

---

# A NŐI RÉSZMUNKAI DŐS FOGLALKOZTATÁS ELŐNYEI ÉS HÁTRÁNYAI

TÉNYEK ÉS VÉLEMÉNYEK HOLLANDIA PÉLDÁJÁN

Nagy Ildikó

---

## BEVEZETÉS

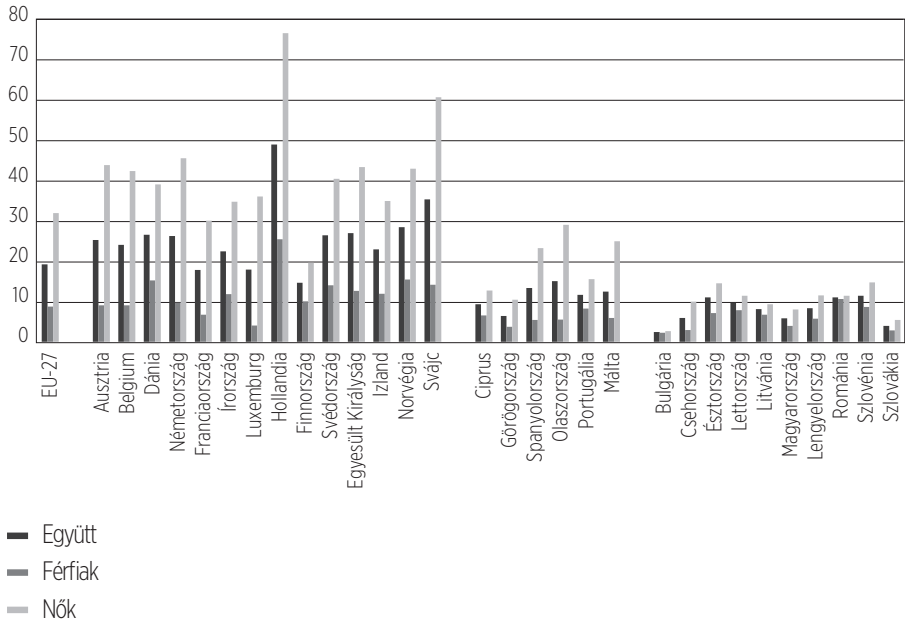
A részmunkaidős foglalkoztatás leginkább a nyugat- és észak-európai országokban terjedt el, a közép-kelet- és a dél-európai országokban jóval kisebb arányú, bár az utóbbi években néhány közép-kelet-európai országban is emelkedett valamelyest. Amennyiben a nemek szerinti bontást tekintjük, bármelyik országról is legyen szó, minden esetben igaz, hogy a nők magasabb arányban dolgoznak részmunkaidőben, mint a férfiak (1. ábra).

A részmunkaidős foglalkoztatás elterjedése közötti jelentős különbségek oka egyrészt történelmi eredetű. Azokban a közép-kelet-európai és dél-európai országokban, ahol a második világháborút követően a kommunista-szocialista rezsim került hatalomra, megtörtént a nők teljes emancipációja. A nők egyszerre szavazati és munkához való jogot kaptak, a törvényekben leírtak szerint azonos jogokkal rendelkeztek, mint a férfiak. Ennek következtében ezekben az államokban hamar kiépültek a gyermekellátó intézmények, ami lehetővé tette, hogy a gyermekes nők teljes munkaidőben dolgozhassanak. A szocialista rezsimben nem ismerték a munkanélküliséget, mindenkinek kötelező volt dolgoznia. Részmunkaidős foglalkoztatás úgymond nem létezett, a kérdés csak a rendszerváltás után, az EU-tagdá válás következtében került újra szóba.

A nyugat-európai országokban a második világháborút követő gazdasági konjunktúra időszakában – a munkaerő-kínálat növelése érdekében – megpróbálták a munkaerőpiactól addig távol maradó (kis)gyermekes nőket is bevonni a munka-piacra. A nagyobb gazdasági válságok idején viszont a magas munkanélküliség elkerülése, illetve a munkaerőpiac rugalmasságának biztosítása érdekében munkaidő-csökkentést, illetve más atipikus foglalkozási módokat vezettek be. A részmunkaidős foglalkoztatás tehát szervesen alulról épült be a gazdaságba.

1. ábra

A részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya nemek szerint Európában a 15–64 év közötti népességben az összes foglalkoztatott arányában, 2010 (%)



Forrás: EUROSTAT (2011), a 2.4. táblázat alapján.

A részmunkaidőt sok szempontból hátrányosnak tartják. Vannak közgazdasági megfontolások, amelyek szerint a részmunkaidőben való foglalkoztatás kevésbé hatékony, drágább, így csökkenti a gazdaság versenyképességét.

A feminista és más nőmozgalmak képviselői azzal érvelnek, hogy a részmunkaidőben végezhető foglalkozások presztízse legtöbbször alacsony, nem igényelnek különösebb képzettséget, ezért hátráltatják a nők munkahelyi előmenetelét. A részmunkaidőben dolgozók között kevesen futnak be karriert, és nem kerülnek vezető pozícióba. Nem kevésbé súlyos kritika, hogy az ilyen állásokban szerzett jövedelmek jóval alacsonyabbak a teljes állásban szerettekénél, emiatt a részmunkaidőben dolgozók időskori nyugdíja is alacsonyabb lesz, így a nők anyagi függetlensége sem a jelenben, sem a jövőben nem valósulhat meg.

A részmunkaidős foglalkoztatás elleni sokadik feminista érv az, hogy elősegíti a nemek közötti egyenlőtlen családi munkamegosztás fennmaradását, hiszen ez a fajta munkamegosztás a fizetett munkaerő piacán azt feltételezi, hogy a részmunkaidőben dolgozó nőknek többet kell vállalnia a háztartási munkák és a gyermeknevelés területén, mint a teljes munkaidőben dolgozó férfiaknak.

Ebben a tanulmányban a női részmunkaidős foglalkoztatás előnyeiről és hátrányairól lesz szó egy nyugat-európai ország, Hollandia példája alapján. Ma az EU-országok közül Hollandiában a legmagasabb arányú a részmunkaidős foglalkoztatás, és az így foglalkoztatottak túlnyomó többsége nő.

Először a történeti hátteret mutatom be: miként vált Hollandia a részmunkaidős foglalkoztatás éllovasává? Hogyan befolyásolta a felső politika, valamint a szakszervezetek és a nőmozgalmak a női munkavállalás alakulását Hollandiában? Milyen értékváltások történtek ez idő alatt a társadalomban? Hogyan alakult eközben a férfi és nő közötti munkamegosztás a családban? Miért dolgozik sok nő részmunkaidőben? Végezetül pedig röviden összefoglalom a dolgozat tanulságait.

## EGYKERESŐS CSALÁDMODELLTŐL A MÁSFÉL KERESŐSIG

Ahhoz, hogy megértsük, miért olyan magas ma Hollandiában a részmunkaidős foglalkoztatás, fontos megnéznünk, milyen ösztönzőkre indult el ez a folyamat. Ehhez egészen az 1950-es évekig kell visszamennünk.<sup>1</sup>

### *A KONJUNKTÚRA IDŐSZAKA: 1950–1970*

A második világháborút követően Hollandiában az ország újjáépítése során megemelkedett munkaerőhiány következtében megnőtt a kereslet a női munkaerő iránt is. A termelői és a szolgáltatói szektorban egyaránt nőtt az igény a fiatal, még egyedülálló nők alkalmazására. Egy idő után azonban kiderült, hogy nem elég a fiatal női munkaerő. Ebben az időben nem volt általános, hogy a férjes, gyerekes asszonyok kereső munkát vállaljanak. Sőt, a közigazgatásban, közszolgálati munkahelyeken szabályzat mondta ki a férjes asszonyok alkalmazásának tilalmát.

Az 1950-es évek közepén azonban a nagy gyárakban növekedő munkaerőpiaci kereslet arra készítette a munkaadókat, hogy a tradícióval szakítva nyissanak, és megpróbálják az asszonyokat is alkalmazni. Kezdetben csak saját munkásaik feleségeit vették fel. A gyárak – a kínálathoz rugalmasan alkalmazkodva – a 40 és 45 órás állások mellett 20, 30 órákat is létrehoztak, ami már a gyermekes asszonyok számára is kedvező volt. A gyárak saját maguk dolgozták ki a szabályokat arra nézve, hogy milyen feltételekkel veszik fel az asszonyi munkaerőt. Az 1960-as években például a Philipsnél a 6 évesnél kisebb gyermeket nevelő anyák nem jelentkezhetek munkára. Ekkor még nem volt gyermekgondozási intézményrendszer, ami a kisgyermekeknek napközbeni ellátást nyújtott volna. Kezdetben ahhoz, hogy egy asszony munkát vállalhasson, szükség volt a férje beleegyezésére, s emellett meg kellett szerveznie a gyermek napközbeni ellátását,

---

1 Összefoglalás Portegijs és munkatársai által készített jelentés alapján (Portegijs et al. 2008).

amíg ő dolgozik. Ezek az anyák nem is vállalhattak csak heti maximum 30 órás állást. 1957-ben a közigazgatásban feloldották a férjes asszonyok foglalkozását tiltó rendeletet, és ettől kezdve ott is megindult a részmunkaidős állások létrehozása.

Ezek a példák azt mutatják, hogy a részmunkaidős állásokat kifejezetten a gyermekes nőknek alakították ki, számolva azzal, hogy annak egyszerűnek és időben jól feloszthatónak kell lennie. Így a termelő szektorban jellemző szalagmunka mellett egyszerű adminisztratív funkciók ellátásában (gépíró, telefonos kisasszony stb.) is dolgozhattak gyermekes nők. A részmunkaidős állások nemek szerint specifikusan jöttek létre, kifejezetten a gyermekes nők részére. Ebből azonban egyben az is következett, hogy a férjes és gyermekes nők munkába állására a részmunkaidős állás jelentette az egyetlen lehetőséget.

A gyermekes nők – élve a gazdaság kínálta lehetőséggel – az 1960-as évektől kezdődően egyre többen álltak munkába. 1960 és 1971 között, mintegy tíz év alatt, 9%-ról 22%-ra, azaz több mint duplájára nőtt a részmunkaidőben (heti 30 óránál kevesebb időt) dolgozó nők aránya Hollandiában. A női foglalkoztatottak struktúrája megváltozott: a még nem férjezett nők teljes állásban, a gyermekes nők pedig részmunkaidőben dolgoztak. A férfiak körében azonban – családi állapotuktól függetlenül – továbbra is megmaradt a kizárólagos teljes munkaidőben való foglalkoztatás. Miközben a férj továbbra is teljes munkaidőben dolgozott, a háztartási munkák nemek közötti megosztása a családban nem változott, tradicionális maradt.

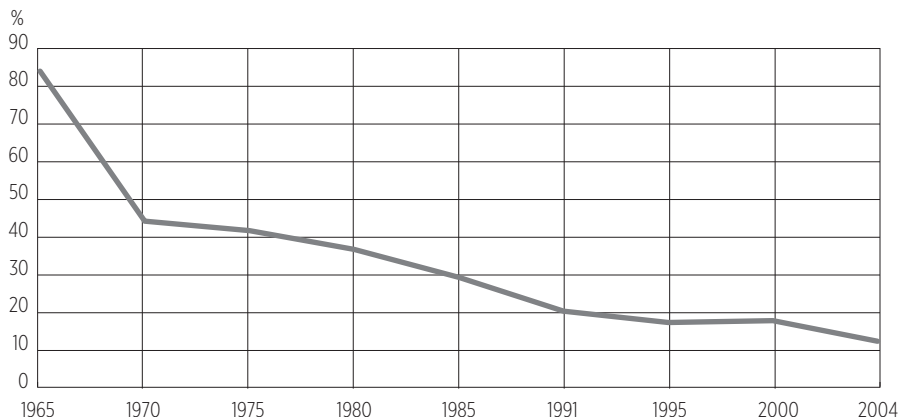
Ebben az időszakban a női munkavállalás társadalmi megítélése is jelentősen megváltozott. Míg 1965-ben a kérdezettek 84%-a, addig 1970-ben már csak 44%-a vélte úgy, hogy nem helyes, ha egy iskoláskorú gyermeket nevelő anya munkát vállal (2. ábra). Ebben az időszakban kezdett megindulni a nők iskolai végzettségének emelkedése is, ami szintén ösztönzőként hatott a női munkavállalás elterjedésére. Összességében tehát minden körülmény kedvezett a női munkavállalás terjedésének és kiteljesedésének.

Az 1960-as évek női emancipációs mozgalmi azonban nem voltak elégedettek ezzel az eredménnyel, s erősen kritizálták a női munkavállalási lehetőségeket. A feminista mozgalom egyik jelentős képviselője, *Joke Kool-Smit* 1967-ben egyrészt a nemek közötti munkamegosztás egyenlőtlen helyzetét bírálta, másrészt azt kifogásolta, hogy a részmunkaidő hátráltatja a nők munkahelyi előmenetelét. Az emancipáció hívei már ekkor a munkaidő nemek közötti újrafelosztásának szükségességét hangsúlyozták. Javaslatuk az volt, hogy mind a nők, mind a férfiak munkaidejét heti 30-30 órában maximalizálják, s emellett azt szorgalmazták, hogy a férfiak a nőekkel egyenlő arányban vegyenek részt a háztartási munkában és a gyermekek ellátásában. Bár *Kool-Smit* e modern és radikális elképzelése még a mai Hollandiában sem valósult meg, mindenképpen hasznos iránymutatásnak bizonyult, amelynek hatását később, az 1980-as években figyelhetjük meg.

## 2. ábra

„Nem helyes, ha egy iskoláskorú gyermeket nevelő anya munkát vállal”

Az állítással egyetértők aránya Hollandiában, 1965–2004 (%)



Forrás: Portegijs et al. (2008: 25.), 2.1. ábra alapján.

### A NAGY GAZDASÁGI VILÁGVÁLSÁGOK IDŐSZAKA: 1970–1990

Az 1970-es években, a nagy gazdasági olajválság után megjelent munkanélküliség főként a férfiakat érintette, a nők körében viszont valamelyest tovább emelkedett a részmunkaidős foglalkoztatás, főként a 15–24 órában foglalkoztatottak aránya. Ennek egyik oka az volt, hogy az állami és közigazgatásban is egyre több részmunkaidős állást vezettek be. 1973-ban feloldották az adózás azon kényszerét is, miszerint a feleségnek a férj nevére kellett adóznia. Ettől kezdve a férjhezett nő saját nevére volt köteles adózni. Ez láthatóbbá tette a jövedelmüket, ami ösztönzően hatott a munkavállalásra.<sup>2</sup> A válság idején a nők egy része családjára romló jövedelmi helyzete, esetleg a munkanélkülivé vált férj miatt vállalt munkát.

A szakszervezeteknek azonban nem volt igazán érdekükben a részmunkaidős foglalkoztatottság támogatása, s a holland női mozgalmak is elfordultak tőle: ideológiájuk szerint a részmunkaidős nem segítette elő a nők munkahelyi előmenetelét és a másodrangú munkaerő kategóriájába sorolta őket.

Az 1980-as években azonban újabb fordulat következett be. Az 1980–1985-ös időszakban a második olajkrízis tovább rontotta Hollandia gazdasági helyzetét:

<sup>2</sup> Hozzá kell tennünk azonban, hogy Hollandiában jelenleg is a családi adózás intézménye van érvényben, tehát családonként számolják össze a jövedelmeket, és ennek megfelelően kaphat a család további adókedvezményeket. Az 1973-as rendelkezés előnye, hogy a nő által keresett jövedelem már a saját nevére jelenhet meg.

megjelent a tömeges munkanélküliség. Az 1980-as évek elején már volt egy próbálkozás néhány nőszervezettel és az állami képviselőkkel a munkaidő-csökkentés bevezetésére, ami nemcsak úgy merült fel, mint a tömeges munkanélküliség csökkentésének eszköze, hanem úgy is, mint a nők és férfiak közötti fizetett és nem fizetett munka újraelosztásának a kérdése.<sup>3</sup>

A közigazgatásban időközben igyekeztek jó példával elől járni, és új munkahelyek teremtésének céljával csak részmunkaidős pozíciókat írtak ki. 1985-ben megszületett a Beleidsplan Emancipatie (Emancipációs rendelet), amely egy sor olyan szabályozást foglalt magában, amely a felnőttek munkapiaci részvételének elősegítését tűzte ki célul. Ilyen volt például a korai nyugdíjazás, az éves hosszabb szabadság, a munkaidő-csökkentés és a munkaidő flexibilis elszámolása, valamint a részmunkaidős állások teremtése. A kormányzat ezzel próbálta meggyőzni a szociális partnereket, hogy elengedhetetlen a fizetett és nem fizetett munka újrafelosztása, és hogy minél több részmunkaidős állásra van szükség.

Ezen a ponton vette kezébe az állam a női munkavállalás ügyét. Törvényerejű intézkedéseket hozott a munkaidő nemek közötti egyenlőbb elosztásáról. Az első lépéseket ezután számtalan olyan követte, ami mind e cél megvalósítása érdekében történt. Ezek közül itt csak a legfontosabbakat emeljük ki.

A kormányzat 1987-ben a Soziale Zekerheid (Szociális biztonság) elnevezésű törvényrendeletben biztosította a teljes és a részmunkaidőben dolgozók társadalombiztosítási kötelezettségeit és jogait. A szabályozások azt is kimondták, hogy a közigazgatásban a közép- és magas vezetői szinten is részmunkaidős pozíciókat kell kialakítani, és az akkori állások 30%-át részmunkaidőssé (maximum 32 órássá) kell átalakítani.

A szociális partnerek részéről is elértek annyit, hogy 1985-ben 40-ről 38-ra csökkentették a hivatalos teljes munkaidő hosszát, és megengedték a munkavállalónak az ebből származó plusz munkaidő szabadságként való felhasználását.

1987-ben a részmunkaidős foglalkoztatásra való jog is bekerült a kollektív szerződésekbe.

1990-ben és 1993-ban a különféle szakszervezeti kongresszusokon már a női és férfi munkavállalók részmunkaidőhöz való azonos jogát, valamint a teljes munkaidőben dolgozókkal azonos jogokat hirdettek a részmunkaidőben dolgozóknak. Ekkorra már a szakszervezeti tagok között is jelentősen megemelkedett a nők aránya, akik maguk is hangot tudtak adni követeléseiknek: egyre több fórumon álltak ki a részmunkaidőben foglalkoztatottak jogai mellett, s ennek

---

<sup>3</sup> A korábban már említett Joke Kool-Smit által vezetett munkacsoport a magas munkanélküliségi rátákat tekintve mind a nőknek, mind a férfiaknak 25 órás munkahetet javasolt, de ez a javaslat a kormányzatban nem talált kellő támogatásra.

hatása megmutatkozott a részmunkaidőben dolgozók számának rövid idő alatt lezajló növekedésében is.

A 1980-as évek második felétől kezdve a holland gazdaság ismét növekedni kezdett és csökkent a munkanélküliség. Az 1990-es évek elejére főként a szolgáltató szektorban jött létre egyre több munkahely. A nők munkakinálata továbbra is magas volt, és mivel szívesen helyezkedtek el részmunkaidős állásban és/vagy mert saját jövedelemhez akartak jutni, tovább emelkedett a részmunkaidőben dolgozók, s köztük a női munkavállalók aránya.

### *A RÉSZMUNKAIDŐS FOGLALKOZTATÁS ALAKULÁSA ÉS MEGÍTÉLÉSE (1990-TŐL NAPJAINKIG)*

Az 1990-es évektől folytatott egyenjogúsági politika elérte célját, hiszen 1995-től kezdődően tovább emelkedett a női foglalkoztatás aránya Hollandiában. 1991-ben a nők 53, 2000-ben 62, 2006-ban pedig már 71%-ának volt munkahelye. A munkaidő hosszának tekintetében azonban azt látjuk, hogy a teljes időszak alatt valójában csak a részmunkaidőben foglalkoztatott nők aránya emelkedett. A teljes munkaidőben (heti 35–40 óra) foglalkoztatottak aránya 20–23% között alakult, vagyis az aktív korú nők mindössze egyötöde dolgozott teljes állásban (a diákoktól eltekintve). A női foglalkoztatás emelkedését tehát a részmunkaidős álláslehetőségek kialakításának ösztönzésével érték el.

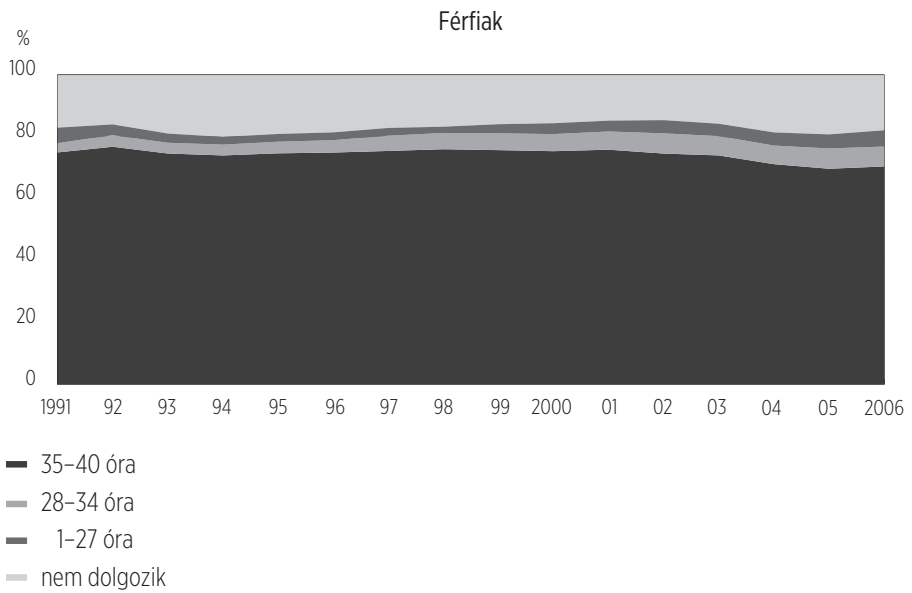
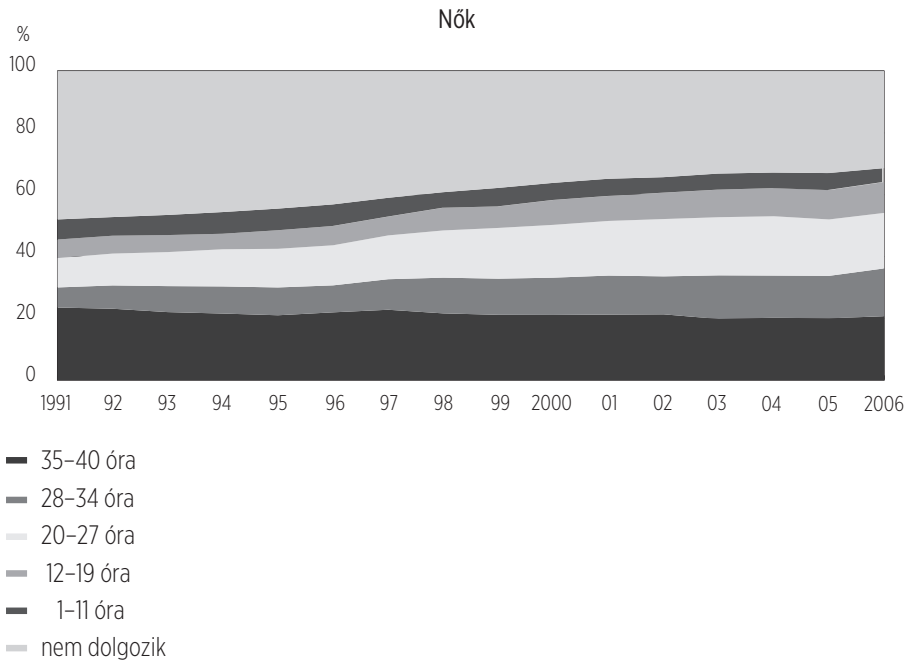
A részmunkaidőben dolgozókon belül heti munkaóraszám szerinti csoportokat lehet elkülöníteni: az 1–11 órás, 12–19 órás, a 20–27 órás, valamint a 28–34 órás munkahetű ledolgozók csoportját. A kilencvenes évektől kezdve leginkább a heti 12–19, illetve 20–27 órában elhelyezkedő nők aránya emelkedett. Ez a gyakorlatban heti 2, illetve 3 munkanapot jelent (3. ábra, Nők).

A politika a holland férfiak körében is népszerűsíteni kívánta a részmunkaidős állásokat: 2000-re 9,8%-ra nőtt a részmunkaidősök aránya, ami 2006-ra csekély mértékben ugyan, de 11,5%-ra emelkedett (3. ábra, Férfiak). A heti óraszám tekintetében azt látjuk, hogy a férfiak esetében főként a 28–34 heti munkaórán dolgozók aránya növekedett. Ennél kevesebb munkaórán a férfiak nagyon alacsony aránya dolgozik, ami azt jelzi, hogy a férfiak domináns kenyérkereső pozíciója továbbra is fennmaradt.

Az adatok jól mutatják, hogy Hollandiában a kilencvenes évek végétől kezdve az egykeresős családmódot a családok többségében felváltotta a másfél keresős, ahol a férfi teljes, míg a nő részmunkaidőben dolgozott, s ez vált a domináns családmóddé.

3. ábra

A női és férfi foglalkoztatottak aránya a heti munkaóra szerinti csoportosításban, 1991–2006 (%)



*Megjegyzés:* az adatok számításánál nem vették figyelembe a diákokat.

*Forrás:* Portegijs et al. (2008: 33.), 2.4. ábra alapján.



A női foglalkoztatás elterjedését az is elősegítette, hogy a holland közvéleményben tovább nőtt a női munkavállalással kapcsolatos pozitív megítélés, azaz csökkent azok aránya, akik szerint nem helyes, ha egy iskoláskorú gyermeket nevelő anya munkába áll. Az állítással egyetértők aránya az 1970 és 1991 közötti időszakban mérsékelten, de folyamatosan csökkent: 42%-ról 20%-ra, azaz mintegy a felére, 1995-ben már csak 17%, míg 2004-ben mindössze 12% vélekedett így (lásd 2. ábra).

1. táblázat

A részmunkaidőben dolgozó nő és férfiak megoszlása életciklus\* szerint, 2006 (%)

	Nők		Férfiak	
	A rész-munka-időben dolgozó nők aránya az adott csoport összes dolgozó nőjéhez viszonyítva	A rész-munka-időben dolgozó nők megoszlása életciklus szerint	A rész-munka-időben dolgozó férfiak aránya az adott csoport összes dolgozó férfitához viszonyítva	A rész-munka-időben dolgozó férfiak megoszlása életciklus szerint
< 40 éves, nincs gyermeke	38	12	10	17
A legfiatalabb gyermek 0–11 éves	88	41	11	27
A legfiatalabb gyermeke 12–17 éves	83	14	9	8
> 39 éves, nincs kiskorú gyermeke	73	33	19	48
Összesen	–	100	–	100

\*Az adatok kiszámításánál a diákokat nem vették figyelembe.

Tehát a 0–11 éves gyermekkel rendelkező dolgozó nők 88%-a részmunkaidős állásban dolgozik; ez a csoport a részmunkaidőben foglalkoztatott nők 41%-át teszi ki.

Forrás: Portegijs (2009: 8) 1. táblázat.

A felmérések szerint a részmunkaidős foglalkoztatás a (kis)gyermekes anyák körében kezdettől fogva nagyon magas volt, az 1992 és 2006 közötti időszakban 87–89% körül mozgott. Viszont ebben az időszakban 13%-kal növekedett a 40 évnél idősebb egyedülálló nők és majdnem duplájára emelkedett a még

szüleikkel élő, 40 évnél fiatalabb felnőtt nők esetében (1. táblázat). A nők munkavállalási kedve nem apadt, a kétezres évek derekán készült közvélemény-kutatások szerint a gyermekes nők átlagosan néhány órával többet szeretnének dolgozni.

### *MUNKAHELYI KARRIER ÉS SZEGREGÁCIÓ*

Azok a kritikák, amelyek szerint a részmunkaidős állások mind alacsony pozíciójúak, és ezáltal hátráltatják a női karriert, igaznak bizonyulnak Hollandiában is. Viszont pontosan a kritikák kapcsán sok lépés történt annak érdekében, hogy e téren is javulás következzen be. Részmunkaidős állással tulajdonképpen már minden szektorban és különféle pozíciókban lehet találkozni, de legtöbbször még mindig a hagyományosnak tekinthető szektorokban – mezőgazdaság, kereskedelem, közszolgálat és egészségügy – dolgoznak részmunkaidőben. Az egészségügyben például 2006-ban a női alkalmazottak 83%-a dolgozott részmunkaidőben.

Ha a pozíciókat tekintjük, valamelyes javulás következett be, az alacsony képzettséget igénylő állásokban azonban még mindig felülreprezentáltak a nők (82%). 1991 és 2006 között viszont mintegy 10%-kal nőtt a tudományos (57%) és a magas iskolai végzettséget kívánó (62%) munkakörökben dolgozók körében a részmunkaidőben dolgozó nők aránya (Portegijs et al. 2008 : 35.).

## **GYERMEKELLÁTÓ INTÉZMÉNYEK FAJTÁI ÉS JELLEMZŐI**

A női munkavállalás egyik feltétele, hogy reprodukciós feladataik egy részét átvegyék vagy intézményesítsék. A napközbeni gyermekellátó intézmények fejlettsége egy országban egyben a nők munkavállalási potenciáljáról is képet ad. Ha kielégítő színvonalú és anyagilag sem túlságosan megterhelő a (kis)gyermek napközbeni ellátása, az anyák is szívesebben vállalnak munkát.

A holland napközbeni gyermekellátó rendszer sokszínű, rugalmas, de elég drága. A napközbeni ellátást kínáló intézmények (bölcsődék, félnapos óvodák, napközik) mind alapítványi formában működő magánintézmények, vagy kisvállalkozások. Ebben a rugalmas rendszerben elvileg mindenki megtalálja a számára megfelelő napközbeni ellátást, ám a rendszerben gyakori a helyhiány, sok szülő úgy látja, hogy csak a jól fizető állásokban éri meg alkalmazásuk.

Jelenleg a munkahellyel rendelkező nők összesen 16 hét szülési szabadsággal (*zwangerschapsverlof en bevallingsverlof*) rendelkeznek, amely a szülés előtt 6–4 héttel veszi kezdetét és a szülés után 10 hétig tart. Ezt csak az anya veheti igénybe, állását ez idő alatt nem lehet felmondani. A szülést követő tizedik hét után az anya elvileg visszatér a munkahelyére, de másfajta döntési lehetőségei is

vannak. Az apát a szülést követően 2 nap fizetett szabadság (*vaderschapsverlof*) illeti meg, amit a születést követő 4 hétben kell kivenniük. 2014-ben ezt a juttatást 5 napra emelték. A szülési szabadság letelte után az alkalmazotti állásban dolgozó szülők fizetett szülői szabadságra (*ouderschapsverlof*) jogosultak, amelyet mindkét szülő (vagy az egyikük, vagy a másikuk) igénybe vehet. A fizetett szülői szabadság összesen 26 hét, amelyet 12 hónapra elosztva a gyermek 8 éves koráig lehet igénybe venni. Az anyák tehát gyakran a baba 6-7 hónapos koráig otthon tudnak maradni. Természetesen az anya dönthet úgy is, hogy nem megy vissza korábbi munkahelyére, hanem egy ideig „főállású anyaként” otthon marad gyermekeivel.

A munkahellyel rendelkező nők tehát elég rövid ideig maradhatnak otthon gyermekeikkel, ám a részmunkaidős foglalkoztatással megoldható, hogy a kisgyermek ne mindennap, hanem csak a hét egy részében vegyék igénybe a napközbeni gyermekellátási intézményeket.

A gyermekellátási intézmények két csoportját különböztetik meg: a formális intézményeket és az informálisakat.

*Formális intézmény* az egész napos bölcsőde és óvoda; az iskola utáni napközi (BSO) és a hivatásos pótmama-rendszer. Ha a gyerekek ezekbe az intézményekbe járnak, a térítési díj egy részét a szülők visszaigényelhetik az adóból.

Az egész napos bölcsőde-óvoda (*crèche*) intézményét 6 hetes kortól a gyermekek 4 éves koráig lehet igénybe venni, és egész évben működik. Itt akár reggel 7-től este 6-ig is bent maradhat a baba. A holland egészségügy jelenleg a csecsemők 6 hónapos koráig való kizárólagos szoptatását javasolja az anyáknak. A munkahelynek a baba 9 hónapos koráig biztosítania kell az anya számára szoptatási időt és egy zárt helyiséget, ahol szükség esetén lefejheti a tejet. A hivatalos szoptatási idő a nő napi munkaidejének egynegyedét teheti ki. A törvény megengedi, hogy a nő a munkaadóval külön megbeszélés alapján a szoptatási időszakban rugalmasabb munkaidőben, esetleg otthonról dolgozzanak. Több anya a munkahelyéhez közeli bölcsődében helyezi el a babát, hogy napközben meg tudja szoptatni, és a munkaidő letelte után hamar el tudja hozni. Mivel a legtöbb kisgyermekes anya részmunkaidőben dolgozik, a bölcsődét nem kell feltétlenül egész héten, elég csak egy-két napra igénybe venniük. A bölcsőde nagyon drága, de a 2005. január 1-jétől életbe lépő szabályozás szerint azoknak a családoknak, ahol mindkét fél dolgozik vagy beleesik a támogatottak csoportjába, a bölcsőde térítési díjának egy részét vissza lehet igényelni az adóból, sőt lehetőség van rá, hogy a munkaadó ezen felül a költségek harmadát maga vállalja. Ezek a kedvezmények a 2008-as gazdasági válság következtében jelentősen lecsökkentek, 2013-ban azonban újra emelték a hozzájárulásokat.

A bölcsőde alternatívája a pótmama-rendszer (*gastouderopvang*). Ekkor a kisbaba egy a gyermeknevelésben már tapasztalt vagy maga is (kis)gyermekkel rendelkező anyához kerül, aki saját otthonában látja el a gyerekeket. Egy pótmamánál maximum négy 0–13 év közötti gyermek lehet egy időben. 2011 óta annak, aki pótmama szeretne lenni, központilag regisztráltatnia kell magát, a regisztráció azonban bizonyos feltételekhez kötött (iskolai végzettség, elsősegély-tanfolyam stb.). Az intézményesítés következménye, hogy ellenőrzik a lakáskörülményeket és a pótmama munkáját is. A pótmamával személyesebb viszony alakulhat ki, és a gyermek is nagyobb odafigyelést is kap. A feltételekben a felek egyénileg állapodnak meg, a költségek egy része visszaigényelhető az adóból. A pótmama egészen a gyermek általános iskolás koráig kapcsolatban maradhat a rábízott gyerekekkel. Ez a munka kiváló részmunkaidős állás lehet egy már nagyobb gyermekekkel rendelkező nőnek.

Napközis ellátás (*buitenschoolse opvang BSO*) (4–12 évesek): a holland napközik mind magánintézmények, amelyek függetlenek az iskola intézményétől, regisztrálásuk kötelező a központi gyermekellátó intézmények regiszterében. Helyileg sem feltétlenül az adott iskolában vannak. A napközi intézménye iskola előtti és iskolai utáni gyermekfelügyeletet vállal. Ha a napközi távol esik az iskolától, előfordul, hogy egy napközis nevelőnek reggel el kell vinnie, iskola után pedig el kell hoznia a napközibe íratott gyerekeket, és egy másik épületbe kell átgyalogolniuk vagy buszozniuk. Mivel a holland iskolákban nagyon kevés a házi feladat, a napközi legfőbb feladata a gyerekek szórakoztatása. Néhány intézményben megoldott, hogy a gyerekeket különböző szakkörökre és sportra viszik. A napközik piaci árakon dolgoznak, a szülők kiválaszthatják, mely napokon veszik igénybe őket.

A *nem formális* gyermekellátás körébe tartoznak a délelőtti óvodák, az iskolai ebédeltetés ideje alatti felügyelet, illetve ha rokonok, bábiszitterek, au-pairek vigyáznak a gyerekekre. A gyermek ellátásának ezt a formáját az állam nem támogatja, és nem érvényesek rá az adókedvezmények sem.

Délelőtti óvoda (2–4 évesek): azok az anyák, akik részmunkaidőben vagy nem dolgoznak, legtöbbször ezt az intézményt választják gyermekük közösségbe szoktatására és az iskolára való felkészítésre. A foglalkozások itt 8:30-tól 12:00-ig tartanak. A gyerekek maximum 15 fős csoportokban vannak, két nevelővel, és nincs korcsoport szerinti megosztás. A gyerekek általában hetente kétszer járnak óvodába, de 3 éves kortól lehetséges a heti több alkalom is. A délelőtti óvodák tulajdonképpen az első napközbeni gyermekellátó intézmények, amelyek alapítványi formában működnek. Egy alapítvány alatt több óvoda is működik. A térítési díjat piaci alapon állapítják meg, és nem igényelhető vissza az adóból.

Általános iskola (4–12 évesek): a holland iskolarendszerben a gyerekek 4 éves koruktól járnak iskolába és 5 éves kortól tankötelesek. Az első két év iskolai előkészítés, ami tulajdonképpen a magyarországi óvodák középső, illetve nagycsoportjának feleltethető meg. Az iskola általában 8:30–15:00 időrendben működik, és szerdánként minden iskolában csak 13:00 óráig van tanítás. Régebben az iskolákból minden délben haza kellett vinni a gyerekeket ebédelni. Tehát valakinek (szülőnek, nagymamának vagy a pótmamának) délben el kellett menni érte, aztán az ebédszünet után visszakísérni és délután 3 vagy 4 óra körül újra érte menni. Ez a rendszer tehát megkívánt(j)a, hogy valaki délben és délután is mindig otthon legyen. Napjainkban a legtöbb iskolában (anyagi hozzájárulás fejében) megoldott ebédszünet alatti a gyermekfelügyelet, de az a szülő, aki megteheti, délben hazaviszi a gyereket. Néhány iskolában pedig már bevezették a folyamatos tanítási rendet, ami azt jelenti, hogy minden gyereknek az iskolában kell ebédelnie.

A napközis rendszer alternatívájaként továbbra is megmarad a „pótmama”-rendszer, ami kiegészül az alkalmanként gyerekelügyeletet vállaló béisizitterekkel (diáklányok vagy éppen nyugdíjas nők).

A gyermekellátó intézményeken kívül természetesen a holland nők és férfiak is számíthatnak szüleik segítségére. Számos családban, ahol a nagyszülők közel laknak, ez megoldható, és a nagyszülők sokszor el is vállalják, hogy hetente egy-két napot vigyázzanak az unokákra. De hivatalosan is vállalhatják az unokáikról való gondoskodást, ez esetben anyagi támogatást is kapnak az államtól. A mai holland társadalomban azonban az idősek generációja nagyon aktív, és szívesen tölti idejét saját barátaival, sporttal, illetve önkéntes munkákkal.

Hollandiában tehát nagyon sokrétű a gyermekellátó rendszer. A szülők többféle lehetőség közül választhatnak, aszerint, hogy mennyit szeretnének dolgozni, mennyi támogatást ad az állam és melyik ellátást tartják a legmegfelelőbbnek gyermekük számára. A napközis ellátást azonban megnehezíti, hogy a napközi az iskolától független intézményként működik.

A 2. táblázat a kétkeresős családok által alkalmazott elsődleges gyermekellátási formák megoszlását mutatja. Láthatjuk, hogy azok a családok, ahol a legkisebb gyermek 0–3 éves, az esetek túlnyomó többségében (83%) valamilyen külső segítséget alkalmaznak a gyermekek napközbeni ellátására.

Azokban a családokban, ahol a legkisebb gyermek 4–12 éves, ez az arány jelentősen, 60%-ra csökken.

## 2. táblázat

*Az elsősorban igénybe vett gyermekgondozási forma a kétkeresős családokban\* a legfiatalabb gyermek életkora szerint, 2009 és 2011 (%)*

	2009	2011
Legfiatalabb gyermek 0–3 éves		
nem jár bölcsődébe	17	17
bölcsőde vagy hivatásos pótmama	49	44
családtag vagy barát vigyáz a gyerekre	27	34
bébiszitter vagy délelőtti óvoda	6	5
Összesen	100	100
Legfiatalabb gyermek 4–12 éves		
nem jár napközibe	44	41
napközi vagy hivatásos pótmama	16	17
családtag vagy barát vigyáz a gyerekre	35	39
bébiszitter vagy délelőtti óvoda	5	3
Összesen	100	100

\*Kétkeresős család, ahol mindkét szülő legalább 12 órát dolgozik hetente, a táblázat azokat az egyedülálló szülőket is magában foglalja, akik minimum 12 órás heti munkaidőben dolgoznak.

*Forrás:* Emancipatiemonitor (2012: 93.), 5.3. táblázat alapján.

Mindkét csoportban magas a családi-baráti segítség aránya, 34–39%. A drága bölcsőde és napközi (beleértve a pótmama intézményét is) igénybevételének aránya a gyermekek korával majdnem egyharmadára csökken, ezt váltja ki részben a családi-baráti segítség.

Valószínűleg a 2008-as gazdasági válság következtében lecsökkentett gyermekellátási térítési díjakkal kapcsolatos adókedvezmény-csökkentések miatt emelkedett a családi és baráti segítségek alkalmazása a gyermekek napközbeni ellátásában.

A 16 éven felüli holland lakosságban ellenérzések vannak az egy évnél fiatalabb kisgyermekes bölcsődébe adásával kapcsolatban (Emancipatiemonitor 2012: 99.). Mindössze a nők ötöde-negyede, a férfiaknak csupán egyötöde ért egyet azzal, hogy az ilyen korú babáknak jót tesz a bölcsőde. Az egyévesnél idősebb babák esetében viszont máris egyharmadra emelkedik az állítással egyetértők aránya. Mind a nők, mind a férfiak a 2,5–4 éves gyerekek esetében a legelfogadottabbak, 63–68%-uk tartja jónak, ha ebben az életkorban a gyerekek heti néhány

alkalommal egész napos óvodába járnak. A napközi intézménye sem túl népszerű. Itt sajnos nem álltak rendelkezésünkre korcsoportos adatok. Elképzelhető, hogy a legkisebb korosztálynál népszerűbb, mint a 10 éveseknél, akik már önállóbbak és egyedül is haza tudnak menni.

Az egész napos gyermekellátó intézmények igénybevétele összefügg az anya képzettségével. A magas képzettséggel rendelkező anyák jóval nagyobb arányban veszik igénybe ezeket az intézményeket, mint a középfokú és az alacsony képzettségűek (Emancipatiemonitor 2012). Nem véletlenül: a felsőfokú végzettséggel rendelkező anyák nagyobb aránya dolgozik magasabb óraszámban.

## NEMEK KÖZÖTTI OTTHONI MUNKAMEGOSZTÁS ÉS IDŐFELHASZNÁLÁS

A napközbeni gyermekellátó intézmények fejlesztése mellett a női munkavállalás másik fontos (elő)feltétele a családon belüli munkamegosztás kérdése. Az előző részben a gyermekellátó intézetekről volt szó, ebben a fejezetben azzal foglalkozunk, hogy a növekvő női munkavállalás hatására mennyiben változott a nemek közötti munkamegosztás a családban. Ehhez a Hollandiában öt évenként elkészített időmérleg-felvétel adatait használjuk fel (Cloin et al. 2013).

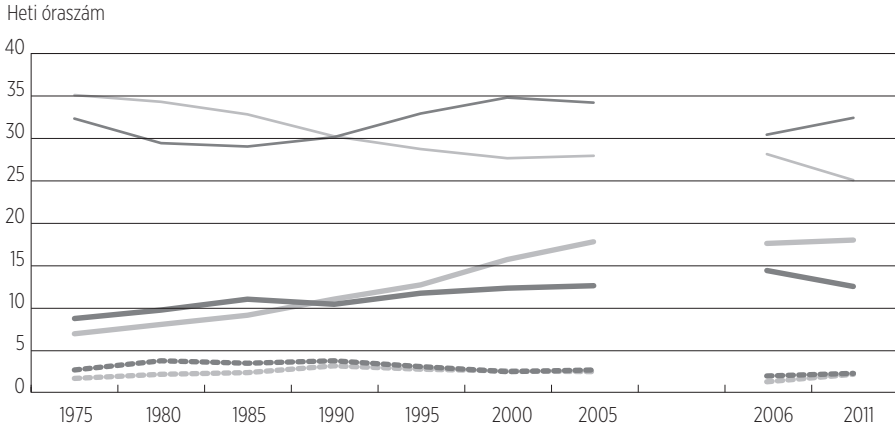
A 4. ábra 1975 és 2011 között mutatja a nők és a férfiak kötött – tanulásra, fizetett munkára, illetve háztartásra és gyermekellátásra fordított – idejének alakulását egy átlagos héten. Az ábrán jól látható, hogy a női munkavállalás növekedésével 1975-től 2005-ig folyamatosan emelkedett a nők fizetett munkával töltött ideje (heti 6,8 órától 17,7-re), a 2006–2011-es időszakban viszont stagnálni látszik. Az adatok alapján úgy tűnik, 2006-ra a női munkavállalás bővítése elérte maximumát, vagyis már nem várták több nő belépését a munkaerőpiacra, ezért az állam ezután a munkaidő hosszának növelését próbálta elérni a nők körében.<sup>4</sup>

1975 és 2005 között a férfiak heti munkaideje átlagosan heti 30–34 óra között mozgott. A trendben látszó kisebb ingadozások fő oka az ebben az időszakban többször is lejátszódó gazdasági válságok sora volt. Az adatok azt mutatják, hogy a férfiak nem adtak lejjebb a munkaidejükből, továbbra is a család eltartója szerepében vannak és maradnak. Emellett a nők átlagosan valamivel több mint feleannyi időt töltenek fizetett munkával, mint a férfiak.

<sup>4</sup> Ennek egyik példáját mutatják az Utrechti Központi Klinikán (Universitair Medisch Centrum Utrecht) az aneszteziológusoknak létrehozott részmunkaidős állások, amelyeket olyan időbeosztásban alakítottak ki, hogy reggel még el tudják vinni a gyereket az iskolába, és délután időben érte is tudjanak menni. Kiderült azonban, hogy az alacsony óraszámából következően a legtöbben nem voltak megelégedve keresetükkel. Csak azoknak az anyáknak érte meg így dolgozni, akik már amúgy is anyagi biztonságban éltek. Sokan inkább a heti 2-3 napos 8 órás állásokat választották az így elérhető magasabb keresetek miatt (Portegijs et al. 2008: 114.).

4. ábra

A tanulásra, fizetett munkára, háztartásra és (gyermek)gondozásra fordított idő a 20–64 éves népességben Hollandiában, 1975–2005 és 2006–2011 (heti óraszám)



- Oktatás, nők
- Fizetett munka, nők
- Háztartás és gyermekellátás, nők
- Oktatás, férfiak
- Fizetett munka, férfiak
- Háztartás és gyermekellátás, férfiak

*Megjegyzés:* 2006-tól változás volt az Időmérleg lekérdezésében. Az előző években minden év októberének egy hetére vonatkoznak, míg 2006-tól kezdődően egész évre vonatkozó adatok átlagáról van szó. Tehát elvileg 2005 és 2006 között nem lehetnek jelentős változások a viselkedést illetően. A két különböző metodológiával felvett adatok nem összehasonlíthatók egymással.

*Forrás:* Cloïn (2013: 60.), 3.2 táblázat adatai alapján a szerző által készített ábra.

A nők háztartási munkákkal és ellátással töltött ideje 1975-től 2000-ig 7,5 órával csökkent. 1975-ben még 35 órát, 2000-ben már „csak” heti 27,6 órát foglalkoztak az otthonhoz kötődő feladatokkal. Az adatok szerint 2006 és 2011 között további 3 óra csökkenés következett be, heti 28 órától 25 órára.

A férfiak esetében a vizsgált időszakban átlagosan heti 4 órával emelkedett a háztartásra és gyermekellátásra fordított idő. 1975-ben heti 8,6 órát, míg 2005-ben 12,5 órát töltöttek ilyen tevékenységekkel. A 2006–2011-es időszakban azonban ez 2 órával, 14,3-ról 12,4-re csökkent (s a kutatók szerint ez szignifikáns változást jelöl), ami egybehangzó trendet mutat azzal, hogy a munkára fordított idejük 2 órával emelkedett, ami szintén szignifikáns változást jelent.



Összegzésként elmondható, hogy az elmúlt 35 évben mind a nők, mind a férfiak időfelhasználása változott, de főként a nők időtöltésének szerkezete hasonult a férfiakéhoz azzal, hogy több fizetett és kevesebb háztartással, gyermekellátással kapcsolatos munkát végeznek.

A holland nők – hasonlóan a többi európai országban élő nőkhez – minden háztartáshoz kapcsolódó feladatra több időt fordítanak, mint a férfiak. A férfiak leginkább a bevásárlás, mosogatás, főzés és a karbantartás területén hasznosítják magukat, a mindennapi, rutinszerű feladatok (például a mindennapi takarítás, porszívózás és a mosás, vasalás) továbbra is dominánsan a nőkre hárulnak.

Hollandiában a nők kétszer annyi időt töltenek gyermekeik gondozásával és nevelésével, mint a férfiak, ebben 2006 és 2011 között nem volt jelentős változás. A nők heti 11,5 órát, a férfiak 6 órát foglalkoztak a gyerekekkel. A nők esetében kifejezetten jellemző, hogy más háztartási feladatok végzése közben, azzal egyidejűleg gyermekükkel is foglalkoznak. A 2011-es adatokból – amennyiben a gyermekekkel indirekt módon eltöltött időt is beszámítjuk – kiderül, hogy a nemek közötti különbség még nagyobb lesz: a nők így átlagosan heti 20 órát, míg a férfiak csupán heti 8,5 órát töltenek gyermekükkel.

### *A KÖTÖTT IDŐ MEGOSZTÁSA A NEMEK KÖZÖTT ÉLETCIKLUS, MUNKAI DŐ ÉS KÉPZETTSÉG SZERINT*

Az előző részben láttuk, hogy a gyermeknevelés és gondozás főként a nők feladata a holland társadalomban. Ennek az a következménye, hogy amikor eljön a gyermekvállalás ideje, a nemek közötti munkamegosztás egyszerre megváltozik, és e tekintetben nagyobbak lesznek a két nem közötti különbségek (5. ábra).

A fiatal, egyedül élő, gyermektelen nők és férfiak időbeosztása még nagyon hasonlít egymásra: a fiatal nők csaknem ugyanannyi időt töltenek munkával, mint a fiatal férfiak, és csak heti 3 órával többet foglalkoznak a háztartással. A párban élő, de még gyermektelen nők több háztartási munkát s valamivel több fizetett munkát is végeznek, mint az egyedülálló fiatal nők. A párban élő gyermektelen férfiak munkaideje másfélszeresére ugrik, és valamivel csökken a háztartási munkákra fordított idejük. Cloin (2013: 64) szerint úgy tűnik, mintha a nők életük eme szakaszában már készülnének a gyermekvállalással járó új munkamegosztásra.

Ahogy megszületik a gyermek, a nő fizetett munkaideje drasztikusan visszaesik, és jelentősen megemelkedik a háztartásra és gyermekgondozásra fordított heti óraszám. A kisgyermekes családokban a nők gyermek(ek)re fordított ideje csaknem azonos a háztartásra fordított idővel. Ebben az életciklusban a legintenzívebb a pár élete, ekkor a legelfoglaltabb mindkét szülő, kötött idejük is ebben az életszakaszban a legmagasabb. A férfiak fizetett munkaideje továbbra sem csökken,

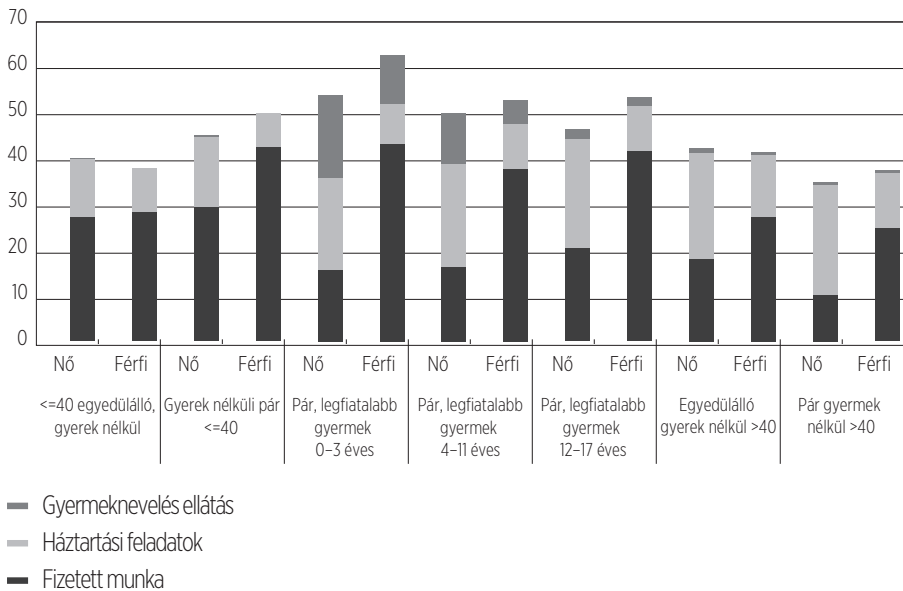
sőt emellett plusz 10 órát fordítanak a gyermekellátásra, nevelésre, és a háztartási teendőkre fordított idejük is emelkedik. A kisgyermekes férfiak az adatok szerint még partnerüknél is leterheltebbnek tekinthetők, összességében átlagosan heti 8 órával magasabb a kötött idejük, mint a kisgyermekes nőké.

Az 5. ábráról azt a tendenciát is leolvashatjuk, hogy a gyermekes családokban a nő munkaideje jelentősen lecsökken, és többé nem éri el a fiatal egyedülálló nők fizetett munkára fordított heti óraszámát. A gyermekek növekedésével a nők rájuk fordított ideje is egyre csökken, ám a háztartási feladatokra fordított idő valamelyest emelkedik. Az életciklus végén a nők és a férfiak kötött munkával töltött ideje ismét közelebb kerül egymáshoz, a partnerkapcsolatban élő nők azonban továbbra is kétszer annyi időt töltenek háztartási feladatokkal, mint a férfiak.

Az életciklusok, illetve élethelyzetek szerint tehát a családban változik a munkamegosztás. A gyermekszületés előtt a kétkeresős, utána a másfél keresős modell válik dominánssá a holland családokban.

5. ábra

A fizetett munkára, háztartásra és gyermeknevelésre-gondozásra fordított idő a 20–64 éves népességben nemek és családi összetétel szerint, 2011 (heti óraszám)

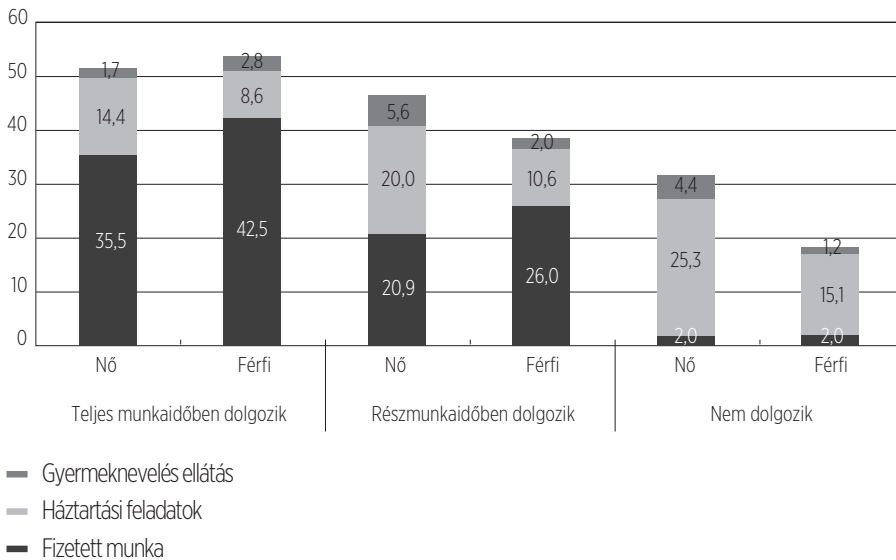


Megjegyzés: A „pár gyermek nélkül >40 éves” kategóriába azok a párok is bekerültek, akiknek már nincs 18 év alatti gyermekük. A 0–3 éves korú, illetve 12–17 éves gyermekkel rendelkező párok esetén a két nem közötti különbség szignifikáns.  
 Forrás: Cloin (2013: 64.), 3.3 ábra.

A 6. ábra a kötött idő felhasználását mutatja a kérdezettek munkaidejének típusa szerint, illetve azok körében, akik nem dolgoznak. A teljes munkaidőben dolgozó nők és férfiak időfelhasználását tekintve látjuk, hogy a nők hetente 7 órával kevesebb fizetett munkát, de 6 órával több háztartási munkát végeznek. Ezek a különbségek azonban nem szignifikánsak. A részmunkaidőben dolgozó, illetve a nem dolgozó nők és férfiak körében azonban szignifikánsan többet dolgoznak, azaz a nőknek több a kötött idejük a férfiakhoz képest. A részmunkaidőben dolgozó nők kétszer annyi háztartási munkát végeznek és kétszer annyi időt fordítanak a gyerekekre, mint az ugyanilyen időbeosztásban dolgozó férfiak. A nemek közötti különbségek a „nem dolgozók” esetében a legnagyobbak.

6. ábra

*A fizetett munkára, háztartásra és gyermeknevelésre-gondozásra fordított idő a 20–64 éves népességben nemek és a munkaidő típusa szerint, 2011 (heti óraszám)*



*Forrás: Cloin (2013: 64.), 3.4. ábra.*

Amennyiben az iskolai végzettség hatását vizsgáljuk, kiderül, hogy a kötött idő eltöltésében az alacsony iskolai végzettségűek körében a legnagyobbak a nemek szerinti különbségek, és a magas képzettségűek körében a legkisebbek. De még a magas iskolai képzettségű nők is majdnem kétszer annyi időt töltenek háztartási munkával, mint a magas képzettségű férfiak. A gyermekekkel töltött idő viszont a magas képzettségűek körében a legkiegyenlítettebb a nők és férfiak között.

## VÉLEMÉNYEK – MIÉRT DOLGOZIK A HOLLAND NŐK NAGY RÉSZE RÉSZMUNKAI DÖBEN?

A részmunkaidőben dolgozó nők véleménye szerint leginkább a család, a szabadidő és a társasági élet miatt nem szeretnék teljes munkaidőben dolgozni, derül ki egy 2006-ban, a nők munkavállalásával kapcsolatban végzett kutatásból, amely kifejezetten azt a kérdést kutatta, hogy a részmunkaidőben dolgozó nők milyen körülmények között szeretnék többet dolgozni (Portegijs et al. 2008).

A részmunkaidőben dolgozó nők a teljes állásban lévőkhöz képest ritkábban nevezik meg az anyagi helyzetet mint a munkába állás okát. Munkájukat elsősorban önmegbecsülésük és a munkatársi kapcsolatok fenntartása miatt tartják fontosnak. A karriert nem említik fontos érvként. Ezzel szemben a nők kétharmada számára fontos, hogy anyagilag független legyen. Ezen sok válaszadó azt érti, hogy ők is hozzá tudjanak járulni a háztartás költségeihez. Mások azt is hangsúlyozzák: önálló jövedelmük azért fontos, hogy szükség esetén egyedül is meg tudjanak élni belőle.

Ezekből a válaszokból azt szűrhetjük le, hogy a megkérdezett nők legtöbb esetben a férfit tekintik fő kenyérkeresőnek, s a nő keresete csak kiegészítő jövedelemként jön számításba. Mégis a nők egyharmada említi, hogy jövedelme elengedhetetlen a család fenntartásához.

A legtöbb részmunkaidőben dolgozó nő állítása szerint saját akaratából dolgozik így. A nagyobb jövedelem helyett sokan inkább a több szabadidőt választják, amit a gyerekekre, a háztartásra, a barátokra és a hobbiukra fordíthatnak. Ezt a választási lehetőséget maguk a kérdezettek is luxusnak tartják. A kutatás megállapítja, hogy a nők részmunkaidős aktivitása megerősíti a nők és férfiak között a háztartásban végzett, nem fizetett munka tradicionális megosztását (Portegijs et al. 2008: 131–132.).

Az említett kutatásból az is kiderül, hogy csak nagyon kevesen szeretnék a jelenlegi munkaidejüknél többet dolgozni, de ők sem szeretnék teljes munkaidős állást. Ez főleg a heti 1–11, illetve a 20–27 órában dolgozó nőkre igaz.

A megkérdezett nőket az sem motiválná a teljes munkaidős állás vállalására, ha partnerük egy nappal kevesebbet dolgozna, ha valaki elvégezné helyettük a háztartási munkákat, vagy ha a gyerekeket napközibe adhatnák. Az adatok azt mutatják, hogy a részmunkaidőben dolgozó nők ragaszkodnak a jelenlegi – tradicionális – munkamegosztáshoz és annak fenntartásához.

## ÖSSZEFOGLALÁS

Hollandiában a részmunkaidős foglalkoztatás elterjedése egy alulról induló, szervesen fejlődő folyamat volt, amelyet kezdetben a munkaadók ösztönöztek, a nők pedig maguk is inspiráltak azzal, hogy éltek a gazdaság adta lehetőségekkel. A női részdíj foglalkoztatás hamar elterjedt, mert olyan munkahelyeket teremtettek, amelyek megfeleltek a nők képzettségének és számoltak az adott korra jellemző otthoni munkamegosztási mintákkal. A nők számára is előnyös volt a helyzet, hiszen a családalapítás után nem kellett végleg lemondani munkaerő-piaci szereplésükről, és a saját jövedelem, a későbbi adóintézkedések elősegítették anyagi önállóságukat. A részmunkaidős foglalkoztatást Hollandiában kezdettől a női egyenjogúság egyik eszközeiként tekintették.

A nyolcvanas évek közepétől az állam hivatalosan is szerepet kezdett vállalni a nők foglalkoztatási helyzetének javításában, és különböző intézkedésekkel támogatta a részmunkaidős állások elterjedését. Így a kormányzat segítségével Hollandiában a kilencvenes évekre a másfél keresős családmódellet a meghatározó. Ebben a módelletben a férfiek teljes, míg a feleségek részmunkaidőben dolgoznak.

Az adatok szerint úgy tűnik, hogy a női foglalkoztatás 2006-ban elérte csúcspontját, és több nőt ily módon nem tudnak bevonni a munkaerőpiacra. A kormányzat új kihívása az lett, hogy a már állásban levő nők munkaidőjét növeljék, s ezzel a másfél keresős családok kétkeresőssé alakulását ösztönözzék. Másképpen fogalmazva a holland nők teljes munkaidőben való foglalkoztatási arányának növelése a cél. Ennek érdekében a kormány további lépéseket lát szükségesnek a szociális ellátó intézmények befogadóképességének emelése és a rugalmas munkahelyek kialakítása terén.

Az adatok azonban azt mutatják, hogy bár a holland társadalom értékrendszereiben a női munka teljesen elfogadottá vált, mégis a részmunkaidős állások a legnépszerűbbek. A nők ezt a típusú munkát látják leginkább összeegyeztethetőnek az anyai szereppel és a háztartás ellátásának feladataival. A holland nők többsége egyelőre nem szeretne teljes állásba menni, de igénye van rá, hogy saját jövedelme legyen, ami önbecsülést és némi anyagi önállóságot biztosít számára.

A dolgozatban bemutatott időmérleg-felvételek adatai alátámasztják azt a feltételezésünket, hogy a holland nők elsődleges reprodukciós szerepet vállalnak a családban, és ennek megfelelően alakul a nemek közötti munkamegosztás. Bár az elmúlt évtizedekben ez jelentősen változott, még ma is jellemző, hogy a nők átlagosan jóval több időt töltenek gyerekneveléssel és háztartási munkával, mint a férfiak. Ez a tradicionális nemi szerepmegosztás pedig annál jobban érvényesül, minél kevesebb órában dolgozik a nő. Kiegyenlítettebb a munkamegosztás azokban a családokban, ahol mind a nő, mind a férfi teljes állásban dolgozik.

A jelenlegi napközbeni gyermekellátó rendszer azonban még nem épült ki teljesen, férőhelyi gondok vannak, emellett drága is. Egyelőre az általános iskola-rendszer is úgy van kialakítva, hogy feltételezi: valamelyik szülő otthon van vagy részmunkaidőben dolgozik. Anyagilag csak annak éri meg igénybe venni, akinek jól kereső állása van. A teljes munkaidőben való elhelyezkedésnek ez a feltétele tehát még nem teljesült maradéktalanul Hollandiában.

A jelenlegi másfél keresős családmodell azért lehet népszerű Hollandiában, mert a fizetések színvonala elég magas ahhoz, hogy akár egy fizetésből is meg lehessen élni. A részmunkaidőből származó jövedelem kiegészítő jövedelemnek tekinthető, amelyből extra kiadásokat (vakáció, hobbi, ruházkodás stb.) lehet fedezni. Ezért látjuk azt, hogy a női munkavállalás Hollandiában elsősorban nem egzisztenciális kérdésként, hanem sokkal inkább mint a szociális kapcsolatháló fenntartása, illetve mint a női emancipálódás eszköze jelenik meg.