető különböző juttatások nagyságrendjével és a folyósítási idővel kapcsolatos elégedettségi vizsgálat a következő eredményt hozta:

- A gyed összegével (a napi átlagkereset 70%-ában megállapított, a felvétel idején az érvényes minimálbérhez kötött módon 142 100 forint/hó összegben maximált) a válaszolók 18%-a elégedett, egyaránt 28%-a inkább elégedett, illetve inkább elégedetlen, 26%-a pedig elégedetlen volt.
- A gyermekgondozási ellátást a felvétel idején igénybe vevők összességében az átlagnál valamivel elégedettebbek voltak a gyed összegével. Az elégedettség a háztartási jövedelmek és az iskolai végzettség mentén némileg nőtt.
- A biztosítási jogviszonyhoz nem kötött, tehát a gyermekvállalás előtt munkaviszonyban nem állók számára, illetve két év gyed után a harmadik évben folyósított gyes 28 500 forint/hó (ami az öregségi nyugdíjminimum) összegét egyértelműen keveselték. A válaszadók több mint fele (52%-a) egyáltalán nem volt vele megelégedve, további 28%-uk pedig inkább elé-

gedetlen volt, mint elégedett, miközben mindössze 7,4%-uk tartotta megfelelőnek az összeget. Érdekes módon az iskolai végzettségi skála két szélén, a legalacsonyabb és a legmagasabb végzettségűek esetében haladta meg az elégedettek aránya valamivel az átlagot. Ez azzal magyarázható, hogy a legmagasabb iskolai végzettségűek a többieknél szabadabban dönthettek annak igénybevételéről, a legalacsonyabb iskolai végzettségűek számára pedig – a gyed összegétől függetlenül is – fontos bevételi forrás. (Tény, hogy a gyed felső határa folyamatosan nő, míg a gyes összege az utóbbi években nem változott.)

- Azzal, hogy a gyermekgondozási ellátás valamelyik fajtáját lényegében minden anya legalább a gyermek 3 éves koráig igénybe veheti, illetve az időszak a három vagy annál több kiskorú nevelése esetén a legkisebb gyermek 8 éves koráig kitolódhat, a megkérdezettek több mint háromnegyede elégedett vagy inkább elégedett volt.
- A családi pótlék évek óta változatlan összegével a válaszolók mindössze egyharmada volt elégedett vagy inkább elégedett. Az elégedettek nagyobb arányban tartoztak azok közé, akik esetében a gyermeknevelési kiadások egy részét adóalap-csökkentési kedvezmény (párjuk által igénybe vetten) kompenzálja. Az azonban, hogy a családi pótlékot a kisgyermekesek döntő többsége kevesli, azt jelzi, hogy a háztartások a gyermeknevelési költségeikhez történő társadalmi hozzájárulást (a többi elemtől függetlenül) a családi pótlékon keresztül érzik legközvetlenebbül.
- A családi adókedvezmény esetében éppen fordítottak az arányok, ezzel összességében a válaszolók alig több mint egyharmada volt elégedetlen, vagy inkább elégedetlen. Az elégedettek aránya azok körében volt magasabb, akik nagyobb valószínűséggel tudnak ezzel a kedvezménnyel élni (felsőfokú végzettséggel rendelkeznek, három vagy annál több gyermeket nevelnek).

### **Összefoglalás**

A gyermeknevelési ellátásra jogosult nők háromnegyede a teljes időszakot otthon, gyermekével szándékozik tölteni, osztva azt a nézetet, miszerint a gyermeknek az a legjobb, ha az óvodáskor eléréséig édesanyja gondoskodik róla. Ez a szemlélet legkevésbé a diplomás nőkre jellemző, akiknek karrierjét, szakmai fejlődését leginkább veszélyezteti a gyermekgondozással eltöltött hosszú távollét.

A bölcsődei férőhelyek számával és területi elhelyezkedésével kapcsolatos problémák szinte alig vannak hatással a nők döntésére. Az óvodáskor előtti korosztályoknak színvonalas ellátást biztosító, mindenki számára hozzáférhető intézményhálózat kiépítése azonban csökkenthetné azok számát (és nem csak az édesanyák körében), akik az anyai gondoskodást tartják elsődlegesnek. A korábban inaktívak, az alacsony iskolai végzettségűek, a csak minimálbéren foglalkoztatottak azonban továbbra is a teljes ellátási időszak felhasználásában érdekeltek.

Míg a családi pótlék jelenlegi összege a kisgyermeket nevelők számára nehezen elfogadható, addig a családi adókedvezmény társadalmi fogadtatása pozitív. Azok pedig, akik az adókedvezményt alacsony jövedelmük miatt nem tudják igénybe venni, egyre inkább más, közvetlenül a gyermeknek nyújtott (ingyenes étkezés, tankönyv) segítséget kapnak.

**További információk, adatok (linkek):**

[Táblák](#)  
[Módszertan](#)

**Elérhetőségek:**

[kommunikacio@ksh.hu](mailto:kommunikacio@ksh.hu)  
[Információs szolgálat](#)  
Telefon: (+36-1) 345-6789  
[www.ksh.hu](http://www.ksh.hu)