

A munkaerő-piaci politika hatása a nemek közötti egyenlőségre a gazdasági átalakulás és az EU-csatlakozás időszakában: Csehország, Magyarország és Szlovénia összehasonlítása

NAGY Beáta – Alena KRÍZKOVÁ –

Aleksandra KANJUO – MRČELA

beata.nagy@uni-corvinus.hu; alena.krizkova@soc.cas.cz; aleksandra.kanjuo-mrcela@fdv.uni-lj.si

ÖSSZEFOGLALÓ: Tanulmányunkban három ország (Csehország, Magyarország és Szlovénia) esetén keresztül vizsgáljuk a poszt-szocialista országok közötti hasonlóságokat és különbségeket a rendszerváltás utáni időszakban, de főleg az EU-csatlakozás idején (2000–2005) a nemek és munkaerőpiac szempontjából. Azt állítjuk, hogy a piacgazdaságra való átállás idején és az azt követő időszakban a nemi szerepekkel kapcsolatos attitűdök egyre konzervatívabbakká váltak mind a magán-, mind a közéletben, és a nők elvesztettek néhány, az államszocializmus idején elnyert jogot (pl. a garantált munkahelyeket és a gyerekek napközbeni elhelyezésére szolgáló intézményeket). Az EU-csatlakozásról szóló hivatalos állásponttal szemben a nemek közötti egyenlőség ígérete nem valósult meg teljesen. Azt is állítjuk továbbá, hogy jelentős különbségek vannak a vizsgált országok között a foglalkoztatás- és családpolitika területén.

KULCSSZAVAK: női foglalkoztatás, esélyegyenlőség, gyermekintézmények, refamilizáció, kelet-közép-európai összehasonlítás

Bevezetés¹

A kelet-közép-európai gazdaságok 1990-es évek eleji reformja, az EU-tagság és a globalizáció együttes hatása alapvető változásokat idézett elő a női foglalkoztatásban. Mindez olyan társadalmakban következett be, amelyekben a nők fizetett munkához való hozzáférése és munkaerő-piaci részvétele számos, háború utáni generáció szá-

¹ Szeretnénk köszönetet mondani az anonim bírálónak a cikkhez fűzött értékes és részletes kritikáért. Az írásban maradt hiányosságokért csak a szerzőket terheli felelősség. A tanulmány egy része a Cseh Tudományos Alap „Changes in partnership and family forms and arrangements from the life course perspective” (grant no. P404/10/0021) című kutatás keretében készült.

mára megkérdőjelezhetetlen volt. Az egyenlőség kinyilvánítása és a női emancipáció célkitűzése ellenére azonban a kommunista időszakban a nőket másodrendű munkaerőnek tekintették a kelet-közép-európai országokban; alulfizetettek voltak, és erősen szegregálódtak egyes gazdasági szektorokba és állástípusokba (Čermáková 1995; Fodor 2002; Pollert 2003). Ez részben azért volt így, mert a kommunista rendszer kiemelten kezelte a nehézipart, részben pedig azért, mert sosem teljesültek azok az ígéretetek, hogy a könnyen elérhető szolgáltatások felszabadítják a nőket a fizetett munka és a fizetetlen házimunka kettős terhe alól. Ebben az időszakban a nemi egyenlőtlenségeket nem tekintették problémának, és nem is tettek ellenük semmit – az úgynevezett emancipáció pedig azzal járt, hogy a dolgozó nők vállára még több teher nehezedett. Bár az államszocializmus idején tettek erőfeszítéseket a nők munkavállalásának támogatására, a férfiak felelősségéről soha nem esett szó. A retorika és a mindennapi valóság közötti ellentmondás minden posztszocialista országban nyilvánvaló volt (Gal–Kligman 2000). A nők és férfiak közötti íratlan társadalmi szerződés (gender contract) ellenére számos fontos eredmény született: a nők nagyarányú munkavállalása, a munkahelyek biztonsága (a nők gazdasági függetlensége), valamint az elérhető és megfizethető, a gyermekek napközbeni elhelyezésére szolgáló intézmények. Mivel a nők többsége teljes munkaidőben dolgozott, ami a mai napig is jellemző, a szocialista állam bővíteni kezdte a napközbeni gyereklátás intézményrendszerét, a gyereknevelési támogatásokat, a szülési és gyerekgondozási szabadságokat, valamint különböző szolgáltatásokat, így például a munkahelyi étkeztést, amelyek lehetővé tették a szülőknek, azaz az anyáknak, hogy a munkahelyi és a családi feladatoknak is eleget tegyenek.

Ebben a dolgozatban három kiválasztott ország (Csehország, Magyarország és Szlovénia) esetén keresztül vizsgáljuk a posztszocialista országok közötti hasonlóságokat és különbségeket a rendszerváltás utáni időszakban, de főleg az EU-csatlakozás idején (2000–2005). Azt állítjuk, hogy a piacgazdaságra való átállás idején és az azt követő időszakban a nemi szerepekkel kapcsolatos attitűdök egyre konzervatívabbakká váltak mind a magán-, mind a közéletben, és a nők elvesztettek néhány, az államszocializmus idején elnyert jogot (pl. a garantált munkahelyeket és a gyermekek napközbeni elhelyezésére szolgáló intézményeket). Az EU-csatlakozásról szóló hivatalos állásponttal szemben a nemek közötti egyenlőség ígérete nem valósult meg teljesen. Azt is állítjuk továbbá, hogy jelentős különbségek vannak a vizsgált országok között a foglalkoztatás- és családpolitika területén, és a nemek közötti egyenlőség az egyes országok munkaerőpiacán az alábbi fő tényezőkhöz múlik: 1. A munkaerőpiac nemek szerinti szerkezetének (gender structure) fejlődése; 2. A jogi keretek és a munkaerő-piaci politika; 3. A munka és a magánélet egyensúlyának megteremtését segítő intézkedések. Az e három tényező közötti különbségek nagyrészt megmagyarázzák a nők eltérő helyzetét a vizsgált országok munkaerőpiacán és általában a különböző kelet-közép-európai társadalmakban. Tanulmányunkban megpróbáljuk szétválasztani, de legalábbis jelezni, hogy különböző szakpolitikai területekről van szó (a fentiekben említett foglalkoztatás- és családpolitika mellett az esélyegyenlőségi politikát tartjuk kiemelt fontosságúnak). Erőfeszítést

teszünk arra is, hogy ezek kölcsönhatásait és esetleges ellentmondásosságát jelezzük, amelyek explicit jeleként értékeljük azokat az indikátorokat, amelyek a foglalkoztatási és esélyegyenlőségi helyzetet jellemzik.

Az elmúlt évtizedben mindhárom országban olyan folyamatok zajlottak, amelyek sajátos hatással voltak a nemek közötti viszonyra a munkaerőpiacon. Az 1990-es években a női emancipációval szembeni ellenhatást és a társadalmi nemi rend (gender order) remaszkulinalizációjának jeleit figyelték meg az egész kelet-közép-európai régióban (Gal-Kligman 2000; Metcalfe-Afanassieva 2005; Domsch et al. 2003). Ezek a jelenségek azonban eltérő intenzitásúak voltak az egyes országokban, és más-más munkaerő-piaci következményekkel jártak. Ahogy Fodor Éva írta: „Az államszocialista emancipációs törekvések hagyománya tovább él, de új környezetben. Nagyon sok nő gazdasági pozíciója meggyengült az államszocialista tervgazdaságok összeomlása után” (Fodor 2006: 6). A társadalmi nemi rend változásaiban találhatunk néhány közös jellemzőt az országok között (UNIFEM 2006). A rendszerváltás időszakára jellemző, hogy a kelet-közép-európai országokban kísérlet történt arra, hogy a nőket visszaküldjék a konyhába, és általában véve a hagyományos szerepekbe (Jogan 2001). Egyes posztszocialista országokban folytatott kutatások szerint a családpolitika, például a hosszú gyerekgondozási szabadság, is hozzájárult a társadalom nyílt vagy burkolt refamilizációjához, és ez a törekvés néhány esetben egyértelműen egybeesett az értékrendszer változásaival (Saxonberg-Sirovátka 2006; Blaskó 2005). Csehországban és Magyarországon a családpolitika szerkezete egyértelműen familialista irányba változott: miközben a határozott, explicit cél a három éven aluli gyerekek napközbeni ellátását szolgáló intézményekre fordított költségek csökkentése és a szülői szabadság három évre növelése, a hallgatólágos, implicit célt a (kisgyerekes) nők munkaerőpiacról való kiszorítása jelentette (Saxonberg-Sirovátka 2006). Ugyanakkor a tradicionális nemi viszonyokhoz való visszatérés, amelyet különböző mértékben ugyan, de minden kelet-közép-európai országban megfigyeltek, nem tudható be teljes egészében a rendszerváltozásnak. Például a magyar szociális ellátórendszer és a fizetett munka, valamint a családi feladatok összeegyeztetését szolgáló politika ellentmondásos hatást fejtett ki: miközben a gyermekgondozással kapcsolatos intézkedések (a gyermekgondozási segély bevezetése, a bölcsődei és óvodai ellátórendszer) előremutatóak voltak, hozzájárultak ahhoz is, hogy a hatvanas évektől kezdve elkerülhetetlenül megerősítette a hagyományos szerepeket és a nemi szerepekkel kapcsolatos konzervatív értékeket (Ferge 1999).

Másrészt viszont a szlovén foglalkoztatás-, valamint a munkahelyi és otthoni feladatok összehangolását szolgáló közpolitika évtizedek óta figyelembe vette a nők és férfiak közötti egyenlőség szempontját is (a rendszerváltozás előtt és után egyaránt), így itt kevésbé romlott a nők munkaerő-piaci helyzete. Jogan (2006) hangsúlyozza kutatásában, hogy a szocialista rendszerben a szlovén „önigazgatási rendszer” időszakában külön testületek gondoskodtak arról, hogy a nemek közötti egyenlőség kérdései megjelenjenek a közbeszédben (meglehetősen sikerrel,

különösen az 1970-es és 80-as években, amikor a szülői szabadságot, valamint a gyerekgondozás, az idősgondozás és az egészségügy költségeinek fedezetét érintő törvényi változások jobb munka-magánélet egyensúly megteremtését tették lehetővé mind a nők, mind a férfiak számára). Jogan szerint ez a hagyomány az oka annak, hogy más posztszocialista országokhoz képest „Szlovéniában kevésbé voltak sikeresek azok a próbálkozások, amelyek szerették volna a háztartásokba száműzni a nőket, és megerősíteni a férfiuralmat” (Jogan 2006: 202). Bár ez az értelmezés felettébb gondolatébresztő, úgy véljük, hogy túlbecsüli a szocialista intézményrendszernek a nemi szerepekkel kapcsolatos elvárásokra gyakorolt hatását. Csehország és Magyarország, ahol hasonló testületeket hoztak létre a szocializmus idején a nemek közötti egyenlőség javítására, ellenpéldául szolgálnak, mivel ezekben az országokban erős konzervatív fordulat figyelhető meg. Az ISSP-felmérések szerint (International Social Survey Programme), amelyeket 1988-ban, 1994-ben és 2002-ben végeztek el, a cseh és a magyar népesség, különösen a férfiak, a hagyományos nemi szerepeket vallják magukénak, bár enyhe csökkenés is kimutatható a tradicionális attitűdökben (Tóth 1995; Blaskó 2005). Magyarországon valamelyest csökkent a konzervatív attitűdök aránya 1994 és 2002 között, míg Csehországban nem változott az érték. A legújabb kutatások (Crompton et al. 2005) például inkább az attitűdök rugalmatlanságát mutatták ki. A kelet-közép-európai régióban azonban az utóbbi egy-két év – még csak részlegesen publikált – kutatási eredményei szerint vannak jelei a változó attitűdöknek.

Az általunk vizsgált országok esetében mindazonáltal azt láthatjuk, hogy a tradicionális nemi szerepek folyamatosan újratermelődnek Magyarországon és Csehországban, míg Szlovéniára ez nem jellemző: itt a fizetett munka területén elvárás a nemek közötti egyenlőség, és ez egy közelmúltban végzett közvélemény-kutatásban kifejezett értékekben is tükröződik. Szlovéniában mind a nők, mind a férfiak többsége elfogadja a nők aktív munkaerő-piaci részvételét mint a nők gazdasági függetlenségének alapját. A vizsgált országokban a gazdaságfejlesztési stratégiák rendre maguk mögé utasították azokat a deklarált esélyegyenlőségi politikákat, amelyek pedig alkalmanként megjelentek akár a célok között, akár a jogszabályokban.

Foglalkoztatási trendek és a nemek közötti egyenlőség a munkaerőpiacon

A kommunista államokra jellemző kötelező munkavállalás² hosszú időszakát követően az 1990-es évek gazdasági változásai során mindhárom országban csökkent a nők gazdasági aktivitása. Azonban a növekvő munka-

2 A szocialista Csehszlovákiában például a teljes felnőtt lakosságra nézve kötelező volt a munkavállalás (a munka az állam által garantált jog és kötelesség volt), azaz hivatalosan nem létezett munkanélküliség. 1962-től 1989-ig a csehszlovák törvények „élősködőnek” (příživník) tekintették azokat, akik nem dolgoztak (Büntető Törvénykönyv 140/1961), és három évig terjedő börtönbüntetéssel sújthatták őket. A törvény alól csak a gyerekgondozási szabadságon lévő anyák voltak kivételek, ha nem vették igénybe a gyereklátó intézményeket. Magyarországon nagyon hasonló volt a helyzet, a férfiak „közveszélyes munkakerülőnek” (krmk) minősültek, ha nem dolgoztak, és börtönbüntetés várt rájuk. A nők távolmaradását a munkaerőpiactól azonban nem büntették ilyen szigorúan. A szocialista Szlovéniában a munka szintén jog és kötelezettség volt, de nem léteztek olyan jogi szankciók, mint Csehországban.

nélküliség miatt a férfiak munkaerő-piaci helyzete is romlott, így az összes munkavállaló csaknem fele továbbra is nő Csehországban, Magyarországon és Szlovéniában. A munkaerőpiac legfontosabb, mindhárom országra (és a legtöbb kelet-közép-európai országra) jellemző sajátossága, hogy mind a nők, mind a férfiak többsége teljes munkaidőben dolgozik. Annak ellenére, hogy az 1990-es évek elején megkísérelték a nők szerepét a számukra „természetes” privát szférában végzett házimunkára és fizetetlen gondozási tevékenységre korlátozni, a nők nem váltak főállású háztartásbeliké. Ehelyett továbbra is fontos szerepet játszottak a krízishelyzetekkel, növekvő munkaterheléssel és munkanélküliséggel jellemezhető kelet-közép-európai országok munkaerőpiacán, miközben továbbra is megtartották pozíciójukat a háztartásokban is, azaz megmaradt a nőket sújtó kettős teher. A fizetett munka és a családi feladatok összehangolása nehezebb lett, mint bármikor korábban. Ebben a fejezetben összegezzük a nők munkaerő-piaci helyzetének jellemzőit az általunk vizsgált három országban.

A női foglalkoztatásra jellemző mind a horizontális, mind a vertikális szegregáció, valamint a férfiak és nők közötti állandósult bérkülönbség (gender wage gap). A kelet-közép-európai munkaerőpiacok nemi szegregációja már a kommunista rendszerek idején kialakult: a nők és a férfiak jellemzően különböző munkát végeztek. A szocialista állam által hirdetett női emancipációs célok ellenére is létező nemi egyenlőtlenségek meglétét számos kutatás elemezte (Einhorn 1993; Fodor 2002; Čermáková 1995; Gal-Kligman 2000). Történetileg a nők teljes foglalkoztatottsága – amit a centralizált, tervutasításos rendszer (felülről jövő) döntése alakított ki, és ezért egyszerre volt lehetőség és kényszer – ellentétben áll a nyugati nőmozgalmaknak a nők munkavállalási jogáért folytatott küzdelmével. A teljes munkaidőben végzett munka éppen úgy megszokott – bár nem feltétlenül örömmel elfogadott – volt a nők generációi számára mint a munkához, a férfiakkal való egyenlőséghez és az anyagi függetlenséghez való jog. Az egyenlőség csak részben valósult meg az önálló kereset révén, de nagyon nagy részben támogatásra talált a szociális ellátórendszerben. Ez azzal a következménnyel is járt, hogy míg korábban a nők elsősorban a család férfitagjaitól (apa, majd férj) függtek erősen, ezt felváltotta az államtól való függőség: az állam, mint a munkahely, és mint a szociális ellátások biztosítója még erősebb függésben tartotta a dolgozó nőket.

Az 1990-es évek elején néhány kutató és politikai döntéshozó azt javasolta, hogy a nők nagy számban hagyják majd el a munkaerőpiacot és válnak háztartásbeliekké. A jóslat tévesnek bizonyult, mivel a vizsgált országokban a háztartások többségének két keresetre van szüksége a megélhetés-

hez, és azért is, mert a nők bizonyos csoportjai nyilvánvalóvá tették, hogy nem akarják abbahagyni a munkát akkor sem, ha nem lenne rá szükségük pusztán anyagi okokból. A nők munkaerő-piaci kötődése azonban erősen függ az iskolai végzettségüktől és a családi életciklustól. Az azonban általánosan is megfogalmazható, hogy a nők nagy része szívesebben dolgozna részmunkaidőben, ha nem lenne szükségük a teljes munkaidőért járó bérre.

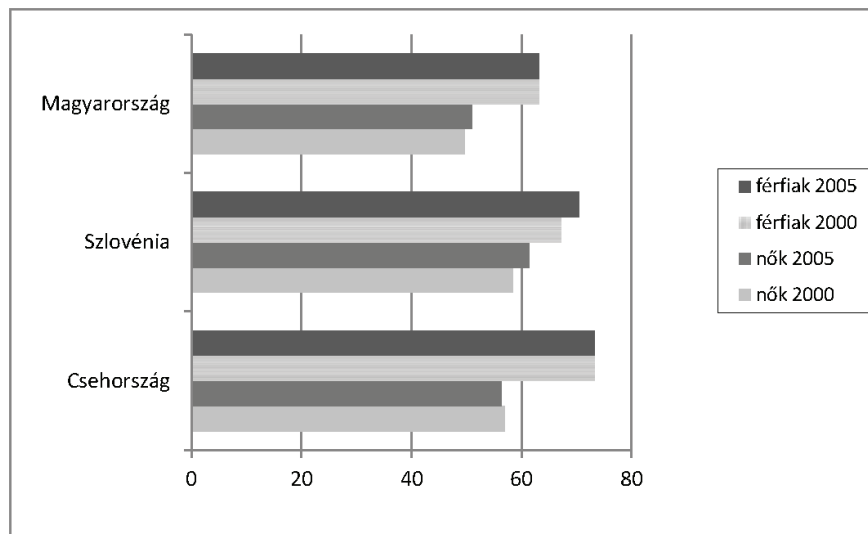
Csehországban 1993-ban a 15 évesnél idősebb nőknek mindössze 3,8 százaléka volt gazdaságilag inaktív a háztartási teendők miatt, és az arány 1997-re csak 4,7 százalékra nőtt, majd újra 3,5 százalékra esett vissza 2006-ban (A munkaerőpiac a Cseh Köztársaságban 2007). Szlovéniában ezzel ellentétes volt a trend: míg 1997-ben csak a nők 2 százaléka állította magáról, hogy családi vagy magánéleti okokból inaktív, 2004-ben már 7,2 százalék volt az arányuk (Stanovnik et al. 2006). Magyarországon és Csehországban a gyerekgondozási szabadságon lévők statisztikai szempontból inaktívnak számítanak. Magyarországon 2001-ben a 15 és 64 év közötti női korosztály 10 százaléka tartozott ebbe a csoportba (Bukodi 2005). Rajtuk kívül az „egyéb inaktív személyekre” is igaz, hogy családi feladatok miatt nem tudnak fizetett munkát vállalni. Összességében azoknak a nőknek az aránya, akik dolgozni akartak, de családi okok miatt nem tudtak, 15 százalék volt Magyarországon 2002-ben (Frey 2002).

Az 1. ábrából, amely nemek szerint mutatja be a munkavállalási arányt a három országban, látszik, hogy Magyarországon jóval alacsonyabb a foglalkoztatási ráta, mint a másik két vizsgált országban. Csehországban nagyon kis változás történt 2000 és 2005 között, és a nemek közötti különbség továbbra is igen nagy. Szlovéniában kicsi a nemek közötti különbség, és az aktivitási, valamint foglalkoztatottsági mutatók javultak mind a férfiak, mind a nők esetében. A nemek közötti különbség a foglalkoztatottság mértékében Szlovéniában a legkisebb, Csehországban a legnagyobb, de Magyarországon is számottevő. Azt is megvizsgáljuk ebben a dolgozatban, hogyan befolyásolja az egyes országokra jellemző gyerekgondozási szabadság a nők munkavállalását.³ A magyar foglalkoztatottsági arány jóval elmarad az európai átlagtól mind a nők, mind a férfiak esetében. Az EU-25 országára jellemző foglalkoztatottsági ráta a férfiak esetében 71,3 százalék, a nőknél pedig 56,3 százalék volt 2005-ben. Míg Magyarországon a nők foglalkoztatási rátája alacsonyabb az EU-25 átlagánál, Csehország adatai megközelítik, a szlovén értékek pedig meghaladják az EU-s értéket.

3 Itt meg kell jegyeznünk, hogy Magyarországtól és Csehországtól eltérően Szlovéniában a gyermekgondozási szabadság nem változtatja meg a szülő gazdasági státuszát. Szlovéniában azok, akik a gyerekgondozási szabadság igénybevétele előtt foglalkoztatottak voltak, továbbra is így szerepelnek a statisztikákban. De mint azt már említettük, Csehországban és Magyarországon ezek a szülők inaktívnak számítanak, akkor is, ha a gyerekgondozási szabadság előtt foglalkoztatottak voltak. Ez részben megmagyarázza a magasabb szlovén foglalkoztatottsági adatokat.

1. ábra: A 15–64 év közöttiek foglalkoztatási rátája nemek szerint 2000-ben és 2005-ben Magyarországon, Szlovéniában és Csehországban

Forrás: Európai Bizottság 2006



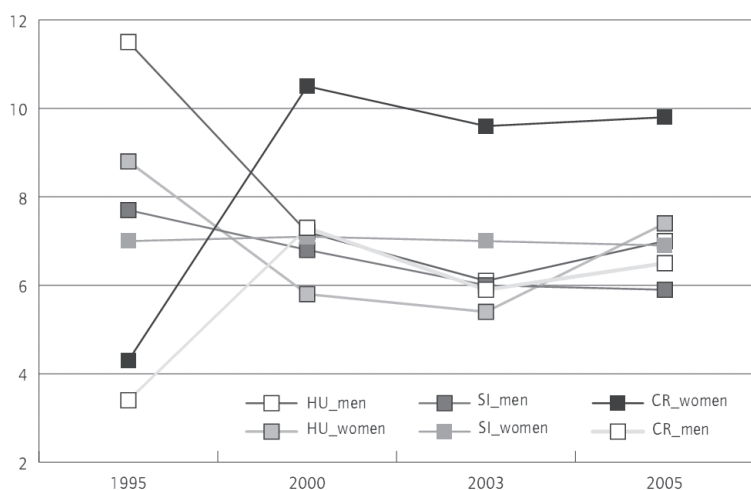
Magyarország a nők 51 és a férfiak 63 százalékos foglalkoztatottsági rátájával messze elmarad a lisszaboni célkitűzésektől. A drámai helyzetet részben az elérhető állások kis száma, részben pedig a munkaerőpiac rugalmatlansága okozza. A munkaerőpiacról szóló állítást az időarányos adatok is alátámasztják, azaz a legtöbb magyar munkavállaló teljes munkaidőben dolgozik, ami egyértelműen gátolja a kisgyerekes nők munkaerő-piaci integrációját. A teljes munkaidős foglalkoztatottság az egyik legfontosabb jellemző, amely megkülönbözteti a nők munkavállalását a kelet-közép-európai országokban az EU más országaitól. A szlovén nőknek 12,5 százaléka, a cseh nőknek 8,5 százaléka, a magyar nőknek pedig mindössze 5,4 százaléka dolgozik részmunkaidőben. A későbbiekben látni fogjuk, hogyan nehezíti meg a munkaerőpiac rugalmatlansága és a szinte kizárólagos teljes munkaidős munkavállalás a kelet-közép-európai nők munka-magánélet egyensúlyának javítását.

A három ország munkanélküliségi mutatói ma ellentétesek az 1990-es évek közepén megfigyelhető adatokkal (l. a 2. ábrát). A 90-es évek közepe előtt a munkanélküliség nagyon alacsony volt Csehországban, Magyarországon és Szlovéniában pedig jóval magasabb. Az 1998-as gazdasági válságot és a költségvetési kiadások csökkentését célzó reformok bevezetése után a cseh munkanélküliségi ráta mind a férfiak, mind a nők körében elérte a 10 százalékot. Az 1993-ban jellemző csúcserkéket – 10,3 százalék a nők és 13,4 százalék a férfiak körében – követően a munkanélküliség nem volt komoly probléma Magyarországon: értéke általában

nem haladta meg az EU-25 átlagát, és jóval alatta maradt az új tagországokénak. 2004–2005-ben azonban gyors emelkedésnek indult a munkanélküliségi ráta, és megközelítette az Európai Unió átlagát. Egészen a közelmúltig jellemző volt Magyarországra, hogy a női munkanélküliség alacsonyabb volt, mint a férfiaké. 2004-ig a férfiakat sújtotta különösen erősen a munkanélküliség. Ez a jelenség két fő tényezőre vezethető vissza. Egyrészt a gazdaság szerkezeti átalakítása elsősorban azokat a szektorokat érintette, amelyek főként férfiakat foglalkoztattak, azaz a nehézipart és a bányászatot. Másrészt a nők nagy tömegei főként gazdaságilag inaktívvá, nem pedig munkanélkülivé váltak rögtön az 1990-es évek elején. A 2000-es évek közepén a nők tömeges elbocsátása a közszférából megemelte a női munkanélküliséget. E két tényező eredményeképpen a nők 7,8, a férfiaknak pedig 7,2 százaléka volt munkanélküli 2006-ban (KSH 2007).

Az 1990-es évek kezdetén, a gazdaság átszervezésének első hullámában több férfi veszítette el az állását Szlovéniában, de ez a trend megváltozott a 90-es évek közepére, amikor a női munkanélküliségi ráta tartósan emelkedni kezdett. 2006 utolsó negyedében már elérte a 6,9 százalékot, a férfiak 4,5 százalékos értékéhez képest (SORS 2007).

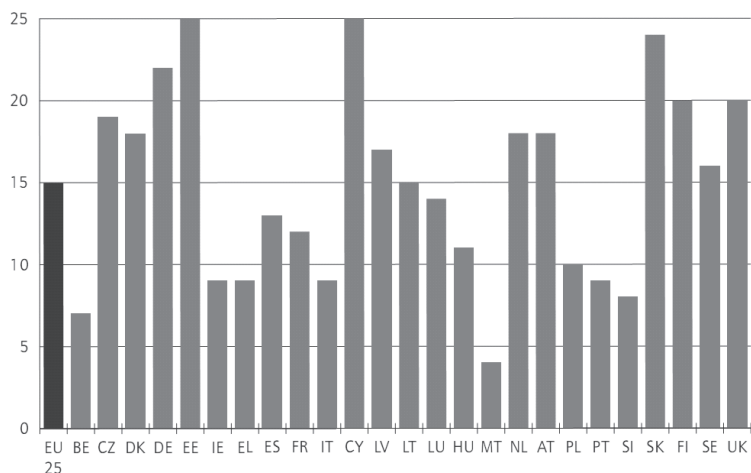
2. ábra: Munkanélküliségi ráta 1995–2005 között Csehországban, Magyarországon és Szlovéniában



Forrás: 1995–2003 közti adatok: UNECE 2006, 2005-ös adatok: Európai Bizottság 2006

A kelet-közép-európai munkaerőpiacok nemi szegregációja az elmúlt évtizedben jelentős mértékű és stabil maradt, értéke továbbra is jóval meghaladja az EU-25-ök átlagát (EC 2006). A kelet-közép-európai munkaerőpiacok struktúraváltásával párhuzamosan lecsökkent a mezőgazdaságban és az iparban dolgozók száma, amit csak részben ellensúlyozott a munkahelyek számának növekedése a szolgáltató szektorban (elsősorban a magánszolgáltatások területén). Például Csehországban a magánszolgáltató szektor megerősödésével a szolgáltatások területén dolgozó férfiak aránya kifejezetten megnőtt (1993 és 2005 között 38,4 százalékról 46,1 százalékra); a nők az 1980-as és a 90-es években is megtartották vezető szerepüket a közszolgáltatások területén, sőt arányuk folyamatosan nőtt (1993-ban a foglalkoztatott nők 34,8 százaléka, 2005-ben pedig 42,1 százaléka dolgozott ezen a területen) (CSO 2007). Ezekben a trendekben nem találtunk jelentős különbséget a három vizsgált ország között. Ezen szektorok „elnőiesedése” és az ehhez társuló folyamatok – mint például az alacsony bérek, a csekély karrierlehetőség, az alacsony presztízs és a kiegészítő juttatások szűk köre – folyamatosan fennmaradtak és tovább erősödtek. További fontos vizsgálati lehetőséget jelentene a szolgáltatási szektor részletesebb vizsgálata, a magán- és a közzsféra változásának követése a nemek esélyegyenlősége szempontjából. Az eddigi kutatások azt mutatják, hogy még az erőteljesen feminizálódott közigazgatási területen belül is megvannak a nőkkel szembeni előítéletek és a kompetencia gyakori megkérdőjelezése (Nagy-Vicsek 2006; Nagy-Kürtösi-Szekeress 2010).

3. ábra: A nemek közötti keresetkülönbség az EU-25 országokban, Romániában, Bulgáriában és Norvégiában (2005)



Forrás: Európai Bizottság (2007)

A munkaerőpiac szerkezetének nemi különbségeit, valamint a nők és férfiak egymáshoz viszonyított helyzetét leggyakrabban a nemek közötti bérkülönbséggel (gender wage gap) jellemezzük. A nők nagyobb arányú munkanélkülisége és az erősen szegregált munkaerőpiac Csehországban nagyon magas, 19 százalékos bérkülönbséget eredményez. Ezzel ellentétben a Szlovéniára jellemző nemek közötti bérkülönbség a legalacsonyabbak között van az EU-ban (l. a 3. ábrát), mivel magas a nők nagy aránya a munkavállalók között, a nők és férfiak munkavállalása hasonló mintázatot követ, és magas a nők iskolázottsága. Bár az 1990-es évek elején az adatok szerint Szlovéniában is nőtt a keresetkülönbség, de ez a trend a 90-es évek közepén megfordult. Magyarországon sem sokkal magasabb a bérkülönbség, mint Szlovéniában, ami főleg annak köszönhető, hogy a férfiak munkaerő-piaci helyzete még mindig meglehetősen gyenge – mint említettük, egészen a közelmúltig magasabb volt a férfi-munkanélküliség, mint a női, továbbá az Európai Unió országai között a férfiakat nézve Magyarországon a legalacsonyabb a foglalkoztatottság szintje –, és annak, hogy a legtöbb nő a férfiakhoz hasonlóan teljes munkaidőben dolgozik. Azt is meg kell jegyeznünk azonban, hogy az egyes szektorokra, tevékenységekre, foglalkozási és szakmai előmenetel szerinti csoportokra (pl. menedzseri állásokra) jellemző adatok elemzése még nagyobb nemi különbségeket mutat, mint az összesített adatok.

A kelet-közép-európai háztartások többségére a kétkeresős modell a jellemző – ez az egyik tényezője annak, hogy a nők megtartották fontos pozícióikat a régió munkaerőpiacain a teljes 1990 utáni időszakban, és nem vonultak vissza a háztartásba, ahogyan azt várták vagy szorgalmazták. (További fontos tényezőt jelent a nők képzettsége iránti szakmai és a területi munkaerő-piaci kereslet.) Ezzel egy időben a nők munkaerő-piaci helyzete ma rosszabb, mint a férfiaké, különösen Magyarországon és Csehországban, ahol a helyzet romlik a nők fokozódó munkanélkülisége, a szektorokon belüli jelentős kereseti különbségek miatt. Az új munkaerőpiacokra jellemző a kisebb biztonság, az alacsonyabb bérek, és néhány szektor fokozódó elnőiesedése (elsősorban a közzsférában, pl. az egészségügyben).

Az 1960-as évek végén vezették be először a munka és a magánélet összeegyeztetését segítő intézkedéseket, amelyek először csak a nők, később a férfiak számára is elérhetőek lettek. Ezek az intézkedések azonban nem hangsúlyozták a férfiak felelősségét a családi feladatok elvégzésében. Mindhárom országra igaz, hogy a munka és a magánélet összehangolását segítő, a nőknek és férfiaknak egyaránt elérhető lehetőségeket elsősorban nők használják.

Bár lassú változások megfigyelhetők, a szlovén munkaerőpiac még mindig meglehetősen merev és rugalmatlan. A rugalmasság felé való elmozdulás azonban jobban érezhető itt, mint a másik két vizsgált országban. Szlovén cégek vizsgálata során fény derült arra, hogy nagyon elterjedtek az egyéni megállapodáson nyugvó, nem családbarát foglalkoztatási formák (a munkavégzés intenzívebbé vált, a munkahelyek pedig bizonytalanabbakká), ugyanakkor törekvések vannak a

rugalmasság és biztonság egyidejű érvényesítésének (flexicurity) megteremtésére is (Kanjuo Mrčela–Ignjatović 2005).

A munkaszerződés és a munkakörülmények elemzése azt mutatja, hogy Szlovéniában az alkalmazottak 26,5 százaléka részmunkaidőben és/vagy határozott idejű szerződéssel dolgozik, vagy önfoglalkoztató. A munkaszerződésekben és a munkafeltételekben különbségek figyelhetők meg a nők és a férfiak között: a határozott idejű szerződések esetében ez mindössze 0,2 százalékos, de míg a férfiak gyakrabban önfoglalkoztatók, addig a nők nagyobb hányada dolgozik részmunkaidőben (SORS 2006b). A részmunkaidőben foglalkoztatott nők aránya a 2004-es 10,3 százalékos értékről 2005-re 12,5 százalékra nőtt (ami a nyugat-európai adatok átlagához viszonyítva még mindig alacsony, l. Európai Bizottság 2006), és az arány magasabb, mint a részmunkaidős állásokban foglalkoztatott férfiaké (7,6 százalék 2004-ben és 7,2 százalék 2005-ben, SORS 2006a).

A magyar munkaerőpiac nagyon rugalmatlan munkalehetőségeket nyújt mind a férfiaknak, mind a nőknek, ami az egyik fő oka az alacsony foglalkoztatási rátának. Szlovéniához hasonlóan itt is nagyon kis szerepet játszik a távmunka, ami mindössze a foglalkoztatottak 2–4 százalékát érinti. A rugalmas munkaidő is nagyon ritka: elsősorban azok a cégek ajánlják fel, amelyek nagyon motivált diplomásokat foglalkoztatnak pl. a telekommunikáció és az IT területén. A rugalmas munkaidő és a részmunka előfordul szakképzettséget nem igénylő állásokban is, ahol nagyon kedvezőtlen „antiszociális” munkaidőt jelent, és elsősorban az alacsonyan képzett női munkaerőt érinti. A munkaerőpiac rugalmassága két csoportra osztja a munkaképes korú nőket: az egyik oldalon találhatók azok, akik „szuper-nőként”, a férfiakra szabott normáknak, elvárásoknak megfelelően dolgoznak, míg a másikon azok, akiknek semmiféle kapcsolatuk sincs a munkaerőpiaccal. A késői államszocialista korszak óta folytatott vizsgálatok azonban azt mutatják, hogy mind a nők, mind pedig a férfiak azt szeretnék, hogy a nők részállásban dolgozzanak a hosszú munkaórák helyett. Azaz a nők mindennapi életében meglehetősen nagy a feszültség a valóság és a preferenciák között (Blaskó 2005).

A cseh gazdaságra nemcsak a korlátozott rugalmasság és mobilitás jellemző, hanem az is, hogy a munkaadók és a munkavállalók egyaránt elutasítják a részmunkaidős foglalkoztatást. Hasonlít egymáshoz a cseh és a magyar helyzet: mindkét országra jellemző a munkavállalók alacsony bére és a munkaadók magas adminisztrációs és adóköltégei. Az Európai Bizottság ajánlása (COM[2006] 816 final) a munkaerőpiac rugalmasabbá tételét javasolja Csehországnak, mint a legfontosabb fejlesztendő kérdést a foglalkoztatás területén belül.

Értékek és a nemi szerepekhez kapcsolódó normák

Az államszocializmus idején az volt az elvárás a nőkkel szemben, hogy teljes munkaidőben dolgozzanak, családot alapítsanak és gyerekeket neveljenek. Az államszocialista időszak vége óta intenzív viták zajlanak a család és a karrier közötti kötelező választásról, ami sok kisgyerekes családot elbizonytalanít.

A 2000–2001. évi időfelhasználási adatok elemzése azt mutatja, hogy bár a vezető

beosztásban dolgozó nők csaknem ugyanannyi időt töltenek a munkaerőpiacon, mint férfi partnerük, mégis ők végzik el a házimunka 80 százalékát (Bukodi 2006). Ugyanakkor a magyar nők még nemzetközi összehasonlításban is feltűnően elégedettek a férfiakkal egyenlő pozíciót érjenek el a társadalmi és gazdasági életben Magyarországon és Csehországban, azaz a nőknek, akik sikeresek akarnak lenni a munkaerőpiacon, a férfiakkal azonos elvárásoknak kell megfelelniük, miközben a házimunka nagy részét is nekik kell elvégezniük.

A gyerekgondozási közpolitika és szabályozás természetesen nagyban befolyásolja a szülők, elsősorban az anyák munkaerő-piaci körülményeit és viselkedését. Csehország és Magyarország nagyon hasonló modellt követ, amely a hosszú, a gyerekek hároméves koráig tartó szülői szabadságon nyugszik. Ez a nagyvonalú szülői szabadság azonban kétélű fegyver: nemcsak segíti a fizetett munka és a magánélet összeegyeztetését, hanem egyben aláássa a nők és férfiak közötti egyenlőséget segítő közpolitikát, és megerősíti a hagyományos nemi rendet. Az Európai Bizottság által használt alábbi indikátor százalékosan fejezi ki a különbséget a 20–50 év közötti gyerektelen és a hatévesnél fiatalabb gyereket nevelő nők foglalkoztatottsági rátája között. Ahogy az az 1. táblázatból is látszik, a szülővé válás Csehországban gyakorolja a legnagyobb (negatív) hatást a nők munkavállalására (39,2 százalék 2005-ben).⁴ Magyarország 35,3 százalékpontos értékével csak kicsit marad le ettől. Az EU-25 országokra jellemző átlagos különbség 14,3 százalékpont. A Magyarországra és Csehországra jellemző erős hatás és a negatív szlovén érték közötti eltérés alapján kijelenthetjük, hogy a következő fő tényezők játszanak szerepet: erős a korreláció a szülői szabadság hosszával, a nők munkaerő-piaci kötődésével, a gyerekin-tézmények meg(nem)létével, azon munkaerő-piaci körülményekkel, amelyek segítik a nők munkába való gyors visszatérését, és a nemek közötti íratlan társadalmi szerződés-sel (gender contract). Szlovéniában is felfedezhetünk azonban néhány negatív trendet: 2005-ben az indikátor számottevően csökkent a korábbi évekhez képest.

1. táblázat: A kisgyermekek hatása az anyák foglalkoztatottságára

(A gyerektelen és a 0–6 éves korú gyereket nevelő nők foglalkoztatottsága közötti százalékos különbség a 20–50 éves korosztályon belül)

	2001	2002	2003	2004	2005
EU-25	14,2	14,1	13,6	13,6	14,3
EU-15	12,6	12,7	12,2	12,5	13,3
10 új tagország	22,0	20,2	20,0	18,7	19,5
CZ	43,6	41,8	38,9	41,0	39,2
HU	35,0	35,1	37,1	34,1	35,3
SI	–5,9	–5,1	–7,9	–5,1	–1,5

Forrás: Európai Bizottság (2006)

4 Az indikátor széles skálán változik egészen a negatív értékektől kezdve (Portugália –3,8 és Szlovénia –1,5, a nagyon alacsony belga (2,1), dán (1,6), spanyol (7,5), holland (9,4) és francia (10,2) értékeken át Nagy-Britanniáig (21,2) és Németországig (26,5) (Európai Bizottság 2006).

Szlovéniában a nők többsége úgy dönt, hogy a gyerek egyéves koráig marad otthon (igénybe veszik a teljes szülési és gyerekgondozási szabadságot, és ez alatt az idő alatt korábbi fizetésük 100 százalékát megkapják), majd visszatérnek a munkahelyükre. Az anyára át nem ruházható „apaszabadság” bevezetése (2001) óta a szlovén apák többsége él a lehetőséggel, hogy teljes bérét megkapva otthon maradjon erre az időre, de a szülői szabadságot és a gyerekgondozás egyéb formáit nem egyenlően osztják meg az anyák és az apák. Az apaszabadság első 15 napját a gyermek féléves koráig kell felhasználni, és erre az időre teljes bérkompenzáció jár, a fennmaradó 75 napot a gyermek hároméves koráig kell kivenni, és ezekre a napokra az állam átvállalja a járulékfizetést. Az apaszabadság egyben, de napokra bontva is felhasználható.⁵

A gyereknevelést mindhárom országban a nők felelősségének tekintik, azaz a gyermekvállalás specifikus következményekkel jár a nők és a férfiak foglalkoztatására és a munka világában átélt tapasztalataira. A nők gyakrabban számolnak be a szülői vagy gondozási szabadsághoz kapcsolódó negatív tapasztalatokról, valamint arról, hogy a (potenciális) gyerekvállalás miatt nehézségekbe ütköznek az álláskeresés során. Azok az apák, akik aktívan szeretnének részt venni a gyereknevelésben, szintén hasonló nehézségekkel szembesülnek. A családalapítás és a gyerekek ellátásáért való felelősség a munkaerő-piaci hátrányos megkülönböztetés fő okai közé tartozik.

2. táblázat: A munka-magánélet egyensúlya: néhány, a szülőket érintő feltétel Csehországban, Magyarországon és Szlovéniában

	Csehország	Magyarország	Szlovénia
A szülői szabadság hossza	3 év	3 év	1 év
Apaszabadság	Nincs kötelező, vagy csak az apákat megcélzó szabadság	2003 óta a szünetet követő második hónap végéig az apák jogosultak öt fizetett szabadnapra	2001 óta az apáknak 90 napos apaszabadság jár (15 napig a teljes bérüket megkapják, a fennmaradó 75 napra pedig az állam átvállalja a járulékfizetést).
A gyerekek napközbeni ellátásának elérhetősége A napközbeni ellátást igénybe vevő 0–2 éves gyerekek aránya	8%	6%	27%
Munkaerő-piaci rugalmasság – a részmunkaidős munkaszerződéssel dolgozó nők aránya	8,5%	5,4%	12,5%

Forrás: Plantenga, J., Ch. Remery (2005) és az Európai Bizottság

5 Rights under insurance for parental protection http://www.mdds.gov.si/en/areas_of_work/family/rights_under_insurance_for_parental_protection/#c16905

Szlovéniától eltérően Magyarországon és Csehországban a munka-magánélet egyensúlyára nehezedő „közpolitikai-intézményi” hátrány egyértelműen hatással van a nemek közötti egyenlőségre. Három indikátort választottunk, amelyek segítenek annak értelmezésében, hogyan hat a szülői státusz a fizetett munka és a családi feladatok összeegyeztetésére, vagy éppen összeegyeztethetlenségére. A legfontosabb indikátorok az alábbiak: a gyerekgondozási szabadság hossza, a három évnél fiatalabb gyerekek napközbeni ellátását szolgáló intézmények száma és a részmunkaidős foglalkoztatás aránya (l. a 2. táblázatot). A választható gyermek-intézmények hiányában elérhető hosszú gyerekgondozási szabadságnak a szülők munkába való visszatérésére gyakorolt negatív hatása jól ismert (Ellingsæter-Leira 2006; Korpi 2000). A részmunkaidőben dolgozó nők aránya szintén jó példa: miközben Szlovéniában az utóbbi években nőtt a részmunkaidőben dolgozó nők aránya, Csehországban és Magyarországon vagy ezzel ellentétes tendencia figyelhető meg, vagy nagyon alacsony szinten stagnált a részmunkaidőben dolgozók aránya. A három vizsgált ország közül Szlovéniában a legjobbak a feltételek a fizetett munka és a családi feladatok sikeres összeegyeztetéséhez. Csehországban és Magyarországon ezzel ellentétben a gyermekvállalás nagyon erős negatív befolyással van a nők munkaerő-piaci helyzetére és a nemek közötti egyenlőségre.

A hosszú gyerekgondozási szabadság a három év alatti gyerekek napközbeni ellátására szolgáló intézmények számának drasztikus csökkenésével és a részmunkaidős foglalkoztatás szinte teljes hiányával kölcsönhatásban új női foglalkoztatási mintákat alakított ki Csehországban és Magyarországon. A nők többnyire teljes munkaidőben dolgoznak, azonban amikor gyereket szülnek, három-négy évre kilépnek a munkaerőpiacról, ahol szinte kizárólag teljes munkaidős állások érhetőek el. Sőt a hároméves gyermekgondozási szabadságon lévő nők állásainak védettsége ahhoz a paradox helyzethez vezetett, hogy éppen ezekben az országokban, ahol az EU-n belül a leghosszabb ideig védettek a szülők állásai, a legalacsonyabb a szülői szabadságról a korábbi állásukba visszatérő nők aránya (Anxo et al. 2007; Klenner–Hašková 2010). Ezekben az esetekben a hosszú gyermeknevelési szabadságok nem szándékolt mellékhatását figyelhetjük meg: a kisgyermekes anyáknak oly mértékben gyengül meg a kapcsolatuk a korábbi munkahelyükkel, hogy csak nagyon kevés esetben van esélyük a reintegrációra. Azonban a visszatérési esélyek is erősen függenek a szociodemográfiai változóktól, különösen az iskolai végzettségtől.

A jogi környezet és a foglalkoztatáspolitikai

Az EU-csatlakozás, valamint a nemek közötti egyenlőséggel összefüggő törvényi és intézményi változások

A 2004-es csatlakozás előtt a tagjelölt országoknak kötelezően életbe kellett léptetniük az Unió irányelveit, az Acquis Communautaire-t. Egyes kuta-

tások szerint a kelet-európai országok csatlakozásának előkészítése során a nemek közti egyenlőség ügye nem kapott kellő figyelmet (Stratigaki 2000), és az „EU-nak nem sikerült növelnie a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos tudatosság szintjét a kelet-közép-európai országokban” (Bretherton 2001: 75; Roth 2006). Ennek ellenére az EU által gyakorolt nyomás mindhárom országban pozitív hatással volt a törvényi változásokra, és új, a nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó intézmények is létrejöttek. A legfontosabb reformok a munka törvénykönyvére összpontosítottak. A 3. táblázat a főbb törvényi és intézményi változásokat mutatja be.

3. táblázat: A nemek közötti egyenlőség törvényi és intézményes keretei

	Törvényi változások	Intézményi keretek
Csehország	A Foglalkoztatásról szóló törvény (1999) módosítása megtiltotta a nemi alapú közvetlen és közvetett diszkriminációt a foglalkoztatás területén. A Munka Törvénykönyve (2000) törvénybe iktatta a nemek közötti egyenlőséget a munkavállalás, a szakmai képzések, az előléptetés és a munkakörülmények biztosításának területén, a mindenfajta közvetlen és közvetett nemi alapú diszkrimináció tilalmát, az egyenlő bérezés elvét, valamint a munka és a magánélet összeegyeztetését szolgáló intézkedéseket (a szülői szabadsághoz való jog független a szülő nemétől) A Munka Törvénykönyve (2007) csak a diszkrimináció alapdefinícióját tartalmazza, és az önálló Antidiszkriminációs törvényre utal.	A Munkaügyi és Szociális Minisztérium (1998-ban jött létre) keretein belül megalakult a Nők és Férfiak Egyenlősége Osztály, amely összehangolja a nemek közötti egyenlőséget érintő kormányzati tevékenységet, és éves programot készít, amelynek címe „A nők és férfiak egyenlőségének megteremtését szolgáló kormányzati munka prioritásai és folyamatai”. A Nők és Férfiak Esélyegyenlőségével foglalkozó Tanács létrejött (2001). Minden minisztériumban kineveztek egy a nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó féléllású munkatársat (Gender focal points 2001).
Magyarország	Az Egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény (2003) tiltja a nemi alapú hátrányos megkülönböztetést (valamint a bőrszín, nemzetiségi és etnikai hovatartozás, anyanyelv, fogyatékoság, egészségi állapot, vallás, politikai nézetek, szülői vagy családi állapot, szexuális orientáció, nemi identitás, kor, társadalmi csoporthoz tartozás, vagyoni helyzet, és a foglalkoztatás módja alapján történő diszkriminációt). A hátrányos megkülönböztetés mind a közvetlen, mind a közvetett diszkriminációra kiterjed. A pozitív intézkedéseket azonban nem tekinti az egyenlő bánásmód elve megsértésének. A törvény megfordítja a diszkrimináció bizonyításának terhét Az Alkotmány (1989) kimondja, hogy a Magyar Köztársaság nemre való tekintet nélkül minden állampolgárának garantálja az emberi és állampolgári jogokat.. A Munka Törvénykönyve (1992) szintén tiltja a nemi alapú megkülönböztetést az álláshoz jutás, az előléptetés, a jövedelem megállapítása stb. területén.	Az Esélyegyenlőségi Főosztály ⁶ Esélyegyenlőségi Kormányhivatallá alakították, és élére tárca nélküli minisztert neveztek ki (2002). Az EU-csatlakozás után a Kormányhivatal beolvadt az Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztériumba, 2006-ban pedig a Szociális és Munkaügyi Minisztériumba. Az utóbbi átszervezéssel egy időben az államigazgatási hierarchia alacsonyabb fokára helyezték az esélyegyenlőséggel foglalkozó szervezetet, amely jelenleg marginális helyzetben van a kormányzaton belül. 2010-ben megszületett a 1004/2010. (I. 21.) Kormányhatározat: a Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlőségét Elősegítő Nemzeti Stratégia – Irányok és Célok 2010–2021. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2005 óta felel az antidiszkriminációs törvény rendelkezéseinek betartásáért.

6 Az első magyarországi esélyegyenlőséggel foglalkozó kormányzati szerv a Munkaügyi Minisztériumban jött létre 1996-ban, Nőpolitikai Osztály néven. Az 1998-as választások után a konzervatív kormányzat a Szociális és Családügyi Minisztériumba helyezte át az esélyegyenlőséggel foglalkozó szervezetet.

Szlovénia	A Nők és Férfiak Esélyegyenlőségéről szóló Törvény (2002) meghatározza a nők helyzetének javítását, valamint a nők és férfiak politikai és gazdasági életben, oktatásban és más területeken való esélyegyenlőségének elérését szolgáló alapelveket. A Munkaviszonyról szóló törvény (2002) tiltja a diszkriminációt és támogatja a nők és férfiak esélyegyenlőségét az alábbi területeken: foglalkoztatás, munkahelyi előmenetel, munkaidő, a munkaszerződés felbontása; tiltja a nemi alapú diszkriminációt az álláshirdetésekből és a munkahelyi szexuális zaklatást; támogatja az „egyenlő értékű munkáért egyenlő bért” elvet és a munkahely védelmét a szülési szabadság, valamint a terhesség, szoptatás és gyereknevelés céljára igénybe vehető távollét ideje alatt. Az Egyenlő Bánásmód Törvény (2004) meghatározza azokat az intézményeket (kormányzat, minisztériumok, kormányhivatalok és szolgáltatók), amelyek felelősek az esélyegyenlőséget támogató környezet megteremtéséért.	A Szlovén Köztársaság Esélyegyenlőségi Kormányhivatala⁷ (OEO) a főszereplő a nemek közötti egyenlőség javításában, valamint a nők és férfiak közötti társadalmi egyenlőség politikája stratégiai elvének (gender mainstreaming) megvalósításában Szlovéniában. A Hivatal működését segítik a minden minisztériumban és önkormányzatnál jelenlévő esélyegyenlőségi koordinátorok. A koordinátorok hálózata együttműködik a Hivatallal a nők és férfiak esélyegyenlőségével kapcsolatos tervezés, döntéshozatal és a tevékenységek megvalósítása során. A Hivatalban dolgoznak a nők és férfiak közötti esélyegyenlőséggel foglalkozó Jogvédők (2002), valamint az egyenlőség alapelveinek betartását felügyelő Jogvédők (2005). Feladatuk a nemi alapú és más diszkriminációs panaszok kivizsgálása.
-----------	--	---

Csehország azon országok közé tartozott, amelyeket az Európai Bizottság kritikával illetett a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos törvények bevezetésével kapcsolatban.⁷ Mivel a kormány ezt a területet nem tekintette Csehország EU-csatlakozása fontos előfeltételének, a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó törvényeket nem tartatták be, a pozitív diszkriminációs intézkedéseket nem hajtották végre, valamint nem teljesedett ki a nők és férfiak közötti társadalmi egyenlőség politikája stratégiai elvének mélyreható változásokat elindító potenciálja (Hašková–Křížková, 2008).

Szlovéniában ezzel szemben a törvényi változások mélyrehatóak voltak, és azok a törvények, amelyeket az utóbbi évtizedben alkottak meg, javították a nemek közötti munkahelyi egyenlőség törvényi bázisát. Az esélyegyenlőség közpolitikai keretének létrejöttében fontos mozzanat volt a Nők és Férfiak Esélyegyenlőségének Nemzeti Programjáról (2005–2013) szóló országgyűlési határozat elfogadása 2005-ben. A határozat speciális intézkedéseket és az intézkedések bevezetésének sikerét jelző indikátorokat is tartalmaz, valamint felelősöket is megnevez.

A törvényi változások Magyarországon is számos olyan kezdeményezésnek adtak lendületet, amelyek a nemek közötti egyenlőtlenség csökkentését tűzték ki célul (pl. az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2005-ös megalakulása). A Hatóság kivizsgálja a bejelentett diszkriminációs eseteket, és felelős a legalább 50 főt foglalkoztató, többségi állami tulajdonban lévő szervezetek esélyegyenlőségi terveinek számonkéréséért. A Szociális és Munkaügyi Minisztériumban működő Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlősége Osztály volt felelős 2010-ig a nemekre vonatkozó kormányzati elképzelésekért és a Nők és Férfiak közötti Egyenlőséget Elősegítő Nemzeti Stratégia kialakításáért.

⁷ Az Esélyegyenlőségi Hivatal és a korábbi Nőpolitikai Hivatal, amelyet 1992-ben hoztak létre, a kilencvenes években aktív és fontos szerepet játszott a tevékenységek összehangolásában, az információterjesztésben és a nemek közötti egyenlőség erősítésében. Ezt a szervezetet 2001-ben átnevezték.

Mindhárom országban léteznek intézmények és kormányzati szervezetek, amelyek a nemek közötti egyenlőséggel foglalkoznak. Ezeknek a szervezeteknek a szerepe azonban túl formális ahhoz, hogy az új törvények gyakorlatba való átültetését a mindennapokban segítsék (Hašková–Křížková 2008). Csehországban és Magyarországon az utóbbi évek törvényi és intézményi változásai véleményünk szerint gyengítették a nemek közötti egyenlőség hivatalos kereteit: Csehországban a törvényi változások csökkentették a nemek közötti egyenlőség láthatóságát, míg Magyarországon a témával foglalkozó állami szervezet egy mindössze néhány emberből álló minisztériumi osztályra csökkent. Ezzel párhuzamosan a nemek közötti egyenlőségi kérdéseinek fontossága, presztízse is csökkent (Nagy 2007). Szlovéniában hamarosan kiderül, hogy a törvényi és intézményi változások hogyan mutatkoznak meg a gyakorlatban, az Esélyegyenlőségi Kormányhivatalnak ugyanis jelentést kell készítenie a nemzeti esélyegyenlőségi terv első két évére (2006/2007) kitűzött célok megvalósulásáról.

A változásokat értékelve kijelenthetjük, hogy azok a törvények, amelyek az intézkedések végrehajtásának rendszeres értékelését is előírják, valóban előrelépést jelentenek az esélyegyenlőség törvényi és intézményes kereteinek gyakorlati megvalósulása felé. A törvényi és intézményi keretekben rejlő lehetőségek megvalósulása természetesen összefügg a tágabb társadalmi környezettel. Az az alapfeltevésünk, hogy a nők munkaerő-piaci helyzetében az utóbbi időben bekövetkezett változások részben a társadalmi partnereknek a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos attitűdjével és viselkedésével magyarázhatók.

A társadalmi partnerek attitűdjeit és a közvéleményt vizsgálva a három országban hasonlóságokat és különbségeket egyaránt találhatunk. Számos, a nemek közötti egyenlőtlenséget jelző indikátor egyértelműnek tűnik (pl. a nők és a férfiak foglalkoztatási rátája közötti különbség, a munkanélküliségben és a keresetekben megmutatkozó különbségek, a nőket jobban fenyegető elszegényedés, a nők emberi erőforrásainak rosszabb kihasználása, a nők és a férfiak egyenlőtlen részvétele a döntéshozatalban mind a gazdasági, mind a politikai életben) elsősorban Magyarországon és Csehországban. (Ezekről a ma már jól ismert jelenségekről lásd például: UNIFEM 2006). Ennek ellenére a magyar és cseh társadalmi partnerek ez idáig nem éltek a nők és férfiak közötti társadalmi egyenlőség politikájának stratégiai elve által nyújtott lehetőségekkel, és nem támogatták a gyakorlatban a nemek közötti egyenlőséget. A szlovén társadalmi partnerek attitűdjeinek és tevékenységének elemzése azt mutatja, hogy a kormányzat (elsősorban az Esélyegyenlőségi Kormányhivatal révén) és a szakszervezetek (legalábbis a legnagyobb szövetségek) egyre aktívabban integrálják politikájukba az esélyegyenlőséget és hoznak létre az esélyegyenlőséget támogató belső és külső infrastrukturális hálózatokat, és az önkormányzatok is sokkal nagyobb szerepet kapnak az intézkedések indítványozásában és monitorozásában. A szlovén munkaadók szervezetei továbbra is kevésbé aktívak ezen a téren.

A szlovén helyzettel ellentétben a nemek közötti egyenlőség ez idáig nem vált széles körben elfogadottá Magyarországon és Csehországban. Az államszocializmus negyven éve ellentmondásos tapasztalatokkal járt ezen a területen. Az államszocialista egyenlőségi ideológia és a 2004-es EU-csatlakozással együtt járó törvényi változások eredményeként sokan, köztük politikusok is, úgy vélik, hogy a nemek közötti egyenlőtlenség már nem létező probléma, mivel a nők és férfiak egyenlő jogait törvények garantálják, amelyek betartásáért már nem ők felelősek. A nemek közötti egyenlőség kérdését „lejáratta” a kommunista örökség: az állampolgárok többsége ellenzi vagy a többi szakpolitikához viszonyítva hátrébb sorolandónak véli a nemek közötti (valódi) munkahelyi és családi egyenlőség elérését célzó politikákat.⁸ Ahogy már említettük, ebben a két országban a népesség meglehetősen hagyományos elvárásokat fogalmaz meg a nőkkel és férfiakkal szemben, ami egyértelműen akadályozza a valódi változást. Szlovéniában erősebb összefüggés a törvényi változások és a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos elvárások között.

Foglalkoztatáspolitikai és a nemek közötti egyenlőség

Általános munkaerő-piaci trendek és a foglalkoztatáspolitikai változásai a poszt-államszocialista időszakban

Az elmúlt évtizedekben a három vizsgált ország munkaerő-piaci politikáját a posztszocialista átmenet során követett modellek és az Európa Tanács iránymutatása egyaránt befolyásolták. Az országok átmenethez való egyedi hozzáállását befolyásolta a fokozatos reformok és a radikálisabb társadalmi-gazdasági változások közötti választás (illetve a két modell kombinációja). A cél a gazdasági aktivitás és a foglalkoztatottság növelése (rugalmasabb munka és foglalkoztatottság, magasabb nyugdíjkorhatár), valamint a társadalombiztosítási rendszerek megreformálásának életbe léptetése volt (pl. a táppénz hosszának korlátozása, a táppénz, a szülési és gyerekgondozási támogatások összegének maximalizálása).

Szlovéniában a folyamat két szakaszra osztható. Az első szakaszra a fokozatos reform volt jellemző, amikor különböző területeken új törvényeket fogadtak el (pl. a privatizációról, a kereskedelmi szervezetekről, valamint a munkáltatók és munkavállalók közötti viszonyról), valamint megalkották a régi rendszer reformjához szükséges kereteket úgy, hogy a szociális védőháló elemei továbbra is megmaradtak a reformok hátrányos gazdasági és társadalmi hatásait ellensúlyozandó. A második szakaszra jellemző, hogy a jobboldali kormányzat 2005-ben kísérletet tett a radikálisabb, liberálisabb reformok bevezetésére, amelyekről azóta is élénk

⁸ Ennek a helyzetnek az ellentmondásosságát nem tudjuk e tanulmány keretein belül kifejezni, de az esélyegyenlőséggel foglalkozó Eurobarometer-vizsgálatok számos bizonyítékot szolgáltatnak arra nézve, hogy más dimenziókhoz képest a nemek közötti esélyegyenlőség egyértelműen hátrébb szorult Magyarországon.

társadalmi és tudományos viták folynak. Hasonló történéseket figyelhetünk meg Csehországban is, ahol 2006 óta jobboldali kormány van hatalmon, és 2007-ben kezdődtek a radikálisabb reformok (adózás, szociális ellátások, szociális juttatások, az egészségügyi rendszer finanszírozása). Magyarországon a rendszerváltozás radikális változásokat hozott a gazdaságpolitikában, pl. a privatizáció módjának értékelésében erősen megosztott a közvélemény. A szabadpiaci retorika ellenére a privatizáció újraelosztó jellege egyre erősebbé vált. A gyakorlatban meglehetősen nagy állami tulajdonú vagyont osztottak szét nem piaci szereplőknek, így például az egyházaknak, a társadalombiztosítási alapoknak, valamint, bár kisebb mértékben, a második világháború előtti tulajdonosoknak is, egyféle gesztusként, ahelyett, hogy ezt a tulajdont a piacon értékesítették volna. Ebben az időszakban a munkavállalói szervezetek, elsősorban a szakszervezetek meggyengültek. A 2000-es évek eleje óta nyilvánvaló, hogy új gazdaságpolitikára és az állam reformjára van szükség annak érdekében, hogy hosszú távú, fenntartható pénzügyi egyensúly jöjjön létre. A kormány a makrogazdasági stabilitás megteremtését nevezte meg, mint az egyik legfontosabb rövid távú célját. Ezek a reformok a magas adókban, és a legális foglalkoztatást sújtó abszurd mértékű pénzügyi terhekben öltöttek testet. Az EU döntéshozói üdvözlötték a reformfolyamatot, ám a magyar lakosságot erősen megosztotta a kérdés, és a cikk írásának idején az eredeti tervektől való eltávolodást figyelhettük meg.

Szlovéniában a radikális reformprogramot a népesség meglehetősen nagy része, a tudományos közösség és a szakszervezetek erősen ellenezték, a politikai ellenzék pedig a médian keresztül, valamint nyilvános tiltakozásokkal és utcai demonstrációkkal fejezte ki ellenvéleményét. A döntések kritizálói ellenezték a reformok radikalizmusát, azt állítva, hogy a reformok veszélyeztetik Szlovénia eddigi stabil fejlődését. Szinte mindannyian kifejezték azt a félelmüket, hogy a reformcsomag (ami magában foglalta az egykulcsos jövedelemadó-rendszert, az állami szolgáltatások privatizációját, a munkaerőpiac rugalmasabbá tételét és a társadalombiztosítás rendszerének liberalizációját) csökkentené a szociális biztonság szintjét, és úgy változtatná meg a társadalmat, hogy az ellenkezne a szlovén társadalom alapértékeivel (mint pl. az egyenlőség, az igazságosság és a szolidaritás), és polarizált, nagy szociális egyenlőtlenségekkel jellemezhető társadalmat hozna létre. Bizonyos, hogy ez a folyamat a nemek közötti egyenlőségre is negatív hatással lett volna. A kritikák és az általános ellenkezés hatására módosították a reformprogramban felvázolt intézkedéseket (pl. a nagy ellenállást kiváltó egykulcsos jövedelemadó rendszere helyett hosszú vita után háromfokozatú, progresszív adórendszert javasoltak). Más intézkedésekről még mindig folyik a vita (pl. az egészségügyi reformról). Csehországban 2008-ban bevezették az egykulcsos személyijövedelemadó-rendszert, ami bizonyosan hátrányosan fogja érinteni az alacsony jövedelműeket és a nemek közötti egyenlőséget.

Azok az aktív foglalkoztatáspolitikai intézkedések, amelyeket mostanában

vezettek be a három országban, az Európa Tanács iránymutatásából erednek, és bár a konkrét intézkedések és a megvalósításuk különböző, mindhárom ország hasonló prioritásokat tűzött ki, például a munkanélküliek ösztönzését és támogatását annak érdekében, hogy aktívan működjenek közre saját helyzetük megoldásában. Ehhez bővíteni kell a nehezen foglalkoztathatók számára is elérhető munkalehetőségeket, csökkenteni a munkaerőpiac szerkezeti eltéréseit, támogatni új programok és új munkahelyek létrejöttét, a teljes aktív életszakaszban biztosítani a foglalkoztatási és képzési lehetőségeket, valamint biztosítani az esélyegyenlőséget a munkaerőpiacon és a foglalkoztatás területén.

Bár a három ország között természetesen vannak különbségek, kijelenthetjük, hogy a munkaerő-piaci politika és a szociálpolitika posztoszocialista időszakban végrehajtott (vagy megkísérelt) változtatásai fokozták a szociális bizonytalanságot és azokat a nemek közötti egyenlőtlenségeket, amelyek a munkaerőpiac szerkezetéből, valamint a fizetetlen munka nők és férfiak közötti egyenlőtlen megosztásából erednek. A munkanélküliség szabályozásának változása jól példázza a fenti állítást. Az értékelések szerint Szlovénia aktív munkaerő-piaci politikája hatékonyan csökkentette a regisztrált munkanélküliek számát. Azonban a „pozitív intézkedések” (támogatás, képzés, oktatás) mellett az új intézkedések szorosan kapcsolódtak a „Foglalkoztatással és biztosítással a munkanélküliség ellen” elnevezésű törvény (2006) szigorúbb végrehajtásához. A törvény célja, hogy segítse a munkanélküliek gazdaságilag aktívvá válását, és amennyiben a munkanélküli nem elérhető munkára, vagy visszautasítja a felkínált munkalehetőséget, törlik a regisztrált munkanélküliek közül (Kanjuo Mrčela-Ignjatović 2008). Három hónap munkanélküliség után a regisztrált munkanélkülinek a képzettségének megfelelően egy szinttel alacsonyabb felkínált munkát is el kell fogadnia, hat hónap után pedig két szinttel alacsonyabbat. A munkanélküli-segély az előző évi átlagkereset 70 százaléka (az első három hónapban), illetve 60 százaléka (három hónapon túl). A munkanélküli-segély folyósításának ideje függ a korábbi biztosított jogviszony hosszától: 3 hónaptól (1–5 év biztosított jogviszony) 6 (5–15 év), 9 (15–20 év) és végül 12 hónapig terjedhet (több mint 25 év). Az ötven, illetve ötvenöt évesnél idősebbek (több mint 25 éves biztosított jogviszonnyal) 18 és 24 hónapig kaphatnak munkanélküli-segélyt. Az aktív munkaerő-piaci politika célcsoportjának legalább felerészben nőknek kell lenniük, és egyes intézkedések kifejezetten nőknek szólnak. Az adatokból az derül ki, hogy 2007-ben a nők 9,6 százaléka volt regisztrált munkanélküli, a férfiaknak pedig 6,2 százaléka, és a nemek közötti különbség a férfiak javára nőtt az elmúlt években.

2006-ban Csehországban is megváltoztatták a munkanélküli-segélyezéssel kapcsolatos politikákat azért, hogy „aktiválják” a munkanélkülieket. A munkanélküli-segélyek összege alacsonyabb, mint Szlovéniában, és kérdéses, hogyan érinti a különböző csoportokat az „aktiválás”. A gyerekgondozási szabadságról a munkába visszatérő kisgyerekes nőket például hátrányosan megkülönböztetik a

munkaadók a felvétel során. Azaz nem a munkakereső szándékának komolyságával van a probléma, hanem a rugalmatlan munkaerőpiaccal, ahol csak teljes munkaidős állások érhetők el, és ahol diszkriminálják a kisgyerekes nőket (a 20–44 éves, négy évesnél fiatalabb gyereket nevelő nők munkanélküliségi rátája 17 százalékos, míg az átlagos női munkanélküliség 9 százalékos). Valójában a gyermekgondozási szabadság negyedik éve, amelynek ideje alatt a szülőre nem terjed ki a munkaerő-piaci védettség, és csak alacsony összegű gyermekgondozási juttatásban részesül, rejtett munkanélküliséget teremt az alacsonyan képzett nők között, és ez olyan „csapda”, amely gyakran vezet tartós munkanélküliséghez. Ezen túlmenően az is egyértelmű, hogy a munkaerőpiacról kizárt, és a munkaadók által diszkriminált roma népesség (a roma nőket többszörösen hátrányos megkülönböztetés éri) nem „aktíválható” pusztán azáltal, hogy csökkentjük a munkanélküli-segély összegét és a folyósítás időtartamát. Csehországban a munkanélkülinek legalább 12 hónapig alkalmazásban kellett lennie az elmúlt három évben ahhoz, hogy jogosult legyen a hat hónapos segélyre. Az első 3 hónapban a korábbi bér 50, a második három hónapos időszakban pedig 45 százalékát kapja a segélyezett. Ha a munkanélküli átképzésen vesz részt, ami hat hónapnál hosszabb is lehet, a segély összege a korábbi bér 60 százaléka. 2006-ban Csehországban a nők az átképzettek 61 százalékát tették ki.

A magyar munkaerőpiac mélyreható változásokon ment keresztül 1990 után, kezdve a 90-es évek első felének drámai foglalkoztatottságsökkenésével és meredeken emelkedő munkanélküliséggel. A munkanélküliség szintje később lecsökkent, de a foglalkoztatottság szintje is alacsony maradt. Ennek az ellentmondásnak az a magyarázata, hogy nagyon magas az inaktívak aránya a munkaképes korú népességben. A foglalkoztatáspolitikai döntéshozók célja a magas munkanélküliség kialakulásának megelőzése volt. Ez azonban kedvezőtlenül érintette a munkaerőpiac működését, mert nem motivált a munkaerőpiacon maradásra. Az 1990-es évek közepén már nem lehetett tovább figyelmen kívül hagyni az inaktívak arányának növekedését a munkaképes korú népességben mind a férfiak, mind a nők körében (ez az arány korábban nagyon alacsony volt). Ezért a magyar munkaerőpiaci politika nemcsak a munkanélküliekre koncentrált, hanem éppúgy figyelembe veszi az inaktív népességet is. Az aktuális munkaerő-piaci politikában központi szerepet játszanak az aktív munkaerő-piaci intézkedések. Az utóbbi néhány évben számos, a foglalkoztatás szintjét növelő és a nemek közötti egyenlőséget javítani szándékozó intézkedés történt. A növekvő munkanélküliség kapcsolatban állhat az aktív munkaerő-piaci intézkedésekkel, amelyek az inaktívoknak a munkaerőpiacra való visszatérését próbálják elősegíteni. Európai összehasonlításban nem is a munkanélküliség magas szintje aggasztó, hanem a gazdasági inaktivitás. Ezért aztán számos aktív munkaerő-piaci politika az inaktívakra összpontosít, és néhány esetben a nemi szempontokat is figyelembe veszik, például a gyermekgondozási szabadság, vagy másfajta, otthon végzett gondozás után a munkaerőpiacra

visszatérő emberek esetében.⁹ A hivatalos dokumentum az alábbi állítást is tartalmazza: „Megkezdjük egy olyan integrált foglalkoztatási és szociális szolgáltató rendszer kialakítását, amely lehetővé teszi, hogy a foglalkoztatási szolgáltatások a regisztrált munkanélkülieken túl az inaktív népesség bizonyos csoportjait is elérjék, elősegítve az álláskeresési aktivitás növekedését” (Felülvizsgált Nemzeti Lisszaboni Akcióprogram 2006: 21). Ebből következik, hogy mind az inaktivitás, mind a munkanélküliség veszélyeire összpontosítanak. A munkanélküli-segélyezés rendszerét úgy alakították át, hogy jobban támogassa az aktív álláskeresést. A munkanélküli-segélyt felváltotta az álláskeresési járadék, ezzel is arra helyezve a hangsúlyt, hogy minél hamarabb új állást találjon az érintett. A támogatás első három hónapjában sokkal nagyobb összeget folyósítanak, ezzel próbálva segíteni az állását nemrégiben elvesztett dolgozót, hogy minél intenzívebben tudjon új munkát keresni.

Annak ellenére, hogy a roma nők többszörösen hátrányos megkülönböztetést szenvednek el a munkaerőpiacon és a foglalkoztatási rátájuk nem haladja meg a 16 százalékot, a helyzetük nem kap kiemelt figyelmet Magyarországon.

A nemek munkaerő-piaci egyenlősége az adórendszer változtatásával is befolyásolható. Míg az egyéni jövedelemadó-rendszer a partnerek közötti egyenlőséget és a nők fizetett munkavállalásának tendenciáját erősíti, a családi/háztartási/párookra szabott jövedelemadó-rendszer hátrányosan érinti a nőket, mivel általában az ő jövedelmük az alacsonyabb a páron belül. A szlovén adórendszer az egyéni alapul, és nincsenek törekvések ennek a nemek szempontjából kiegyenlített rendszernek a megváltoztatására. Magyarországon is egyéni alapú a jövedelemadó-rendszer, de a családi adózás témája folyamatosan terítéken van. Csehországban 2008-ig szabadon választható volt a párokra szabott adózás. Egy meghatározott összeghatárig adómentes volt a jövedelem, és ezt az összeget a pár mindkét tagja levonhatta az adóköteles jövedelméből (ehhez legalább egy gyereket nevelő, házasságban élő párnak kellett lenniük). Ezek után kettejük jövedelmének összegét egyenlően osztották meg a két partner között, és mindketten a közös jövedelem fele után fizettek jövedelemadót. Ez azoknak a pároknak előnyös, ahol az egyik partner nem végzett kereső tevékenységet, vagy gyerekgondozási szabadságon volt. A rendszert 2008. január 1-jei hatállyal az adórendszer reformjának keretében megszüntették.

A gyakorlat fogja eldönteni, hogy a közelmúltban történt változások milyen mértékben befolyásolják a három ország meglehetősen rugalmatlan munkaerőpiacát, és hogy elősegítik-e a női és a férfi munkavállalók számára is előnyös foglalkoztatási rugalmasságot. Vajon pozitív hatással lesznek-e a munka és a családi

⁹ Ahogy korábban már említettük, az inaktív és a munkanélküliek mobilizálása fontos eleme a magyar foglalkoztatáspolitikának. Nagyon fontos szerep jut a közhasznú munkának, amiben egyre több ember vesz részt. „Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat (ÁFSZ) által nyilvántartott álláskereső átlagos száma 2005-ben 410 ezer fő volt, ami 9%-os (34 ezer fős) növekedést jelent az előző évhez képest. A pályakezdekők esetében 21%-os (7 ezer fős) növekedés volt. 2005-ben 221 ezer fő vett részt aktív munkaerő-piaci intézkedésekben, közülük közel 30 ezer fő volt pályakezdő” (Felülvizsgált Nemzeti Lisszaboni Akcióprogram 2006: 63). A résztvevők között a nők és férfiak aránya ismeretlen.

élet összeegyeztetésére, és ezzel párhuzamosan a nemek közötti egyenlőségre is? Egyelőre ennek az ellenkezője az igaz, a rugalmas foglalkoztatás munkavállalókra nézve hátrányos formái az elterjedtek (Wallace 2003), és ezzel együtt egyre gyakoribb a hosszú „rugalmas” munkaidő és más jogellenes módszerek (mint például a fizetetlen túlóra, a minimálbéres hivatalos fizetés mellé a „zsebbe” fizetés, a „vállalkozói” szerződések és a migránsok illegális foglalkoztatása).

4. táblázat: A foglalkoztatás- és társadalompolitika néhány elemének változásai (2005–2008)

	A munkaerő-piaci politika változásai	Munkanélküli-ellátás (jogosultság, az ellátás időtartama és szintje)	Adórendszer
Csehország	A Munka Törvénykönyvének módosítása, a rugalmasság elvének befoglalása a munkaszerződésekbe, rugalmas munkarend, munkaidőbank, otthoni munkavégzés és távmunka	Jogosultság: 12 hónap alkalmazotti jogviszony az elmúlt 36 hónapban Időtartam: hat hónap, átképzés esetén hosszabb Szint: a korábbi bér 50%-a (az első három hónapban), 45% (a következő három hónapban), 60% (az átképzés idején)	Egyéni, egykulcsos személyijövedelemadórendszer
Magyarország	A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény módosításai: A foglalkoztatás anyagi támogatása (bérek és járulékok) Az önfoglalkoztatás támogatása, képzések, aktív munkaerő-piaci intézkedések, pénzübeli támogatás új munkahelyek létrehozásához	Álláskeresői járadék Jogosultság: 365 nap foglalkoztatotti jogviszony az előző 4 évben Időtartam: legfeljebb 270 nap, de függ a korábbi foglalkoztatotti jogviszony időtartamától Szint: a korábbi bér 60%-a (az első három hónapban), a minimálbér 60%-a (a fennmaradó időben) Álláskeresői segély Jogosultság: akik már nem jogosultak az álláskeresői járadékra 200 napi foglalkoztatottság az elmúlt 4 évben Időtartam: 90 nap (50 éves kor felett 180 nap) Szint: a minimálbér 40%-a)	Egyéni adórendszer, háromszintű progresszív adózás, a családi adózás folyamatos fontolgatása
Szlovénia	A Munkaviszonyról szóló törvény módosítása: A felmondási idő csökkentése (75 napról 60 napra, ha legalább 15 éve a jelenlegi munkaadónál van munkaviszonyban, és 150-ről 120 napra, ha legalább 25 éve dolgozik a jelenlegi munkahelyén) A munkaidő rugalmasabb szabályozása, A munkaviszony megszüntetése minimum 5 napos igazolatlan hiányzás esetén A munka-magánélet összeegyeztetését célzó kezdeményezések Fokozottabb védelem a diszkrimináció és a munkahelyi pszichoterror (mobbing) ellen	Jogosultság: azok, akik legalább 12 hónapig foglalkoztatottak voltak az elmúlt 18 hónapban Időtartam: háromtól 24 hónapig (a munkaviszony hosszától függően) Szint: a korábbi jövedelem 70%-a (az első három hónapban), ezután 60%-a	Egyéni

Munkaerő-piaci politika és a nemek közötti egyenlőség

Az elmúlt évtizedben a három vizsgált ország egyikében sem fordítottak kiemelt, szisztematikus figyelmet a munkaerő-piaci nemi egyenlőtlenségek felderítésére és megszüntetésére. Ennek ellenére megfigyelhetünk különbségeket a nemek közötti egyenlőtlenség problémáinak megközelítésében, valamint az egyenlőség elérése érdekében javasolt intézkedések és programok között. A

három ország nemzeti foglalkoztatási akcióterveinek elemzése azt mutatja, hogy bár Magyarországon és Szlovéniában sem volt szisztematikusan a nők és férfiak közötti társadalmi egyenlőség politikája stratégiai elvének alkalmazása, egyes fontos, a nemek közötti munkaerő-piaci egyenlőtlenséggel összefüggő problémákat legalább megvitattak és megoldási javaslatokat vázoltak fel. Ezzel szemben Csehország foglalkoztatási stratégiája teljesen figyelmen kívül hagyta a nemek egyenlőségével kapcsolatos megfontolásokat, és nem alkalmazták a nők és férfiak közötti társadalmi egyenlőség politikája stratégiai eszközét a nemzeti foglalkoztatási politika kialakítása során. A nemek közötti egyenlőséggel összefüggő célkitűzéseket, például a nemek közötti bérkülönbség vagy a hátrányos megkülönböztetés megszüntetésére tett intézkedéseket, csak nagy általánosságban említi a cseh dokumentum, és semmilyen célzott intézkedést, stratégiát vagy konkrét lépést sem javasol (Křížková 2007).

A foglalkoztatáspolitikai dokumentumok elemzéséből az derül ki, hogy a három ország közül Szlovéniában jobban megfigyelhető a folyamatosság és a lépésről lépésre történő fejlődés. A 90-es évek végéig nem léteztek speciálisan a nők helyzetének javítását célzó intézkedések a szlovén foglalkoztatáspolitikában. A szlovén nemzeti foglalkoztatási akcióterv 2000-re és 2001-re vonatkozó részében figyelhető meg a változás kezdete, ez ugyanis az esélyegyenlőség megteremtésére, valamint a munkahelyi és családi feladatok összeegyeztetésének megkönnyítésére vonatkozó intézkedéseket is tartalmaz. A Munkaerőpiac és a Foglalkoztatás Fejlesztésének Nemzeti Programja (2001) követte az EU foglalkoztatási politikáinak iránymutatását, és az átfogó, hosszú távú célok közé 2006-os határidővel felvette a nemek közötti munkaerő-piaci egyenlőség megteremtését is. A 2002-re és 2003-ra vonatkozó Aktív Foglalkoztatáspolitikai Programot azzal a szándékkal tervezték, hogy megvalósítsák a program 2006-ra kitűzött céljait. A nők helyzetével foglalkozó célzott intézkedések közé tartozott a női vállalkozások létrejöttének segítése, új női munkahelyek megteremtése és az esélyegyenlőségi törvények továbbfejlesztése. Az aktív foglalkoztatáspolitikai irányelvek a nőket nevezték meg az aktív munkaerő-piaci programok egyik célcsoportjaként. A 2003-as aktív munkaerő-piaci programok kitüntetett figyelmet szenteltek a női munkanélküliségnek, és speciális programot terjesztettek elő a textil-, ruha- és bőriparban dolgozó, feleslegessé vált munkásoknak, ahol a munkavállalók 76,5 százaléka nő volt. A cél a dolgozók oktatása, munkába állítása és támogatása volt. A vállalkozások segítésére szolgáló programok egyik célcsoportjaként is a nőket nevezték meg. A 2004, 2005 és 2006 évre vonatkozó Nemzeti Foglalkoztatási Akcióterv azonban már eltérő mértékben foglalkozott a nemek közötti egyenlőséggel.

A magyar foglalkoztatási akcióprogramokból hiányzik a nők és férfiak közötti társadalmi egyenlőség politikájának stratégiai elve (gender mainstreaming), de a nemek közötti egyenlőség szempontja megjelent, különösen az első évben. A későbbiekben sokkal kisebb figyelem összpontosult a gender szempontú elemzésre,

de a 2006-os társadalmi befogadásról szóló jelentés újra több figyelmet szentelt a nemek közötti egyenlőtlenségnek. Nemcsak a Nemzeti Akciótervek, hanem más dokumentumok, például az első Nemzeti Fejlesztési Terv is tartalmaz releváns részleteket. 2007-ben a parlament jóváhagyta a második Nemzeti Fejlesztési Tervet is, amely részben már tartalmazza a nők és férfiak közötti társadalmi egyenlőség politikájának stratégiai elvét.

A fentiekben tárgyalt, a nemek közötti egyenlőséget figyelmen kívül hagyó aktív munkaerő-piaci kezdeményezéseken kívül további intézkedéseket is bevezettek annak érdekében, hogy érdekeltté tegyék a magyarországi munkaadókat egyes hátrányos helyzetű csoportokba tartozó munkavállalók foglalkoztatásában. A nők munkaerő-piaci reintegrációja 2004 eleje óta prioritásként szerepel a magyar foglalkoztatáspolitikában. A magyar kormányzat fokozatosan összpontosítani kezdett a női munkavállalást segítő speciális programokra. A nők és férfiak közötti társadalmi egyenlőség politikája stratégiai elvének bevezetése helyett számos, kimondottan a nőket megcélzó intézkedést vezettek be, például az Humánerőforrás-fejlesztési Operatív Program (HEFOP) keretében két pályázatot is kiírtak a nők munkaerő-piaci kötődésének erősítésére. Az egyik pályázat a nők munkaerő-piaci részvételének növelésére összpontosított, a másik pedig a nők önfoglalkoztatására koncentrált, és a képzést, hálózatépítést, és más, a vállalkozáshoz szükséges készségek fejlesztését támogatta. A családbarát munkahelyek megteremtése is a foglalkoztatáspolitikai fontos célja. További központi terület volt annak elősegítése, hogy a munkaadók több nőt foglalkoztassanak. A munkaadók egyes esetekben, pl. kisgyerekes nők foglalkoztatása esetén egészség- és társadalombiztosítási járulék kedvezményében részesülnek. A részmunkaidő esetében a foglalkoztatáspolitikai úgy próbálja meg motiválni a munkaadókat, hogy 50 százalékkal csökkenti a munkaadót terhelő társadalombiztosítási járulékot, ha gyermekgondozási szabadság vagy otthoni ápolás után a munkába visszatérő embert alkalmaznak. Ezenkívül a munkahelyi és családi feladatok összeegyeztetését segítő intézkedések részeként lehetővé tették, hogy a gyerek egyéves korától a szülők teljes munkaidőben dolgozzanak, miközben gyermekgondozási segélyben is részesülnek. Egy másik fontos foglalkoztatáspolitikai program az EQUAL Közösségi Kezdeményezés, amelyben Magyarország a nemek közötti egyenlőséget választotta az egyik kiemelt területként. A programban három célcsoport szerepelt: a munkanélküli és inaktív nők, és azok a foglalkoztatott nők, akiknek veszélyben volt a munkahelye. Kiemelt figyelmet fordítottak azokra a nőkre, akik gyermekgondozási szabadság, vagy hosszú ideig tartó otthoni ápolás után akartak újra munkát vállalni, és a 40 évesnél idősebb nőkre. Egyelőre azonban nem észlelhetők komolyabb eredmények a foglalkoztatási gyakorlatban, ami azt jelenti, hogy több időre van szükség a berögzült szokások megváltoztatásához.

Mint már említettük, az elmúlt tíz év csehországi foglalkoztatáspolitikájában nem sok előremutató lépés figyelhető meg a nők és férfiak közötti társadalmi

egyenlőség politikája stratégiai elvének alkalmazásában. Az új intézkedéseket nem értékelték aszerint, hogy milyen hatással vannak a nemek közötti egyenlőségre. A probléma részben azzal magyarázható, hogy nem vonták be az érintetteket és/vagy a nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó szakértőket, ezért nem áll rendelkezésre elegendő szaktudás arról, hogyan lehet a nők és férfiak közötti társadalmi egyenlőség politikájának szempontjait érvényesíteni a foglalkoztatáspolitikai kialakításában. Ennek ellenére egyértelmű, hogy néhány, a közpénzek elköltése és az adóreform keretében meghozott intézkedés hatással volt a nemek közötti egyenlőségre (pl. a gyereket nevelő nők alacsonyabb nyugdíjkorhatárának fokozatos felemelése, a nyugdíjjal vagy gyermekgondozási támogatással párhuzamosan megkereshető munkajövedelem korlátozásának feloldása). Ezekről a hatásokról azonban nem mondják ki a foglalkoztatáspolitikai dokumentumokban, hogy összefüggenek a nemek közötti egyenlőség kérdéseivel. Ebből az következik, hogy felpuhulnak és elégtelennek bizonyulnak azok a változtatások, amelyeket a nemek közötti egyenlőség elérése érdekében kezdeményeztek, és a legfontosabb problémákkal nem foglalkoznak a gyakorlatban.

Összességképpen kijelenthetjük, hogy a munkaerő-piaci politikában és a szociális rendszerben történő változások intenzitása és iránya részben megmagyarázza a nemek közötti egyenlőség különbségeit a három országban. Mindhárom országban további figyelmet kell azonban fordítani a nők és férfiak közötti társadalmi egyenlőség elvének rendszerszerű érvényesítésére a munkaerő-piaci politikában.

Következtetések

A három vizsgált országban több tényező együttesen befolyásolja a nemek közötti egyenlőséget a munka világában. Ezek némelyike összefügg az államszocialista rendszerrel, amelynek hivatalos ideológiája, szociálpolitikája és törvényei egyaránt a kétkeresős családmódot támogatták, és amely a nők és a férfiak teljes munkaidőben végzett munkáján alapult.

Annak ellenére, hogy az előző gazdasági és politikai rendszer mindhárom országban (anyagilag és ideológiailag) támogatta a nők nagyarányú, teljes munkaidős foglalkoztatását, ami hozzájárult a nők és férfiak közötti gazdasági egyenlőséghez, számos probléma (pl. a munkaerőpiac vertikális és horizontális nemi szegregációja, a fizetetlen házimunka és otthoni gondozási feladatok egyenlőtlen megosztása) megoldatlan maradt. A 20. század végének gazdasági és politikai változásai sem járultak hozzá a nemek közötti egyenlőtlenség megválaszolatlan kérdéseinek lezárásához, és különböző mértékben, de a nők helyzetének romlásához vezettek a három országban. Úgy véljük, hogy a rendszerváltozás modelljének megválasztása, ami hatással volt a közelmúlt törvényi, szociális és gazdasági politikájára, valamint a társadalmi szereplők (ideértve az esélyegyenlőséggel foglalkozókat is) részvétele és befolyásának mértéke egyaránt hatással volt a nemek

közötti egyenlőségre a foglalkoztatásban a három vizsgált országban. A közelmúlt törvényi változásai, amelyeket nagymértékben az EU-csatlakozás motivált, pozitív hatással voltak a nemek közötti egyenlőségre a három vizsgált országban. A gyermekgondozási szabadságot érintő törvényi változások összehasonlítása azonban bizonyította, hogy a Csehországban és Magyarországon elérhető hosszú, fizetett szülői szabadság károsan befolyásolja a nők munkaerő-piaci egyenlőségét, míg a Szlovéniában elérhető rövidebb, a korábbi keresettel egyenértékűen támogatott szülői szabadság és az apák gyereknevelésben való szerepvállalását segítő kezdeményezések jobban segítik a nemek közötti munkaerő-piaci egyenlőség elérését.

Véleményünk szerint a jövőbeli fejlődés modelljének kiválasztása mindhárom országban nagy hatással lesz a nemek közötti munkaerő-piaci egyenlőség változásaira. Az EU-tagság fontos befolyással lesz a nemek közötti egyenlőség közpolitikai kereteinek fenntartására és továbbfejlődésére. A posztoszocialista rendszerváltozás Szlovénia által választott modelljét általánosságban kedvezőnek ítéelhetjük a nemek közötti egyenlőség szempontjából, mivel a kapitalizmus visszaállítása nem okozott drámai romlást a társadalombiztosítási rendszerben és a közpolitikában. Fontos megjegyezni, hogy Szlovénia megtartotta már meglévő előnyét (pl. az alacsonyabb nemek közötti keresetkülönbség), és nem gyengült a nemek közötti egyenlőség, miközben életbe léptetett néhány, az EU politikája által motivált munkaerő-piaci reformot (pl. rugalmasság). A nemek közötti egyenlőség szempontját figyelembe vevő fejlődési modell kiválasztásánál figyelembe kell venni azt az európai tapasztalatot, hogy a nemek közötti egyenlőség indikátorai a szociáldemokrata hagyományú országokban a legjobbak (pl. a skandináv országokban). Ugyanakkor „Nyugat-Európában az esélyegyenlőség a szabadpiaci elveket követő országokban fejlődött a leglassabban” (Pollert 2003: 350). Amennyiben a jövőbeli fejlődési irány megtervezésekor nem vesszük figyelembe a változások nőkre és férfiakra gyakorolt eltérő hatásait, és nem folytatjuk a gazdasági és társadalmi célok egyensúlyban tartásának sikeres hagyományát, akkor a posztkommunista átmenet továbbra is „maszkulin vállalkozás” (Watson 2000, idézi Pollert 2003) marad. Ez pedig káros hatással lesz mind a fejlődés sikerére, mind pedig a nemek közötti egyenlőségre. Ennek a nemkívánatos fejlődési iránynak néhány jelét már most is észlelhetjük a vizsgált országokban, különösen Csehországban és Magyarországon.

ABSTRACT: In this paper we have selected three countries (Czech Republic, Hungary and Slovenia) to examine similarities and differences in post-socialist countries during the period following the system change and the EU accession (2000–2005) from the point of view of gender relations and the labour market. We argue that, during and after the period of transition to market economy, attitudes towards gender roles became increasingly conservative in both private and public/political life, and women lost some of the rights and positions (e.g. job security and child care services) gained during the state-socialist era. Contrary to the official standpoint about the EU accession process, the promise of gender equality has not been fully realised. We also argue that there are significant differences between the countries in terms of their employment and family policies.

Irodalom:

- Anxo, D., Fagan, C., Smith, M., Letablier, M.-T. és Perraudin, C. (2007): *Parental leaves in European Companies*. European Foundation for Improvement of Working and Living Conditions. <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/87/en/1/ef0687en.pdf>
- Blaskó Zs. (2005): Dolgozzanak-e a nők? A magyar lakosság nemi szerepekkel kapcsolatos véleményének változásai 1988, 1994, 2002. *Demográfia*, 48(2-3): 159–186.
- Bretherton, C. (2001): Gender Mainstreaming and EU Enlargement: Swimming Against the Tide? *Journal of European Public Policy*, 8(1): 60–81.
- Bukodi E. (2005): Női munkavállalás és munkaidő-felhasználás. In Nagy I. – Pongrácz T. – Tóth I. Gy. (szerk.): *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről* 2005. Budapest: TÁRKI–ICsSzEM, 15–43.
- Crompton, R., M. Brockmann és C. Lyonette (2005): “Attitudes, women’s employment and the domestic division of labour.” *Work, Employment & Society*, 19(2): 213–233.
- Čermáková, M. (1995): “Gender, společnost, pracovní trh”. *Sociologický časopis*, 31: 7–24.
- Domsch, M., Ladwig, D. és Tenten, E. (eds.) (2003): *Gender Equality in Central and Eastern European Countries*. Frankfurt am Main: Peter Lang.
- Einhorn, B. (1993): *Cinderella Goes to Market. Citizenship, Gender and Women’s Movements in East Central Europe*. London: Verso.
- Ellingsæter, A.L. és A. Leira (eds.) (2006): *Politicising Parenthood in Scandinavia. Gender relations in welfare states*. Bristol: Policy Press.
- European Commission (2006): *Indicators for monitoring the Employment Guidelines*, 2006 compendium.
- European Commission (2007): *Indicators for monitoring the Employment Guidelines*, 2007 compendium.
- Ferge Zs. (1999): Hogyan hatott a rendszerváltás a nők helyzetére? In Lévai K.–Kiss R.–Gyulavári T. (szerk.): *Vegyesváltó. Pillanatkép nőkről és férfiakra*. Budapest: Egyenlő Esélyek Alapítvány, 13–30.
- Fodor, E. (2002): Smiling Women and Fighting Men: The Gender of the Communist Subject in State Socialist Hungary. *Gender & Society*, 16(2): 240–263.
- Fodor, E. (2006): Introduction. In *UNIFEM: The Story Behind the Numbers: Women and Employment in Central and Eastern Europe and the Western Commonwealth of Independent States*.
- Frey M. (2002): *A gyermekevelési támogatásokat igénybe vevő és a családi okból inaktív személyek foglalkoztatásának lehetőségei és akadályai*. Összefoglaló a HU9918-13 Phare program keretében végzett statisztikai kutatás zárótanulmányából. Budapest, 2002. szeptember. <http://www.stratek.hu/nepinfo/doc.php?doc=NTA0>. Letöltve: 2005. március 15.

- Gal, S. és Kligman, G. (2000): *The Politics of Gender after Socialism. A Comparative-Historical Essay*. New Jersey: Princeton University Press.
- Hašková, H. és A. Křížková (2008): "The Impact of EU Accession on the Promotion of Women and Gender Equality in the Czech Republic." In S. Roth (ed.): *Gender Politics in the Expanding European Union*. Oxford, UK: Berghahn Books 155-173.
- Jogan, M. (2001): *Seksizem v vsakdanjem življenju*. (Sexism in everyday life). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Jogan, M. (2006): The Decomposition of Sexism in the Second Part of the 20th Century in Slovenia. In Sauer, E.–Lanzinger, M.–Frysak, E. (ed.): *Women's Movements: Networks and Debates in post-communist countries in the 19th and 20th Centuries*.
- Kanjuo–Mrčela, A. (2004): *Report on the Slovenian National Action Plan for Employment from a Gender Perspective*. External report commissioned by and presented to the EU Directorate-General Employment and Social Affairs, Unit G1 'Equality between women and men'.
- Kanjuo–Mrčela, A. (2005): *National Expert Assessment of the Gender Perspective in the National Reform Programme for Employment 2005*, Slovenia. External report commissioned by and presented to the EU Directorate-General Employment and Social Affairs, Unit G1 'Equality between women and men'.
- Kanjuo–Mrčela, A. (2006): *National Expert Assessment of the Gender Perspective in the National Reform Programme for Employment Slovenia*. External report commissioned by and presented to the EU Directorate-General Employment and Social Affairs, Unit G1 'Equality between women and men'.
- Kanjuo–Mrčela, A. és Ignjatović, M. (2005): Unfriendly flexibilisation of work and employment: the need of flexicurity. In Svetlik–Ilić (eds.): *HRM's Contribution to Hard Work*. Bern: Peter Lang.
- Kanjuo–Mrčela, A. és Ignjatović, M. (2008): Slovenia: Flexicurity and industrial relations. Slovenian contribution for the Comparative analytical report for EIRO. European foundation for Improvement of living and working conditions.
- Kerec, S., (2000): *Uspešnost programov izobraževanje in usposabljanja brezposelnih oseb v letu 1998* (Success of programmes of education and training of unemployed persons in 1998) Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.
- Klenner, C. és Hašková, H. (2010): Variations of the dual earner model. Employment among mothers: a comparison of the Czech Republic and Germany. In Klenner, C.–Leiber, S. (eds.): *Welfare States and Gender in Central-Eastern Europe (CEE)*. Brussels, ETUI, 181–218.
- Korpi, W. (2000): "Faces of Inequality: Gender, Class, and Patterns of Inequalities in Different Types of Welfare States." *Social Politics*, Summer: 127–191.
- Kuchařová, V. és Svobodová, K. (2007): *Sít' denní péče o děti předškolního věku v ČR*.

- (The Net of day care for preschool children in the CR) Praha: VÚPSV. (http://www.vupsv.cz/Fulltext/vz_195.pdf)
- Křížková, A. (2007): *Gender Mainstreaming in the Czech Republic. An Analysis of Employment Policies from a Gender Perspective*. External report commissioned by and presented to the EU Directorate-General Employment and Social Affairs, Unit G1 'Equality between women and men'.
- KSH (2006): *Nők és férfiak Magyarországon*, 2005. Budapest: KSH–SzMM.
- KSH (2007): *Munkaerő-felmérés*, 2006. Bp.: KSH.
- Kuchařová, V. és Zamykalová, L. (2000): *Rovnost příležitostí žen a mužů*. Praha, VÚPSV
- CSO (2007) *Labor Market in the Czech Republic 1993–2006*. Czech Statistical Office 2007.
- Metcalf, B. D. és Afanassieva, M. (2005): Gender, work and equal opportunities in central and eastern Europe. *Women in Management Review*, 20(6): 397–411.
- Nagy, B. (2005): *Reconciliation of work and private life in Hungary*. External report commissioned by and presented to the EU Directorate-General Employment and Social Affairs, Unit G1 Equality between women and men.
- Nagy, B. (2007): *Gender Mainstreaming in Hungary. An Analysis of Employment Policies from a Gender Perspective*. External report commissioned by and presented to the EU Directorate-General Employment and Social Affairs, Unit G1 'Equality between women and men'.
- Nagy B., Kürtösi Zs. és Szekeres V. (2010): *Gender Budgeting kézikönyv*. Bp.: UNIFEM, 71.
- Nagy B. és Vicsek L. (2006): Mit ér a női vezető szava? Férfi és női vezetők megítélése önkormányzati dolgozók körében. *Századvég, Új Folyam*, (41): 123–160. www.szazadvég.hu/files/kiadoarchivum/nagyvicsek41.pdf
- NAP (2006): *Felülvizsgált Nemzeti Lisszaboni Akcióprogram a Növekedésért és a Foglalkoztatásért*.
- Plantenga, J. és Ch. Remery (2006): *The gender pay gap. Origins and policy responses. A comparative review of thirty European countries*. The co-ordinators' synthesis report prepared for the Equality Unit, European Commission.
- Pollert, A. (2003): Women, work and equal opportunities in post-Communist transition. *Work, Employment and Society*, 17(2): 331.
- Pongrácz T.-né (2005): Nemi szerepek társadalmi megítélése. In Nagy I. –Pongrácz T.-né-Tóth I. Gy. (szerk.): *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről* 2005. Budapest: TÁRKI–ICsSzEM, 73–86.
- Roth, S. (2006): "Sisterhood and Solidarity? Organizing for Gender Issues and Women's Equality in the Enlarged European Union". Paper presented at the *Gender, Citizenship and Participation Conference*. London School of Economics, March 23–24.
- Saxonberg, S. és Sirovátka, T. (2006): "Failing Family Policy in Post-Communist

- Central Europe." *Journal of Comparative Policy Analysis*, 8(2): 185–202.
- SORS (2006a): available on http://www.stat.si/tema_demografsko_trg_adp.asp on 20. 8. 2006.
- SORS (2006b): Rapid Reports. No. 116. (12. June 2006.) Statistical Office of the Republic of Slovenia.
- SORS (2007): Ženske v Sloveniji (Women in Slovenia) http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=749
- Stanovnik, T., Čok, M. és Kump, N. (2006): *The Gender Dimensions of Social Security Reform in Slovenia* (draft report for the ILO).
- Stratigaki, M. (2000): The European Union and the Equal Opportunities Process. In Hantrais, L. (ed.): *Gendered Policies in Europe*. New York, NY: St. Martin's Press, 27–48.
- Stropnik, N. (2001): Reliability of a policy acceptance and attitude survey for formulating family and population policy, paper presented at the IUSSP XXIV General Population Conference, Salvador, Bahia, Brazil, 20–24 August.
- Tóth O. (1995): Attitűdváltozások a női munkavállalás megítélésében. *Szociológiai Szemle*, 1: 71–86.
- UNIFEM (2006): *The Story Behind the Numbers: Women and Employment in Central and Eastern Europe and the Western Commonwealth of Independent States*.
- Wallace, C. (2003): "Work Flexibility in Eight European Countries." *Sociologický časopis*, 39(6): 773–793.