

Górcső alatt a női ágazatok

Kutatás

Kutatásvezető: dr. Borbély Szilvia
Készítették

dr.Borbély Szilvia
Chronowski Nóra
Drinóczi Tímea
dr.Frey Mária
Hartinger Edit Emese
Matiscsákné dr. Lizák Marianna
Rézműves Gabriella
Rózsáné dr.Lupkovics Mariann
dr.Schadt Mária
Soltész Anikó
Zeller Judit

Marmol Bt
h10095bor@ella.hu
Budapest 2009. május

Tartalom

Kutatási összefoglaló	3
Bevezető	21
Ágazati alapelemzések	23
1. Textil-és ruhaipar	24
2. Kereskedelem.....	37
3. Oktatás	53
4. Egészségügy	69
Interjúk összegzése	97
1. Ruhaipar	98
2. Textilipar	104
3. Kereskedelem.....	109
4. Oktatás	113
5. Egészségügy	118
6. Összegzés	124
Szintézis	127
1. A vizsgált ágazatok	128
2. Textil-és ruhaipar	129
3. Kereskedelem	141
4. Oktatás.....	148
5. Egészségügy.....	157
6. Összegzés	166
Javaslatok	169
Jogi javaslat	170
Gender Budgeting	188
Intézményi javaslat.....	193
Melléklet.....	201
Kérdőív a strukturált interjúhoz	202
Interjúk.....	209

Kutatási összefoglaló

Kutatásunk kiindulópontja az volt, hogy a döntően, illetve nagyszámban nőket foglalkoztató ágazatokban (ilyen pl. a textil-és ruhaipar, a kereskedelem, az egészségügy és az oktatás) mind a munkavállalók, mind a munkaadók sajátos problémákkal néznek szembe, nemcsak abban a tekintetben, hogy az itt elérhető kereseti szint – és különösen az érintett ágazatokban tevékenykedő nőké – relatíve alacsony, hanem a családi élet és a munka összeegyeztetése is nehézségekbe ütközik. A munkaadók szempontjából viszont lényeges lehet, hogy az élőmunka intenzív döntően nőket foglalkoztató ágazatokban az ebből fakadó esetleges többletköltség a vállalatok versenyképességét befolyásolja. E feszültségek feloldása, a nem a családi élet és gyermekek gondozása rovására megvalósuló megoldások és alternatív lehetőségek keresése a munkaadók és persze - a vállalati versenyképesség növekedésének a munkahelyek stabilitásában és a bérek növekedésében tapasztalható következménye folytán - a munkavállalóknak is érdeke. A megoldás- és eszközök keresését (amelynek sokrétűnek és komplexnek kell lennie, beleértve a jogi, munkaügyi, munkaszervezési eszközöket, az atipikus munkavégzési formákat, a gyermekintézmények fejlesztését, az adópolitikát, stb.) megelőzte egy adatelemzésen és interjúkon alapuló állapotfeltárás.

Első menetben a kutatásban vállalt négy – tipikusan női foglalkoztatottak által jellemzett - ágazatban górcső alá vettük a munkavállalást, foglalkoztatást, munka-és kereseti viszonyok jellemzőit nemi bontásban. A négy ágazatból kettő – a textil-és ruhaipar, valamint a kereskedelem - a versenyszférához, és kettő - egészségügy és oktatás - döntően a közszektorhoz tartozik. Az ágazati alapelemzések forrásaként egy EQUAL projekt során létrehozott 10000 fős mintát tartalmazó BérBarométer adatbázis (2006/2007) szolgált, illetve ahol voltak, ott a KSH és az Állami Foglalkoztatási Szolgálat (ÁFSZ) meglévő adatai.

A statisztikai – kvalitatív – elemzéseket egészítettük ki az ágazatokban megvalósuló strukturált interjúk. Részben ez - az ágazati alapelemzések és a strukturált interjúk - szintézise képezte a döntéshozók számára készítendő szakmai javaslatok alapját a **jog, az intézményfejlesztés és a gender budgeting területén, részben a kutatásban résztvevők saját korábbi tapasztalatai.**

Az adatbázis elemzés alapján egyebek mellett megállapíthattuk, hogy a textil-és ruhaipar nemcsak tipikusan női, hanem a 40 éven felülieké is. Ez azt jelenti, hogy a vizsgált ágazatokban a potenciális kismamák (25-29 éves korosztály) – a Bérbarométer szerint – a felmért nők csaknem 40 %-át teszik ki, míg a **40 év feletti nők** problémáival küszködő nők az illető ágazatokban dolgozó nők felét teszik ki. Ez utóbbi korosztályban a korosztályban a kisgyermekek gondozásával járó gondok háttérbe szorulnak, viszont előtérbe kerül **a szülők, illetve unokák gondozása.** A textil-és ruhaiparban elképzelhető megoldások (családi élet és munka összehangolása mind a munkavállaló, mind a munkaadó részéről, illetve a hatékonyság emelése, a lehetséges hiányzások okainak visszaszorítása a munkaadó részéről) tehát jelentős mértékben **korosztály-specifikusak** is.

A textil-és ruhaiparban dominálnak a kisvállalatok, ágazatbeli vállalkozások „helyzetbehozása” összefügg a **KKV-k helyzetbe hozásával** általában.

Az vizsgált ágazatokban folyó munka döntően fizikai munka, és kevés szerepe van a szellemi munkának. Ez ellentmond annak az – ezen ágazatokkal kapcsolatban elfogadott általános – érvelésnek, hogy a ruha-és textilipar fejlődési lehetőségének, sőt fennmaradásának egyetlen lehetséges útja a kutatáson és fejlesztésen, új innovatív anyagok és technológiák kifejlesztésén, design fejlesztésén, kreativitáson

és nemcsak divatkövetésen alapuló minőségi termelés. Ahhoz, hogy az iparág a bedolgozói tevékenységek helyett a kreatív tevékenységek irányába mozduljon, K+F támogatására, a szakképzés minőségének emelésére és az itt elérhető bérek növekedésére van szükség.

Annak ellenére, hogy a textil-és ruhaiparban a nők aránya meghaladja a 80 %-ot, **a nőknek mindössze 4%-a foglal el vezető posztot. Ezzel szemben a férfiak 11%-a vezető.** Ez több kérdést és problémát is felvet. Egyrészt kérdés, hogy mi okozza a nők alacsony részarányát a vezetők között? Erre részben választ kapunk az iskolai végzettség vizsgálatánál, a Bérbarométer felmérésben szereplő és az iparágban dolgozó nőknek mindössze alig több mint 3%-a rendelkezik felsőfokú végzettséggel, a férfiaknak pedig 11%-a. Az adatok arról is árulkodnak, hogy a női vezetőknek mindössze 14 %-a rendelkezik felsőfokú végzettséggel, szemben a férfivezetők 60 %-ával. Ez minden bizonnyal összefügg azzal, hogy a nők, ha vezetők is, de az alacsonyabb vezetői posztokat foglalják el. Kérdés, hogy egy teljes mértékben „nőies” iparágban nem lenne-e célszerűbb – már csak az irányítás hatékonysága, a családi élet és a munkavégzés problémáinak jobb megértése és összehangolási képessége miatt – jobban támaszkodni a nőkre, mint vezetőkre is? Ez azt jelenti, hogy az iparágban nagyobb gondot kell fordítani a nők képzésére, továbbképzésére, a felsőfokú végzettség, vagy vezetői tréningek és ismeretek elsajátíttatására, illetve ennek ösztönzésére. Az a kérdés is felmerül, hogy a textiliparban betanított és segédmunkát végző nők tömegének ismeretei mennyire alkalmasak a továbbképzésre, illetve, a vezetők nemek közötti különbsége mennyire vezethető vissza a nők és férfiak szakirányú felsőfokú képzettsége közötti különbségekre?

A BérBarométer adatbázisában szereplő és az iparágban dolgozók között **kiemelkedően magas a szülőkkel együtt élők aránya** (a nők 32%-a, a férfiak 33% a). Ez feltételezhetően a kedvezőtlen anyagi körülmények következménye. Ugyanakkor bizonyos fokig megkönnyíti a gyermekek gondozását (nagy szülők besegítése), idős szülők esetében, viszont a szülőgondozással járó tevékenységet jelent. Relatív magas a gyermeket vállaló egyedülálló nők 7%-os részaránya is (igaz ennél magasabb egy 2001-es felmérés adata, amely 12%-os arányt mutat). Ez az arány is elég jelentős azonban ahhoz, hogy az iparágban működő cégek erre (is) odafigyeljenek. Az ágazatban dolgozó nők kiszolgáltatottabb helyzete egyértelmű, mivel zömében alacsony státuszúakról van szó, akeket tradicionális otthoni munkamegosztás jobban megterhel. Ezek a nők az átlagosnál is nagyobb stressznek vannak kitéve (megélhetés elvesztésének féltelme), ami a munkahelyi produkciót is befolyásolhatja. Ezt az ilyen helyzetben lévő nők biztonságérzetének növelésével lehet kompenzálni (pl. kollektív megállapodásokban külön biztosítékok beépítésével.) Hasonlóképpen nehéz és megoldást kíván az özvegy (a textil-és ruhaiparban dolgozó és a mintában szereplő nők több mint 5%-a), illetve az elvált és egy vagy több gyermeket nevelő nők helyzete sem.

A nők esetében a legmarkánsabb vélemény a munkával kapcsolatban az, hogy **aggódnak a munkahelyük miatt, s mind a nők, mind a férfiak fizikailag fáradtan** mennek haza. Ezek olyan tények, amelyek **befolyásolják a munkahelyi teljesítményt.** A munkahely miatti aggodás, fokozott stresszhez, esetenként megbetegedésekhez, a teljesítmény csökkenéséhez vezethet. A **tisztánlátás, a munkahelyi információ és konzultáció eszközeivel** történő élés, a rögzített viszonyok, a vállalat helyzetébe történő bele látás ezen segíthet; a tények ismerete sokkal jobb – még akkor is, ha nem túlságosan pozitív tényekről van szó -, mint a bizonytalanság, és a homályban tartás. A fizikai fáradtság is a teljesítmény ellen ható tényező. A munkafolyamat elemzése, a **munkavégzésben tartott pihenők, új**

technológia bevezetése, stb. javíthat ezen az állapoton, aminek következménye a teljesítmény növekedése lehet.

A BérBarométer adatbázisban szereplő adatok alapján az ágazatban a férfiak bruttó és nettó bére **17% illetve 18%-kal magasabb, mint a nőké**. Ez nagyjából megfelel a Bérbarométer adatbázis alapján számított országos átlagértéknek. Megállapítjuk, hogy jelentős az eltérés az alapbér és a kereset között. Ez összefügg azzal, hogy a kereset teljesítményarányos. Valójában a kereset részének tekinthetők azon béren kívüli juttatások is, amelyek adómentességük folytán kedveltek a munkaadók körében. **A munkaadók a munkabér megfelelő mértékű (pl. inflációt követő vagy teljesítménynövekedés arányos) emelése helyett inkább folyamodnak a számukra olcsóbb megoldáshoz, és az adómentes béren kívüli juttatások** (igaz, korlátozott) körének szélesítéséhez vagy növeléséhez. Valójában, minél alacsonyabb valakinek az átlagkeresete, annak annál nagyobb hányadát teszik ki a béren kívüli juttatások. A béren kívüli juttatások, illetve a cafeteria-rendszerek térhódításával az utóbbi években már nemcsak a nagyvállalatok, hanem a közép- és kisvállalkozások is igyekeznek kihasználni az adómentesség előnyét. Nem egészen ez a helyzet azonban az alacsony bérű, gyermekvállalás előtt álló nők esetében – mint amilyenek a textil –és ruhaipart jellemzik -, hiszen, a béren kívüli juttatások nem fogják a gyet, stb. kiszámításának alapját képezni, tehát relatíve rosszabbul járnak.

A **kereskedelemben** megvalósuló munkavállalással kapcsolatos sajátosságok elemzésénél nem tekinthetünk el az **ágazatban működő vállalkozások sokszínűségétől, méretbeli és tulajdonosi különbözőségétől**. A kereskedelemben megtaláljuk az alkalmazott nélküli kisbolttól kezdve a multinacionális bolthálózatokig a legkülönbözőbb méretű és szervezésű kereskedelmi egységeket. A kereskedelmet egyfelől a családi mikro-és kisvállalkozások, a közepes méretű vállalkozások és a nagy kereskedelmi hálózatok jellemzik. Változatos a tulajdonosi kör is, minél kisebb egy bolt annál inkább valószínű a hazai tulajdon, és minél nagyobb annál inkább valószínű a külföldi tulajdon. A boltok és bolthálózatok egy része a rendszerváltás előtt állami kézben működő vállalatok privatizálása során jött létre, más részük zöldmezős beruházással.. Találunk még (mutatóban) szövetkezeti tulajdont is. Jellemző az is, hogy minél kisebb boltról van szó, vagy hazai tulajdonról annál inkább tőkehiányos, sérülékeny. Az erősödő verseny és koncentráció mellett a fogyasztási- és vásárlási szokások változása és az új technológiák megjelenése is jelentős hatással voltak a kereskedelem szerkezeti átalakulására. **A fentebb említett sokszínűség mellett is a foglalkoztatás szempontjából alapvető fontosságúnak bizonyulnak a mikro-és kisboltok** (max. 20 fős egységek). Az ágazatbeli vállalkozások „helyzetbehozása” ennél az ágazatnál is tehát szorosan kapcsolódik általában a kisvállalkozások helyzetbe hozásával. A kereskedelemben sok a korábbi kényszervállalkozó. A jelenlegi gazdasági válság során munkájukat elveszítők számára azonban ez az út már nem járható, egyrészt a piac telítettsége, másrészt a belső kereslet várható visszaesése, illetve a vásárlók érzékenységének további várható erősödése miatt. Az árversenyben – továbbá - a beszerzésnél versenyelőnyben lévő nagyméretű kereskedelmi cégek, hálózatok, diszkontok, hipermarketek, stb. helyzeti előnyben vannak a kisméretű, nemegyszer családi tulajdonban lévő kereskedelmi egységekkel szemben.

Az ágazat **jelentős foglalkoztató**, 2007-ben 591500 főt foglalkoztatott (STADAT adatbázis), 53,2%-ban nőket. Ez az összes hazai foglalkoztatott kb. 15 %-a. A 10000-es BérBarométer adatbázisban az ágazatot 871 fő reprezentálja. A mintában

– a KSH Stadat adatbázisában szereplő arányhoz képest - túlreprezentáltak a nők (66,4%).

A Bérbarométer adatbázisban a kereskedelemben a legnagyobb súlyban az a **harmincas korosztály** képviselteti magát, amely számára a munka és a családi élet, gyermek vállalása és nevelése komoly kihívást jelent, s aminek a következményeivel a mindennapos munkaszervezés során már számolni kell. Az adatbázisban feltűnő a **nyugdíjhoz közeli korosztály magas aránya**: 50 éven felüli az ebben az ágazatban dolgozó (és az adatbázisban szereplő nők) 20 %-a. Ez a korosztály már nem a saját gyerekeit, hanem az unokáit vagy a szüleit gondozza.

A BérBarométer adatbázisban szereplő és a kereskedelemben dolgozó **nők képzettsége – a felsőfokú végzettséget kivéve - valamivel magasabb, mint a férfiaké**. A nők 53%-a, a férfiaknak viszont csak 47 %-a – érettségizett. A férfiak között kissé nagyobb a szakmunkásképzőt végzetek hányada (31,5%), mint a nők között (30%), és magasabb közöttük a csak 8 osztályt végzetek hányada is (6,5 %), szemben a nők 3,8 %-ával. A vezetői karrier szempontjából fontos felsőfokú végzettséggel a nők 13%, a férfiaknak viszont 15%-a rendelkezik. A felmért nők 12,7%-a, míg a férfiaknak 21,45%-a tölt be **vezetői állást**. Ez ebben az ágazatban is felveti azt a kérdést, hogy **mi okozza** a nőknek a férfiakénál jóval alacsonyabb részarányát a vezetők között? A férfiak és nők felsőfokú iskolai végzettséget illető különbség csak kevésbé ad választ erre. Ráadásul, ha a vezetők iskolai végzettségét nemek szerinti bontásban vizsgáljuk, azt látjuk, hogy a női vezetők 63 %-a érettségivel vagy annál alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezik, sőt van közöttük mindössze általános iskolát végzett is. Ez arról is tanúskodik, hogy **a nők egy része, ha vezető is, akkor is csak az alacsonyabb posztokat tölti be**. A BérBarométer adatbázisban szereplő és a kereskedelemben dolgozó a nők és férfiak 54-54%-a szerzett **más képesítést** is az alapképesítésén túl. Jelen adatok alapján úgy tűnik, hogy a kereskedelemben a **nők munkahelyen belüli mobilitása kissé nagyobb**, mint a férfiaké: 18%-uk töltött be két munkahelyet, szemben a férfiak 15,7%-ával.

A kereskedelemben meglepően **magas a szülőkkel és nagyszülőkkel** élők aránya: mind a nők, mind a férfiak csaknem **30-30%-a** vallott így. Ez megkönnyíti a gyermekgondozást és felügyeletet, ugyanakkor viszont elővetíti a szülők/nagyszülők gondozását.

A szoros határidők és a munkahely miatti aggodás következménye is, hogy a kereskedelemben dolgozó, az adatbázisban felmért nők inkább érzik úgy, hogy stresszes a munkakörük, mint a férfiak. A felmérések szerint a **kereskedelemben dolgozó nők meglehetősen nagy hányada, csaknem 37%-a, kevesebbet szeretne dolgozni**, ha tudna, vagy ha lehetne. A kereskedelem tehát az a munkahely, ahol több részmunkaidős foglalkoztatás lehetne, illetve a hétvégéken ünnepnapok előtt rövidebb munkaidőben, többen dolgozhatnának, figyelembe véve a nagyszámú női dolgozót, akiknek az ezekben az időszakokban megnövekedett otthoni feladatokat is el kell látniuk. Megállapíthatjuk, hogy éppen a gender szemlélet hiányát mutatja, hogy a valóságban ennek az ellenkezője tapasztalható, ekkor vannak túlmunkára kényszerítve. A megfelelő időbeosztás rövidtávon a munkavégzés hatékonyságát, hosszabb távon pedig a stressz-helyzet következtében kialakuló betegségek számát csökkentené. Ez nemcsak az egyéni munkavállaló számára lenne előnyös, hanem a már betanított, képzett munkaerő megtartásával, hatékonyabb foglalkoztatásával a munkaadó is jól járna.

A munkahelyválasztásnál a nők a lakóhelytől való távolságot fontosabbnak ítélik, mint a férfiak. Ez összefügg azzal, hogy a nők nagyobb része jár be a munkahelyére

tömegközlekedéssel, mint a férfiaké, továbbá a nők számára a munka után kezdődik otthon a második műszak. A gyermekintézmények nyitási és zárási ideje is alapvető fontossággal bír.

Az ágazatban a BérBarométer adatbázis adatai szerint az alkalmazottak **kiemelkedően magas hányada kap minimálbért**. Így a nők csaknem 30%-át és a férfiak 28%-át foglalkoztatják minimálbéren az ágazatban. (Összehasonlításképpen megjegyezzük, hogy a 10 ezres BérBarométer adatbázisban szereplő nők 13,8 %-a, illetve a férfiak 11,8%-ka kap minimálbért.)

A BérBarométer adatbázisban szereplő adatok alapján az ágazatban a férfiak bruttó és nettó bére 12%, illetve 15%-kal magasabb, mint a nőké. Az ÁFSZ átlagkeresetet illető férfi és női bérek közötti differencia 16%. A kereskedelemben a férfiak és nők bére közötti differencia jelentősen különbözik az iskolai végzettség és a foglalkozás szerint, sőt a magas iskolai végzettséget igénylő és a felsőfokú végzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások esetében a bér-differencia a férfiak rovására valósul meg.

A magyar **közoktatás** szerkezete (és tartalma) évek óta átalakulóban van. Változott, színesedett a tulajdonosi kör is, igaz, hogy az állami intézmények primátusa mellett, de megjelentek a magán-és alapítványi intézmények is. Egyre inkább terjednek a felnőttképzés és a poszt-szekunder képzés különböző formái is. Az oktatásban nő a nem pedagógus munkakörben foglalkoztatottak aránya, s a fiatalok, a férfiak és az egyetemi végzettségűek egyre nagyobb arányban hagyták ott az utóbbi években a pályát. A pedagógusok 2002-es alapilletmény emelése csak szerény hatással volt a pedagógusok nem, végzettség és kor szerinti összetételének alakulására.

A STADAT adatbázis szerint 2007-ben 316300 foglalkoztatott dolgozott az **oktatásban**, közöttük 77% nő és 23% férfi, az összes foglalkoztatott kb. 8 %-át téve ki. A 10000-es BérBarométer adatbázisban az oktatás ágazatból 482 nő (75%) és 164 (25%) férfi szerepel.

Fontos megjegyezni, hogy a BérBarométer adatbázisban felmért oktatásban dolgozók valamivel több, mint 90 %-a a közsférában dolgozik, **közalkalmazottként**. **A mintában szereplő férfiaknak viszont valamivel több mint 7%-a a versenyszférában dolgozik.** A mintában felmért oktatásban dolgozók döntő része - a teljes ágazati minta 61 %-a - 20-100 fős intézménynél áll alkalmazásban. A minta szerint az oktatási intézményekben dolgozók döntő része – csaknem 90 %-a – tehát **kis-és közepes méretű intézményekben** működik. Nem árt számításba venni az ágazatot illetően azt, hogy az **esélyegyenlőségi terv** készítése a közszektorban az 50 fősnél nagyobb intézmények esetében törvényi előírás, ugyanakkor ha vannak, akkor is e tervek egy része formális, a nemekre vonatkozó valóságos helyzetelemzésen alapuló elképzelések hiányoznak.

A Bérbarométer adatbázisban a mintában szereplő és az oktatásban dolgozók több mint a fele – 54%-a - a **45 éven felüli korosztályt** képviseli, mind a nők, és mind a férfiak esetében. A mintában szereplő férfiak 20%-a, a nők valamivel kisebb – 15% - pedig a **56 éven felüli!** Ez az oktatásban dolgozók esetében már nem a saját gyerek ellátásának, hanem az unoka vagy a szülő gondozásának kérdését veti fel. A gyermeket vállaló és kisgyermeket gondozó 25-39 éves női korosztály a minta 28%-át teszi ki. Megfelelő gender szemlélettel, az oktatási intézmények hozzájárulhatnának a nyugdíjas (előrehozott, időskori), vagy létszámfelesleg miatt kikerülő pedagógusnők továbbfoglalkoztatásához. Az intézmények - mivel legtöbb amúgy is önkormányzati fenntartású, az önkormányzattal együttműködve - minimális átképzéssel, vagy csak szolgáltató hálózat megszervezésével továbbfoglalkoztatás

lehetőségét biztosíthatnák (házi napközi otthonok, gyermekfelügyelet, idősök ellátása, stb.). Ez annál is fontosabb lenne, mivel a közoktatás alacsony bérei alapján megállapított nyugdíjak nem biztosítják az értelmiségi léthez tartozó életszínvonalat, ugyanakkor a születéskor várható élettartam tekintetében ez a réteg az átlagnál jobb halálozási mutatókkal rendelkezik. Lakáskörülményei az átlagosnál jobbak, ami alkalmas bizonyos szolgáltatások nyújtásához, amivel ezzel párhuzamosan a fenntartási költségek megteremtéséhez is hozzájárulnának.

Az oktatás ágazatban egyértelműen a **felsőfokú (főiskolai, egyetemi) végzettségűek** dominálnak, a nők 71%-a, a férfiak 65 %-a tartozik ebbe a csoportba. A BérBarométer adatbázis szerint az oktatásban dolgozó nők döntő része, 71%-a, a férfiaknak pedig 59%-a értelemszerűen szellemi beosztásban dolgozik. A férfi mintában nem elhanyagolható (20%) a fizikai dolgozók aránya. A KSH adatbázisában az ágazatban szellemi munkát végző nők aránya (79%) hasonló a Bérbarométer adatbázisának mintájához, ahol a nők 71%-a végez szellemi, adminisztratív munkát.

Az oktatásban is – ugyanúgy, mint a többi ágazatban – *alacsonyabb a női vezetők aránya, mint a férfiaké*. Ugyanakkor megállapíthatjuk, hogy a **női vezetők magasabban képzettek**, 81%-uk rendelkezik egyetemi, főiskolai végzettséggel, miközben a vezető pozícióban lévő férfiaknak csak háromnegyede mondhatja el ugyanezt magáról. Persze az, hogy a női vezetők között magasabb az egyetemi, főiskolai végzettségűek aránya, mint a férfiak között, még nem jelenti azt, hogy magasabb pozícióban vannak, hanem inkább azt, hogy ahhoz, hogy ők vezetők legyenek, inkább szükség van a felsőfokú végzettségre, mint a férfiak esetében.

Különösen a magasabb presztízszt és jövedelmet biztosító egyetemi munkahelyeken nagy a különbség a nők és férfiak között, a nők a több munkával, kevesebb hatalommal járó vezetői szinteken helyezkednek el, ami abból is adódik, hogy a legmagasabb pozíciók betöltéséhez szükséges egyetemi tanárok között a férfiak 81,2%-val szemben csak 18,8%-ot tesznek ki (2005-ös adat).

Az özvegy nők részaránya a vizsgált mintában négy és félszerese a férfiakénak, az elvált nők aránya pedig másfélszerese az elvált férfiakénak. Csaknem 15 % a magát egyedülállónak valló férfiak és nők aránya.

Az oktatásban dolgozó nők csaknem 59%-a, a férfiaknak viszont csak 46%-a él gyermekével. Nem magas viszont a szülőkkel és nagyszülőkkel élők aránya: a nők 14%-a, a férfiak 11%-a vallott csak így. Az egyedülállók közül a nők 10%-ának van gyermeke. Nem egyszerű a családi élet és a munka összeegyeztetése a házasságban élő nőknek sem. A férjes nők 26%-a nevel egy, 46%-a kettő és 13 %-a három vagy több gyermeket.

Mind a nők és mind a férfiak esetében a legmarkánsabb vélemény az, hogy munkájuk változatos. A nőkre másodsorban leginkább az jellemző, hogy **szellemileg fáradtan mennek** haza, illetve a **stresszes munkakörük**. A férfiak a **szoros határidőkre** panaszkodnak.

A BérBarométerben felmért, az oktatásban dolgozó **férfiak jelentős hányada**, 27%-a, **kevesebbet szeretne** dolgozni, ha lehetne. A **nőknek csak 23%-a tenne így(!)** Általában – más ágazatokban – **ez az arányfordított szokott lenni**, inkább a nők választanák a kevesebb munkát, mint a férfiak.

Valószínű, hogy ez a pálya speciális voltából ered, a tanórán kívüli munkák (dolgozatjavítás, felkészülés) rugalmas munkaidőben is végezhető, az iskola éves ütemterve pedig jobban összeegyeztethető a gyermekneveléssel. A más ágazatokkal ellentétes eredmények éppen azt bizonyítják, főleg nem az objektív leterhelés, a munka mennyisége, hanem a szerepek összeegyeztetéséből adódó konfliktusok

csökkenése, a szubjektív oldal az ami a nők munkavégzésének hatékonyságát befolyásolja.

A munkahelyválasztásnál a lakóhelytől való távolságot a nők ebben az ágazatban is fontosabbnak ítélik, mint a férfiak. A kisgyermeket nevelők esetében a gyermekintézmények nyitási és zárási ideje ebben az ágazatban is lényeges, habár a tanárok, tanítók esetében a szünetek megoldása valamivel könnyebb, mint a más ágazatokban dolgozóknál.

A nők csaknem 41%-a, a férfiaknak pedig 32%-a szerzett más képesítést is az alapképesítésén túl. A nők kevésbé bizonyulnak mobilnak, mint a férfiak: az új képesítést szerzett nőknek csupán 11,4%-a szerzett más munkát, szemben a férfiak 19%-ával. A munkakörök száma a jelenlegi munkahelyen részben a munkahely adaptivitását jelzi, részben pedig a karrier lehetőségeit. A legtöbben – a nők 70%-a, a férfiak 66%-a mindössze egy munkahelyet töltött be a jelenlegi intézményénél.

A **rugalmas munkaidőt** az oktatás ágazatban a nők 39,4 %-a a férfiaknak pedig 41%-a tartja fontosnak, illetve nagyon fontosnak. Pedig a kutatások is azt bizonyítják, hogy a nők több dolgot javítanak, több szakdolgozójuk van, míg a magasabb presztízsű PhD feladatok inkább a férfiaké, ám sokszor csak az ellenőrizhető, úgynevezett kontakt órákat számítják be a munkaidőbe.

Az ágazatban a BérBarométer adatbázis adatai szerint az oktatásban alkalmazott férfiaknak nagyobb hányada (7,4%) kap minimálbért, mint a nőknek (4,3%). A bérek nemi bontásban történő bemutatásához rendelkezésünkre állnak az Egyéni keresetek felvétele, Foglalkoztatási Hivatal 2006 évi adatai a bruttó és nettó átlagkereset és a bruttó munkajövedelem vonatkozásában, valamint az ÁFSZ 2007. májusi személyi alpbérre és keresetre vonatkozó adatai, valamint a BérBarométer adatbázis 2007-es bruttó és nettó átlagbér adatai. A BérBarométer adatbázisban szereplő adatok alapján az ágazatban a férfiak és nők bruttó és nettó bérére kb. 13%. Ettől nem sokban különbözik az ÁFSZ teljes átlagos kereset adatai alapján számított bér-differencia, amely 14,5%. **A BérBarométer által mért nettó béreket és az ÁFSZ átlagkeresetét illető bér-differencia (15%, illetve 16%) hasonló.** A Bérbarométerben bizonyos foglalkozási főcsoportokat illetően is rendelkezésre álltak nemi bontásban adatok a nettó bérekre vonatkozóan. **A felsőfokú képzettséget önálló alkalmazását igénylő foglalkozások esetén a nők bére 3,9%-kal haladja meg a férfiakét.** A többi foglalkozási főcsoportban azonban erősen a férfiak javára tapasztalható a bér-differencia. A BérBarométer adatbázis szerint mind a nők és mind a férfiak esetében a pótlékok és béren kívüli juttatások leggyakoribb eleme a 13. havi bér, ami jár a közalkalmazottaknak. A béren kívüli juttatások közül mindkét nem esetében kiemelkedik az étkezési hozzájárulás, illetve elég jelentős még a jutalmat kapók aránya. Az oktatás ágazatban mind a nők, mind a férfiak béren kívüli juttatásai nem különböznek jelentősen, nem utolsósorban a közalkalmazottak lehetséges juttatásainak szabályozott volta következtében.

A magyar **egészségügy** munkaerő-piaci helyzetének elemzésénél alapvető problémát jelent a rendelkezésre álló információk ellentmondásossága. Még az olyan, látszólag egyszerű és egyértelmű adatban is, mint pl. a dolgozó orvosok száma, igen lényeges különbség található például a KSH, az EüM, illetve az OEP hivatalos statisztikai kiadványaiban. Az ellentmondást az magyarázza, hogy a beszámolási rend átalakítása nem követte az egészségügyi ellátórendszer változását. Az egészségügyi foglalkoztatás további jellemzője, hogy bár nő az ágazat foglalkoztatási potenciálja, de a foglalkoztatottakon belül azonban kevesebb orvosra lesz szükség, ugyanakkor bővül az igény a magasan képzett szakdolgozók iránt.

A STADAT adatbázis szerint 2007-ben 260400 fő foglalkoztatott volt 78,1% nő, a 10000-es BérBarométer adatbázisban szereplő mintában az egészségügyi és szociális ágazatból 484 nő (84%) és 88 férfi (16%) töltötte ki a kérdőívét. A BérBarométer adatbázisban felmért egészségügyi dolgozók valamivel több, mint 80 %-a a közszférában, 70%-uk 50 fősnél nagyobb intézménynél dolgozik, közalkalmazottként. Ne felejtjük, hogy az 50 fősnél nagyobb intézmények esetében a törvény előírja az esélyegyenlőségi terv készítését.

A Bérbarométer adatbázisban az egészségügyben a gyermekvállalás szempontjából fontos **25-39 éves korosztály** a nők között **45%-kal képviselteti** magát. Nem mondható, hogy az egészségügyben dolgozók a legifjabb korosztályhoz tartoznának, az itt dolgozó nők 53 %-a és a férfiak 56%-a negyven éven felüli. A férfiak között az 50 éven felüliek teszik ki a minta csaknem egyharmadát. A BérBarométer minta azt mutatja, hogy az **egészségügyben dolgozók állománya öregszik**. Az egészségügy további előregedése előrevetíthető, ha azt vesszük figyelembe, hogy a legkevésbé mobilak – külföldi munkavállalást legkevésbé vállalók – az idősebb korosztályok.

Az egészségügyben alkalmazottak között a Bérbarométer mintájában a **nők** között legnagyobb mértékben - **50%-ban - az érettségizettek szerepelnek, a férfiak között – 37%-ban – az egyetemet végzettek**. A mintában szereplő nőknek valamivel kisebb hányada, 32%-a rendelkezik egyetemi, főiskolai végzettséggel. Ugyanakkor a férfiak között jóval nagyobb arányban találunk alacsonyabb végzettségűeket, mint a nők között. **A férfiak 30%-a csupán nyolc általánossal, illetve szakmunkásvégzettséggel** rendelkezik, szemben a nők 18%-ával. Ez azt is jelzi, hogy a férfiak keresete a skála két végén helyezkedik el, miközben a nőké kiegyenlítettebb. A BérBarométer adatbázis szerint a vezetők között a férfiak és a nők aránya nagyjából kiegyensúlyozott (10, illetve 11%). Jelzésértékű viszont az, hogy a Bérbarométer adatbázisban a szellemi beosztásban dolgozó nők 45%-a, miközben az ugyanilyen beosztásban dolgozó férfiak 74%-a egyetemet, főiskolát végzett.

A mintában magas – csaknem 16% - az elvált nők aránya. A nők 65, a férfiak 63%-a gyermekével él. Meglepően magas a szüleivel élő férfiak aránya (28%). A nők 16%-a él a szüleivel.

A gyermeket vállaló egyedülálló nők 13%-os részaránya, valamint az elvált és gyermeket nevelő nők csaknem 90 %-os részaránya olyan magas, ami külön odafigyelést igényel a munkaadók részéről.

A munkával kapcsolatban mind a nők és mind a férfiak esetében a legmarkánsabb vélemény az, hogy munkájuk változatos, illetve az, hogy szorosak a határidők. A nők esetében kiemelkedő az is, hogy szellemileg fáradtan mennek haza. Mind a férfiak, mind a nők inkább panaszkodnak a stresszes munkakörre is. A férfiak nagyobb mértékben panaszkodnak a túlórára, mint a nők. A fizikai fáradtságot mindkét nem kb. azonos mértékűnek ítélte.

Mind a nők, mind a férfiak meglehetősen nagy hányada, **31%-a, viszont kevesebbet szeretne dolgozni, ha tudna, vagy ha lehetne**.

A nők 32,66%-a, a férfiaknak viszont 35,23%-a vett részt oktatásban a lekérdezés idejében. Ezek az arányok a többi ágazathoz képest nem rosszak, s adódik is az egészségügy sajátosságaiból, a folyton megújuló tudásanyagból, illetve az egészségügyben a továbbképzések kötelező jellegéből. Az sem rossz arány, hogy az egészségügyben a nőknek csupán 36%-a, a férfiaknak pedig 27%-a nem szerzett más képesítést az alapképesítésén túl. Súlyos azonban az, hogy a csupán 8 általánossal rendelkező nőknek mindössze alig több, mint 4%-a vállalkozott új képesítés megszerzésére. A legjobb ebből a szempontból az arány az érettségizett

és a felsőfokú végzettségű nők körében: 72, illetve 70%-uk szerzett új képesítést. A nők és a férfiak kb. egyharmadának nem változtak az esélyei az új képesítés megszerzését követően. Más munkát a nők 20%, a férfiak 18%-a talált. A legtöbben – a nők 62,5%-a, a férfiak 67,9%-a – mindössze egy munkahelyet töltött be a jelenlegi intézményénél.

A munka és családi élet összeegyeztetése a nők 78%-a, a férfiak 66%-a számára fontos, illetve nagyon fontos. **A nők 42 % és férfiak 39%-a véli úgy, hogy a vállalati gyermekintézmények léte fontos vagy nagyon fontos. Ez az arány magasabb, mint amit sok más ágazatban kaptunk erre a kérdésre.** Ez összefügghet azzal a ténnyel, hogy az egészségügyben a többműszakos munkavégzést nehéz összeegyeztetni a gyermekintézmények nyitva tartásával, valójában sokan örülnének a kórházi bölcsődének, óvodának. A rugalmas munkaidőt a nők 55 %-a a férfiaknak pedig 50%-a tartja fontosnak, illetve nagyon fontosnak.

Az ágazatban a BérBarométer adatbázis adatai szerint az egészségügyben alkalmazott férfiakkal nagyobb hányada (11%) kap minimálbért, mint a nőknek (7%). A BérBarométer adatbázisban szereplő adatok alapján az ágazatban a férfiak bruttó és nettó bére 8,9% illetve 6,9%-kal magasabb, mint a nőké. A BérBarométer által mért bruttó béreket illető, a férfiak és nők bére közötti differencia, valamint az ÁFSZ-nek a nők és a férfiak személyi alapbérét illető bér differencia (8,9%, illetve 10,9%) között nagyságrendileg nincs nagy különbség.

A Bérbarométerben bizonyos foglalkozási főcsoportokat illetően is rendelkezésre álltak nemi bontásban adatok, mégpedig a nettó bérekre vonatkozóan. A felsőfokú képzettséget önálló alkalmazását igénylő foglalkozások esetén a nők bére 11,2%-kal haladja meg a férfiakét, az egyéb felsőfokú, vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozások esetében viszont a bérres magasabb, 14,8%.

Az egészségügyben a legmagasabb a bér differencia a nők rovására a főiskolát, egyetemet végzettek esetében van (13,3%). (A magas presztízzsel és magasabb jövedelemmel járó területeken a férfiak (sebészet, nőgyógyászat), míg a laboratóriumokban a nők száma magasabb.) Az érettségizett nők és férfiak bére közötti bér differencia ugyanakkor a nők javára valósul meg (-0,9%).

A BérBarométer adatbázis szerint mind a nők és mind a férfiak esetében a pótlékok és béren kívüli juttatások leggyakoribb eleme **a 13. havi bér**. A béren kívüli juttatások közül kiemelkedik az étkezési hozzájárulás, illetve a férfiak esetében a műszakpótlék, és a nők esetében a műszakpótlék mellett a tömegközlekedési bérlet. Az ÁFSZ 2007-es adatai szerint a kereset kb. ugyanolyan mértékben haladja meg az alapbért a nők esetében, mint a férfiak esetében. Azaz az egészségügyben a kereseti elemek összesített értékében nem, csak az összetételében tapasztalhatunk különbséget a férfiak és a nők között.

A kutatás során a munkaadókkal és munkavállalókkal készített interjúsorozat kérdéseire kapott válaszokkal kirajzolódott egy – az adatbázis elemzésekor kapott eredményeket többnyire alátámasztó – általános kép. Ugyanakkor az interjú készítőik több esetben rögzíthettek korábbi felméréseket meglehetősen cáfoló válaszokat. Jelesül megemlítenéd a Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezete által 2003-ban készített „Felmérés a dolgozók munkavégzéssel összefüggő időfelhasználásáról”, amely azt bizonyítja – többek között, hogy „a kereskedelmi hálózatban szinte egyáltalán nem létezik az általános munkarendnek (5 napos 8 órás, azonos időben történő munka majd két – hétvégi – pihenőnap) megfelelő beosztás. Alapvetően mind naponként, mind a héten belül egyenlőtlenül oszlik meg a munkaidő. A két pihenőnapot leggyakrabban nem adják ki egybefüggően, illetve sokszor nem esnek a hétvége valamelyik napjára.” A nagy számok törvénye alapján, valamint a

szakszervezethez érkező jelzések, bejelentések, panaszok figyelembe vételével kimondható, hogy a kereskedelemben a munkavállalók időbeosztása egyáltalán nem kedvez a család és munkahely összeegyeztetésének, bár az interjúkérdésekre adott válaszok mintha nem ezt tükröznék. Ez egyben azt is jelenti, hogy 2009-ben a megkérdezettek véleménye, miszerint „számukra nem okoz stresszhelyzetet a munkaidő-beosztás és a munkavégzés jellege” – meglehetősen ellentmondásos, melynek oka lehet a felmérése eltérő módszere, vagy a már 2009. elején érzékelhető válság-hangulatban kialakult elbocsátás-fóbia is.

Az azonban a jelen kutatás során megvalósított interjúkból is kiderül, hogy a munkahelyek a munkarend és munkaidő beosztásakor általában nem tudják figyelembe venni a gyermekellátó intézmények nyitvatartási idejét, és a cégek nem tudnak segíteni a munkavállalóknak a hosszabb iskolai szünetek „átvészelésében”. Enyhíti ezt a helyzetet azonban az, hogy általában nem szokott probléma lenni a szabadságok kivétele, bár vannak olyan szabott hónapok, amikor „ki lehet venni”, és amikor „nem lehet kivenni” a szabadságot. Tipikus példája ennek az oktatási ágazat, amikor a hosszú nyári szünetben „elküldik” szabadságra a pedagógusokat, évközből azonban nem nagyon tudnak hosszabb időre szabadságra menni a dolgozók. A ruhaiparban éppen ellenkezően a helyzet: náluk a január és a július az, amikor „nem lehet” kivenni a szabadságot, a többi hónapban viszont hosszabb időt is otthon tudnak tölteni a munkavállalók. Ugyanakkor a munkavállalói oldal szeretné, ha a munkaideje rugalmasabb lenne, és ha a szabadságokat is könnyebben tudná felhasználni, akkor, amikor szeretnék, megkönnyítve ezzel gyermekük felügyeletének megszervezését.

Empatikus felettes és megértő munkatársak kellene a munkahelyen, és egy toleráns család, ráérő nagymama otthon, hogy a kisgyermekes szülők meg tudják oldani gyermekük felügyeletét. A helyzetet nem könnyíti meg, hogy a cégek nem rendelkeznek saját gyermekintézménnyel, és nincsen szerződésük sem az önkormányzattal férőhelyek biztosításáról vagy közös üzemeltetésről. Sok esetben a munkavállalók és a munkáltatók részéről is felmerült ennek igénye, de anyagi okok miatt kivitelezhetetlennek ítélik a megvalósítását. A kisgyermekes munkaerő alkalmazásánál a munkavállaló saját problémájának tekintik a gyermekelhelyezéssel kapcsolatos problémák megoldását. Ugyanakkor elmondható, hogy az ehhez kapcsolódó intézményrendszer megfelelő működtetése több szempontból is az önkormányzat feladatai, közé kellene, hogy tartozzon. Egyrészt a gyermekellátó intézmények jelentős részének minden szintje önkormányzat fenntartásában van, a bővítés munkahelyteremtő jelleggel bír. Másrészt saját alkalmazásban álló munkaerő hatékonyabb munkavégzését segíthetné elő, ami hozzájárulhatna a közoktatási intézményeket igénybevevők esélyegyenlőségéhez. Az önkormányzatok költségvetésében a gender budgeting szemlélet következetes alkalmazásával – a nőket foglalkoztató intézmények bővítésével párhuzamosan a nők munkavégzését megkönnyítő feladatok is megoldódnának.

Valamennyi vizsgált ágazatban az általános a **teljes munkaidőben való foglalkoztatás**. A napi munkaidő túllépése és/vagy a pihenőnapokon való túlmunka nem jellemző, de ha időszakosan elő is fordul ilyen, mivel a dolgozók előre tudják, rá tudnak készülni. Általában meg tudják tervezni a szabadidejüket. **Az atipikus foglalkoztatás egyik fél szerint sem jelent megfelelő alternatívát a gyermekes dolgozók számára,** igaz ezek a foglalkoztatási formák **eltérően jelennek meg az egyes ágazatokban.** A távmunkára sok esetben a munka jellege miatt nincsen lehetőség, a részmunkaidőt pedig az alacsony fizetés miatt utasítják el a

munkavállalók. Ahol mégis dolgoznak atipikus foglalkoztatottak (főleg részmunkaidősök), ott a munkáltatók elégedettek voltak a munkájukkal, de nem tervezik a bővítést. Az egészségügyi szakszemélyzetet illetően az atipikus formák helyett gyakori a vállalkozásban végzett munka. Egy korábbi, a kereskedelmet érintő kutatás szerint a részmunkaidő nem oldja meg a foglalkoztatási gondokat, sőt a kereskedelmi munkaszervezetek modernizálása során várhatóan a teljes munkaidős állások részmunkaidős munkahelyekké alakulása hátrányosan érint egyes társadalmi, ill. munkavállalói csoportokat. A női ágazatok vizsgálatából végülis az derült ki, hogy ma Magyarországon a dolgozók, és a nők számára nem jelent alternatívát az atipikus foglalkoztatás, hiszen a feltételei nem adottak, és gyakran olyan anyagi veszteséggel járna, hogy a munkavállalók nem engedhetik meg a fizetéscsökkenést maguknak.

A cégek és intézmények többsége biztosít dolgozóinak képzési és továbbképzési lehetőségeket, a munkavállalók nagy része azonban nem él a lehetőségekkel (ha csak nem törvényi előírás), a kisgyermekes munkavállalók körében nagyfokú passzivitás tapasztalható. Ezt általában a szabadidő hiányával, pénzhiánnyal, a gyermekfelügyelet megoldatlanságával és az érdektelenséggel indokolják. Megoldást jelenthetne, ha a képzések teljesen ingyenesek volnának, és munkaidőként tudná a dolgozó elszámolni, illetve megfelelő lenne a gyermekellátó rendszerek infrastruktúrája, hogy a szülők is el tudjanak jutni.

A hiányzások fő oka betegség, táppénz, a rövidtávú hiányzások átlagosan 5 munkanapot vesznek igénybe. A gyes otthonmaradásra biztosított három évét a gyermeket vállaló dolgozók nagy része kihasználja, gyakori, hogy több éves kihagyással kerülnek vissza a munkaerőpiacra. Ilyenkor a cégek újbóli betanítással, esetenként mentorprogrammal segítik az újbóli beilleszkedést, és elenyésző esetben van az, hogy a visszatérő dolgozó nem a korábbi beosztását kapja meg. A hiányzók helyettesítését a cégek **saját dolgozóikkal** oldják meg, túlóráztatással, a hosszabb ideig távollevőket pedig határozott idejű szerződéssel rendelkező új munkaerő felvételével pótolják. Ezek a hiányzások sokszor anyagi terhet rónak a munkáltatóra, aki szerint ezeknek a veszteségeknek a csökkentését legjobban úgy lehetne elérni, **ha az állam és a munkavállaló között igazságosabban oszlanának el a terhek.**

A cégek és intézmények legtöbb esetben nem rendelkeznek esélyegyenlőségi tervvel, és nem is tartják szükségesnek annak bevezetését. Nincsenek hosszabb távú célkitűzések, például gyermekvállalás, vagy nyugdíjaztatás esetére, legtöbbször csak a diszkrimináció elkerülését tartják fontosnak. A munkavállalók az esélyegyenlőségi tervvel kapcsolatban bizonytalanok, tájékoztatlanok, nem tudják, hogy számukra milyen közvetlen hatással járna a megléte. **A cégeknél általában nincs kollektív szerződés vagy bérmegállapodás,** és sokszor még a munkáltatói oldal képviselője sem volt tisztában létezésével. A munkavállalók ez ügyben is tájékoztatlanok.

A nők karrierjét elősegítő női vezetői **kvóta-rendszer** bevezetését sem tartják relevánsnak, nem érzik a munkáltatók azt, hogy a nők hátrányban lennének a vezetők kinevezésekor. A munkavállalói oldal egyetért ezzel, általában ők sem támogatják a kvóta-rendszert.

A cégek és intézmények nagy többségében nem készítenek személyes karriertervet alkalmazottaik számára, és a munkavállalók zöme nem rendelkezik ezzel. Nincsen tudatos karriertervezés, **inkább kész vezetőt** vesznek fel a cégek, intézmények a külső munkaerőpiacról, nem pedig saját maguk „nevelnek, képeznek,

fejlesztnek” vezetőket a meglévő munkaerő-állományból. A kiválasztás során **nem mérnek kompetenciákat. A megkérdezett munkavállalók többségének nincsenek vezetői ambíciói, megelégszenek az aktuális helyzetükkel, gyakran motiválatlanok.** A kisgyermekek nevelését és idős szülők ápolását nem nevezték meg a vezetői terveik hátráltatóinak, inkább más okai vannak annak, hogy nincsenek magasabb beosztásban.

A munkáltatók a női munkaerőt képzettnek és szorgalmasnak tartják, meg vannak elégedve dolgozói munkájával. Gyakori észrevétel, hogy **a nők még manapság is jobban leterheltek, mint a férfiak, nagyobb részt kell vállalniuk a család életében, és a munkahelyen is helyt kell állniuk. A két szerep összeegyeztetése a családtagok segítségével történik.** Az egyedülálló szülőket, akiknek esetleg még nagyszülői segítség sem áll rendelkezésükre, még inkább igénybe veszi az egyensúlyozás.

A munkáltatókról elmondható, hogy nem túl toleránsak a kisgyermekes szülőkkel, mert bár a gyesről visszatérőnek már nem feltétlenül kell az elbocsátástól félnie, ám a gyermek ellátását nem könnyítik meg.

A vizsgált ágazatokban a meginterjúvált munkaadók s munkavállalók nem tapasztalják a nők hátrányos megkülönböztetését az – egységesen alacsonynak érzett - fizetéseket illetően, annak ellenére, hogy mind a rendelkezésre álló hivatalos statisztikai adatok, mind pedig a BérBarométer adatbázis alapján kimutatható a – döntően strukturális okoknak betudható - nemek közötti bérrés a vizsgált ágazatokban is.

Milyen – a kölcsönös (munkavállalói és munkaadói) érdek alapján álló megoldásokat javasolhatunk jogi, gender budgeting és intézményi területen?

A vizsgálat anyagából, a szintézisből – legalábbis a mögöttes joganyag (Munka Törvénykönyve, egyenlő bánásmódról és esélyegyenlőség előmozdításáról, a szociális ellátásokról szóló törvény) teljesülésének megítélésé során az alábbi következtetések és **jogi** vonatkozású javaslatok vonhatók le.

1. **A munkavállalók tájékoztatása** még mindig hiányos, ezt azok a vélemények támasztják alá, amelyek szerint maguk a munkáltatók sem tudták, hogy létezik-e a cégnél kollektív vagy bérmegállapodás. Az is kitűnt, hogy a munkavállalók (karöltve a munkáltatókkal) nincsenek tisztában alapvető munkaidő/pihenőidő szabályokkal (pl. munkáltatók nyilatkozták, hogy a szabadság a munkavállalók viszik át a következő évre, ugyanakkor 2007-től a szabadságot az esedékesség évében kell kiadni, ez munkáltatói kötelezettség, és csak rendkívüli esetben, a munkáltató gazdasági érdekei indokolhatják a következő évre való átvitelt). Más is esetekben is látható, hogy a munkavállalók nem ismerik a rájuk vonatkozó szabályokat, különösen hiányos az érdekérvényesítés lehetőségeire vonatkozó ismeretanyag, vagy konkrét munkajogi szabályról derül ki, hogy nem ismerik azokat a munkavállalók (vagy helytelenül alkalmazzák).
2. A kollektív szerződések tartalmi hiányosságai_rávilágítanak arra, hogy a munkahelyeken kötött kollektív szerződések mennyi olyan kérdést kellene szabályozniuk, amelyek elősegíthetnék elsősorban a munkavállaló nők, de a férfi munkavállalók kötelezettségeit is a családi élethez igazítani. A kérdezők nem találtak olyan kollektív szerződéssel, amely például csokorba gyűjtötte volna azokat az intézkedéseket, juttatásokat, amelyekről a munkáltató és

szakszervezet már tárgyalta, be is vezették, de mivel működött, nem tartották fontosnak a kollektív szerződésben való rögzítését.

3. Bizonyítottuk láttuk, hogy a női-férfiak esélyegyenlőség megteremtése kilátástalan akkor, ha a munkáltatók (megfelelő munkavállalói létszám felett) nem készítene évente legalább egyszer olyan statisztikai kimutatást, amely alapján kitűnne a férfiak és nők bérei közötti különbség, fel lehetne tární ezek okait az adott munkahelyen, és meg lehetne tenni a szükséges intézkedéseket. Jelenleg a rendelkezésre álló statisztikák (amelyek egyébként is reprezentatív felmérés alapján készültek) a szakszervezeteknek, az üzemi tanácsoknak nem adnak érvanyagot ahhoz, hogy meggyőzzék a munkáltatót a különbségek felszámolásának szükségességéről. Sőt, ezért (is) alakulhatott ki az a többször olvasható, és persze egyéb felmérések eredményeivel megcáfолható vélemény, hogy a válaszadó munkahelyén nincs különböző a férfiak és nők bére között (és persze van, mint ahogy azt az eddigi legkonkrétabb felmérés, a Bérbarométer kimutatta)
4. Többször visszatérő probléma a **munkaidő-beosztás**, valamint a **szabadság kiadása**, amelynek szabályairól sokszor nincs ismerete a munkavállalóknak, de a munkáltatóknak sem. A válaszadók valószínűleg azért is adtak a valóságos helyzetnél „szebb” válaszokat, mert nem ismerik azokat a szabályokat, és a mögöttük rejlő megoldási lehetőségeket, amelyek elfogadása vagy elutasítása (erre is van lehetőség ott, ahol a Mt. a felek megállapodására bízza az alkalmazott munkaidő-beosztást..) javítana a munkavégzés napi gyakorlatán, és megkönnyítené családi kötelezettségei teljesítését.
5. Külön említhető **az atipikus munkavégzés jelenlétének hiánya**, amely többször megjelenik – elsősorban a munkavállalói oldalon. Ennek gazdasági elemzésére nem vállalkozhatom, de a későbbiekben be kívánom mutatni azokat a szemléletbeli hiányosságokat és munkajogi szabályokat, amelyek véleményem szerint és tapasztalataim alapján gátolják ezen formák alkalmazását.

Jogi vonatkozású javaslatainkat is ezen öt pont köré csoportosítottuk oly módon, hogy rögzítettük a most hatályos rendelkezéseket, és az interjúkérdésekre adott válaszok alapján megpróbáltam olyan javaslatokat kidolgozni, amelyek a jogszabály-változtatást, módosítást vagy új szabály bevezetését ajánlják a jogalkotónak. Konkrét és részletes javaslataink a következőket érintik:

- a munkavállalók tájékoztatása, a tájékoztatási kötelezettség teljesülésének javítása
- a család és munkahely összeegyeztetése a kollektív megállapodásokban
- a kollektív megállapodásokban való szabályozás ösztönzésére
- évente egy alkalommal kötelező statisztikai adatszolgáltatás, a munkahelyi női/férfi statisztikai adatszolgáltatás
- családi és munkahelyi kötelezettségek összeegyeztetése és a pihenőidő szabályai, atipikus munkavégzés – egy lehetőség a család és munkahely összeegyeztetésére
- az atipikus munkavégzési formák „családbaráttá” tételével kapcsolatos javaslatok

Mivel az atipikus munkavégzés és a családi élet összeegyeztetése számos vita fókuszában áll, jelen összefoglalóban is részletesen idézzük az ezzel kapcsolatos javaslatokat, amelyek szerint

- módosítani szükséges azt a szabályt, amely szerint a munkavállaló kérheti ugyan részmunkaidős, vagy a határozott időről határozatlan időre való foglalkoztatását (vagy fordítva), illetve a távmunkában történő munkavégzést, de a munkáltató nem köteles ezt elfogadni (de munkáltatói javaslatra nemigen változik a merev munkaidő-beosztás, ezt mutatják a tények és adatok)
- át kell tekinteni, hogy a részmunkaidős munkavégzés milyen hátrányokkal jár a munkavállalóra nézve (pl. a társadalombiztosítás tekintetében) és úgy kell átalakítani azokat, hogy aki részmunkaidős munkavégzést teljesít, semmilyen formában ne érje hátrány (pl. ne tagadhassák meg a pénzintézetek a kölcsön nyújtását..)
- szakítani kell a részmunkaidős munkavégzés bérezési gyakorlatán, és ennek legfőbb indoka, hogy a gyermekek nevelése, a család és munkahely összeegyeztetése szempontjából oly előnyös részmunkaidős foglalkoztatás megérje a munkavállalónak is, de ne gátolja a munkáltatót sem
- meg kell teremteni annak jogi feltételeit, hogy az önfoglalkoztatásban munkát végzők megkaphassák azokat munkaviszonyhoz tapadó szabályozási kedvezményeket, amelyek révén ők is a munkavállalókkal azonos helyzetbe kerülhetnek családi és munkavégzési kötelezettségeik összeegyeztetése során.

Hogyan segíthet a **gender budgeting**, mi az alapvető célja? A gender budgeting alapvető célja a „nemsemleges” pénzügypolitika helyett, a nők és férfiak esélyegyenlőségét elősegítő költségvetési politika érvényesülése, ahol a költségvetés tervezésénél, a források elosztásánál, felhasználásánál figyelembe veszik a nemek társadalomban, hatalomban való elhelyezkedésének különbségeit, az eltérő szerepelvárásokból adódó nemek szerint differenciálódó terheket.

Jelen kutatásban a gender budgeting szempontok érvényesítése két szinten valósulhatna meg. Egyrészt országos kormányzati és ágazati-, másrészt a munkahely telephelyén működő önkormányzati és konkrétan a munkavégzés szintjén, ez utóbbinál feltételezve a munkaadó/munkahely adott önkormányzattal való kapcsolatát, együttműködését.

Mindkét szinten fontos lenne az intézkedések nemekre gyakorolt hatásait vizsgáló osztályok létrehozása (elkerülendő a csak egyik nemhez kapcsolt megnevezés), amelyek feladatai a következők lennének.

- önkormányzatok szintjén annak elemzése, hogy a költségvetés tervezésénél, elfogadásánál és az egyes kiadások teljesítése során milyen mértékben érvényesültek a nemi szempontok, azaz a tényleges kiadások struktúrája milyen mértékben szolgálták a férfiak és a nők közötti társadalmi egyenlőség megvalósulását.
- ágazati és munkahelyi szinten, hogy az adott területen foglalkoztatottak, az egyes foglalkozásokhoz, munkaterületekhez rendelt kedvezmények (étkeztetés, tisztálkodási lehetőségek, egyéb nem pénzben történő juttatások) felhasználása relatíve milyen különbségeket rejt magában.
- az elvárások relatíve mennyiben befolyásolják a férfiak és a nők közötti viszonyok alakulását.

Ugyanakkor azt is figyelembe kell venni, hogy a gender budgeting következetes alkalmazása nem minden munkahelynél érvényesíthető ugyanolyan következetességgel. Az általunk vizsgált ágazatok közül főleg a két költségvetési

intézménynél valósítható meg, ám hatása az egész település lakosságára pozitív lehet.

- Közoktatás alapfokú intézményei (iskolák és óvodák) tekintettel arra, hogy az itt foglalkoztatottak többsége nő, költségvetésüket az önkormányzatok finanszírozzák, az alkalmazottak között egyértelműen a nők dominálnak. A költségek elosztása elsősorban az Oktatási Bizottság kompetenciájába tartozik.
- Szociális terület, tekintettel arra, hogy az itt alkalmazott nők száma általában magas, az igénybevételeknél is magasabb a nők aránya (Önkormányzat Népjóléti Bizottsága).

Fontos lenne, hogy minden intézménynél az esélyegyenlőségi tervek ne csak formálisan foglalkozzanak a nemek esélyegyenlőségével. Meg kellene vizsgálni azt is, hogy érvényesültek-e a költségvetésben a tervezésnél és a juttatások szintjén a gender szempontok? A makro-és mikroszintű kormányzatnál számos előfeltételnek kell azonban mindehhez megvalósulnia, egyebek mellett például az önkormányzati törvénybe foglalva, kötelezővé tenni a gender budgeting szempontok érvényesítését, s tudatosítani kell, hogy a gender szempontok érvényesítése társadalmi-gazdasági cél, következetes megvalósításuk nemcsak a nők, hanem az egész társadalom érdeke.

Az **intézményi javaslatok** körében egyrészt azt tekintettük át, hogy a gender budgeting (GB) mechanizmus milyen intézmények keretében működhet, mely meglevő intézmények átalakítása segítheti a mechanizmus működését, illetve milyen újszerű megoldások intézményesíthetők a mechanizmus hatékonysága érdekében a köz- és a magánszférában egyaránt. Másrészt megvizsgáltuk, hogy a nők helyzetét a munkavállalás és a családi élet összehangolása tekintetében milyen intézmények fejlesztésével lehetne javítani, különös tekintettel a vizsgált ágazatokban.

A nemek egyenlőségével kapcsolatos közfeladat-ellátás szempontjából megfontolandó az állam(igazgatás)i és az önkormányzati feladatok recentralizációja, illetve önkormányzati feladatellátás esetében a fedezetteremtés tényleges érvényesítése (normatíva, céltámogatás, pályázat). A települési önkormányzatokhoz telepített államigazgatási feladatok számának csökkentése („vissza-államosítása”) és a lakosságszám függvényében történő differenciált feladat-megállapítás elősegítené azt is, hogy az önkormányzati feladat-ellátás során jobban figyelembe lehetne venni gender-szempontokat, illetve helyi szinten is megvalósulhatnának a nők helyzetét javító programok.

Megállapíthatjuk, hogy a gender-szempontok központi szintű érvényesülésének legfőbb akadálya az intézményi háttér instabilitása, a gyakori átszervezés. Az intézményesítés szempontjából fontos a központi kormányzati szervek (Kormány, Országgyűlés) nemek közötti egyenlőséget célzó tevékenységének összehangolása, a felelős szervek folyamatos együttműködése, illetve kapcsolattartása az Unió kompetens szerveivel. Problémát jelent, hogy a parlamentben a gender-szempontok érvényesítését szolgáló szervezetrendszer szintén nem tekinthető stabilnak.

Eddig kevés önkormányzat élt az esélyegyenlőségi terv készítésének lehetőségével. Magyarország legtöbb helyi önkormányzata pénzügyi nehézségekkel küzd. A költségvetési források és a megfelelő társadalmi törekvések hiányában nehéz megvalósítani a nemek közötti egyenlőséget szem előtt tartó megközelítést. Sok esetben még a kötelező feladatokat is nehéz finanszírozni a normatív költségvetési támogatásokból, pedig helyi szinten valósítható meg hatékonyan a köz- és a magánszféra együttműködése, az önkormányzat és a munkáltatók párbeszéde a nemek közötti egyenlőséget előmozdító eszközrendszer alkalmazása szempontjából,

pl. a gyermekfelügyeleti intézmények nyitvatartását és a munkaidő összehangolását, a szabadság kiadását és a gyermekek elhelyezését illetően. A felmérésekből kitűnik, hazánkban egyelőre még az a jellemző, hogy a hagyományos családszerkezet felbomlása után is túlzott mértékben a családi öngondoskodásra, nagyszülői támogatásra számít a társadalom, anélkül, hogy az egyedülállók, nukleáris családok érdekeit figyelembe venné.

Intézményi szempontból az önkormányzat oldalán előrelépést jelentene gender-egyenlőségért felelős önkormányzati bizottság létrehozása, vagy önkormányzati tanácsnok megbízása, amely a releváns helyi társadalmi szervezetekkel és a helyi munkáltatókkal együttműködve dolgozhatná ki a nemek közötti egyenlőséget célzó programot, s ellenőrizné annak végrehajtását, valamint a helyi költségvetési tervezést gender-szempontból értékelné.

A gender-egyenlőséget célzó kormányzati törekvések azonban nem maradhatnak izoláltak a helyi megoldások ösztönzésétől. A bölcsőde- és óvodafejlesztési pályázatok, illetve a továbbképzési, felnőttképzési programok összehangolása együtt a gender-szempontok fokozottabb érvényesülését eredményezheti, amelyhez az önkormányzati ügyekért felelős tárca bevonása hatékony eszköz lehet. Megoldás lenne pl. azokban a szektorokban, ahol a három műszakos munkaidő, az éjszakai ügyelet indokolja, segítséget jelenthet a gyermekek elhelyezését szolgáló intézményekben – a település lakosságszámának, a lakosság igényeinek függvényében – ügyelet szervezése (kora reggeli és késő esti peremidőben megőrzés szervezése, nyári napközi biztosítása). Ez különösen a kereskedelem, egészségügyben dolgozó női munkavállalók esetében könnyítené meg a munkaszervezést, és csökkentené a stressz faktort. A textil- és ruhaiparban dolgozó, általános iskolás gyermekeket nevelők számára nehézséget okoz, hogy az iskolai szünet egy részében nem oldható meg szabadságolásuk. Tekintettel az alacsony bérszintre is, olyan nyári napközis táborok szervezése lenne indokolt, amely a szülők számára megnyugtató programot kínál elérhető áron gyermekeiknek. A gyermekek éjszakai nyugalma alapvetően otthoni körülmények között oldható meg. Az éjszakai műszakban, éjszakai ügyeleti rendben (tipikusan az egészségügyben) dolgozó, kisgyermeket nevelő szülők számára segítséget jelentene, ha a munkáltatók és a gyermekfelügyeletet ellátó intézmények megállapodása alapján előzetesen bejelentett időpontokban igénybe lehetne venni házi gyermekfelügyeleti szolgáltatást. Elsősorban a nők kettős (munkahelyi és háztartási) leterheltségét csökkentené olyan állami (pl. családsegítő szolgálat, munkaügyi központ) vagy önkormányzati szervezésű közvetítőrendszer kialakítása, amely az ezt igénylő nukleáris családoknak, egyedülállóknak regisztrált háztartási segítőket közvetítené, akár szakszerű, rendszeres gyermekfelügyelet, akár háztartási részfeladatok (takarítás, bevásárlás, vasalás stb.) eseti ellátása érdekében. A nagyszülői háttérrel nem rendelkező kisgyermeket nevelő munkavállalók esetében ez reális alternatíva lehet, és elősegítheti a gyed, gyes igénybevételi időtartamának rövidítését is. Azok a női munkavállalók, akik idős szüleik gondozásában is érintettek, szintén igénybe vehetnék a háztartási segítő szolgálatot idős szüleik érdekében is. Szinte megoldhatatlan problémát jelent napjaikban a tartósan vagy súlyosan beteg hozzátartozók otthoni ápolása. Ennek érdekében fejleszteni kellene a hospice-szolgálatokat, a házi ápolás elérhetőségét, az idősek gondozását vállaló intézményeket, ezek hozzáférhetőségét, elérhetőségét. Különösen a textil- és ruhaiparban, illetve a kereskedelemben dolgozó nőket terheli a szülőgondozás feladata, ahol a rugalmatlan munkaidő még nehezebbé teszi a feladatok összehangolását.

A „reaktiválás”, karriertervezés körébe tartozna a gyedről, gyesről visszatérők munkába állásának elősegítése (szervezett munkahelyi képzés, a mentor-rendszer általánossá tétele a változó technológiára, ismeretanyagra épülő ágazatokban, garanciarendszer kidolgozása azonos munkakörbe való visszakerülésre különösen a kereskedelemben, illetve a textil- és ruhaiparban). Mindegyik vizsgált ágazatban fontos lenne az ösztönzés az 1-1,5 év utáni visszatérésre (tervezés elősegítése: pl. 1 év gyed előzetes választása esetén magasabb havi juttatás biztosításával; átmeneti időszak részmunkaidővel: pl. 4-6 óra 0,5 éven át; mindezekhez feltétel: a gyermek-elhelyezési és -felügyeleti intézményrendszer ki-, illetve átalakítása a nagyszülői támogatást nélkülöző kisgyermekesek számára (ld. fent). A felmérésekből következik a karriertervezés szinte teljes hiánya a vizsgált ágazatokban: egyrészt a középiskolai oktatásba beépíthető az egyéni karriertervezési ismeretek közvetítése, másrészt a munkáltatók számára előírható a karriertervezés program kidolgozása, beépítve az előmeneteli lehetőségeket, a támogatott képzési formákat – ez a munkavállalók biztonságát, az előmenetel kiszámíthatóságát szolgálná. A vezetők kiválasztásánál javasolt bevezetni a kompetencia-vizsgálatot; a többségében nőket foglalkoztató ágazatokon belül a közszférában vezetői pályázatok esetében a pályázati kiírásban előírható, hogy a pályázó térjen ki a nemek közötti egyenlőséget szolgáló elképzelésekre is. A továbbképzéseken, vezetői tréningeken való részvétel ösztönzése érdekében a munkaidőbe beszámítható lehetne a részvétel különösen a kereskedelemben, illetve a textil- és ruhaiparban, ahol a női munkavállalók felsőfokú végzettség megszerzésére való ösztönzése szintén kívánatos lenne.

Bevezető

A kutatásban vállalt négy – tipikusan női foglalkoztatottak által jellemzett - ágazatban górcső alá vettük a munkavállalást, foglalkoztatást, munka-és kereseti viszonyok jellemzőit nemi bontásban. A négy ágazatból kettő – a textil-és ruhaipar, valamint a kereskedelem - a versenyszférához, és kettő - egészségügy és oktatás - döntően a közszektorhoz tartozik. Az ágazati alapelemzések forrásaként egy EQUAL projekt során létrehozott 10000 fős mintát tartalmazó BérBarométer adatbázis (2006/2007) szolgált, illetve ahol voltak, ott a KSH és az Állami Foglalkoztatási Szolgálat (ÁFSZ) meglévő adatai.

A statisztikai – kvalitatív – elemzéseket egészítik ki az ágazatokban megvalósuló mélyinterjúk. Részben az ágazati alapelemzések és a strukturált interjúk szintézise képezte a döntéshozók számára készítendő szakmai javaslatok alapját a **jog, az intézményfejlesztés és a gender budgeting területén, részben a kutatásban résztvevők saját korábbi tapasztalatai.**

Hipotézisünk szerint az un. női ágazatokban (különös tekintettel a textil-és ruhaiparra, a kereskedelemre, egészségügy és oktatás) mind a munkavállalók, mind a munkaadók sajátos problémákkal néznek szembe, nemcsak abban a tekintetben, hogy az itt elérhető kereseti szint – és különösen az érintett ágazatokban tevékenykedő nőké – relatíve alacsony, hanem a családi élet és a munka összeegyeztetése is nehézségekbe ütközik. Ezeket a különbözőségeket tovább mélyítik a földrajzi elhelyezkedésből, a település típusából, az iskolázottság fokából, az életkorból, a család nagyságából fakadó tényezők.

A problémák azonban nemcsak a munkavállalók – és különösen a női munkavállalók - szempontjából jelentkeznek. Az élőmunka intenzív, magas hozzáadott értéket produkáló ágazatokban – mint amilyenek a fent említett és vizsgálni kívántak - társadalmilag messzemenően hasznos, de a szóban forgó ágazatok és az ott működő vállalatok versenyképessége szempontjából kontraproduktív költségek között feszültségek tapasztalhatóak. E feszültségek feloldása, a nem a családi élet és gyermekek gondozása rovására megvalósuló megoldások, alternatív lehetőségek keresése a munkaadók és persze - a vállalati versenyképesség növekedésének a munkahelyek stabilitásában és a bérek növekedésében tapasztalható következménye folytán - a munkavállalóknak is érdeke.

A megoldás- és eszközök keresését (amelynek sokrétűnek és komplexnek kell lennie, beleértve a jogi, munkaügyi, munkaszervezési eszközöket, az atipikus munkavégzési formákat, a gyermekintézmények fejlesztését, az adópolitikát, stb.) természetesen meg kell előznie egy részletes, alapos, a problémákat pontosan feltáró állapotelemzésnek. Kutatásunk e helyzetkép felvázolására és megoldáskeresésre is vállalkozik.

A kutatás során a következő módszert alkalmaztuk:

A négy ágazatról alapelemzés (tanulmány) készült az EQUAL projekt keretében létrehozott 100000 fő adatait tartalmazó Bérbarométer alternatív adatbázis és a rendelkezésre álló KSH/ÁFSZ adatok alapján. **További módszerünk a strukturált interjúk készítése volt mind a munkáltatói, mind a munkavállalói oldallal. Ez alapján összesen harminc interjú készült, 15 szervezetenél. Az interjúk strukturáltsága megkönnyítette a kapott válaszok összehasonlítását. Mindkét megkérdezett oldal ugyanazokra a témákra válaszolt. A strukturált interjúk során rákérdeztünk a családi**

élet és a munkavégzés, illetve a női karrier összeegyeztetésének lehetőségére munkaadói és munkavállalói szemszögből, kutatják a feltárt konfliktusok megoldásának lehetséges eszközeit, olyan témákra kérdezve rá, mint a munkavégzés/munkaszervezés és család és munka összeegyeztetése; a munkaszervezés új módszerei, az atipikus foglalkoztatási formák lehetőségei különös tekintettel a részmunkaidőre és a távmunkára, illetve a munkaszervezés rugalmas formái); a gyermekek ellátása; munkaszervezés és család, hiányzások; az előremeneteli lehetőségek, képzés, karrier és a gyermekvállalás; a javadalmazás alakulása. Az interjúk során kapott adatok feldolgozását nehezítette, hogy esetenként a válaszadók nem vagy pontatlan válaszokat adtak. Éppen ezért célunk nem a reprezentativitás és a horizontális ismertetés, hanem az attitűdök és egyes problémák vertikális bemutatása lett. Ágazatonként összesítettük a munkavállalói és munkáltatói oldalt, végül összefoglaltuk a kapott eredményeket, amik reményeink szerint érzéketesen mutatják be a nők helyzetét a munkaerőpiac vizsgált szegmenseiben.

Az interjúk összesítése és az ágazati alaptanulmányok alapján elkészült egy helyzetkép, amely- egyebek mellett – alapjául szolgált a jogi, intézményi hiátusok és javaslatok feltárásához, valamint egyfajta Gender budgeting-hez.

A kutatásban az Egyenlő mértékű gazdasági függetlenség munkacsoport szakértői vettek részt.

A kutatási jelentés magába foglalja a következőket:

- 4 ágazati alapelemzés
- Interjúk összegzése
- Szintézis (ágazati alapelemzések és interjúk)
- Szakmai javaslatok (jogalkotás, intézményi és gender budgeting)
- Melléklet - Strukturált kérdőív és 2x15 interjú

Ágazati alapelemzések

Készítette: dr. Borbély Szilvia

1. Textil-és ruhaipar

A magyar gazdaság 1990-ben kezdődött változásával párhuzamosan a legfontosabb lépés az ágazatok privatizációja volt. Ezt követően a belföldi kereslet csökkenése, az import liberalizálása, a globalizációs folyamatok határozták meg a textil-és ruházati ágazatok sorsát. Az ágazatban a vállalatok száma folyamatosan csökkent, illetve döntően a mikro-és kis-és középvállalkozások jellemzik. Az ágazatok bevételeinek háromnegyede körüli rész az exportból származik. Az ágazatok egyik fontos jellemzője a bér munka magas hányada volt. A bérek hazai növekedésével az ezredfordulót követően a külföldi befektetők és megrendelők a magyarországinál is olcsóbb munkaerővel rendelkező országok felé vették az útjukat. Az ágazatban foglalkoztatottak száma folyamatosan, illetve a 2000-es évek elején gyorsuló ütemben csökkent, illetve megjelentek a rugalmas foglalkoztatási formák a teljes munkaidős foglalkoztatási forma mellett. KSH STADAT 2007-es adatai szerint a textil-ruha és bőrágazatban a foglalkoztatottak összes létszáma 82700 fő volt, kiemelkedően magas - 83%-os női részvételi aránnyal, döntően fizikai dolgozók.

1. Az ágazatban dolgozók általános jellemzői

1.1. Nemi és vállalati méret szerinti megoszlás

A textil-és ruhaiparból 254 fő, 199 nő és 55 férfi töltötte ki a BérBarométer kérdőívét.

Vállalati méret szerinti megoszlás

	%-os megoszlás, %	Kumulált %
alkalmazott nélküli önfoglalkoztató	2	2
tíznel kevesebb	4	6
10-20	5	11
20-50	15	26
50-100	21	46
100-250	17	63
250-500	25	88
500-1000	10	98
1000-2000	1	100
2000-5000	0	100
Összes	100	

A mintában szereplők egynegyede 50 fősnél, csaknem fele 100 fősnél kisebb vállalatnál van alkalmazásban. Az iparágat jellemzik a családi mikro-és kisvállalkozások. Az ágazatbeli vállalkozások „helyzetbehozása” összefügg a KKV-k helyzetbe hozásával általában. Megállapítható az is, hogy a textil-és ruhaiparban a vállalkozások mérete nem éri el azt a kritikus méretet, ami több szempontból is a gazdaságosság alapfeltétele olyan területeken, mint pl. a piackutatás, anyagbeszerzés, stb. Ugyanakkor éppen e méretnek a következménye az, hogy a szükséges befektetések szintje alacsonyabb, mint a többi ágazatban. Azaz kis tőkével - persze megfelelő marketinggel piaci szegmensekre alapozva – is lehet textil-és ruhaipari vállalkozást indítani.

1.2. Életkor

A Bérbarométer adatbázisban a textil-és ruhaiparból a legnagyobb arányban a 50-55 éves nők (20%) és férfiak (29%) képviseltetik magukat. A nők esetében az összes többi korosztály csaknem azonos arányban szerepel az adatbázisban. Az adatbázisban az ágazatból szereplő minta több mint fele 40 éven felüli.

Megállapíthatjuk, hogy a textil-és ruhaipar nemcsak tipikusan női, hanem a 40 éven felülieké is. Ez azt jelenti, hogy a vizsgált ágazatokban a potenciális kismamák (25-29 éves korosztály) – a Bérbarométer szerint – a felmért nők csaknem 40 %-át teszik ki, míg a 40 év feletti nők problémáival küszködő nők az illető ágazatokban dolgozó nők felét teszik ki. Ebben a korosztályban a kisgyermekes gondozásával járó gondok háttérbe szorulnak, viszont előtérbe kerül a szülők, illetve unokák gondozása. Megállapíthatjuk azt is, hogy az ágazatokban elképzelhető megoldások (családi élet és munka összehangolása mind a munkavállaló, mind a munkaadó részéről, illetve a hatékonyság emelése, a lehetséges hiányzások okainak visszaszorítása a munkaadó részéről) jelentős mértékben korosztály-specifikusak.

Életkor szerinti megoszlás

	Nők	Férfiak	Összes
-24 éves	10	7	9
25-29 éves	13	16	14
30-34 éves	12	7	11
35-39 éves	15	9	14
40-44 éves	12	13	12
45-49 éves	14	13	14
50-55 éves	20	29	22
56+ éves	4	7	4
Összes	100	100	100

1.3. Képzettség

Míg a nők több mint fele (51%-a) szakmunkásképzőt végzett, a férfiak között kissé nagyobb arányban szerepelnek az érettségizettek (42%), mint a szakmunkásképzőt végzettek (37,7%).

A textil-és ruhaipari ágazatban dolgozó nők elenyésző hányada rendelkezik felsőfokú végzettséggel (3,8%), míg a férfiak 11%-a diplomás. Ez azt jelenti, hogy az ágazatokban folyó munka döntően fizikai munka, és kevés szerepe van a szellemi munkának. Ez ellentmond annak az – ezen ágazatokkal kapcsolatban elfogadott általános – érvelésnek, hogy a ruha-és textilipar fejlődési lehetőségének, sőt fennmaradásának egyetlen lehetséges útja a kutatáson és fejlesztésen, új innovatív anyagok és technológiák kifejlesztésén, design fejlesztésén, kreativitáson és nemcsak divatkövetésen alapuló minőségi termelés. Ehhez viszont az iparágban a K+F támogatására, a szakképzés magas szintjére, és a bérek növekedésére van szükség.

1.4. Karrier, beosztás a munkahelyen

Beosztás a munkahelyen, %

	nő	férfi	Összes

fizikai munkás	74,4%	75,6%	74,7%
szellemi, adminisztratív	14,4%	6,7%	12,9%
vezető	3,9%	11,1%	5,3%
egyéb	7,2%	6,7%	7,1%
Összes	100	100	100

A BérBarométer adatbázis szerint a textil-és ruhaiparban dolgozó nők és férfiak háromnegyede fizikai státuszban dolgozik. Az „Egyenlő munkáért egyenlő bért” munkacsoport által 2007-ben készített felmérés a feldolgozóipar egészét illetően szolgáltat adattal: eszerint a feldolgozóiparban a férfiak 80, a nők 74%-a dolgozik fizikai státuszban.

KSH adatok

Gazdasági ág		Férfiak			Nők		
	megnevezése	össze sen	fizikai	szelle mi	össze sen	fizikai	szelle mi
		ezer fő	az összesen %- ában		ezer fő	az összesen %- ában	
D	Feldolgozóipar	390 864	80	20	254 023	74	26
	Nemzetgazdaság összesen	1 352 073	67	33	1 169 133	38	62

Forrás: KSH, Éves integrált felvétel munkaügyi blokk, in: Linderné dr. Eperjesi Erzsébet: Nők és férfiak kereseti esélyegyenlősége a statisztikai adatok tükrében, „Egyenlő munkáért egyenlő bért” munkacsoport, 2007

A BérBarométer adatbázis külön választva, a textil-és ruhaiparra nézve külön mutatja ki a szellemi, adminisztratív státuszban és a vezetői beosztásban dolgozókat. Eszerint szellemi, adminisztratív státuszban a nők 14,4%-a dolgozik, szemben a férfiak 6,7%-ával. Ugyanakkor, annak ellenére, hogy a textil-és ruhaiparban a nők aránya meghaladja a 80 %-ot, **a nőknek mindössze 4%-a foglal el vezető posztot. Ezzel szemben a férfiak 11%-a vezető.** Ez több kérdést és problémát is felvet. Egyrészt kérdés, hogy mi okozza a nők alacsony részarányát a vezetők között? Erre részben választ kapunk az iskolai végzettség vizsgálatánál, a Bérbarométer felmérésben szereplő és az iparágban dolgozó nőknek mindössze alig több mint 3%-a rendelkezik felsőfokú végzettséggel, a férfiaknak pedig 11%-a. Az adatok arról is árulkodnak, hogy a női vezetőknek mindössze 14 %-a rendelkezik felsőfokú végzettséggel, szemben a férfi vezetők 60 %-ával. Ez minden bizonnyal összefügg azzal, hogy a nők, ha vezetők is, de az alacsonyabb vezetői posztokat foglalják el. Kérdés, hogy egy teljes mértékben „nőies” iparágban nem lenne-e célszerűbb – márcsak az irányítás hatékonysága, a családi élet és a munkavégzés problémáinak jobb megértése és összehangolási képessége miatt – jobban támaszkodni a nőkre, mint vezetőkre is. Ez viszont azt jelenti, hogy az iparágban nagyobb gondot kell fordítani a nők képzésére, továbbképzésére, a felsőfokú végzettség, vagy vezetői tréningek és ismeretek elsajátíttatására, illetve ennek ösztönzésére.

Nem, iskolai végzettség és munkahelyi státusz szerinti megoszlás, %

		fizikai munkás	szellemi, adminisztratív	vezető	egyéb	összes

Nők	Max. 8 ált.	12,7%				9,4%
	Szaktanulmányképző	66,4%		14,3%	15,4%	51,1%
	Érettségi	20,9%	80,8%	71,4%	84,6%	36,1%
	Főiskola, egyetem		19,2%	14,3%		3,3%
	Összes	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Férfiak	Max. 8 ált.	11,8%				8,9%
	Szaktanulmányképző	47,1%			33,3%	37,8%
	Érettségi	41,2%	33,3%	40,0%	66,7%	42,2%
	Főiskola, egyetem		66,7%	60,0%		11,1%
	Összes	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Megállapítható az is, hogy a nők képzettségi szintje az iparágban valamennyi területen alacsony. A szellemi adminisztratív munkakörben dolgozó férfiak 80%-a és a nőknek viszont mindössze 22%-a főiskolai, egyetemi végzettségű, illetve a nők 72%-a és a férfiak 20%-a érettségizett. A fizikai dolgozó nők 12,7%-a és a férfiaknak 11,8%-a mindössze 8 általánost végzett. Az ágazatban tehát jelentős az alacsony iskolai végzettséggel rendelkező fizikai dolgozók aránya. A fizikai dolgozó nők 20,9%-a, a férfiaknak pedig 41%-a ugyanakkor érettségizett.

1.5. Foglalkozás

A foglalkozási főcsoportokat tekintve a nők 78%-a és a férfiak 55,6%-a ipari foglalkozással rendelkezik. A nők második legnagyobb csoportjába az irodai és ügyviteli jellegű foglalkozással rendelkezők tartoznak (7,7%). A férfiak 15,6%-a gépkezelő, összeszerelő ill. járművezető.

2. Családi jellemzők

A férfiaknak nagyobb hányada házas (66,7%), mint a nőké (55,8%). Mindkét nem esetében az egyedülállók aránya 18% körüli. A nők nagyobb arányban váltak el (20%), mint a férfiak (13,3%). Az ágazatban magas az özvegy nők aránya (5,5%), az özvegy férfiaké 2,6%.

A nők 68%-a és a férfiak 78%-a partnerrel, házastárssal él együtt. A nők 59%-a és a férfiak 58%-a él gyermekével. Megjegyezzük, hogy a BérBarométer adatbázisában szereplő és az iparágban dolgozók között kiemelkedően magas a szülőkkel együtt élők aránya az ágazatban, a nők 32%-a, a férfiak 33% a szülőkkel él. Ez feltételezhetően a kedvezőtlen anyagi körülmények következménye. Ugyanakkor bizonyos fókig megkönnyíti a gyermekek gondozását (nagyszülők besegítése), idős szülők esetében, viszont a szülőgondozással járó tevékenységet jelent.

Családi állapot, nemek szerinti megoszlás, %

	nő	férfi	Összes
házas	55,8%	66,7%	58,0%
özvegy	5,5%	2,2%	4,9%
elvált	20,4%	13,3%	19,0%
egyedülálló	18,2%	17,8%	18,1%
Összes	100	100	100

Együttélési kapcsolatok, nemenként, %

	nő	férfi
--	----	-------

partnerével	68	78
gyermekkel	59	58
unokákkal	6	11
szülőkkel	32	33
nagyszülőkkel	6	2
egyedül él	6	4
nem családtagokkal él	1	0
testvérral	9	18

Megjegyzés: több válasz is lehetséges volt, így a %-ok nem 100%-ot adnak.

A nők 76%-ának és a férfiak 82%-ának van gyermeke. Az elvált nők között a gyermekesek aránya (92%). Az egyedülállók közül a nők 7%-a vállalt gyermeket. Az egyedülálló férfiak viszont nem nevelnek gyermeket. Megjegyezzük, hogy a gyermeket vállaló egyedülálló nők 7%-os részaránya elég jelentős ahhoz, hogy az iparágban működő cégek erre odafigyeljenek. Ezek a nők az átlagosnál is nagyobb stressznek vannak kitéve (megélhetés elvesztésének féltelme), ami a munkahelyi produktívít is befolyásolhatja. Ezt az ilyen helyzetben lévő nők biztonságérzetének növelésével lehet kompenzálni (Kollektív megállapodásokban pl. külön biztosítékok beépítésével.) Hasonlóképpen nehéz és megoldást kíván az özvegy, illetve az elvált és egy vagy több gyermeket nevelő nők helyzete.

Gyermekekkel rendelkezés, családi állapot és nemek szerinti megoszlás, %

	Van gyermeke?	házas	özvegy	elvált	egyedülálló	Összes
Nő	Nincs	10,0%	30,0%	8,1%	92,9%	24,0%
	Van	90,0%	70,0%	91,9%	7,1%	76,0%
	Összes	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Férfi	Nincs				100,0%	18,2%
	Van	100,0%	100,0%	100,0%		81,8%
	Összes	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Egy gyermeke az özvegy nők 20%-ának, és az elváltak 46%-ának van. Két gyermekkel az elvált nők 35 %-a és az özvegyek 40%-a rendelkezik. A házas férfiak 21%-a egy, 48%-a két gyereket nevel, 31%-uk hármat, vagy annál többet. Az elvált férfiak 16,7%-ának egy, 66,7%-ának két gyermeke van.

Gyermekek száma és a családi állapot összefüggése, nemenként, %-os megoszlás, %

	Gyermekek száma	Férjezett/házas	özvegy	elvált	egyedülálló	Összes
Nő	0	10,0%	30,0%	8,1%	92,9%	24,0%
	1	22,0%	20,0%	45,9%	7,1%	24,6%
	2	53,0%	40,0%	35,1%		40,0%
	3 vagy több	15,0%	10,0%	10,8%		11,4%
	Összes	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Férfi	0				100,0%	18,2%
	1	20,7%		16,7%		15,9%
	2	48,3%		66,7%		40,9%
	3 vagy több	31,0%	100,0%	16,7%		25,0%
	Összes	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

3. Munka és családi élet összehangolása, munkába járás körülményei, munka- és pihenőidő

3.1. Fáradtság, stressz, monotónia

A munkával kapcsolatos véleményeket az iskolai osztályzatok mintájára 1-5-ig osztályozták a válaszadók, az 1-es „nem”-et az 5-ös „nagyon”-t jelent. A nők esetében a legmarkánsabb vélemény a munkával kapcsolatban az, hogy aggódnak a munkahelyük miatt, s mind a nők, mind a férfiak fizikailag fáradtan mennek haza. Ezek olyan tények, amelyek befolyásolják a munkahelyi teljesítményt. A munkahely miatti aggodás, fokozott stresszhez, esetenként megbetegedésekhez, a teljesítmény csökkenéséhez vezethet. A tisztánlátás, a munkahelyi információ és konzultáció eszközével történő élés, a rögzített viszonyok, a vállalat helyzetébe történő bele látás ezen segíthet; a tények ismerete sokkal jobb – még akkor is, ha nem túlságosan pozitív tényekről van szó -, mint a bizonytalanság, és a homályban tartás. A fizikai fáradtság is a teljesítmény ellen ható tényező. A munkafolyamat elemzése, a munkavégzésben tartott pihenők, új technológia bevezetése, stb. javíthat ezen az állapoton, aminek következménye a teljesítmény növekedése lehet.

Munka és családi élet összehangolása nemenként, értékelés 1-5-ös skálán

neme	Munkaideje ütközik családi elfoglaltságával	Fizikailag fáradtan megy haza	Szellemileg fáradtan megy haza	Sokszor végzi munkatársai feladatait
nő	3,69	4,14	3,34	3,01
férfi	2,82	4,00	3,13	2,79
Összes	3,52	4,12	3,30	2,97

neme	Nem tud megebédelni	Túlóráznia kell	Stresszes a munkaköre	Szorosak a határidők
nő	3,12	3,87	3,51	4,04
férfi	2,69	2,93	3,44	3,73
Összes	3,03	3,68		

neme	Munkája változatos	Munkája monoton
nő	3,72	3,10
férfi	3,39	2,74
Összes	3,65	3,03

neme	Aggódik a munka- helye miatt
nő	4,22
férfi	3,56

Összes	4,08
--------	------

A BérBarométerben felmért nők 63%-a és a férfiak 73%-a elégedett a munkája mennyiségével. Akik nem, azok inkább túlterheltnek érzik magukat. A nők 3%-a viszont szívesen dolgozna még többet.

3.2. Munkába járás körülményei

Utazási idő a munkahelyre, nemenként, %

Utazási idő a munkahelyre, nemenként, %-os megoszlás, %

	nem vonatkozik	félórán belül	egy órán belül	egy órán túl
Nők	2,7%	61,0%	30,8%	5,5%
Férfiak	2,2%	35,6%	60,0%	2,2%
Összes	3,2%	2,6%	55,9%	36,6%

A nők és a férfiak elsősorban busszal, villamossal közlekednek, de sokan mennek biciklivel és gyalog is a munkahelyükre.

Utazási eszköz a munkahelyre, nemenként, %

	nő	férfi
autóval	13	36
biciklivel	28	24
motorbiciklivel	1	4
busszal, villamossal	60	67
vonattal	12	4
gyalog	25	22
céges busszal	7	11
otthon dolgozik	0	2
egyéb módon	0	0

Mennyire fontos a lakóhelytől való távolság? %

	Nők	Férfiak	Összes
1 - Egyáltalán nem fontos	2,9%		2,3%
2 – Nem fontos	8,1%	7,3%	8,0%
3 - Közepesen fontos	20,9%	43,9%	25,4%
4 - Fontos	14,5%	14,6%	14,6%
5 - Nagyon fontos	51,7%	34,1%	48,4%
8 - nem vonatkozik	1,7%		1,4%
Összes	100,0%	100,0%	100,0%

4. Munkavégzés körülményei (munkaformák, szerződéses viszonyok)

A munkaviszony a nők és a férfiak 91%-ánál határozatlan idejű.

5. Előmeneteli lehetőségek, képzés, továbbképzés (karrier), munkahelyen belüli rugalmasság jellemzői

A nők 17%-a a férfiak 20%-a vesz részt oktatásban jelenleg. A nőknek csupán 36%-a, a férfiaknak viszont 56%-a megszerzett az alapképzettségén túl más képesítést is.

Részt vesz-e jelenleg oktatásban?

	nő	férfi	Összes
igen	17,4%	20,0%	17,9%
nem	82,6%	80,0%	82,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Az alapképzettségen túli képzések átlagosan 43%-ban nem változtattak a munkahelyen betöltött pozíciójukon, viszont a nők 30, a férfiak 39%-a arra használta fel új ismereteit, hogy munkahelyet változtasson, jóval többen, mint ahányan fizetés emelést kaptak. Különösen a férfiak között magas azoknak az aránya, akik egyéb módon tartották hasznosnak továbbképzésüket.

Képesítések és esélyek, nemenként, % Javították-e az új képesítések az esélyeit?

	nő	férfi	Összes
nem változott	48,2%	22,6%	42,7%
igen, fizetésemelést kaptam	13,4%	19,4%	14,7%
igen, más munkát találtam	29,5%	38,7%	31,5%
igen, egyéb módon	8,9%	19,4%	11,2%
Összes	100,0%	100,0%	100,0%

Mind a nők és mind a férfiak esetében a felsőfokú iskolát végzettek és az érettségizettek és körében találjuk a legnagyobb ösztönzést új képesítés megszerzésére.

Más képesítést szerzett-e vagy sem? Iskolai végzettség és nemenkénti bontás, %-os megoszlás

		8. ált.	Szakmunkásképző	Érettségi	Főiskola, egyetem	összes
nő	nem	50,0%	58,3%	28,9%	21,4%	39,6%
	igen	50,0%	41,7%	71,1%	78,6%	60,4%
	összes	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
férfi	nem	60,0%	42,6%	31,3%	37,5%	37,6%
	igen	40,0%	57,4%	68,7%	62,5%	62,4%
	összes	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

A munkakörök száma a jelenlegi munkahelyen részben a munkahely adaptivitását jelzi, részben pedig a dolgozók karrier lehetőségeit. A legtöbben egy munkahelyet töltöttek be a jelenlegi munkahelyükön, de – különösen a férfiak között - nem ritka a 2 sőt a három munkakör sem.

Hány munkaköre volt a vállalaton belül?

	nő	férfi	Összes
1	70,9%	50,0%	66,7%
2	19,4%	29,5%	21,5%
3	5,1%	13,6%	6,8%
4	2,3%	4,5%	2,7%
5-nél több	2,4%	2,3%	2,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

6. Szubjektív szempontok

Milyen az elégedettség és milyenek az elvárások a munkahellyel szemben? A megkérdezettek szerint mennyire fontos a családi élet, munkavégzés és női karrier összeegyeztetése? Ezekre a – szubjektív – véleményekre is választ kerestünk a Bérbarométer adatbázis létrehozása során.

A munka és családi élet összeegyeztetése mindkét nem többsége számára inkább fontos és nagyon fontos, mint nem.

Munka és családi élet összeegyeztetésének fontossága, nemenként

	nő	férfi	Összes
1 Egyáltalán nem fontos	7,0%	5,1%	6,7%
2 Nem fontos	5,3%	10,3%	6,2%
3 Közepesen fontos	16,4%	23,1%	17,6%
4 Fontos	19,3%	46,2%	24,3%
5 Nagyon fontos	49,1%	15,4%	42,9%
8 Nem vonatkozik	2,9%		2,4%
Összes	100,0%	100,0%	100,0%

A nők 33%-a és férfiak 23%-a véli úgy, hogy a vállalati gyermekintézmények léte fontos vagy nagyon fontos. A nők 35%-a és a férfiak 53%-a szerint viszont egyáltalán nem fontos ill. nem fontos ez az intézmény. Ők - úgy gondoljuk- a lakóhelyhez közelebb lévő önkormányzati gyermek-intézményeket tartják szükségesnek.

Vállalati gyermekintézmények fontossága, nemenként

	nő	férfi	Összes
1 Egyáltalán nem fontos	24,6%	41,0%	27,7%
2 Nem fontos	9,0%	12,8%	9,7%
3 Közepesen fontos	12,6%	10,3%	12,1%
4 Fontos	4,2%	10,3%	5,3%
5 Nagyon fontos	29,3%	12,8%	26,2%
8 Nem vonatkozik	20,4%	12,8%	18,9%
Összes	100,0%	100,0%	100,0%

A rugalmas munkaidőt a nők 47%-a a férfiaknak pedig mindössze 33%-a tartja fontosnak és nagyon fontosnak.

Rugalmas munkaidő fontossága, nemenként

	nő	férfi	Összes
1 Egyáltalán nem fontos	15,3%	12,8%	14,8%
2 Nem fontos	12,9%	20,5%	14,4%
3 Közepesen fontos	18,8%	28,2%	20,6%
4 Fontos	11,2%	23,1%	13,4%
5 Nagyon fontos	35,9%	10,3%	31,1%
8 Nem vonatkozik	5,9%	5,1%	5,7%
Összes	100,0%	100,0%	100,0%

7. Bér, kereseti viszonyok, béren kívüli juttatások különös tekintettel minimálbér és garantált bérminimum alkalmazására

Az ágazatban a BérBarométer adatbázis adatai szerint a nők 30%-át (!) és a férfiak 15,6%-át foglalkoztatják minimálbéren. A nőknek csupán 8%-a, a férfiaknak 11,6%-a kapott fizetésemelést a lekérdezést megelőző évben.

Ágazati szintű béradatok

A bérek bemutatásához rendelkezésünkre állnak az ÁFSZ 2007. májusi bér és kereset adatai a textília és a ruházati termék gyártása ágazatokra külön-külön, illetve a KSH WEB Statinfo (2007 ill. 2008. II. negyedéves) adatai a textil, ruha-és bőr ágazat bruttó és nettó havi átlagbérére és bruttó havi munkajövedelmére (kereset), valamint a BérBarométer adatbázis 2006/2007-es bruttó és nettó átlagbér adatai. Nemi bontású – ágazati – béradatokat ez utóbbi adatbázisban találunk.

ÁFSZ adatok: létszám, bér és kereset, 2007. május

	Megnevezés	Létszám	Személyi alapbér átlag, Ft/hó	Teljes kereset átlag Ft/hó	Teljes kereset nagysága az alapbérhez viszonyítva, %
17	Textília gyártása	15119	100247	121093	20,8
18	Ruházati termék gyártása, szőrmekikészítés, - konfekcionálás	19411	84478	97738	15,7

Forrás: <http://www.afsz.hu/sysres/adattar/index.html>

KSH Adatbázis: bruttó és nettó átlagbér, textil, ruha-és bőr ágazat

	2007, Ft	2008 III. negyedév, Ft
Bruttó havi átlag bér	103541	106777
Nettó havi átlag bér	75561	78067

Forrás: KSH WEB Statinfo

KSH Adatbázis: átlagos havi munkajövedelem, textil, ruha-és bőr ágazat

	2007, Ft	2008 III. n.é., Ft.	Bruttó bér és a munkajövedelem aránya, 2007	Bruttó bér és a munkajövedelem aránya, 2008. III. n.é.
Átlagos havi munkajövedelem (kereset)	109736	113056	1,06	1,06

Forrás: KSH WEB Statinfo

A BérBarométer adatbázisban szereplő adatok alapján az ágazatban a férfiak bruttó és nettó bére 17% illetve 18%-kal magasabb, mint a nőké. Ez nagyjából megfelel a Bérbarométer adatbázis alapján számított országos átlagértéknek.

BérBarométer adatbázis (2007): bruttó és nettó bér nemenként, Ft

neme	bruttó bér	nettó bér
	Ft/hó	Ft/hó
nő	93379	69327

férfi	112159	84157
Összes	96810	72174
Bérrés,%	17	18

A férfiak esetében a költségtérítések, pótlékok és béren kívüli juttatások leggyakoribb eleme az év végi jutalom, a nők esetében ez a túlórapótlék. Az étkezési hozzájárulások mértéke kiemelkedik a többi béren kívüli juttatások közül. Ezt követi a tömegközlekedési bérlet, illetve - messze lemaradva és különösen a férfiak esetében - az önkéntes nyugdíjbiztosítási hozzájárulás.

Megállapítjuk, hogy jelentős az eltérés az alpbér és a kereset között. Ez összefügg azzal, hogy a kereset teljesítményarányos. Valójában a kereset részének tekinthetők azon béren kívüli juttatások is, amelyek adómentességük folytán kedveltek a munkaadók körében. A munkaadók a munkabér megfelelő mértékű (pl. inflációt követő vagy teljesítménynövekedés arányos) emelése helyett inkább folyamodnak a számukra olcsóbb megoldáshoz, és az adómentes béren kívüli juttatások (igaz, korlátozott) körének szélesítéséhez vagy növeléséhez. Valójában minél alacsonyabb valakinek az átlagkeresete, annak annál nagyobb hányadát teszik ki a béren kívüli juttatások.

A béren kívüli juttatások, illetve a cafeteria-rendszerek térhódításával az utóbbi években már nemcsak a nagyvállalatok, hanem a közép- és kisvállalkozások is igyekeznek kihasználni az adómentesség előnyét. Ráadásul 2009-ben – úgy néz ki - megszűnik az ún. cafeteria juttatások korábbi 400000 Ft/év korlátozása is. ¹ Ez az adókímélő megoldás tehát általában mind a munkaadók, mind a munkavállalók érdeke. Nem egészen ez a helyzet azonban az alacsony bérű, gyermekvállalás előtt álló nők esetében – mint amilyenek a textil –és ruhaipart jellemzik -, hiszen, a béren kívüli juttatások nem fogják a gyet, stb. kiszámításának alapját képezni, tehát relatíve rosszabbul járnak.

¹ Így, ha egy cég betartja a különböző limiteket és feltételeket, tízezer forintnyi fizetésemelés esetén - kétszázezer forintos bruttó bérrel számolva - a béren kívüli juttatások használatával 2850 forintnyi adót és járulékot takaríthat meg, miközben a munkavállaló 4700 helyett 9600 forintot kap kézhez keresete növekedéséből.

2. Kereskedelem

A rendszerváltást követően a kereskedelem magánosítása viharos gyorsasággal zajlott le. A bolthálózatok privatizációja, a magánkézben lévő erősen tőkehiányos kisboltok mellett csakhamar megjelentek a multinacionális vállalatok, akik először felvásárolták az elmaradott üzletláncokat, majd egyre inkább zöldmezős beruházásokba fogtak és valósítottak meg. A hazai magánkézben lévő kiskereskedelmi egységek szembe találták magukat a kilencvenes évek második felétől az egyre szaporodó bevásárlóközpontok, hipermarketek versenyével. A kiskereskedelem strukturális átalakulása, különösen a szétaprózott bolthálózat koncentrációja 2000 után is folytatódott, s újabb (külföldi tulajdonban lévő) üzletláncok jelentek meg. Az erősödő verseny és koncentráció mellett a fogyasztási- és vásárlási szokások változása és az új technológiák megjelenése is jelentős hatással vannak a kereskedelem szerkezeti átalakulására. A hazai kiskereskedelemben a hipermarketek piaci részesedése már 2005-ben elérte a 34 %-ot, majd ezt követően – a hazai fogyasztók érzékenységének folyamatos növekedésével – a diszkontok kerülnek előtérbe (Penny Market, Profi, Plus, Lidl).

1. Az ágazatban dolgozók általános jellemzői

1.1. Nemi és vállalati méret szerinti megoszlás

A STADAT adatbázis szerint 2007-ben 591500 fő foglalkoztatott volt – 53,2% nő - a kereskedelem ágazatban, az összes foglalkoztatott (3,9 millió fő) kb. 15 %-át téve ki. A 10000-es BérBarométer adatbázisban szereplő mintából 871 fő dolgozik a kereskedelemben. A mintában – a KSH Stadat adatbázisában szereplő arányhoz képest - túlréprezentáltak a nők, **közöttük 579 nő (66,4%) és 292 férfi (33,5%)**

Cégméret szerinti megoszlás, %

	fő	Kumulált %
alkalmazott nélküli önfoglalkoztató	48	5,5
tíznel kevesebb	268	36,3
10-20	121	50,2
20-50	119	63,8
50-100	94	74,6
100-250	93	85,3
250-500	35	89,3
500-1000	28	92,5
1000-2000	40	97,1
2000-5000	9	98,2
5000-	16	100,0
Összesen	871	

A mintában felmért kereskedelmi dolgozók 36%-a alkalmazott nélküli vagy 10 fősnél kisebb boltban dolgozik. A felmérték 64 %-a 50 fősnél kevesebb alkalmazottal működő kereskedelmi egységben dolgozik. Az 50 fősnél nagyobb 250 fősnél kisebb kereskedelmi cégeknél a felmérték 20%-a dolgozik, s az ennél nagyobbakban a mintában szereplő mindössze 15 %-a.

A kereskedelmet egyfelől a családi mikro-és kisvállalkozások, a közepes méretű vállalkozások és a nagy kereskedelmi hálózatok jellemzik. A foglalkoztatás szempontjából alapvető fontosságúnak bizonyulnak a mikro-és kisboltok (max 20 fős egységek). Az ágazatban ugyanakkor megtalálható a kereskedelmi nagyvállalatok is, így pl. az 1000-2000 főt alkalmazóknál dolgozik a felmérték csaknem 5 %-a.

Az ágazatbeli vállalkozások „helyzetbehozása” összefügg a KKV-k helyzetbe hozásával általában. A kereskedelembe sok a kényszervállalkozó, a munkahelyét korábban elvesztő. A jelenlegi gazdasági válság során munkájukat elvesztők számára ez az út már valószínűleg nem járható, egyrészt a piac telítettsége miatt, másrészt a belső kereslet várható visszaesése miatt, illetve a vásárlók árérzékenységének további várható növekedése miatt. Az árversenyben viszont a beszerzésnél versenyelőnyben lévő nagyméretű kereskedelmi cégek, hálózatok, diszkontok, hipermarketek, stb. helyzeti előnyben vannak a kisméretű, nemegyszer családi tulajdonban lévő kereskedelmi egységekkel.

1.2. Életkor

A Bérbarométer adatbázisban a kereskedelembe a legnagyobb súllyal a harmincas korosztály képviselteti magát, az itt dolgozók egyharmada (a nők 30%-a, a férfiak 35%-a) ebbe a korosztályba tartozik.

A kereskedelembe dolgozó és az adatbázisban szereplő nők 43%-a a gyermekvállalás és gyermeknevelés szempontjából fontos 25-39 éves korosztályt képviseli.

A nők esetében feltűnő a nyugdíjhoz közeli korosztály magas aránya: 50 éven felüli az ebben az ágazatban dolgozó (és az adatbázisban szereplő nők) 20 %-a, a férfiaknak pedig 15%-a.

A nőknek összesen 44%-a, a férfiaknak viszont csak 35%-a idősebb 40 évesnél.

Megállapíthatjuk, hogy a kereskedelembe dolgozó nők valamivel idősebb korosztályokat képviselnek, mint a férfiak. Ugyanakkor a potenciális kismamák a kereskedelembe (25-29 éves korosztály) – a Bérbarométer szerint – a nőknek csak 12%-át teszik ki, igaz, hogy arányuk már jóval magasabb, ha a gyermeket a harmincas éveikben vállaló nőket, illetve a kisgyermeküket nevelő nőket is bele vesszük (25-39 éves korosztály). Az így kapott több mint 40 % már olyan jelentős arányt képvisel, aminek következményeivel a mindennapos munkaszervezés során már számolni kell.

Az 50 éven felüli korosztály esetében viszont a szülők, illetve unokák gondozása kerül előtérbe.

Életkor és nem szerinti megoszlás, %

	Nők	Férfiak	Összes
-24 éves	12,44	13,70	12,86
25-29 éves	12,78	15,75	13,78
30-34 éves	15,89	20,21	17,34
35-39 éves	14,51	15,07	14,70
40-44 éves	11,40	9,25	10,68
45-49 éves	12,61	10,62	11,94
50-55 éves	15,89	9,59	13,78
56+ éves	4,49	5,82	4,94
Összes	100	100	100

1.3. Képzettség

A nők 53%-a, a férfiaknak viszont csak 47 %-a – érettségizett. Ugyanakkor a férfiak között kissé nagyobb a szakmunkásképzőt végzetek hányada (31,5%), mint a nők között (30%), és magasabb közöttük a csak 8 osztályt végzetek hányada is (6,5 %), szemben a nők 3,8 %-ával.

Az adatbázisban szereplő és a kereskedelembe dolgozó nők képzettsége – a felsőfokú végzettséget kivéve - valamivel magasabb, mint a férfiaké. Fordított azonban a helyzet a felsőfokú végzettséget illetően: a nők mindössze 13%-a, a férfiaknak viszont 15%-a rendelkezik főiskolai, egyetemi végzettséggel, ami meghatározó a vezetői karrier megvalósítását illetően.

Iskolai végzettség szerinti megoszlás, %

	Nők	Férfiak	Összes
Max. 8 ált.	3,81	6,51	4,71
Szakmunkásképző	29,93	31,51	30,46
Érettségi	53,11	46,58	50,92
Főiskola, egyetem	13,15	15,41	13,91
Összes	100,00	100,00	100,00

1.4. Karrier, beosztás a munkahelyen

Beosztás a munkahelyen, %

	nő	férfi	Összes
fizikai munkás	46,26	55,36	49,31
szellemi, adminisztratív	30,96	14,19	25,35
vezető	12,70	21,45	15,63
egyéb	10,09	9,00	9,72
Összes	100	100	100

A BérBarométer adatbázis szerint a kereskedelembe dolgozó nők és férfiak csaknem fele fizikai státuszban dolgozik, a nők kevesebb (46%), a férfiak több mint 50 %-a (55%). A szellemi, adminisztratív munkát végző nők aránya (31%) meghaladja a férfiakét (14%).

A KSH 2006-os adatai szerint is a férfiak nagyobb hányada dolgozik fizikai státuszban (66%), mint a nőké (53%). A Bérbarométer adatbázishoz hasonlóan, a KSH adatai szerint is a kereskedelembe a férfiak kisebb hányada szellemi, adminisztratív beosztású (34%), mint a nőké 47%).

Teljes munkaidős alkalmazottak összetétele nemzetgazdasági áganként, 2006

Gazdasági ág	Férfiak			Nők		
megnevezése	összesen	fizikai	szellemi	összesen	fizikai	szelle mi
	ezer fő	az összesen %-ában		ezer fő	az összesen %-ában	
Kereskedelem, javítás	154 549	66	34	138 761	53	47
Nemzetgazdaság összesen	1 352 073	67	33	1 169 133	38	62

Forrás: KSH, Éves integrált felvétel munkaügyi blokk, in: Linderné dr. Eperjesi Erzsébet: Nők és férfiak kereseti esélyegyenlősége a statisztikai adatok tükrében, „Egyenlő munkáért egyenlő bért” munkacsoport, 2007

A BérBarométer adatbázis kimutatja a vezetői posztokat elfoglaló nők és férfiak arányát is. Ezek szerint a férfiak között a vezetők aránya több mint másfélszerese a nők között a vezetők arányának, azaz a felmért nők 12,7%-a, míg a férfiaknak 21,45%-a tölt be vezetői állást. Ez ebben az ágazatban is felveti azt a kérdést, hogy mi okozza a nőknek a férfiakénál jóval alacsonyabb részarányát a vezetők között? Ebben az ágazatban ezt csak kismértékben magyarázza az iskolai végzettség. Mint láttuk a nők 13%-a, a férfiaknak pedig csak két százalékponttal nagyobb – 15 – %-a rendelkezik felsőfokú iskolai végzettséggel.

Nem, iskolai végzettség és munkahelyi státusz szerinti megoszlás, %

		fizikai munkás	szellemi, adminisztratív	vezető	egyéb	összes
Nők	Max. 8 ált.	6,04	0,56	2,74	5,17	3,83
	Szakmunkásképző	51,32	4,49	13,70	31,03	29,97
	Érettségi	41,89	71,35	46,58	55,17	52,96
	Főiskola, egyetem	0,75	23,60	36,99	8,62	13,24
	Összes	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Férfiak	Max. 8 ált.	10,63	2,44		3,85	6,57
	Szakmunkásképző	45,00	9,76	14,52	26,92	31,83
	Érettségi	43,13	56,10	45,16	53,85	46,37
	Főiskola, egyetem	1,25	31,71	40,32	15,38	15,22
	Összes	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Ráadásul, ha a vezetők iskolai végzettségét vizsgáljuk, azt látjuk, hogy a női vezetők 63 %-a érettségivel vagy annál alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezik, sőt van közöttük mindössze általános iskolát végzett is. Ez arról tanúskodik, hogy a nők egy része, ha vezető is, akkor is csak az alacsonyabb vezetői posztokat tölti be.

1.5. Jellemző foglalkozások

A kereskedelembe dolgozó 870 fő 57%-a **szolgáltatás jellegű foglalkozással rendelkezik**; az adatbázisban felmért és a kereskedelembe dolgozó nők 60,4%-a és a férfiak 51%-a üz szolgáltatás jellegű foglalkozást. **A kereskedelembe dolgozó nők 13,5%-a irodai és ügyviteli (ügyfélforgalmi) foglalkozással, 12%-a pedig egyéb felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozással rendelkezik.**

A férfiak a szolgáltatás jellegű foglalkozáson túlmenően viszont ipari jellegű foglalkozással (21,9%), vezetői foglalkozással (6,5%), illetve egyéb felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozással rendelkeznek (6,2%). A magas ipari jellegű foglalkozási hányadot az indokolja, hogy a kereskedelemben túlmenően az ágazathoz tartozik a jármű javítóipar is.

Foglalkozási főcsoportok és nemek szerinti megoszlás, %

Foglalkozási főcsoportok (FEOR szerint)	Nők	Férfiak	Összes

TÖRVÉNYHOZÓK, ÉRDEKKÉPVISELETI GAZDASÁG	IGAZGATÁSI, VEZETŐK,	5,70	6,50	6,00
FELSŐFOKÚ KÉPZETTSÉG ALKALMAZÁSÁT FOGLALKOZÁSOK	ÖNÁLLÓ IGÉNYLŐ	4,30	4,50	4,40
EGYÉB, FELSŐFOKÚ KÖZÉPFOKÚ KÉPZETTSÉGET FOGLALKOZÁSOK	VAGY IGÉNYLŐ	12,10	6,20	10,10
IRODAI ÉS (ÜGYFÉLFORGALMI) FOGLALKOZÁSOK	ÜGYVITELI JELLEGŰ	13,50	1,40	9,40
SZOLGÁLTATÁSI FOGLALKOZÁSOK	JELLEGŰ	60,40	51,00	57,20
MEZŐGAZDASÁGI ERDŐGAZDÁLKODÁSI FOGLALKOZÁSOK	ÉS	1,00	0,30	0,80
IPARI ÉS ÉPÍTŐIPARI FOG	LALKOZÁSOK	1,20	21,90	8,20
GÉPKEZELŐK, JÁRMŰVEZETŐK	ÖSSZESZERELŐK,		5,10	1,70
SZAKKÉPZETTSÉGET NEM (EGYSZERŰ) FOG	LALKOZÁSOK	1,70	3,10	2,20
Összes		100,00	100,00	100,00

A kereskedelembe tehát a nők jellemzően elsősorban szolgáltatás jellegű illetve ezt követően irodai és ügyviteli (ügyfélérgalmi) és egyéb felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozást folytatnak. A férfiak is elsősorban szolgáltatás jellegű foglalkozással majd másodsorban ipari jellegű foglalkozással rendelkeznek.

2. Családi jellemzők

A mintában a nőknek 53,8%-a, a férfiaknak csaknem 60%-a házias. Az elvált és özvegy nők részaránya a vizsgált mintában csaknem háromszorosa a férfiakénak. Meglepően magas – 33% - a magát egyedülállónak valló férfiak aránya, ugyanakkor csak 8,2%-uk vallott úgy, hogy egyedül él. A nők 27%-a mondta magáról, hogy egyedülálló, egyedül viszont csak 7,8%-uk él.

Témánk szempontjából nem elhanyagolható az, hogy a kereskedelembe dolgozó nők csaknem 55%-a, a férfiaknak viszont csak 48%-a él gyermekével. Ugyanakkor meglepően magas a szülőkkel és nagyszülőkkel élők aránya: mind a nők, mind a férfiak csaknem 30-30%-a vallott így. Ez egyrészt megkönnyíti – ha erre szükség van – a gyermekgondozást, vagy a nagyobb gyermek felügyeletét. Másrészt viszont szükség esetén a szülők, nagyszülők gondozását veti fel.

Családi állapot, nemek szerinti megoszlás, %

	nő	férfi	Összes
házias	53,82	59,79	55,82
özvegy	3,82	1,37	3,00
elvált	15,45	5,84	12,23

egyedülálló	26,91	32,99	28,95
Összes	100	100	100

Együttélési kapcsolatok, nemek szerinti megoszlás, %

	nő	férfi
partnerével	62	61
gyermekkel	54,6	47,8
unokával	1,7	0,7
szülőkkel	25,4	27
nagyszülőkkel	4,3	2,7
egyedül	7,8	8,2
nem családtagokkal	0,9	1,7
testvérrel	5,9	8,9

Megjegyzés: több válasz is lehetséges volt, így a százalékok összege nem 100.

A kereskedelem ágazatban a nők 70%-ának és a férfiak 58%-ának van gyermeke. Az elvált nők között a gyermekesek aránya 89%. Az egyedülállók közül a nők 9%-ának, a férfiak 5%-ának van gyermeke. Megjegyezzük, hogy a gyermeket vállaló egyedülálló nők 9%-os részaránya elég jelentős ahhoz, hogy kereskedelemben a munkaadók erre odafigyeljenek. Ezek a nők az átlagosnál is nagyobb stressznek vannak kitéve (megélhetés elvesztésének félelme), ami a munkahelyi produkciót is befolyásolhatja. Ezt az ilyen helyzetben lévő nők biztonságérzetének növelésével lehet kompenzálni (Kollektív megállapodásokban pl. külön biztosítékok beépítésével.) Hasonlóképpen nehéz és megoldást kíván az özvegy, illetve az elvált és egy vagy több gyermeket nevelő nők helyzete is.

Gyermekekkel rendelkezés, családi állapot és nemek szerinti megoszlás, %

	Van gyermeke?	házas	özvegy	elvált	egyedülálló	Összes
Nő	Nincs	9,03	10,00	11,36	90,97	30,43
	Van	90,97	90,00	88,64	9,03	69,57
	Összes	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Férfi	Nincs	16,18	25,00	23,53	94,44	41,55
	Van	83,82	75,00	76,47	5,56	58,45
	Összes	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Különösen nehéz helyzetben vannak a három vagy több gyermeket nevelő elvált nők, az elvált nők 9%-a ilyen; 51%-uk pedig egy, 28%-uk két gyereket nevel.. Nem egyszerű a családi élet és a munka összeegyeztetése a házasságban élő nőknek sem. A férjes nők 29%-a nevel egy, 49%-a kettő és 12 %-a három vagy több gyermeket.

Gyermekek száma és a családi állapot összefüggése, nemenként, %-os megoszlás, %

	Gyermekeke száma	Férjezett/házas	özvegy	elvált	egyedülálló	Összes
Nő	0	9,03	10,00	11,36	90,97	30,43
	1	29,35	25,00	51,14	6,25	26,69
	2	49,35	55,00	28,41	2,78	34,34
	3 vagy több	12,26	10,00	9,09		8,54

	Összes	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Férfi	0	16,18	25,00	23,53	94,44	41,55
	1	31,79		41,18	4,44	23,24
	2	38,73	25,00	29,41	1,11	26,06
	3 vagy több	13,29	50,00	5,88		9,15
	Összes	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

3. Munka és családi élet összehangolása, munkába járás körülményei, munka- és pihenőidő

3.1. Fáradtság, stressz, monotónia

A munkával kapcsolatos véleményeket az iskolai osztályzatok mintájára 1-5-ig osztályozták a válaszadók, az 1-es „nem”-et az 5-ös „nagyon”-t jelent. Mind a nők és mind a férfiak esetében a legmarkánsabb vélemény az, hogy munkájuk változatos. Nők szellemileg és fizikailag fáradtan mennek haza, valamint nehezen érintik őket a szoros határidők. A férfiak – ugyanolyan mértékben érzik, hogy fizikailag fáradtan mennek haza, mint a nők, viszont a nőknél kisebb mértékben panaszkodnak szellemi fáradtságról. A nők erőteljesebben aggódnak a munkahelyük elvesztése miatt, mint a férfiak. A munkahely miatti aggodás, fokozott stresszhez, esetenként megbetegedésekhez, a teljesítmény csökkenéséhez vezethet. A szoros határidők és a munkahely miatti aggodás következménye is, hogy a kereskedelembe dolgozó, az adatbázisban felmért nők inkább érzik úgy, hogy stresszes a munkakörük, mint a férfiak.

Munka és családi élet összehangolása nemenként, értékelés 1-5-ös skálán

neme	Munkaideje ütközik családi elfoglaltságával	Fizikailag fáradtan megy haza	Szellemileg fáradtan megy haza	Sokszor végzi munkatársai feladatait
nő	3,21	3,65	3,81	3,12
férfi	2,86	3,65	3,56	2,83
Összes	3,09	3,65	3,73	3,02

neme	Nem tud megbédelni	Túlóráznia kell	Stresszes a munkaköre	Szorosak a határidők
nő	2,98	3,15	3,49	3,68
férfi	2,74	3,00	3,20	3,48
Összes	2,90	3,10	3,39	3,61

neme	Munkája változatos	Munkája monoton
nő	3,95	2,13
férfi	4,01	2,15
Összes	3,97	2,14

neme	Aggódik a munkahelye miatt
nő	3,48
férfi	2,76
Összes	3,24

A BérBarométerben felmért, a kereskedelemben dolgozó nők 62%-a, a férfiak 63%-a elégedett a munkája mennyiségével. A felmérések szerint a nők meglehetősen nagy hányada, csaknem 37%-a viszont kevesebbet szeretne dolgozni, ha tudna, vagy ha lehetne. Ez az arány a férfiak esetében sem alacsony, de mindenesetre alacsonyabb, mint a nők esetében (33%). A nők elenyésző hányada, 1,5%-a, a férfiaknak pedig 3%-a viszont szívesen dolgozna még többet.

Munkamennyiséggel való elégedettség, %

	nő	férfi	Összes
nem, elégedett vagyok	61,83	63,45	62,37
kevesebbet szeretnék dolgozni	36,61	33,45	35,56
többet szeretnék dolgozni	1,55	3,10	2,07
Összes	100	100	100

3.2. Munkába járás körülményei

A kérdésre válaszolók döntő része – a nők 65 és a férfiak 68%-a félórán belül, de legfeljebb egy órán belül (24%) a munkahelyére ér. Egy órán túl csak elenyésző hányaduk – a nők 5%-a és a férfiak 3,1%-a – utazik.

Utazási idő a munkahelyre, nemenként, %-os megoszlás, %

	nem vonatkozik	félórán belül	egy órán belül	egy órán túl
Nők	5,20%	64,90%	24,90%	5,00%
Férfiak	5,20%	68,00%	23,70%	3,10%
Összes	3,20%	5,20%	66,00%	24,50%

A nők elsősorban busszal, villamossal közlekednek (46%), a férfiak autóval (51%).

Utazási eszköz a munkahelyre, nemenként, %-os megoszlás

	nő	férfi
autóval	27%	51%
biciklivel	23%	16%
motorbiciklivel	0,3%	4,8%
busszal, villamossal	46%	25%
vonattal	3,5%	1,4%
gyalog	28%	22%
céges busszal	1,4%	2%
otthon dolgozik	1,2%	2,4%

Megjegyzés: egyszerre több választ is lehetett adni.

A lakóhelytől való távolságot a nők fontosabbnak ítélik, mint a férfiak (59 %-uk fontosnak és nagyon fontosnak értékelte, szemben a férfiak 54%-ával). Ez összefügg azzal is, hogy a nők nagy része – mint láttuk – tömegközlekedést vesz igénybe, valamint azzal a ténnyel, hogy a nők számára a munka után kezdődik otthon a második műszak. A kisgyermeket nevelő esetében a gyermekintézmények nyitási és zárási ideje is alapvető fontossággal bír.

Mennyire fontos a lakóhelytől való távolság?%

	Nők	Férfiak	Összes
1 - Egyáltalán nem fontos	5,20	4,90	5,10
2 – Nem fontos	5,20	8,10	6,20
3 - Közepesen fontos	27,40	30,00	28,30
4 - Fontos	22,00	20,80	21,60
5 - Nagyon fontos	37,00	33,60	35,90
8 - nem vonatkozik	3,20	2,50	3,00
Összes	100	100	100

4. Munkavégzés körülményei (munkaformák, szerződéses viszonyok)

A kereskedelemben a mintánkban szereplő nők 93%-a és a férfiak 92%-a határozatlan idejű munkaszerződéssel dolgozik, ami végső soron relatív biztonságot jelent számukra. Azt azonban, hogy ez mennyire relatív, mutatja, hogy ennek ellenére a nők az 5-ös skálán közepesnél magasabb értékkel, 3,48-ra értékelték a munkahelyükért való aggodás mértékét.

Határozatlan munkaviszonnyal rendelkezik? Iggennel és nemmel válaszolókn aránya, nemi bontásban, %

	nő	férfi	Összes
nem	6,79	7,69	7,09
igen	93,21	92,31	92,91
Összes	100	100	100

5. Előmeneteli lehetőségek, képzés, továbbképzés (karrier), munkahelyen belüli rugalmasság jellemzői

A nők 17,7%-a, a férfiaknak viszont csak 14%-a vett részt oktatásban a lekérdezés idejében.

Jelenleg részt vesz-e oktatásban? Válaszok nemenkénti megoszlása, %

	nő	férfi	Összes
igen	17,72	14,38	16,59
nem	82,28	85,62	83,41
összes	100	100	100

Mind a nők, mind a férfiak 54-54%-a szerzett más képesítést is az alapképesítésén túl. Kérdés, hogy ezek mennyiben segítették pályájukat?

Szerzett-e más képesítést? Válaszok nemenkénti megoszlása, %

	nő	férfi	Összes
igen	54,50	54,48	54,49
nem	45,50	45,52	45,51
összes	100	100	100

Az alapképzettségen túli képzések a nőknél az esetek felében nem változtattak a munkahelyen betöltött pozíciójukon, a férfiak esetében jobb az arány, „csak” 44,5%-uk válaszolt úgy, hogy nem változott semmi az új képesítés megszerzését követően sem.

Mind a nők, mind a férfiak 21-21 %-a viszont új munkához jutott az új képesítés segítségével. A nők 8%-a, a férfiaknak pedig csak 5%-a fizetésemelésről számolt be.

Képesítések és esélyek, nemenként, % Javították-e az új képesítések az esélyeit?

	nő	férfi	Összes
nem változott	50,88	44,57	48,88
igen, fizetésemelést kaptam	8,06	4,89	7,06
igen, más munkát találtam	21,16	21,74	21,34
igen, egyéb módon	19,90	28,80	22,72
Összes	100	100	100

Mind a nők és mind a férfiak esetében a felsőfokú iskolát végzettek és az érettségizettek és körében találjuk a legnagyobb ösztönzést új képesítés megszerzésére. Ugyanakkor, nagyon kis hányadban szereztek új képesítést azok, akiknek a legnagyobb szüksége lett volna új képesítések szerzésére: a 8. általánost végzett nőknek 18%-a, s a férfiaknak pedig mindössze 15,7%-a szerzett új képesítést.

Más képesítést szerzett-e vagy sem? Iskolai végzettség és nemenkénti bontás, %-os megoszlás

		8. ált.	Szakmunkásképző	Érettségi	Főiskola, egyetem	összes
nő	nem	81,82	69,36	48,53	36,84	54,50
	igen	18,18	30,64	51,47	63,16	45,50
	összes	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
férfi	nem	84,21	56,04	51,11	48,89	54,48
	igen	15,79	43,96	48,89	51,11	45,52
	összes	100	100	100	100	100

A munkakörök száma a jelenlegi munkahelyen részben a munkahely adaptivitását jelzi, részben pedig a dolgozók karrier lehetőségeit. A legtöbben – a nők 67,7%-a, a férfiak 71,7%-a mindössze egy munkahelyet töltött be a jelenlegi cégénél. Jelen adatok alapján úgy tűnik, hogy a kereskedelembe a nők munkahelyen belüli mobilitása kissé nagyobb, mint a férfiaké: 18%-uk töltött be két munkahelyet, szemben a férfiak 15,7%-ával. Ez azt mutatja, hogy a kereskedelembe alacsonyabb a munkahelyen belüli mobilitás, mint a nemzetgazdaságban átlagban (A BérBarométer 10 ezres adatbázis aszerint a nőknek és a férfiaknak egyaránt 55%-ának volt csak egy munkaköre az adott vállalatban belül, 24-24 %-uk kettő, 11-11 %-uk három munkakört is betöltött).

Hány munkaköre volt a vállalatban belül? %

	nő	férfi	Összes
1	67,74	71,68	69,07
2	18,36	15,73	17,47
3	8,38	8,39	8,38
4-nél több	5,52	4,20	5,00
Összes	100	100	100

6. Szubjektív szempontok

Milyen az elégedettség és milyenek az elvárások a munkahellyel szemben? A megkérdezettek szerint mennyire fontos a családi élet, munkavégzés és női karrier összeegyeztetése? Ezekre a – szubjektív – véleményekre is választ kerestünk a Bérbarométer adatbázis létrehozása során.

A munka és családi élet összeegyeztetése a nők 66 % számára a kereskedelemben fontos és nagyon fontos. A férfiaknak még nagyobb hányada, csaknem 70%-a jelölt be a fontos és nagyon fontos kategóriát. Mindkét nem esetében kb. 5-5 %-uk egyáltalán nem tartja fontosnak ezt a szempontot.

Munka és családi élet összeegyeztetésének fontossága, nemenként

	nő	férfi	Összes
1 Egyáltalán nem fontos	5,25	5,67	5,40
2 Nem fontos	6,70	7,45	6,95
3 Közepesen fontos	19,02	15,96	17,99
4 Fontos	18,84	25,89	21,22
5 Nagyon fontos	47,28	43,97	46,16
8 Nem vonatkozik	2,90	1,06	2,28
Összes	100	100	100

A nők 33 % és férfiak 30%-a véli úgy, hogy a vállalati gyermekintézmények léte fontos vagy nagyon fontos. A nők 35 % és a férfiak 43%-a szerint viszont egyáltalán nem fontos ill. nem fontos ez az intézmény.

Vállalati gyermekintézmények fontossága, nemenként

	nő	férfi	Összes
1 Egyáltalán nem fontos	24,77	35,23	28,31
2 Nem fontos	11,11	8,54	10,24
3 Közepesen fontos	12,75	14,95	13,49
4 Fontos	8,20	8,54	8,31
5 Nagyon fontos	25,50	22,42	24,46
8 Nem vonatkozik	17,67	10,32	15,18
Összes	100	100	100

A rugalmas munkaidőt a nők 47 %-a a férfiaknak pedig 53%-a tartja fontosnak, illetve nagyon fontosnak. Ugyanakkor a nőknek csak 21%, a férfiaknak 24%-a nem tartja fontosnak, illetve egyáltalán fontosnak a rugalmas munkaidőt.

Rugalmas munkaidő fontossága, nemenként

	nő	férfi	Összes
1 Egyáltalán nem fontos	10,45	12,41	11,11
2 Nem fontos	10,99	11,35	11,11
3 Közepesen fontos	25,95	20,21	24,01
4 Fontos	17,30	23,40	19,35
5 Nagyon fontos	29,73	29,08	29,51
8 Nem vonatkozik	5,59	3,55	4,90
Összes	100	100	100

7. Bér, kereseti viszonyok, béren kívüli juttatások különös tekintettel minimálbér és garantált bérminimum alkalmazására

Az ágazatban a BérBarométer adatbázis adatai szerint az alkalmazottak kiemelkedően magas hányada kap minimálbért. Így a nők csaknem 30%-át és a férfiak 28%-át foglalkoztatják minimálbéren az ágazatban. Megjegyezzük, hogy a 10 ezres BérBarométer adatbázisban szereplő nők 13,8 %-a, illetve a férfiak 11,8%-ka kap minimálbért.

Ágazati szintű béradatok

A bérek bemutatásához rendelkezésünkre állnak az Egyéni keresetek felvétele, Foglalkoztatási Hivatal 2006 évi adatai nemi bontásban a bruttó és nettó átlagkereset és a bruttó munkajövedelem vonatkozásában, valamint az ÁFSZ 2007. májusi személyi alpbérre és keresetre vonatkozó adatai, valamint a BérBarométer adatbázis 2007-es bruttó és nettó átlagbér adatai.

Kereskedelem, járműjavítás, 2006. , teljes munkaidőben dolgozók

	Bruttó	Nettó	Bruttó
	átlagkereset		munkajövedelem
Férfi	159 528	105 989	164 041
Nő	127 204	89 035	130 329
Női kereseti arány a férfiak %-ában	79,7	84,0	79,4
Bérrés, %	20,3	16,0	20,6

Forrás: Egyéni keresetek felvétel, Foglalkoztatási Hivatal, in: Linderné dr. Eperjesi Erzsébet: Nők és férfiak kereseti esélyegyenlősége a statisztikai adatok tükrében, Budapest 2007.

ÁFSZ adatok: létszám, bér és kereset, 2007. május

Megnevezés	Személyi alpbér átlaga, Ft/hó	Teljes kereset átlaga, Ft/hó	Teljes kereset nagysága az alpbérhez viszonyítva, %
G Kereskedelem, járműjavítás, nők és férfiak együtt	132860	152489	14,8
Nők	121746	136533	12,1
Férfiak	142711	166630	16,8
Bérrés, % (Férfiak és nők béreinek különbsége a férfiak béreinek %-ában)	14,7%	18,1%	

Forrás: Egyéni keresetek és bérek, adatfelvétel eredményei, Állami Foglalkoztatási Szolgálat, <http://www.afsz.hu/sysres/adattar/index.html>

A BérBarométer adatbázisban szereplő adatok alapján az ágazatban a férfiak bruttó és nettó bére 12%, illetve 15%-kal magasabb, mint a nőké.

BérBarométer adatbázis (2006/2007): bruttó és nettó bér nemenként, Ft

neme	Bruttó bér	Nettó bér
	Ft/hó	Ft/hó
nő	112299	81874
férfi	127650	96465

Összes	117188	86580
Bérrés,%	12 %	15%

Megjegyzés: A férfiak és nők bére közötti részt az ágazatban jelen esetben – az EU foglalkoztatáspolitikai irányelvének útmutatása alapján - úgy mérjük, hogy megnézzük, hogy a férfiak és a nők átlagbére közötti különbség hány százaléka a férfiak átlagbéreinek. (Megjegyezzük, hogy míg az EU-ban az összehasonlításhoz órabért használnak, mi a havi bérekkel számolunk.)

A BérBarométer által mért nettó béreket és az ÁFSZ átlagkeresetét illető bérdifferencia (15%, illetve 16%) hasonló. A Bérbarométerben bizonyos foglalkozási főcsoportokat illetően is rendelkezésre álltak nemi bontásban adatok a nettó bérekre vonatkozóan. A felsőfokú képzettséget önálló alkalmazását igénylő foglalkozások esetén a nők bére 3,9%-kal haladja meg a férfiakét. A többi foglalkozási főcsoportban azonban erősen a férfiak javára tapasztalható a bérdifferencia.

BérBarométer adatbázis, nettó bér és bérrés foglalkozási főcsoportonként

	neme	nettó bér
FELSŐFOKÚ KÉPZETTSÉG ÖNÁLLÓ ALKALMAZÁSÁT IGÉNYLŐ FOGLALKOZÁS	nő	134983
	férfi	129877
	Bérrés,%	-3,9%
EGYÉB, FELSŐFOKÚ VAGY KÖZÉPFOKÚ KÉPZETTSÉGET IGÉNYLŐ FOGLALKOZÁSOK	nő	100971
	férfi	137073
	Bérrés,%	26,3%
IRODAI ÉS ÜGYVITELI (ÜGYFÉLFORGALMI) JELLEGŰ FOGLALKOZÁSOK	nő	84098
	férfi	108060
	Bérrés,%	22,2%
SZOLGÁLTATÁSI ELLEGŰ FOGLALKOZÁSOK	nő	69083
	férfi	86681
	Bérrés,%	20,3%

A kereskedelembe a legmagasabb a bérdifferencia a nők rovására a szakmunkásképzőt végzetek között (30%). Megéri tanulni, a főiskolát, egyetemet végzett nők nettó bére átlagban 3,5%-kal haladja meg a férfiakét.

BérBarométer adatbázis, nettó bér és bérrés iskolai végzettség szerint

	neme	nettó bér
		Ft/hó
Szakmunkásképző	nő	63109
	férfi	90346
	Bérrés,%	30,1%
Érettségi	nő	80727
	férfi	93579
	Bérrés,%	13,7%
Főiskola, egyetem	nő	139136
	férfi	134376
	Bérrés,%	-3,5%

A BérBarométer adatbázis szerint mind a nők és mind a férfiak esetében a pótlékok és béren kívüli juttatások leggyakoribb eleme a jutalom és a túlórapótlék. A béren

kívüli juttatások közül. kiemelkedik az étkezési hozzájárulás, illetve a nők esetében a tömegközlekedési bérlet, a férfiak esetében pedig a mobiltelefon.

Pótlékok, bérén kívüli juttatások, a pozitív választ adók százaléka

neme	Műszakpótlékot kapott	Túlórapótlékot kapott	Jutalmat kapott	Veszélyességi pótlékot kapott
nő	20%	25%	30%	0
férfi	16%	25%	30%	1%
Összes	18%	25%	30%	0

neme	Nyelvpótlék	Célprémium	Vezetői pótlék	Év végi jutalom	13. havi bér
nő	2%	3%	2%	20%	13%
férfi	0	9%	5%	23%	12%
Összes	1%	5%	3%	21%	13%

neme	Vállalati kocsi, km pénz	Önkéntes egészség biztosítás	Önkéntes nyugdíj biztosítás
nő	7%	8%	14%
férfi	21%	11%	16%
Összes	12%	9%	15%

neme	Mobil telefon	Otthoni iroda fenn-tartás	Tömeg közlekedési bérlet	Étkezési hozzájárulás
nő	11%	0	18%	63%
férfi	25%	2%	10%	57%
Összes	16%	1%	15%	61%

neme	Számító gép	Uszoda bérlet	Tandíj hozzájárulás	Ruha pénz
nő	2%	2%	3%	9%
férfi	5%	1%	2%	13%
Összes	3%	2%	3%	11%

A kereskedelemben a férfiak és nők bére közötti differencia jelentősen különbözik az iskolai végzettség és a foglalkozás szerint, sőt a magas iskolai végzettséget igénylő és a felsőfokú végzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások esetében a bér-differencia a férfiak rovására valósul meg. Megállapítjuk azt is, hogy a férfiak alapbére és a keresete közötti eltérés nagyobb, mint a nők esetében.

3. Oktatás

1. Az ágazatban dolgozók általános jellemzői

A magyar közoktatás szerkezete (és tartalma) évek óta átalakulóban van. Változott, színesedett a tulajdonosi kör is, igaz, hogy az állami intézmények primátusa mellett, de megjelentek a magán-és alapítványi intézmények is. Egyre inkább terjednek a felnőttképzés és a poszt-szekunder képzés különböző formái is. A közoktatásban foglalkoztatottak összetételének és keresetének 1992–2004 közötti változását vizsgáló kutatás megállapította, hogy az 1990-es évek közepére a közoktatásban foglalkoztatottaknak már csaknem fele nem pedagógus-munkakörben dolgozott, ami főleg az intézmények száma bővülésének volt betudható. A pedagógusok 2002-es alapilletmény emelése csak szerény hatással volt a pedagógusok nem, végzettség és kor szerinti összetételének alakulására.

1.1. Nemi és vállalati méret szerinti megoszlás

A STADAT adatbázis szerint 2007-ben 316300 foglalkoztatott dolgozott az oktatásban, közöttük 243900 nő (77%) és 72400 férfi (23%), az összes foglalkoztatott (3,9 millió fő) kb. 8 %-át téve ki.

A 10000-es BérBarométer adatbázisban az oktatás ágazatból összesen 646 fő, 482 nő (75%) és 164 (25%) férfi szerepel.

Megállapíthatjuk, hogy a Bérbarométer mintájában az oktatásban dolgozó férfi-nő arány megfelel a STADAT adatbázisban szereplőnek..

Foglalkoztatottak száma, 2007 Stadat

	Férfiak	Nők	Együtt	Nők részvételi aránya az ágazatban, %
Oktatás	72400	243900	316300	77,1%

Forrás: KSH, Stadat adatbázis

(Megjegyzés: Foglalkoztatott az, aki az adott héten legalább egy órányi, jövedelmet biztosító munkát végzett, illetve rendelkezett olyan munkahellyel, ahonnan átmenetileg (betegség, szabadság stb. miatt) volt távol.)

BérBarométer, mintában szereplők száma

	Férfiak	Nők	Együtt	Nők részvételi aránya az ágazatban, %
Oktatás	164	482	646	74,6%

Forrás: Bérbarométer

A BérBarométer adatbázisban felmért oktatásban dolgozók valamivel több, mint 90 %-a a közsférában dolgozik, közalkalmazotként. A non-profit szektorban a mintában szereplők 3 %-a, a versenyszférában csaknem 6%-a dolgozik. A mintában szereplő férfiak valamivel több mint 7%-a a versenyszférában van alkalmazásban.

A Bérbarométer mintában szereplő oktatási dolgozók megoszlása aszerint, hogy munkahelyük a verseny-, köz- vagy non-profit szektorban van, %-os megoszlás

Szektor	Nők	Férfiak	Összes
versenyszférában	4,99	7,38	5,57

közsférában	91,76	89,93	91,31
non profit szektorban	3,25	2,68	3,11
Összes	100	100	100

Cégméret szerinti megoszlás, %

	Fő	Kumulált %
alkalmazott nélküli önfoglalkoztató	3	0,49
tíznél kevesebb	33	5,87
10-20	82	19,25
20-50	180	48,61
50-100	197	80,75
100-250	61	90,70
250-500	13	92,82
500 felett	49	100
Összesen	613	
Nem jelölte be az intézmény méretét	33	

A mintában felmért oktatásban dolgozók 6%-a dolgozik csupán 10 főnél kisebb csapatban, viszont a kérdőívet kitöltő, oktatásban dolgozók döntő része, 377 fő, azaz a teljes ágazati minta 61 %-a 20-100 fős intézményeknél van. Kiemelkednek az 50-100 fős kollektívák, az ágazati minta egyharmadát foglalkoztatják. A minta szerint az oktatási intézményekben dolgozók döntő része – csaknem 90 %-a – tehát kis-és közepes méretű intézményekben működik.

1.2. Életkor

Életkor és nem szerinti megoszlás, %

	Nők	Férfiak	Összes
-24 éves	3,66	2,67	3,42
25-29 éves	9,48	10,00	9,61
30-34 éves	8,19	14,67	9,77
35-39 éves	10,56	10,00	10,42
40-44 éves	14,22	9,33	13,03
45-49 éves	18,53	14,67	17,59
50-55 éves	20,69	18,67	20,20
56+ éves	14,66	20,00	15,96
Összes	100	100	100

A Bérbarométer adatbázisban a mintában szereplő és az oktatásban dolgozók több mint a fele – 54%-a - a 45 éven felüli korosztályt képviseli, mind a nők, és mind a férfiak esetében. A mintában szereplő férfiak 20, a nők valamivel kisebb – 15% - a 56 éven felüli! Ez az oktatásban dolgozók sajátos problémáit veti fel – esetükben már nem a saját gyerek ellátása, hanem az unoka vagy a szülő gondozása kerül előtérbe. A gyermeket vállaló és kisgyermeket gondozó 25-39 éves női korosztály a minta 28%-át teszi ki. Ugyanezt a korosztályt a férfiak esetében a minta valamivel nagyobb, 35 %-a, képviseli. A mintának csupán alig több, mint 3%-a 24 év alatti. Ez azzal is

összefüggésben van, hogy az oktatásban döntően az egyeteme, főiskola elvégzését követően kerülnek a munkavállalók.

1.3. Képzettség

Az oktatás ágazatban egyértelműen a felsőfokú (főiskolai, egyetemi) végzettségűek dominálnak, a nők 71%-a, a férfiak 65 %-a tartozik ebbe a csoportba.. Ugyanakkor a szakmunkásképzőt végzett férfiak hányada kétszerese az ugyanilyen végzettségű nőknek (14,7% szemben a 6,9%-ka.). Az oktatásban alkalmazott nők és férfiak 17, illetve 18%-a érettségivel rendelkezik.

Iskolai végzettség szerinti megoszlás, %

	Nők	Férfiak	Összes
Max. 8 ált.	5,82	2,67	5,05
Szakmunkásképző	6,90	14,67	8,79
Érettségi	16,59	18,00	16,94
Főiskola, egyetem	70,69	64,67	69,22
Összes	100,00	100,00	100,00

1.4. Karrier, beosztás a munkahelyen

Beosztás a munkahelyen, %

	nő	férfi	Összes
fizikai munkás	14,25	20,00	15,66
szellemi, adminisztratív	70,63	58,67	67,70
vezető	6,91	10,67	7,83
egyéb	8,21	10,67	8,81
Összes	100	100	100

A BérBarométer adatbázis szerint az oktatásban dolgozó nők döntő része, 71%-a, a férfiaknak pedig 59%-értelmezhetően szellemi beosztással rendelkezik a munkahelyén. A férfi mintában magasabb a fizikai dolgozók aránya (20%), mint a nőiben (14%). Ugyanakkor a férfi mintában magasabb a vezetők aránya is, mint a női mintában (10,7% szemben a 7%-kal).

A KSH 2006-os adatai szerint is a férfiak nagyobb hányada dolgozik fizikai státuszban (50%), mint a nőké (21%). Ugyanakkor a KSH adatbázisában a szellemi munkát végző nők aránya (79%) hasonló a Bérbarométer adatbázisának mintájához, ahol a nők 71%-a végez szellemi, adminisztratív munkát.

Teljes munkaidős alkalmazottak összetétele nemzetgazdasági áganként,

2006

Gazdasági ág	Férfiak			Nők		
megnevezése	összesen	fizikai	szellemi	összesen	fizikai	szelle mi
	ezer fő	az összesen %-ában		ezer fő	az összesen %-ában	
Oktatás, szociális ellátás	44097	50	50	156106	21	79
Nemzetgazdaság összesen	1 352 073	67	33	1 169 133	38	62

Forrás: KSH, Éves integrált felvétel munkaügyi blokk, in: Linderné dr. Eperjesi Erzsébet: Nők és férfiak kereseti esélyegyenlősége a statisztikai adatok tükrében, „Egyenlő munkáért egyenlő bért” munkacsoport, 2007

Mint az előzőekben láttuk, a BérBarométer adatbázis szerint az oktatásban is – ugyanúgy, mint a többi ágazatban – alacsonyabba a női vezetők aránya, mint a férfiaké. Ha az iskolai végzettséget, nemi megoszlást és a vezetői beosztást együtt vizsgáljuk, megállapíthatjuk, hogy a női vezetők magasabban képzetek, 81%-uk rendelkezik egyetemi, főiskolai végzettséggel, miközben a vezető pozícióban lévő férfiaknak csak háromnegyede mondhatja el ugyanezt magáról. Persze az, hogy a női vezetők között magasabb az egyetemi, főiskolai végzettségűek aránya, mint a férfiak között, még nem jelenti azt, hogy magasabb pozícióban vannak, hanem inkább azt, hogy ahhoz, hogy ők vezetők legyenek, inkább szükség van a felsőfokú végzettségre, mint a férfiak esetében.

Ugyanakkor a szellemi munkát végző férfiak (többnyire tanítók, tanárok) 86%-a, a nőknek pedig 83%-a egyetemi, főiskolai végzettségű.

Nem, iskolai végzettség és munkahelyi státusz szerinti megoszlás, %

		fizikai munkás	szellemi, adminisztratív	vezető	egyéb	összes
Nők	Max. 8 ált.	39,39			2,63	5,83
	Szakmunkásképző	42,42	0,31		7,89	6,91
	Érettségi	16,67	16,51	18,75	13,16	16,41
	Főiskola, egyetem	1,52	83,18	81,25	76,32	70,84
	Összes	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Férfiak	Max. 8 ált.	6,67			12,50	2,67
	Szakmunkásképző	63,33	1,14		12,50	14,67
	Érettségi	30,00	12,50	25,00	18,75	18,00
	Főiskola, egyetem		86,36	75,00	56,25	64,67
	Összes	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

1.5. Jellemző foglalkozások

Az oktatásban dolgozó és a BérBarométer mintában szereplő 646 fő túlnyomó többsége, a nők 65%-a, a férfiak 63%-a felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozású. A nők csaknem 9% egyéb felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozású, s további 8%-a irodai jellegű foglalkozású. A férfiak 12%-a ipari jellegű (karbantartó, stb.) foglalkozással bír.

Foglalkozási főcsoportok és nemek szerinti megoszlás, %

Foglalkozási főcsoportok (FEOR szerint)	Nők	Férfiak	Összes
TÖRVÉNYHOZÓK, IGAZGATÁSI, ÉRDEKKÉPVISELETI VEZETŐK, GAZDASÁG	3,24	4,00	3,43
FELSŐFOKÚ KÉPZETTSÉG ÖNÁLLÓ ALKALMAZÁSÁT IGÉNYLŐ FOGLALKOZÁSOK	65,23	62,67	64,60

EGYÉB, FELSŐFOKÚ VAGY KÖZÉPFOKÚ KÉPZETTSÉGET IGÉNYLŐ FOGLALKOZÁSOK	8,86	5,33	7,99
IRODAI ÉS ÜGYVITELI (ÜGYFÉLFORGALMI) JELLEGŰ FOGLALKOZÁSOK	7,99	0,67	6,20
SZOLGÁLTATÁSI JELLEGŰ FOGLALKOZÁSOK	4,10	6,67	4,73
IPARI ÉS ÉPÍTŐIPARI FOGLALKOZÁSOK	0,43	12,00	3,26
GÉPKEZELŐK, ÖSSZESZERELŐK, JÁRMŰVEZETŐK	0,22	3,33	0,98
SZAKKÉPZETTSÉGET NEM IGÉNYLŐ (EGYSZERŰ) FOGLALKOZÁSOK	9,94	4,67	8,65
Összes	100,00	100,00	100,00

2. Családi jellemzők

A mintában a nőknek 66%-a, a férfiaknak csaknem 76%-a házas. Az özvegy nők részaránya a vizsgált mintában négy és félszerese a férfiakénak, az elvált nők aránya pedig másfélszerese az elvált férfiakénak. Hasonló, és csaknem 15 % a magát egyedülállónak valló férfiak és nők aránya.

Témánk szempontjából nem elhanyagolható az, hogy az oktatásban dolgozó nők csaknem 59%-a, a férfiaknak viszont csak 46%-a él gyermekével. Nem magas a szülőkkel és nagyszülőkkel élők aránya: a nők 14%-a, a férfiak 11%-a vallott így.

Családi állapot, nemek szerinti megoszlás, %

	nő	férfi	Összes
házas	66,23	75,84	68,58
özvegy	6,06	1,34	4,91
elvált	13,42	8,05	12,11
egyedülálló	14,29	14,77	14,40
Összes	100	100	100

Együttélési kapcsolatok, nemek szerinti megoszlás

	nő	férfi
partnerével	71%	85%
gyermekkel	59%	46%
unokával	2%	0
szülőkkel	13%	11%
nagyszülőkkel	1%	1%
egyedül	9%	0
nem családtagokkal	2%	3%
testvérrel	2%	1%

Megjegyzés: több válasz is lehetséges volt, így a -ok nem 100 -ot adnak.

Az oktatás ágazatban a nők 78%-ának és a férfiak 75%-ának van gyermeke. Az elvált nők között a gyermekesek aránya 97%. Az egyedülállók közül a nők 10%-ának

van gyermeke. Hasonlóképpen nehéz és megoldást kíván az özvegy, illetve az elvált és egy vagy több gyermeket nevelő nők helyzete is.

Gyermekekkel rendelkezés, családi állapot és nemek szerinti megoszlás, %

	Van gyermeke?	házas	özvegy	elvált	egyedülálló	Összes
Nő	Nincs	14,53		3,23	89,66	21,85
	Van	85,47	100,00	96,77	10,34	78,15
	Összes	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Férfi	Nincs	11,01		40,00	100,00	25,00
	Van	88,99	100,00	60,00		75,00
	Összes	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Különösen nehéz helyzetben vannak a gyermeket nevelő elvált és özvegy nők, az elvált nők 97%-a, az özvegy nők 100%-a ilyen.. Nem egyszerű a családi élet és a munka összeegyeztetése a házasságban élő nőknek sem. A férjes nők 26%-a nevel egy, 46%-a kettő és 13 %-a három vagy több gyermeket.

Gyermekek száma és a családi állapot összefüggése, nemenként, %-os megoszlás, %

	Gyermekeke száma	Férjezett/házas	özvegy	elvált	egyedülálló	Összes
Nő	0	14,53		3,23	89,66	21,85
	1	26,35	28,57	50,00	6,90	27,25
	2	45,95	50,00	41,94	3,45	40,09
	3 vagy több	13,18	21,43	4,84		10,81
	Összes	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Férfi	0	11,01		40,00	100,00	25,00
	1	23,85	100,00	20,00		21,43
	2	48,62		40,00		40,71
	3 vagy több	16,51				12,86
	Összes	100		100	100	100

3. Munka és családi élet összehangolása, munkába járás körülményei, munka- és pihenőidő

3.1. Fáradtság, stressz, monotónia

A munkával kapcsolatos véleményeket az iskolai osztályzatok mintájára 1-5-ig osztályozták a válaszadók, az 1-es „nem”-et az 5-ös „nagyon”-t jelent.

Mind a nők és mind a férfiak esetében a legmarkánsabb vélemény az, hogy munkájuk változatos. A nőkre másodsorban leginkább az jellemző, hogy szellemileg fáradtan mennek haza, illetve az, hogy stresszes a munkakörük. A férfiak a szoros határidőkre panaszkodnak. Nem jellemző viszont egyik nem esetében sem a munka monotonitása, sem az, hogy gyakran kell végezniük munkatársuk feladatát, illetve nincs idő arra, hogy megebédeljenek.

Munka és családi élet összehangolása nemenként, értékelés 1-5-ös skálán

neme	Munkaideje ütközik családi elfoglaltságával	Fizikailag fáradtan megy haza	Szellemileg fáradtan megy haza	Sokszor végzi munkatársai feladatait
nő	3,01	3,24	4,09	2,81
férfi	3,23	2,79	3,56	2,45
Összes	3,06	3,12	3,96	2,72

neme	Nem tud megebédelni	Túlóránia kell	Stresszes a munkaköre	Szorosak a határidők
nő	2,59	3,03	3,72	3,68
férfi	2,90	3,19	3,16	3,75
Összes	2,67	3,07	3,58	3,69

neme	Munkája változatos	Munkája monoton
nő	4,29	1,73
férfi	4,19	1,89
Összes	4,27	1,77

neme	Aggódik a munka- helye miatt
nő	3,18
férfi	3,21
Összes	3,19

A BérBarométerben felmért, az oktatásban dolgozó nők 76%-a, a férfiak 68%-a elégedett a munkája mennyiségével. Érdekes, hogy a felmérések szerint a férfiak nagyobb hányada – 27%-a kevesebbet szeretne dolgozni, ha lehetne, mint a nők. Ez utóbbiaknak csak 23%-a dolgozna kevesebbet, ha lehetne. Általában – más ágazatokban – ez az arányfordított szokott lenni, inkább a nők választanák a kevesebb munkát, mint a férfiak. Igaz, fordítva már más a helyzet. A férfiak 5%-a többet dolgozna, ha lehetne, míg a nőknek csak 0,86%-a tenne így.

Munkamennyiséggel való elégedettség, %

	nő	férfi	Összes
nem, elégedett vagyok	75,86	67,79	73,90
kevesebbet szeretnék dolgozni	23,28	26,85	24,14
többet szeretnék dolgozni	0,86	5,37	1,96
Összes	100	100	100

3.2. Munkába járás körülményei

A kérdésre válaszolók döntő része – a nők 78%-a és a férfiak 64%-a félórán belül a munkahelyére ér. Egy órán túl csak elenyésző hányaduk – a nők 3,9%-a és a férfiak 5,4%-a – utazik.

Utazási idő a munkahelyre, nemenként, %-os megoszlás, %

	nem vonatkozik	félórán belül	egy órán belül	egy órán túl	Összes
nő	1,08	77,66	17,35	3,90	100
férfi	2,68	63,76	28,19	5,37	100
együtt	1,48	74,26	20,00	4,26	100

A nők elsősorban busszal, villamossal közlekednek (45%), a férfiak autóval (49%).

Utazási eszköz a munkahelyre, nemenként, %-os megoszlás

	nő	férfi
autóval	27%	49%
biciklivel	24%	19%
motorbiciklivel	0%	3%
gyalog	35%	21%
busszal, villamossal	45%	37%
céges busszal	1%	1%
vonattal	3%	6%
otthon dolgozik	0%	0%

Megjegyzés: egyszerre több választ is lehetett adni.

A lakóhelytől való távolságot a nők fontosabbnak ítélik, mint a férfiak (56 %-uk fontosnak és nagyon fontosnak értékelte, szemben a férfiak 44%-ával). Ez összefügg azzal is, hogy a nők nagy része – mint láttuk – tömegközlekedést vesz igénybe, valamint azzal a ténnyel, hogy a nők számára a munka után kezdődik otthon a második műszak. A kisgyermeket nevelő esetében a gyermekintézmények nyitási és zárási ideje ebben az ágazatban is fontos, habár a tanárok, tanítók esetében a szünetek megoldása valamivel könnyebb, mint a más ágazatokban dolgozóknál.

Mennyire fontos a lakóhelytől való távolság? %

	Nők	Férfiak	Összes
1 - Egyáltalán nem fontos	4,37	8,78	5,45
2 – Nem fontos	6,33	17,57	9,08
3 - Közepesen fontos	29,69	31,08	30,03
4 - Fontos	25,33	15,54	22,94
5 - Nagyon fontos	31,00	27,03	30,03
8 - nem vonatkozik	3,28		2,48
Összes	100	100	100

4. Munkavégzés körülményei (munkaformák, szerződéses viszonyok)

Az oktatásban a mintánkban szereplő nők 90,5%-a határozatlan idejű munkaszerződéssel dolgozik. Ugyanakkor a férfiaknak csak 84%-a rendelkezik ilyen munkaszerződéssel, 16%-uk tehát relatíve bizonytalan munkaszerződéssel dolgozik.

Határozatlan munkaviszonnyal rendelkezik? Igennel és nemmel válaszoló aránya, nemi bontásban, %

	nő	férfi	Összes
nem	9,48	16,11	11,09
igen	90,52	83,89	88,91
Összes	100	100	100

5. Előmeneteli lehetőségek, képzés, továbbképzés (karrier), munkahelyen belüli rugalmasság jellemzői

A nőknek kissé több mint egyharmada, a férfiaknak pedig kb. egyharmada vett részt oktatásban a lekérdezés idejében, a nők.

Jelenleg részt vesz-e oktatásban? Válaszok nemenkénti megoszlása, %

	nő	férfi	Összes
igen	26,41	25,33	26,14
nem	73,59	74,67	73,86
összes	100	100	100

A nők csaknem 41%-a, a férfiaknak pedig 32%-a szerzett más képesítést is az alapképesítésén túl. Ez azt jelenti, hogy az oktatás ágazatban a nők – a családi kötelezettségeik ellenére is – a férfiakénál is kissé jobban igyekeznek más képesítést szerezni, képzésben részt venni, mint a férfiak.

Szerzett-e más képesítést? Válaszok nemenkénti megoszlása, %

	nő	férfi	Összes
igen	40,60	32,00	38,50
nem	59,40	68,00	61,50
összes	100	100	100

Ez az igyekezet azonban úgy tűnik, hogy a férfiak esetében jobban megtérül, mint a nőkében. Az alapképzettségén túli képzések a nőknél az esetek 35%-ában nem változtattak a munkahelyen betöltött pozíciójukon, a férfiak esetében ez az arány csak 20,7%. Ugyanakkor az új képesítést szerzett nők 30%-a kapott fizetésemelést, szemben a férfiak 23%-ával. A nők kevésbé bizonyulnak mobilnak, mint a férfiak: az új képesítést szerzett nőknek csupán 11,4%-a szerzett más munkát, szemben a férfiak 19%-ával.

Képesítések és esélyek, nemenként, % Javították-e az új képesítések az esélyeit?

	nő	férfi	Összes
nem változott	34,57	20,66	31,00
igen, fizetésemelést kaptam	30,00	23,14	28,24
igen, más munkát találtam	11,43	19,01	13,38
igen, egyéb módon	24,00	37,19	27,39

Összes	100	100	100
--------	-----	-----	-----

Az oktatás ágazatban is mind a nők és mind a férfiak esetében a főiskolát, egyetemet végzetek és az érettségizettek és körében találjuk a legnagyobb ösztönzést új képesítés megszerzésére. A főiskolát, egyetemet végzett férfiak háromnegyede, s a nők valamivel kisebb hányada, 64%-a szerzett új képesítést. Az érettségizett nők között ennél magasabb az új képesítést szerzők száma, csaknem 70%, szemben az érettségizett férfiak 67%-ával.

A csupán 8. általánost vagy szakmunkásképzőt végzett férfiak is igyekeznek, 50, illetve 41%-uk szerzett új képesítést. A 8. általánost, vagy szakmunkásképzőt végzett nők az oktatásban nem jellemzően fordulnak elő, de ha igen, akkor úgy tűnik, hogy megrekednek betöltött pozíciójukban. A 8. általánost végzett nőknek csupán 26%-a, a szakmunkásképzőt végzetteknek pedig 19%-a szerzett más képesítést.

Más képesítést szerzett-e vagy sem? Iskolai végzettség és nemenkénti bontás, %-os megoszlás

		8. ált.	Szakmunkásképző	Érettségi	Főiskola, egyetem	összes
nő	nem	74,07	81,25	30,26	36,28	40,60
	igen	25,93	18,75	69,74	63,72	59,40
	összes	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
férfi	nem	50,00	59,09	33,33	24,74	32,00
	igen	50,00	40,91	66,67	75,26	68,00
	összes	100	100	100	100	100

A munkakörök száma a jelenlegi munkahelyen részben a munkahely adaptivitását jelzi, részben pedig a karrier lehetőségeit. A legtöbben – a nők 70%-a, a férfiak 66%-a mindössze egy munkahelyet töltött be a jelenlegi intézménynél, azaz a nőknek az intézményen belüli mobilitása kissé kisebb, mint a férfiaké. A nőknek mindössze 19,8%-a töltött be két munkahelyet, szemben a férfiak 25,8%-ával.

Ez azt mutatja, hogy az oktatás ágazatban a nők esetében alacsonyabb a munkahelyen belüli mobilitás, mint a nemzetgazdaságban átlagban (A BérBarométer 10 ezres adatbázis aszerint a nőknek és a férfiaknak egyaránt 55%-ának volt csak egy munkaköre az adott vállalatban belül, 24-24 %-uk kettő, 11-11 %-uk három munkakört is betöltött).

Hány munkaköre volt a vállalatban belül? %

	nő	férfi	Összes
1	70,26	65,99	69,22
2	19,82	25,85	21,30
3-nál több	9,91	8,16	6,99
Összes	100	100	100

6. Szubjektív szempontok

Milyen az elégedettség és milyenek az elvárások a munkahellyel szemben? A megkérdezettek szerint mennyire fontos a családi élet, munkavégzés és női karrier összeegyeztetése? Ezekre a – szubjektív – véleményekre is választ kerestünk a Bérbarométer adatbázis létrehozása során.

A munka és családi élet összeegyeztetése a nők és a férfiak kb. 64 % számára fontos és nagyon fontos. A nők 5%-a és a férfiak 8%-a viszont egyáltalán nem tartja fontosnak ezt a szempontot.

Munka és családi élet összeegyeztetésének fontossága, nemenként

	nő	férfi	Összes
1 Egyáltalán nem fontos	5,00	8,16	5,77
2 Nem fontos	5,87	7,48	6,26
3 Közepesen fontos	20,87	17,69	20,10
4 Fontos	17,83	25,17	19,60
5 Nagyon fontos	46,52	37,41	44,32
8 Nem vonatkozik	3,91	4,08	3,95
Összes	100	100	100

A nők és a férfiak 35-35%-a véli úgy, hogy a vállalati gyermekintézmények léte fontos vagy nagyon fontos. A nők 26 % és a férfiak 33,5%-a szerint viszont egyáltalán nem fontos ez az intézmény.

Vállalati gyermekintézmények fontossága, nemenként

	nő	férfi	Összes
1 Egyáltalán nem fontos	26,21	33,56	28,00
2 Nem fontos	9,69	5,48	8,67
3 Közepesen fontos	13,66	11,64	13,17
4 Fontos	13,66	16,44	14,33
5 Nagyon fontos	21,37	19,18	20,83
8 Nem vonatkozik	15,42	13,70	15,00
Összes	100	100	100

A rugalmas munkaidőt az oktatás ágazatban a nők 39,4 %-a a férfiaknak pedig 41%-a tartja fontosnak, illetve nagyon fontosnak. Ugyanakkor a nőknek 25%-a és a férfiaknak 27%-a nem tartja fontosnak, illetve egyáltalán fontosnak a rugalmas munkaidőt. Tekintettel az oktatás ágazatban folytatott tevékenység sajátosságaira, megállapíthatjuk, hogy a rugalmas – atipikus – munkavégzési formák csak korlátozottan érvényesíthetők.

Rugalmas munkaidő fontossága, nemenként

	nő	férfi	Összes
1 Egyáltalán nem fontos	14,69	18,24	15,56
2 Nem fontos	10,75	8,78	10,26
3 Közepesen fontos	28,73	27,70	28,48
4 Fontos	19,52	21,62	20,03
5 Nagyon fontos	19,96	19,59	19,87
8 Nem vonatkozik	6,36	4,05	5,79

Összes	100	100	100
--------	-----	-----	-----

7. Bér, kereseti viszonyok, béren kívüli juttatások különös tekintettel minimálbér és garantált bérminimum alkalmazására

Az ágazatban a BérBarométer adatbázis adatai szerint az oktatásban alkalmazott férfiaknak nagyobb hányada (7,4%) kap minimálbért, mint a nőknek (4,3%). Megjegyezzük, hogy ez az arány jóval kedvezőbb, mint amit 10 000-es mintaszámú BérBarométer adatbázis mutat, ahol a nők 13,8 %-a, illetve a férfiak 11,8%-ka kap minimálbért.

Minimálbéren foglalkoztatják, %-os megoszlás

	nő	férfi	Összes
nem	95,7	92,6	94,9
igen	4,3	7,4	5,1
Összes	100	100	100

Ágazati szintű béradatok

A bérek nemi bontásban történő bemutatásához rendelkezésünkre állnak az Egyéni keresetek felvétele, Foglalkoztatási Hivatal 2006 évi adatai a bruttó és nettó átlagkereset és a bruttó munkajövedelem vonatkozásában, valamint az ÁFSZ 2007. májusi személyi alapbérre és keresetre vonatkozó adatai, valamint a BérBarométer adatbázis 2007-es bruttó és nettó átlagbér adatai.

Oktatás és szociális ellátás, 2006., teljes munkaidőben dolgozók

	Bruttó	Nettó	Bruttó
	átlagkereset		munkajövedelem
Együtt	155 572	103 436	159 317
Nő	151 608	101 541	155 535
Férfi	164 641	107 770	167 969
Női kereseti aránya a férfiak %-ában	92,08	94,22	92,60
Bérrés, %	7,92%	5,78%	7,40%

Forrás: Egyéni keresetek felvétel, Foglalkoztatási Hivatal, in: Linderné dr. Eperjesi Erzsébet: Nők és férfiak kereseti esélyegyenlősége a statisztikai adatok tükrében, Budapest 2007.

ÁFSZ adatok: oktatás és szociális ellátás, létszám, bér és kereset, 2007. május

Megnevezés	Személyi alapbér átlaga, Ft/hó	Teljes kereset átlaga, Ft/hó	Teljes kereset hány %-kal haladja meg az alapbért, %
Együtt	144229	156632	8,5%
Nők	139495	146130	4,7%
Férfiak	150656	170886	13%
Bérrés, % (Férfiak és nők bérének különbsége a férfiak bérének %-ában)	7,41%	14,49%	

Forrás: Egyéni keresetek és bérek, adatfelvétel eredményei, Állami Foglalkoztatási Szolgálat, <http://www.afsz.hu/sysres/adattar/index.html>

A BérBarométer adatbázisban szereplő adatok alapján az ágazatban a férfiak és nők bruttó és nettó bérére kb. 13%. Ettől nem sokban különbözik az ÁFSZ teljes átlagos kereset adatai alapján számított bérdifferentia, amely 14,5%.

BérBarométer adatbázis (2006/2007): bruttó és nettó bér nemenként

Neme	Bruttó bér	Nettó bér
	Ft/hó	Ft/hó
nő	155229	105364
férfi	178574	120908
Összes	161122	109184
Bérrés,%	13%	12,8%

Megjegyzés: A férfiak és nők bére közötti rést az ágazatban jelen esetben – az EU foglalkoztatáspolitikai irányelvének útmutatása alapján - úgy mérjük, hogy megnézzük, hogy a férfiak és a nők átlagbére közötti különbség hány százaléka a férfiak átlagbérenek.

(Megjegyezzük, hogy míg az EU-ban az összehasonlításhoz órabért használnak, mi a havi bérekkel számolunk.)

A BérBarométer által mért nettó béreket és az ÁFSZ átlagkeresetet illető bérdifferentia (15%, illetve 16%) hasonló. A Bérbarométerben bizonyos foglalkozási főcsoportokat illetően is rendelkezésre álltak nemi bontásban adatok a nettó bérekre vonatkozóan. A felsőfokú képzettséget önálló alkalmazását igénylő foglalkozások esetén a nők bére 3,9%-kal haladja meg a férfiakét. A többi foglalkozási főcsoportban azonban erősen a férfiak javára tapasztalható a bérdifferentia. A BérBarométer bruttó bér adatai alapján számított 13%-os bérrésnél jóval alacsonyabb bérdifferentiát (7,9%-ot) mutat az Egyéni keresetek felvétel, Foglalkoztatási Hivatal (2006) adatai alapján számított.

BérBarométer adatbázis, nettó bér és bérrés foglalkozási főcsoportonként

	neme	nettó bér
FELSŐFOKÚ KÉPZETTSÉG ÖNÁLLÓ ALKALMAZÁSÁT IGÉNYLŐ FOGLALKOZÁS	nő	116084,7
	férfi	138176,1
	Bérrés,%	16%

A felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások esetében a Bérbarométer adatai alapján az oktatás ágazatban számított bérrés 16%. Ettől nem sokban különbözik a főiskolát, egyetemet végzettek bérére, ami 14%. (Megjegyezzük, hogy az egyetemet, főiskolát végzettek között találjuk a felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozásúak mellett az egyéb felsőfokú képzettséget igénylő foglalkozásúakat is.) Ennél jóval magasabb a csupán érettségivel rendelkező nők és férfiak közötti bérdifferentia, a férfiak javára, 27%.

BérBarométer adatbázis, nettó bér és bérrés iskolai végzettség szerint

	neme	nettó bér
Érettségi	nő	86538,45
	férfi	119288
	Bérrés,%	27%
Főiskola, egyetem	nő	116788,6

	férfi	135729,2
	Bérrés,%	14%

A BérBarométer adatbázis szerint mind a nők és mind a férfiak esetében a pótlékok és béren kívüli juttatások leggyakoribb eleme a 13. havi bér, ami jár a közalkalmazottaknak. A béren kívüli juttatások közül mindkét nem esetében kiemelkedik az étkezési hozzájárulás, illetve elég jelentős még a jutalmat kapók aránya. Az oktatás ágazatban mind a nők, mind a férfiak béren kívüli juttatásai nem különböznek jelentősen, nem utolsósorban a közalkalmazottak lehetséges juttatásainak szabályozott volta következtében.

Pótlékok, béren kívüli juttatások, a pozitív választ adók százaléka

neme	Műszakpótlékot kapott	Túlórapótlékot kapott	Jutalmat kapott	Veszélyességi pótlékot kapott
nő	7%	29%	44%	1%
férfi	9%	31%	45%	2%
Összes	7%	29%	44%	1%

neme	Nyelvpótlék	Célprémium	Vezetői pótlék	Év végi jutalom	13. havi bér
nő	4%	1%	9%	28%	80%
férfi	13%	4%	9%	25%	77%
Összes	6%	2%	9%	27%	79%

neme	Vállalati kocs, km pénz	Önkéntes egészség biztosítás	Önkéntes nyugdíj biztosítás
nő	2%	14%	22%
férfi	15%	9%	21%
Összes	5%	13%	22%

neme	Mobil telefon	Otthoni iroda fenn-tartás	Tömeg közlekedési bérlet	Étkezési hozzájárulás
nő	3%	0%	18%	84%
férfi	13%	1%	18%	86%
Összes	6%	0%	18%	84%

neme	Számító gép	Uszoda bérlet	Tandíj hozzájárulás	Ruha pénz
nő	3%	4%	9%	39%
férfi	7%	2%	4%	32%
Összes	4%	4%	8%	38%

4. Egészségügy

A magyar egészségügy munkaerő-piaci helyzetének elemzésénél alapvető problémát jelent a rendelkezésre álló információk ellentmondásossága. Még az olyan, látszólag egyszerű és egyértelmű adatban is, mint pl. a dolgozó orvosok száma, igen lényeges különbség található például a KSH, az EüM, illetve az OEP hivatalos statisztikai kiadványaiban. Az ellentmondást az magyarázza, hogy a beszámolási rend átalakítása nem követte az egészségügyi ellátórendszer változását. Az egészségügyi foglalkoztatás további jellemzője, hogy bár nő az ágazat foglalkoztatási potenciálja, de a foglalkoztatottakon belül azonban kevesebb orvosra lesz szükség, ugyanakkor bővül az igény a magasan képzett szakdolgozók iránt.

1. Az ágazatban dolgozók általános jellemzői

1.1. Nemi és vállalati méret szerinti megoszlás

A STADAT adatbázis szerint 2007-ben 260400 fő foglalkoztatott volt – 78,1% nő – az egészségügy ágazatban, az összes foglalkoztatott (3,9 millió fő) kb. 6,7 %-át téve ki.

A 10000-es BérBarométer adatbázisban szereplő mintában az egészségügyi és szociális ágazatból összesen 572 fő, közöttük 484 nő (84%) és 88 férfi (16%) töltötte ki a BérBarométer kérdőívét. A Bérbarométer mintájában a nők kismértékben túltreprzentáltak a STADAT adatbázisában felmértékhez viszonyítva.

Foglalkoztatottak száma, 2007 Stadat

	Férfiak	Nők	Együtt	Nők részvételi aránya az ágazatban, %
Egészségügy	57000	203400	260400	78,1

Forrás: KSH, Stadat adatbázis

(Megjegyzés: Foglalkoztatott az, aki az adott héten legalább egy órányi, jövedelmet biztosító munkát végzett, illetve rendelkezett olyan munkahellyel, ahonnan átmenetileg (betegség, szabadság stb. miatt) volt távol.)

BérBarométer, mintában szereplők száma

	Férfiak	Nők	Együtt	Nők részvételi aránya az ágazatban, %
Egészségügy	88	484	572	84%

Forrás: Bérbarométer

A BérBarométer adatbázisban felmért egészségügyi dolgozók valamivel több, mint 80 %-a a közszférában dolgozik, közalkalmazottként. A non-profit és a versenyszférában alkalmazottak számának megoszlása hasonló (8-9%). A nőknek csupán elenyészően nagyobb %-a dolgozik a közszférában: 82%, szemben a férfiak 80,7%-ával. Amikor tehát az egészségügyben dolgozók problémáinak megoldásáról gondolkodunk, egyrészt gazdagabb eszköztár áll rendelkezésre, és ezt nagyobb nyomattékkal is lehet működtetni, mint a döntően versenyszférához tartozó ágazatokat illetően. Nem véletlen, hogy pl. az esélyegyenlőségi tervek készítése a közszektorban az 50 fősnél nagyobb intézmények esetében kötelezőek, míg a versenyszektorbeli vállalatoknál illet lehet készíteni, de nem kötelező. Ugyanakkor a különböző szinten elkészítésre kerülő költségvetések korlátai szűk keresztmetszetként jelentkeznek.

A Bérbarométer mintában szereplő egészségügyi dolgozók megoszlása aszerint, hogy munkahelyük a verseny-, köz- vagy non-profit szektorban van, %-os megoszlás

Szektor	Nők	Férfiak	Összes
versenyszférában	8,44	10,23	8,71
közférában	82,10	80,68	81,88
non profit szektorban	9,47	9,09	9,41
Összes	100	100	100

Cégméret szerinti megoszlás, %

	%-os megoszlás
alkalmazott nélküli önfoglalkoztató	1,37
tíznel kevesebb	7,86
10-20	8,72
20-50	12,82
50-100	16,58
100-250	19,15
250-500	11,62
500-1000	9,57
1000 felett	12,31
Összesen	100

A BérBarométer mintában felmért egészségügyi dolgozók 9%-a 10 fősnél kisebb, 21 %-uk pedig 10-50 fős intézményekben dolgozik. Az 50 fősnél nagyobb 250 fősnél kisebb intézményekben a felmérték 35%-a dolgozik, s az ennél nagyobbakban pedig a mintában szereplők 33 %-a. Fontos megjegyezni, hogy a Bérbarométer mintában szereplő és az egészségügyben dolgozók csaknem 70%-a végülis 50 fősnél nagyobb – és mivel dominál a köztulajdon. jobbára tehát esélyegyenlőségi terv elkészítésére kötelezett – intézményben dolgozik.

1.2. Életkor

A Bérbarométer adatbázisban az egészségügyben a gyermekvállalás szempontjából fontos 25-39 éves korosztály a nők között 45%-kal képviselteti magát, a szűken vett 30-39 éves korosztálybeli nők teszik ki a BérBarométerben felmérték egyharmadát. Ugyanakkor nem mondható, hogy az egészségügyben dolgozók a legifjabb korosztályhoz tartoznának, az itt dolgozó nők 53 %-a és a férfiak 56%-a negyven éven felüli. A férfiak relative nagyobb arányban képviselik az idősebb korosztályokat: a férfiak között az 50 éven felüliek teszik ki a minta csaknem egyharmadát. A BérBarométer minta azt mutatja, hogy az egészségügy öregszik: a 25 év alattiak a mintának mindössze 2,5%-kát, a 30 év alattiak pedig 13%-át teszik ki, s ezeket az arányokat illetően nincs jelentősebb különbség a két nem között.

A felsőfokú végzettségűeket illetően ez persze azzal a ténnyel is összefügg, hogy az orvosok nem végeznek 25 év alatt, de az is feltételezhető, hogy a középfokú

végzettséggel és nyelvtudással rendelkező szakápolók egyre nagyobb mennyiségben mennek külföldre dolgozni.

Az egészségügy további előregedése előrevetíthető, ha azt vesszük figyelembe, hogy a legkevésbé mobilak – külföldi munkavállalást legkevésbé vállalók – az idősebb korosztályok.

Életkor és nem szerinti megoszlás, %

	Nők	Férfiak	Összes
-24 éves	2,61	2,25	2,56
25-29 éves	11,24	7,87	10,73
30-34 éves	16,06	16,85	16,18
35-39 éves	17,47	16,85	17,38
40-44 éves	13,86	12,36	13,63
45-49 éves	14,86	12,36	14,48
50-55 éves	15,26	19,10	15,84
56+ éves	8,63	12,36	9,20
Összes	100	100	100

1.3. Képzettség

Az egészségügyben alkalmazottak között a Bérbarométer mintájában a nők között legnagyobb mértékben - 50%-ban - az érettségizettek szerepelnek, a férfiak között – 37%-ban – az egyetemet végzettek. A mintában szereplő nőknek valamivel kisebb hányada, 32%-a rendelkezik egyetemi, főiskolai végzettséggel. Ugyanakkor a férfiak között jóval nagyobb arányban találunk alacsonyabb végzettségűeket, mint a nők között. A férfiak 30%-a csupán nyolc általánossal, illetve szakmunkásvégzettséggel rendelkezik, szemben a nők 18%-ával. Ez azt is jelzi, hogy a férfiak keresete a skála két végén helyezkedik el, miközben a nőké kiegyenlítettebb.

Amikor az ágazatban dolgozó nők és férfiak helyzetének javításáról gondolkodunk, nem szabad eltekintenünk attól, hogy a nők helyzetét a középfokú végzettségűek (érettségizettek) további helyzetbehozásával (továbbképzések, főiskolai kar elvégzésének könnyítése, stb., azaz érettségire építő karrierkép nyújtásával) segíteni, miközben az alapfokú végzettségű férfiaknak továbbképzéséről sem kellene megfeledkezni.

Iskolai végzettség szerinti megoszlás, %

	Nők	Férfiak	Összes
Max. 8 ált.	4,62	5,62	4,77
Szakmunkásképző	13,25	24,72	14,99
Érettségi	50,00	32,58	47,36
Főiskola, egyetem	32,13	37,08	32,88
Összes	100,00	100,00	100,00

1.4. Karrier, beosztás a munkahelyen

Beosztás a munkahelyen, %

	nő	férfi	Összes
fizikai munkás	32,66	38,64	33,56
szellemi, adminisztratív	38,71	26,14	36,82
vezető	10,28	11,36	10,45
egyéb	18,35	23,86	19,18

Összes	100	100	100
--------	-----	-----	-----

A BérBarométer adatbázis szerint az egészségügyben dolgozó nők kevesebb mint egyharmada, a férfiaknak pedig csaknem 40%-a fizikai státuszban dolgozik, ami megfelel az előzőekben jellemzett iskolázottságuknak. A vezetők között a férfiak és a nők aránya nagyjából kiegyensúlyozott (10, illetve 11%). A BérBarométer kérdőív ugyanakkor nem kérdez rá a vezetői státusz milyenségére, tehát nem tud különbséget tenni a vezetők között aszerint pl., hogy a nők között hány %-ra tehető a kórházigazgató, vezető főorvos, s hány %-ra a férfiak között.

A KSH 2006-os adatai szerint az egészségügyben a férfiak fele fizikai, fele szellemi státuszban dolgozik, míg a nőknek 21%-a fizikai és 79%-a szellemi. Ezek az arányok, ha különböznek is a BérBarométer mintában tapasztaltaktól, de tendenciájukban megfelelnek azoknak.

Teljes munkaidős alkalmazottak összetétele nemzetgazdasági áganként, 2006

Gazdasági ág	Férfiak			Nők		
megnevezése	összesen	fizikai	szellemi	összesen	fizikai	szelle mi
	ezer fő	az összesen %-ában		ezer fő	az összesen %-ában	
Egészségügy, szociális ellátás	44097	50	50	156106	21	79
Nemzetgazdaság összesen	1 352 073	67	33	1 169 133	38	62

Forrás: KSH, Éves integrált felvétel munkaügyi blokk, in: Linderné dr. Eperjesi Erzsébet: Nők és férfiak kereseti esélyegyenlősége a statisztikai adatok tükrében, „Egyenlő munkáért egyenlő bért” munkacsoport, 2007

Figyelemre méltó, hogy a Bérbarométer adatbázisban a 38% szellemi beosztásban dolgozó nők 45%-a rendelkezik felsőfokú (egyetemi, főiskolai) végzettséggel, miközben az ugyanilyen beosztásban dolgozó 26%-nyi férfi csaknem 74%-a egyetemet, főiskolát végzett.

Nem, iskolai végzettség és munkahelyi státusz szerinti megoszlás, %

		fizikai munkás	szellemi, adminisztratív	vezető	egyéb	összes
Nők	Max. 8 ált.	13,58			1,10	4,64
	Szakmunkásképző	29,63	5,21	1,96	6,59	13,10
	Érettségi	51,23	49,48	25,49	62,64	50,00
	Főiskola, egyetem	5,56	45,31	72,55	29,67	32,26
	Összes	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Férfiak	Max. 8 ált.	8,82	4,35		4,76	5,68
	Szakmunkásképző	52,94	4,35		14,29	25,00
	Érettségi	35,29	17,39	30,00	42,86	31,82
	Főiskola, egyetem	2,94	73,91	70,00	38,10	37,50
	Összes	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

1.5. Jellemző foglalkozások

A BérBarométer mintában szereplő és az egészségügyben dolgozó nők 57%-a egyéb felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozással rendelkezik. A férfiak között ugyanakkor legnagyobb arányban – 31,46% - a felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozásúak szerepelnek.

Foglalkozási főcsoportok és nemek szerinti megoszlás, %

Foglalkozási főcsoportok (FEOR szerint)	Nők	Férfiak	Összes
TÖRVÉNYHOZÓK, IGAZGATÁSI, ÉRDEKKÉPVISELETI VEZETŐK, GAZDASÁG	2,81	1,12	2,56
FELSŐFOKÚ KÉPZETTSÉG ÖNÁLLÓ ALKALMAZÁSÁT IGÉNYLŐ FOGLALKOZÁSOK	24,90	31,46	25,89
EGYÉB, FELSŐFOKÚ VAGY KÖZÉPFOKÚ KÉPZETTSÉGET IGÉNYLŐ FOGLALKOZÁSOK	56,83	28,09	52,47
IRODAI ÉS ÜGYVITELI (ÜGYFÉLFORGALMI) JELLEGŰ FOGLALKOZÁSOK	3,61	1,12	3,24
SZOLGÁLTATÁSI JELLEGŰ FOGLALKOZÁSOK	4,62	13,48	5,96
IPARI ÉS ÉPÍTŐIPARI FOGLALKOZÁSOK	1,20	11,24	2,73
GÉPKEZELŐK, ÖSSZESZERELŐK, JÁRMŰVEZETŐK	0,40	6,74	1,36
SZAKKÉPZETTSÉGET NEM IGÉNYLŐ (EGYSZERŰ) FOGLALKOZÁSOK	5,42	6,74	5,62
Összes	100,00	100,00	100,00

2. Családi jellemzők

A mintában a nőknek 64%-a, a férfiaknak csaknem 73%-a házas. A nők 5,6%-a özvegy, a férfiak között nem találtunk özvegyet. Magas – csaknem 16% - az elvált nők aránya is. A nők 65, a férfiak 63%-a gyermekével él. Meglepően magas a szüleivel élő férfiak aránya (28%). A nők 16%-a él a szüleivel.

Családi állapot, nemek szerinti megoszlás, %

	nő	férfi	Összes
házas	64,19	73,03	65,53
özvegy	5,63		4,78
elvált	15,90	10,11	15,02
egyedülálló	14,29	16,85	14,68
Összes	100	100	100

Együttélési kapcsolatok, nemek szerinti megoszlás

	nő	férfi
partnerével	70%	76%

gyermekkel	65%	63%
unokával	2%	2%
szülőkkel	16%	28%
nagyszülőkkel	1%	2%
egyedül	8%	7%
nem családtagokkal	1%	1%
testvérrrel	3%	3%

Megjegyzés: több válasz is lehetséges volt, így a -ok nem 100 -ot adnak.

Az egészségügyi ágazatban a nők 80%-ának és a férfiak 76%-ának van gyermeke. Az elvált nők között a gyermekek aránya 89%. Az egyedülállók közül a nők csaknem 13%-ának, a férfiak 7%-ának van gyermeke. A gyermeket vállaló egyedülálló nők 13%-os részaránya, valamint az elvált és gyermeket nevelő nők csaknem 90 %-os részaránya olyan magas, ami már szükségessé teszi azt, hogy erre az ágazatban külön odafigyeljenek, hiszen ezek a nők az átlagosnál is nagyobb stressznek vannak kitéve. Számukra a családi élet és a munka összeegyeztetése még nagyobb gondot jelent, mint a teljes családban élők számára, s ráadásul az általuk végzett munka is jelentős stresszel jár és odafigyelést igényel.

Gyermekekkel rendelkezés, családi állapot és nemek szerinti megoszlás, %

	Van gyermeke?	házas	özvegy	elvált	egyedülálló	Összes
Nő	Nincs	9,81	3,70	10,13	87,30	19,59
	Van	90,19	96,30	89,87	12,70	80,41
	Összes	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Férfi	Nincs	9,23		22,22	92,86	23,86
	Van	90,77		77,78	7,14	76,14
	Összes	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Különösen nehéz helyzetben vannak a három vagy több gyermeket nevelő elvált nők, az elvált nők 7,6%-a ilyen; 48%-uk egy, 34%-uk két gyereket nevel. Nem egyszerű a családi élet és a munka összeegyeztetése a házasságban élő nőknek sem. A férjes nők 28%-a nevel egy, 49%-a kettő és 13 %-a három vagy több gyermeket. Az egyedülálló nők – ha van nekik – akkor döntően egy gyermeket nevelnek.

Gyermekek száma és a családi állapot összefüggése, nemenként, %-os megoszlás, %

	Gyermekek száma	Férjezett/házas	özvegy	elvált	egyedülálló	Összes
Nő	0	9,81	3,70	10,13	87,30	19,59
	1	28,48	25,93	48,10	11,11	29,28
	2	48,73	40,74	34,18		39,59
	3 vagy több	12,97	29,63	7,59	1,59	11,55
	Összes	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Férfi	0	9,23		22,22	92,86	23,86
	1	20,00		44,44	7,14	20,45
	2	58,46		33,33		46,59
	3 vagy több	12,31				9,09
	Összes	100		100	100	100

3. Munka és családi élet összehangolása, munkába járás körülményei, munka- és pihenőidő

3.1. Fáradtság, stressz, monotónia

A munkával kapcsolatos véleményeket az iskolai osztályzatok mintájára 1-5-ig osztályozták a válaszadók, az 1-es „nem”-et az 5-ös „nagyon”-t jelent. Mind a nők és mind a férfiak esetében a legmarkánsabb vélemény az, hogy munkájuk változatos, illetve az, hogy szorosak a határidők. A nők esetében kiemelkedő az is, hogy szellemileg fáradtan mennek haza. Mind a férfiak, mind a nők inkább panaszkodnak a stresszes munkakörre is. A férfiak nagyobb mértékben panaszkodnak a túlórára, mint a nők. A fizikai fáradtságot mindkét nem kb. azonos mértékűnek ítélte.

A nők erőteljesebben aggódnak a munkahelyük elvesztése miatt, mint a férfiak. Erre azért kell odafigyelni – egyebek mellett – mert a munkahely miatti aggodás, fokozott stresszhez, esetenként megbetegedésekhez, a teljesítmény csökkenéséhez vezethet.

Munka és családi élet összehangolása nemenként, értékelés 1-5-ös skálán

neme	Munkaideje ütközik családi elfoglaltságával	Fizikailag fáradtan megy haza	Szellemileg fáradtan megy haza	Sokszor végzi munkatársai feladatait
nő	3,33	3,51	4,04	2,95
férfi	3,51	3,55	3,98	2,73
Összes	3,35	3,52	4,03	2,92

neme	Nem tud megbédelni	Túlóráznia kell	Stresszes a munkaköre	Szorosak a határidők
nő	2,94	3,36	3,84	4,18
férfi	3,12	3,77	3,70	4,55
Összes	2,97	3,42	3,82	4,23

neme	Munkája változatos	Munkája monoton
nő	4,18	2,04
férfi	4,30	1,97
Összes	4,20	2,03

neme	Aggódik a munka- helye miatt
nő	3,58
férfi	3,02

Összes	3,49
--------	------

A BérBarométerben felmért, az egészségügyben dolgozó nőknek és a férfiaknak is 67%-67%-a elégedett a munkája mennyiségével. A felmérések szerint mind a nők, mind a férfiak meglehetősen nagy hányada, 31%-a, viszont kevesebbet szeretne dolgozni, ha tudna, vagy ha lehetne. Mind a nők, mind a férfiak elenyésző – 1 % körüli - hányada - viszont szívesen dolgozna még többet.

Munkamennyiséggel való elégedettség, %

	nő	férfi	Összes
nem, elégedett vagyok	67,34	67,42	67,35
kevesebbet szeretnék dolgozni	31,45	31,46	31,45
többet szeretnék dolgozni	1,21	1,12	1,20
Összes	100	100	100

3.2. Munkába járás körülményei

A kérdésre válaszolók döntő része – a nők 66 és a férfiak 64%-a félórán belül, de legfeljebb egy órán belül (25 illetve 22 %) a munkahelyére ér. Egy órán túl csak kisebb hányaduk – a nők 7%-a és a férfiak 7,9%-a – utazik.

Utazási idő a munkahelyre, nemenként, %-os megoszlás, %

	nem vonatkozik	félórán belül	egy órán belül	egy órán túl	több mint két óráig	Összes
nő	1,41	66,53	25,00	6,65	0,40	100
férfi	5,62	64,04	22,47	7,87		100
Férfi és nő együtt	2,05	66,15	24,62	6,84	0,34	100

A nők elsősorban busszal, villamossal közlekednek (46%), a férfiak autóval (51%).

Utazási eszköz a munkahelyre, nemenként, %-os megoszlás

	nő	férfi
autóval	27%	52%
biciklivel	10%	19%
motorbiciklivel	0%	8%
gyalog	28%	16%
busszal, villamossal	56%	29%
céges busszal	0%	0%
vonattal	5%	5%
otthon dolgozik	1%	2%

Megjegyzés: egyszerre több választ is lehetett adni.

A lakóhelytől való távolságot a nők 66%-a, a férfiaknak viszont csak 59%-a ítéli fontosnak, illetve nagyon fontosnak. Ez összefügg azzal is, hogy a nők több mint a fele – 59%-a szemben a férfiak 29%-ával - tömegközlekedést vesz igénybe, valamint azzal a ténnyel, hogy a nők számára a munka után kezdődik otthon a második műszak. A férfiak 52%-a autóval megy a munkahelyére, míg a nőknek csak 27%-a

teszi ugyanezt. A kisgyermeket nevelők esetében a gyermekintézmények nyitási és zárási ideje is alapvető fontossággal rendelkezik.

Mennyire fontos a lakóhelytől való távolság?%

	Nők	Férfiak	Összes
1 - Egyáltalán nem fontos	5,0%	11,0%	5,9%
2 – Nem fontos	5,2%	6,1%	5,4%
3 - Közepesen fontos	24,9%	23,2%	24,6%
4 - Fontos	21,1%	29,3%	22,3%
5 - Nagyon fontos	41,8%	28,0%	39,8%
8 - nem vonatkozik	1,9%	2,4%	2,0%
Összes	100	100	100

4. Munkavégzés körülményei (munkaformák, szerződéses viszonyok)

Az egészségügyben a mintánkban szereplő nők 91%-a és a férfiak 88%-a határozatlan idejű munkaszerződéssel dolgozik, ami végső soron relatív biztonságot jelent számukra. Érdekes, hogy amikor arra a kérdésre adtak választ, hogy mennyire értékelik a munkahelyükért való aggodást, a nők az 5-ös skálán ezt 3,58-ra, míg a férfiak csupán 3-ra értékelték (annak ellenére, hogy mint látjuk valamivel kisebb hányaduk rendelkezik határozatlan munkaviszonnyal.)

Határozatlan munkaviszonnyal rendelkezik? Igennel és nemmel válaszolók aránya, nemi bontásban, %

	nő	férfi	Összes
nem	9,46	12,36	9,90
igen	90,54	87,64	90,10
Összes	100	100	100

5. Előmeneteli lehetőségek, képzés, továbbképzés (karrier), munkahelyen belüli rugalmasság jellemzői

A nők 32,66%-a, a férfiaknak viszont 35,23%-a vett részt oktatásban a lekérdezés idejében. Ezek az arányok a többi ágazathoz képest nem rosszak, s adódik is az egészségügy sajátosságaiból, a folyton megújuló tudásanyagból, illetve az egészségügyben a továbbképzések kötelező jellegéből.

Jelenleg részt vesz-e oktatásban? Válaszok nemenkénti megoszlása, %

	nő	férfi	Összes
igen	32,66	35,23	33,05
nem	67,34	64,77	66,95
összes	100	100	100

Az egészségügyben a nőknek csupán 36%-a, a férfiaknak pedig 27%-a nem szerzett más képesítést az alapképesítésén túl. Az újabb képesítést szerzők magas aránya jó lehetőséget nyújt a belső vertikális mobilitáshoz.

Szerzett-e más képesítést? Válaszok nemenkénti megoszlása, %

	nő	férfi	Összes
nem	36,02	26,97	34,64
igen	63,98	73,03	65,36
összes	100	100	100

Súlyos azonban az, hogy a csupán 8 általánossal rendelkező nőknek mindössze alig több, mint 4%-a vállalkozott új képesítés megszerzésére. A legjobb ebből a szempontból az arány az érettségizett és a felsőfokú végzettségű nők körében: 72, illetve 70%-uk szerzett új képesítést.

A szakmunkásképzőt végzett nőknek is csak 40%-a szerzett újabb képesítést, szemben a hasonló végzettségű férfiaknak a 73%-ával.

Más képesítést szerzett-e vagy sem? Iskolai végzettség és nemenkénti bontás, %-os megoszlás

		8. ált.	Szakmunkásképző	Érettségi	Főiskola, egyetem	összes
nő	nem	95,65	60,61	27,82	30,00	36,02
	igen	4,35	39,39	72,18	70,00	63,98
	összes	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
férfi	nem	40,00	27,27	17,24	33,33	26,97
	igen	60,00	72,73	82,76	66,67	73,03
	összes	100	100	100	100	100

A nők és a férfiak kb. egyharmadának nem változtak azonban az esélyei az új képesítés megszerzését követően sem. A nők 28,4%-a vallott azonban úgy, hogy fizetésemelést kapott, szemben a férfiaknak csupán 16,4%-ával. Más munkát a nők 20%, a férfiak 18%-a talált.

Képesítések és esélyek, nemenként, %
Javították-e az új képesítések az esélyeit?

	nő	férfi	Összes
nem változott	33,09	31,51	32,85
igen, fizetésemelést kaptam	28,43	16,44	26,61
igen, más munkát találtam	20,10	17,81	19,75
igen, egyéb módon	18,38	34,25	20,79
Összes	100	100	100

A munkakörök száma a jelenlegi munkahelyen részben a munkahely adaptivitását jelzi, részben pedig a dolgozók karrier lehetőségeit. A legtöbben – a nők 62,5%-a, a férfiak 67,9%-a azonban mindössze egy munkahelyet töltött be a jelenlegi intézményénél. A nők 28,5%-uk töltött be két munkahelyet, szemben a férfiak 25%-ával. Három vagy több munkakört a nők 9%-a, a férfiaknak meg kb.7%-a töltött be.

Hány munkaköre volt a vállalaton belül? %

	nő	férfi	Összes
1	62,50	67,90	63,30
2	28,50	25	28
3	5,20	4,80	5,10
4-nél több	3,70	2,4	3,50
Összes	100	100	100

6. Szubjektív szempontok

Milyen az elégedettség és milyenek az elvárások a munkahellyel szemben? A megkérdezettek szerint mennyire fontos a családi élet, munkavégzés és női karrier összeegyeztetése? Ezekre a – szubjektív – véleményekre is választ kerestünk a Bérbarométer adatbázis létrehozása során.

A munka és családi élet összeegyeztetése a nők 78%-a számára az egészségügyben fontos és nagyon fontos. A férfiaknak 66%-a jelölte be a fontos és nagyon fontos kategóriát. A nők 3,14%-a és a férfiak 4,82%-a egyáltalán nem tartja fontosnak ezt a szempontot.

Munka és családi élet összeegyeztetésének fontossága, nemenként,

	nő	férfi	Összes
1 Egyáltalán nem fontos	3,14	4,82	3,39
2 Nem fontos	4,60	6,02	4,81
3 Közepesen fontos	11,72	19,28	12,83
4 Fontos	21,55	25,30	22,10
5 Nagyon fontos	56,07	40,96	53,83
8 Nem vonatkozik	2,93	3,61	3,03
Összes	100	100	100

A nők 42 % és férfiak 39%-a véli úgy, hogy a vállalati gyermekintézmények léte fontos vagy nagyon fontos. Ez az arány magasabb, mint amit sok más ágazatban kaptunk erre a kérdésre. Ez összefügghet azzal a ténnyel, hogy az egészségügyben a többműszakos munkavégzést nehéz összeegyeztetni a gyermekintézmények nyitva tartásával, valójában sokan örülnének a kórházi bölcsődének, óvodának.

A nők 35 % és a férfiak 43%-a szerint viszont ez az intézmény egyáltalán nem fontos ill. nem fontos.

Vállalati gyermekintézmények fontossága, nemenként,

	nő	férfi	Összes
1 Egyáltalán nem fontos	23,95	27,50	24,46
2 Nem fontos	7,35	12,50	8,09
3 Közepesen fontos	12,61	8,75	12,05
4 Fontos	11,55	17,50	12,41
5 Nagyon fontos	30,88	21,25	29,50
8 Nem vonatkozik	13,66	12,50	13,49
Összes	100	100	100

A rugalmas munkaidőt a nők 55 %-a a férfiaknak pedig 50%-a tartja fontosnak, illetve nagyon fontosnak. Ugyanakkor a nőknek csak 24%, a férfiaknak 21%-a nem tartja fontosnak, illetve egyáltalán fontosnak a rugalmas munkaidőt.

Rugalmas munkaidő fontossága, nemenként

	nő	férfi	Összes
1 Egyáltalán nem fontos	12,16	14,63	12,52
2 Nem fontos	11,53	6,10	10,73
3 Közepesen fontos	18,45	28,05	19,86

4 Fontos	22,22	24,39	22,54
5 Nagyon fontos	32,49	25,61	31,48
8 Nem vonatkozik	3,14	1,22	2,86
Összes	100	100	100

7. Bér, kereseti viszonyok, béren kívüli juttatások különös tekintettel minimálbér és garantált bérminimum alkalmazására

Az ágazatban a BérBarométer adatbázis adatai szerint az egészségügyben alkalmazott férfiaknak nagyobb hányada (11%) kap minimálbért, mint a nőknek (7%). Megjegyezzük, hogy ez az arány jóval kedvezőbb, mint amit 10 000-es mintaszámú BérBarométer adatbázis mutat, ahol a nők 13,8 %-a, illetve a férfiak 11,8%-ka kap minimálbért.

Minimálbéren foglalkoztatják, %-os megoszlás

	nő	férfi	Összes
nem	92,93	88,76	92,29
igen	7,07	11,24	7,71
Összes	100	100	100

Ágazati szintű béradatok

A bérek nemi bontásban történő bemutatásához rendelkezésünkre állnak az Egyéni keresetek felvétele, Foglalkoztatási Hivatal 2006 évi adatai a bruttó és nettó átlagkereset és a bruttó munkajövedelem vonatkozásában, valamint az ÁFSZ 2007. májusi személyi alapbérre és keresetre vonatkozó adatai, valamint a BérBarométer adatbázis 2007-es bruttó és nettó átlagbér adatai.

Egészségügy és szociális ellátás, 2006., teljes munkaidőben dolgozók

	Bruttó	Nettó	Bruttó
	átlagkereset		munkajövedelem
Együtt	124 074	88 515	127 245
Nő	123 429	88 476	126 648
Férfi	126 026	88 632	129 051
Női kereseti aránya a férfiak %-ában	97,94	99,82	98,14
Bérrés, %	2,06%	0,18%	1,86%

Forrás: Egyéni keresetek felvétel, Foglalkoztatási Hivatal, in: Linderné dr. Eperjesi Erzsébet: Nők és férfiak kereseti esélyegyenlősége a statisztikai adatok tükrében, Budapest 2007.

ÁFSZ adatok: egészségügy és szociális ellátás, létszám, bér és kereset, 2007. május

Megnevezés	Személyi alapbér átlaga, Ft/hó	Teljes kereset átlaga, Ft/hó	Teljes kereset hány %-kal haladja meg az alapbért, %
Együtt	118405	140999	19
Nők	115111	135999	18,3
Férfiak	129271	157492	18,1
Bérrés, % (Férfiak és nők béreinek különbsége a férfiak béreinek %-ában)	10,9%	13,6%	

Forrás: Egyéni keresetek és bérek, adatfelvétel eredményei, Állami Foglalkoztatási Szolgálat, <http://www.afsz.hu/sysres/adattar/index.html>

A BérBarométer adatbázisban szereplő adatok alapján az ágazatban a férfiak bruttó és nettó bére 8,9% illetve 6,9%-kal magasabb, mint a nőké.

BérBarométer adatbázis (2006/2007): bruttó és nettó bér nemenként

neme	Bruttó bér	Nettó bér
	Ft/hó	Ft/hó
nő	139549	95411
férfi	153138	102465
Összes	141554	96465
Bérrés,%	8,90%	6,90%

Megjegyzés: A férfiak és nők bére közötti részt az ágazatban jelen esetben – az EU foglalkoztatáspolitikai irányelvének útmutatása alapján - úgy mérjük, hogy megnézzük, hogy a férfiak és a nők átlagbére közötti különbség hány százaléka a férfiak átlagbéreinek. (Megjegyezzük, hogy míg az EU-ban az összehasonlításához órabért használnak, mi a havi bérekkel számolunk.)

A BérBarométer által mért bruttó béreket illető, a férfiak és nők bére közötti differencia, valamint az ÁFSZ-nek a nők és a férfiak személyi alapbérét illető bérdifferencia (8,9%, illetve 10,9%) között nagyságrendileg nincs nagy különbség.

A Bérbarométerben bizonyos foglalkozási főcsoportokat illetően is rendelkezésre álltak nemi bontásban adatok, mégpedig a nettó bérekre vonatkozóan. A felsőfokú képzettséget önálló alkalmazását igénylő foglalkozások esetén a nők bére 11,2%-kal haladja meg a férfiakét, az egyéb felsőfokú, vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozások esetében viszont a bérrés magasabb, 14,8%.

BérBarométer adatbázis, nettó bér és bérrés foglalkozási főcsoportonként

	neme	nettó bér
FELSŐFOKÚ KÉPZETTSÉG ÖNÁLLÓ ALKALMAZÁSÁT IGÉNYLŐ FOGLALKOZÁS	nő	110646
	férfi	124634
	Bérrés,%	11,2%
EGYÉB, FELSŐFOKÚ VAGY KÖZÉPFOKÚ KÉPZETTSÉGET IGÉNYLŐ FOGLALKOZÁSOK	nő	92293
	férfi	108336
	Bérrés,%	14,8%

Az egészségügyben a legmagasabb a bérdifferencia a nők rovására a főiskolát, egyetemet végzettek esetében van (13,3%).Az érettségizett nők és férfiak bére közötti bérdifferencia ugyanakkor a nők javára valósul meg (-0,9%).

BérBarométer adatbázis, nettó bér és bérrés iskolai végzettség szerint

	neme	nettó bér
		Ft/hó
Szakmunkásképző	nő	75315
	férfi	79952
	Bérrés,%	5,8%
Érettségi	nő	91422
	férfi	90646
	Bérrés,%	-0,9%
Főiskola, egyetem	nő	116807
	férfi	134741

	Bérrés,%	13,3%
--	----------	-------

A BérBarométer adatbázis szerint mind a nők és mind a férfiak esetében a pótlékok és béren kívüli juttatások leggyakoribb eleme a 13. havi bér. A béren kívüli juttatások közül kiemelkedik az étkezési hozzájárulás, illetve a férfiak esetében a műszakpótlék, és a nők esetében a műszakpótlék mellett a tömegközlekedési bérlet.

Pótlékok, béren kívüli juttatások, a pozitív választ adók százaléka

neme	Műszakpótlékot kapott	Túlórapótlékot kapott	Jutalmat kapott	Veszélyességi pótlékot kapott
nő	31%	17%	39%	22%
férfi	39%	22%	29%	29%
Összes	32%	18%	37%	24%

neme	Nyelvpótlék	Célprémium	Vezetői pótlék	Év végi jutalom	13. havi bér
nő	2%	0%	7%	22%	77%
férfi	2%	0%	6%	16%	65%
Összes	2%	0%	7%	21%	75%

neme	Vállalati kocs, km pénz	Önkéntes egészség biztosítás	Önkéntes nyugdíj biztosítás
nő	6%	15%	22%
férfi	16%	16%	21%
Összes	8%	15%	22%

neme	Mobil telefon	Otthoni iroda fenn-tartás	Tömeg közlekedési bérlet	Étkezési hozzájárulás
nő	9%	1%	31%	76%
férfi	18%	4%	13%	55%
Összes	11%	1%	28%	73%

neme	Számító gép	Uszoda bérlet	Tandíj hozzájárulás	Ruha pénz
nő	0%	1%	7%	29%
férfi	6%	1%	2%	27%
Összes	1%	1%	6%	29%

Az ÁFSZ 2007-es adatai szerint a kereset kb. ugyanolyan mértékben haladja meg az alapbért a nők esetében, mint a férfiak esetében. Azaz az egészségügyben a kereseti elemek összesített értékében nem, csak az összetételében tapasztalhatunk különbséget a férfiak és a nők között.

5. Összegzés

Az ágazatbeli vállalkozások „helyzetbehozása” összefügg a KKV-k helyzetbe hozásával általában. Megállapítható az is, hogy **a textil-és ruhaiparban** a vállalkozások mérete nem éri el azt a kritikus méretet, ami több szempontból is a gazdaságosság alapfeltétele olyan területeken, mint pl. a piackutatás, anyagbeszerzés, stb. Ugyanakkor éppen e méretnek a következménye az, hogy a szükséges befektetések szintje alacsonyabb, mint a többi ágazatban. Azaz kis tőkével - persze megfelelő marketinggel piaci szegmensekre alapozva – is lehet textil-és ruhaipari vállalkozást indítani.

Megállapíthatjuk, hogy a textil-és ruhaipar nemcsak tipikusan női, hanem a 40 éven felülieké is. Ez azt jelenti, hogy a vizsgált ágazatokban a potenciális kismamák (25-29 éves korosztály) – a Bérbarométer szerint – a felmért nők csaknem 40 %-át teszik ki, míg a 40 év feletti nők problémáival küszködő nők az illető ágazatokban dolgozó nők felét teszik ki. Ebben a korosztályban a kisgyermek gondozásával járó gondok háttérbe szorulnak, viszont előtérbe kerül a szülők, illetve unokák gondozása. Megállapíthatjuk azt is, hogy az ágazatokban elképzelhető megoldások (családi élet és munka összehangolása mind a munkavállaló, mind a munkaadó részéről, illetve a hatékonyság emelése, a lehetséges hiányzások okainak visszaszorítása a munkaadó részéről) jelentős mértékben korosztály-specifikusak.

Az vizsgált ágazatokban folyó munka döntően fizikai munka, és kevés szerepe van a szellemi munkának. Ez ellentmond annak az – ezen ágazatokkal kapcsolatban elfogadott általános – érvelésnek, hogy a ruha-és textilipar fejlődési lehetőségének, sőt fennmaradásának egyetlen lehetséges útja a kutatáson és fejlesztésen, új innovatív anyagok és technológiák kifejlesztésén, design fejlesztésén, kreativitáson és nemcsak divatkövetésen alapuló minőségi termelés. Ehhez viszont az iparágban a K+F támogatására, a szakképzés magas szintjére, és a bérek növekedésére van szükség.

Annak ellenére, hogy a textil-és ruhaiparban a nők aránya meghaladja a 80 %-ot, **a nőknek mindössze 4%-a foglal el vezető posztot. Ezzel szemben a férfiak 11%-a vezető.** Ez több kérdést és problémát is felvet. Egyrészt kérdés, hogy mi okozza a nők alacsony részarányát a vezetők között? Erre részben választ kapunk az iskolai végzettség vizsgálatánál, a Bérbarométer felmérésben szereplő és az iparágban dolgozó nőknek mindössze alig több mint 3%-a rendelkezik felsőfokú végzettséggel, a férfiaknak pedig 11%-a. Az adatok arról is árulkodnak, hogy a női vezetőknek mindössze 14 %-a rendelkezik felsőfokú végzettséggel, szemben a férfivezetők 60 %-ával. Ez minden bizonnyal összefügg azzal, hogy a nők, ha vezetők is, de az alacsonyabb vezetői posztokat foglalják el. Kérdés, hogy egy teljes mértékben „nőies” iparágban nem lenne-e célszerűbb – már csak az irányítás hatékonysága, a családi élet és a munkavégzés problémáinak jobb megértése és összehangolási képessége miatt – jobban támaszkodni a nőkre, mint vezetőkre is. Ez viszont azt jelenti, hogy az iparágban nagyobb gondot kell fordítani a nők képzésére, továbbképzésére, a felsőfokú végzettség, vagy vezetői tréningek és ismeretek elsajátíttatására, illetve ennek ösztönzésére.

Megállapítható az is, hogy a nők képzettségi szintje az iparágban valamennyi területen alacsony.

Az ágazatban magas az özvegy nők aránya (5,5%). Megjegyezzük, hogy a BérBarométer adatbázisában szereplő és az iparágban dolgozók között

kiemelkedően magas a szülőkkel együtt élők aránya az ágazatban, a nők 32%-a, a férfiak 33% a szülőkkel él. Ez feltételezhetően a kedvezőtlen anyagi körülmények következménye. Ugyanakkor bizonyos fokig megkönnyíti a gyermekek gondozását (nagyszülők besegítése), idős szülők esetében, viszont a szülőgondozással járó tevékenységet jelent.

Az egyedülállók közül a nők 7%-a vállalt gyermeket. Az egyedülálló férfiak viszont nem nevelnek gyermeket. Megjegyezzük, hogy a gyermeket vállaló egyedülálló nők 7%-os részaránya elég jelentős ahhoz, hogy az iparágban működő cégek erre odafigyeljenek. Ezek a nők az átlagosnál is nagyobb stressznek vannak kitéve (megélhetés elvesztésének félelme), ami a munkahelyi produkciót is befolyásolhatja. Ezt az ilyen helyzetben lévő nők biztonságérzetének növelésével lehet kompenzálni (Kollektív megállapodásokban pl. külön biztosítékok beépítésével.) Hasonlóképpen nehéz és megoldást kíván az özvegy, illetve az elvált és egy vagy több gyermeket nevelő nők helyzete sem.

A nők esetében a legmarkánsabb vélemény a munkával kapcsolatban az, hogy aggódnak a munkahelyük miatt, s mind a nők, mind a férfiak fizikailag fáradtan mennek haza. Ezek olyan tények, amelyek befolyásolják a munkahelyi teljesítményt. A munkahely miatti aggodás, fokozott stresszhez, esetenként megbetegedésekhez, a teljesítmény csökkenéséhez vezethet. A tisztánlátás, a munkahelyi információ és konzultáció eszközével történő élés, a rögzített viszonyok, a vállalat helyzetébe történő bele látás ezen segíthet; a tények ismerete sokkal jobb – még akkor is, ha nem túlságosan pozitív tényekről van szó -, mint a bizonytalanság, és a homályban tartás. A fizikai fáradtság is a teljesítmény ellen ható tényező. A munkafolyamat elemzése, a munkavégzésben tartott pihenők, új technológia bevezetése, stb. javíthat ezen az állapoton, aminek következménye a teljesítmény növekedése lehet.

A BérBarométer adatbázisban szereplő adatok alapján az ágazatban a férfiak bruttó és nettó bére 17% illetve 18%-kal magasabb, mint a nőké. Ez nagyjából megfelel a Bérbarométer adatbázis alapján számított országos átlagértéknek. Megállapítjuk, hogy jelentős az eltérés az alapbér és a kereset között. Ez összefügg azzal, hogy a kereset teljesítményarányos. Valójában a kereset részének tekinthetők azon béren kívüli juttatások is, amelyek adómentességük folytán kedveltek a munkaadók körében. A munkaadók a munkabér megfelelő mértékű (pl. inflációt követő vagy teljesítménynövekedés arányos) emelése helyett inkább folyamodnak a számukra olcsóbb megoldáshoz, és az adómentes béren kívüli juttatások (igaz, korlátozott) körének szélesítéséhez vagy növeléséhez. Valójában, minél alacsonyabb valakinek az átlagkeresete, annak annál nagyobb hányadát teszik ki a béren kívüli juttatások.

A béren kívüli juttatások, illetve a cafeteria-rendszerek térhódításával az utóbbi években már nemcsak a nagyvállalatok, hanem a közép- és kisvállalkozások is igyekeznek kihasználni az adómentesség előnyét. Nem egészen ez a helyzet azonban az alacsony bérű, gyermekvállalás előtt álló nők esetében – mint amilyenek a textil –és ruhaipart jellemzik -, hiszen, a béren kívüli juttatások nem fogják a gyet, stb. kiszámításának alapját képezni, tehát relatíve rosszabbul járnak.

A **kereskedelemben** megvalósuló munkavállalással kapcsolatos sajátosságok elemzésénél nem tekinthetünk el az ágazatban működő vállalkozások

sokszínűségétől, méretbeli és tulajdonosi különbözőségétől. A kereskedelemben megtaláljuk az alkalmazott nélküli kisbolttól kezdve a multinacionális bolthálózatokig a legkülönbözőbb méretű és szervezésű kereskedelmi egységeket. A kereskedelmet egyfelől a családi mikro-és kisvállalkozások, a közepes méretű vállalkozások és a nagy kereskedelmi hálózatok jellemzik. Változatos a tulajdonosi kör is, minél kisebb egy bolt annál inkább valószínű a hazai tulajdon, és minél nagyobb annál inkább valószínű a külföldi tulajdon. A boltok és bolthálózatok egy része a rendszerváltás előtt állami kézben működő vállalatok privatizálása során jött létre, más részük zöldmezős beruházással. Találunk még (mutatóban) szövetkezeti tulajdont is. Jellemző az is, hogy minél kisebb boltról van szó, vagy hazai tulajdonról annál inkább tőkehiányos, sérülékeny. Az erősödő verseny és koncentráció mellett a fogyasztási- és vásárlási szokások változása és az új technológiák megjelenése is jelentős hatással voltak a kereskedelem szerkezeti átalakulására.

Az ágazat jelentős foglalkoztató, 2007-ben 591500 főt foglalkoztatott (STADAT adatbázis), 53,2%-ban nőket. Ez az összes hazai foglalkoztatott kb. 15 %-a. A 10000-es BérBarométer adatbázisban az ágazatot 871 fő reprezentálja. A mintában – a KSH Stadat adatbázisában szereplő arányhoz képest - túlerepresentáltak a nők (66,4%). A kereskedelemben a KKV-k szerepe a foglalkoztatásban meghatározó. Ennek hangsúlyozására a kereskedelemnek a foglalkoztatásban betöltött szerepe elősegítésénél és erősítésénél van szükség. A foglalkoztatás szempontjából alapvető fontosságúnak bizonyulnak a mikro-és kisboltok (max. 20 fős egységek). Az ágazatbeli vállalkozások „helyzetbehozása” ennél az ágazatnál is tehát szorosan kapcsolódik KKV-k helyzetbe hozásával általában. A kereskedelemben sok a korábbi kényszervállalkozó. A jelenlegi gazdasági válság során munkájukat elveszítők számára azonban ez az út már valószínűleg nem járható, egyrészt a piac telítettsége, másrészt a belső kereslet várható visszaesése, illetve a vásárlók árérzékenységének további várható erősödése miatt. Az árversenyben – továbbá - a beszerzésnél versenyelőnyben lévő nagyméretű kereskedelmi cégek, hálózatok, diszkontok, hipermarketek, stb. helyzeti előnyben vannak a kisméretű, nemegyszer családi tulajdonban lévő kereskedelmi egységekkel szemben.

A Bérbarométer adatbázisban a kereskedelemben a legnagyobb súlyban az a harmincas korosztály képviselteti magát, amely számára a munka és a családi élet, gyermek vállalása és nevelése komoly kihívást jelent, s aminek a következményeivel a mindennapos munkaszervezés során már számolni kell. Az adatbázisban feltűnő a nyugdíjhoz közeli korosztály magas aránya: 50 éven felüli az ebben az ágazatban dolgozó (és az adatbázisban szereplő nők) 20 %-a. Ez a korosztály már nem a saját gyerekeit, hanem az unokáit vagy a szüleit gondozza. A BérBarométer adatbázisban szereplő és a kereskedelemben dolgozó nők képzettsége – a felsőfokú végzettséget kivéve - valamivel magasabb, mint a férfiaké.

A nők 53%-a, a férfiaknak viszont csak 47 %-a – érettségizett. Ugyanakkor a férfiak között kissé nagyobb a szakmunkásképzőt végzetek hányada (31,5%), mint a nők között (30%), és magasabb közöttük a csak 8 osztályt végzetek hányada is (6,5 %), szemben a nők 3,8 %-ával.

Az adatbázisban szereplő és a kereskedelemben dolgozó nők képzettsége – a felsőfokú végzettséget kivéve - valamivel magasabb, mint a férfiaké. Fordított azonban a helyzet a felsőfokú végzettséget illetően: a nők mindössze 13%-a, a férfiaknak viszont 15%-a rendelkezik főiskolai, egyetemi végzettséggel, ami meghatározó a vezetői karrier megvalósítását illetően

A felmért nők 12,7%-a, míg a férfiaknak 21,45%-a tölt be vezetői állást. Ez ebben az ágazatban is felveti azt a kérdést, hogy mi okozza a nőknek a férfiakénál jóval alacsonyabb részarányát a vezetők között? A férfiak és nők felsőfokú iskolai végzettségét illető különbség csak kevésbé ad választ erre. Ráadásul, ha a vezetők iskolai végzettségét nemek szerinti bontásban vizsgáljuk, azt látjuk, hogy a női vezetők 63 %-a érettségivel vagy annál alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezik, sőt van közöttük mindössze általános iskolát végzett is. Ez arról is tanúskodik, hogy a nők egy része, ha vezető is, akkor is csak az alacsonyabb posztokat tölti be.

A kereskedelemben tehát a nők jellemzően elsősorban szolgáltatás jellegű illetve ezt követően irodai és ügyviteli (ügyfélforgalmi) és egyéb felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozást folytatnak. A férfiak is elsősorban szolgáltatás jellegű foglalkozással majd másodsorban ipari jellegű foglalkozással rendelkeznek.

A kereskedelemben meglepően magas a szülőkkel és nagyszülőkkel élők aránya: mind a nők, mind a férfiak csaknem 30-30%-a vallott így. Ez egyrészt megkönnyíti – ha erre szükség van – a gyermekgondozást, vagy a nagyobb gyermek felügyeletét. Másrészt viszont szükség esetén a szülők, nagyszülők gondozását veti fel. Az adatbázisban felmért, a kereskedelemben dolgozó elvált nők között a gyermekesek aránya 89%. Az egyedülállók közül a nők 9%-ának, a férfiak 5%-ának van gyermeke. Megjegyezzük, hogy a gyermeket vállaló egyedülálló nők 9%-os részaránya elég jelentős ahhoz, hogy kereskedelemben a munkavállalók erre odafigyeljenek. Ezek a nők az átlagosnál is nagyobb stressznek vannak kitéve (megélhetés elvesztésének félelme), ami a munkahelyi produkciót is befolyásolhatja. Ezt az ilyen helyzetben lévő nők biztonságérzetének növelésével lehet kompenzálni (Kollektív megállapodásokban pl. külön biztosítékok beépítésével.) Hasonlóképpen nehéz és megoldást kíván az özvegy, illetve az elvált és egy vagy több gyermeket nevelő nők helyzete is.

A munkahely miatti aggodás, fokozott stresszhez, esetenként megbetegedésekhez, a teljesítmény csökkenéséhez vezethet. A szoros határidők és a munkahely miatti aggodás következménye is, hogy a kereskedelemben dolgozó, az adatbázisban felmért nők inkább érzik úgy, hogy stresszes a munkakörük, mint a férfiak. A felmérések szerint a kereskedelemben dolgozó nők meglehetősen nagy hányada, csaknem 37%-a, kevesebbet szeretne dolgozni, ha tudna, vagy ha lehetne. A nők a lakóhelytől való távolságot fontosabbnak ítélik, mint a férfiak. Ez összefügg azzal is, hogy a nők nagy része – mint láttuk – tömegközlekedést vesz igénybe, valamint azzal a ténnyel, hogy a nők számára a munka után kezdődik otthon a második műszak. A kisgyermeket nevelő esetében a gyermekintézmények nyitási és zárási ideje is alapvető fontossággal bír. A kereskedelemben a mintánkban szereplő nők 93%-a és a férfiak 92%-a határozatlan idejű munkaszerződéssel dolgozik, ami végső soron relatív biztonságot jelent számukra. Azt azonban, hogy ez a biztonságérzet mennyire relatív, az mutatja, hogy ennek ellenére a nők az 5-ös skálán közepesnél magasabb értékkel, 3,48-ra értékelték a munkahelyükért való aggodás mértékét.

Mind a nők, mind a férfiak 54-54%-a szerzett más képesítést is az alapképesítésén túl. Kérdés, hogy ezek mennyiben segítették pályájukat? Mind a nők és mind a férfiak esetében a felsőfokú iskolát végzetek és az érettségizettek és körében találjuk a legnagyobb ösztönzést új képesítés megszerzésére. Ugyanakkor, nagyon kis hányadban szereztek új képesítést azok, akiknek a legnagyobb szüksége lett volna új képesítések szerzésére, a 8. általánost végzett nőknek 18%-a, s a férfiaknak pedig mindössze 15,7%-a szerzett új képesítést. A munkakörök száma a jelenlegi munkahelyen részben a munkahely adaptivitását jelzi, részben pedig a dolgozók

karrier lehetőségeit. A legtöbben mindössze egy munkahelyet töltöttek be a jelenlegi cégénél. Jelen adatok alapján úgy tűnik, hogy a kereskedelemben a nők munkahelyen belüli mobilitása kissé nagyobb, mint a férfiaké: 18%-uk töltött be két munkahelyet, szemben a férfiak 15,7%-ával. Ez azt is mutatja, hogy a kereskedelemben alacsonyabb a munkahelyen belüli mobilitás, mint a nemzetgazdaságban átlagban.

Az ágazatban a BérBarométer adatbázis adatai szerint az alkalmazottak kiemelkedően magas hányada kap minimálbért. Így a nők csaknem 30%-át és a férfiak 28%-át foglalkoztatják minimálbéren az ágazatban. (Összehasonlításképpen megjegyezzük, hogy a 10 ezres BérBarométer adatbázisban szereplő nők 13,8 %-a, illetve a férfiak 11,8%-ka kap minimálbért.) A BérBarométer adatbázisban szereplő adatok alapján az ágazatban a férfiak bruttó és nettó bére 12%, illetve 15%-kal magasabb, mint a nőké. Az ÁFSZ átlagkeresetét illető férfi és női bérek közötti differencia 16%. A kereskedelemben a férfiak és nők bére közötti differencia jelentősen különbözik az iskolai végzettség és a foglalkozás szerint, sőt a magas iskolai végzettséget igénylő és a felsőfokú végzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások esetében a bér-differencia a férfiak rovására valósul meg.

A STADAT adatbázis szerint 2007-ben 316300 foglalkoztatott dolgozott az oktatásban, köztük 77% nő és 23% férfi, az összes foglalkoztatott kb. 8 %-át téve ki.

A 10000-es BérBarométer adatbázisban az oktatás ágazatból 482 nő (75%) és 164 (25%) férfi szerepel. Megállapíthatjuk, hogy a Bérbarométer mintájában az oktatásban dolgozó férfi-nő arány megfelel a STADAT adatbázisban szereplőnek. A BérBarométer adatbázisban felmért oktatásban dolgozók valamivel több, mint 90 %-a a közszférában dolgozik, közalkalmazottként. A non-profit szektorban a mintában szereplők 3 %-a, a versenyszférában csaknem 6%-a dolgozik. A mintában szereplő férfiak valamivel több mint 7%-a a versenyszférában van alkalmazásban.

A mintában felmért oktatásban dolgozók döntő része, a teljes ágazati minta 61 %-a 20-100 fős intézménynél van. A minta szerint az oktatási intézményekben dolgozók döntő része – csaknem 90 %-a – tehát kis-és közepes méretű intézményekben működik.

A Bérbarométer adatbázisban a mintában szereplő és az oktatásban dolgozók több mint a fele – 54%-a - a 45 éven felüli korosztályt képviseli, mind a nők, és mind a férfiak esetében. A mintában szereplő férfiak 20, a nők valamivel kisebb – 15% - a 56 éven felüli! Ez az oktatásban dolgozók sajátos problémáit veti fel – esetükben már nem a saját gyerek ellátása, hanem az unoka vagy a szülő gondozása kerül előtérbe. A gyermeket vállaló és kisgyermeket gondozó 25-39 éves női korosztály a minta 28%-át teszi ki. Az oktatás ágazatban egyértelműen a felsőfokú (főiskolai, egyetemi) végzettségűek dominálnak, a nők 71%-a, a férfiak 65 %-a tartozik ebbe a csoportba.

A BérBarométer adatbázis szerint az oktatásban dolgozó nők döntő része, 71%-a, a férfiaknak pedig 59%-a értelemszerűen szellemi beosztásban dolgozik. A férfi mintában nem elhanyagolható (20%) a fizikai dolgozók aránya. A KSH adatbázisában a szellemi munkát végző nők aránya (79%) hasonló a Bérbarométer adatbázisának mintájához, ahol a nők 71%-a végez szellemi, adminisztratív munkát..

Az oktatásban is – ugyanúgy, mint a többi ágazatban – alacsonyabba a női vezetők aránya, mint a férfiaké. Ugyanakkor megállapíthatjuk, hogy a női vezetők magasabban képzettek, 81%-uk rendelkezik egyetemi, főiskolai végzettséggel, miközben a vezető pozícióban lévő férfiaknak csak háromnegyede mondhatja el ugyanezt magáról. Persze az, hogy a női vezetők között magasabb az egyetemi,

főiskolai végzettségűek aránya, mint a férfiak között, még nem jelenti azt, hogy magasabb pozícióban vannak, hanem inkább azt, hogy ahhoz, hogy ők vezetők legyenek, inkább szükség van a felsőfokú végzettségre, mint a férfiak esetében.

A mintában a nőknek 66%-a, a férfiaknak csaknem 76%-a házas. Az özvegy nők részaránya a vizsgált mintában négy és félszerese a férfiakénak, az elvált nők aránya pedig másfélszerese az elvált férfiakénak. Csaknem 15 % a magát egyedülállónak valló férfiak és nők aránya.

Témánk szempontjából nem elhanyagolható az, hogy az oktatásban dolgozó nők csaknem 59%-a, a férfiaknak viszont csak 46%-a él gyermekével. Nem magas viszont a szülőkkel és nagyszülőkkel élők aránya: a nők 14%-a, a férfiak 11%-a vallott csak így.

Az oktatás ágazatban a nők 78%-ának és a férfiak 75%-ának van gyermeke. Az elvált nők között a gyermekesek aránya 97%. Az egyedülállók közül a nők 10%-ának van gyermeke. Hasonlóképpen nehéz és megoldást kíván az özvegy, illetve az elvált és egy vagy több gyermeket nevelő nők helyzete is. Különösen nehéz helyzetben vannak a gyermeket nevelő elvált és özvegy nők, az elvált nők 97%-a, az özvegy nők 100%-a ilyen.. Nem egyszerű a családi élet és a munka összeegyeztetése a házasságban élő nőknek sem. A férjes nők 26%-a nevel egy, 46%-a kettő és 13 %-a három vagy több gyermeket.

Mind a nők és mind a férfiak esetében a legmarkánsabb vélemény az, hogy munkájuk változatos. A nőkre másodsorban leginkább az jellemző, hogy szellemileg fáradtan mennek haza, illetve a stresszes munkakörük. A férfiak a szoros határidőkre panaszkodnak. Nem jellemző viszont egyik nem esetében sem a munka monotonitása, sem az, hogy gyakran kell végezniük munkatársuk feladatát, illetve nincs idő arra, hogy megebédeljenek.

A BérBarométerben felmért, az oktatásban dolgozó férfiak jelentős hányada, 27%-a, kevesebbet szeretne dolgozni, ha lehetne. A nőknek csak 23%-a tenne így. Általában – más ágazatokban – ez az arányfordított szokott lenni, inkább a nők választanák a kevesebb munkát, mint a férfiak. Igaz, fordítva már más a helyzet. A férfiak 5%-a többet dolgozna, ha lehetne, míg a nőknek csak 0,86%-a.

A kérdésre válaszolók döntő része – a nők 78%-a és a férfiak 64%-a félórán belül a munkahelyére ér. Egy órán túl csak elenyésző hányaduk – a nők 3,9%-a és a férfiak 5,4%-a – utazik. Más ágazatokhoz hasonlóan, a nők elsősorban busszal, villamossal közlekednek (45%), a férfiak autóval (49%).

A lakóhelytől való távolságot a nők fontosabbnak ítélik, mint a férfiak (56 %-uk fontosnak és nagyon fontosnak értékelte, szemben a férfiak 44%-ával). Ez összefügg azzal is, hogy a nők nagy része – mint láttuk – tömegközlekedést vesz igénybe, valamint azzal a ténnyel, hogy a nők számára a munka után kezdődik otthon a második műszak. A kisgyermeket nevelők esetében a gyermekintézmények nyitási és zárási ideje ebben az ágazatban is fontos, habár a tanárok, tanítók esetében a szünetek megoldása valamivel könnyebb, mint a más ágazatokban dolgozóknál.

Az oktatásban a mintánkban szereplő nők 90,5%-a határozatlan idejű munkaszerződéssel dolgozik. Ugyanakkor a férfiaknak csak 84%-a rendelkezik ilyen munkaszerződéssel, 16%-uk tehát relatíve bizonytalan munkaszerződéssel dolgozik. A nőknek kissé több, mint egyharmada, a férfiaknak pedig kb. egyharmada vett részt oktatásban a lekérdezés idejében, a nők. A nők csaknem 41%-a, a férfiaknak pedig 32%-a szerzett más képesítést is az alapképesítésén túl. Ez azt jelenti, hogy az oktatás ágazatban a nők – a családi kötelezettségeik ellenére is – a férfiakénál is kissé jobban igyekeznek más képesítést szerezni, képzésben részt venni, mint a férfiak. Ez az igyekezet azonban úgy tűnik, hogy a férfiak esetében jobban megtérül,

mint a nőkben. Az alapképzettségen túli képzések a nőknél az esetek 35%-ában nem változtattak a munkahelyen betöltött pozíciójukon, a férfiak esetében ez az arány csak 20,7%. Ugyanakkor az új képesítést szerzett nők 30%-a kapott fizetésemelést, szemben a férfiak 23%-ával. A nők kevésbé bizonyulnak mobilnak, mint a férfiak: az új képesítést szerzett nőknek csupán 11,4%-a szerzett más munkát, szemben a férfiak 19%-ával.

A munkakörök száma a jelenlegi munkahelyen részben a munkahely adaptivitását jelzi, részben pedig a karrier lehetőségeit. A legtöbben – a nők 70%-a, a férfiak 66%-a mindössze egy munkahelyet töltött be a jelenlegi intézményénél, azaz a nőknek az intézményen belüli mobilitása kissé kisebb, mint a férfiaké. A nőknek mindössze 19,8%-a töltött be két munkahelyet, szemben a férfiak 25,8%-ával. Ez azt is mutatja, hogy az oktatás ágazatban a nők esetében alacsonyabb a munkahelyen belüli mobilitás, mint a nemzetgazdaságban általában (A BérBarométer 10 ezres adatbázis aszerint a nőknek és a férfiaknak egyaránt 55%-ának volt csak egy munkaköre az adott vállalaton belül, 24-24 %-uk kettő, 11-11 %-uk három munkakört is betöltött).

A rugalmas munkaidőt az oktatás ágazatban a nők 39,4 %-a a férfiaknak pedig 41%-a tartja fontosnak, illetve nagyon fontosnak. Tekintettel az oktatás ágazatban folytatott tevékenység sajátosságaira, megállapíthatjuk, hogy a rugalmas – atipikus – munkavégzési formák csak korlátozottan érvényesíthetők.

Az ágazatban a BérBarométer adatbázis adatai szerint az oktatásban alkalmazott férfiaknak nagyobb hányada (7,4%) kap minimálbért, mint a nőknek (4,3%). Megjegyezzük, hogy ez az arány jóval kedvezőbb, mint amit 10 000-es mintaszámú BérBarométer adatbázis mutat, ahol a nők 13,8 %-a, illetve a férfiak 11,8%-ka kap minimálbért.

A bérek nemi bontásban történő bemutatásához rendelkezésünkre állnak az Egyéni keresetek felvétele, Foglalkoztatási Hivatal 2006 évi adatai a bruttó és nettó átlagkereset és a bruttó munkajövedelem vonatkozásában, valamint az ÁFSZ 2007. májusi személyi alpbérre és keresetre vonatkozó adatai, valamint a BérBarométer adatbázis 2007-es bruttó és nettó átlagbér adatai. A BérBarométer adatbázisban szereplő adatok alapján az ágazatban a férfiak és nők bruttó és nettó bérére kb. 13%. Ettől nem sokban különbözik az ÁFSZ teljes átlagos kereset adatai alapján számított bér differencia, amely 14,5%. A BérBarométer által mért nettó béreket és az ÁFSZ átlagkeresetet illető bér differencia (15%, illetve 16%) hasonló. A Bérbarométerben bizonyos foglalkozási főcsoportokat illetően is rendelkezésre álltak nemi bontásban adatok a nettó bérekre vonatkozóan. A felsőfokú képzettséget önálló alkalmazását igénylő foglalkozások esetén a nők bére 3,9%-kal haladja meg a férfiakét. A többi foglalkozási főcsoportban azonban erősen a férfiak javára tapasztalható a bér differencia. A BérBarométer bruttó bér adatai alapján számított 13%-os bérrésnél jóval alacsonyabb bér differenciát (7,9%-ot) mutat azonban az Egyéni keresetek felvétel, Foglalkoztatási Hivatal (2006) adatai alapján számított. A felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások esetében a Bérbarométer adatai alapján az oktatás ágazatban számított bérrés 16%. Ettől nem sokban különbözik a főiskolát, egyetemet végzettek bérére, ami 14%. Ennél jóval magasabb a csupán érettségivel rendelkező nők és férfiak közötti bér differencia, a férfiak javára, 27%.

A BérBarométer adatbázis szerint mind a nők és mind a férfiak esetében a pótlékok és béren kívüli juttatások leggyakoribb eleme a 13. havi bér, ami jár a közalkalmazottaknak. A béren kívüli juttatások közül mindkét nem esetében kiemelkedik az étkezési hozzájárulás, illetve elég jelentős még a jutalmat kapók aránya. Az oktatás ágazatban mind a nők, mind a férfiak béren kívüli juttatásai nem

különböznek jelentősen, nem utolsósorban a közalkalmazottak lehetséges juttatásainak szabályozott volta következtében.

A STADAT adatbázis szerint 2007-ben 260400 fő foglalkoztatott volt 78,1% nő, a 10000-es BérBarométer adatbázisban szereplő mintában az egészségügyi és szociális ágazatból 484 nő (84%) és 88 férfi (16%) töltötte ki a kérdőívét. A BérBarométer adatbázisban felmért egészségügyi dolgozók valamivel több, mint 80 %-a a közszférában dolgozik, közalkalmazottként. Amikor az egészségügyben dolgozók problémáinak megoldásáról gondolkodunk, egyrészt gazdagabb eszköztár áll rendelkezésre, és ezt nagyobb nyomatékkal is lehet működtetni, mint a döntően versenyszférához tartozó ágazatokat illetően. Nem véletlen, hogy pl. az esélyegyenlőségi tervek készítése a közszektorban az 50 fősnél nagyobb intézmények esetében kötelezőek, míg a versenyszektorbeli vállalatoknál ilyen lehet készíteni, de nem kötelező. Ugyanakkor a különböző szinten elkészítésre kerülő költségvetések korlátai szűk keresztmetszetként jelentkeznek.

A mintában szereplő és az egészségügyben dolgozók csaknem 70%-a végülis 50 fősnél nagyobb – és mivel dominál a köztulajdon. jobbára tehát esélyegyenlőségi terv elkészítésére kötelezett – intézményben dolgozik.

A Bérbarométer adatbázisban az egészségügyben a gyermekvállalás szempontjából fontos 25-39 éves korosztály a nők között 45%-kal képviselteti magát. Nem mondható, hogy az egészségügyben dolgozók a legifjabb korosztályhoz tartoznának, az itt dolgozó nők 53 %-a és a férfiak 56%-a negyven éven felüli. A férfiak relatíve nagyobb arányban képviselik az idősebb korosztályokat: a férfiak között az 50 éven felüliek teszik ki a minta csaknem egyharmadát. A BérBarométer minta azt mutatja, hogy az egészségügy öregszik: a 25 év alattiak a mintának mindössze 2,5%-kát, a 30 év alattiak pedig 13%-át teszik ki, s ezeket az arányokat illetően nincs jelentősebb különbség a két nem között.

Az egészségügy további elöregedése előrevetíthető, ha azt vesszük figyelembe, hogy a legkevésbé mobilak – külföldi munkavállalást legkevésbé vállalók – az idősebb korosztályok.

Az egészségügyben alkalmazottak között a Bérbarométer mintájában a nők között legnagyobb mértékben - 50%-ban - az érettségizettek szerepelnek, a férfiak között – 37%-ban – az egyetemet végzettek. A mintában szereplő nőknek valamivel kisebb hányada, 32%-a rendelkezik egyetemi, főiskolai végzettséggel. Ugyanakkor a férfiak között jóval nagyobb arányban találunk alacsonyabb végzettségűeket, mint a nők között. A férfiak 30%-a csupán nyolc általánossal, illetve szakmunkásvégzettséggel rendelkezik, szemben a nők 18%-ával. Ez azt is jelzi, hogy a férfiak keresete a skála két végén helyezkedik el, miközben a nőké kiegyenlítettebb.

Amikor az ágazatban dolgozó nők és férfiak helyzetének javításáról gondolkodunk, nem szabad eltekintenünk attól, hogy a nők helyzetét a középfokú végzettségűek (érettségizettek) további helyzetbehozásával (továbbképzések, főiskolai kar elvégzésének könnyítése, stb., azaz érettségire építő karrierkép nyújtásával) segíteni, miközben az alapfokú végzettségű férfiaknak továbbképzéséről sem kellene megfeledkezni.

A BérBarométer adatbázis szerint az egészségügyben dolgozó nők kevesebb mint egyharmada, a férfiaknak pedig csaknem 40%-a fizikai státuszban dolgozik, ami megfelel az előzőekben jellemzett iskolázottságuknak. A vezetők között a férfiak és a nők aránya nagyjából kiegyensúlyozott (10, illetve 11%).

Jelzésértékű, hogy a Bérbarométer adatbázisban a szellemi beosztásban dolgozó nők 45%-a, miközben az ugyanilyen beosztásban dolgozó férfiak 74%-a egyetemet, főiskolát végzett.

A mintában a nőknek 64%-a, a férfiaknak csaknem 73%-a házas. A nők 5,6%-a özvegy, a férfiak között nem találtunk özvegyet. Magas – csaknem 16% - az elvált nők aránya is. A nők 65, a férfiak 63%-a gyermekével él. Meglepően magas a szüleivel élő férfiak aránya (28%). A nők 16%-a él a szüleivel.

A gyermeket vállaló egyedülálló nők 13%-os részaránya, valamint az elvált és gyermeket nevelő nők csaknem 90 %-os részaránya olyan magas, ami már szükségessé teszi azt, hogy erre az ágazatban külön odafigyeljenek, hiszen ezek a nők az átlagnál is nagyobb stressznek vannak kitéve

A munkával kapcsolatban mind a nők és mind a férfiak esetében a legmarkánsabb vélemény az, hogy munkájuk változatos, illetve az, hogy szorosak a határidők. A nők esetében kiemelkedő az is, hogy szellemileg fáradtan mennek haza. Mind a férfiak, mind a nők inkább panaszkodnak a stresszes munkakörre is. A férfiak nagyobb mértékben panaszkodnak a túlórára, mint a nők. A fizikai fáradtságot mindkét nem kb. azonos mértékűnek ítélte.

A nők erőteljesebben aggódnak a munkahelyük elvesztése miatt, mint a férfiak. Erre azért kell odafigyelni – egyebek mellett – mert a munkahely miatti aggodás, fokozott stresszhez, esetenként megbetegedésekhez, a teljesítmény csökkenéséhez vezethet.

Mind a nők, mind a férfiak meglehetősen nagy hányada, 31%-a, viszont kevesebbet szeretne dolgozni, ha tudna, vagy ha lehetne.

A kérdésre válaszolók döntő része – a nők 66 és a férfiak 64%-a félórán belül, de legfeljebb egy órán belül (25 illetve 22 %) a munkahelyére ér. A nők elsősorban busszal, villamossal közlekednek (46%), a férfiak autóval (51%).

A nők 32,66%-a, a férfiaknak viszont 35,23%-a vett részt oktatásban a lekérdezés idejében. Ezek az arányok a többi ágazathoz képest nem rosszak, s adódik is az egészségügy sajátosságaiból, a folyton megújuló tudásanyagból, illetve az egészségügyben a továbbképzések kötelező jellegéből. Az sem rossz arány, hogy az egészségügyben a nőknek csupán 36%-a, a férfiaknak pedig 27%-a nem szerzett más képesítést az alapképesítésén túl. Az újabb képesítést szerzők magas aránya jó lehetőséget nyújt a belső vertikális mobilitáshoz. Súlyos azonban az, hogy a csupán 8 általánossal rendelkező nőknek mindössze alig több, mint 4%-a vállalkozott új képesítés megszerzésére. A legjobb ebből a szempontból az arány az érettségizett és a felsőfokú végzettségű nők körében: 72, illetve 70%-uk szerzett új képesítést. A nők és a férfiak kb. egyharmadának azonban nem változtak az esélyei az új képesítés megszerzését követően sem, viszont a nők 28,4%-a vallotta, hogy fizetésemelést kapott, szemben a férfiaknak csupán 16,4%-ával. Más munkát a nők 20%, a férfiak 18%-a talált. A munkakörök száma a jelenlegi munkahelyen részben a munkahely adaptivitását jelzi, részben pedig a dolgozók karrier lehetőségeit. A legtöbben – a nők 62,5%-a, a férfiak 67,9%-a azonban mindössze egy munkahelyet töltött be a jelenlegi intézményénél.

A munka és családi élet összeegyeztetése a nők 78%-a számára az egészségügyben fontos és nagyon fontos. A férfiaknak 66%-a jelölte be a fontos és nagyon fontos kategóriát.

A nők 42 % és férfiak 39%-a véli úgy, hogy a vállalati gyermekintézmények léte fontos vagy nagyon fontos. Ez az arány magasabb, mint amit sok más ágazatban kaptunk erre a kérdésre. Ez összefügghet azzal a ténnyel, hogy az egészségügyben a többműszakos munkavégzést nehéz összeegyeztetni a gyermekintézmények

nyitva tartásával, valójában sokan örülnének a kórházi bölcsődének, óvodának. A rugalmas munkaidőt a nők 55 %-a a férfiaknak pedig 50%-a tartja fontosnak, illetve nagyon fontosnak. Ugyanakkor a nőknek csak 24%, a férfiaknak 21%-a nem tartja fontosnak, illetve egyáltalán fontosnak a rugalmas munkaidőt.

Az ágazatban a BérBarométer adatbázis adatai szerint az egészségügyben alkalmazott férfiaknak nagyobb hányada (11%) kap minimálbért, mint a nőknek (7%). Megjegyezzük, hogy ez az arány kedvezőbb, mint amit 10 000-es mintaszámú BérBarométer adatbázis mutat, ahol a nők 13,8 %-a, illetve a férfiak 11,8%-ka kap minimálbért.

A BérBarométer adatbázisban szereplő adatok alapján az ágazatban a férfiak bruttó és nettó bére 8,9% illetve 6,9%-kal magasabb, mint a nőké.

A BérBarométer által mért bruttó béreket illető, a férfiak és nők bére közötti differencia, valamint az ÁFSZ-nek a nők és a férfiak személyi alapbérét illető bér differencia (8,9%, illetve 10,9%) között nagyságrendileg nincs nagy különbség.

A Bérbarométerben bizonyos foglalkozási főcsoportokat illetően is rendelkezésre álltak nemi bontásban adatok, mégpedig a nettó bérekre vonatkozóan. A felsőfokú képzettséget önálló alkalmazását igénylő foglalkozások esetén a nők bére 11,2%-kal haladja meg a férfiakét, az egyéb felsőfokú, vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozások esetében viszont a bérres magasabb, 14,8%.

Az egészségügyben a legmagasabb a bér differencia a nők rovására a főiskolát, egyetemet végzettek esetében van (13,3%). Az érettségizett nők és férfiak bére közötti bér differencia ugyanakkor a nők javára valósul meg (-0,9%).

A BérBarométer adatbázis szerint mind a nők és mind a férfiak esetében a pótlékok és béren kívüli juttatások leggyakoribb eleme a 13. havi bér. A béren kívüli juttatások közül kiemelkedik az étkezési hozzájárulás, illetve a férfiak esetében a műszakpótlék, és a nők esetében a műszakpótlék mellett a tömegközlekedési bérlet.

Az ÁFSZ 2007-es adatai szerint a kereset kb. ugyanolyan mértékben haladja meg az alapbért a nők esetében, mint a férfiak esetében. Azaz az egészségügyben a kereseti elemek összesített értékében nem, csak az összetételében tapasztalhatunk különbséget a férfiak és a nők között.

Interjúk összegzése

Készítették:

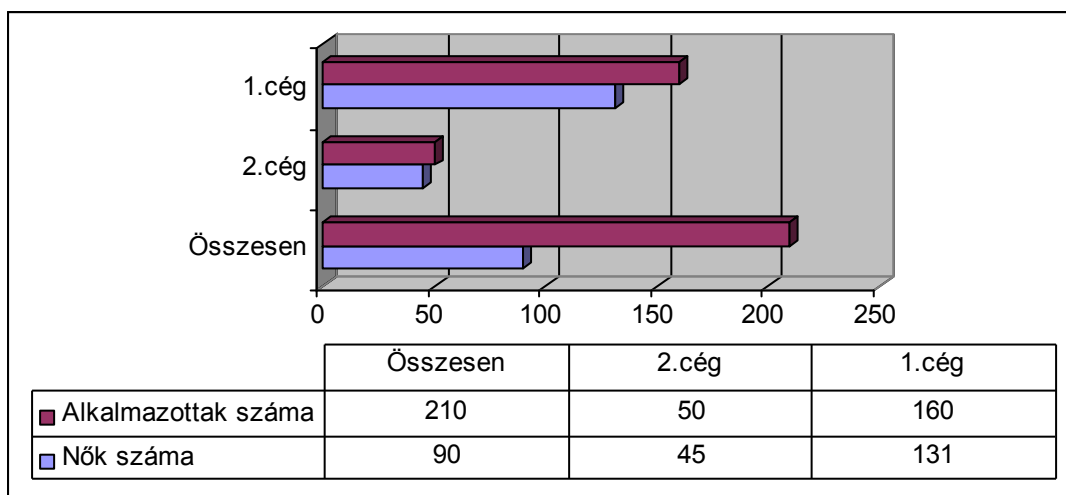
Matiscsákné dr. Lizák Marianna

Hartinger Edit Emese

1. Ruhaipar

A munkaadókkal készített interjúk összegzése

Az interjúkból az derült ki, hogy a munkáltatók **a munkaidőrendben** igyekeznek a lehetőségekhez képest igazodni a gyermekintézmények nyitvatartási idejéhez. Jellemző probléma azonban, hogy a gyermekes szülők csak felváltva tudják megoldani a gyermekük oda- illetve hazaszállítását. Azon a munkahelyen, ahol később kezdődik a munka, igazodva az óvodák nyitására, onnan csak később tudnak a gyerekekért indulni a szülők. Fizikai dolgozók esetében a munkaidő szabottabb, ez azt jelenti, hogy váratlan túlórára nem kell számítaniuk, a napjaikat előre tudják tervezni, szemben az adminisztratív munkát végzőkkel: náluk gyakori, hogy 17 óra helyett csak később tudnak hazamenni.



1. ábra Női alkalmazottak száma a ruha-ágazatbeli cégeknél (2008-as adat)²

A **szabadságolással** kapcsolatban a munkaadói oldal azt mondja, hogy a dolgozók általában ki tudják venni akkor a szabadnapjaikat, amikor csak szeretnék. Ezzel szemben meg vannak határozva azok a hónapok (január és július), amikor a főnökség „nem szereti”, ha a dolgozó akkor megy szabadságra. Ezt a megnövekedett munkamennyiséggel magyarázzák, hiszen a ruhaiparban ekkor van a szezonváltás. Ez azt sugallja, hogy amennyiben a munkavállaló ezekben a hónapokban menne szabadságra, az akár a munkájába is kerülhet, hiszen azt mutatja, hogy nem lojális a céghez. A kisgyermekes szülőkre is ezek a megállapítások vonatkoznak, így az anyák és apák dilemma-helyzetbe kerülhetnek, amikor mondjuk a beteg gyermekük miatt arra kényszerülnek, hogy szabadnapot vegyenek ki, vagy inkább máshogy próbálják megoldani a felügyeletet erre az időszakra.

A fizikai dolgozók tekintetében a **túlóra** időszakosan jelentkezik, jellemzően a szezonváltás hónapjaiban. A munkáltatónak a túlóráztatás pluszköltséget jelent, így igyekeznek kivételes alkalmakkor túlmunkát alkalmazni, amikor ennek elmaradása kliensvesztéssel járhatna. A napi túlmunka csak a kiemelt időszakban jellemző,

² A vizsgált cégek által megadott 2008-as adatokból

illetve ilyenkor a pihenőnapon is gyakran dolgozniuk kell, azonban ez minden esetben kifizetésre kerül. Az iskolai szünetekhez is próbálnak a cégek alkalmazkodni, bár ennek mikéntje nem került kifejtésre.

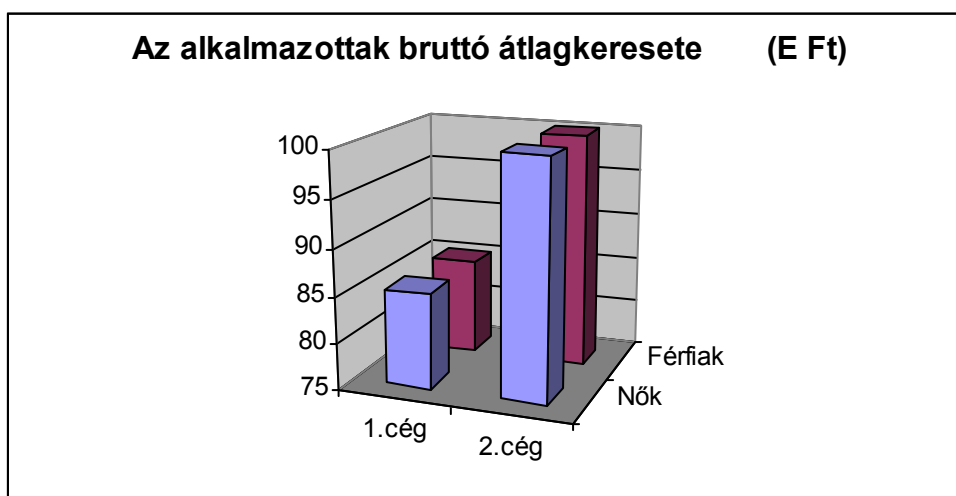
A megkérdezett cégeknél **a legtöbb dolgozó teljes munkaidőben van foglalkoztatva. Nem jellemző a távmunka vagy egyéb atipikus foglalkoztatottsági módok**, és a munkáltatói oldal véleménye szerint nem is merült fel ennek az igénye, illetve nem találják elég hatékonynak ezeket a módszereket, és nehéz a megszervezése is.

A munkaidő-beosztás miatt nem gondolják a munkaadók, hogy felesleges **stressz** éri a gyermekes szülőket. A minimális stressz csökkentésére kétféle megoldással álltak elő. Egyrészt szeretnék, ha a gyermekintézetek nyitvatartási ideje szélesebb lenne: már 6 óra előtt kinyitnának. Burkoltan elhangzott, hogy az intézmények korábban zárnak be, mint ahogy az a dolgozó szülők számára ideális volna: ezt a munkáltató úgy oldaná meg, hogy elengedi a dolgozót hamarabb, a munkaidejét úgy csúsztatva el, hogy megoldható legyen ez számára is.

A **gyermekelhelyezés** jellemzően az állam által biztosított gyermekintézményekben történik, **a cégek nem rendelkeznek saját** bölcsődével, óvodával, illetve nem rendelkeznek a helyi önkormányzattal szerződéssel férőhelyek biztosításáról. Ezt egyrészt a munkaidő biztosításával indokolták, ami lehetővé teszi a dolgozók számára azt, hogy az állami intézmények munkarendjéhez alkalmazkodva tudjanak gyermekük szállításáról gondoskodni, másrészt pedig azzal, hogy a dolgozók más településekről ingáznak, így a gyermekelhelyezésben a lakhelyük önkormányzata az illetékes.

A **távolmaradást** vizsgálva azt tapasztaltuk, hogy a vállalatoknál legtöbbször a GYES és a táppénz, valamint betegség miatt **hiányoznak** a dolgozók. Ilyenkor a helyettesítést túlóráztatással oldja meg a cég, vagy ahol lehetőség van rá, ott más dolgozó veszi át a művelet elvégzését. A kisgyermeket vállalók szinte kivétel nélkül **kihasználják a jelenleg 3 éves Gyes időt, hamarabb nem jellemző a munkába való visszatérés**. A cég ilyenkor új munkaerőt vesz fel, határozott időre szóló szerződéssel. A hiányzások jelentős anyagi terhet jelentenek a cégek számára, mivel a terheket nem egyenlő mértékben viselik. Azonban ennek csökkentése nem lehetséges a foglalkoztatottak kára nélkül.

A **képzést illetően** a cégek lehetőséget biztosítanak dolgozóiknak a továbbképzésre. A fizikai dolgozók esetében ez általában technikai képzést jelent, míg az adminisztratív munkakörökben dolgozóknál a nyelvi képzés van előnyben. Némely esetben kihelyezett oktatás is folyik a cégnél. A dolgozók igénybe vehetnek a cég által finanszírozott külső képzéseket is, azonban **a (kis)gyermekes szülők általában nem élnek ezekkel a lehetőségekkel**. Ennek okai lehetnek a nehezen megoldható gyermekfelügyelet, illetve a szabadidő hiánya is. A szellemi dolgozók számára elérhető nyelvtanfolyamok és a mérnöki utánképzés vonzó a dolgozók számára, ezekkel a lehetőségekkel általában élnek is. A fizikai dolgozók számára biztosított képzések ingyenesek, a munkáltató nem tud ennél hatékonyabb eszközt a tanfolyam elvégzésének motiválására.



2. ábra Nők és férfiak bruttó átlagkeresetének összehasonlítása a ruha-ágazatbeli vizsgált cégeknél³

Az előmenetel a cégeknél nem tudatosan előre tervezett folyamat, nem létezik személyre szabott karriertervezés. Nem részesítik előnyben a belső előreléptetést, pedig ez hatékony motiváló eszköz lenne, a vezetői posztot cégen belülről érkező és külső forrásból felvett személyek egyaránt betöltik. A törekvés ugyanakkor megvan a belső vertikális előreléptetés biztosítására, hiszen a betöltendő poszt határozza meg, hogy kit választanak a betöltésére. Amennyiben egy cégen belüli személy is rendelkezik az elvárt képességekkel, akkor őt részesítik előnyben, ám ez kevés esetben fordul elő, inkább a „kész” munkaerőt kívülről veszik fel, pedig a tudatos karriertervezés révén saját maguk is „kitermelhetnék” a cégek a vezetőiket. A nők karrierépítésének érdekében egyfajta **kvótarendszer alkalmazását** az egyik válaszadó nem tartja jó ötletnek, a másik azzal érvel, hogy náluk csak női vezetők vannak. Nehéz megállapítani tehát azt, hogy mi is a munkáltatók valódi véleménye a kérdésről, hiszen a vizsgált cégeknél a női dolgozók vannak többségben, mind a beosztott, mind a vezetői szerepkörökben.

A **vezető-kiválasztást** értékelve megállapítható, hogy egyik vizsgált cég sem végez **kompetencia-vizsgálatot** egy-egy személy vezetővé való kiválasztásakor, csupán a korábban tapasztalt munkamorált veszik alapul. Empirikusan megfigyelt tény, hogy a gyermekes anyáknak adott céghez/intézményhez való lojalitása magasabb, a fluktuációjuk alacsonyabb, mint a nem gyermekes női munkavállalóknak, ugyanakkor a cégek erre nem fordítanak kellő figyelmet. Nincs adat arról, hogy a cégek, kihasználva ezt az erős elkötelezettséget, lojalitást, több kisgyermekes anyát tekintetének potenciális vezetőnek, „készítenének” fel vezetői pozíció betöltésére, alkalmaznának vezető pozícióban, hiszen a cégek állításuk szerint ezeket a szempontokat nem veszik figyelembe a jelölt kiválasztásánál. Fontos kiválasztási szempont viszont, hogy a dolgozó (vezető) a családjában hogyan tudja összeegyeztetni a vezetői feladatokat a családi kötelezettségekkel.

A **távolmaradók segítségét** illetően elmondhatjuk, hogy a hosszabb időről, például Gyesről visszaérkezőket úgy segítik vissza a munkába, hogy újból betanítják őket, és egyfajta mentori rendszer biztosításával foglalkoznak velük, részletesen bemutatják az esetleg újításokat.

³ A vizsgált cégek által megadott 2008-as adatokból

A cégeknél nincs **esélyegyenlőségi terv**, ugyanakkor az egyik cég rendelkezik alap akkreditációs tanúsítvánnyal, amely kitér az esélyegyenlőségre is. Ennek oka, hogy a cégeknél túlnyomórészt nők dolgoznak, így nem érzik szükségét a terv elkészítésének, és véleményük szerint a jelenlegi helyzeten nem szükséges változtatniuk. Mivel nem állami cégek, így nem is kötelező nekik esélyegyenlőségi tervet készíteni az Antidiszkriminációs Törvény értelmében.

A vizsgált cégeknél léteznek **tipikusan női- és férfi munkakörök** is. Utóbbiak a jellemzően nagy állóképességet kívánó vasalói munka és a műszaki érzéket feltételező karbantartói. Női munka a varró(nő). Ezek megfelelnek a tradicionális női- és férfi szerepeknek is.

A nemek közti bérkülönbséget vizsgálva azt tapasztaljuk, hogy a vizsgált cégeknél nem készítenek külön bérstatisztikát a férfiak és nők keresetéről, mivel nincs különbség a két nem bérezése között. Ez megfelel annak a ténynek, miszerint a fizikai dolgozóknál a két nem közötti fizetékülönbség kevésbé jelentős, mint a szellemi munkásoknál, hiszen a munkavégzés eredménye szó szerint kézzel fogható, így jobban nyomonkövethető, hogy az elvégzett munkáért egyenlően béreznek-e. **Nincsen kollektív bérmeg egyezés** a dolgozókkal, és nincs külön megállapodás a kisgyermekes nők speciális ellátásáról sem.

A nemisztereotípiákat vizsgálva több szempontot lehet elemezni, az egyik az **iskolázottság**: a munkáltatók elégedettek a nők képzettségével, nem tartják a férfi dolgozókat tanultabbnak. (Ezt a statisztikai adatok is egyértelműen mutatják.) Kiemelték, hogy **a tradicionális szerepek** feloldódóban vannak, így a két nem között a feladatok terhei egyenlőbbnek oszlanak el. Azonban még úgy érzik, hogy a nőkre még mindig nagyobb teher hárul, hiszen a **női szerepek bővülése miatt** (pénzkereső) plusz feladatokat is el kell látniuk, mert a gyermeknevelés még mindig inkább rájuk tartozik, s nem a férfira.

A munkavállalókkal készült interjúk összegzése

A munkavállalók szerint a **munkaszervezés** jellegzetessége nem okoz stresszhelyzetet a számukra, így azt nem is kell csökkenteni.

A **munkaidő-beosztással** elégedettek általában, de az egyik alkalmazott jobban örülne a korábbi munkakezdésnek, mert így korábban végezne délutánonként, és jobban tudná az ügyeit intézni. Változtatni azonban nem szeretnének, alkalmazkodtak a munkarendjükhöz.

Az atipikus foglalkoztatási formák igényeit vizsgálva azt mondhatjuk - a munkavállalók válaszai alapján, hogy **a dolgozók idegenkednek a távmunkától**, ha lehetséges lenne a munkájuk otthoni elvégzése, akkor sem élnének vele. Egyikőjük szívesen dolgozna többet arányosabban több fizetésért. A kevesebb munkaidőt és részmunkaidőt is elutasítják a dolgozók.

A túlmunka a kollégák hiányzása esetén is előfordul, akár pihenőnapokon is. Amikor szezonváltás van, és megszorodik a munka, akkor növekszik a túlmunka ideje is.

A szabadságok kivételével előfordultak már gondok. A nyári szezonváltás miatt csak meghatározott időpont után lehet kivenni a szabadnapokat, de ez nem mindenkinek okoz gondot, vélhetően a dolgozók már alkalmazkodtak ehhez a helyzethez. Valószínűleg a fentebb nevezett ok miatt is, de előfordul felhalmozott szabadság, amit a dolgozó sokszor átvisz a következő évre.

A munkába járás egyetlen válaszdónak sem okoz gondot, bár az utazás a tömegközlekedési eszközökkel 40 és 50 perc között mozog.

A munkavállalók elmondták, hogy a dolgozók számára **a gyermekek elhelyezése** családi (nagyszülők, férj) segítség nélkül problémát okozna, legalábbis amíg nem iskoláskorúak a gyerekek. **A gyermekintézmények nyitvatartási idejével** meg vannak elégedve a válaszdók, nem okoz számukra problémát a gyermekek szállítása, családi segítséggel meg tudták/tudják oldani. A nyári szünetekben is a nagymama segítsége volt a legfontosabb, a kisgyermekes szülők legjobban őrájuk támaszkodhatnak. **A cégek nem rendelkeznek saját bölcsődével és óvodával**, jó ötletnek tartják, ha lenne, bár nem biztos, hogy ki lenne használva az összes férőhely. A felettesek általában segítőkészek a gyermekellátásban, így a szünetek átvészelésében, próbálnak rugalmasabbak lenni a szabadságok kiadásában, bár ezt a munkavállaló úgy érzi, nem szívesen teszik, mivel nehéz megoldani a helyettesítést.

A hiányzás tekintetében elég széles spektrumban mozogtak az adatközlők válaszai. Előfordul, hogy hiányoznak a megkérdezettek a munkából. Ennek több oka van: 1. hivatalos ügyek intézése, 2. saját betegség, 3. gyermek betegsége. Az átlagos hiányzás 1-2 hét, ám előfordult hosszabb, 6 hónapos folyamatos betegállomány is. Ilyenkor a kollégáik helyettesítik őket, pluszmunkát vállalva. **A Gyes ideje** 2 illetve 8 év volt, a cég ezek után a visszatérésüket újbóli betanítással, mentorálással biztosította, így nem jelentett gondot számukra az újbóli munkába állás. Az egyik esetben a Gyes 2 éve alatt a cég átalakult, így a dolgozó egy másik munkakörbe térhetett vissza, a másik esetben viszont nem történt változás, így ugyanazt a munkát folytathatta, amiben távozott.

A képzést illetően azt látjuk, hogy a válaszdók nem vettek részt az utóbbi 2-3 évben a cég által szervezett képzésben. Ennek egyik oka, hogy a válaszdó nem talált neki való továbbképzést, a másik válaszdó viszont alulmotivált, mivel ő már vezető pozícióban van, így számára érdektelenek az esetleges képzések.

A vertikális szegregációt vizsgálva kerestük arra a választ, hogy a vezetői feladatokban hátráltatja-e a női vezetőt, hogy gyermekei vannak, a válaszdók esetében nem okozott gondot a gyermek, nem hátráltatta a gyermek a vezetővé válásban és a vezetői feladatok ellátásában. A nem vezetői beosztásban dolgozó válaszdónak nincsenek vezetői ambíciói, így véleménye szerint nincs értelme egy női vezetői-kvóta felállításának. Alulmotiváltságának okaként a nem megfelelő konfliktushelyzet-kezelést nevezte meg. A vezető beosztásban dolgozó válaszdó nő megfogalmazásából az derül ki, hogy meg van elégedve a jelenlegi helyzetével, és ezért nem motivált sem a kvóta felállításában, sem további előmenetel tervezésében.

Az esélyegyenlőségi-terv meglétének tekintetében egyik válaszdó sem tájékozott, nem tudnak arról, hogy lenne ilyen a cégüknél.

A bérezést tekintetében vizsgáltuk az alapbérrel való elégedettséget és a béren kívüli juttatásokat is. Az alapbérükkel nincsenek megelégedve a dolgozók, kevésnek tartják. Béren kívüli juttatásként étkezési jegyet kapnak, és az ingázó munkavállaló utazási bérletet, aminek a másik válaszdó is örült volna. Az üdülési csekknek örülnének még. **A kollektív bérmegállapítás** tekintetében is tájékozatlanok a válaszdók, bizonytalanok a válaszban, miszerint van-e a cégükönél olyan, vagy nincsen. A férfiak és nők munkabérében nem látnak különbséget, ezt nem tapasztalták még cégükönél.

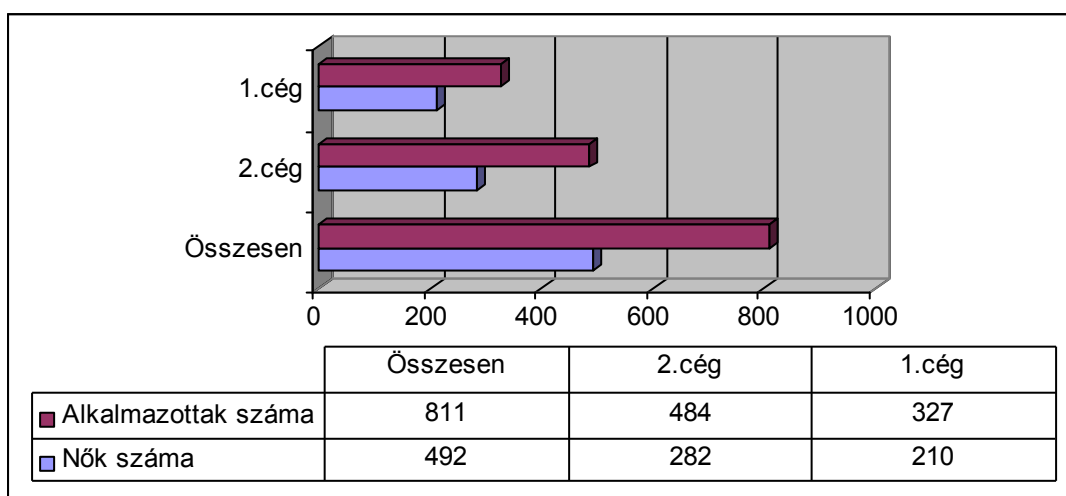
A problémát a gyermekelhelyezés jelenti főleg, erre megoldást főleg állami beavatkozással (szünetek lecsökkentésével, napközi biztosítása az iskolában nyáron) lehetne találni. A családos dolgozók számára egyértelműen a gyermekük elhelyezése jelenti a legfőbb problémát, legfőképpen a gyermek betegsége alatt és a tanítási szünetekben. Ennek gyakori oka, hogy a szabadnapokat csak meghatározott időszakban vehetik ki a dolgozók, nem pedig amikor szükségük lenne rá. Megoldást jelentene erre a céges bölcsőde vagy óvoda, de ennek létesítését nem tervezik a közeljövőben. Abban egyetértés született, hogy a kisgyermekes munkavállalók számára a legnagyobb segítséget a többi családtag (nagyszülők, házastárs) jelenti, nélkülük a helyzet csak nehezen volna tartható. **Ez felveti az egyedülálló szülők problémáját, hogy segítség nélkül hogyan tudnak boldogulni.** A nők és férfiak bérezésben nincsen különbség, ami azzal magyarázható, hogy fizikai munkánál a munka mennyisége összehasonlíthatóvá válik, így könnyebben megállapíthatóvá válik az esetleges nemi diszkrimináció.

2. Textilipar

A munkaadókkal készített interjúk összegzése

A munkaidő-beosztásra a három műszak a jellemző. Ez esetben nem tudják a cégek figyelembe venni a **gyermekintézmények nyitvatartási idejét**, a szülőknek önállóan kell megoldaniuk az esetlegesen fellépő problémákat. Az adminisztratív munkát végzőkre nem vonatkozik a három műszakos munkarend, így náluk lehetőség van a nyitvatartási rendhez alkalmazkodni.

A szabadságok kivételével nem szokott probléma adódni. Évente kétszer van 1-2 hetes leállás a cégnél, az ezen felüli szabadságokat a dolgozók kérésére kiadják. Minden év elején kitöltetik a dolgozókkal a szabadságolási ütemtervet, ez alapján adják ki az évközbeli szabadságokat. A túlmunka nem jellemző, a megrendelésektől függ.



3. ábra Női alkalmazottak aránya a textil-ágazatbeli vizsgált cégeknél⁴

A fizikai munkát végző dolgozók három műszakban dolgoznak, a szellemi-adminisztratív munkát végzők állandó délelőttiösök. **A teljes munkaidős foglalkoztatás** van túlsúlyban a cégeknél, de részmunkaidős dolgozókat is alkalmaznak. A munka jellegéből adódóan nincsenek távmunkások a cégeknél. Az atipikusan foglalkoztatottak számát nem kívánják bővíteni, mert erre csak az adminisztráció területén van lehetőség, és ez a szám korlátozott.

A munkáltatók nem érzik, hogy a munkabeosztás különösebb **stresszt** jelentene a kisgyermekes munkavállalók számára, mert feltételezik, hogy aki hozzájuk megy dolgozni, előre tudja, hogy a három műszakos munkarend mivel jár. Az esetlegesen mégis fellépő stressz leküzdésére nem rendelkeznek megfelelő megoldásokkal.

A cégek nem rendelkeznek saját bölcsődével és óvodával. A dolgozók ezirányú igényéről nem tudnak, és inkább az önkormányzati intézmények befogadóképességében bíznak. Az, hogy szerződést kössenek az önkormányzattal, hogy megfelelő mennyiségű férőhelyet biztosítsanak a dolgozók gyermekei számára, nem vetődött még fel. A cégek esetleg a szabadságolási ütemterv alakításával tudnak segíteni a kisgyermekes szülőknek a gyermekintézményi szünetek átvészelésében.

⁴ A vizsgált cégek által megadott 2008-as adatokból

A hiányzások fő oka a táppénz, de szabadság, Gyes és Gyed miatt is hiányoznak. Átlagban a dolgozók 4-10%-a szokott egyszerre táppénzen lenni. A kisgyermekeseknél a táppénzes periódusok átlagosan 5 és 16 nap között mozog. A **helyettesítést** a munkaerő átcsoportosításával oldják meg, egy dolgozó különböző feladatokat is képes ellátni. A kismamák tipikusan maradnak a **Gyes** végéig otthon, bár az egyik cégnél a kismamák kb. 1/3-a a gyermek második életéve (a Gyed letelte) után visszatér dolgozni. Őket, akik hosszabb időre kiesnek a munkából, megpróbálják szintén átcsoportosítással helyettesíteni, amennyiben ez nem lehetséges, új munkaerőt vesznek fel erre az időszakra. A hiányzások általában nem rónak jelentős anyagi terhet a munkáltatóra, mivel ésszerű átcsoportosítással ez elkerülhető. Az ennek ellenére fellépő veszteségek csökkentésére nem tudnak megoldást mondani.

A képzés, továbbképzés a munkaadó részéről is ugyanolyan fontos, mint a munkavállaló részéről, hiszen a munka minőségét javító, hatékonyságnövelő tényező, állítják a megkérdezettek. A cégek nyújtanak továbbképzési lehetőségeket dolgozóiknak. A munkavállalók a cég által finanszírozott külső képzési lehetőségeket is igénybe vehetik, néhány dolgozónak tanulmányi szerződése is van. A kisgyermekes szülők szoktak élni ezekkel a lehetőségekkel, konkrét esetben a részmunkaidős Gyes-en lévő kismama folytathatja a tanulmányait, és erre az időre a munkából is elengedik.

A karriertervezés csak középvezetői szinten jellemző a cégeknél. A vezetők a cégen belülről és cégen kívülről is érkezhettek. A nők karrierépítése érdekében a női vezető kvóta-rendszert nem fogadnák el, mivel nem érzik szükségesnek, és a férfiak esetében sem fogadnák el.

Nem végeznek kompetencia felmérést **a vezető-kiválasztáskor**, de megvizsgálják a feladatkörre való alkalmasságát, bár azt nem árulták el, hogy milyen módon teszik ezt. A cégek jelenleg nem használják ki a vezetői pozícióban lévő kisgyermekes anyák lojalitását a céghez, csupán egy anyuka van a vezetők között. A munka és a család összeegyeztetését muszáj megvalósítani, így sikerülhet csak hatékonyan dolgozni a munkaadók szerint.

A Gyes utáni visszatérés esetében eltérő a vélemény: az egyik vizsgált cég munkáltatói képviselője szerint a dolgozók közül Gyes-re/Gyed-re menők általában nem térnek vissza a céhez. A másik vizsgált munkaadó főszabálya az, hogy a visszatérőket ugyanoda veszik vissza, ugyanolyan bérrel, ahonnan táppénze/szülési szabadságra/Gyes-re mentek. Termelő cégről lévén szó a huzamosabb időkihagyás alatt előfordulhatnak technológiaváltozások, amik a cég átalakulását eredményezhetik, így mégis előfordulhat, hogy nem ugyanoda kerül vissza a dolgozó, bár inkább igyekeznek az új eszközök használatára megtanítani. Az adminisztratív munkakörökre ez nem vonatkozik, őket ugyanoda tudják visszavenni minden esetben, ahonnan hazamentek:

A vizsgált cégek egyike sem rendelkezik **esélyegyenlőségi tervvel**, azonban az egyik vállalat vezetője kidolgozott egyet, amelyet a kollektív szerződéssel együtt a munkavállalói oldalon is el kell fogadnia. Szerinte azonban a „kollektív szerződésben sok minden benne van, az mindent szabályoz.” Az interjú készítőjének benyomása az, hogy az interjúalany szerint az esélyegyenlőségi tervre azért nincs valójában szükség, mert a kollektív szerződés érint a gender egyenlőség gazdasági kérdéseit is. Ennek ellenére elkészítette a tervet. Majd látható lesz a munkavállalói oldallal készített interjúból, hogy az esélyegyenlőségi tervet a szakszervezet

„kényszerítette” ki, azaz sokszor szóba hozták, hogy miért nincs, mikor lesz. A munkavállalói oldal az esélyegyenlőségi terv létéről nem tud. A munkavállalói oldal interjúalánya meg is kérdezte, hogy a másik oldal mit mondott ezzel kapcsolatban az interjú alatt. Amennyiben létezne esélyegyenlőségi terv, azt a vezetőség magától betartaná.

A horizontális szegregációról elmondható, hogy tipikus női és férfi munkamegosztás az egyik cégnél van: amelyik feladat nagyobb testi erőt kíván meg, azt férfiak végzik, az aprólékosabb munkákat és az adminisztrációs feladatokat nők látják el.

A férfiak és nők bérezéséről nem készítenek külön statisztikát. Az azonos értékű munkát végző férfiak és nők alapbére és keresete között nem látnak a munkaadók különbséget, mint ahogyan a béren kívüli juttatásokban sincs különbség a két nem között. Mindkét cég rendelkezik kollektív szerződéssel, azonban ez nem tartalmaz kimondottan kisgyermekes nőket illető speciális ellátásáról szóló utasítást.

A munkaadók meg vannak elégedve a női dolgozókkal, és hangsúlyozzák, hogy nem a társadalmi nem alapján történik a jelentkezők elbírálása egy-egy munkakörben, hanem a rátermettség. **A kisgyermekes dolgok alkalmazásának szempontjából felmerülő problémák** összefoglalásakor megemlítik a betegállományt, amivel több alkalmazott visszaél. Erre az egyik megoldási javaslat az, hogy rászorultsági alapon járjon a munkavállalónak, ne pedig alanyi jogon. Ennek megvalósítására azonban nem tért ki az adatközlő. A másik cég képviselője nem lát különösebb problémát, ők úgy vélik, hogy a szabadságok kiosztásával, a visszavételével és a cafeteria rendszerrel jogos igényeket elégítenek ki.

A munkavállalókkal készített interjúk összegzése

A munkarend és munkaidő-beosztás vizsgálatánál megállapítható, hogy a megkérdezett munkavállalók egyike három műszakban dolgozik, míg a másik fix munkaidejű: reggel 7-től délután fél 4-ig. Állításuk szerint a munkaidő-beosztás, a munkaszervezés jellegzetessége és kötöttsége nem okoz számukra olyan stresszhelyzetet, ami már a munkavégzés rovására menne. Egyikőjük megemlíti, hogy nem a fenti okok a **stressz**képzőek, hanem magának a munkahelynek a bizonytalansága. A munkáltató jelen helyzetben nehezen tudja kezelni ezt a helyzetet.

A jelenlegi munkarendjük megfelel számukra, és **nyitottak az atipikus foglalkoztatási formákra is**. Amennyiben lehetséges volna, szeretnének jelenleginél rugalmasabb időbeosztásban dolgozni, és amennyiben a munkájuk jellegéből adódóan lehetne azt távmunkában végezni, azt is vállalnák. A munkahelyéért aggódó válaszadó kompromisszumkészebb feleleteket adott, számára a munkaidő csökkentése arányosan kevesebb bérét, vagy a részmunkaidő is járható út volna. A kevésbé aggódalmas válaszadó a 8 órás munkaidőt vállalná be, arányosan több fizetésért.

A túlmunka egyik cégnél sem jellemző. Egyszer-kétszer azért fordul elő, mert például egy raktár bezárása miatt költözni kell, ami csak hétvégén lehetséges.

A válaszadók elmondták, nincs problémájuk a **szabadságuk kivételével**, mindig fel tudják használni, amikor szeretnék, így egyiküknek sincs felhalmozott szabadsága, mindig fel tudják használni az adott évit.

A **munkába járás** egyikük számára sem okoz gondot, legfeljebb csak annyiban, hogy az évek óta ugyanaz az út egyre unalmasabbá válik. Az utazási idő fél- és 2 óra között van, ám ez utóbbi bruttó érték, „ajtótól ajtóig”, mindennel együtt ennyi idő, bár a lakóhely és munkahely csupán 10 kilométerre van egymástól. A tömegközlekedést (autóbusz, vonat) részesítik előnyben.

A munkavállaló oldalt képviselő gyermekes válaszadó számára a legnagyobb **segítséget** a nagyszülők jelentik a gyermekük elhelyezésében. Így nem okoz gondot az sem, ha a gyermekintézmények csak később nyitnak, mint a munkaidő kezdete, mert a családtagok segítségével meg tudják oldani a gyermekek szállítását, felügyeletét. A nyári szüneti gyermekelhelyezés több gondot okoz. Amennyiben nagyobbak a gyerekek, akkor önállóan vannak, kisebb gyermekek esetén a nagyszülők gondjaira vannak bízva.

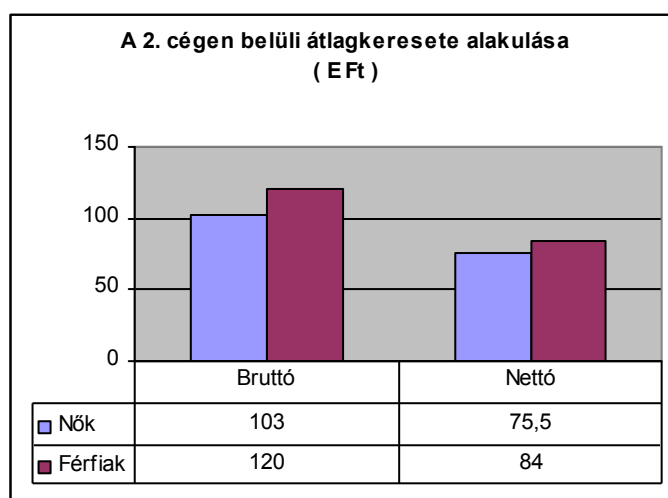
A cégek nem rendelkeznek **saját bölcsődével és óvodával**. Úgy vélik, hogy jó volna, ha lenne cégen belül megoldható gyermekfelügyelet, bár a bejárás, ingázó dolgozók nem vinnék magukkal a gyermekeket. Az egyik cégnél korábban volt magánóvodája, de tulajdonosváltáskor felszámolásra került. A válaszadók véleménye szerint a cégek egyáltalán nem segítik a kisgyermekes szülőket a gyermekellátásban, pl. a szünetek átvészelésében.

A **hiányzást illetően** megállapítható, hogy a munkavállalói oldalt képviselő megkérdezettek nem szoktak hiányozni a munkából soha, legfeljebb a szabadságuk ideje alatt. A gyermekükre betegségük alatt nagyszülők vigyáztak. A helyettesítést a kollégák oldják meg, el tudják végezni egymás munkáját, vagy pedig betanítanak rá valakit, ezért nem vesz fel a cég új embereket. A **Gyes-t** egyikük anyagi okok miatt nem vette igénybe, visszatért a munkába a szülési szabadság után, a másikuknál a házastárs (anya) vette igénybe azt. A cégek, ha nem is segítik a **visszatérést**, de nem is akadályozzák, nem volt még gond a visszatéréssel. Egyik esetben ugyanabba a munkakörbe került vissza a válaszadó, míg a másik úgy gondolja, hogy sok éves kihagyás után nem megoldható, hogy a munkavállaló ugyanabba a munkakörbe kerüljön vissza, amiben korábban dolgozott, hiszen ez idő alatt új technológiák születhettek, amit előbb el kell sajátítani. Hozzáteszi: ebből az okból még nem küldtek el embert tőlük.

A **képzések** elemzésénél azt látjuk, hogy mindkét cégnél indultak képzések, amiket az egyik munkavállaló igénybe is vett, ő hasznosnak ítélte. A másik válaszadónak az a véleménye, hogy a munkáltató valamilyen szinten akadályozta azt, hogy elvégezhesse a tanfolyamot, mivel ő a szakszervezet elnöke. Ugyanakkor örülne, ha indulna olyan tanfolyam, amit hasznosíthatna (pl. tárgyoncavezető). Hátránya nem származott abból, hogy nem végzett még el továbbképzési tanfolyamot, nem tudja, hogy származhat-e ebből később hátránya.

A cégeknél nincs **személyes karriertervvel**. A hölgy válaszadó véleménye szerint a kisgyermek nehezíti a helytállást a munkában, és emiatt nincsenek is vezetői hajlamai. Nem szeretne női vezető-kvótarendszert, mivel számára a jelenlegi beosztása a megfelelő. Véleményük szerint egyik cégnél sincsen esélyegyenlőségi terv, bár a második cég esetében a munkáltató azt állítja, hogy kidolgozott egy tervet, csupán ezt nem árulta el a munkavállalóknak.

A bérezés, javadalmazás tekintetében a munkavállalók egyike meg van elégedve az alapbérével és fizetésével, a másikuk nem. Ő azt mondja, hogy a keresete kevés, és hiába egészítik ki cafeteriával, amivel elégedett, az nem emeli a nyugdíját. Az azonos munkát végző férfiak és nők fizetése között nincs vagy csak nagyon minimális a különbség. Az összehasonlítást nehezíti, hogy vannak tipikus férfimunkák (targoncás), amiket nő nem végez, így a munkák jellege miatti bérkülönbségeket nem lehet objektívan összehasonlítani. Mindketten kapnak **béren kívüli juttatást**, cafeteriát, étkezési jegyet, nőnap ajándékot, mikuláscsomagot a gyerekeknek, stb. Említették, hogy jó volna üdülési csekk, és családi céges programok szervezése, ami segítene a jelenleg uralkodó rossz hangulat legyőzését. A másik munkavállaló akkor lenne elégedett, ha a cafeteriát nem kötnék feltételhez: náluk ugyanis aki adott hónapban 3 napnál többet van táppénzen, elesik a teljes cafeteriától abban a hónapban. Mindkét cégnél van kollektív szerződés, ami valamelyest javít a helyzetükön, de a fizetésemelést központilag állapítják meg.



4. ábra Az egyik textil-ágazatbeli cégen belüli átlagkereset alakulása 2008-ban⁵

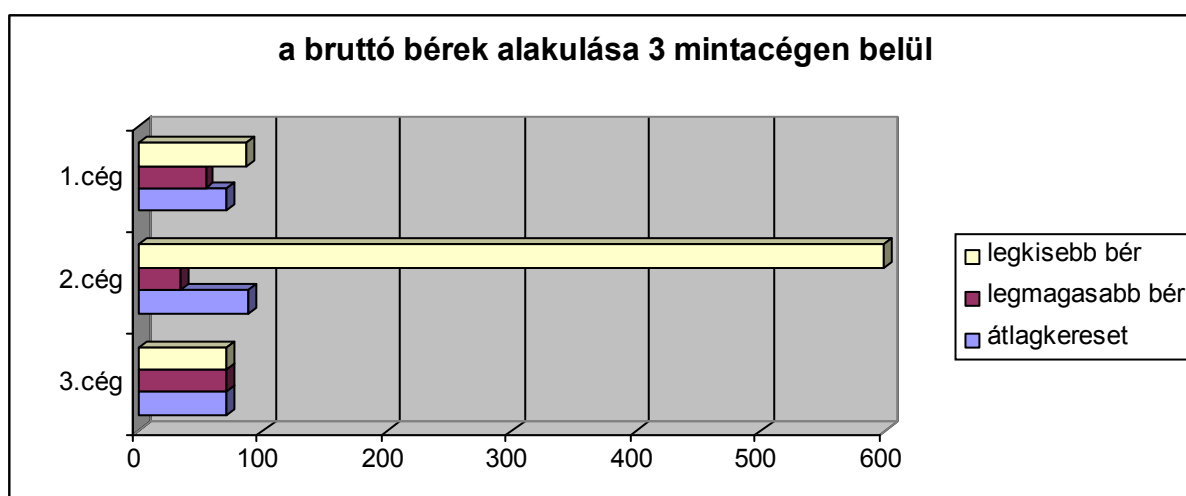
A munkavállalók fontosnak tartják a szociális rendszer fejlesztését. Ez magában foglalja a gyermekelhelyezés infrastruktúrájának bővítését, az idősek elhelyezését. A juttatásokat, mint amilyen a cafeteria, nem szabadna hiányzáshoz kötni, vagy a hiányzásba ne számítsen bele a gyermekek betegsége miatti hiányzás. Úgy véli a dolgozó, hogy a cég rajtuk akar spórolni, és ez a 3 napos hiányzás miatti cafeteria megvonás is emiatt történik, ám véleménye szerint így még a kisgyermekes szülők sem mennek táppénze, hanem egyéb módon oldják meg beteg gyermekük felügyeletét. A kollektív szerződésről való tárgyalás még folyik náluk, de még nem biztos, hogy a céljaikat el tudják érni. A családnak kiemelkedő szerep jut, hiszen a nők családi segítség nélkül nem biztos, hogy helyt tudnak állni, mert rájuk még mindig nagyobb teher hárul, mint a férfiakra.

⁵ A vizsgált cégek által megadott 2008-as adatokból

3. Kereskedelem

A munkaadókkal készített interjúk összegzése

A **munkaerő-hiányzások** a legtöbb esetben betegség, táppénz miatt történik. Az egyszerre táppénzen levő dolgozók száma 20 és 100% között van, ez utóbbi viszont nagyon kis cég (1 alkalmazottal), így már érthetővé válik a magas arány. Általában 3 és 9 nap között vannak az átlagos táppénzes hiányzások, ilyenkor munkaerő-átcsoportosítással oldják meg a helyettesítést. Amelyik cégnél releváns volt, ott a **Gyes**-re menők kihasználják a 3 évet, mielőtt visszatérnének a munkába. Ilyenkor új munkaerőt vesznek fel a helyükre, emiatt a hiányzás nem jelent anyagi terhet a cég számára. Az esetleges veszteségeket lehetne csökkenteni, ha a munkáltatót érő terheket igazságosabban viselnék az állami intézményekkel együtt.



5. ábra A kereskedelem-ágazatban vizsgált 3 cégen belüli bruttó bérek alakulása 2008-ban⁶

A képzéseket vizsgálva azt tapasztaljuk, hogy a cégek közül a két nagy cégnél lehetőség van továbbképzésre a cégen belül, illetve a cég által finanszírozott külső képzéseket is igénybe vehetik a dolgozók. A kisgyermekes dolgozók nem nagyon veszik ezeket a képzéseket igénybe. A motiválásukra a munkáltatók nem tudnak megfelelő megoldást javasolni, véleményük szerint talán a helyettesítés nehézsége az, ami meggátolja a dolgozókat a képzés elvégzésére.

Személyre szabott karriertervezés csupán a három közül a legnagyobb cégnél van, itt előre meghatározott feltételek mellett történik az előrelépés. A vezetők általában cégen belül kerülnek ki. A nők karrierépítésének elősegítésére a női vezető kvótarendszer felállítását visszásan fogadták: egyrészt a közepes vállalat munkáltatója jó ötletnek tartaná a kvóta bevezetését, míg a nagyvállalt szerint nincs igény rá. A minivállalkozás szerint a nagyvállalatok esetében is felesleges a kvóta alkalmazása.

A vezetők kiválasztásánál nem végeznek kompetencia-vizsgálatot, és nem fordítanak arra sem figyelmet, hogy vezetőnek kisgyermekes anyát válasszanak, akik

⁶ A vizsgált cégek által megadott 2008-as adatokból

empirikus kutatásokkal bizonyítva lojálisabbak a céghez. A munkáltatók szerint a családi élet és a vezetői beosztás családi segítséggel összeegyeztethető.

A Gyes-ről visszatérőket újbóli betanítással segítik az esetleg elavult ismereteik felfrissítésére, és így visszaviszik a korábbi munkakörükbe. A helyettest, amennyiben nincsen számára egyéb munka, elengedik a cégtől. Nem rendelkeznek esélyegyenlőségi tervvel, a munkáltatói vélemény szerint azért, mert e nélkül is esélyegyenlőség van a munkahelyen, vagy pedig a belső szabályzat foglalja ezt magában. Ezen a helyzeten nem érzik szükségesnek a változtatást, mivel így is működőképesnek és kielégítőnek találják a helyzetet. A cégnél nincsenek tipikusan női vagy férfimunkák, bár a legkisebb cég szerint az eladói munkakör tipikusan női.

A cégeknél nem végeznek külön **bérstatisztikát nemek szerint** és nincs érzékelhető különbség a két nem fizetése között. A béren kívüli juttatások nagysága is megegyezik. Kollektív szerződéssel nem rendelkeznek, a kisgyermekes nőket illető speciális juttatások a munka törvénykönyve alapján történik.

A munkaadói oldal összességében elégedett a női alkalmazottakkal, bár általában nem tesznek különbségek a két nem között. A munkáltatók véleménye szerint lehetőséget kell biztosítani a munkavállaló számára, hogy gyermekét vagy szülőjét bármikor ápolni tudja, ez okból bármikor ki tudja venni a szabadságát. A munkaidő tervezésénél fontos szempont, hogy a munkavállaló számára melyik műszak a megfelelő, kérésükre áttehetik őket éjszakai műszakba. Az is megoldást jelenthet, ha az államilag biztosított szociális ellátást kiterjesztenék, és a munkavállalóknak nem a saját táppénzüket kellene felhasználni, amikor beteg családtagjaikat ápolják.

A munkavállalókkal készült interjúk összegzése

A munkarend és munkaidő-beosztás vizsgálatok alapján az alábbiakat tapasztaltuk: a munkavállalók között találunk részmunkaidős dolgozót, három műszakban dolgozót, és egyműszakos, 8 órában foglalkoztatottat is. Számukra nem okoz **stresszhelyzetet** a munkaidő-beosztás és a munkavégzés jellege. Az esetleg fellépő stressz-helyzet kezelésére nincs ötletük. A jelenlegi munkabeosztásuk általában megfelel nekik, a három műszakban dolgozó alkalmazott is szívesebben dolgozna egy műszakban. A munkaidő rugalmasságával nincsen problémájuk. Megfelel neki a jelenlegi helyzet. **Az atipikus foglalkoztatás** közül a távmunkát elutasítják, és az abban dolgozón kívül a részmunkaidős foglalkoztatást is. Kevesebbet egyikőjük sem szeretne dolgozni, csak többet, arányosan magasabb jövedelemért.

Túlmunka előfordul, akár pihenőnapon is, de nem ez a jellemző. A szabadságok kivételével általában nem szokott probléma lenni, az egyik munkavállaló jelezte, hogy nála előfordulnak gondok. Ez abból adódik, hogy nem mindig akkor tudja kivenni a szabadnapjait, amikor szeretné, mert gondot okoz a helyettesítése.

A munkába járás nem okoz gondot a munkavállalók számára, tömegközlekedéssel és/vagy gyalog a napi utazás ideje pár perctől maximum 1 óráig terjed.

A munkavállalók jellemzően a **családtagjaikra számíthatnak** gyermekük ellátásában és gondozásában. A gyermekintézmények nyitvatartási ideje megfelel számukra, és a szünetekben is van kire bízni a gyermeket, jellemzően családtagnál vannak vagy táborban, így a gyermekek felügyelete megoldott.

A cégek nem rendelkeznek gyermekintézményekkel, egyrészt, mert az egyik válaszadó véleménye szerint a kereskedelemben erre nincs igény, másrészt irreális elképzelésnek tűnik a létrehozása. Az egyik válaszadó szerint viszont lenne erre igény. A munkavállalók szerint a cégek a munkaidő tervezésével, és a szabadságok kiadásával segítik a munkavállalókat a hosszabb iskolai szünetek „átvészelésében”, általában megfelelő empátiával kezelik a helyzeteket a vezetők, de egyik válaszadó véleménye szerint a cégvezetőség nem segíti sehogyan sem a kisgyermekes munkavállalókat.

A hiányzásról elmondható, hogy a munkavállalók szoktak a munkából hiányozni, általában betegség és táppénz miatt. A hiányzás időtartama pár naptól akár egy hónapig terjedhet. Ilyenkor a kollégákat átcsoportosítják, ők helyettesítik a kimaradt dolgozót. A **Gyes-t igénybevevő** válaszadó igénybe vette a teljes 3 éves periódust. A másik két válaszadó esetében egyszer a házastárs vette igénybe, a másik esetben pedig még az előző munkahelyén volt gyes-en a munkavállaló. A jelenlegi cég segíti a dolgozó **visszatérését a munkába**, de nem mindegyik cég ilyen: az egyik munkavállaló amiatt kényszerült munkahelyet váltani, mert visszatérése után visszaminősítették, és alacsonyabb beosztásba került alacsonyabb fizetésért. A másik esetben viszont nem volt gond a visszatéréssel, a munkavállalót ugyanabba a munkakörbe helyezték vissza, amiből elment Gyes-re.

A képzési, továbbképzési lehetőségek lehetősége és igénybevétele kapcsán elmondható, hogy a három válaszadó közül ketten még nem vettek részt a cégük által biztosított továbbképzésen az utóbbi 2-3 évben. Amelyikük részt vett, hasznosnak ítélte a foglalkozást, a szakmai ismereteinek bővüléséről számolt be, amit a munkahelyén tudott a későbbiekben kamatoztatni. A helyettesítés megoldatlanságát nevezték meg oknak, ami miatt általában nem tudják igénybe venni a képzéseket, illetve az érdektelenséget.

A munkavállalók nem rendelkeznek **személyes karriertervvel**, és nem vezető beosztásban dolgoznak. Ezt az ambíciók és vezetői képességek valamint az idegennyelv-tudás hiányával indokolják.

A női vezetői-kvóta megállapítását a női válaszadók hasznosnak találták, a férfi válaszadó „nem hisz az ilyesmiben”. Nem tudnak arról, hogy a cégnél lenne esélyegyenlőségi terv.

Elégedettség a bérrel és javadalmazással. A megkérdezett munkavállalók közül ketten elégedettek az alapbérükkel és fizetésükkel. Az elégedetlenség oka, hogy kevésnek találja azt. A férfiak és nők fizetése között nem látnak különbséget. Béren kívül kapnak egyéb juttatást is: étkezési jegyet, ajándékutalványt, vásárlási utalványt, egészségpénztári befizetést, bérletet. Egyik válaszadó nem kap ilyesféle juttatásokat. Örölnének, ha a juttatások körét megnövelik nyugdíjpénztári befizetéssel és év végi jutalommal, a juttatást nem kapó válaszadó étkezési utalványnak örülne. A munkavállalók nem tudnak arról, hogy lenne a cégnél kollektív szerződés.

A kisgyermekét egyedül nevelő vagy idős szülőjét gondozó munkavállalók munkavégzését illetően az lenne a legelfogadhatóbb, ha a dolgozó ki tudná venni a szabadságát akkor, amikor szeretné. Sokat segítene, ha a cégnek lenne saját bölcsődéje és óvodája, és említésre került, hogy kötelező legyen a munkavállalót a Gyes előtti pozícióba visszavenni.

Némileg eltérőek a vélemények a Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezete (KASZ) által 2003-ban készített felmérése - „Felmérés a dolgozók munkavégzéssel

összefüggő időfelhasználásáról⁷, és a jelen interjúk szerint. A KASZ 2003-as felmérése szerint „a kereskedelmi hálózatban szinte egyáltalán nem létezik az általános munkarendnek (5 napos 8 órás, azonos időben történő munka majd két – hétvégi – pihenőnap) megfelelő beosztás. Alapvetően mind naponként, mind a héten belül egyenlőtlenül oszlik meg a munkaidő. A két pihenőnapot leggyakrabban nem adják ki egybefüggően, illetve sokszor nem esnek a hétvége valamelyik napjára”. A nagy számok törvénye alapján, valamint a szakszervezethez érkező jelzések, bejelentések, panaszok figyelembe vételével kimondható, hogy a kereskedelemben a munkavállalók időbeosztása egyáltalán nem kedvez a család és munkahely összeegyeztetésének, bár az interjúkérdésekre adott válaszok mintha nem ezt tükröznék. Ez egyben azt is jelenti, hogy 2009-ben a megkérdezettek véleménye, miszerint „számukra nem okoz stresszhelyzetet a munkaidő-beosztás és a munkavégzés jellege” – meglehetősen ellentmondásos, melynek oka lehet a felmérés eltérő módszere, vagy a már 2009. elején érzékelhető válság-hangulatban kialakult elbocsátás-fóbia is. A 2003-as felmérés alkalmával arra kérte a szakszervezet 100 tagját, hogy egy hónapon keresztül jegyezze fel a munkába indulás és érkezés, a munka megkezdése és befejezésének időpontját, a munkaközi szünet időtartamát, valamint a hazaindulás és hazaérkezés időpontját. A szakszervezet ennek alapján vonta le következtetéseit. A 2009-es felmérésben konkrét kérdéseket kaptak a munkavállalók, ezen kérdések között szerepeltek a munka és család összeegyeztetésére vonatkozóak is. Feltételezzük, hogy amikor a válaszadónak ki kellett fejtenie szubjektív véleményét, akkor a válaszadó személyisége, a szervezetben elfoglalt pozíciója és a kérdésekben rejlő általánosítás (amely a megfelelő válaszadásra készíti a válaszadót) miatt a válaszadó nem fogalmazta meg kifogásait, hiszen akkor be kellene vallania, hogy mennyi problémával küszködve tudja csak megoldani munkahelye és családi kötelezettségei összehangolását.

A vizsgálati összefoglalóban – egy másik kérdés kapcsán – kiderül, hogy a kereskedelemben a munkavállaló nők nagyon számítanak a család idősebb tagjaira, illetve a másik házastársra, nélkülük nem tudnák megoldani a gyermekek szállítását a gyermekintézményekbe és haza, de egyéb téren is csak az ő intenzív segítségével tudják munkahelyi kötelezettségeiket ellátni.

⁷ A KASZ 2003. novemberéről 1. elő re elkészített, a napi adatok rögzítésére alkalmas felmérő lap önkéntes kitöltésével nyert, 100 db. – felhasználásra alkalmas – idő mérleg elemzését végezte el tagjai körében. A rendelkezésre álló minta összetétele megfelel a kereskedelem területi, szakmai, üzemméreti struktúrájának, de nem tartalmazza az egyéni vállalkozások adatait – lásd: www.kasz.hu – Tanulmányok, vizsgálatok.

4. Oktatás

A munkaadókkal készített interjúk összegzése

Az oktatási intézményekben a feladatköröktől függ a **munkaidő**. Jellemzően az adminisztratív munkaköröket betöltők és a kisegítő személyzet (pl. konyhás) fix időbeosztással dolgoznak, a pedagógusoknak kiszámíthatatlanabb a beosztásuk. Az órarend megállapításánál figyelembe tudják venni a gyermekintézmények nyitva tartási idejét, amennyiben a munkavállaló ezt kéri, így megoldható, hogy gyermekét tudja szállítani. A munkaidő nem csak a letanított órákat jelenti, hanem az egyéb, tanításra való felkészülést is (pl. dolgozatjavítás), így nem lehet megmondani, hogy naponta hány órát is dolgoznak a pedagógusok.

Általában a **szabadságok** kivételével nem szokott probléma lenni, bár az iskolai szünetek miatt kötött a szabadságolások időpontja. Ám amennyiben a munkavállaló év közben is szeretne szabadnapot kivenni, mondjuk családtagja ápolása miatt, előre leegyeztetve ezt megteheti. Túlmunkára hetente 1-2 óra fixszel számíthatnak, ettől eltérően csak a megnövekedett munkamennyiség miatt (pl. pályázatírás) szükséges.

Az intézményben a fő munkaszervezési forma a pedagógusok időbeosztásához igazodik, jellemző a **teljes munkaidős foglalkoztatottság**. Az adminisztratív munkakörökben dolgozóknak is alkalmazkodniuk kell a pedagógusok munkarendjéhez. Az intézményekben nem jellemző a részmunkaidős foglalkoztatás, csak néhány munkakörben (portás, kézbesítő), és egyes pedagógusok esetében fordul elő. Nem tervezik egyéb, **atipikus foglalkoztatási forma** beiktatását, nem tartják hatékonynak, illetve a részmunkaidős dolgozók számát sem kívánják bővíteni. Munkavállalói oldalról sem merült még fel ezek ötlete, mivel az így megnövekedett óraszámokat egymás között elosztva bérkiegészítést jelent számukra. A munkaidő-beosztás és a munkaszervezés jellegzetessége gyakran okoz stressz-helyzetet a kisgyermekes dolgozók számára, főleg a nők vannak hátrányos helyzetben e téren, mivel nekik otthon és a munkahelyen is meg kell felelniük. Több megoldás lehetséges e helyzetek csökkentésére, például megoldást jelenthet az oktatásmentes kutatás lehetősége, több szociális- és gyermekellátó intézmény létrehozása, illetve a több munkaerő.

Az intézmények nem rendelkeznek **saját bölcsődével és óvodával**, és eddig úgy tudják, nem merült fel igényként a munkavállalók részéről a létrehozása. Az önkormányzatokkal nem rendelkeznek szerződéssel a férőhelyek biztosításáról, mivel egyrészt erre nem is gondoltak, másrészt mert az önkormányzatnak társulásban kötelező felvételi körzete van, így úgy gondolják, mindenki számára van önálló, saját megoldás. Néhány helyzetben azonban jobb volna, ha lenne saját gyermekvagyázó intézmény is náluk, de erre nincsen lehetőségük. Az oktatási intézményekben a szünetek általában egybeesnek a többi gyermekintézmény szünetével, így a gyermekfelügyeletet a kisgyermekes szülők biztosítani tudják gyermekeiknek. Ugyanakkor más segítséget nem tudnak nyújtani, legfeljebb a balatoni és horvátországi tengerparti nyaralókat, amiket az intézmény bármely dolgozója igénybe vehet.

A hiányzások oka ebben a szektorban is hasonló, mint a többiben: táppénz, Gyes, Gyed, szabadságok. Egyszerre a munkavállalók 1-15%-a szokott táppénzen lenni, a

magasabb arány általában az influenzajárványnak köszönhető. A helyettesítést pedagógusoknál megpróbálják szakos tanárral megoldani, egyéb munkakörnél a dolgozók átcsoportosításával. Általában nem szeretnek külső helyettest felvenni.

A **Gyes-t** igénybevevők általában 2-3 évre maradnak otthon, pótlásukra határozott munkaszerződésű helyettest vesznek fel. A hiányzások nem jelentenek a munkáltatók számára kimagasló terheket, inkább csak az került megemlítésre, hogy a helyettes pedagógusnak magasabb órabért kell fizetni. E csekély veszteség leküzdésére megoldást jelenthet egy belső helyettesítési rendszer kidolgozása, ami figyelembe venné a pedagógusok együttműködését, alacsonyabb óradíjjal.

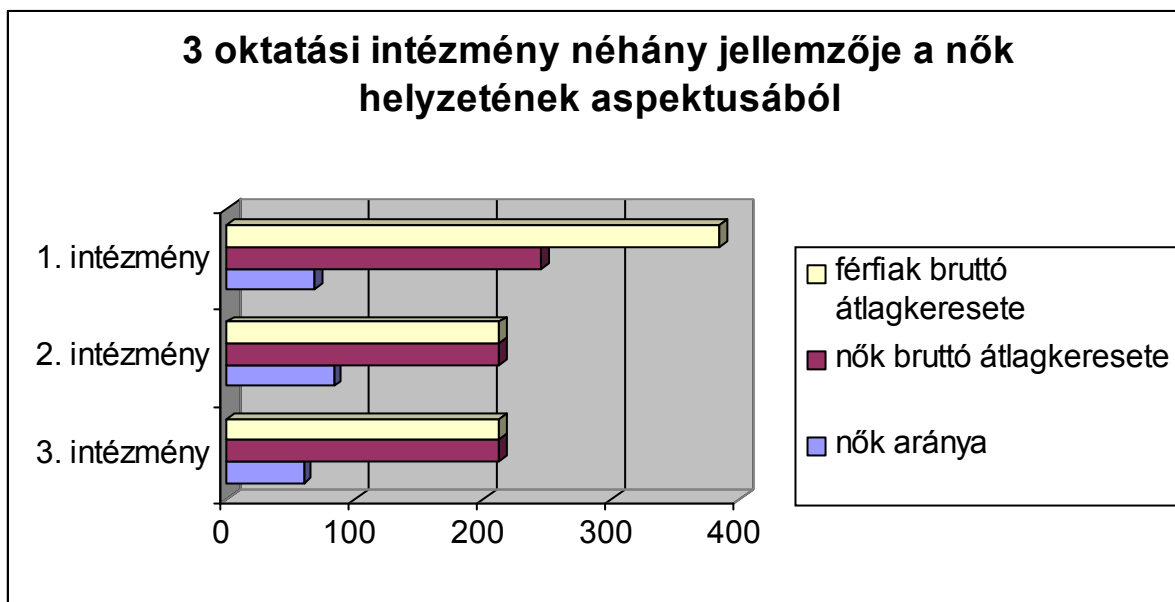
A **képzés, továbbképzés** a munkaadó részéről is ugyanolyan fontos, mint a munkavállaló részéről, hiszen a munka minőségét javító, hatékonyságnövelő tényező. Az intézmények biztosítanak továbbképzési lehetőséget dolgozóik számára. Ezt jórészt a kisgyermekes alkalmazottak is igénybe veszik, akik nem, azok nehezen tudják összeegyeztetni a családi kötelezettségeikkel a képzéseket. Megoldást a távoktatás jelenthet, vagy ha a családi feladatokból sikerülne az intézményeknek átvenni, akár úgy, hogy a gyermekfelügyeleti ellátáshoz hozzájárulnak bérbe építhető, erre a célra felhasználható támogatás nyújtásával.

Az intézményeknél nem létezik **személyre szabott karriertervezés**, csupán a Törvény által előírt mértékben. A vezetők általában az intézményen belülről kerülnek ki, de volt már példa külsős kinevezésre is. A női karrierépítést elősegítő női vezető kvóta-rendszer alkalmazását elképzelhetőnek tartják, de az egyik intézménynél a női és férfi vezetők aránya enélkül is 50-50%.

A **vezető-kiválasztást** vizsgálva azt látjuk, hogy a vezetővé való kinevezéshez nem végeznek előre kidolgozott kompetencia-felmérést, bár általában pályáztatják a vezetői állásokat. Az intézményekben nem használják ki a kisgyermekes anyák céghez való lojalitását, nem veszik figyelembe ezt a nézőpontot a vezetők kiválasztásánál. Általános véleményük szerint a nők jól össze tudják egyeztetni a munkavállalói- és családi szerepeiket, bár nehezen, és a család segítségével. Problémát az egyedülálló szülők jelentenek, akiknek nehéz megoldani a gyermekük szállítását és felügyeletét.

A Gyes letelte utána munkavállaló **viSSzakerül** korábbi munkakörében, a helyettesének a munkaszerződése megszűnik.

Az intézmények rendelkeznek **esélyegyenlőségi tervvel**, amit a munkáltató saját magától tart be többnyire. Előfordulhattak olyan esetek, amikor a munkavállalói kezdeményezéssel hívták fel a figyelmet bizonyos dolgokra, de a vezetőség elfogadta ezen észrevételeket. Az egyik intézmény munkáltatója elmondta, hogy náluk nincsen szakszervezet, így a munkavállalók nem tudnak nyomást gyakorolni rájuk.



6. ábra Az oktatáságazatban vizsgált intézmények jellemzői⁸

A horizontális szegregációt vizsgálva azt tapasztaljuk, hogy az intézményeknél vannak tipikusan nőinek és férfinak mondott munkák. Férfi munkakörök: a testnevelő tanár, karbantartó, portás, női munkakör a konyhai alkalmazott és a takarító. A pedagógusok körében vegyes a kép, de általában a nők vannak túlsúlyban.

Az intézmények nem vezetnek külön **női- és férfi bérstatisztikákat**. A két nem egyenlő munkáért egyenlő bért kap. A nők valamivel többet keresnek, mint a férfiak, ez azonban a több pluszmunka vállalásával magyarázható. A négy megkérdezett intézmény közül egyben rendelkeznek kollektív szerződéssel, de ott nem tértek ki, hogy biztosít-e ez valamilyen speciális, kisgyermekes nőket érintő ellátást

A munkavállalók egyöntetűen azt állítják, hogy nincsenek a női dolgozók hátrányban a férfiakkal szemben, sőt, sokszor kitűnnek munkabírásuk és agilisságuk által. A nők sok esetben lelkiismeretesebben látják el a feladataikat, mint férfi kollégáik. A kisgyermekes dolgozók problémája inkább a nőket érinti, mert ők még mindig jobban kiveszik a részüket a gyermeknevelésben, mint a férfiak. Az intézetek általában segítőkészek velük szemben, próbálnak a rugalmas szabadságolással segíteni. Probléma a gyermekét egyedül álló szülő esetében merül fel a hiányzással összefüggésben. Ezeket azonban tolerálják, és hátrány nem éri a munkavállalót e miatt.

A munkavállalókkal készült interjúk összegzése

A munkavállalók változó **időbeosztás** szerint dolgoznak, pedagógusoknál változó a napi óraszám, és a tanításon kívüli elfoglaltság is megnöveli a munkával töltött időt. A nem pedagógus válaszadó napi 6 órában dolgozik. Általában nem érzik **stresszesnek** a munkabeosztásukat, ám az a válaszadó, akinek jelentős mennyiségű szabadidejét veszi el a munka, igen stresszesnek érzi magát. Ezen az

⁸ A vizsgált intézmények által megadott 2008-as adatokból

tudna változni, hogy a megnövekedett hallgatói létszámhoz igazodva több oktatót alkalmazna az intézmény.

A válaszadók elmondták, hogy szívesebben dolgoznának kiszámíthatóbban, naponta 8 órát, lyukas-órák nélkül, hogy ne legyenek üres menetek a napjaikban. Bár a pedagógusoknál is bizonyos tananyag leadása megoldható lenne távmunkában, mégsem szeretnék így dolgozni, mert fontosnak tartják a személyes kapcsolatot. A könyvelőként dolgozó válaszadó szívesen dolgozna így, mivel az ő feladatát otthon is el tudná végezni. A válaszadók egy része kisgyermekük önállóodása után szívesen dolgozna többet, de van, aki számára ez éppen megfelelő. A könyvelő nem szeretne kevesebbet dolgozni, mert akkor a fizetése is csökkenne, és azt nem szeretné.

Sokszor van **túlmunka**, ezt általában a helyettesítések indokolják, de időszakosan a megnövekedett értekezletek száma, vagy egyéb események miatt is szükség lehet rá. A könyvelőként dolgozó válaszadó nem végez túlmunkát, mivel azt nem fizetik ki neki.

A **szabadságok** kivételével nem szokott gond lenni, az oktatási intézményekben dolgozók számára kötött: a szünetekben automatikusan kiírják számukra. Ezen lehet módosítani. A válaszadók nem rendelkeznek felhalmozott szabadsággal, minden évben ki tudják venni.

A **munkába járáshoz** általában tömegközlekedést használnak a munkavállalók, ami gyakran több órát is igénybe vesz. Ez megterhelő számukra, de nem minden esetben.

A gyermekes válaszadók főleg **családtagjaira számíthatnak** gyermekük elhelyezésének segítségével. A gyermekintézmények nyitvatartási rendjét megfelelőnek tartják, és el tudnak jutni gyermekükkel oda. Mivel a gyermekintézmények szünetei gyakorlatilag egybeesnek az oktatási intézmények szünetével, így a szülők tudnak vigyázni ilyenkor gyermekeikre, felügyeletük nem okoz gondot. Egyéb esetben a nagyszülők nyújtanak segítséget.

Az oktatási intézmények nem rendelkeznek **saját bölcsődével és óvodával**, bár a munkavállalók szerint lenne rájuk igény. A más településről ingázók nem tartanának rá igényt, mert nem utaztatnák a gyermeküket. Az intézmények nem nagyon segítenek a gyermekellátásban, bár nagyon nincs is külön segítségre szükség, mivel a szünetekben a szülő együtt tud gyermekével lenni. Előfordul, hogy amennyiben máshogy nem megoldható, a dolgozó beviszi az intézménybe, esetleg az órájára gyermekét.

A **képzés, továbbképzés** területén megállapítható, hogy a válaszadók fele vett részt az utóbbi 2-3 évben valamilyen továbbképzésen. Ezeket egyértelműen hasznosnak találták mind maguk, mind pedig a munkahelyük számára. Nem volt olyan, hogy a dolgozók, amennyiben szerették volna, ne tudták volna igénybe venni a munkahelyük által szervezett képzéseket. A motiváltságot növelni lehetne anyagi juttatásokkal és szabadidő-növeléssel. Személyes karriertervvel a megkérdezettek $\frac{3}{4}$ -e rendelkezett. A megkérdezettek szerint az anyaság és a karrier összeegyeztethető, bár nehezen, és a családtagok segítségére is szükség van. Egyikőjük elmondta, hogy amíg a gyermekei kicsik, addig nem is gondolkozik az előmenetelén, majd csak később, miután „elengedte a kezüket”. Burkoltan tehát, de benne van a válaszában az, hogy a kisgyermeknevelés (főleg, ha több gyermek is van) mellett a karrier csak nagy lemondások árán valósítható meg, és olyan sok

plusz energiát és időt kíván a nőtől, amit csak a családtól megvonva tudná teljesíteni a kívánt munkamennyiséget.

A női karriert elősegítő női vezetői kvóta-rendszer felállításáról nem voltak véleménynyel, illetve megemlítésre került, hogy a pedagógusi pálya elnőiesedett, így nem tartják szükségesnek a kvóták felállítását, mert a nők vannak többségben.

A vezetői tervek hiányát azzal indokolták, hogy nincsenek vezetői ambícióik, illetve a gyermekekkel történő személyes kapcsolatot nem kívánják felváltani a felnőttek irányításával.

A válaszadók többsége tud arról, hogy az intézményük rendelkezik esélyegyenlőségi tervvel, de részletekbe menően nem ismerik azt. Pontosan azzal sincsenek tisztában, hogy számukra mit jelent, csak általánosságban hallottak róla valamit, saját bőrükön nem tapasztalták még a létezését.

A válaszadók nem elégedettek sem az **alaplábérükkel**, sem pedig a béren kívüli juttatások mértékével nem elégedettek. Nem csak a pedagógusként dolgozók, hanem az adminisztratív munkakörökben is alacsony a bér. A megnövekedett munkaidejük és munkájuk minősége nem arányos a **juttatásokkal**. Az utóbbi időben nőtt a munkaidejük, de a keresetük nemhogy növekedett volna, de egy picit még csökkent is. Sok helyen csak a minimumot kapják az oktatók, pedig több ember után dolgoznak. Az egyéb juttatások közül kiemelték az utazási támogatást, bérletet, a meleg étkezési utalványt.

A pedagógusi pályán a fizetést a közalkalmazotti bértábla alapján számolják, így abban nem látnak különbséget férfi és női alkalmazott között. Nem pedagógusok fizetésénél azonban már történhetnek visszaélések, az adminisztratív munkakörben dolgozó válaszadó véleménye szerint náluk a munkáltató szubjektív véleménye alapján kapják a fizetésüket.

Kollektív szerződéssel csak az egyik munkavállaló intézményében rendelkeznek, de ő sem érzi azt, hogy ez sokat jelentene számára, mivel a közalkalmazotti bértábla alapján kapják a fizetésüket.

A kisgyermekes szülőket érintő problémaként felvetődött az, hogy gyakran a (férfi) főnökök nem veszik figyelembe, hogy a dolgozó hamarabb ért be dolgozni, és nem engedik el hamarabb a munkahelyéről, még akkor sem, ha például szülői értekezletre kellene mennie. Gyakran érzik úgy, hogy a munkáltatók visszaélnak a helyzetükkel, mondván, hogy akinek nem tetszik a „rendszer”, elmehet, úgylis jön helyette más. Így a dolgozók kiszolgáltatottak a feletteseiknek, és sokszor érzik úgy, hogy ha táppénze mennek, akkor veszélyben az állásuk. Gyakran előfordul ugyanis, hogy a táppénzen otthon levő dolgozót felhívja a főnöke, hogy menjen be dolgozni. Probléma még a hiányos gyermekellátó-intézményrendszer, és az idősek ellátását, ápolását végző intézmények és szolgálatok. Megoldást jelenthet véleményük szerint a részmunkaidő, a csökkentett munkaidő, és a távmunka (amelyik munkakörben lehetséges). A fentebb említett ellátó-rendszereket mindenképpen bővítenie kellene az államnak, vagy a magánszolgáltatásoknak kellene elérhetőbbé válniuk. Emiatt is fontosnak tartják, hogy a közalkalmazotti bértáblát átalakítsák, emeljék a fizetésüket.

5. Egészségügy

A munkaadókkal készített interjúk összegzése

A domináns **munkaidő-beosztás** a vizsgált intézményeknél a kötött, nappali műszak. A bölcsődéknél jellemző a délelőtti és délutáni váltott műszak, védőnők esetében egy műszak, a kórházakban pedig a 12 órás. A megkérdezettek közül kettő maga is gyermekintézmény, így ők természetesen igazodnak a gyermekintézmények nyitvatartási idejéhez, a másik két esetben, a kórházak esetében azonban ezt nem tudják figyelembe venni. A két intézményi forma közötti különbség a szabadságok kivételénél is látható: a gyermekintézményeknél nem okoz gondot általában a dolgozók szabadságolása, a kórházaknál viszont nagyon előre kell tervezni. A kisgyermekes dolgozók esetében is hasonló a helyzet, bár a kórházakban a kollégák próbálnak egymásnak segíteni ilyenkor. A bölcsődéknél nyáron vannak a tisztasági festések, a nagytakarítás, így akkor „fél házzal” üzemelnek. A dolgozók ilyenkor 1 hónapos szabadságon vannak, ezért a 10 bölcsődéből csak 5 üzemel.

Túlmunka az állami intézményekben általában szokott lenni. Ez jelentheti a napi munkaidő túllépését, és a kórházak esetében a pihenőnapokat is. Náluk a törvény is előírja, hogy az ügyeletnek havonta egyszer szombatra vagy vasárnapra kell esni, bár a dolgozók előre tudják a beosztásukat, tudnak előre tervezni.

Az intézményekben a **teljes munkaidőben foglalkoztatottak** vannak többségben. Mind a négy megkérdezett intézmény rendelkezik részmunkaidős dolgozókkal, de a számuk a többi dolgozóhoz képest elenyésző. Távmunkások, egyéb **atipikus foglalkoztatottak** nincsenek. A részmunkaidős foglalkoztatással a vezetők elégedettek, de nem tervezik ezen dolgozói létszám bővítését.

Az egyik megkérdezett kórházi vezető elmondta, hogy érződik a kisgyermekes dolgozókon a munkaidő-beosztás és a munkaszervezés jellegzetessége miatti **stressz**, ugyanis náluk a munkaidő egyáltalán nem rugalmas, és a dolgozóknak oda kell érniük a bölcsődébe, óvodába. Amennyiben a dolgozó nem számíthat családtagjaira, vagy azok nem tolerálják a munkabeosztását, az is növelheti a feszültséget és a stresszt. Alacsony forrásigényű megoldást erre nem tud, tekintettel arra, hogy a kórház folyamatosan működik, így csak nagyon nagymennyiségű új munkaerő-felvétellel lehetne a rugalmasabb munkaidőt megvalósítani. Ápolóknál megoldást jelenthetne az, hogy csak olyankor lennének bent a munkahelyükön, amikor valóban szükség van rájuk, tehát elég lenne a részmunkaidő. Németországi példa alapján jónak tartaná, ha a dolgozók bizonyos házimunkákat, például mosást, a kórházban is el tudnának intézni, illetve egy gyermekmegőrzőre is szükség lenne.

A **gyermekintézményeknél** előnyt élveznek a dolgozók gyermekük felvételénél, a kórházak azonban nem rendelkeznek saját eszközökkel gyermekellátásra. Igény mindenképpen lenne rá, de a kórházakban nem tervezik a szolgáltatást bevezetését. Az önkormányzatokkal sem rendelkeznek szerződéssel, ami biztosítaná a dolgozók számára a férőhelyek számát, vagy a közös üzemeltetés lehetőségét. Erre azért nem került sor, mert sok dolgozó más településen lakik, mint ahol dolgozik, emiatt kivitelezhetetlennek érzik a vezetők ezt a megoldást. A saját gyermekellátó szolgáltatás hiánya anyagi okokra vezethető vissza. A gyermekellátó intézményekben segítik a kisgyermekes munkavállalókat például a szünetek

átvételében, gyermeküket akár az intézménybe is bevihetik. A kórházakban ez nem lehetséges, intézményi szinten nem is tudnak ebben segíteni neki, csak a kollégák szolidaritásában bízhatnak a dolgozók.

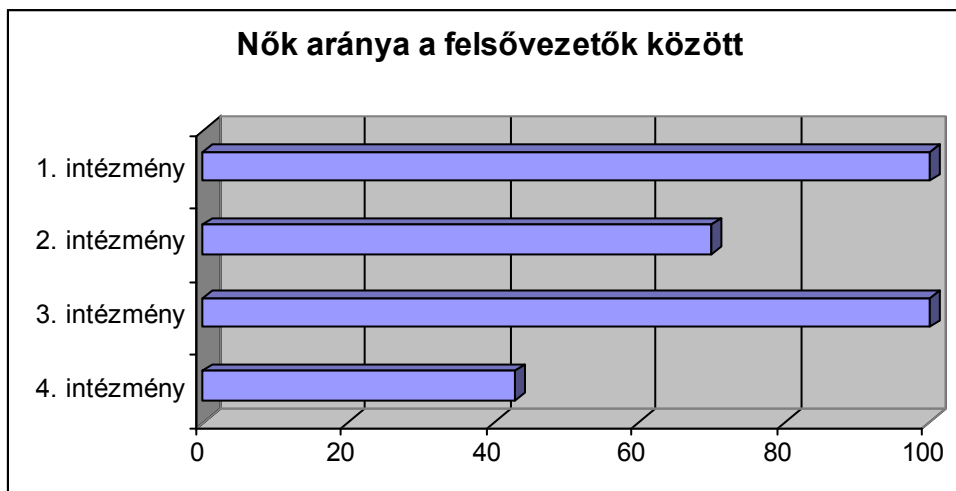
A munkáltatók szerint a **hiányzás** alacsony mértékű intézményeikben. Az okok általánosak, a legtöbb hiányzás a betegség, táppénz miatt van. Egyszerre a dolgozók kb. 2-20% a van táppénzen, ezek nagysága átlagosan pár nap (3-5 nap). A helyettesítéseket minden esetben túlórával oldják meg, vagy részmunkaidősökkel.

A gyermek egészségügyi intézménynél a dolgozók kb. 2,5-3 évre mennek **gyes**-re, a kórházakban ez az idő alacsonyabb: kb. 1,5-2 év után térnek vissza a dolgozók a munkába. A huzamosabb hiányzók helyettesítését az intézmények új munkaerő-felvétellel oldják meg, akikkel határozott idejű munkaszerződést kötnek. Ez általában nem jelent plusz anyagi terhet a munkáltatónak. Az esetleges veszteségek csökkentésére az a megoldási javaslatuk, hogy az állami szervek és a munkaadók osszák meg az anyagi terheket, és a hiányzások ideje legyen maximalizálva.

A **képzés, továbbképzés** a munkaadó részéről is ugyanolyan fontos, mint a munkavállaló részéről, hiszen a munka minőségét javító, hatékonyságnövelő tényező.

Az intézmények nyújtanak saját **képzési lehetőséget** a dolgozóik számára, és a megkérdezettek felénél (az egyik gyermekintézménynél és kórháznál) lehetőséget biztosítanak külső, munkáltató által finanszírozott képzések elvégzésére is. A szűkös anyagi keretükkel indokolja a másik kettő ezeknek a hiányát. Tapasztalataik alapján a bölcsődében dolgozó kisgyermekes anyák részt szoktak venni ezeken a képzéseken, de a kórházban nem, vagy csak ritkán, a vezetők közül. Motivációt jelentene, ha a képzéssel töltött idő munkaidőnek számítana, ezzel növelve a szabadidő mennyiségét, és ha az állam több támogatást nyújtana ezekre a képzésekre, így téve ingyenessé azokat.

Az intézményekben az egyik kórház kivételével nem létezik **személyre szabott karriertervezés**. A vezetők főleg intézményen belülről kerülnek kiválasztásra, de előfordul néhány „külsős” is. A nők karrierépítése, vezetővé válása érdekében nem szívesen fogadnának el egyfajta női vezetői kvóta-rendszert, mivel egyrészt a gyermekintézményekben szinte csak nők dolgoznak, és a kórházi munkák jó része is kezd elnőiesedni, ezért nem érzik relevánsnak a tervezetet. A vezetővé való kinevezést az egyik gyermek-egészségügyi intézménynél és a kórháznál előzi meg valamiféle kompetencia-vizsgálat.



7. ábra Női felsővezetők aránya az egészségügyi-szférában vizsgált intézmények 2008-ban⁹

Az, hogy empirikusan megfigyelt tény, hogy a kisgyermekes nők lojálisabbak a cégükhöz, és esetükben alacsonyabb a fluktuáció, mind a két kórház cáfolta. A vezetők elmondták, hogy sokan pont gyermekük születésekor válnak pályaelhagyókká, mivel a 12 órás műszak, és a rendszertelen munkarend miatt nem jut idejük a családra. A munkáltató esetleg áthelyezéssel tud segíteni ezen, de nem minden esetben jelent megoldást. A gyermek-egészségügyi intézmény vezetője nem tartja relevánsnak a kérdést, mivel az ő intézményükben egy vezető van, a másik intézményben pedig a vezetők átlagéletkora 56 év. Utóbbi vezető elmondta, hogy 1 fő gyermekes vezetőjük van, de ő nagyon nehezen tudja csak összeegyeztetni a két szerepet.

A hosszabb távollét után (Gyes, Gyed) **visszatérőket** mindegyik intézmény **támogatja**. Ez egyrészt szakmai/anyagi természetű támogatást jelent, például anyagi támogatás, a távollét előtti pozíció visszakapása, továbbképzések biztosítása, másrészt szellemi. Utóbbi azt jelenti, hogy meghívják a dolgozót a különböző rendezvényeikre és mentorálják, így éreztetve velük fontosságukat.

A megkérdezett intézmények közül az egyik kórházban és a bölcsődében van **esélyegyenlőségi terv**, amit fontosnak tartanak, és alkalmaznak is. Tartalma: romák, egyedülálló szülők, egészségkárosodottak, fogyatékkal élők, 50 év feletti munkavállalók. Beszámoltak arról, hogy az előírások értelmében foglalkoztatnak roma származású és mozgássérült dolgozót is. A másik két intézmény vezetői képviselője elmondta, hogy azért nincsen ilyen tervük, mert az intézményben e nélkül is az esélyegyenlőségi eszméket vallják. A munkáltatók maguktól tartják be az írásba foglaltakat, nem szükséges ehhez munkavállalói nyomás, evidenciának érzik az eszméket. Az, hogy nincsen esélyegyenlőségi terv írásba foglalva, nem érzik hátrányosnak, nem tartják szükségesnek a változtatást.

Az intézményeknél vannak **tipikus férfi és női munkakörök**. Női munkakörök a védőnő, gondozónő, ápoló, férfi munkakörök a fizikai erőnlétet kívánók, így például a kőműves, szobafestő, udvaros, karbantartó, és a manuális szakmák orvosai (sebész). Az egyik kórházban 220 orvusból 60 férfi.

Az intézmények nem vezetnek külön a **férfiak és nők keresetéről bérstatisztikát**. A két nem között nincsen fizetékülönbség, sem az alapbér, sem a béren kívüli juttatás tekintetében. Az egyik gyermek-egészségügyi intézményben nem rendelkeznek sem kollektív szerződéssel, sem kollektív bérmegállapodással, a fizetéseket a közalkalmazotti bértábla alapján állapítják meg. Az egyik kórházban van kollektív szerződés, de az nem tartalmazza a bérmegállapodást. A másik két esetben van kollektív szerződés, benne az MT és a Kjt. Szerint vannak a bérek és egyéb intézkedések megállapítva.

A munkáltatók meg vannak elégedve a munkavállalóikkal. Örölnének neki, ha jobban meg tudnák őket anyagilag becsülni, és ha társadalmi rangjuk magasabb volna. Úgy vélik, a dolgozóik, főleg a családostok, túlterheltek, ennek ellenére motiváltak és lelkiismeretesek a munkavégzésben.

A kisgyermekes, vagy idős szülőket ápoló munkavállalók alkalmazását illetően megoldásnak tartják a részmunkaidőt, és a rugalmas munkaidőt. Az előbbit azonban azért nem tartják egészen megfelelő megoldásnak, mivel a részmunkaidős fizetés

⁹ A vizsgált intézmények által megadott 2008-as adatokból

alacsony, és sokan nem engedhetik meg maguknak, hogy kevesebb fizetést vigyenek haza. Öröndetes lenne a gyermekek és idősek felügyeletének megvalósítása, akár intézményen belüli gyermekvigyázással, akár az állami infrastruktúra kiterjesztésével. Problémaként felmerült még, hogy a szülők sokáig vannak gyesen, és ez a gyermekek számával növekszik; a megoldási javaslat erre nézve a gyesen tölthető idő maximalizálása jelentené.

A munkavállalókkal készült interjúk összefoglalása

A munkarend és munkaidő vizsgálata során azt állapíthatjuk meg, hogy a válaszadó munkavállalók főleg nappal dolgoznak, 8 órában. Az egyik kórházban főnővérként dolgozó megkérdezett szokott 12 órában is dolgozni, ez változó, a beosztástól függ. Számára okoz némi **stressz** a munkaidő-beosztás és a munkaszervezés jellege, de ez nem megy a munkája rovására. A többiek számára nem jelent stressz-helyzetet a munkabeosztásuk. A legfőbb megoldást az elkerülésére a jó emberi kapcsolatokat tartják, és azt, hogy a kollégák figyeljenek egymásra.

A munkavállalók elmondták, hogy mindegyikük számára megfelelő a jelenlegi munkabeosztás, nem szeretnék ettől eltérő munkarendet, ezt még kisgyermekkel is tudják tartani. Szeretik az előre kiszámítható munkarendet, ezért nem tartják szükségesnek a rugalmasabb munkaidő-beosztást sem. A munkaköreikben (ápoló, csecsemőgondozó, főnővér) nem megoldható a távmunka, és számukra a részmunkaidő sem alternatíva a kevesebb fizetés miatt. A válaszadók inkább többet dolgoznának, arányosabban magasabb fizetésért.

Rendszeres **túlórára** az egyik kórházban dolgozó főnővér szerint van szükség, náluk rendszeres a törvény által is előírt 12 órázás, és a hétvégi túlmunka is, de ez nem okoz számukra problémát, előre tudják, mikor kell bent maradniuk. A gyermekintézményekben is szükség van esetenként túlmunkára, ez általában hiányzás miatti helyettesítést jelent, napi munkaidő-túllépést jelent, pihenőnapon nem kell menniük dolgozni.

A munkavállalók számára általában nem jelent gondot **szabadságuk kivétele**, akkor tudják kivenni, amikor szeretnék. A gyermek-egészségügyi intézménynél a szabadságok kivetésénél figyelembe tudják venni a nyári csökkentett üzemmódot, és arra az időre tervezik a szabadságot. Felhalmozott szabadsággal csak a gyestről visszatért alkalmazott rendelkezik, a többiek fel tudták adott évben használni a szabadnapjaikat.

A napi munkába járás egyikőjüknek sem okoz gondot, mindannyian a lakóhelyükön dolgoznak. A tömegközlekedést használják a bejáráshoz, esetenként autóval vagy gyalogosan jutnak el a munkahelyeikre. Ez naponta nagyjából 30-40 percet vesz igénybe, egy esetben pedig 1 órát.

A gyermekes válaszadókat a **gyermekellátásban** a családjuk, szüleik **segítik/segítették**. A gyermek-egészségügyi intézmény nyitvatartási idejével nincsen problémájuk a munkavállalóknak, meg tudják/tudták oldani gyermek szállítását. A bölcsődébe, óvodába gond nélkül el tudnak jutni, nem volt ezzel még gondjuk, úgy választják az intézményeket, hogy a munkahelyük vagy lakóhelyük közelében legyen. Nyáron a gyermekeiket táborokba küldik vagy a nagyszülőkre bízák, emiatt

általában nem szokott gondot okozni a nyári szünet. A kollégák is segítőkészek, a családos dolgozók általában akkorra időzíthetik a szabadság kivételét, amikor a gyerekeknek szünetük van, így tudnak rájuk vigyázni.

A gyermekintézményekben a dolgozók is beíráthatják a gyermekeiket, így számukra megoldott a napközbeni felügyelet biztosítása, ám a kórházak nem rendelkeznek saját bölcsödével vagy óvodával. A válaszadók véleménye szerint szükség lenne ilyen szolgáltatásra, hiszen az **üzemi bölcsőde** csökkenthetné az állami óvodák zsúfoltságát és a szülőknek kevesebbet kellene utazniuk. Az intézmények nem igazán segítenek dolgozóiknak az iskolai szünetek átvészelésében, a kollégák segítik egymást helyettesítéssel.

A megkérdezett munkavállalók körében nem jellemző a **hiányzás**. Ha mégis előfordul, az általában betegség miatti táppénz miatt van, illetve gyermekük vagy szülőjük ápolása miatt. A hiányzás általában nem haladja meg az 1 hetet, a leghosszabb táppénzes időszak 3 hét volt, műtét miatt. A helyettesítésüket általában a kollégáik oldják meg, túlmunkával, egy ízben részmunkaidős végzi a helyettesítést.

Két válaszadó volt már otthon **gyes**-en vagy gyed-en, egyenként 3 évig. Számukra a munkába való visszatérés nem okozott problémát. Egyikük munkahelyet váltott, így magasabb beosztásba került, de a másikójukat is a korábbi beosztásába vették vissza. Az intézmények segítséget nyújtottak számukra a visszatérésben, főleg azzal, hogy éreztették velük, hogy számítanak a munkájukra. Egyikőjük elmondta, hogy mostanában már mentorálással is támogatják a hosszabb távollét után visszatért dolgozókat, hogy minél hamarabb újra fel tudják venni a munka ritmusát.

A válaszadók közül ketten, a bölcsődei dolgozó és a főnővér részt vettek az utóbbi 2-3 évben szakmai **továbbképzésen**. Mindketten hasznosnak ítélték meg ezt, mind a maguk, mind pedig a munkahelyük számára.

Volt már olyan eset, hogy az intézmény által szervezett képzésen nem tudtak részt venni. Ennek egyik oka az volt, hogy a dolgozó nem tudta másra bízni gyermekét, illetve az, hogy a létszám limitált, nem minden esetben tudja minden érdeklődő elvégezni az adott képzést. Megoldást jelentene az, ha tudnák kire bízni gyermeküket a képzés idejére.

A válaszadók közül egyikőjük rendelkezik **személyes karriertervvel**, szeretne vezetővé válni. Ehhez még tanulni szeretne, és mivel kicsi gyermekei vannak, ezért nem érzi úgy, hogy jelenleg alkalmas lenne a pozíció eltöltésére. A napköziotthon munkavállalója elmondta, hogy ő idős szüleit gondozza, ám nem érzi úgy, hogy ez a tény akadályozná vezetői tervei megvalósításában, azonban nem szeretne főnök lenni. Az egyik kórházi dolgozó azt mondta, hogy ő már elérte azt, amit korábban eltervezett, újabb karrierterve ezért nincs. Előmenetelükben nem tartanak fontosnak egy női vezetői kvóta-rendszer felállítását, mert a vezetők többsége nő, így nem érzik, hogy nemük miatt hátrányban lennének.

A munkavállalók nem tájékozottak **az esélyegyenlőségi tervről**, ketten nem tudják, hogy rendelkezik-e az intézményük vele. Ketten tudnak a létezésről, de nem tudják pontosan, hogy mi áll benne, csak nagy általánosságban ismerik a tartalmát.

A bérrel, javadalmazással való elégedettséget illetően azt tapasztaljuk, hogy a megkérdezett munkavállalók mindegyike elégedetlen a jelenlegi bérével és fizetésével. Nagyon kevésnek tartják, elmondták, hogy a közalkalmazotti bértábla nagyon szűk keretet biztosít a megfelelő jövedelmezésükre. A béren kívüli juttatásokat is kevésnek tartják. Egyikőjük (az egyik kórházi dolgozó) semmilyen

kiegészítést nem kap, a többiek számára érkezési utalványt, illetve napi háromszori étkezést biztosítanak. Szeretnének üdülési csekket, cafeteria-rendszert, és hogy anyagilag is jobban megbecsüljék a munkájukat, hiszen gyermekekkel és beteg emberekkel foglalkoznak. Általánosságban van tudomásuk arról, hogy a férfiak többet keresnek, mint a nők, ám ezt a munkahelyükön nem tapasztalják, főleg a közalkalmazotti státuszuk miatt. Az egyik kórházi dolgozó elmondta, hogy ha már különbség van a két nem bére között, az általában a nőknek kedvez, mert általában nekik magasabb képzettségük van, mint a férfi munkatársaknak.

Tudnak arról, hogy intézményükben van **kollektív szerződés**. A bölcsődei dolgozó pontosan ismeri a tartalmát, ami tartalmaz utazási támogatást, és pontosan a támogatások összegét is rögzíti. A főnővér elmondta, hogy a kórházukban két szakszervezet van, akik mindig módosítanak a szerződésen, és hiába próbálkoznak nyomást gyakorolni a munkáltatóra, nincsen anyagi keret a követelésükre. A másik gyermekintézményben közalkalmazotti bértábla szerint kapják a bérüket, ezért nincsen saját kollektív bérmegállapítás.

A legfőbb problémát abban látják, hogy a kisgyermekes szülők számára, hogy egy keresetből nem tudnak megélni, mert nagyon kevés a fizetésük. Amennyiben többet dolgoznának, akkor a családi kötelezettségüknek nem tudnak eleget tenni, és a szabadidő hiánya is megviseli őket. Véleményük szerint a család ellátása (gyermekre vigyázás, szülők ápolása) még mindig főleg a nőkre hárul, és emiatt a munkahelyükön hátrányosabb helyzetbe kerülhetnek, mint a férfiak. Megoldást a megfelelő szociális szolgálat kiépítése jelenthetné, a gyermekellátó rendszer bővítése, és a fizetések emelése.

6. Összegzés

Az interjúkérdésekre kapott válaszok között kirajzolódott egy általános kép, ami az összes ágazatot jellemzi, munkáltatói- és munkavállalói oldalról egyaránt. A különbségek a munkavégzés jellegéből adódnak (hiszen egy szalag melletti munkás és egy egyetemi oktató munkaideje jelentősen eltér egymástól), bár nem is olyan nagy mértékben, mint ahogyan azt vártuk.

Általában nem szokott probléma lenni a szabadságok kivételével, bár vannak olyan szabott hónapok, amikor „ki lehet venni”, és amikor „nem lehet kivenni” a szabadságot. Tipikus példája ennek az oktatási ágazat, amikor a hosszú nyári szünetben „elküldik” szabadságra a pedagógusokat, évközben azonban nem nagyon tudnak hosszabb időre szabadságra menni a dolgozók. A ruhaiparban éppen ellenkezően van megfogalmazva: náluk a január és a július az, amikor „nem lehet” kivenni a szabadságot, a többi hónapban viszont hosszabb időt is otthon tudnak tölteni a munkavállalók.

A munkahelyek a munkarend és munkaidő beosztáskor általában nem tudják figyelembe venni a gyermekellátó intézmények nyitvatartási idejét, és a cégek nem tudnak segíteni a munkavállalóknak a hosszabb iskolai szünetek „átvészelésében”. Empatikus felettes és megértő munkatársak kellenek a munkahelyen, és egy toleráns család, ráérő nagymama otthon, hogy a kisgyermekes szülők meg tudják oldani gyermekük felügyeletét. A helyzetet nem könnyíti meg, hogy a cégek nem rendelkeznek saját gyermekintézménnyel, és nincsen szerződésük sem az önkormányzattal férőhelyek biztosításáról vagy közös üzemeltetésről. Sok esetben a munkavállalók és a munkáltatók részéről is felmerült ennek igénye, de anyagi okok miatt kivitelezhetetlennek ítélik a megvalósítását.

A teljes munkaidőben való foglalkoztatás az általános. A napi munkaidő túllépése és/vagy a pihenőnapokon való túlmunka nem jellemző. Általában időszakosan fordulnak elő, és a dolgozók előre tudják az időpontokat, így tudják megtervezni a szabadidejüket.

Az atipikus foglalkoztatás egyik fél szerint sem jelent megfelelő alternatívát a gyermekes dolgozók számára. A távmunkára sok esetben a munka jellege miatt nincsen lehetőség, a részmunkaidőt pedig az alacsony fizetést miatt utasítják el a munkavállalók. Ahol mégis dolgoznak atipikus foglalkoztatottak (főleg részmunkaidősök), ott a munkáltatók elégedettek voltak a munkájukkal, de nem tervezik a bővítést.

A cégek és intézmények nagyrészt biztosítanak dolgozóiknak képzési és továbbképzési lehetőségeket, de a munkavállalók nagy része nem él a lehetőségekkel (ha csak nem törvényi előírás), míg a kisgyermekes munkavállalók körében igen nagy a passzivitás. Ezt általában a szabadidő hiányával, pénzhiánnyal, a gyermekfelügyelet megoldatlanságával és az érdektelenséggel indokolják. Megoldást jelenthetne, ha a képzések teljesen ingyenesek volnának, és munkaidőként tudná a dolgozó elszámolni, illetve megfelelő lenne a gyermekellátó rendszerek infrastruktúrája, hogy a szülők is el tudjanak jutni.

A hiányzások fő oka betegség, táppénz, a rövid távú hiányzások átlagosan 5 munkanapot vesznek igénybe. A GYES otthonmaradásra biztosított három évét a gyermeket vállaló dolgozók nagy része kihasználja, gyakori, hogy több éves kihagyással kerülnek vissza a munkaerő-piacra. Ilyenkor a cégek újbóli betanítással, esetenként mentorprogrammal segítik az újbóli beilleszkedést, és elenyésző esetben

van az, hogy a visszatérő dolgozó nem a korábbi beosztását kapja meg. A hiányzók helyettesítését a cégek saját dolgozóikkal oldják meg, túlóráztatással, a hosszabb ideig távollevőket pedig határozott idejű szerződéssel rendelkező új munkaerő felvételével pótolják. Ezek a hiányzások sokszor anyagi terhet rónak a munkáltatóra, aki szerint ezeknek a veszteségeknek a csökkentését legjobban úgy lehetne elérni, ha az állam és a munkavállaló között igazságosabban oszlanának el a terhek.

A munkavállalók jellemző problémája az aránytalanul alacsony fizetésük, ugyanakkor a férfiak és nők munkabére, és egyéb juttatásai között nem tapasztalható különbség, és a munkavállalói oldal sem érez a két nem közötti megkülönböztetést. Magyarázat erre, hogy a vizsgált pályák „elnőiesedtek”, női túlsúly van a pályákon, gyakran nincs is férfi dolgozó, akivel össze lehetne hasonlítani a fizetéseket.

A cégek és intézmények legtöbb esetben nem rendelkeznek esélyegyenlőségi tervvel, és nem tartják annak bevezetését szükségesnek. A nők karrierjét elősegítő női vezetői kvóta-rendszer bevezetését nem tartják relevánsnak, nem érzik a munkáltatók azt, hogy a nők hátrányban lennének a vezetők kinevezésekor. A munkavállalói oldal egyetért ezzel, általában nem támogatják a kvóta-rendszert. **Az esélyegyenlőségi tervvel kapcsolatban bizonytalanok, tájékozatlanok, nem tudják, hogy számukra milyen közvetlen hatással lenne a megléte.**

A cégeknél általában nincs kollektív szerződés vagy bértmegállapodás, és sokszor még a munkáltatói oldal képviselője sem volt tisztában létezésével. A munkavállalók ez ügyben is tájékozatlanok.

A cégek és intézmények nagy többségében nem készítenek személyes karriertervet alkalmazottaik számára, és a munkavállalók zöme nem rendelkezik ezzel. Nincsen tudatos, tervezett karriertervezés, inkább kész vezetőt vesznek fel a cégek, intézmények a külső munkaerőpiacról, nem pedig saját maguk „nevelnek, képeznek, fejlesztenek” vezetőket a meglévő munkaerő-állományból. A kiválasztás során nem mérnek kompetenciákat.

A megkérdezett munkavállalók nagy százalékának nincsenek vezetői ambíciói, megelégszenek az aktuális helyzetükkel, gyakran motiválatlanok. A kisgyermekesek nevelését és idős szülők ápolását nem nevezték meg a vezetői terveik hátráltatóinak, más okai vannak annak, hogy nincsenek magasabb beosztásban.

A munkáltatók a női munkaerőt képzettnek és szorgalmasnak látták, meg voltak elégedve dolgozóik munkájával. A kisgyermekes munkaerő alkalmazásánál a dolgozó saját problémájának tekintik a gyermekelhelyezés kérdését. A munkavállalói oldal szeretné, ha a munkaidejük rugalmasabb lenne, és ha a szabadságokat is könnyebben tudnák felhasználni akkor, amikor szeretnék, így könnyítve meg a gyermekük felügyeletének megoldását.

Gyakori észrevétel, hogy **a nők még manapság is jobban terheltek, mint a férfiak, nagyobb részben kell szerepet vállalniuk a család életében, és a munkahelyen is helyt kell állniuk. A két szerep összeegyeztetése a családtagok segítségével történik,** az egyedülálló szülőket, akiknek esetleg még nagyszülői segítség sem áll rendelkezésükre, még inkább igénybe veszi az egyensúlyozás.

Összegezve az eredményeket, a vizsgált ágazatokban nem tapasztalható a nők hátrányos megkülönböztetése, ami a fizetéseket illeti. Azonban az a tény, hogy a gyermeknevelés és a család ellátása mind a mai napig nagyrészt a nő feladata, ezért számára nehezebb a munkahelyen való helytállás. Egy férfi gyakrabban tud

túlórázni, és a szabadságát sem kell kivenni akkor, amikor beteg a gyermeke, ezt a nő nem teheti mindig meg. A munkáltatókról elmondható, hogy nem túl toleránsak a kisgyermekes szülőkkel, mert bár a GYES-ről visszatérőnek már nem feltétlenül kell az elbocsátástól félnie, ám a gyermekellátást nem könnyítik meg. A női ágazatok vizsgálatából kiderült, hogy ma Magyarországon a dolgozók, és a nők számára nem jelent alternatívát az atipikus foglalkoztatás, hiszen a feltételei nem adóttak, és gyakran olyan anyagi veszteséggel járna, hogy a munkavállalók nem engedhetik meg a fizetéseszkökenést maguknak.

Szintézis

Készítette: dr. Borbély Szilvia
Lektorálta: dr. Frey Mária

1. A vizsgált ágazatok

Az EQUAL-H005 „Egyenlő munkáért egyenlő bért! e-BérBarométer létrehozása fejlesztési partnerség keretében” elnevezésű projekt keretében 2007-re 10 ezres mintát tartalmazó független adatbázis jött létre. Az elemzések elvégzéséhez a BérBarométer adatbázist két szempontból szűrtük. Kihagytuk a 18 év alattiakat és a 62 év fölöttieket, továbbá a nem teljes munkaidőben dolgozókat. A szűrést követően 9270 elemű mintával dolgoztunk tovább.

A minta (18-62 éves korosztály) egésze enyhe női túlsúlyt mutat, 56% a nők, 44% a férfiak aránya. A hivatalos (KSH, 2007) adatok szerint az ország (teljes) lakosságának 53 %-át teszik ki a nők, és 47 %-át a férfiak. A nemek megoszlásának aránya a mintában elfogadhatóan követi a magyar népesség nemek szerinti eloszlását.

A Bérbarométer adatbázisban a 15-59 év közöttiek adják a minta 96 %-át. A minta az ország népességénél kissé öregebb. Általában is jobban koncentrál a munkaképes korú lakosságra. Ez az eltérés azonban nem véletlen, hiszen a célcsoport éppen a munkaképes korú lakosság. A munkaképes korú generáción belül is az átlagosnál nagyobb arányban jelenik meg a 40-59 éves korcsoport. A minta követi a népességnek a KSH munkaerő-felmérése szerinti területi eloszlását. Csupán a Közép-dunántúli Régióban mutat 4 százalékpontos eltérést, ahol a minta kissé túlreprezentált, de a többi régióban a különbség mértéke sehol nem haladja meg a 2 százalékpontot. Az iskolai végzettség is jól tükröződik a mintában, bár az illeszkedés nem tökéletes. Az alacsonyabb iskolai végzettségű rétegek, a 8 általánosnál kevesebbet és a nyolc általánost végzettek valamint a szakmunkások alulreprezentáltak, az e fölötti végzettséggel rendelkezők – különösen a középiskolát végeztek – enyhén túlreprezentáltak. A minta sajátossága az, hogy a középiskolai végzettséget középiskola érettségivel, illetve érettségi utáni továbbképzéssel rendelkezőkre bontottuk, ami a KSH csoportosításában még nem így szerepel. Az egyetem utáni fokozatok bontását a BérBarométer adatbázisban külön-külön (egyetem, MBA, PhD, akadémiai tagság) jegyeztük.

Az adatbázis társadalmi reprezentativitása - az ágazatonkénti és a foglalkoztatási csoportonkénti besorolás – vizsgálata során megállapíthatjuk, hogy a BérBarométer mintában, a feldolgozóiparban tér el jelentősebben az országos (KSH) eloszlástól, a feldolgozóipar összességében véve a BérBarométer mintában csaknem 20 százalékponttal túlreprezentált. A többi ágazatban – főleg az építőiparban, a kereskedelemben, az ingatlanügyekben és a közigazgatásban - enyhe alulreprezentáltságot találtunk. Attól eltekintve, hogy a szellemi foglalkozások egy kissé túl-, a fizikaiak pedig egy kissé alulreprezentáltak a mintában a foglalkozási főcsoportok megfelelően reprezentáltak.

A jelen kutatásban az általunk vizsgált ágazatokat tekintve viszont megállapíthatjuk, hogy a BérBarométer mintában az ágazatban dolgozóknak az összes foglalkoztatotthoz viszonyított aránya a kereskedelmet kivéve – ami a Bérbarométer adatbázisban alulreprezentált a KSH STADAT adatbázishoz képest – megfelelő.

A KSH STADA és Bérbarométer adatbázisban a vizsgált ágazatokban dolgozók aránya az összes foglalkoztatotthoz képest

	Adatbázisban szereplők száma,	Ágazatban dolgozók az	Adatbázisban szereplők száma,	Ágazatban dolgozók az
--	----------------------------------	--------------------------	----------------------------------	--------------------------

	KSH STADAT (Munkaerő-felmérés)	összes foglalkoztatott %-ában (15- 59 évesek)	BérBarométer	adatbázisban szereplő összes foglalkoztatott %- ában (15-59 évesek)
Textil, ruha-és bőr	82700	2,2%	254	2,6%
Kereskedelem	591500	15,7%	871	9,1%
Oktatás	316300	8,4%	646	6,7%
Egészségügy	260400	6,9%	572	5,9%

Ha egy-egy vizsgált ágazaton belül a nők arányát nézzük, megállapíthatjuk, hogy a KSH STADAT és a BérBarométer adatbázis – a kereskedelem kivételével - hasonló arányokat mutat. A kereskedelem ágazatban a Bérbarométer adatbázisban 13 százalékpontos többlet mutatkozik a nők javára a KSH Stadat adatbázissal szemben.

Nők részvételi aránya az ágazatban

	Nők részvételi aránya az ágazatban, KSH STADAT	Nők részvételi aránya az ágazatban, BérBarométer adatbázis
Textil, ruha-és bőr	83,0%	78%
Kereskedelem	53,2%	66,4%
Oktatás	77,1%	74,6%
Egészségügy	78,1%	84%

Összegezve megállapíthatjuk, hogy a BérBarométer minta földrajzi, ágazati és foglalkoztatási csoportok szerinti megoszlása kisebb eltérésekkel megfelel a hivatalos (KSH, ÁFSZ) adatoknak, illeszkedésük a hivatalos adatokhoz lehetővé teszi, hogy elemzéseket végezzünk velük.

2. Textil-és ruhaipar

A magyar gazdaság 1990-ben kezdődött változásával párhuzamosan a legfontosabb lépés az ágazatok privatizációja volt. Ezt követően a belföldi kereslet csökkenése, az import liberalizálása, a globalizációs folyamatok határozták meg a textil- és ruházati ágazatok sorsát. Az ágazatban a vállalatok száma folyamatosan csökkent, és döntően mikro-, kis- és középvállalkozásokból áll. Az ágazatok bevételeinek mintegy háromnegyede exportból származik. Az ágazat egyik fontos jellemzője a bér munka magas hányada volt. A bérek hazai növekedésével az ezredfordulót követően a külföldi befektetők és megrendelők a magyarországinál is olcsóbb munkaerővel rendelkező országok felé vették az útjukat. Az ágazatban foglalkoztatottak száma folyamatosan, majd a 2000-es évek elején gyorsuló ütemben csökkent, illetve megjelentek a rugalmas foglalkoztatási formák, a teljes munkaidős foglalkoztatási forma mellett. KSH STADAT 2007-es adatai szerint a textil-ruha és bőrágázatban a foglalkoztatottak összes létszáma 82700 fő volt, kiemelkedően magas – 83%-os – női részvételi aránnyal, akik döntően fizikai dolgozók.

Miközben a rendszerváltozást követően a nők a feldolgozóipar legtöbb ágazatában teret veszítettek, ez alól az egyik kivétel a textil-, ruha- és bőripar volt. Ebben az ágazatban 1992-ben 75,3% volt a nők aránya, 2007-ben viszont már 83%. Azaz: e tipikusan nőket foglalkoztató ágazatban folytatódott az elnőiesedés.

Nők aránya a foglalkoztatottak között (%)

	1992	1997	2000	2007
Textil-, ruha- és bőripar	75,3	78,4	80,4	83,0
Feldolgozóipar összesen	44,0	40,9	41,7	38,8

Forrás: KSH

A BérBarométer mintában szereplők egynegyede 50 főnél, csaknem fele 100 főnél kisebb létszámot foglalkoztató vállalatnál van alkalmazásban. A (megmaradt) iparágat a családi mikro- és kisvállalkozások dominálják. Az ágazatbeli vállalkozások „helyzetbehozása” annak a függvénye, hogy a gazdaságpolitika mit tesz általánosságban a KKV-k helyzetbe hozása érdekében. Megállapítható az is, hogy a textil- és ruhaiparban a vállalkozások mérete nem éri el azt a kritikus méretet, ami több szempontból is a gazdaságosság alapfeltétele olyan területeken, mint pl. a piackutatás, anyagbeszerzés, stb. Ugyanakkor éppen e méretnek a következménye az, hogy a szükséges befektetések szintje alacsonyabb (lehet), mint a többi ágazatban. **Azaz kis tőkével - megfelelő marketinggel, piaci szegmensekre alapozva – is lehet textil- és ruhaipari vállalkozást indítani.**

Kormegoszlás

A textil- és ruhaipar **nemcsak tipikusan női ágazat, hanem a 40 éven felüli nőké.** A BérBarométer adatbázisban a potenciális kismamák korosztálya (a 25-35 éves korosztály) a nők 25 %-át teszi ki, míg a 40 év feletti nők a minta felét. Figyelemre méltó, hogy a legnépesebb korosztályt az 50-55 éves nők teszik ki (20%). Ebben a korosztályban a kisgyermek gondozásával járó gondok háttérbe szorulnak, viszont előtérbe kerül a szülők, illetve unokák gondozása, valamint a fizikai munka által kiváltott megbetegedések, és a romló egészség. **Azaz, az ágazatban elképzelhető megoldásoknak (családi élet és a munka összehangolása mind a munkavállalók, mind a munkaadók részéről, illetve a hatékonyság emelése, a lehetséges hiányzások okainak visszaszorítása a munkaadók részéről) jelentős mértékben korosztály-specifikusnak (is) kell lenniük.**

Fizikai-szellemi dolgozók megoszlása

A textil- és ruhaiparban folyó munka (jelenleg) döntően fizikai, kisebb részben szellemi. Tagadhatatlan viszont az, hogy a hazai textil- és ruhaipar jövője csak akkor biztosított, ha az ágazat a mai bedolgozói és bér munka jellegű tevékenység helyett a magas hozzáadott értékű termék-előállítás irányába mozdul el. Egyet kell értenünk azzal, hogy a textilipar fejlődési lehetőségének, sőt **fennmaradásának egyetlen lehetséges útja a kutatáson és fejlesztésen alapul: új innovatív anyagok és technológiák kifejlesztésén, a design megújításán, a kreativitáson, azaz nemcsak a divatkövetésre alapozott minőségi termelésen.** Ehhez viszont az

iparágban a K+F támogatására, a szakképzés magas szintjére (magasan képzett szakemberekre), és a bérek növekedésére van szükség.

Karrier, képzettség

Annak ellenére, hogy a textil- és ruhaiparban a nők aránya meghaladja a 80 %-ot, **a nőknek mindössze 4%-a foglal el vezető posztot. Ezzel szemben a férfiak 11%-a vezető.** (A Bárbarométer adatbázisban a textil-és ruhaiparban dolgozó válaszolók 5,3%-a töltött be vezető pozíciót). Ez több kérdést és problémát is felvet. Egyrészt kérdés, hogy **mi okozza a nők alacsony részarányát a vezetők között?** Erre részben választ kapunk az **iskolai végzettség** vizsgálatából. A BérBarométer felmérésben szereplő és **az iparágban dolgozó nőknek alig több mint 3%-a rendelkezik felsőfokú végzettséggel, a férfiaknak viszont 11%-a.** Az adatok arról is árulkodnak, hogy a női vezetőknek 14 %-a rendelkezik felsőfokú végzettséggel, szemben a férfi vezetők 60 %-ával.

Ez minden bizonnyal összefügg azzal, hogy a nők, ha vezetők is, az alacsonyabb vezetői posztokat foglalják el. A textil- és ruhaiparban általában is alacsony a nők képzettségi szintje. Az adminisztratív jellegű szellemi munkakörben dolgozó férfiak 80%-a, a nőknek viszont csupán 22%-a rendelkezik főiskolai, egyetemi végzettséggel, miközben a nők 72%-a és a férfiak 20%-a csak érettségizett. A fizikai munkát végző nők 12,7%-a és a férfiaknak 11,8%-a mindössze 8 általánost végzett.

A ruhaipari munkavállalói megkérdezés során az derült ki, hogy a vezetői feladatokban nem okoz gondot a gyermek, adott esetben a gyermek nem jelent hátráltató tényezőt a vezetővé válásban és a vezetői teendők ellátásában. A nem vezetői beosztásban dolgozó esetében vezetői ambíciók hiányáról számolhatunk be. Az **alulmotiváltsága okpl. a nem megfelelő konfliktushelyzet-kezelési képesség.**

Képzés, továbbképzés

Az interjúk szerint a ruhaipari cégek lehetőséget biztosítanak dolgozóiknak a továbbképzésre. A textiliparban készített interjúk szerint is a képzés, továbbképzés a munkaadó részéről ugyanolyan fontos, mint a munkavállaló részéről, hiszen a munka minőségét javító, hatékonyságnövelő tényező, állítják a megkérdezettek. A fizikai dolgozók esetében ez általában technikai képzést jelent, míg az adminisztratív munkakörökben dolgozóknál a nyelvi képzés van előnyben. Némely esetben kihelyezett oktatás is folyik a cégnél. A dolgozók igénybe vehetnek a cég által finanszírozott külső képzéseket is. A (kis)gyermekes szülők általában nem élnek ezekkel a lehetőségekkel. Ennek okai között szerepel a nehezen megoldható gyermekfelügyelet, illetve a szabadidő hiánya is.

A szellemi dolgozók számára elérhető nyelvtanfolyamok és a mérnöki utánpótlás vonzó a munkavállalók számára, s ezekkel a lehetőségekkel általában élnek is. Bár a **fizikai dolgozóknak biztosított képzések ingyenesek, s a meginterjúvált munkáltató nem tud ennél hatékonyabb eszközt a tanfolyam elvégzésének motiválására, a képzéseken való részvétel alacsony, egyebek mellett azért, mert a kereslet nem találkozott a képzési kínálattal.**

Néhány dolgozónak tanulmányi szerződése is van, s előfordul az is, hogy részmunkaidőben dolgozó gyeken lévő kismama folytathatja úgy a tanulmányait, hogy erre az időre a munkából is elengedik.

Karriertervezés: nincs vagy részleges

A ruhaipari munkaadókkal készült interjúkból kiderült, hogy a cégeknél általában nincs személyre szabott karriertervezés. A textiliparban ugyanez csak középvezetői szinten jellemző a cégeknél. A vezetők a cégen belülről és cégen kívülről is érkezők. A ruhaiparban készített interjú arról tanúskodik, hogy nem részesítik előnyben a belső előreléptetést, pedig ez hatékony motiváló eszköz lenne. A vezetői posztot így akár a cégen belülről érkező, akár kintől felvett személyek betölthetik. Sőt, inkább a kívülről jövő „kész” munkaerőnek adnak elsőbbséget. Holott a cégek a tudatos karriertervezés révén saját maguk is „kitermelhetnék” vezetőiket.

Kompetencia vizsgálat: nincs

A ruha- és a textiliparban a **vezető-kiválasztást** értékelve megállapítható, hogy ehhez egyik vizsgált cég sem végez **kompetencia-vizsgálatot**.

Gyermekes anyák céghez való lojalitása: nincs kihasználva

Honnan származik ez a gyakran hivatkozott empiria? Jó lenne megjelölni a forrást!

A gyermekes anyáknak az adott céghez/intézményhez való lojalitása magasabb, a fluktuációjuk alacsonyabb, mint a nem gyermekes női munkavállalóké.¹⁰ A cégek erre azonban nem fordítanak kellő figyelmet. Nincs adat arról, hogy a cégek, kihasználva ezt az erős elkötelezettséget, több kisgyermekes anyát tekinteték potenciális vezetőnek, „készítenének” fel vezetői pozíció betöltésére, vagy alkalmaznának vezető pozícióban. A cégek ugyanis állításuk szerint ezeket a szempontokat egyáltalán nem veszik figyelembe a jelölt kiválasztásánál. **Fontos kiválasztási szempont viszont, hogy a dolgozó (vezető) a családjában hogyan tudja összeegyeztetni a vezetői feladatokat a családi kötelezettségekkel.**

Kvóta-rendszer: nem szükséges

Sem a ruha- sem a textilágazatban nem tartják elfogadhatónak a munkaadók a kvóta rendszert a női vezetők kiválasztásánál. Ezt egyébként a férfiak esetében sem támogatnák. A megkérdezett munkavállalók sem tartják szükségesnek a kvótát. Az egyik azért nem, mert nincsenek vezetői ambíciói, a másik pedig azért, mert már vezető, ezért érdekelt sem a kvóta felállításában, sem pedig további előmenetel tervezésében.

Gyermekvállalás, család

Az ágazatban magas az özvegy nők aránya (5,5%), ami végül is összefügg az adatbázisban szereplő és a textil- és ruhaiparban dolgozó 50 éven felüli nők 20%-os részesedésével. A BérBarométer adatbázisában szereplő és az iparágban dolgozók között kiemelkedően magas a szülőkkel együtt élők aránya: az ágazatban alkalmazott nők 32%-a, a férfiaknak pedig 33% a tartozik ebbe a kategóriába. Ez feltehetően a kedvezőtlen anyagi körülmények következménye. **Ugyanakkor bizonyos fokig megkönnyíti a gyermekek gondozását (nagyszülők**

¹⁰ Matiscdákné dr. Lizák Marianna, SZMM munkacsoport Konferencia, 2008. 05. 08, Miskolc

besegítése), az idős szülők esetében viszont a szülőgondozással járó kötelezettséget jelent.

Az egyedülállók közül a nők 7%-a vállalt gyermeket. Az egyedülálló férfiak viszont nem nevelnek gyermeket. Megjegyezzük, hogy a gyermeket vállaló egyedülálló nők 7%-os részaránya elég jelentős ahhoz, hogy az iparágban működő cégek erre odafigyeljenek. Ezek a nők az átlagosnál is nagyobb stressznek vannak kitéve (megélhetés elvesztésének féelme), ami a munkahelyi teljesítményt is befolyásolhatja. Ezt az ilyen helyzetben lévő nők biztonságérzetének erősítésével lehet kompenzálni (kollektív megállapodásokban pl. külön biztosítékok beépítésével.) Hasonlóképpen nehéz, és specifikus megoldást igényelnek az özvegy, illetve az elvált, és egy vagy több gyermeket nevelő nők problémái.

Munkaidő-beosztás: a szezonális jelleg és a családi kötelezettségek összehangolásának nehézségei

Sem a ruhaipari, sem a textilipari munkáltatók, ill. munkavállalók nem érzik, hogy a munkabeosztás különösebb **stresszt** jelentene a kisgyermekes munkavállalók számára. Ahogy ezt egy textilágazatbeli munkavállaló megfogalmazta: nem a munkaidő-beosztás, a munkaszervezés jellegzetessége és kötöttsége okoz számukra olyan stresszhelyzetet, ami már a munkavégzés rovására menne, hanem a munkahely bizonytalansága a stresszor.

A textilágazatban a munkaidő-beosztásra a három műszak a jellemző. Ez azt is jelenti, hogy a cégek nem tudják figyelembe venni a **gyermekintézmények nyitvatartási idejét**, tehát a szülőknek önállóan kell megoldaniuk az esetlegesen fellépő problémákat. Az adminisztratív munkát végzőkre nem vonatkozik a három műszakos munkarend, így náluk lehetőség van a nyitvatartási rendhez alkalmazkodni.

A ruhaipari munkavállalókkal készült interjúk alapján a **munkaidő-beosztással** általában elégedettek, bár az egyik alkalmazott jobban örülne a korábbi munkakezdésnek, mert így korábban végezne délutánonként, és jobban tudná az ügyeit intézni. Változtatni azonban nem szeretnének, alkalmazkodtak a munkarendjükhöz.

A textil- és ruhaiparban készített interjúk során a munkaadók a **szabadságolással** kapcsolatban annak a véleménynek adtak hangot, hogy a dolgozók általában ki tudják venni a szabadnapjaikat akkor, amikor szeretnék. Szezonváltás idején azonban a megnövekedett munkamennyiség miatt vannak olyan hónapok (január és július), amikor a főnökség „nem szereti”, ha a dolgozó szabadságra megy. A kisgyermekes szülőkre is vonatkozik ez a megállapítás, ami időnként nehéz helyzet elé állítja őket. Valószínűleg az említett ok miatt, de általában is előfordul a felhalmozott szabadság, amit a dolgozó sokszor átvisz a következő évre.

Döntően a fizikai dolgozókat érintő túlóra (is) időszakosan jelentkeznek, jellemzően a szezonváltás hónapjaiban. A munkáltatónak a túlóráztatás pluszkielcszolgálatát jelent, így azért inkább arra törekszik, hogy csak akkor túlóráztasson, ha ennek elmaradása a megrendelő elvesztésével járna. A ruhaiparban a napi túlmunka, vagy a pihenőnapokon történő munkavégzés döntően a kiemelt időszakban jellemző, – bár a kollégák hiányzásakor is előfordul. Ez azonban minden esetben kifizetésre kerül.

A textilágazatban a szabadság kivétele egyes cégeknél nem probléma, mert évente kétszer előfordulhat 1-2 hetes leállás a cégnél, s az ezen felüli szabadságokat a dolgozók kérésére kiadják. Minden év elején kitöltetik a dolgozókkal a szabadságolási ütemtervet, ez alapján vehetik ki az év közbeni szabadságokat.

Van-e igény az atipikus munkavégzésre?

A megkérdezett **ruhaipari cégeknél** a legtöbb dolgozót teljes munkaidőben foglalkoztatják. Nem jellemző a távmunka vagy egyéb atipikus foglalkoztatási forma. **A munkáltatói és a munkavállalói oldal egyöntetűen úgy nyilatkozott, hogy fel sem merült fel ennek az igénye, s a textilágazatbeli munkavállalók számára is megfelel jelenlegi munkarendjük.** A (ruhaipari) munkaadók még hozzátették azt is, hogy nem találják elég hatékonynak ezeket a módszereket, és nehéz a megszervezésük. Az atipikus foglalkoztatási formák igényeit vizsgálva a munkavállalók válasza alapján azt mondhatjuk, hogy **maguk a dolgozók (is) idegenkednek a távmunkától,** s ha lehetséges lenne a munkájuk otthoni elvégzése, akkor sem élnének vele. **A kevesebb munkaidőt és a részmunkaidőt is elutasítják.**

A textilágazatban is a teljes munkaidős foglalkoztatás van túlsúlyban a cégeknél, de itt részmunkaidős dolgozókat is alkalmaznak. A munka jellegéből adódóan nincsenek távmunkásaik. Az atipikusan foglalkoztatottak számát – munkaadói válasz szerint – itt sem kívánják bővíteni, mert erre csak az adminisztráció területén van lehetőség, és ez a szám korlátozott. **A textilágazat munkavállalói azonban nyitottak az atipikus foglalkoztatási formákra is, s dolgoznának a jelenleginél rugalmasabb időbeosztásban. Amennyiben a munkájuk jellegéből adódóan lehetne azt távmunkában végezni, azt is vállalnák.**

Gyermekgondozás, gyermekintézmények

A ruhaiparban dolgozók az interjúban kiemelték, hogy problémát számukra főleg a gyermekelhelyezés jelent, legfőképpen a gyermek betegsége alatt és a tanítási szünetekben. Úgy gondolják, erre megoldást főleg állami beavatkozással (szünetek lecsökkentésével, napközi biztosítása az iskolában nyáron) lehetne találni. A legtöbben nem tudnák megoldani a gyermekek elhelyezését családi (nagyszülők, férj) segítség nélkül.

A textilágazatban is a nagyszülők jelentik a legnagyobb **segítséget** a gyermekek elhelyezésénél. Így nem okoz gondot, ha a gyermekintézmények később nyitnak, mint a munkaidő kezdete, mert a családtagok közreműködésével meg tudják oldani a gyermekek szállítását, felügyeletét. A nyári szünet alatti gyermekelhelyezés már nehezebb, de e tekintetben is a nagyszülők jelentik a legnagyobb segítséget.

A munkavállalókkal készült interjúk szerint a felettesek általában segítőkészek a gyermekfelügyelet megoldásában, így a szünetek átvészelésében. Próbálnak rugalmasak lenni a szabadságok kiadásában is, bár a munkavállaló úgy érzi, hogy ezt nem szívesen teszik, mivel nehéz megoldani a helyettesítést.

A ruhaipari interjúkból kiderült, hogy a **gyermekelhelyezés** jellemzően az állam által biztosított gyermekintézményekben történik. A **cégek egyik ágazatban sem rendelkeznek saját** bölcsődével, óvodával, illetve nincs a helyi önkormányzattal sem szerződésük férőhelyek biztosítására. **A gyermekintézmények üzemeltetését az önkormányzatok feladatkörének tartják.** **A textil- és a ruhaipari munkavállalók**

szerint nem lenne rossz, ha a cég működtetne saját gyermekintézményt, de abban már nem biztosak, hogy ki lenne használva az összes férőhely. Az ingázó (bejáró) dolgozók számára ez viszont nem lenne megoldás, mert ők nem vinnék magukkal a gyermekeket.

Az előbbi eredményt támasztja alá az SZGTI Alapítvány „A nőket foglalkoztató ágazatok speciális problémái munkaadói szemszögből” címmel módszertani-kutatási előtanulmányának eredménye. Arra a kérdésre, hogy segít-e a cég közvetlenül a gyermekek napközbeni és/vagy szünetek alatti ellátásában, a válaszoló munkaadók 93%-a (89 fő) őszintén bevallotta, hogy nem, sőt nem is tervezi. Mindössze 3%-uk nyilatkozott úgy, hogy bár nem segít, de azért tervezi. 1-1 %- segíti az önkormányzati bölcsődét/óvodát, illetve az itteni elhelyezést. Arra a kérdésre, hogy ez mekkora kiadást jelenthet a cégnek, értelemszerűen nagyon kevesen (3 munkaadó) válaszolt, közülük 2 fő úgy, hogy ez kisebb megterhelést jelent, mint ennek hiányában a hiányzás vagy a hibás munka okozta kár.

Stressz és a gyermekintézmények nyitvatartási rendje

Az interjúk szerint a ruhaipari munkaadók nem gondolják, hogy a munkaidő-beosztás miatt felesleges **stressz** éri a gyermekes szülőket. **A stressz minimálisra történő csökkentésére javasolják, hogy a gyermekintézetek nyitvatartási ideje legyen hosszabb: jó lenne, ha már 6 óra előtt kinyitnának.** Az interjúkból azért az is kiderült, hogy a ruhaipari munkáltatók **a munkaidőrendjükkel** igyekeznek igazodni a gyermekintézmények nyitvatartási idejéhez. **Jellemző probléma azonban, hogy a gyermekes szülők csak felváltva tudják megoldani a gyermekük oda- illetve hazaszállítását.**

Azon a munkahelyen, ahol később kezdődik a munka, az óvodák nyitásához igazodva, onnan csak később tudnak a gyerekekért indulni a szülők. Fizikai dolgozók esetében a munkaidő szabottabb. Ez azt jelenti, hogy váratlan túlórára nem kell számítaniuk, ill. napjaikat előre tudják tervezni, szemben az adminisztratív munkát végzőkkel, akiknél gyakori, hogy 17 óra helyett csak később tudnak hazamenni.

Hiányzás

A válaszadók szerint a dolgozók legtöbbször hivatalos ügyek intézése, vagy a saját, ill. gyermekük betegsége miatt hiányoznak. A ruhaipari munkaadó válasza szerint az átlagos hiányzás 1-2 hét, ám előfordult ennél hosszabb, 6 hónapos folyamatos betegállomány is. **A textilipari munkaadók válasza szerint a dolgozók 4-10%-a szokott egyszerre táppénzen lenni. A kisgyermekeseknél a táppénzes periódusok átlagosan 5 és 16 nap között mozognak. A helyettesítést a munkaerő átcsoportosításával oldják meg: egy dolgozó különböző feladatokat is képes ellátni, vagy betanítják.**

Az egyik textilipari munkaadói interjú szerint a hiányzások általában nem rónak jelentős anyagi terhet a munkáltatóra, mivel ésszerű átcsoportosítással pótolják a kieső munkát. Egy ruhaipari munkaadó válasza szerint viszont a hiányzások jelentős anyagi terhet jelentenek a cégek számára. Az így fellépő veszteségek csökkentésére azonban nem tudnak megoldást ajánlani.

Egy másik (textilipari) munkáltatói interjúalany azt vélelmezte a **kisgyermekes dolgozókkal kapcsolatban**, hogy esetenként visszaélnék a betegállomány lehetőségével. Erre a megoldási javaslata az lenne, hogy rászorultsági, ne pedig alanyi jogon járjon ez a lehetőség a kisgyermekes munkavállalónak. Azt azonban, hogy ezt hogyan képzeli el, az interjúalany nem részletezte. A vélemények azonban ezzel kapcsolatban is megoszlanak: egy másik cég képviselője nem lát különösebb problémát a hiányzásokat illetően.

Ez utóbbi véleményt tükrözi a 2009 januárjában és februárjában az SZGTI Alapítvány által „A nőket foglalkoztató ágazatok speciális problémái munkaadói szemszögből” címmel¹¹ módszertani-kutatási előtanulmánya, amelynek keretében sor került összesen 103 munkaadó kérdőíves (telefonos) lekérdezésére a textil-, ruha-, bőr-, cipő- és textiltisztító ágazatban. 87 munkaadó válaszolt arra a kérdésre, hogy a gyermeket nevelő nők évente munkaidőalapjuk kb. mekkora részében kénytelenek a munkahelyüktől távol maradni? Eszerint évente átlagban a munkaidőalapnak kevesebb, mint 10%-át vannak csupán távol a munkahelyüktől. A munkaadói válaszadók további 18%-a szerint bár 10%-nál többet, de 25%-nál kevesebbet. A munkaadók mindössze három százaléka nyilatkozott úgy, hogy bár a munkaidőalap 25%-ánál több, de 50%-ánál kevesebb az az idő, amennyit otthon maradnak évente beteg gyermekükkel. A munkaadók 17%-a nem tudja, hogy a távollevés a munkaidő alapnak kb. hány százaléka. Összességében megállapíthatjuk, hogy a válaszoló munkaadók többsége szerint a beteg gyermek ápolása következtében történő otthon maradás a munkaidő 10%-án belül marad.

A gyermeküket nevelő nők (szülők) évente átlagban a munkaidő alap hány %-ának megfelelő időmennyiséget vannak távol a munkahelyüktől?

	Munkaadók, fő	%-os megoszlás
Kevesebb, mint 10%	53	61
10%-nál többet, 25%-nél kevesebbet	16	18
25%-nál többet, 50%-nál kevesebbet	3	3
Nem tudja	15	17
Összes	87	100

Arra a kérdésre, hogy „Hogyan oldják meg a vállalkozásnál betegszabadságon lévő/beteg gyermeküket ápoló szülők (nők) helyettesítését?” a beteg gyermekét ápoló munkavállaló munkájának a bent lévőek egymás közötti felosztása kapta a legtöbb szavazatot (36 szavazat), és sokan választották azt a választ is, hogy a többiek intenzívebben dolgoznak (27 szavazat). Meglepő ugyanakkor az, hogy a válaszolók 26%-a (29 munkaadó) azt válaszolta, hogy nincs szükség a helyettesítésre. Elenyésző

¹¹ Lásd dr. Borbély Szilvia, A nőket foglalkoztató ágazatok speciális problémái munkaadói szemszögből I, KutatásiÖsszefoglaló, 2009. március, SZGTI Alapítvány

szavazat jutott arra, hogy túlórátatással oldják meg a dolgot, illetve kölcsönzött munkaerő felvételével (6-6 munkaadó, 5-5 %).

Gyed/gyes/gyet

A munkaadói válaszok szerint a ruha- és textiliparban egyaránt kihasználják a kisgyermeket vállalók a **gyed/gyes adta lehetőséget**. A cégek ilyenkor új munkaerőt vesznek fel, határozott időre szóló szerződéssel, vagy átcsoportosítják meglévő munkavállalóikat (ha rövidebb időről van szó).

Ennek némiképp ellentmondtak a textilágazatban meginterjúvált munkavállalók. Közülük az egyik a **gyest** anyagi okok miatt nem vette igénybe, így visszatért a munkába közvetlenül a szülési szabadság (nem gyed?) lejárta után, a másiknál pedig a házastárs (anya? férfi dolgozóról volt szó?) vette ezt igénybe. **Azaz, a gyed alatt még otthon voltak, a gyes alatt már nem. Hasonlóképpen, az egyik textilipari cégnél a kismamák egyharmada a gyed leteltével visszatért.**

Visszatérés

A ruhaiparban a **gyesről** visszaérkezőket úgy segítik vissza a munkába, hogy **újából betanítják őket, és egyfajta mentori rendszer** biztosításával foglalkoznak velük, részletesen bemutatva számukra az esetleg újításokat. Ezt a munkavállalók is alátámasztották. A gyes utáni visszatérést (2 illetve 8 évet követően) a cégek újbóli betanítással, mentorálással biztosították, így nem jelentett gondot számukra az ismételt munkába állás.

A **textilipari munkavállalók szerint a cégek, ha nem is segítik különösebben a visszatérést, nem akadályozzák azt, így eddig nem volt még gond az újbóli munkába állással**. Egyik esetben ugyanabba a munkakörbe került vissza a válaszadó, míg a másik úgy gondolja, hogy sok éves kihagyás után nem megoldható, hogy a munkavállaló ugyanabba a munkakörbe kerüljön vissza, amiben korábban dolgozott, hiszen ez idő alatt új technológiák születhettek, amit előbb el kell sajátítani.

Az SZGTI Alapítvány „A nőket foglalkoztató ágazatok speciális problémái munkaadói szemszögből” címmel módszertani-kutatási előtanulmánya során a textil-, ruha-, bőr-, cipő- és textiltisztító ágazatban. 91 munkaadó válaszolt arra a kérdésre, hogy tartanak-e továbbképzést a gyes/gyed-ről visszatérő kismamáknak

Tartanak-e továbbképzést a gyes/gyed-ről visszatérő kismamáknak? (Négy ágazat, összesített érték)

	Munkaadók, fő	Összes válaszoló %-ában
igen	22	24
nem	69	76
Összes	91	100

Összesen 22 esetben válaszoltak a munkaadók úgy, hogy tartanak továbbképzést a kismamáknak. Amikor arra kérdeztünk rá, hogy ezt milyen forrásból tették, szinte valamennyien, 21 munkaadó válaszolt úgy, hogy saját vállalkozása forrásaiból, s mindössze egyetlen munkaadó válaszolt úgy, hogy a szakképzési járulék terhére. Feltételezzük, hogy a külső források nagyobb igénybevételének lehetősége növelné a gyes/ gyes/gyed-ről visszatérő kismamák továbbképzési hajlandóságát is.

Milyen forrásból fedezik a kismamák továbbképzését? (Négy ágazat, összesített érték)

	Munkaadók, fő	%-os megoszlás
Saját vállalkozási forrásból	21	95
Szakképzési járulék terhére	1	5
Összes válasz	22	100

65 munkaadó válaszolt érdemben arra a kérdésre, hogy mi lehet annak az oka, hogy a kismamáknak nem nyújtanak továbbképzést, mentori segítséget? Döntő többségük (94%) úgy válaszolt, hogy erre nincs szükség, és mindössze 6%-uk szerint lenne rá szükség, de nincs rá anyagi fedezet.

Mi az oka annak, hogy a kismamáknak nem nyújtanak továbbképzést, mentori segítséget (Négy ágazat, összesített érték)

	Munkaadók, fő	%-os megoszlás
Nincs rá szükség	61	94
Lenne rá szükség, de nincs rá anyagi fedezet	4	6
Összes	65	100

A kérdésre érdemben válaszoló 72 munkaadó 75%-a (54 fő) szerint a kismamák zavartalanul beilleszkednek, termelékenységük azonnal a régi. 22 %-uk szerint is visszailleszkednek, de kell hozzá néhány hónap. Mindössze 2 munkaadó (3%) véleménye az, hogy a kismamák soha nem tudnak teljesen visszailleszkedni.

Arra a kérdésre, hogy egy kismama munkahelyi reintegrációs költsége meghaladja-e egy esetleg újonnan felvételre kerülő munkaerő költségét 23-an tudtak érdemben választ adni a 103 főből. 18 munkaadó (78%) szerint nem haladja meg egy újonnan felvételre kerülő munkaerő költségét, de még a maradék 5 fő (22%) szerint is nagyjából azonos a költség. Azaz a többség szerint jobban megéri a reintegráció, mind az új felvétel.

Egy kismama munkahelyi reintegrációs költsége meghaladja-e egy esetleg újonnan felvételre kerülő munkaerő költségét? (Négy ágazat, összesített érték)

	Munkaadók, fő	%-os megoszlás
Nem haladja meg Nagyjából azonos	18 5	78 22
Összes	23	100

Melyik állítás a legjellemzőbb a Gyes/Gyed-ről visszatért kismamák visszailleszkedésével kapcsolatban? (Négy ágazat, összesített érték)

	Munkaadók, fő	%-os megoszlás
Zavartalanul visszailleszkednek, termelékenységük azonnal a régi	54	75
Kell hozzá néhány hónap	16	22
Soha nem tudnak teljesen visszailleszkedni	2	3
Összes	72	100

Egyedül a ruhaiparban talákoztunk azzal, hogy a ruhaipari – érdemben válaszoló - munkaadók 6%-a (igaz mindössze két fő a minta alacsony száma miatt) úgy gondolja, hogy a kismamák sosem fognak teljesen visszailleszkedni.

Bér

A BérBarométer adatbázisban szereplő adatok alapján az ágazatban a férfiak bruttó és nettó bére 17% illetve 18%-kal magasabb, mint a nőké. Ez nagyjából megfelel a BérBarométer adatbázis alapján számított országos átlagértéknek.

Az interjúkból az derült ki, hogy a vizsgált ruha- és textilipari cégeknél nem készítenek külön bérstatisztikát a férfiak és nők keresetéről. A munkaadók a fizikai dolgozóknál a két nem közötti fizetéskülönbséget kevésbé jelentősnek tartják, mint a szellemieknél, hiszen a munkavégzés eredménye szó szerint kézzel fogható, így jobban nyomon követhető, hogy az elvégzett munkáért egyenlően béreznek-e. A férfiak és nők munkabérében a munkavállalók egyik ágazatban sem látnak érdembeli különbséget. Az összehasonlítást nehezíti, hogy vannak tipikus férfimunkák (targoncás), amiket nő nem végez, így a munkák jellege miatti bérkülönbségeket nem lehet objektívan összehasonlítani.

Ugyanakkor a **munkavállalók nincsenek megelégedve alapbérükkel**, alapvetően kevésnek tartják. Ezt a cafeteria hiába egészíti ki, ez nem emeli sem a nyugdíjalapot, sem a gyed kiszámításának alapját. Béren kívüli juttatásként leginkább étkezési jegyet kapnak a munkavállalók, az ingázó munkavállalók utazási bérletet. Az üdülési csekket is szívesen vennék. Jónak tartanák a családi céges programokat is, ami segítené a jelenleg uralkodó rossz hangulat legyőzésében. Az egyik megkérdezett munkavállaló akkor lenne elégedett, ha a cafeteria nem kötnék feltételhez: náluk ugyanis az a dolgozó, aki az adott hónapban 3 napnál többet van táppénzen, abban a hónapban elesik a teljes cafeteriajától.

A kollektív bérmegállapítást illetően a ruhaipari dolgozók tájékozatlanok. A válaszadók bizonytalanok annak eldöntésében, hogy van-e kollektív szerződés a

cégnél? A textilipari munkavállalók úgy nyilatkoztak, hogy van kollektív szerződés a cégnél. Ez valamelyest javít a helyzetükön, de a fizetésemelést központilag állapítják meg, s **a kisgyermekeseket illetően sem tartalmaz speciális ellátásokat a megállapodás.**

Esélyegyenlőségi terv

Mind a ruha- és mind a textiliparban arról számoltak be a megkérdezettek, hogy a cégnél **nincs külön esélyegyenlőségi terv.** Az egyik ruhaipari cég **alap akkreditációs tanúsítvánnyal rendelkezik,** amely kitér az esélyegyenlőségre is. A textiliparban vizsgált cégek egyike kidolgozott egy elfogadásra váró tervet – nem utolsósorban a szakszervezetek követelésére –, annak ellenére, hogy a „kollektív szerződésben sok minden benne van”.

Nemi sztereotípiák

A vizsgált **ruhaipari cégeknél** léteznek **tipikusan női és férfi munkakörök** is. Utóbbiak a jellemzően nagy állóképességet kívánó vasalói munka és a műszaki érzéket feltételező karbantartói munkák. Női munka a varrás. Ezek megfelelnek a tradicionális női- és férfi szerepeknek is. **A textiliparban felvett interjúk alapján a horizontális szegregációról elmondható,** hogy tipikus női és férfi munkamegosztás az egyik cégnél van: a nagyobb testi erőt megkívánó feladatot férfiak végzik, míg az aprólékosabb munkákat és az adminisztrációs feladatokat nők látják el. **A nemi sztereotípiákat illetően a ruhaiparban kiemelték, hogy a tradicionális szerepek feloldódóban vannak,** így a két nem között a feladatok egyenlőbbek oszlanak el. Egyelőre a nőkre még mindig nagyobb teher jut, hiszen a **női szerepek bővülése miatt** (pénzkereső) plusz feladatokat is magukra kell vállalniuk, mivel a gyermeknevelés még mindig inkább rájuk hárul.

3. Kereskedelem

A kereskedelemre jellemző munkavállalással kapcsolatos sajátosságok elemzésénél nem tekinthetünk el az ágazatban működő vállalkozások sokszínűségétől, méretbeli és tulajdonosi különbözőségétől. A kereskedelemben megtaláljuk az alkalmazott nélküli kisbolttól kezdve a multinacionális bolthálózatokig a legkülönbözőbb méretű és szervezésű kereskedelmi egységeket. A kereskedelmet egyfelől a családi mikro- és kisvállalkozások, a közepes méretű vállalkozások és a nagy kereskedelmi hálózatok jellemzik. Változatos a tulajdonosi kör is: minél kisebb egy bolt, annál inkább valószínű, hogy hazai tulajdonban van, és minél nagyobb, annál valószínűbb, hogy külföldi tulajdon. A boltok és bolthálózatok egy része a rendszerváltás előtt állami kézben működő vállalatok privatizálása során jött létre, más részük zöldmezős beruházással. Találunk még (mutatóban) szövetkezeti tulajdont is. Jellemző az is, hogy minél kisebb boltról van szó, vagy hazai tulajdonról, annál inkább tőkehiányos, sérülékeny. Az erősödő verseny és koncentráció mellett a fogyasztási- és vásárlási szokások változása és az új technológiák megjelenése is jelentős hatással voltak a kereskedelem szerkezeti átalakulására. A kiskereskedelem strukturális átalakulása, különösen a szétagrozott bolthálózat koncentrációja 2000 után is folytatódott, s újabb (külföldi tulajdonban lévő) üzletláncok jelentek meg. Az erősödő verseny és koncentráció mellett a fogyasztási és vásárlási szokások változása, az új technológiák megjelenése is jelentős hatással vannak a kereskedelem szerkezeti átalakulására. A hazai kiskereskedelemben a hipermarketek piaci részesedése már 2005-ben elérte a 34 %-ot, majd ezt követően – a hazai fogyasztók árérzékenységének folyamatos növekedésével – a diszkontok kerülnek előtérbe (Penny Market, Profi, Plus, Lidl).

Az ágazat jelentős foglalkoztató, 2007-ben 591500 főt foglalkoztatott (STADAT adatbázis), 53,2%-ban nőket. Ez az összes hazai foglalkoztatott kb. 15 %-a. A 10000-es BérBarométer adatbázisban az ágazatot 871 fő reprezentálja. A mintában – a KSH STADAT adatbázisában szereplő arányhoz képest - túlréprezentáltak a nők (66,4%).

1992-ben még 58,3%-ot tett ki a nők aránya az ágazat foglalkoztatottai között, ez azonban 2000-re 51,6%-ra csökkent. Igaz, hogy 2007-re ismét 53,2%-ra nőtt a nőarány, mégis a kereskedelem az egyetlen ágazat, hogy határozott előrelépés tapasztalható a nemek szerint kiegyenlített foglalkozási struktúra felé.

A munkaadói oldallal készített interjúk alapján elmondható, hogy a munkaadók összességében elégedett a női alkalmazottakkal, bár általában nem tesznek különbségek a két nem között.

Ágazati jellemzők

A mintában felmért kereskedelmi dolgozók 36%-a alkalmazott nélküli vagy 10 főnél kisebb létszámú boltban dolgozik. A megkérdezettek 64 %-a 50 főnél kevesebb alkalmazottal működő kereskedelmi egységben dolgozik. Az 50 főnél nagyobb, de 250 főnél kisebb létszámú kereskedelmi cégeknél az interjúalanyok 20%-a dolgozik, az ennél nagyobbakban pedig a mintában szereplők mindössze 15 %-a. **A kereskedelmet egyfelől a családi mikro- és kisvállalkozások, a közepes méretű vállalkozások és a nagy kereskedelmi hálózatok jellemzik.** A foglalkoztatás

szempontjából alapvető fontosságúnak bizonyulnak a mikro-és kisboltok (maximum 20 fős egységek). Az ágazatban ugyanakkor megtalálhatók a kereskedelmi nagyvállalatok is, így pl. az 1000-2000 főt alkalmazóknál dolgozik a megkérdezettek csaknem 5 %-a. **Az ágazatbeli vállalkozások „helyzetbehozása” összefügg a KKV-k helyzetbe hozásával általában.** A kereskedelemben sok a kényszervállalkozó, a munkahelyét korábban elvesztő ember. A jelenlegi gazdasági válság során munkájukat elvesztők számára ez az út már valószínűleg nem járható, egyrészt a piac telítettsége, másrészt a belső kereslet visszaesése miatt, illetve a vásárlók árérzékenységének további várható növekedése miatt. Az árversenyben viszont a beszerzésnél versenyelőnyben lévő nagyméretű kereskedelmi cégek, hálózatok, diszkontok, hipermarketek, stb. helyzeti előnyben vannak a kisméretű, nemegyszer családi tulajdonban lévő kereskedelmi egységekkel szemben.

Kormegoszlás

A BérBarométer adatbázis szerint a kereskedelemben, **a legnagyobb arányban az a harmincas korosztály képviselteti magát, aki számára a munka és a családi élet, gyermek vállalása és nevelése komoly kihívást jelent,** s aminek a következményeivel a mindennapos munkaszervezés során már számolni kell. Az adatbázisban **feltűnő a nyugdíjhoz közeli korosztály magas aránya is: 50 éven felüli az ebben az ágazatban dolgozó (és az adatbázisban szereplő) nők 20 %-a.** Ez a korosztály már nem a saját gyerekeit, hanem az **unokáit vagy a szüleit gondozza.**

Képzettség

A nők 53%-a, a férfiaknak viszont csak 47 %-a érettségizett. Ugyanakkor a férfiak között kissé nagyobb a szakmunkásképzőt végzetek hányada (31,5%), mint a nők körében (30%), és magasabb közöttük a csak 8 osztályt végzetek aránya is (6,5 %), szemben a nők 3,8 %-ával.

Az adatbázisban szereplő és a kereskedelemben dolgozó nők képzettsége – a felsőfokú végzettséget kivéve - valamivel magasabb, mint a férfiaké. Fordított azonban a helyzet – bár a különbség nem jelentős - a felsőfokú végzettséget illetően: a nők mindössze 13%-a, a férfiaknak viszont 15%-a rendelkezik főiskolai, egyetemi végzettséggel, ami meghatározó a vezetői karrier szempontjából.

Karrier, beosztás, képzés

A BérBarométer adatbázisban szereplő és a kereskedelemben dolgozók fele fizikai dolgozó, a nőknek csak 46,3% fizikai dolgozó, 31%-uk szellemi, adminisztrációs munkakörben tevékenykedik. A kereskedelemben dolgozó férfiaknak viszont jóval több, mint a fele – 55,4%-uk – fizikai dolgozó, és csupán 14,2%-uk szellemi, adminisztratív. **A nők aránya a szellemi adminisztratív munkakörökben, a kereskedelemben több mint kétszerese a férfiakénak.**

A KSH 2006-os adatai szerint is a férfiak nagyobb hányada dolgozik fizikai státuszban (66%), mint a nőké (53%). A Bérbarométer adatbázishoz hasonlóan, a KSH adatai szerint is a kereskedelemben a férfiak kisebb hányada szellemi, adminisztratív beosztású (34%), mint a nőké (47%).

Érdeemes megvizsgálni a nők és a férfiak arányát a vezetői munkakörökben. A BérBarométer adatbázis szerint: a teljes kereskedelmi ágazati mintában a felmértek

15,5%-a vezető. A kereskedelemben dolgozó nőknek viszont csak 12,7%-a, a férfiaknak viszont 21,5%-a tölt be vezetői posztot. **A BérBarométer mintája alapján megállapítható, hogy a kereskedelemben dolgozó férfi vezetők aránya több mint másfélszerese a nők hasonló mutatójának.** Így ebben az ágazatban is felvethető az a kérdés, hogy mi okozza a nőknek a férfiakénál jóval alacsonyabb részarányát a vezetők között? Ebben az ágazatban ezt **csak kismértékben magyarázza az iskolai végzettség.** A vezetők iskolai végzettségét vizsgálva viszont azt látjuk, hogy a női vezetők 63 %-a érettségivel vagy annál alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezik, sőt van közöttük mindössze általános iskolát végzett is. Ez arról tanúskodik, hogy **a nők egy része, ha vezető is, akkor is csak az alacsonyabb vezetői posztokig jut el.**

Mind a nők, mind a férfiak 54-54%-a szerzett más képesítést is, az alapképesítésén túl. Kérdés, hogy ezek mennyiben segítették pályájukat? Mindkét nem esetében leginkább a felsőfokú iskolát végzetek és az érettségizettek körében találjuk a legnagyobb ösztönzést új képesítés megszerzésére. Ugyanakkor nagyon kis hányadban szereztek új képesítést azok, akiknek a legnagyobb szüksége lett volna erre: a 8 általánost végzett nőknek csupán 18%-a, a férfiaknak pedig mindössze 15,7%-a szerzett új képesítést.

A kutatásunk során a kereskedelemben megkérdezett munkaadók válasza szerint lehetőség van továbbképzésre a cégen a belül, illetve a cég által finanszírozott külső képzéseket is igénybe vehetik a dolgozók. **A kisgyermekes dolgozók azonban nem nagyon élnek ezzel a lehetőséggel. Motiválásukra a munkáltatók nem tudnak megfelelő megoldást javasolni. Az akadály szerintük leginkább a helyettesítés nehézségében rejlik. A megkérdezett munkavállalók is a helyettesítés megoldatlanságát, illetve az érdektelenséget említették a képzés iránti érdektelenség fő okaként.**

Karriertervezés: hiányos, illetve nincs

Személyre szabott karriertervezés a megkérdezett három közül csupán a legnagyobb cégnél van, itt előre meghatározott feltételek mellett történik az előrejutás. A vezetők általában cégen belülről kerülnek ki. A meginterjúvált munkavállalók azonban nem rendelkeznek **személyes karriertervvel**, és nem vezető beosztásban dolgoznak. Ezt az ambíciók és vezetői képességek, valamint az idegennyelv-tudás hiányával indokolják.

Kompetencia vizsgálat: nincs

A vezetők kiválasztásánál nem végeznek kompetencia-vizsgálatot, és nem fordítanak arra sem figyelmet, hogy vezetőnek kisgyermekes anyát válasszanak, akik empirikus kutatásokkal bizonyítva lojálisabbak a céghez. **A munkáltatók szerint a családi élet és a vezetői beosztás családi segítséggel összeegyeztethető.**

Kvóta-rendszer

A munkaadók a nők karrierépítésének elősegítésére a női vezető kvótarendszer felállítását eltérően fogadták: a közepes vállalat munkáltatója jó ötletnek tartaná, míg a nagyvállalati vezető szerint nincs igény rá, a mikro-vállalkozás szerint pedig a

nagyvállalatok esetében is felesleges a kvóta alkalmazása. Ezzel szemben a **meginterjúvolt női munkavállalók a női vezetői-kvóta** megállapítását hasznosnak tartanak, a férfi munkavállaló azonban „nem hisz az ilyesmiben”.

Gyermekvállalás, család, családi jellemzők

A kereskedelemben meglepően magas a szülőkkel és nagyszülőkkel élők aránya: mind a nők, mind a férfiak csaknem 30-30%-a vallott így. Ez egyrészt megkönnyíti – ha erre szükség van – a gyermekgondozást, vagy a nagyobb gyermek felügyeletét. Az adatbázisban felmért, a kereskedelemben dolgozó elvált nők között a gyermekesek aránya 89%. Az egyedülállók közül a nők 9%-ának, a férfiak 5%-ának van gyermeke. **Megjegyezzük, hogy a gyermeket vállaló egyedülálló nők 9%-os – magas - részaránya elég jelentős ahhoz, hogy kereskedelemben a munkavállalók erre odafigyeljenek.** Ezek a nők ugyanis az átlagosnál is nagyobb stressznek vannak kitéve (megélhetés elvesztésének félelme). Hasonlóképpen kiemelt figyelmet igényel az özvegy, illetve az elvált és egy vagy több gyermeket nevelő nők helyzete is.

Az interjúkból kitűnt, hogy a munkavállalók jellemzően a családtagjaikra számíthatnak gyermekük ellátásában és gondozásában. A gyermekintézmények nyitvatartási ideje megfelel számukra, és a szünetekben is van kire bízni a gyermeket, jellemzően családtagnál vannak vagy táborban, így a gyermekek felügyelete megoldott.

Munkaidő-beosztás

A kereskedelemben a munkavállalókkal készített interjúk során a munkarenddel és munkaidő-beosztással kapcsolatban azt tapasztaltuk, hogy a munkavállalók között van részmunkaidős dolgozó, három műszakban dolgozó és egyműszakos, 8 órában foglalkoztatott is. Számukra nem okoz **stresszhelyzetet** a munkaidő-beosztás és a munkavégzés jellege. A jelenlegi munkabeosztásuk általában megfelel, bár tény, hogy a három műszakban dolgozó alkalmazott is szívesebben dolgozna egy műszakban. A munkaidő tervezésénél fontos szempont, hogy a munkavállaló számára melyik műszak a megfelelő, **kérésükre áttehetik őket éjszakai műszakba.**

Túlmunka

A kereskedelemben dolgozó interjúalanyok szerint túlmunka előfordul, akár pihenőnapon is, de nem ez a jellemző. A szabadságok kivételével általában nem szokott probléma lenni, bár az egyik munkavállaló jelezte, hogy nála voltak ilyen gondok. Ez abból adódik, hogy nem mindig akkor tudja kivenni a szabadnapjait, amikor szeretné, mert nem megoldott a helyettesítés.

Van-e igény az atipikus munkavégzésre?

A kereskedelemben a részmunkaidős állások döntően nem újmunkahelyként jönnek létre, hanem a meglévőkből, azaz a foglalkozási szerkezet átalakításával, nem utolsósorban azért, mert az erősödő verseny és csökkenő forgalom miatt bérköltség lefaragására van szükség, vagy – a multinacionális cégeknél – a menedzsmentnek „hoznia” kell a termelékenység és létszám-hatékonysági mutatókat.

dr. Seres Antal¹² leírja, hogy kutatása szerint a kereskedelemben egyebek – így főleg az elbocsátás - mellett és főleg a nagyvállalatoknál a munkaerő racionalizálásának alábbi módszereit alkalmazzák:

- elbocsátásokkal minimalizálják a teljes munkaidőben foglalkoztatottak számát;
- bővítik a részmunkaidőt, a teljes munkaidős foglalkoztatás rovására>
- önálló részmunkaidős dolgozókat állítanak be;
- részmunkaidő és a boltok közötti munkaerő-átcsoportosítás kombinálása.

Az is előfordul, hogy néhány munkavállalót az évközi alacsony terhelés idején részmunkaidőben dolgoztatnak, majd a forgalmi csúcsok idején teljes munkaidőben. A munkaadói kényszerre történő részmunkaidőt a dolgozók többnyire nem szívesen vállalják, csak a rájuk irányuló nyomás és a munkahelyük elvesztéséből eredő félelem hatására vállalják. dr. seres Antal leírja, hogy a „*dolgozók általában családi körülményeikre, vagy speciális egyéni problémáikra hivatkozva kérik a részmunkaidőre való áttérés lehetőségét.* A leggyakoribb hivatkozás a gyermek bölcsődébe, óvodába vitele és hazahozatala. Másik jellemző ok a továbbtanulás. A munkáltatók általában a törzsgárdához tartozó, jól dolgozó, régi alkalmazottak esetén támogatják a dolgozói kéréseket. Kisgyermekes nőknél a minőségi munkaerő megtartása érdekében, továbbtanuláskor pedig abban az esetben, ha az a vállalatnak is előnyös. Ugyanakkor *nem nagyon akarnak alkalmazni új, családi problémákkal terhelt kisgyermekes anyákat részmunkaidőre.* A munkavállalói kezdeményezésű átsorolások során általában kompromisszum születik. Például, a munkavállaló beugrik szombat délelőtti műszakra, vagy a hét egyes munkanapján rugalmasabb beosztást is elfogad. Általános, hogy az átsorolások miatt keletkező többletfeladatokat a többi dolgozó vállalja magára. Erre a célra nem jellemző új dolgozó felvétele.”

A BérBarométerben felmért, a kereskedelemben dolgozó nők 62%-a, a férfiak 63%-a elégedett a munkája mennyiségével. A felmérések szerint **a nők meglehetősen nagy hányada, csaknem 37%-a viszont kevesebbet szeretne dolgozni, ha tudna, vagy ha lehetne.** Ez az arány a férfiak esetében sem alacsony, de alacsonyabb, mint a nők körében (33%). A nők elenyésző hányada, 1,5%-a, a férfiaknak pedig 3%-a viszont szívesen dolgozna még többet. Ezzel ellentétes választ kaptunk az interjúk során: **kevesebbet a megkérdezettek egyike sem szeretne dolgozni, csak többet, arányosan magasabb jövedelemért.**

A rugalmas munkaidőt a nők 47 %-a a férfiaknak pedig 53%-a tartja fontosnak, illetve nagyon fontosnak. **A munkavállalókkal készített interjúk szerint az atipikus foglalkoztatási formák közül a távmunkát elutasítják, és a részmunkaidős foglalkoztatást is (kivétel, aki már ilyen formában dolgozik).**

Gyermekgondozás, gyermekintézmények

A munkavállalókkal készült interjúkból kitűnt, hogy a cégek nem rendelkeznek gyermekintézményekkel. A meginterjúvott munkavállalók véleménye ellentmondásos ezzel kapcsolatban. Az egyik válaszadó szerint a kereskedelem

¹² dr. Seres Antal: Részmunkaidős foglalkoztatás a hazai kereskedelemben, Közgazdasági Szemle, 2001, 2. sz., 150-162. old.

nincs igény a saját gyermekintézményre, másrészt irreálisnak tűnik létrehozása. Egy másik válaszadó szerint viszont lenne rá igény.

A munkavállalók szerint a cégek a munkaidő tervezésével, és a szabadságok kiadásával segítik a munkavállalókat a hosszabb iskolai szünetek „átvészelésében”, a vezetők általában megfelelő empátiával kezelik a helyzeteket. Az egyik munkavállalói válaszadó véleménye azonban nem ezt igazolja. Szerinte a cégvezetés nem segíti sehogyan sem a kisgyermekes munkavállalókat. A kisgyermekét egyedül nevelő vagy idős szülőjét gondozó munkavállalók azt tartanák a legnagyobb segítségnek, ha ki tudnák venni a szabadságukat akkor, amikor szeretnék. Ez nem áll messze a munkáltatói véleménytől, amely szerint lehetőséget kell biztosítani a munkavállaló számára, hogy gyermekét vagy szülőjét bármikor ápolni tudja, ez okból bármikor ki tudja venni a szabadságát.

Hiányzás

A kereskedelemben működő munkaadók szerint a munkavállalók a legtöbb esetben betegség, ill. táppénz miatt hiányoznak.. Ennek időtartama pár naptól akár egy hónapig terjedhet. Általában 3 és 9 nap között vannak az átlagos táppénzes hiányzások, ilyenkor a munkaerő átcsoportosításával oldják meg a helyettesítést.

A munkaadók szerint kívánatos volna, ha az államilag biztosított szociális ellátást kiterjesztenék, és a munkavállalóknak nem táppénzre kellene menniük beteg családtagjaik ápolásakor.

Gyed/gyes/gyet

Amelyik cégnél releváns volt, ott a **gyesre** menők kihasználják a 3 évet, mielőtt visszatérnének a munkába. Ilyenkor új munkaerőt vesznek fel a helyükre, emiatt a hiányzás nem jelent anyagi terhet a cég számára. Az egyik válaszadó esetében a házastárs vette igénybe a gyeset. A munkaadók szerint a gyesről visszatérőket újbóli betanítással segítik az esetleg elavult ismereteik felfrissítésében, és így visszaviszik őket a korábbi munkakörükbe. A helyetttest, amennyiben nincsen számára egyéb munka, elengedik a cégtől. A munkavállalói válaszolók egy része is egyetértett azzal, hogy a jelenlegi cég segíti a dolgozó visszatérését a munkába, s a korábbi pozícióját elfoglalhatta. Azonban nem mindegyik cég ilyen. Egy munkavállaló azért kényszerült munkahelyet váltani, mert visszatérése után visszaminősítették, alacsonyabb beosztásba került, alacsonyabb fizetésért. Egy meginterjúvolt munkavállaló jónak tartaná, ha kötelező lenne a munkavállalót a gyes előtti pozíciójába visszavenni.

Bér

A cégeknél nem készítenek **bérstatisztikát nemek szerint.** A munkaadók és a munkavállalók válaszai szerint sincs érzékelhető különbség a két nem fizetése között. A béren kívüli juttatások nagysága is megegyezik. Béren kívül kapnak egyéb juttatást is, így étkezési jegyet, ajándékutalványt, vásárlási utalványt, egészségpénztári befizetést, bérletet. Örölnének, ha a juttatások körét megnövelnék nyugdíjpénztári befizetéssel, és év végi jutalommal. Egyik válaszadó nem kap ilyesféle juttatásokat, ő az étkezési utalvánnyal is megelégedne.

A BérBarométer adatbázisban szereplő adatok szerint azonban az ágazatban a férfiak bruttó és nettó bére 12%, illetve 15%-kal magasabb, mint a nőké. Az ÁFSZ átlagkeresetet illetően a férfi és női bérek közötti differencia 16%. A kereskedelemben a férfiak és nők bére közötti eltérés jelentősen különbözik iskolai végzettség és foglalkozás szerint, sőt a magas iskolai végzettséget és a felsőfokú végzettség önálló alkalmazását igénylő munkakörökben a bér differencia a férfiak rovására valósul meg.

A BérBarométer adatbázis szerint a kereskedelmi alkalmazottak kiemelkedően magas hányada kap **minimálbért**: a nők csaknem 30%-át és a férfiak 28%-át foglalkoztatják minimálbérrel az ágazatban. (Összehasonlításképpen megjegyezzük, hogy a 10 ezres BérBarométer adatbázisban szereplő nők 13,8 %-a, illetve a férfiak 11,8%-ka kap minimálbért.)

Kollektív megállapodás

Kollektív szerződéssel nem rendelkeznek a felmérésbe bevont cégek. A kisgyermekes nőket illető speciális juttatások a Munka Törvénykönyve alapján járnak a dolgozóknak.

Esélyegyenlőségi terv

A vizsgálatba bevont cégek nem rendelkeznek esélyegyenlőségi tervvel. A munkáltatói vélemény szerint azért, mert e nélkül is esélyegyenlőség van a munkahelyen, illetve belső szabályzat foglalja ezt magában. Ezen nem érzik szükségesnek változtatni, mivel így is kielégítőnek találják a helyzetet. A cégnél nincsenek tipikusan női vagy férfimunkák, bár a legkisebb cég szerint az eladói munkakör tipikusan nőknek való.

4. Oktatás

A magyar közoktatás szerkezete (és tartalma) évek óta átalakulóban van. Változott, színesedett a tulajdonosi kör is, igaz, hogy az állami intézmények primátusa mellett, de megjelentek a magán-és alapítványi intézmények is. Egyre inkább terjednek a felnőttképzés és a poszt-szekunder képzés különböző formái is. A közoktatásban foglalkoztatottak összetételének és keresetének 1992–2004 közötti változását vizsgáló kutatás megállapította, hogy az 1990-es évek közepére a közoktatásban foglalkoztatottaknak már csaknem fele nem pedagógus-munkakörben dolgozott, ami főleg az intézmények száma bővülésének volt betudható. „A pedagógus-munkakörben dolgozók összetételének változása azt mutatta, hogy azok a csoportok hagyták el a közoktatást – vagy be sem léptek oda –, akik a legnagyobb kereseti veszteséggel számolhatnak: a fiatalok, a férfiak és az egyetemi végzettségűek. Úgy tűnik, hogy a pedagógusok fiatalabb korcsoportjaiban minőségi romlás kezdődött. A közoktatási szektorban csökkent a fiatal korcsoportokhoz tartozó pedagógusok aránya, a belépők képzettségi szintje alacsonyabb, mint az idősebb korcsoportokhoz tartozóké, és még nagyobb arányban nők, mint az idősebb korcsoportokhoz tartozók.”¹³ A pedagógusok 2002-es alapilletmény emelése csak szerény hatással volt a pedagógusok nem, végzettség és kor szerinti összetételének alakulására.

A STADAT adatbázis szerint 2007-ben 316300 foglalkoztatott dolgozott az oktatásban, közöttük 243900 nő (77%) és 72400 férfi (23%), ami az összes foglalkoztatott (3,9 millió fő) kb. 8 %-át teszi ki. Ez a nemenkénti arány a rendszerváltozás óta nem változott. A 10000-es BérBarométer adatbázisban az oktatás ágazatból összesen 646 fő, 482 nő (75%) és 164 (25%) férfi szerepel. **Megállapíthatjuk, hogy a BérBarométer mintájában az oktatásban dolgozók nemenkénti aránya megfelel a STADAT adatbázisra jellemzőnek..**

A BérBarométer adatbázisban **felmért oktatásban dolgozók valamivel több, mint 90 %-a a közsférában dolgozik.** A tanárok tehát közalkalmazotti státusban vannak, az iskola a munkáltatójuk, a tanári béreket – az iskolai egyéb kiadásokkal együtt – az önkormányzat finanszírozza. Ahogy Varga Júlia írja, „a foglalkoztatott tanárok létszámát a központilag megállapított kötelező óraszámok, minimális és maximális tanulócsoport-létszámok alapvetően meghatározzák. A finanszírozó önkormányzatok a foglalkoztatott létszámot elsősorban szélsőséges eszközökkel – intézménybezárásokkal, összevonásokkal – képesek befolyásolni. Rugalmasabb alkalmazkodásra alig van lehetőségük a foglalkoztatásban vagy bérezésben. Intézménybezárásokra, a foglalkoztatottak számának csökkentésére csak akkor kerül sor, ha jelentősen csökkent a központi költségvetési támogatások szintje. A költségvetési megszorítások egyszeri hatással járnak. Rövidtávú kiadáscsökkentésre ösztönzik az önkormányzatokat, ami nem feltétlenül jár együtt hosszabb távon a hatékonyság javításával, mivel főleg a kiadáscsökkentésre koncentrálnak, és nem vagy kevéssé törekszernek arra, hogy a szolgáltatások színvonala ne romoljon, vagy javuljon... A tanárok állásbiztonsága – a közalkalmazotti státusból adódóan – nagyfokú, a pedagógus-szakszervezetek elsődleges törekvése pedig az elmúlt másfél évtizedben elsősorban a tanári álláshelyek megőrzésére irányult. A

¹³ Varga Júlia: A közoktatásban foglalkoztatottak összetételének és keresetének változása, 1996–2004, <http://www.oki.hu/printerFriendly.php?tipus=cikk&kod=Hatekonysagiproblemak-Varga-Kozoktatasban>

közalkalmazotti és oktatási törvény legfrissebb módosítása – a tanári óraszámok emelése, a munkaerő-gazdálkodás bevezetése – a foglalkoztatotti létszám racionalizálását próbálja kikényszeríteni, a hároméves próbaidő bevezetése pedig a minőségi szelekciót.”¹⁴

A Bérbarométer mintában felmért oktatásban dolgozók 6%-a dolgozik csupán 10 főnél kisebb csapatban, viszont a kérdőívet kitöltő, oktatásban dolgozók döntő része, 377 fő, azaz a teljes ágazati minta 61 %-a 20-100 fős intézményeknél van. Kiemelkednek az 50-100 fős kollektívák, amelyek az ágazati minta egyharmadát foglalkoztatják. **A minta szerint az oktatási intézményekben dolgozók döntő részét – csaknem 90 %-át – tehát kis- és közepes méretű intézmények foglalkoztatják.**

Kormegoszlás

A BérBarométer adatbázis szerint az **oktatásban dolgozók több mint a fele – 54%-a – a 45 éven felüli korosztályt képviseli,** mind a nők, mind pedig a férfiak esetében. A mintában szereplő férfiak 20%-a, a nőknek valamivel kisebb hányada – 15%– 56 éven felüli! **Ez az oktatásban dolgozók sajátos problémáit veti fel – esetükben már nem a saját gyerek ellátása, hanem az unoka vagy a szülő gondozása kerül előtérbe.**

A gyermeket vállaló és kisgyermeket gondozó 25-39 éves női korosztály a minta 28%-át teszi ki.

Fizikai-szellemi megoszlás

A BérBarométer adatbázis szerint az oktatásban dolgozó nők döntő része, 71%-a, a férfiaknak pedig 59%-a értelemszerűen szellemi beosztásban dolgozik. A férfi mintában nem elhanyagolható (20%) a fizikai dolgozók aránya. A KSH adatbázisában a szellemi munkát végző nők aránya (79%) hasonló a Bérbarométer adatbázisának mintájához, ahol a nők 71%-a végez szellemi, adminisztratív munkát.

Az oktatási ágazatban egyértelműen a **felsőfokú (főiskolai, egyetemi) végzettségűek dominálnak, a nők 71%-a, a férfiak 65 %-a tartozik ebbe a csoportba.**

Karrier, képzés

Az oktatásban is – ugyanúgy, mint a többi ágazatban – **alacsonyabb a a női vezetők aránya, mint a férfiaké. Ugyanakkor megállapíthatjuk, hogy a női vezetők magasabban képzettek, 81%-uk rendelkezik egyetemi, főiskolai végzettséggel, miközben a vezető pozícióban lévő férfiaknak csak háromnegyede mondhatja el ugyanezt magáról.** Persze az, hogy a női vezetők között magasabb az egyetemi, főiskolai végzettségűek aránya, mint a férfiak között, még nem jelenti azt, hogy magasabb pozícióban vannak. Inkább azt sejteti, hogy ahhoz, hogy ők vezetők lehessenek, inkább elváratik a felsőfokú végzettség, mint a férfiak esetében.

¹⁴ Varga Júlia: Az iskolaügyi intézményrendszere, finanszírozás, In: Zöld könyv 2008 a magyar közoktatás megújításáért, szerk: Fazekas Károly, Köllő János, Varga Júlia, Oktatás és Gyermekesély Kerekasztal, 2008, pp. 243-244. old.

A nőknek kissé több, mint egyharmada, a férfiaknak pedig kb. egyharmada vett részt képzésben a lekérdezés idejében. A nők csaknem 41%-a, a férfiaknak pedig 32%-a szerzett más képesítést, is az alapképesítésén túl. **Ez azt jelenti, hogy az oktatási ágazatban a nők – családi kötelezettségeik ellenére – a férfiakénál is jobban igyekeznek más képesítést szerezni, ill. képzésben részt venni.** Ez az igyekezet azonban úgy tűnik, hogy a férfiak számára jobban megtérül, mint a nőknek. Az alapképzettségen túli képzések a nőknél az esetek 35%-ában nem változtattak a munkahelyen betöltött pozíciójukon, – a férfiak esetében ez az arány csak 20,7%. Ugyanakkor az új képesítést szerzett nők 30%-a kapott fizetésemelést, szemben a férfiak 23%-ával. A nők kevésbé bizonyulnak mobilnak, mint a férfiak: az új képesítést szerzett nőknek csupán 11,4%-a szerzett más munkát, szemben a férfiak 19%-ával.

A képzés, továbbképzés a munkaadó részéről ugyanolyan fontos, mint a munkavállalók szemszögéből, hiszen a munka minőségét javító, hatékonyságnövelő tényező. **Az intézmények biztosítanak továbbképzési lehetőséget dolgozóik számára.** Ezt jórészt a kisgyermekes alkalmazottak is igénybe veszik, – **akik nem, azok azért nem, mert nehezen tudják összeegyeztetni a családi kötelezettségeikkel a képzéseket.** **Megoldást a távoktatás jelenthet, vagy ha a családi feladatokból sikerülne részt vállalniuk az intézményeknek, akár úgy, hogy a gyermekfelügyelet ellátásához hozzájárulnak a bérbe építhető, erre a célra felhasználható támogatás nyújtásával.**

A képzés, továbbképzés területén megállapítható, hogy a válaszadók fele vett részt az utóbbi 2-3 évben valamilyen továbbképzésen. Ezeket egyértelműen hasznosnak találták mind a maguk, mind pedig a munkahelyük számára. Nem volt olyan, hogy a dolgozók, amennyiben szerették volna, ne tudtak volna bekapcsolódni a munkahelyük által szervezett képzésekbe. A motiváltságot növelni lehetne anyagi juttatásokkal és szabadidővel.

Személyes karrierterv

Személyes karriertervvel a megkérdezettek ¾-e rendelkezik. A megkérdezettek szerint az anyaság és a karrier összeegyeztethető, bár nehezen, és a családtagok segítségére is szükség van. Egyikőjük elmondta, hogy amíg a gyermekei kicsik, addig nem is gondolkozik az előmenetelén, majd csak később, miután „elengedte a kezüket”. Burkoltan tehát benne van a válaszában az, hogy a kisgyermek nevelése (főleg, ha több gyermek is van) mellett a karrier csak nagy lemondások árán valósítható meg, és olyan sok plusz energiát és időt kíván a nőtől, amit csak a családtól megvonva tudná teljesíteni a kívánt munkamennyiséget. A vezetői tervek hiányát azzal indokolták, hogy **nincsenek vezetői ambícióik**, illetve a gyermekekkel történő személyes kapcsolatot nem kívánják felváltani a felnőttek irányításával.

Karriertervezés: hiányos

Az intézményeknél **nem létezik személyre szabott karriertervezés**, csupán a törvény által előírt mértékben. A vezetők általában az intézményen belülről kerülnek ki, de volt már példa külsős kinevezésére is.

Kompetencia vizsgálat: nincs

A vezető-kiválasztást vizsgálva azt láttuk, hogy a vezetői kinevezéshez nem végeznek előre kidolgozott kompetencia-felmérést, bár általában pályáztatják a vezetői állások betöltését. Az intézményekben nem használják ki a kisgyermekes anyák céghez való lojalitását, nem veszik figyelembe ezt a szempontot a vezetők kiválasztásánál.

Kvóta-rendszer

A női vezetői kvóta-rendszer felállításáról egyrészt nem mondtak véleményt, másrészt elképzelhetőnek, bár feleslegesnek tartják, mivel a pedagógus pálya elnőiesedett, s az egyik intézménynél a női és férfi vezetők aránya enélkül is 50-50%, annak ellenére, hogy ez az arány is igazságtalannak tűnik egy olyan munkahelyen, ahol a nők aránya jóval meghaladja az 50 %-ot.

Gyermekvállalás, család

A BérBarométer mintában a nőknek 66%-a, a férfiaknak csaknem 76%-a házas. Az özvegy nők részaránya a vizsgált mintában négy és félszerese a férfiakénak, az elvált nők aránya pedig másfélszerese az elvált férfiakénak. Csaknem 15% a magát egyedülállónak valló férfiak és nők aránya. Témánk szempontjából nem elhanyagolható, hogy az oktatásban dolgozó nők csaknem 59%-a, a férfiaknak viszont csak 46%-a él gyermekével. Nem magas viszont a szülőkkel és nagyszülőkkel élők aránya: a nők 14%-a, a férfiak 11%-a nyilatkozott csak így. Az oktatási ágazatban a nők 78%-ának és a férfiak 75%-ának van gyermeke. Az elvált nők között a gyermekesek aránya 97%. Az egyedülállók közül a nők 10%-ának van gyermeke. Különösen nehéz helyzetben vannak a gyermeket nevelő elvált és özvegy nők, az elvált nők 97%-a, az özvegy nők 100%-a ilyen. Nem egyszerű a családi élet és a munka összeegyeztetése a házasságban élő nőknek sem. A férjes nők 26%-a nevel egy, 46%-a kettő és 13 %-a három vagy több gyermeket.

A gyermekes válaszadók főleg **családtagjaira számíthatnak** gyermekük elhelyezésének segítségével. A gyermekintézmények nyitvatartási rendjét megfelelőnek tartják, és el tudnak jutni gyermekükkel oda. Mivel a gyermekintézmények szünetei gyakorlatilag egybeesnek az oktatási intézmények szünetével, így a szülők tudnak vigyázni ilyenkor gyermekeikre, felügyeletük nem okoz gondot. Egyéb esetben a nagyszülők nyújtanak segítséget.

Az általános vélemény szerint a nők jól össze tudják egyeztetni a munkavállalói- és családi szerepeiket, a család segítségével. Problémát ez az egyedülálló szülőknek jelent, akiknek nehéz megoldani a gyermekük szállítását és felügyeletét.

Gyermekes anyák: lelkiismeretes munkavégzés

A munkavállalók egyöntetűen azt állítják, hogy nincsenek a női dolgozók hátrányban a férfakkal szemben, sőt, sokszor kitűnnek munkabírással és agilitásuk által. A nők sok esetben lelkiismeretesebben látják el a feladataikat, mint férfi kollégáik. A kisgyermekes dolgozók problémája azonban inkább a nőket érinti, mert ők még mindig jobban kiveszik a részüket a gyermeknevelésben, mint a férfiak. Az intézetek általában segítőkészek velük szemben, próbálnak rugalmas szabadságolással segíteni.

Munkaidő-beosztás: a szezonális jelleg és a családi kötelezettségek összehangolásának nehézségei

Az oktatási intézményekben a feladatköröktől függ a **munkaidő**. Jellemzően az adminisztratív munkaköröket betöltők és a kisegítő személyzet (pl. konyhás) fix időbeosztással dolgoznak, a pedagógusoknak kiszámíthatatlanabb a beosztásuk. **Az órarend megállapításánál figyelembe tudják venni a gyermekintézmények nyitva tartási idejét, amennyiben a munkavállaló ezt kéri,** így megoldható, hogy gyermekét tudja szállítani. A munkaidő nem csak a letanított órákat jelenti, hanem az egyéb, tanításra való felkészülést is (pl. dolgozatjavítás), így nem lehet megmondani, hogy naponta hány órát is dolgoznak a pedagógusok. Az intézményben a fő munkaszervezési forma a pedagógusok időbeosztásához igazodik, jellemző a **teljes munkaidős foglalkoztatottság**. Az adminisztratív munkakörökben dolgozóknak is alkalmazkodniuk kell a pedagógusok munkarendjéhez.

A kisgyermekes szülőket érintő problémaként felvetődött az, hogy gyakran a (férfi) főnökök nem veszik figyelembe, hogy a dolgozó hamarabb ér be dolgozni, és nem engedik el hamarabb a munkahelyéről, még akkor sem, ha például szülői értekezletre kellene mennie. A munkavállalók elmondták, hogy szívesebben dolgoznának kiszámíthatóbban, naponta 8 órát, lyukas-órák nélkül, hogy ne legyenek üres menetek a napjaikban. A válaszadók egy része kisgyermekük önállósodása után szívesen dolgozna többet.

Gyakran érzik úgy, hogy a munkáltatók visszaélnék a helyzetükkel, mondván, hogy akinek nem tetszik a „rendszer”, elmehet, úgymint jön helyette más. Így **a dolgozók kiszolgáltatottak a feletteseiknek, és sokszor érzik úgy, hogy ha táppénze mennek, akkor veszélyben az állásuk.** Gyakran előfordul ugyanis, hogy a táppénzen otthon levő dolgozót felhívja a főnöke, hogy menjen be dolgozni.

Stressz

A munkaadók szerint a munkaidő-beosztás és a munkaszervezés sajátossága gyakran okoz **stressz-helyzetet a kisgyermekes dolgozók** számára, főleg a nők vannak hátrányos helyzetben e téren, mivel nekik otthon és a munkahelyen is meg kell felelniük.

A munkaadók több megoldást képzelnek el a feszültségek csökkentésére, **például megoldást jelenthet az oktatásmentes kutatás lehetősége, több szociális- és gyermekellátó intézmény létrehozása, illetve a több munkaerő alkalmazása.**

A munkavállalók a velük készült interjúkban arról számoltak be, hogy változó **időbeosztás** szerint dolgoznak, pedagógusoknál változó a napi óraszám, és a tanításon kívüli elfoglaltság is megnöveli a munkával töltött időt. Meglepő módon azonban **a munkavállalók – szemben a munkaadói válaszadókkal - általában nem érzik stresszesnek a munkabeosztásukat.** Nem így az a válaszadó, akinek jelentős mennyiségű szabadidejét veszi el a munka. Emiatt ő nagyon is stresszesnek érzi magát. **Ezen az tudna változni, hogy a megnövekedett hallgatói létszámmal igazodva több oktatót alkalmazna az intézmény.**

Túlmunka

Az oktatásban heti 1-2 óra túlórával számolhatnak, ettől eltérően csak a megnövekedett munkamennyiség miatt (pl. pályázatírás) szükséges az igénybevétele.

Szabadság

Általában a **szabadságok** kivételével nem szokott probléma lenni, bár az iskolai szünetek miatt kötött a szabadságolások időpontja. Ám amennyiben a munkavállaló év közben is szeretne szabadnapot kivenni, mondjuk családtagja ápolása miatt, előre leegyeztetve ezt megteheti. A válaszadók nem rendelkeznek felhalmozott szabadsággal, minden évben ki tudják venni.

Van-e igény az atipikus munkavégzésre?

Általánosságban megállapítható, hogy a magyar közoktatás nagyon kevés részmunkaidős, óraadóként dolgozó pedagógust alkalmaz. Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat bértarifa felvétele szerint pl. az alapfokú oktatásban 2005-ben a nem nyugdíjas, részmunkaidőben foglalkoztatott pedagógusok aránya 0,2 százalék volt, a részmunkaidős nyugdíjas pedagógusoké pedig 5,7%. A középfokú oktatásban a nem nyugdíjas részmunkaidős pedagógusok aránya 0,6, a nyugdíjas részmunkaidős pedagógusok aránya pedig 9,8% volt.¹⁵

A Bérbarométer mintája szerint a rugalmas munkaidőt az oktatás ágazatban a nők 39,4 %-a a férfiaknak pedig 41%-a tartaná fontosnak, illetve nagyon fontosnak. Tekintettel az oktatás ágazatban folytatott tevékenység sajátosságaira, megállapíthatjuk, hogy a rugalmas – atipikus – munkavégzési formák azonban csak korlátozottan érvényesíthetők. **Az intézményekben nem jellemző a részmunkaidős foglalkoztatás, csak néhány munkakörben (portás, kézbesítő), és egyes pedagógusok esetében fordul elő. Nem tervezik egyéb, atipikus foglalkoztatási forma** beiktatását, nem tartják hatékonynak, illetve a részmunkaidős dolgozók számát sem kívánják bővíteni. Munkavállalói oldalról sem merült még fel ezek ötlete, mivel az így megnövekedett óraszámokat egymás között elosztva bérkiegészítést jelent számukra.

Bár a pedagógusoknál is bizonyos tananyag leadása megoldható lenne távmunkában, mégsem szeretnének így dolgozni, mert fontosnak tartják a személyes kapcsolatot. A könyvelőként dolgozó válaszadó szívesen dolgozna így, mivel ő a feladatát otthon is el tudná látni.

Ennek ellenére a munkavállaló válaszolók szerint a munka és a családi élet összeegyeztetését illetően megoldást jelenthet a részmunkaidő, a csökkentett munkaidő, és a távmunka (amelyik munkakörben lehetséges). Emiatt is fontosnak tartják, hogy a közalkalmazotti bértáblát alakítsák át, s emeljék a fizetésüket.

Gyermekgondozás, gyermekintézmények

¹⁵ Idézi: Varga Júlia: Az iskolaügy intézményrendszere, finanszírozás, In: Zöld könyv 2008 a magyar közoktatás megújításáért, szerk: Fazekas Károly, Köllő János, Varga Júlia, Oktatás és Gyermekesély Kerekasztal, 2008, pp. 243-244. old

Az intézmények nem rendelkeznek **saját bölcsődével és óvodával**, és eddig úgy tudják, nem merült fel igényként a munkavállalók részéről sem a létrehozása. Az önkormányzatokkal nem rendelkeznek szerződéssel a férőhelyek biztosításáról, mivel egyrészt erre nem is gondoltak, másrészt, mert az önkormányzatnak társulásban kötelező felvételi körzete van, így úgy gondolják, mindenki számára van önálló, saját megoldás. Néhány esetben azonban jobb volna, ha lenne saját gyermekvigyzó intézmény is náluk, de erre nincsen lehetőségük. Az oktatási intézményekben a szünetek általában egybeesnek a többi gyermekintézmény szünetével, így a gyermekfelügyeletet a kisgyermekes szülők biztosítani tudják gyermekeiknek. Ugyanakkor más segítséget nem tudnak nyújtani, legfeljebb a balatoni és horvátországi tengerparti nyaralókat, amiket az intézmény bármely dolgozója igénybe veheti. A saját gyermekintézményre a más településről ingázók nem tartanának rá igényt, mert nem utaztatnák a gyermeküket. Az intézmények nem nagyon segítenek a gyermekellátásban, bár nagyon nincs is erre szükség, mivel a szünetekben a szülő együtt tud lenni a gyermekével.. Előfordul, hogy amennyiben máshogy nem megoldható, a dolgozó beviszi az intézménybe, esetleg az órájára gyermekét. Végso soron a **munkavállalók jelentős problémaként jelölték meg a hiányos gyermekellátó-intézményrendszert, és az idosek ellátását, ápolását végző intézményeket és szolgálatokat. Ezeket az ellátó-rendszereket mindenképpen bővítenie kellene az államnak, vagy a magánszolgáltatásoknak kellene elérhetőbbé válniuk.**

Hiányzás

A hiányzások oka itt is hasonló, mint a többi ágazatban: táppénz, gyes, gyed, szabadságok. Egyszerre a munkavállalók 1-15%-a szokott táppénzen lenni, a magasabb arány általában az influenzajárványnak köszönhető. A helyettesítést a pedagógusoknál megpróbálják szakos tanárral megoldani, egyéb munkakörnél a dolgozók átcsoportosításával. Általában nem szeretnek külső helyettest felvenni. Probléma a gyermekét egyedül álló szülő esetében merül fel a hiányzással összefüggésben. Ezeket azonban tolerálják, és hátrány nem éri a munkavállalót emiatt.

Gyed/gyes/gyet

A **gyes-t** igénybevevők általában 2-3 évre maradnak otthon, pótlásukra határozott munkaszerződésű helyettest vesznek fel. A hiányzások nem jelentenek a munkáltatók számára kimagasló terheket, csak azt említették, hogy **a helyettes pedagógusnak magasabb órabért kell fizetni. E csekély veszteség leküzdésére megoldást jelenthet egy belső helyettesítési rendszer kidolgozása, ami figyelembe venné a pedagógusok együttműködését, alacsonyabb óradíjjal.**

Visszatérés

A gyes letelte után a munkavállaló **visszakerül** korábbi munkakörébe, s a helyettesének a munkaszerződése megszűnik.

Bér

A foglalkoztatott pedagógusok létszámuk viszonylagos stabilitásáért relatív kereseti helyzetük nagyfokú leértékelődésével „fizettek”, s ezen lényegesen nem változtattak az időszakos pedagógus-béremelések sem. „A relatív kereseti pozícióban legtöbbször a fiatal, pályájuk első tíz évében járó tanárok veszítettek. 1989-ben még a pályakezdő tanároknak a többi diplomához viszonyított relatív kereseti helyzete volt a legkedvezőbb a pedagógusok között, az ezt követő években viszont az ő relatív kereseti helyzetük romlott a legjobban, a velük azonos gyakorlati idejű többi diplomához képest. Ez annak volt a következménye, hogy időközben a fiatal diplomások végzettsége rendkívüli módon felértékelődött a munkaerőpiacon, a tanári bérek emeléséhez viszont a közalkalmazotti bérmeghatározás sajátosságai következtében csak a gyakorlati időt és a végzettség szintjét lehetett figyelembe venni. Ezért a tanárok keresete nem követte a fiatal diplomások végzettségének felértékelődését, így a pályakezdő diplomások számára még hátrányosabb volt a tanári pálya választása vagy a pályán maradás, mint idősebb pályatársaik számára. Az egyetemi végzettségű fiatal pedagógusok relatív helyzete pedig a főiskolai végzettségű fiatal pedagógusokénál is jobban romlott. „- írja Varga Júlia.¹⁶

A bérek nemi bontásban történő bemutatásához rendelkezésünkre áll az egyéni keresetek felvétele, a Foglalkoztatási Hivatal 2006 évi adatai a bruttó és nettó átlagkereset és a bruttó munkajövedelem vonatkozásában, az ÁFSZ 2007. májusi személyi alaphétre és keresetre vonatkozó adatai, valamint a BérBarométer adatbázis 2007-es bruttó és nettó átlagbér adatai. A BérBarométer adatbázisban szereplő adatok alapján az ágazatban a férfiak és nők bruttó és nettó bérére kb. 13%. Ettől nem sokban különbözik az ÁFSZ teljes átlagos kereset adatai alapján számított bér-differencia, amely 14,5%. A BérBarométer által mért nettó béreket és az ÁFSZ átlagkeresetét illető bér-differencia (15%, illetve 16%) hasonló. A BérBarométerben bizonyos foglalkozási főcsoportokról is rendelkezésre álltak nemi bontásban adatok a nettó bérekre vonatkozóan. A felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások esetén a nők bére 3,9%-kal haladja meg a férfiakét. A többi foglalkozási főcsoportban azonban erősen a férfiak javára tapasztalható a bérkülönbség.

A BérBarométer adatbázis adatai szerint az oktatásban alkalmazott férfiaknak nagyobb hányada (7,4%) kap minimálbért, mint a nőknek (4,3%). Megjegyezzük, hogy ez az arány jóval kedvezőbb, mint amit 10000-es mintaszámú BérBarométer adatbázis egésze mutat, ahol a nők 13,8 %-a, illetve a férfiak 11,8%-a kap minimálbért.

A BérBarométer adatbázis szerint mind a nők, mind pedig a férfiak esetében a pótlékok és béren kívüli juttatások leggyakoribb eleme a 13. havi bér, ami jár a közalkalmazottaknak.

(Utalni a változásra!)

A béren kívüli juttatások közül mindkét nem esetében kiemelkedik az étkezési hozzájárulás, illetve elég jelentős még a jutalmat kapók aránya. Az oktatás ágazatban mind a nők, mind a férfiak béren kívüli juttatásai nem különböznek

¹⁶ Varga Júlia: Az iskolaügyi intézményrendszere, finanszírozás, In: Zöld könyv 2008 a magyar közoktatás megújításáért, szerk: Fazekas Károly, Köllő János, Varga Júlia, Oktatás és Gyermekesély Kerekasztal, 2008, pp. 243-244. old

jelentősen, nem utolsósorban a közalkalmazottak lehetséges juttatásainak szabályozott volta következtében.

Jelen kutatásunk során elvégzett interjúkból az derül ki, hogy az intézmények nem vezetnek külön **női és férfi bérstatisztikákat**. A munkaadók szerint a két nem egyenlő munkáért egyenlő bért kap, sőt a nők valamivel többet keresnek, mint a férfiak, ez azonban a több pluszmunka vállalásával magyarázható.

A válaszadó munkavállalók nem elégedettek sem az **alapbérükkel**, sem pedig a béren kívüli juttatások mértékével. Nem csak a pedagógusként dolgozók esetében, hanem az adminisztratív munkakörökben is alacsony a bér. A megnövekedett munkaidejük és munkájuk minősége nem arányos a **juttatásokkal**. Az utóbbi időben nőtt a munkaidejük, de a keresetük nemhogy növekedett volna, de egy picit még csökkent is. Sok helyen csak a minimumot kapják az oktatók, pedig több emberrel foglalkoznak. Az egyéb juttatások közül kiemelték az utazási támogatást, bérletet és a meleg étkezési utalványt.

A pedagógusi pályán a fizetést a közalkalmazotti bértábla alapján számolják, így abban nem látnak különbséget férfi és női alkalmazott között. Nem pedagógusok fizetésénél azonban már történhetnek visszaélések, az adminisztratív munkakörben dolgozó válaszadó véleménye szerint náluk a munkáltató szubjektív véleménye alapján kapják a fizetésüket.

Kollektív megállapodás

Kollektív szerződéssel csak az egyik munkavállaló intézményében rendelkeznek, de ő sem érzi azt, hogy ez sokat jelentene számára, mivel a közalkalmazotti bértábla alapján kapják a fizetésüket.

Esélyegyenlőségi terv

Az intézmények rendelkeznek **esélyegyenlőségi tervvel**, amit a munkáltató saját magától tart be többnyire. Előfordulhattak olyan esetek, amikor a munkavállalói kezdeményezéssel hívták fel a figyelmet bizonyos dolgokra, de a vezetőség elfogadta ezen észrevételeket. Az egyik intézmény munkáltatója elmondta, hogy náluk nincsen szakszervezet, így a munkavállalók nem tudnak nyomást gyakorolni rájuk.

A munkavállalói válaszadók többsége tud arról, hogy az intézményük rendelkezik esélyegyenlőségi tervvel, de részletekbe menően nem ismerik azt. Pontosan azzal sincsenek tisztában, hogy számukra mit jelent, csak általánosságban hallottak róla valamit, saját bőrükön nem tapasztalták még a létezését.

Nemi sztereotípiák

A horizontális szegregációt vizsgálva azt tapasztaljuk, hogy az intézményeknél vannak tipikusan nőinek és férfinak mondott munkák. Férfi munkakörök: a testnevelő tanár, karbantartó, portás, női munkakör a konyhai alkalmazott és a takarító. A pedagógusok körében vegyes a kép, de általában a nők vannak túlsúlyban.

5. Egészségügy

A magyar egészségügy munkaerő-piaci helyzetének elemzésénél alapvető problémát jelent a rendelkezésre álló információk ellentmondásossága. Még az olyan, látszólag egyszerű és egyértelmű adatban is, mint pl. a dolgozó orvosok száma, igen lényeges különbség található például a KSH, az EüM, illetve az OEP hivatalos statisztikai kiadványaiban. Az ellentmondást az magyarázza, hogy a beszámolási rend átalakítása nem követte az egészségügyi ellátórendszer változását. A szocialista egészségügyben a orvosokat alapvetően egyetlen munkaviszonyban alkalmazták, valamint a finanszírozás is egységes volt. Mára az egészségügy átalakult: az orvosok eltérő jogviszonyban és státuszban dolgoznak, igen gyakori körökben a részmunkaidős foglalkoztatás, továbbá egy orvos gyakran több jogviszonyban is vállal munkát. – állapítja meg Kincses Gyula.¹⁷ Az egészségügyi foglalkoztatás további jellemzője, hogy bár nő az ágazat foglalkoztatási potenciálja, de a foglalkoztatottakon belül azonban kevesebb orvosra lesz szükség, ugyanakkor bővül az igény a magasan képzett szakdolgozók iránt, mind az orvos vezette munkacsoportokban, mind az önállóan tevékenykedő szakdolgozók körében (prevenció, szakápolás, természet-gyógyászat, stb.). Különösen nő a kereslet az orvos által koordinált, de önállóan dolgozó diplomás nővérek iránt. – folytatja Kincses Gyula ugyanott.

A BérBarométer adatbázisban felmért **egészségügyi dolgozók valamivel több, mint 80 %-a a közsférában dolgozik, közalkalmazottként**. A non-profit és a versenyszférában alkalmazottak számának megoszlása hasonló (8-9%). **Amikor tehát az egészségügyben dolgozók problémáinak megoldásáról gondolkodunk, egyrészt gazdagabb eszköztár áll rendelkezésre, és ezt nagyobb nyomattal is lehet működtetni, mint a döntően versenyszférához tartozó ágazatokat illetően. Nem véletlen, hogy pl. az esélyegyenlőségi tervek készítése a közszektorban az 50 főnél nagyobb intézmények esetében kötelezőek, míg a versenyszektorbeli vállalatoknál ilyen lehet készíteni, de nem kötelező. Ugyanakkor a különböző szinten elkészítésre kerülő költségvetések korlátai szűk keresztmetszetként jelentkeznek.**

A STADAT adatbázis szerint 2007-ben 260400 fő foglalkoztatott volt – 78,1% nő – az egészségügy ágazatban, ami az összes foglalkoztatott (3,9 millió fő) kb. 6,7 %-át tette ki. Ez az arány nem változott a rendszerváltozás óta.

A 10000-es BérBarométer adatbázisban szereplő mintában az egészségügyi és szociális ágazatból összesen 572 fő, közöttük 484 nő (84%) és 88 férfi (16%) töltötte ki a BérBarométer kérdőívét. A Bérbarométer mintájában a nők kismértékben túlréprezentáltak a STADAT adatbázisában felmértékhez viszonyítva.

Ágazati jellemzők

A BérBarométer mintában felmért egészségügyi dolgozók 9%-a 10 főnél kisebb, 21 %-uk pedig 10-50 fős intézményekben dolgozik. Az 50 főnél nagyobb, de 250 főnél kisebb létszámú intézményekben a megkérdezettek 35%-a dolgozik, az ennél nagyobbakban pedig a mintában szereplők 33 %-a. **Fontos megjegyezni, hogy a Bérbarométer mintában szereplő és az egészségügyben dolgozók csaknem 70%-a**

¹⁷ Kincses Gyula: Az egészségügyi rendszer jellegzetességei, www.behsci.sote.hu/11.rendszer.pdf

végül is 50 főnél nagyobb – és mivel dominál a köztulajdon, jobbra esélyegyenlőségi terv elkészítésére kötelezett – intézményben dolgozik.

Kormegoszlás

A BérBarométer adatbázisa szerint az egészségügyben a gyermekvállalás szempontjából fontos 25-39 éves korosztály a nők között 45%-kal képviselteti magát, miközben a szűken vett 30-39 éves korosztálybeli nők teszik ki a BérBarométerben felmérték egyharmadát. Ugyanakkor nem mondható, hogy az egészségügyben dolgozók a legifjabb korosztályhoz tartoznának: **az itt dolgozó nők 53 %-a és a férfiak 56%-a negyven éven felüli.** A férfiak relatíve nagyobb arányban képviselik az idősebb korosztályokat: a férfiak között az 50 éven felüliek teszik ki a minta csaknem egyharmadát. A BérBarométer minta azt mutatja, hogy az egészségügy munkaerő-állománya öregszik: a 25 év alattiak a mintának mindössze 2,5%-kát, a 30 év alattiak pedig 13%-át teszik ki, s ezeket az arányokat illetően nincs jelentősebb különbség a két nem között.

A felsőfokú végzettségűeket illetően ez persze azzal a ténnyel is összefügg, hogy az orvosok nem végeznek 25 év alatt, de az is feltételezhető, hogy a középfokú végzettséggel és nyelvtudással rendelkező szakápolók egyre nagyobb mennyiségben mennek külföldre dolgozni. **Az egészségügy további előregedése előrevetíthető, ha azt vesszük figyelembe, hogy a legkevésbé mobilak – külföldi munkavállalást legkevésbé vállalók – az idősebb korosztályok.**

Képzettség, fizikai-szellemi megoszlás

A BérBarométer mintájában a nők között legnagyobb mértékben – 50%-ban – az érettségizettek fordulnak elő, a férfiak között viszont – 37%-ban – az egyetemet végzettek. A mintában szereplő **nőknek valamivel kisebb hányada, 32%-a rendelkezik egyetemi, főiskolai végzettséggel.** Ugyanakkor a férfiak körében jóval nagyobb arányban találunk alacsonyabb végzettségűeket, mint a nők között. A férfiak 30%-a csupán nyolc általánossal, illetve szakmunkás végzettséggel rendelkezik, szemben a nők 18%-ával. Ez azt is jelzi, hogy a férfiak keresete a skála két végén helyezkedik el, miközben a nőké kiegyenlítettebb.

Amikor az ágazatban dolgozó nők és férfiak helyzetének javításáról gondolkodunk, nem szabad eltekintenünk attól, hogy a nők esetében a középfokú végzettségűek (érettségizettek) további helyzetbehozásával (továbbképzések, főiskolai kar elvégzésének könnyítése, stb., azaz érettségire építő karrierkép nyújtásával) lehet előrelépni, miközben az alapfokú végzettségű férfiaknak a továbbképzéséről sem szabad megfeledkezni.

A BérBarométer adatbázis szerint az egészségügyben **dolgozó nők kevesebb, mint egyharmada, a férfiaknak pedig csaknem 40%-a fizikai státuszban dolgozik,** ami megfelel az előzőekben jellemzett iskolázottságuknak. **A vezetők között a férfiak és a nők aránya nagyjából kiegyensúlyozott (10, illetve 11%).** A BérBarométer kérdőív ugyanakkor nem kérdez rá a vezetői státusz milyenségére, tehát nem tud különbséget tenni a vezetők között aszerint, hogy például a nők közül mennyi lehet a kórházigazgató, vezető főorvos, s mennyi a férfiak között.

A KSH 2006-os adatai szerint az egészségügyben a férfiak fele fizikai, fele szellemi státuszban dolgozik, míg a nőknek 21%-a fizikai és 79%-a szellemi. Ezek az arányok, ha különböznek is a BérBarométer mintában tapasztaltaktól, de tendenciájukban megfelelnek azoknak. Figyelemre méltó, hogy a Bérbarométer

adatbázisban a 38% szellemi beosztásban dolgozó nők 45%-a rendelkezik felsőfokú (egyetemi, főiskolai) végzettséggel, miközben az ugyanilyen beosztásban dolgozó 26%-nyi férfi csaknem 74%-a egyetemet, főiskolát végzett.

Képzésben való részvétel

A Bérbarométer adatbázis szerint a nők **32,6%-a, a férfiaknak viszont 35,2%-a vett részt oktatásban a lekérdezés idejében. Ezek az arányok a többi ágazathoz képest nem rosszak, s adódik is az egészségügy sajátosságaiból, a folyton megújuló tudásanyagból, illetve az egészségügyben a továbbképzések kötelező jellegéből.**

Az interjúk alapján megállapíthatjuk, hogy a képzés, továbbképzés a munkaadó részéről ugyanolyan fontos, mint a munkavállaló részéről, hiszen a munka minőségét javító, hatékonyságnövelő tényező. Az intézmények nyújtanak saját **képzési lehetőséget** a dolgozóik számára, és a megkérdezettek felénél (az egyik gyermekintézménynél és kórháznál) lehetőséget biztosítanak külső, munkáltató által finanszírozott képzések elvégzésére is. Ha mégsem, akkor ez nem a szándéknak, hanem a szűkös anyagi keretnek tudható be. Tapasztalataik alapján a bölcsődében dolgozó kisgyermekes anyák részt szoktak venni ezeken a képzéseken, de a kórházban nem, vagy csak ritkán, akkor is vezetők közül. **Motivációt jelentene, ha a képzéssel töltött idő munkaidőnek számítana, ezzel növelve a szabadidő mennyiségét, és ha az állam több támogatást nyújtana ezekre a képzésekre, ingyenessé téve azokat.**

A válaszadók közül ketten, a bölcsődei dolgozó és a főnővér részt vettek az utóbbi 2-3 évben szakmai **továbbképzésen**. Mindketten hasznosnak ítélték meg ezt, mind a maguk, mind pedig a munkahelyük számára.

Volt már olyan eset, hogy a megkérdezettek az intézmény által szervezett képzésen nem tudtak részt venni. Ennek egyik oka az volt, hogy a dolgozó nem tudta másra bízni gyermekét, illetve az, hogy a létszám limitált, így nem minden esetben tudja minden érdeklődő elvégezni az adott képzést. **Megoldást jelentene, ha gyermekfelügyeletet biztosítanának a képzés idejére.**

Karrier

A BérBarométer adatbázis szerint az egészségügyben dolgozó nőknek csupán 36%-a, a férfiaknak pedig 27%-a nem szerzett további képesítést, az alapképesítésén túl. Az újabb képesítést szerzők magas aránya elvileg jó lehetőséget nyújt a belső vertikális mobilitáshoz. A nők és a férfiak kb. egyharmadának azonban nem változtak az esélyei az új képesítés megszerzését követően sem. Ugyanakkor a nők 28,4%-a nyilatkozott úgy, hogy a továbbképzés után fizetésemelést kapott, szemben a férfiak csupán 16,4%-ával. Más munkát – ami nem feltétlenül pályaelhagyás - a nők 20%, a férfiak 18%-a talált.

Karriertervezés: hiányos

Az intézményekben – az egyik kórház kivételével – **nem létezik személyre szabott karriertervezés**. A vezetők főleg intézményen belülről kerülnek kiválasztásra, de előfordul néhány „külsős” is. A válaszadók egyike rendelkezik **személyes karriertervvel**, azaz szeretne vezetővé válni. Ehhez még tanulnia kell, és mivel kicsi gyermekei vannak, nem érzi úgy, hogy jelenleg alkalmas lenne a pozíció eltöltésére. A napközi otthon munkavállalója elmondta, hogy ő idős szüleit gondozza, ám ezt

nem tekinti akadálynak a vezetővé válásban, mert egyébként sem szeretne főnök lenni. Az egyik kórházi dolgozó azt mondta, hogy ő már elérte azt, amit korábban tervezett, ezért újabb karrierterve nincs.

Kompetencia vizsgálat

A vezetői kinevezést az egyik gyermek-egészségügyi intézménynél, valamint a vizsgálatba bevont kórháznál előzi meg valamiféle kompetencia-vizsgálat.

Gyermekes anyák céghez való lojalitása

Azt hogy a kisgyermekes nők lojálisabbak lennének a cégükhöz, így esetükben alacsonyabb a fluktuáció, mind a két kórház cáfolta. A vezetők elmondták, hogy sokan éppen gyermekük születésekor válnak pályaelhagyókká, mivel a 12 órás műszak és a rendszertelen munkarend miatt nem jut idejük a családra. A munkáltató esetleg áthelyezéssel tud segíteni ezen, de ez nem minden esetben jelent megoldást.

Kvóta-rendszer

A nők karrierépítése, vezetővé válása érdekében nem szívesen fogadnák a női vezetői kvóta-rendszert, mivel a gyermekintézményekben szinte csak nők dolgoznak, és a kórházi munkák jó része is kezd elnőiesedni. Emiatt a vezetők többsége is nő, így nem releváns a javaslat.

Gyermekvállalás, család

A BérBarométer mintában a nők 64%-a, a férfiaknak pedig csaknem 73%-a házas. A nők 5,6%-a özvegy, a férfiak között nem találtunk ilyet. Magas – csaknem 16%– az elvált nők aránya is. A nők 65%-a és a férfiak 63%-a gyermekével él. Meglepően magas a szüleivel élő férfiak aránya (28%). A nőknek csak a 16%-a él a szüleivel. Az egészségügyi ágazatban a nők 80%-ának és a férfiak 76%-ának van gyermeke. Az elvált nők között a gyermekesek aránya 89%. Az egyedülállók közül a nők csaknem 13%-ának, a férfiak 7%-ának van gyermeke. **A gyermeket vállaló egyedülálló nők 13%-os részaránya, valamint az elvált és gyermeket nevelő nők csaknem 90 %-os részaránya olyan magas,** ami kíváncsúsá teszi, hogy erre az ágazatban külön odafigyeljenek, hiszen ezek a nők az átlagosnál is nagyobb stressznek vannak kitéve. Számukra a családi élet és a munka összeegyeztetése nagyobb gondot jelent, mint a teljes családban élők számára, ráadásul az általuk végzett munka is jelentős feszültséggel jár, és odafigyelést igényel. Különösen nehéz helyzetben vannak a három vagy több gyermeket nevelő elvált nők, akik az elvált nők 7,6%-át képviselik; 48%-uk egy, 34%-uk két gyereket nevel. Nem egyszerű a családi élet és a munka összeegyeztetése a házasságban élő nőknek sem. A férjes nők 28%-a nevel egy, 49%-a kettő és 13 %-a három vagy több gyermeket.

A gyermekes válaszadókat a gyermekek ellátásában a családjuk, szüleik segítik/segítették. A gyermek-egészségügyi intézmények nyitvatartási idejével nincsen problémájuk a munkavállalóknak, mert meg tudják/tudták oldani a gyermek szállítását. A bölcsödébe, óvodába gond nélkül el tudnak jutni, ezzel nem volt még gondjuk. Úgy választják az intézményeket, hogy azok a munkahelyük vagy lakóhelyük közelében legyenek. Nyáron a gyermekeiket táborokba küldik, vagy a

nagyszülőkre bízzák, emiatt általában nem szokott gondot okozni a nyári szünet. A kollégák is segítőkészek, a családok dolgozói általában akkorra időzíthetik a szabadság kivételét, amikor a gyerekeknek szünetük van, így tudnak rájuk vigyázni.

A megkérdezett munkavállalók szerint a család ellátása (gyermekre vigyázás, szülők ápolása) még mindig főleg a nőkre hárul, emiatt a munkahelyükön hátrányosabb helyzetbe kerülhetnek, mint a férfiak. Megoldást a megfelelő szociális szolgálat kiépítése jelenthetné, továbbá a gyermekellátó rendszer bővítése és a fizetések emelése.

Munkaidő-beosztás: a szezonális jelleg és a családi kötelezettségek összehangolásának nehézségei

A domináns **munkaidő-beosztás** a vizsgált intézményeknél a kötött, nappali műszak. A bölcsődéknél jellemző a délelőtti és délutáni váltott műszak, védőnők esetében egy műszak, a kórházakban pedig a 12 órás. A megkérdezettek közül maga is gyermekintézmény, így ők természetesen igazodnak a gyermekintézmények nyitvatartási idejéhez (ezt hogy kell érteni?), a kórházak esetében azonban ezt nem tudják figyelembe venni. A két intézményi forma közötti különbség a szabadságok kivételénél is tapasztalható: a gyermekintézményeknél általában nem okoz gondot a dolgozók szabadságolása, a kórházaknál viszont nagyon előre kell tervezni. A kisgyermekes dolgozók esetében is hasonló a helyzet, bár a kórházakban a kollégák ilyenkor próbálnak egymásnak segíteni. A munkavállalók számára általában nem jelent gondot **szabadságuk igénybe vétele**, – akkor tudják kivenni, amikor szeretnék. A gyermek-egészségügyi intézménynél a szabadságra menetelnél tekintettel vannak a nyári csökkentett üzemmódra, és arra az időre tervezik a szabadságot. Felhalmozott szabadsággal csak a gyesről visszatért alkalmazott rendelkezik, a többiek fel tudták adott évben használni a szabadnapjaikat. A bölcsődéknél nyáron vannak a tisztasági festések, a nagytakarítás, „fél házsal” üzemelnek, s a bölcsődei dolgozók nagy része is ilyenkor veszik ki egy hónapos szabadságát.

Túlmunka

Túlmunka elő szokott fordulni az állami intézményekben. Ez jelentheti a napi munkaidő túllépését, de a kórházak esetében a pihenőnapokon történő munkavégzést is. Utóbbiaknál a törvény is előírja, hogy az ügyeletnek havonta egyszer szombatra vagy vasárnapra kell esni, ám a dolgozók előre ismerik a beosztásukat, s tudnak előre tervezni. Az egészségügyben (kórházakban) általános a törvény által is előírt 12 órás, és a hétvégi túlmunka. Ez a meginterjúvoltak szerint nem okoz problémát, mert előre tudják, mikor kell bent maradniuk. A gyermekintézményekben is előfordul esetenként túlmunka, ami általában hiányzás miatti helyettesítést, vagy napi munkaidő-túllépést jelent. A meginterjúvolt – gyermekintézményekben - dolgozóknak azonban pihenőnapon nem kell menniük dolgozni.

Van-e igény az atipikus munkavégzésre?

Az intézményekben a **teljes munkaidőben foglalkoztatottak** vannak többségben. Mind a négy megkérdezett intézmény rendelkezik részmunkaidős dolgozókkal, de a

számuk a többi dolgozóhoz képest elenyésző. Távmunkások, egyéb **atipikus foglalkoztatottak** nincsenek. A részmunkaidős foglalkoztatással a vezetők elégedettek, de nem tervezik ezen dolgozói létszám bővítését. Ugyanakkor megjegyezzük, hogy a kórházakban az egészségügyi szakszemélyzet nem elhanyagolható hányada vállalkozóként dolgozik, ami az önkiszákmányolás lehetőségét rejti magába.

Az egyik megkérdezett kórházi vezető elmondta, hogy érződik a kisgyermekes dolgozókon a munkaidő-beosztás és a munkaszervezés sajátos jellege miatti **stressz**. Náluk ugyanis a munkaidő egyáltalán nem rugalmas, és a dolgozóknak oda kell érnük a bölcsődébe, óvodába. **Amennyiben a dolgozó nem számíthat családtagjaira, vagy azok nem tolerálják a munkabeosztását, az is növelheti a feszültséget.** Alacsony forrásigényű megoldást erre nem tudott javasolni, tekintettel arra, hogy a kórház folyamatosan működik, így csak **nagyon nagymennyiségű új munkaerő felvételével lehetne a rugalmasabb munkaidőt megvalósítani.** (Megjegyezzük, hogy rugalmas munkaidőt éppen azért szoktak alkalmazni, hogy többletlétszám beállítása nélkül igazíthassák a munkaidő-alapot a szükséglet ingadozásaihoz!)

A munkaadók a kisgyermeket, vagy idős szülőket ápoló munkavállalók alkalmazását illetően viszont megoldásnak tartanak a részmunkaidőt, és a rugalmas munkaidőt. Az előbbit azonban azért nem tekintik megfelelőnek, mivel a részmunkaidős fizetés alacsony, és sokan nem engedhetik meg maguknak, hogy kevesebb fizetést vigyenek haza.

A munkavállalók elmondták, hogy számukra megfelelő a jelenlegi munkabeosztás, nem szeretnék ettől eltérő munkarendet, mert ezt még kisgyermekkel is be tudják tartani. Szeretik az előre kiszámítható munkarendet, ezért nem tartják szükségesnek a rugalmasabb munkaidő-beosztást sem. **A munkaköreikben (ápoló, csecsemőgondozó, főnővér) nem megoldható a távmunka, és számukra a részmunkaidő sem alternatíva, a kevesebb fizetés miatt. A válaszadók inkább többet dolgoznának, arányosabban magasabb fizetésért.**

Gyermekgondozás, gyermekintézmények

A BérBarométer adatbázis alapján a **nők 42 % és férfiak 39%-a véli úgy, hogy a vállalati gyermekintézmények léte fontos, vagy nagyon fontos. Ez az arány magasabb, mint amit sok más ágazatban kaptunk erre a kérdésre.** Ez összefügghet azzal, hogy az egészségügyben a többműszakos munkavégzést nehéz összeegyeztetni a gyermekintézmények nyitva tartásával, valójában sokan örülnének a kórházi bölcsődének, óvodának.

A **gyermekintézményeknél** előnyt élveznek a dolgozók gyermekük felvételénél, a kórházak azonban nem rendelkeznek saját eszközökkel gyermekellátásra. Igény mindenképpen lenne rá, de a kórházakban nem tervezik e szolgáltatás bevezetését. Az önkormányzatokkal sem kötöttek olyan szerződést, ami biztosítaná dolgozóik gyerekei számára a férőhelyet, vagy a közös üzemeltetés lehetőségét. Erre azért nem került sor, mert sok dolgozó más településen lakik, mint ahol dolgozik, emiatt kivitelezhetetlennek tartják a vezetők ezt a megoldást. **A saját gyermekellátó szolgáltatás hiánya anyagi okokra vezethető vissza.** A gyermekellátó intézmények úgy segítik a kisgyermekes munkavállalókat például a szünetek átvészelésében, hogy gyermeküket akár az intézménybe is bevihetik. A kórházakban

ez nem lehetséges. Ott intézményi szinten ebben nem is tudnak segíteni nekik, így csak a kollégák szolidaritásában bízhatnak a dolgozók. Az intézmények nem tudják megkönnyíteni dolgozóiknak az iskolai szünetek átvészelését, a kollégák azonban kisegítik egymást a helyettesítéssel. Öröndetes lenne a gyermekek és idősek gondozásának megszervezése, akár intézményen belüli gyermekfelügyelet formájában, akár az állami infrastruktúra kiterjesztésével.

Hiányzás

A munkáltatók szerint a **hiányzás** alacsony mértékű intézményeikben. Az okok általánosak: a legtöbb hiányzás betegség, táppénz miatt fordul elő. Egyszerre a dolgozók kb. 2-20% a van táppénzen, ezek nagysága átlagosan pár nap (3-5 nap). A helyettesítéseket minden esetben túlórával oldják meg, vagy részmunkaidősökkel. A megkérdezett munkavállalók szerint sem jellemző a **hiányzás**. Ha mégis előfordul, az általában a betegség miatti táppénz következménye, illetve gyermekük vagy szülőjük ápolása az ok. A hiányzás többnyire egy héten belül marad; a leghosszabb táppénzes időszak három hét volt, ami műtét miatt vált szükségessé. A helyettesítéseket általában a kollégák oldják meg, főleg túlmunkával, de egy ízben részmunkaidős vállalta a helyettesítést.

Gyed/gyes/gyet

A gyermek-egészségügyi intézménynél a dolgozók kb. 2,5-3 évre mennek gyesre, de a kórházakban ez az idő rövidebb: itt általában 1,5-2 év után térnek vissza a dolgozók a munkába. A huzamosabb ideig hiányzók helyettesítését az intézmények új munkaerő-felvétellel oldják meg, akikkel határozott idejű munkaszerződést kötnek. Ez általában nem jelent plusz anyagi terhet a munkáltatónak. Az esetleges veszteségek csökkentésére az a megoldási javaslatuk, hogy az állami szervek és a munkaadók osszák meg az anyagi terheket, és a hiányzások ideje legyen maximalizálva.

Visszatérés

A hosszabb távollét után (gyes, gyed) **visszatérőket** mindegyik intézmény **támogatja**. Ez egyrészt szakmai/anyagi természetű támogatást jelent, például a távollét előtti pozíció visszaadását, továbbképzések biztosítását, másrészt szellemi. Utóbbi azt jelenti, hogy meghívják a dolgozót a különböző rendezvényeikre és mentorálják őket, így éreztetve velük fontosságukat.

A munkaadók részéről problémaként merült fel, hogy a szülők sokáig vannak gyesen, ami a gyermekek számával növekszik. A megoldási javaslat erre nézve a gyesen tölthető idő maximalizálását jelentené.

Két válaszadó volt már otthon gyesen három évig. Számukra a munkába való visszatérés nem okozott problémát. Egyikük munkahelyet váltott, így magasabb beosztásba került, de a másikat is a korábbi beosztásába vették vissza. Az intézmények segítséget nyújtottak számukra a visszatérésben, főleg azzal, hogy éreztették velük, hogy számítanak a munkájukra. Egyikük elmondta, hogy mostanában már mentorálással is támogatják a hosszabb távollét után visszatért dolgozókat, hogy minél hamarabb újra fel tudják venni a munka ritmusát.

Bér

A bérek nemi bontásban történő bemutatásához rendelkezésre áll az egyéni keresetek felvétele, a Foglalkoztatási Hivatal 2006 évi adatai a bruttó és nettó átlagkereset, valamint a bruttó munkajövedelem vonatkozásában, továbbá az ÁFSZ 2007. májusi személyi alapbérré és keresetre vonatkozó adatai, kiegészítve a BérBarométer adatbázis 2007-es bruttó és nettó átlagbér adataival.

A BérBarométer adatbázis szerint az egészségügyben alkalmazott férfiaknak nagyobb hányada (11%) kap minimálbért, mint a nőknek (7%). Megjegyezzük, hogy ez az arány jóval kedvezőbb, mint amit 10 000-es mintaszámú BérBarométer adatbázis mutat, ahol a nők 13,8 %-a, illetve a férfiak 11,8%-ka kap minimálbért.

A BérBarométer adatbázisban szereplő adatok alapján az ágazatban a férfiak bruttó és nettó bére 8,9% illetve 6,9%-kal magasabb, mint a nőké. A BérBarométer által mért bruttó béreket illetően, a férfiak és nők bére közötti differencia, valamint az ÁFSZ-nek a nők és a férfiak személyi alapbérét jellemző bérkülönbség (8,9%, illetve 10,9%) nagyságrendileg közel áll egymáshoz.

A BérBarométerben bizonyos foglalkozási főcsoportokat illetően is rendelkezésre álltak nemi bontásban adatok, mégpedig a nettó bérekre vonatkozóan. A felsőfokú képzettséget önálló alkalmazását igénylő foglalkozások esetén a nők bére 11,2%-kal haladja meg a férfiakét, az egyéb felsőfokú, vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozások esetében viszont a bérrés magasabb, 14,8%. Az egészségügyben a legmagasabb a bérdifferencia a nők rovására a főiskolát, egyetemet végzettek esetében van (13,3%). Az érettségizett nők és férfiak bére közötti különbség ugyanakkor a nők javára áll fenn (-0,9%). Az ÁFSZ 2007-es adatai szerint a kereset nagyjából, ugyanolyan mértékben haladja meg az alapbért a nők esetében, mint a férfiaknál. Azaz, az egészségügyben a kereseti elemek összesített értékében nem, csak az összetételében tapasztalható különbözőség a férfiak és a nők között.

Az intézmények nem vezetnek külön a **férfiak és nők keresetéről bérstatisztikát**. A két nem között a munkaadók szerint nincsen fizetéskülönbség, sem az alapbér, sem a béren kívüli juttatás tekintetében. Az egyik gyermek-egészségügyi intézményben nem rendelkeznek sem kollektív szerződéssel, sem kollektív bérmegállapodással, a fizetéseket a közalkalmazotti bértábla alapján állapítják meg.

A bérrrel, javadalmazással való elégedettségét illetően azt tapasztaltuk, hogy a megkérdezett munkavállalók mindegyike elégedetlen a jelenlegi bérével és fizetésével. Nagyon kevésnek tartják, elmondták, hogy a közalkalmazotti bértábla nagyon szűk keretet biztosít a megfelelő jövedelmezésükre. A béren kívüli juttatásokat is kevésnek tartják. Egyikőjük (az egyik kórházi dolgozó) semmilyen kiegészítést nem kap, a többiek számára étkezési utalványt, illetve napi háromszori étkezést biztosítanak. Szeretnének üdülési csekket, cafeteria-rendszert, és azt, hogy anyagilag is jobban megbecsüljék a munkájukat, hiszen gyermekekkel és beteg emberekkel foglalkoznak. **Általánosságban van tudomásuk arról, hogy a férfiak többet keresnek, mint a nők, ám ezt a munkahelyükön nem tapasztalják, főleg a közalkalmazotti státuszuk miatt.** Az egyik kórházi dolgozó elmondta, hogy ha már különbség van a két nem bére között, az általában a nőknek kedvez, mert nekik magasabb képzettségük van, mint a férfi munkatársaknak.

A munkavállalók a legfőbb problémát abban látják a kisgyermekes szülők esetében, hogy egy keresetből nem tudnak megélni, mert nagyon alacsony a

fizetésük. Amennyiben többet dolgoznának, akkor a családi kötelezettségeknek nem tudnának eleget tenni, és a szabadidő hiánya is megviselné őket.

Kollektív megállapodás

Az egyik kórházban van kollektív szerződés, de az nem tartalmazza a bérmegállapodást. A másik két esetben is van kollektív szerződés, amelyekben az MT és a Kjt. szerint vannak megállapítva a bérek és egyéb intézkedések.

A munkavállalók tudnak arról, hogy intézményükben van **kollektív szerződés**. A bölcsődei dolgozó pontosan ismeri a tartalmát, aminek részét képezi az utazási támogatás, és pontosan rögzíti a támogatások összegét is. A főnővér elmondta, hogy a kórházukban két szakszervezet működik, amelyek mindig módosítanak a szerződésen, de hiába próbálkoznak nyomást gyakorolni a munkáltatóra, nincsen anyagi keret a követelésükre. A másik gyermekintézményben a közalkalmazotti bértábla szerint kapják a bérüket, ezért nincsen saját kollektív bérmegállapodás.

Esélyegyenlőségi terv

A megkérdezett intézmények közül az egyik kórházban és a bölcsődében van **esélyegyenlőségi terv**, amit fontosnak tartanak, és alkalmaznak is. Tartalma: romák, egyedülálló szülők, egészségkárosodottak, fogyatékossgal élők, 50 év feletti munkavállalók megkülönböztetett bánásmódja. Beszámoltak arról, hogy az előírások értelmében foglalkoztatnak roma származású és mozgássérült dolgozót is. A másik két intézmény vezetői elmondták, hogy azért nincsen ilyen tervük, mert az intézményben e nélkül is magukénak vallják az esélyegyenlőségi eszmét. A munkáltatók maguktól tartják be azt, amit másutt írásba foglalnak, nem szükséges ehhez munkavállalói nyomás. Evidenciának érzik ezeket az eszmét. Az, hogy nincsen írásba foglalt esélyegyenlőségi terv, nem érzik hátrányosnak, így nem tartják szükségesnek, hogy változtassanak ezen.

A munkavállalók nem tájékozottak **az esélyegyenlőségi tervről**. Ketten nem voltak informálva arról, hogy rendelkezik-e az intézményük ilyennel. Ketten tudtak a létezésről, de nem tudták pontosan, hogy mi áll benne, csak nagy általánosságban ismerték a tartalmát.

Nemi sztereotípiák

Az intézményeknél vannak **tipikus férfi és női munkakörök**. Női munkakörök a védőnő, gondozónő, ápoló, férfi munkakörök a fizikai erőnlétet kívánók, így például a kőműves, szobafestő, udvaros, karbantartó, és a manuális szakmák orvosai (sebész). Az egyik kórházban 220 orvosból 60 férfi. A sztereotíp gondolkodásmódra jellemző, hogy a megkérdezettek végig sem gondolják azt, hogy a női munkakörként emített ápolói munkakör sem feltétlenül igényel kisebb fizikai megterhelést, mint pl. az udvaros.

6. Összegzés

Az interjúkérdésekre kapott válaszok között kirajzolódott egy általános kép, ami az összes ágazatot jellemzi, munkáltatói és munkavállalói oldalról egyaránt. A különbségek a munkavégzés jellegéből adódnak (hiszen egy szalag melletti munkás és egy egyetemi oktató munkaideje jelentősen eltér egymástól), bár nem is olyan nagymértékben, mint ahogyan azt vártuk.

Általában nem szokott probléma lenni a szabadságok kivételével, bár vannak olyan szabott hónapok, amikor „ki lehet venni”, és amikor „nem lehet kivenni” a szabadságot. Tipikus példája ennek az oktatási ágazat, amikor a hosszú nyári szünetben „elküldik” szabadságra a pedagógusokat, évközben azonban nem nagyon tudnak hosszabb időre szabadságra menni a dolgozók. A ruhaiparban éppen ellenkezően van megfogalmazva: náluk a január és a július az, amikor „nem lehet” kivenni a szabadságot, a többi hónapban viszont hosszabb időt is otthon tudnak tölteni a munkavállalók.

A munkahelyek a munkarend és munkaidő beosztásakor általában nem tudják figyelembe venni a gyermekellátó intézmények nyitvatartási idejét, és a cégek nem tudnak segíteni a munkavállalóknak a hosszabb iskolai szünetek „átvészelésében”. Empatikus felettes és megértő munkatársak kellenek a munkahelyen, és egy toleráns család, ráérő nagymama otthon, hogy a kisgyermekes szülők meg tudják oldani gyermekük felügyeletét. A helyzetet nem könnyíti meg, hogy a cégek nem rendelkeznek saját gyermekintézménnyel, és nincsen szerződésük sem az önkormányzattal férőhelyek biztosításáról vagy közös üzemeltetésről. Sok esetben a munkavállalók és a munkáltatók részéről is felmerült ennek igénye, de anyagi okok miatt kivitelezhetetlennek ítélik a megvalósítását.

A teljes munkaidőben való foglalkoztatás az általános. A napi munkaidő túllépése és/vagy a pihenőnapokon való túlmunka nem jellemző. Általában időszakosan fordulnak elő, és a dolgozók előre tudják az időpontokat, így tudják megtervezni a szabadidejüket.

Az atipikus foglalkoztatás egyik fél szerint sem jelent megfelelő alternatívát a gyermekes dolgozók számára, igaz ezek a foglalkoztatási formák eltérően jelennek meg az egyes ágazatokban. A távmunkára sok esetben a munka jellege miatt nincsen lehetőség, a részmunkaidőt pedig az alacsony fizetés miatt utasítják el a munkavállalók. Ahol mégis dolgoznak atipikus foglalkoztatottak (főleg részmunkaidősök), ott a munkáltatók elégedettek voltak a munkájukkal, de nem tervezik a bővítést. Az egészségügyi szakszemélyzetet illetően az atipikus formák helyett gyakori a vállalkozásban végzett munka. Egy korábbi, a kereskedelmet érintő kutatás szerint a részmunkaidő nem oldja meg a foglalkoztatási gondokat, sőt a kereskedelmi munkaszervezetek modernizálása során várhatóan a teljes munkaidős állások részmunkaidős munkahelyekké alakulása hátrányosan érint egyes társadalmi, ill. munkavállalói csoportokat.

A cégek és intézmények nagyrészt biztosítanak dolgozóiknak képzési és továbbképzési lehetőségeket, de a munkavállalók nagy része nem él a lehetőségekkel (ha csak nem törvényi előírás), míg a kisgyermekes munkavállalók körében igen nagy a passzivitás. Ezt általában a szabadidő hiányával, pénziánnyal, a gyermekfelügyelet megoldatlanságával és az

érdektelenséggel indokolják. Megoldást jelenthetne, ha a képzések teljesen ingyenesek volnának, és munkaidőként tudná a dolgozó elszámolni, illetve megfelelő lenne a gyermekellátó rendszerek infrastruktúrája, hogy a szülők is el tudjanak jutni.

A hiányzások fő oka betegség, táppénz, a rövid távú hiányzások átlagosan 5 munkanapot vesznek igénybe. **A gyes otthonmaradásra biztosított három évét a gyermeket vállaló dolgozók nagy része kihasználja,** gyakori, hogy több éves kihagyással kerülnek vissza a munkaerőpiacra. Ilyenkor a cégek újbóli betanítással, esetenként mentorprogrammal segítik az újbóli beilleszkedést, és elenyésző esetben van az, hogy a visszatérő dolgozó nem a korábbi beosztását kapja meg. A hiányzók helyettesítését a cégek saját dolgozóikkal oldják meg, túlóráztatással, a hosszabb ideig távollevőket pedig határozott idejű szerződéssel rendelkező új munkaerő felvételével pótolják. Ezek a hiányzások sokszor anyagi terhet rónak a munkáltatóra, aki szerint ezeknek a veszteségeknek a csökkentését legjobban úgy lehetne elérni, ha az állam és a munkavállaló között igazságosabban oszlanának el a terhek.

A munkavállalók jellemző problémája az aránytalanul alacsony fizetésük, ugyanakkor a férfiak és nők munkabére, és egyéb juttatásai között nem tapasztalható különbség, és a munkavállalói oldal sem érez a két nem között megkülönböztetést. Magyarázat erre, hogy a vizsgált pályák „elnőiesedtek”, női túlsúly van a pályákon, gyakran nincs is férfi dolgozó, akivel össze lehetne hasonlítani a fizetéseket.

A cégek és intézmények legtöbb esetben nem rendelkeznek esélyegyenlőségi tervvel, és nem is tartják szükségesnek annak bevezetését. A nők karrierjét elősegítő női vezetői kvóta-rendszer bevezetését nem tartják relevánsnak, nem érzik a munkáltatók azt, hogy a nők hátrányban lennének a vezetők kinevezésekor. A munkavállalói oldal egyetért ezzel, általában ők sem támogatják a kvóta-rendszert. **Az esélyegyenlőségi tervvel kapcsolatban bizonytalanok, tájékozatlanok, nem tudják, hogy számukra milyen közvetlen hatással járna a megléte.**

A cégeknél általában nincs kollektív szerződés vagy bérmegállapodás, és sokszor még a munkáltatói oldal képviselője sem volt tisztában létezésével. A munkavállalók ez ügyben is tájékozatlanok.

A cégek és intézmények nagy többségében nem készítenek személyes karriertervet alkalmazottaik számára, és a munkavállalók zöme nem rendelkezik ezzel. Nincsen tudatos karriertervezés, inkább kész vezetőt vesznek fel a cégek, intézmények a külső munkaerőpiacról, nem pedig saját maguk „nevelnek, képeznek, fejlesztenek” vezetőket a meglévő munkaerő-állományból. A kiválasztás során nem mérnek kompetenciákat.

A megkérdezett munkavállalók nagy százalékának nincsenek vezetői ambíciói, megelégszenek az aktuális helyzetükkel, gyakran motiválatlanok. A kisgyermekes nevelését és idős szülők ápolását nem nevezték meg a vezetői terveik hátráltatóinak, más okai vannak annak, hogy nincsenek magasabb beosztásban.

A munkáltatók a női munkaerőt képzettnek és szorgalmasnak tartják, meg vannak elégedve dolgozóik munkájával. A kisgyermekes munkaerő alkalmazásánál a dolgozó saját problémájának tekintik a gyermekelhelyezés kérdését. A munkavállalói oldal szeretné, ha a munkaidejük rugalmasabb lenne, és ha a szabadságokat is könnyebben tudnák felhasználni, akkor, amikor szeretnék, megkönnyítve ezzel gyermekük felügyeletének megszervezését.

Gyakori észrevétel, hogy **a nők még manapság is jobban leterheltek, mint a férfiak, nagyobb részt kell vállalniuk a család életében, és a munkahelyen is helyt kell állniuk. A két szerep összeegyeztetése a családtagok segítségével történik.** Az egyedülálló szülőket, akiknek esetleg még nagyszülői segítség sem áll rendelkezésükre, még inkább igénybe veszi az egyensúlyozás.

A gyermeknevelés és a család ellátása mind a mai napig nagyrészt a nő feladata, ezért számára nehezebb a munkahelyen való helytállás. Egy férfi gyakrabban tud túlórázni, és a szabadságát sem kell kivenni akkor, amikor beteg a gyermeke, ezt a nő nem teheti mindig meg. A munkáltatókról elmondható, hogy nem túl toleránsak a kisgyermekes szülőkkel, mert bár a gyesről visszatérőnek már nem feltétlenül kell az elbocsátástól félnie, ám a gyermek ek ellátását nem könnyítik meg. A női ágazatok vizsgálatából kiderült, hogy ma Magyarországon a dolgozók, és a nők számára nem jelent alternatívát az atipikus foglalkoztatás, hiszen a feltételei nem adóttak, és gyakran olyan anyagi veszteséggel járna, hogy a munkavállalók nem engedhetik meg a fizetéscsökkenést maguknak.

A vizsgált ágazatokban a meginterjúvált munkaadók s munkavállalók nem tapasztalják a nők hátrányos megkülönböztetését a fizetéseket illetően. Ugyanakkor mind a rendelkezésre álló hivatalos statisztikai adatok, mind pedig a BérBarométer adatbázis alapján kimutatható a – döntően strukturális okoknak betudható - nemek közötti bérrés a vizsgált ágazatokban is.

Javaslatok

Jogi javaslat

Készítette: Rózsáné dr. Lupkovics Mariann

Kutatási hipotézisünk szerint a textil- és ruhaipar, a kereskedelem, az oktatás és az egészségügy azok ágazatok, amelyekben zömmel nők dolgoznak (ezek a feminin ágazatok), a munkáltatók és a munkavállalók is sajátos helyzetben vannak, és ennek egyik következménye, hogy a munkahelyi és családi kötelezettségek gyakran ütköznek. E feltevés alapja, hogy a statisztikai felmérések szerint ezekben az ágazatokban a kereseti szintek igen alacsonyak, a munkaidő-beosztások igen hektikusak, ezen kívül az egyéb tényezőkből (iskolázottság, munkahely földrajzi elhelyezkedése, életkor, a gyermekek száma, stb.) adódóan is az itt foglalkoztatottaknak és foglalkoztatóknak egyaránt sajátos problémái vannak.

A kutatás interjúkérdések formájában történt, és annak ellenére, hogy mindenkinek ugyanazokat a kérdéseket tették fel a kollégák, több esetben rögzíthettek már meglévő felméréseket meglehetősen cáfoló válaszokat. Jelesül megemlítenéd a Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezete által készített „Felmérés a dolgozók munkavégzéssel összefüggő időfelhasználásáról”¹⁸, amely azt bizonyítja – többek között, hogy „a kereskedelmi hálózatban szinte egyáltalán nem létezik az általános munkarendnek (5 napos 8 órás, azonos időben történő munka majd két – hétvégi – pihenőnap) megfelelő beosztás. Alapvetően mind naponként, mind a héten belül egyenlőtlenül oszlik meg a munkaidő. A két pihenőnapot leggyakrabban nem adják ki egybefüggően, illetve sokszor nem esnek a hétvége valamelyik napjára.”

A nagy számok törvénye alapján, valamint a szakszervezethez érkező jelzések, bejelentések, panaszok figyelembe vételével kimondható, hogy a kereskedelemben a munkavállalók időbeosztása egyáltalán nem kedvez a család és munkahely összeegyeztetésének, bár az interjúkérdésekre adott válaszok mintha nem ezt tükröznék. Ez egyben azt is jelenti, hogy 2009-ben a megkérdezettek véleménye, miszerint „számukra nem okoz stresszhelyzetet a munkaidő-beosztás és a munkavégzés jellege” – meglehetősen ellentmondásos, melynek oka lehet a felmérése eltérő módszere, vagy a már 2009. elején érzékelhető válság-hangulatban kialakult elbocsátás-fóbia is.

A 2003-as felmérés alkalmával arra kérte a szakszervezet 100 tagját, hogy egy hónapon keresztül jegyezze fel a munkába indulás és érkezés, a munka megkezdése és befejezésének időpontját, a munkaközi szünet időtartamát, valamint a hazaindulás és hazaérkezés időpontját. A szakszervezet ennek alapján vonta le következtetéseit.

A 2009-es felmérésben konkrét kérdéseket kaptak a munkavállalók, ezen kérdések között szerepeltek a munka és család összeegyeztetésére vonatkozóak is (Pl. Mennyire fontos a családi élet, munkavégzés és női karrier összeegyeztetése?), amelyre természetesen mindkét nembeli munkavállaló magas % -ban igennel felelt, de amikor szubjektív véleményt kell adni, akkor a válaszadó személyisége, a szervezetben elfoglalt pozíciója és a kérdésekben rejlő általánosítás (amely a megfelelő válaszadásra készíti a válaszadót) miatt a válaszadó nem fogalmazta meg kifogásait, hiszen akkor be kellene vallania, hogy mennyi problémával küszködve tudja csak megoldani munkahelye és családi kötelezettségei összehangolását.

¹⁸ A KASZ 2003. novemberéről 1. elő re elkészített, a napi adatok rögzítésére alkalmas felmérő lap önkéntes kitöltésével nyert, 100 db. – felhasználásra alkalmas – idő mérleg elemzését végezte el tagjai körében. A rendelkezésre álló minta összetétele megfelel a kereskedelem területi, szakmai, üzemméreti struktúrájának, de nem tartalmazza az egyéni vállalkozások adatait – lásd: www.kasz.hu – Tanulmányok, vizsgálatok.

A vizsgálati összefoglalóban – egy másik kérdés kapcsán – kiderül, hogy a kereskedelemben a munkavállaló nők nagyon számítanak a család idősebb tagjaira, illetve a másik házastársra, nélkülük nem tudnák megoldani a gyermekek szállítását a gyermekintézményekbe és haza, de egyéb téren is csak az ő intenzív segítségükkel tudják munkahelyi kötelezettségeiket ellátni.

A vizsgálat anyagából, a szintézisből – legalábbis a mögöttes joganyag (Munka Törvénykönyve, egyenlő bánásmódról és esélyegyenlőség előmozdításáról, a szociális ellátásokról szóló törvény) teljesülésének megítélésé során az alábbi következtetések vonhatók le.

6. A munkavállalók tájékoztatása még mindig hiányos, ezt azok a vélemények támasztják alá, amelyek szerint maguk a munkáltatók sem tudták, hogy létezik-e a cégnél kollektív vagy bérmegállapodás(!). Az is kitűnt, hogy a munkavállalók (karöltve a munkáltatókkal) nincsenek tisztában alapvető munkaidő/pihenőidő szabályokkal (pl. munkáltatók nyilatkozták, hogy a szabadság a munkavállalók viszik át a következő évre, ugyanakkor 2007-től a szabadságot az esedékesség évében kell kiadni, ez munkáltatói kötelezettség, és csak rendkívüli esetben, a munkáltató gazdasági érdekei indokolhatják a következő évre való átvitelt). Más is esetekben is látható, hogy a munkavállalók nem ismerik a rájuk vonatkozó szabályokat, különösen hiányos az érdekérvényesítés lehetőségeire vonatkozó ismeretanyag, vagy konkrét munkajogi szabályról derül ki, hogy nem ismerik azokat a munkavállalók (vagy helytelenül alkalmazzák).
7. A kollektív szerződések tartalmi hiányosságai rávilágítanak arra, hogy a munkahelyeken – face to face – tárgyalást követően kötött kollektív szerződések mennyi olyan kérdést kellene, hogy szabályozzanak, amelyek elősegíthetnék elsősorban a munkavállaló nők, de a férfi munkavállalók kötelezettségeit is a családi élethez igazítani. A kérdezők nem találkoztak olyan kollektív szerződéssel, amely például csokorba gyűjtötte volna azokat az intézkedéseket, juttatásokat, amelyekről a munkáltató és szakszervezet már tárgyalt, be is vezették, de mivel működött, nem tartották fontosnak a kollektív szerződésben való rögzítését. (Ez persze azt a veszélyt is magába rejti, hogy írásos, kollektív szerződéses megállapodás hiányában a munkáltató minden veszély nélkül visszavonhatja az intézkedéseket, juttatásokat).
8. Bizonyítottam láttam – a magam részéről, – hogy a női–férfiak esélyegyenlőség megteremtése kilátástalan akkor, ha a munkáltatók (megfelelő munkavállalói létszám felett) nem készítenek évente legalább egyszer olyan statisztikai kimutatást, amely alapján kitűnne a férfiak és nők bérei közötti különbség, fel lehetne tární ezek okait az adott munkahelyen, és meg lehetne tenni a szükséges intézkedéseket. Jelenleg a rendelkezésre álló statisztikák (amelyek egyébként is reprezentatív felmérés alapján készültek) a szakszervezeteknek, az üzemi tanácsoknak nem adnak érvanyagot ahhoz, hogy meggyőzzék a munkáltatót a különbségek felszámolásának szükségességéről. Sőt, ezért (is) alakulhatott ki az a többször olvasható és persze egyéb felmérések eredményeivel megcáfолható vélemény, hogy a válaszadó munkahelyén nincs különbözö a férfiak és nők bére között (és

persze van, mint ahogy azt az eddigi legkonkrétabb felmérés, a Bérbarométer kimutatta)

9. Többször visszatérő probléma a munkaidő-beosztás, valamint a szabadság kiadása, amelynek szabályairól sokszor nincs ismerete a munkavállalóknak, de a munkáltatóknak sem. A válaszadók valószínűleg azért is adtak a valóságos helyzetnél „szebb” válaszokat, mert nem ismerik azokat a szabályokat, és a mögöttük rejlő megoldási lehetőségeket, amelyek elfogadása vagy elutasítása (erre is van lehetőség ott, ahol a Mt. a felek megállapodására bízta az alkalmazott munkaidő-beosztást..) javítana a munkavégzés napi gyakorlatán, és megkönnyítené családi kötelezettségei teljesítését.
10. Külön említendő az atipikus munkavégzés jelenlétének hiánya, amely többször megjelenik – elsősorban a munkavállalói oldalon. Ennek gazdasági elemzésére nem vállalkozhatom, de a későbbiekben be kívánom mutatni azokat a szemléletbeli hiányosságokat és munkajogi szabályokat, amelyek véleményem szerint és tapasztalataim alapján gátolják ezen formák alkalmazását.

Jogi vonatkozású javaslatainkat is ezen öt pont köré csoportosítottuk oly módon, hogy rögzítettük a most hatályos rendelkezéseket, és az interjúkérdésekre adott válaszok alapján megpróbáltam olyan javaslatokat kidolgozni, amelyek a jogszabály-változtatást, módosítást vagy új szabály bevezetését ajánlják a jogalkotónak.

A munkavállalók tájékoztatása

A hatályos szabályok közül az 1992. évi XXII. törvény, a Munka Törvénykönyve szabályozza a munkavállalók kollektív illetve egyéni tájékoztatáshoz való jogát. Az Mt. 76/C. §-a tartalmazza azokat a munkáltatói kötelezettségeket, amelyeket a munkáltatónak törvényileg teljesíteni kell, amikor munkaszerződést köt a munkavállalóval.

Mint köztudomású, a munkaviszony a munkaszerződéssel jön létre, a Mt. 76. §-a előírja, hogy milyen tényeket, adatokat kötelező rögzíteni a munkaszerződésben, emellett azt is, hogy miről kell tájékoztatást kapni a munkaszerződés megkötésével együtt a munkavállalónak. A munkaszerződésben rögzíteni kell a munkavállaló személyi alapbérét, a munkakörét, a munkavégzési helyét (vagy azt, hogy munkakörét változó munkahelyen látja el). Meg kell jelölni a munkáltató és munkavállaló nevét, székhelyét, illetve lakhelyét, illetve a legfontosabb adatokat (pl. a TAJ-szám, adószám, adóazonosító jel, stb.). A munkaszerződésben más kérdésekben is (pl. próbaidő kikötése, bérpótlékok, túlóraátalány, munkavégzés kezdete, illetve vége, felmondási, felmentési idő, többlet-végkielégítésben) meg lehet állapodni, ennek akkor van különös jelentősége, ha nincs a munkáltatónál hatályos kollektív szerződés

Az Mt. előírásai szerint (Mt. 76.§ (7) bekezdés) a munkáltató a munkaszerződés megkötésével egyidőben, vagy legfeljebb 30 napon belül írásban köteles tájékoztatni a munkavállalót:

- az irányadó munkarendről,
- a munkabér egyéb elemeiről,
- a bérfizetés napjáról,
- a munkába lépés napjáról,
- a rendes szabadság mértékének számítási módjáról és kiadásának, illetve
- a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól,
- arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e, valamint
- a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet megnevezéséről, illetőleg arról, hogy a munkáltatónál működik-e üzemi tanács (központi üzemi tanács, üzemi megbízott).

Ugyancsak a munkaszerződés megkötésével egyidejűleg, de legfeljebb 30 napon belül a munkáltató köteles tájékoztatni a munkavállalót arról, hogy munkakörében milyen feladatokat kell ellátnia, milyen iskolai végzettség szükséges a munkakör betöltéséhez, kivéve, ha erre vonatkozóan jogszabályi előírások léteznek.

A munkavállalókra vonatkozó tájékoztatás az 1991/533/EKG európai uniós irányelv jogharmonizációja során került be a Munka Törvénykönyvébe¹⁹, az azóta eltelt idő tapasztalatai, azt mutatják, hogy még mindig elég sok munkáltató nem ismeri tájékoztatási kötelezettségeit, és a munkavállalók sem tudják, hogy mit követelhetnek ilyen címen. Ezen tapasztalatot támasztják az a bírósági ítéletek²⁰ is, főleg azok, amelyekben releváns kérdésként merül fel, hogy miben állapodtak meg a felek, vagy milyen szabályok voltak érvényesek adott munkáltatónál, illetve hogy ezekről volt-e tudomása a munkavállalónak.

Sok esetben tapasztalhatjuk, hogy még a kötelezően előírt, a munkaszerződésben rögzítendő adatok is hiányosak, holott a személyi munkabért – pontos tartalma szerint kellene meghatározni:

- A személyi alpbért időbérként vagy teljesítménybérként lehet meghatározni. Az időbér lehet órabér, napibér, havibér, ennek összege a legkisebb munkabérnél (minimálbérnél), illetve garantált bérminimumnál kevesebb nem lehet, és meg kell jelölni, hogy mennyi a munkaidő, amelyet a munkavállalónak teljesítenie kell ezért a munkabérért.
- A teljesítménybérhez meg kell jelölni pontosan az ehhez teljesítendő követelményt, de ha ennek teljesítése nemcsak a munkavállalón múlik, akkor garantált bért kell megállapítani.

A munkaszerződésekben rögzítendő személyi alpbér és a tájékoztatási kötelezettségként előírt „munkabér egyéb elemei” együttesen kellene, hogy kiadják azt a tudást, amelynek birtokában a munkavállaló pontosan ki tudja számítani, hogy

¹⁹ Címe: a munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a szerző dé, illetve a munkaviszony feltételeire vonatkozó tájékoztatási kötelezettségéről l

²⁰ Többségük megtalálható a legfontosabb bírósági döntéseket tartalmazó Bírósági Határozatok Gyűjteményében (BH)

milyen nagyságú bérre számíthat. Különösen fontos ez azoknak a munkavállalóknak, akiknek személyi alapbére összetett, mert bizonyos feltételek teljesülése esetén kapnak jutalékot, prémiumot. Az ő esetükben a munkaszerződés azon megjelölése, hogy bérként „alpbért + jutalék”-ot kapnak – édeskevés. Ha nem kapnak írásos tájékoztatást az egyéb elemekről, és nem közlik velük a feltételeket, nemcsak a munkaszerződésben foglaltak érvényesítése szenved csorbát, de sérül tájékoztatáshoz való joguk is.

Ugyancsak sok probléma adódik abból, hogy a munkavállalók nem ismerik pontosan a munkakörükre vonatkozó munkaköri leírásokat, a munkakörük betöltéséhez szükséges iskolai végzettséget – vagy azért, mert a munkaszerződésük óta gyorsan változó gazdasági körülmények és egyéb gazdasági hatások következtében munkakörül tartalma megváltozott, és erről a munkáltató nem adott ki személyre szóló tájékoztatást; vagy azért, mert a munkaszerződés megkötésekor kikötött próbaidő alatti munkakör annak elteltével tartalmilag megváltozik. Nem egy esetben a munkáltatók arra hivatkoznak, hogy próbaidő alatt azért nem adnak munkaköri leírást, mert lehetséges, hogy a munkavállaló munkaviszony még a próbaidő alatt meg fog szűnni.

Komolyabb gondot jelent az az interjúk során is tapasztalt hiátus, hogy néhány munkavállaló, de még néhány munkáltató sem ismeri azt, hogy működik-e szakszervezet a munkáltatónál és van-e hatályos kollektív szerződés. A munkáltató tájékoztatatlansága a megdöbbentőbb, mert a munkajogi szabályok érvényesítéséhez tudnia kellene, hogy van-e kollektív szerződés (ha van, akkor ahhoz szakszervezet is kell, tehát valószínűleg, hogy van). Az érthetlenséget csak fokozza, hogy ha működik képviselettel rendelkező szakszervezet, akkor egészen biztosan jelzi a munkáltatónak, hogy ki a képviselője, és egyáltalán – bejelentkezik a munkáltatónál, közli vele választott szakszervezeti tisztségviselői nevét, hiszen csak így tarthat igény a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezeti státuszra. Enélkül nem jogosult tájékoztatást kérni, konzultációt vagy kollektív munkaügyi vitát kezdeményezni, kollektív szerződéses tárgyalásokat folytatni, kollektív szerződést kötni a reprezentativitás birtokában, vagy nem kérhet munkajogi védelmet, munkaidő-kedvezményt, illetve a fel nem használt munkaidő-kedvezmény pénzügyi megváltását. Tehát az a tény, hogy a munkáltató nem ismeri szociális partnerét, illetve a vele kötött megállapodást, annak tartalmát – egyszerűen elképesztő, még akkor is, ha ez esetleg csak egy eset!

A munkavállalók tájékoztatatlansága részben magyarázható, hiszen velük – a legjobb esetben is – csak azt közlik, hogy van kollektív szerződés, működik képviselettel rendelkező szakszervezet, és üzemi tanács is (vagy azt közlik, hogy mindez nincs az adott munkáltatónál). Nem adják tudtára a munkavállalóknak, hogy hol található a szakszervezet képviselője (holott a munkáltató értesül erről, mivel a szakszervezet jól felfogott érdekből bejelenti a rá vonatkozó legfontosabb adatokat), és azt sem, hogy hol lehet elolvasni, vagy kézhez kapni a kollektív szerződést.

Létezik egy másik okcsoport is, ami miatt olyan hiányos a munkavállaló tájékozottsága, nevezetesen az, hogy az erre vonatkozó módosítás hatályba lépése (2006.) után kötött munkaviszonyokban nagyjából teljesültek a tájékoztatási kötelezettségek, az ennél régebbi munkaviszonyok esetén sok munkavállaló nem kapta meg a tájékoztatást (amely esetükben akkor volt megkapható, ha azt kérték).

Sokszor előfordul, hogy a munkáltatónál kétféle munkavállaló dolgozik – aki megkapta írásban a törvény által előírt tájékoztatást, és aki nem, vagy csak részben.

Javaslatok a tájékoztatási kötelezettség teljesülésének javítására

- Kiegészítendő az Mt. 76. § (7) bekezdés g) és h) pontja – a kiegészítés célja, hogy a munkáltató kötelezően arról is értesítse a munkavállalót, hogy ha van hatályos kollektív szerződés, annak példánya vagy példányai hol (a munkáltató melyik részlegében, osztályán, egységében, telephelyén, stb.) található vagy találhatók – azaz a munkavállaló hogy juthat hozzá. Javaslatom szerint a munkáltató azt is köteles lenne közölni a munkavállalóval, hogy ha működik a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet, ki a képviselő (név és elérhetőség). Ezeknek az adatoknak a munkáltató birtokában van, hiszen csak az a szakszervezet tekinthető képviselettel rendelkezőnek, akinek megnevezett képviselője van, továbbá: a sok telephellyel vagy országos hálózattal rendelkező munkáltatónál a munkavállalótól nem várható el, hogy ő keresse meg, vajon hol dolgozik a szakszervezet képviselője²¹
- A magyar vállalkozó struktúra figyelembe vételére épül a másik javaslat. Többször tapasztaltuk, hogy a szolgáltatási szektorban, ahol nagy a munkavállalói fluktuáció, sok problémát jelent a munkaviszony létesítésekor (vagy legfeljebb 30 napon belüli) kötelező tájékoztatás egyik fontos eleme: a munkaköri elírás. Más esetekben – tekintettel a teljesítendő feladatok egyszerűségére, pár mondatban történő leírhatóságára – nincs szükség külön leírásra, mert szakképzett munkavállaló szakmai tudása birtokában pontosan tudja feladatait. Ezekben az esetekben a munkaköri feladatok megjelölését a munkaszerződésben kellene kötelezővé tenni.
- Szintén a nagyszámú magyarországi kis-és közepes vállalkozás miatt – hasonlóan a gazdasági társaságokról szóló törvény megoldásához – célszerű lenne néhány tipikus munkaszerződést „minta”-ként a törvényben rögzíteni. (Pl. minta-munkaszerződés határozatlan munkaviszonyra, határozott munkaviszonyra, részmunkaidős munkavállalásra, változatlan munkavégzési hellyel létesítendő munkaviszonyra, stb.). Ilyen minta munkaszerződések már számos helyen megtalálhatók (jogsabályok közzétételére, vagy munkajogi vagy munkaügyi ismeretek továbbadására szakosodott szolgáltatók által kiadott könyvekben, lemezekben, honlapokon), de annak különös jelentősége lenne, ha szakemberek (egyetemi műhelyek képviselői, bírók,) fogalmaznának meg ilyen mintákat, amelyek a törvény részeként egyfajta kötelező minimumként általánossá válhatnának.

Család és munkahely összeegyeztetése a kollektív megállapodásokban

Mint említettük, szinte nincs olyan kollektív megállapodás, ahol egy külön pontban összegyűjtötték volna azokat az intézkedéseket, juttatásokat, amelyek célja vagy eredménye a család és munkahely összeegyeztetésének elősegítése. Olyan

²¹ Megjegyzem, hogy számtalan esetben találkozom olyan középvezetővel, akinek fogalma sincs arról, hogy hol dolgozik a kollektív szerző dést kötő szakszervezet helyi képviselő je, pedig ő a munkatársa!

intézkedésekről elvétve lehet olvasni, vagy inkább hallani, amelyek jóléti juttatásokként működnek, de nem tartották fontosnak a kollektív szerződésben való rögzítését (egyrészt, mert szinte a vállalati kultúra része, és belső szabályokként rögzítették, vagy mert a munkáltató nem akarja elkötelezni magát az örökérvényű alkalmazás mellett)

Egy 1995-ben készült tanulmány²² megállapította, hogy „A vállalati kollektív szerződések 90 százaléka foglalkozik a szociális és jóléti juttatásokkal, 69 százalék pedig a szakszervezet működési feltételeivel, azaz hogy a cég milyen szolgáltatásokkal vagy pénzbeli támogatással járul hozzá a szakszervezet fenntartásához.” Nem változott sokat a helyzet a női–férfi esélyegyenlőség kérdéseinek törvényi megjelenése²³ után.

Kifejezetten továbbra sincs kollektív szerződésbeli rendelkezés a család és munkahely összeegyeztetésére vonatkozó megállapodásokról, néhány tanulmány készült egy-egy ágazat kollektív szerződéseiről, de itt is csak elvétve lehet olyan intézkedéseket találni, amelyek eredménye (ha nem is célja) a munkahelyi terhek csökkentése. Az általunk vizsgált ágazatok közül a kereskedelmi, az oktatási és egészségügyi ágazatok kollektív szerződéseit vizsgálták meg a Szociális és Munkaügyi Minisztérium megbízásából. Ezek közül az oktatási ágazatnál található egy egyetem kollektív szerződésében az egészségügyi ellátás és a pihenés, kikapcsolódás támogatása, és az ún. családi jólétet szolgáló juttatások lakhatási támogatások, az élet-, baleset-, önkéntes kölcsönös nyugdíj-, és egyéb biztosítások támogatása, a gyermekek ellátását, tanulását segítő támogatások), valamint olyan szolgáltatások igénybevétele, amelyek jobb esetekben elősegíthetik a nők visszailleszkedését (az egyetem fő tevékenységi körébe tartozó oktatási szolgáltatások igénybevétele, a szakmai fejlődést, érvényesülést célzó ráfordítások támogatása). Ugyancsak az oktatási ágazatban találkoztak a kutatók olyan kollektív szerződéssel is, amelyik az esélyegyenlőségi törvény legfontosabb szabályait is részletesen rögzítette, és – ez különösen öröndetes – a rendelkezések csak kis része egyezik meg a jogszabályokkal.

Ismert tény, hogy csak az 50 főnél több munkavállalót foglalkoztató, állami költségvetésből gazdálkodó, vagy többségi állami tulajdonban lévő munkáltatóknál kötelező esélyegyenlőségi tervet készíteni. Ennek megfelelően van esélyegyenlőségi terv a Magyar Posta Zrt.-nél, a MÁV Zrt.-nél, és néhány nagyvállalatnál. Esélyegyenlőségi tervvel rendelkeznek a hazai tulajdonban lévő közlekedési vállalatok, bár egyikük 2005. február 22-én aláírt Esélyegyenlőségi Terve 2006. december 31-én járt le, azóta sem megújított, sem módosított változat nem készült. Bár maga a terv jó volt, a gyakorlatban kevésbé sikerült a célkitűzéseket megvalósítani.²⁴

A nők és férfiak esélyegyenlőségét a munkahelyeken mi sem bizonyítja jobban, mint a rájuk vonatkozó azonos bérezési elv és gyakorlat, azaz a Munka Törvénykönyve „egyenlő munkáért egyenlő bér” szabálya. Ennek a szabálynak az érvényesítése nemcsak feladata a munkáltatónak, de egyben tág lehetőséget ad az

²² Nacsa Beáta és Neumann László: Kollektív alku Magyarországon

²³ 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és esélyegyenlőség előmozdításáról

²⁴ *NEMRE VALÓ TEKINTETTEL – Kézikönyv a nők és férfiak közötti társadalmi egyenlőség érvényesítésének elméletéről és gyakorlatáról (intézmények és vállalkozások vezetői számára) E/004. számú Fejlesztési Partnerség* Budapest, 2008

esélyegyenlőségi tervben vagy a kollektív szerződésben rögzíthető megállapodásoknak. A felmérések, és vizsgálatok ennek az ellenkezőjét bizonyítják, ahol rögzítenek bérezési szabályokat, a béreket a beosztás és a végzettség differenciálja (de elsősorban a beosztás, amely a vállalati hierarchiában elfoglalt hely megjelölése). Ezekből az adatokból az tűnik ki, hogy nők és férfiak átlagjövedelme vagy megegyezik, vagy a férfiak magasabb végzettségű munkakörökben dolgoznak, vagy többet túlóráznak.²⁵

Összességében megállapítható, hogy a család és munkahely összeegyeztetésére vonatkozó intézkedéseknek valódi és beilleszthető helye lenne a kollektív megállapodásokban, ennek ellenére csak néhány, jó példaként is felemlíthető esélyegyenlőségi terv tartalmaz ilyen intézkedéseket. A kollektív szerződésekben csak elvétve találhatók olyan intézkedések, amelyek – elsősorban szociális megfontolásokból – a családos munkavállalókat támogatják.

JAVASLATOK a kollektív megállapodásokban való szabályozás ösztönzésére

- Az esélyegyenlőségi tervek kötelezőségét ki kellene terjeszteni a versenyszférára is, először csak a nagyobb foglalkoztatókra (pl. 500 főn felül foglalkoztató munkáltatókra), kevésnek bizonyul a törvényben megfogalmazott lehetőség! Kötelezés nélkül a munkáltatók a versenyszférában nem fognak önként esélyegyenlőségi tervet készíteni.
- Meghatározott vállalatnagyság felett (pl. 500 fő) kötelező lenne esélyegyenlőségi referens megbízása (munkaviszonyban vagy megbízási jogviszonyban), akik részt vesznek az esélyegyenlőségi tervek elkészítésében és gyakorlati megvalósításában
- Egy másik javaslat lehet, hogy a többségében nőket foglalkoztató ágazatokban kellene meghatározott foglalkoztatási létszám felett kötelezővé tenni esélyegyenlőségi referens alkalmazását.
- Ugyancsak elő kell írni – ahogy azt jogszabály a kollektív szerződések tekintetében már előírta –, hogy az elkészült esélyegyenlőségi terveket is össze kell gyűjteni, regisztrálni és elemezni. Ez is nagyon fontos része a közvélemény és a munkavállalók megfelelő tájékoztatásának.

Évente egy alkalommal kötelező statisztikai adatszolgáltatás

Az Európai Unió 2002/73/EK irányelve²⁶ előírja a tagállamok információs kötelezettségeit az irányelv megvalósításával kapcsolatban. A 30. cikk rögzíti, hogy a érintett személyeket” (férfiak és nők) „minden alkalmas módon – adott esetben a munkahelyen – tájékoztatják”.

Ezt az információs kötelezettséget meglehetősen konkrét formában fogalmazták meg, de ezt a konkrét szabályt sem tartalmazza sem a Munka Törvénykönyve, sem az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény:

²⁵ Ugyancsak a NEMRE VALÓ TEKINTETTEL – Kézikönyv megállapítása.

²⁶ a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló 76/20/EGK irányelv módosítása

(3) A tagállamok a nemzeti jogszabályokkal, a kollektív szerződésekkel vagy gyakorlattal összhangban arra ösztönzik a munkaadókat, hogy tervezett és szisztematikus módon segítsék elő a férfiakkal és nőkkel való egyenlő bánásmódot a munkahelyen.

(4) Ebből a célból a munkaadókat ösztönözni kell arra, hogy a munkavállalókat és/vagy azok képviselőit megfelelő, rendszeres időközönként információval lássák el a férfiakkal és nőkkel való egyenlő bánásmódról a vállalkozáson belül.

Ez az információ tartalmazhat statisztikát a szervezet különböző szintjein foglalkoztatott férfiak és nők arányáról, valamint vonatkozhat a munkavállalók képviselőivel együttműködésben történő, a helyzet javítását szolgáló lehetséges intézkedésekre.

Kétségtelen, hogy az esélyegyenlőségi tervek tartalmazhatják ezeket a tényezőket (pl. a felmérés körében²⁷, a tervre vonatkozó jogszabályi előírások is említene a helyzet javítására ösztönző intézkedéseket), de mivel esélyegyenlőségi tervet a „vállalkozásokon” belül nem kötelező készíteni (kivéve, ha állami vállalatról van szó, és 50 főnél nagyobb létszámban foglalkoztatnak ott munkavállalókat) – a munkavállalók nem kapnak olyan információkat, amelyek elősegíthetnék, hogy ezen információk birtokában akár az esélyegyenlőségi tervhez, akár a kollektív szerződéshez, vagy ezek hiányában saját kezdeményezésű javaslatok tegyenek.

Az országos szintű vizsgálat ma nem a minden vállalkozástól bekért adatok összesítése alapján történik, hanem reprezentatív minta alapján, így többünk véleménye szerint nem reális a kép.

A teljes körű adatfelvételnek törvényi feltétele van, amelyet a statisztikai szolgáltatásról szóló jogszabály (törvény) ír elő. Ha áttekintjük csak azt a „katalógust”, amely felsorolja, hogy az EUROSTAT rendszerben milyen adatokat dolgoznak fel nálunk is, akkor azt látjuk, hogy „Főbb gazdasági mutatók körében” legfeljebb ágazati szintig lemenve gyűjtenek és rendszereznek adatokat. Így adatfeldolgozás történik az árakról, bérekről, munkaerő-költségről, a pénzügyi piacokról, fizetési mérlegről, stb. Ezek nagyvonalakban eligazítást adhatnak az egyes vállalkozásoknak, de nem adnak pontos képet arról, hogyan valósult meg és megvalósult-e egyáltalán az egyenlő bánásmód a gyakorlatban.

Hogy erre milyen szükség lenne, mutatja az is, hogy európai szinten is csodálkozást keltett a 11 %-os női/férfi bérkülönbség, még akkor is, ha mindig hozzátesszük, hogy a háttérben elsősorban a közsféra kiugróan magas béremelése áll, mivel ebben a szférában az alkalmazásban állók kétharmada nő. De közben mindenki tudja, hogy ez az adat nem reális. Ha teljes körű lenne az adatszolgáltatás, a szükséges korrekciót el lehetett volna végezni, és megtudtuk volna a tényleges helyzet mutatóit.

Pontosan rávilágít az erről vallott nézetekre az a tény, hogy amikor megjelent az esélyegyenlőségi tervek kötelező készítéséről szóló szabály, azoknál a munkáltatóknál, ahol ez a kötelezettség fennállt, nem az volt az első kérdés, hogy mikor kezdjék meg a felmérést (ami az előfeltétele az esélyegyenlőségi terv megszületésének), hanem az volt a legnagyobb probléma, hogyan kérdezzék meg a roma munkavállalókat anélkül, hogy az adatvédelmi szabályokat megsértenék. (Hála

²⁷ (2) Az esélyegyenlőségi terv tartalmazza a munkáltatóval munkaviszonyban álló, hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok, így különösen

„.....foglalkoztatási helyzetének - így különösen azok bérének, munkakörülményeinek, szakmai előmenetelének, képzésének, illetve a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezményeinek - elemzését,” Mt. 70/A. § (2) bekezdés

a két ombudsman gyors reagálásnak, a kérdésre pár hónapon belül meg kaphatták a választ). A helyzetet pontosítja még, hogy kollektív szerződéssel rendelkező munkáltatók zöménél sem jutott eszébe a munkavállalói képviselőknek, hogy információkat kérjenek az egyenlő bérezés elveinek teljesüléséről munkahelyeken – mielőtt még nekiülnének a bértárgyalásoknak.

Javaslatok a munkahelyi női/férfi statisztikai adatszolgáltatásokra

- Mindezek azt sugallják, hogy feltétlenül szükséges a statisztikai adatszolgáltatás módszerének gyakorlatának és az ezen állami tevékenységre vonatkozó szabályok áttekintése abból a szempontból, hogy milyen előírásoknak kell változnia ahhoz, hogy a megbízható reprezentatív statisztikai felmérések mellett jelenjenek meg az érdekegyeztetés számára használható statisztikai adatszolgáltatások is, mivel a megbízható, de csak (ágazati, vagy országos) átlagot mutató statisztikai adatok nem megfelelőek az érintettek számára!
- Ez a kíváncsi annál is fontosabb lenne, mivel csak így lehetne pontosabb és torzításmentesebb képet kapni a valóságos bérkülönbségekről. Továbbá ez az adatgyűjtés azért is elvárható lenne, mert ma már a cégek nagy hányada bérprogramokkal dolgozik, és a számítógépek világában nem egy túlzott kíváncsi a bérprogramokba beépíteni a megfelelő adatgyűjtést! Természetesen az alkalmazásban különbséget kell tenni a munkáltatók között aszerint, hogy hány főt foglalkoztatnak, a kisvállalkozásoknál nem célszerű ilyen megkötéseket tenni, de megfelelő vállalatnagyság okot adhatna az éves kötelező statisztikára.

Családi és munkahelyi kötelezettségek összeegyeztetése és a pihenőidő szabályai

A nemek társadalmi esélyegyenlőségével foglalkozó szakemberek által ismert tény, hogy a családok munkaidő-beosztása, a családi munkamegosztás erőteljesen befolyásolja a család és munkahely összeegyeztetése nehéz feladatának teljesítését. Ugyancsak meghatározza a munkavállalók családi terheit, ha sokat és hektikus (tehát nem kiszámítható) munkaidő-beosztásban kell dolgozniuk. Emellett a túlmunkaórák száma, a szabadság kiadásának szabályai, a munka és a gyermekintézmények megközelítése is rendkívül nagy mértékben befolyásolja, hogy a család és munkahely összeegyeztetésének feladata mekkora stresszt okoz a családban, ahol mindkét szülő munkaviszonyban áll.

A felmérésben több kérdés hangzott el arról, hogy mennyire van megelégedve a válaszadó munkahelye „családbarát” intézkedéseivel, többek között munkaidő beosztásával, a szabadságolási gyakorlattal. Érdekes eredmény jött ki, nagyon kevés panasz hangzott el arról, hogy a munkaidő-beosztás nem megfelelő, ami meglehetősen ellentmond a munkavállalóktól kapott információknak. Más felmérések azt bizonyítják, hogy a munkahelyen eltöltött idő értékének csökkentésére irányuló elvárás egy rendelet jobban erősödik. Ha azt vesszük állításunk alátámasztásául, hogy Európában Magyarországon dolgozunk a legtöbbet hetenként átlagosan – több mint negyvenegy órát – akkor érthető, hogy a munkavállalók számára mekkora kincs a szabad idő. A Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezete 2003-ban készített felmérése azt mutatta, hogy a béremelés után rögtön a „több pihenőidőt” jelölték meg

a munkavállalók, mint olyan intézkedést, amelynek elérését elvárják szakszervezeteiktől. Ez a követelés öt évvel ezelőtt még nem volt ilyen fontos, a követelések rangsorában hátrébb helyezkedett el.

Az elégedett válaszoknak ellentmondanak a tények, a kereskedelmi ágazat kollektív szerződéseit elemző kutatók feltárták, hogy a kollektív szerződésekben igen sok jogszabályellenes előírás van, emellett az ágazatban csak a törvényi pihenőidő minimumok (és azok is sokszor a többi szabállyal összefüggésben jogszabályellenesen szabályozva) találhatók. A munkaközi szünetről az alábbiakat állapították meg a kutatók: „Az ágazat háromnegyedében a munkaközi szünet nem része a munkaidőnek. A 20 vagy 30 perc időtartamú munkaközi szünet a jellemző. Több olyan kollektív szerződést találtunk, ahol egyes munkavégzési helyekre eltérően szabályozzák a munkaközi szünetet. Jogellenes azt előírni, hogy ha az étkezést a munkáltató biztosítja, akkor a munkaközi szünetet a munkahelyen kell eltölteni. Ha a munkaközi szünet nem része a munkaidőnek, akkor a munkavállaló a szünetről szabadon rendelkezik.

A napi pihenőidőt tekintve a kollektív szerződések több mint fele lerövidíti a napi pihenőidőt 8 órára. A 8 óra napi pihenőidőt biztosító kollektív szerződések nem specifikálják, hogy ez a munkavállalók mely csoportjára irányadó, holott, az Mt. 123. § (2) bekezdése csak meghatározott munkavállalók tekintetében teszi lehetővé a napi pihenőidő lerövidítését. Az általános jellegű lerövidítés jogellenes, de jogszerű, amikor pl. a készenléti jellegű munkakörben, vagy a többműszakos munkarendű munkavállalókra nézve írják elő.

A pihenőnapok (pihenőidő) kiadására vonatkozó szabályok között is több jogellenes, vagy logikátlan szabályt találtunk. Nem indokolt például a percnyi pontossággal munkát végző központi irodai dolgozóknál és a dekoratőröknél a logikusan következő heti két pihenőnap helyett a 48 órás pihenőidő kiadásának elrendelése. A hálózati dolgozóknál meglehetősen gyakori a heti pihenőnapos és a heti pihenőidős szabályokat összekeverése. A heti 40 óra pihenőidőre vonatkozó szabályt írja elő egy kollektív szerződés főszabályként, holott az csak akkor rendelhető el, ha a munkaidőkeret átlagában a 48 óra pihenőidőt kiadják. [Mt. 124. § (4)]²⁸

Ha áttekintjük a munkaidő/pihenőidő magyar szabályait, megállapíthatjuk, hogy a szabályok kellő rugalmasságot adnak a munkaidő-beosztásra, de a munkáltatók nem tudják ezeket kihasználni, és csak azokat a szabályokat érvényesítik amely direkt alkalmazásban azonnali eredményt hoznak, azaz a munkavállaló eleve több időt tölt a munkahelyén. A rugalmas munkaidő-beosztás iránti „kereslet” munkavállalói oldalon is jelentkezik, a munkavállalók szeretnék igényeikhez, elsősorban magánéleti/családi eseményeik/kötelezettségeikhez jobban igazodó munkaidő-beosztást, de ezt gátolja a munkáltatók konzervatív szemlélete, nem bíznak a munkavállalókban, és csak azt tekintik munkavégzésnek, ha a munkavállaló a munkahelyén tartózkodik, azaz a „szemük láttára” végzi el feladatait.

Az alábbiakban kiemelünk néhány olyan szabályt és érvényesülésüket, amelyek helyes alkalmazása elősegítheti a család és munkahely összeegyeztetését.

1. Magyarországon a munkavállalóknak betöltött életkoruktól függően jár minimum 20 és legfeljebb 30 munkanap szabadság (46 éves kortól), amelynek

²⁸ Fodor T. Gábor – Nacsa Beáta – Neumann László: *Kereskedelmi ágazatban kötött kollektív szerződések elemzése – tanulmány* (Kende Ügyvédi Iroda – Budapest, 2006.)

egynegyedét a munkavállaló által meghatározott időpontban kell kiadni. A rendes szabadságon felül egyéb munkaidő kedvezmények is megillethetik a munkavállalót, így a gyermekek nevelésére, vagy ápolására fordítható ún. pótszabadságok, és az újdonságnak számító „apaszabadság”.

A Munka Törvénykönyve szerint a szülők döntése alapján a gyermek nevelésében nagyobb szerepet vállaló munkavállalót, illetve gyermekét egyedül nevelő szülőt 16 évesnél fiatalabb gyermeke után 2, két gyermeke után 4, kettőnél több gyermeke után 7 munkanap pótszabadság illeti meg. Tehát a törvény a szülők döntésére bízta, melyikük kapja meg a pótszabadságot.

„Apszabadság”-nak nevezik a munkavállalók azt a fizetett távollétét, amelyet azok az apák kapnak, akiknek gyermekük születik, ennek mértéke az adott évben 5 munkanap.

A gyermekét szoptató nőnek szoptatási munkaidő-kedvezmény jár, mely munkában töltött időnek számít. A szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy óra, ezt követően a kilencedik hónap végéig egy óra, ikerszülés esetében az ikrek számának megfelelő mértékben. Erre az időre a munkavállalót távolléti díj illeti meg.

2. Az évi szabadságolás gyakorlata:

A Munka Törvénykönyve szerint a munkavállaló rendelkezik évi rendes szabadságának egynegyedével, a megmaradt rész igénybevételének idejét a munkáltató határozza meg. Ez a megoldás valójában nem kedvez családoknak, nagyon kevés időt tudnak együtt tölteni, nagyon nehéz egyeztetni a szabadságok idejét. Ráadásul a munkáltató – rendkívüli gazdasági helyzetre hivatkozással – eltolhatja a következő év március 31-ig az évi szabadság kiadását, ez szintén szűkíti az együtt töltött nyaralások, telelések idejét.

A szülői szabadság címen biztosított évi 3 munkanap is „csak” pótszabadság, tehát nem tartozik abba a körbe, amelynek kivételét nem a munkavállaló szülő határozza meg, pedig ez is kifejezetten a személyi státuszához biztosított, elvileg nem függ össze munkavállalói létével.

3. A munkaidő rugalmas beosztása, valamint az atipikus foglalkoztatási formák magyar szabályozása, és elterjedtségük:

Jóllehet a magyar munkajogi szabályokban a munkavállalók által teljesítendő munkaidőnek a munkáltató vagy a munkavállaló igényei szerinti felhasználást, az ún. rugalmas munkavégzést, illetve a tipikustól eltérő foglalkoztatási formák alkalmazását nem elsősorban a munkavállalók szükségletei indukálták, mégis több olyan foglalkoztatási forma ismert, és részben szabályozott hazánkban is, amelyek alkalmazása egyben elősegítheti a munkahely és a családi élet összeegyeztetését is. Ez az egyik oka annak, hogy Magyarországon a munkaidő rugalmasítása elterjedtsége ellenére sem nem vezetett a foglalkoztatási arányok emelkedéséhez, sem nem a családbarát munkahelyek elterjedtségéhez. Ugyancsak ez vonatkozik az atipikus formák elfogadottságára, elterjedtségére is, hozzátevé, hogy egyes esetekben ezek alkalmazásának technikai akadályai is vannak (pl. távmunka).

A Foglalkoztatási és Szociális Hivatal 2007. év eleji felmérésében Magyarországon akkor²⁹ a foglalkoztatottak 17.76 %-a dolgozott atipikus formában – 6.87 % volt a határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott, 5.45 % a részmunkaidővel dolgozók aránya, 2.42 %-ot képviselnek a kölcsönzött munkavállalók, 0.98 % az alkalmi munkások, 0.54 % az önfoglalkoztatók, 0.54 % a távmunkások aránya, és majdnem egy százalék (0.92 %) a munkát végzőknek, aki polgári jogi megbízás alapján szerez munkajövedelmet.

4. A munkaidő rugalmasabbá tétele

A magyar munkajogi szabályozás 2001-ben nagyjából már befejezte az európai munkajogi szabályok átvételét, így a munkaidő megszervezéséről szóló irányelv átvételét is. A Munka Törvénykönyvében megtalálható szabályok³⁰ a munkaidő rugalmasabbá tételét tűzte ki célul, amit elsősorban a munkáltatók érdekeltsége támasztott alá. A gazdaság csak nagyon kevés ágazatában ismerték fel a munkavállalók a rugalmas munkavégzés előnyeit, hasznait, másutt ezeket a szabályokat kényszerként élték meg. Ott, ahol – ágazati jellemzők miatt, mint pl. a kereskedelemben – korábban is a munkarend már kellően rugalmas, azaz munkaterhelés időszakos változásához igazított volt, a rugalmasság más formáit igényelték.

A magyar munkajogi szabályozás átvette az európai irányelvben használt „preferencia idő” fogalmát (munkaidőkeret, amely egyes ágazatokban, megfelelő feltételek mellett akár éves időtartamú is lehet), ennek alapján a napi munkaidő legfeljebb 12 óra, a heti munkaidő – a rendkívüli munkavégzés idejével (túlmunka) együtt sem haladhatja meg a heti 48 órát. A munkaidőkereten belül a napi munkavégzés ideje változhat, a munkaidőkeretben is be kell tartani a heti átlagos munkaidőre vonatkozó szabályokat.

Ezzel tulajdonképpen lehetővé vált, hogy a munkaterhelés ritmusához igazodjon a munkavállalók munkaidő-beosztása, akár a munkáltató, akár a munkavállaló igényli azt. A már említett, zömében szolgáltatási ágazatokban megszokott módszerre vált a munkaidőkeret alkalmazása, más ágazatokban a megszokottól való eltérés miatt a munkavállalók nemigen követelték a bevezetését.

Ami elterjedt már a rendszerváltás előtt is, az hétvége „meghosszabbítása”, azaz a péntek délutáni munkaidő elosztása a hét többi munkanapjára, de csak ott, ahol a munkavállalók munkarendjük szerint hétfőtől péntekig végeznek munkát, és szombaton és vasárnap van a pihenőnapjuk.

5. Rugalmas munkaidő – törzsidővel

A már korábban is meglévő lehetőség szerint a munkavállalónak kötelezően a munkahelyén csak egy meghatározott időt (törzsidőt) kell a munkahelyén tölteni, a napi munkaidő ezen kívül eső részét maga osztja be és önállóan szervezi munkanapját, melyről jól követhető nyilvántartást vezet. A munkáltató által meghatározott időszak (általában egy hónap) időszakban teljesítenie kell a munkaszerződése szerinti munkaidőt (napi 8 heti 40 óra).

6. Lépcsőzetes vagy csúsztatott munkakezdés

²⁹ az adatok azóta sem változtak számottevő en

³⁰ *Munka Törvénykönyve 117–120. §-ai a munkaidőre, munkarendre, munkaidőkeretre, a munkaidő beosztására vonatkozóan*

Azt jelenti, hogy a munkavállaló illetve a munkavállalók nem azonos időben kezdik meg a munkát, így a munkavégzés a legnagyobb terhelési időszakra esik, de lehetőség van arra is, hogy a munkavállaló a munkakezdés előtt (vagy éppen utána) elintézzze magánügyeit (gyermekek elvitele, illetve elhozatala bölcsődébe, óvodába, iskolába, és onnan, stb.)

7. Három- illetve négy munkanap egy héten – sűrített munkahét

Ezt a megoldás nemigen támogatott a szakszervezetek által, mivel a három- illetve négy napos, napi 12 órás munkavégzés fizikailag és pszichésen is rendkívül megterhelő, és stresszt okoz. Mégis vannak munkáltatók, sőt területek az országban, ahol különböző megfontolásokból (pl. a napi munkába járás sok időt elvesz a napból) ezt a munkaidő-beosztást preferálják, és nem egyszer a közlekedésre hivatkozva maguk a munkavállalók kérik. A gazdasági-pénzügyi válság miatt ez a munkavégzési forma egyre jobban terjed, hatásait még korai elemezni, de elképzelhető, hogy a tapasztalatok igen szélsőségesek lesznek.

Javaslatok néhány kedvezőbb és rugalmasabb szabályra a család és munkahely összeegyeztetése érdekében:

- tekintve, hogy a szülői szabadságra vonatkozó európai irányelv (96/34/EK irányelv az UNICE, a CEEP és az ETUC által megkötött, a szülői szabadságról szóló keretegyezményről) szerint mindkét szülőnek jár a szülői szabadság, meg kell változtatni azt a szabályt, mely szerint a szülőknek nyilatkozni kell, hogy ki veszi ki
- tekintettel arra, hogy a szülői szabadság nem függ a munkaviszonytól, a munkavállaló szülők rendelkezési körébe kell utalni, hogy mikor veszik ki
- átgondolandó az is, hogy az európai irányelv szerinti három (a szülői szabadságról szóló megállapodás ez év márciusában történt módosítása szerint négy) havi szülői szabadság elosztás a gyermek 16 éves koráig megfelel-e a célnak, nem lenn helyesebb a szülőkre bízni, hogy mikor veszik ki ezt a szabadságfajtát (ennek szabályai kimunkálhatók, EU-szerte vannak példák)
- több tiltást kell rögzíteni a gyermeküket egyedül nevelő szülők általánostól eltérő munkarendjére vonatkozóan, pl. meg kellene tiltani, hogy esetükben megrövidítsék a munkaidő-beosztás előzetes közlésére vonatkozó határidőket (egy héttel előbb legalább egy heti munkaidő-beosztást kell most közölni, de megállapodás alapján ez az idő rövidülhet)

Atipikus munkavégzés – egy lehetőség a család és munkahely összeegyeztetésére

Az atipikus munkavégzések létrejöttének célja éppen a foglalkoztatás rugalmassá tétele. Elterjedésének elsősorban gazdasági, és csak másodsorban vannak társadalmi indokai, az ellenérzéseket az ismeretek hiánya, a visszaélésre okot adó szabályok, vagy a jogellenes gyakorlat, de legfőképpen a kényszerként való alkalmazás táplálja.

A magyarországi atipikus munkavégzési formák (részmunkaidős munkavállalás – 4, 6 órás vagy ettől eltérő munkaidővel, bedolgozói munkák, távmunka,

önfoglalkoztatás, határozott idejű munkaszerződéssel történő foglalkoztatás, regisztrált munkanélküli foglalkoztatása alkalmi munkavállalói kiskönyvvél munkaszerződés helyett, állami támogatással létrejövő határozott idejű munkaviszonyok :bértámogatás, közmunka, közhasznú munka, közcélú munka) közül a részmunkaidőt és a távmunkát érdemes kiemelni, mint a jelen kutatás tárgyává tett ágazatokban leginkább kívánatosnak tartott atipikus munkavégzési formákat.

A részmunkaidő lehetőségét a Munka Törvénykönyve szabályozza, előírja, hogy a munkavállaló keresete tekintetében legalább az időarányosság elve alkalmazandó. Ha a munkavállaló kéri részmunkaidőben való foglalkoztatását, a munkáltató mérlegeli - tekintettel pl. a munkaszervezés körülményeire, a gazdaságos működés és a munkakör betöltésének feltételeire, illetve egyéb jogos érdekeire –, hogy teljesíti-e a munkavállaló kérelmét. Tehát nem minden esetben részmunkaidős az a munkavállaló, aki ilyen munkaidő-beosztásban szeretne dolgozni, legfeljebb csak akkor, ha kifejezetten ilyen időbeosztású állást keres. Jóllehet, a Munka Törvénykönyve előírja azt is, hogy a munkáltató köteles a munkavállalókat tájékoztatni azokról a munkakörökről, ahol lehetőség van áttérni a részmunkaidőben való munkavégzésre, ezt azonban a munkáltatók nemigen alkalmazzák.

A részmunkaidős foglalkoztatás lehetőségét a magyar munkaerőpiac szereplői messzemenően nem használják ki, mint ahogyan az európai gazdaságoktól eltérően az atipikus foglalkoztatás más formáit sem alkalmazzák. Miközben az Európai Unió régi tagállamaiban a foglalkoztatottak 18 százaléka részmunkaidőben dolgozik, Magyarországon ez az arány mindössze 2,7 százalék egy 2008 év eleji OECD-felmérés szerint.³¹ A felmérés azt is feltárta, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás az EU-ban egyre népszerűbb, az új tagállamokra inkább ennek az ellenkezője jellemző.

Az EU-hoz 2004-ben csatlakozott kelet európai OECD tagállamok között csak Szlovákiában alacsonyabb a részmunkaidőben dolgozók aránya (2,5 százalék), mint Magyarországon. A csehországi munkavállalók 3,3, míg a lengyelek 10,8 százaléka dolgozik rövidebb munkaidőben – Hollandiában ugyanakkor a munkavállalók több mint egyharmada, míg a nők háromnegyede dolgozik részmunkaidőben.

A távmunka, bedolgozói munkavégzés közös jellemzője, hogy mindkét munkavégzés nem a munkáltató által létesített munkahelyen történik, hanem a munkavállaló lakásán, mindekét tevékenység elvégezhető önállóan a munkáltató felügyelete és irányítása nélkül is.

Ennél több közös vonásuk nincs, a távmunka ugyanis egy új, a korszerű technológiára épülő foglalkoztatási forma, a bedolgozói jogviszony már a rendszerváltás előtt is létezett, az akkor elfogadott és kialakított formaként, talán éppen a távmunka elődjeként. A bedolgozói jogviszonyban végzett munka feltétele, hogy a munkavállaló meghatározott teljesítménykövetelmény szerinti munkanormát teljesítsen (ez többnyire meghatározott munkadarab elkészítését, összedolgozását, befejezését jelenti), míg a távmunka eredménye ily módon nem mérhető. Különbséget jelent az is, hogy a bedolgozó munkavállaló saját munkaeszközeit használja, a munkáltatója által biztosított anyaggal dolgozik, míg a távmunkás a

³¹ Világgazdaság – 2008. május 22.

munkáltató eszközeivel³² dolgozik otthonában. A bedolgozó bevonhatja családtagjait a munkába, de a távmunkás – tekintettel a magas szintű információs-technológiai műveletekre, a munkavállalótól elvárt speciális szakismeretekre, továbbá a munkavégzés során a munkavállaló felelősségére bízott, titokként kezelt adatokra – ezt nem teheti meg.

A bedolgozók foglalkoztatását egy 1994-es kormányrendelet szabályozza, a távmunkáról szóló szabályokat a 2002-ben létrejött európai szociális partnerek³³ közötti megállapodás alapján 2004-ben harmonizáltuk, és külön fejezetként beépítettük az Munka Törvénykönyvébe. Ez utóbbi iránt nagyobb igény lenne, mint ahogy az találkozna a munkáltatók által kínált lehetőségekkel, mivel a jelentkezők nagyrészt hamis illúziókat táplálnak a távmunka iránt: úgy vélik, a munkáltató ad számítógépet, elérhetőséget, és küldi az adatokat, ők meg otthon – a házimunka mellett – kényelmesen „feldolgozzák” ezeket az adatokat. A jelentkezők többsége rövidebb-hosszabb ideje munkanélküli, úgy vélik ez lenne a legalkalmasabb megoldás a számukra. Ugyanakkor nemcsak a megfelelő képzettség hiánya, hanem az ily módon végezhető munkák korlátozott volta is akadályozta annak, hogy ez a munkavégzés elterjedjen.

Az önfoglalkoztatás munkajogilag nagyon összetett fogalom, a mai megoldások nem is a munkajogi szabályokban lelhetők, mivel az önfoglalkoztatás elsősorban adózási és társadalombiztosítási kérdés, holott köztudomású, hogy Magyarországon igen magas az ún. kényszervállalkozások száma. Csak igen rövid múltra tekinthet vissza az egyéni vállalkozásokban az önfoglalkoztatók helyzetének kutatása, helyzetük rendezése (munkavégzésük munkaviszonyként való elismerése – a munkaviszonyhoz tapadó szabályok érvényesítésével) még nem történt meg, ennek nemcsak szabályozás-technikai, és jogfilozófiai, de társadalmi okai is vannak, ezért valószínűsíthető, hogy az önfoglalkoztatás alanyai számára a család és munkahely összeegyeztetése sokáig csak a családi kapacitások kihasználásával oldható meg.

Összegezve: a magyar jogi feltételek adottak, a magyar jogszabályok lehetőséget adnak nemcsak a vállalatokon belüli megoldásokra (részmunkaidő, rugalmas munkaidő-beosztás, távmunka, stb.), de az állam is támogatja a nők előbbi munkába állását és munkába való visszatérését – pályázatokkal, programokkal, munkajogi és társadalombiztosítási szabályokkal, stb.

Javaslatok az atipikus munkavégzési formák „családbaráttá” tételére:

- módosítani szükséges azt a szabályt, amely szerint a munkavállaló kérheti ugyan részmunkaidős, vagy a határozott időről határozatlan időre való foglalkoztatását (vagy fordítva), illetve a távmunkában történő munkavégzést, de a munkáltató nem köteles ezt elfogadni (de munkáltatói javaslatra nemigen változik a merev munkaidő-beosztás, ezt mutatják a tények és adatok)
- át kell tekinteni, hogy a részmunkaidős munkavégzés milyen hátrányokkal jár a munkavállalóra nézve (pl. a társadalombiztosítás tekintetében) és úgy kell átalakítani azokat, hogy aki részmunkaidős munkavégzést teljesít, semmilyen

³² amelyek nagy értéket képviselnek – erre éppen a BILANCIA keretén belüli lekérdezés során világított rá egy magyar cég: az ő tapasztalataik szerint közel félmillió forintba kerül egy ilyen „távmunkahely” kialakítása, az internetes kapcsolat biztosítása is elérheti – Magyarországon – a havi 80–100 €-t is.

³³ Az ETUC, az UNICE,(későbbi nevén: BusinessEurope) az UEAPME és a CEEP keretmegállapodása a távmunkáról

formában ne érje hátrány (pl. ne tagadhassák meg a pénzintézetek a kölcsön nyújtását..)

- szakítani kell a részmunkaidős munkavégzés bérezési gyakorlatán, és ennek legfőbb indoka, hogy a gyermekek nevelése, a család és munkahely összeegyeztetése szempontjából oly előnyös részmunkaidős foglalkoztatás megérje a munkavállalónak is, de ne gátolja a munkáltatót sem
- meg kell teremteni annak jogi feltételeit, hogy az önfoglalkoztatásban munkát végzők megkaphassák azokat munkaviszonyhoz tapadó szabályozási kedvezményeket, amelyek révén ők is a munkavállalókkal azonos helyzetbe kerülhetnek családi és munkavégzési kötelezettségeik összeegyeztetése során.

A kutatás eredményességéhez nem fér kétség, de mindenképpen megemlíteném, hogy a válaszok és a tényleges helyzetek közti néhány ellentmondásra vagy fény derült volna, vagy ez az ellentmondás nem is merült volna fel, ha lehetőség lett volna több munkavállalót és munkáltatót megkérdezni. Az is világossá vált, hogy érdemes lett volna a szakszervezeti tisztségviselőket külön megkérdezni (mind a négy ágazatban régóta működnek ágazati szinten szerveződött szakszervezetek), az ő meglátásaik, véleményük és tapasztalataik árnyalhatták volna azt a – véleményem szerint – valóságnál kedvezőbb képet.

Gender Budgeting

Készítette: dr. Schadt Mária

„Ha a haladás mennyiségi szempontból vitathatatlan is, az egyenlőség minőségi oldalát még javítani kell.” (COM(2008.1.23) 10.) A nemek közötti egyenlőtlenségek gender budgeting szempontú vizsgálatánál a fenti idézet igazságtartalma nyilvánvaló.

- Az intézmények költségvetésének gender analízise elhanyagolt, elhanyagolhatónak vélt dimenzió.
- Ami még ennél is súlyosabb hátrányokat jelez, hogy még a nemek közötti esélyegyenlőség híveiben, kutatóiban sem tudatosan legtöbbször, hogy a gender budgeting szemlélet hiánya újratermeli, felerősíti az egyenlőtlenségeket
- Ennek következtében a szélesebb közvéleményben, jelen esetben munkaadók-, munkavállalók gondolkodásban meg sem jelenő dimenzióról van szó.
- Legtöbbször költségvetési források hiányára vezetik vissza a gender budgeting szempontok negligálását, a helyett, hogy ezeknek a szempontoknak a munkavégzés hatékonyságára és más, nem anyagi szempontok javítására való hatását szintén kiadáscsökkentő tényezőként értékelnék. Ennek rövid távú hatásai kevésbé érzékelhetőek, ám hosszabb távon jelentős költségcsökkentés érhető el.

Mi a Gender budgeting alapvető célja? „Nemsemleges” pénzügypolitika helyett, a nők és férfiak esélyegyenlőségét elősegítő költségvetési politika érvényesülése, ahol a költségvetés tervezésénél, a források elosztásánál, felhasználásánál figyelembe veszik a nemek társadalomban, hatalomban való elhelyezkedésének különbségeit, az eltérő szerepelvárásokból adódó nemek szerint differenciálódó terheket.

Jelenlegi helyzet

Általános megállapítás, hogy egyik vizsgált ágazatnál sem érvényesítenek esélyegyenlőséget biztosító gender szempontokat, amennyiben a nemek valamilyen célból történő támogatása megfigyelhető az a diszkrimináció elkerüléséhez, a már meglévő problémák csökkentéséhez kapcsolódik. Ez a következő okokra vezethető vissza

- Hiányzik az erre vonatkozó politikai célok világos megfogalmazása, és kommunikációja
- A politikai, gazdasági elit képviselőinek többségében a nemek esélyegyenlősége megteremtéséhez kapcsolódó attitűdök hiányoznak (csak szlogenek szintjén jelennek meg)
- A közigazgatásban, a különböző munkahelyi szervezeteknél nemcsak az attitűdök, hanem a nemek közötti egyenlőtlenséghez kapcsolódó ismeretek, tudás és annak csökkentéséhez szükséges programok megjelenítése is hiányzik

Ugyanakkor azt is figyelembe kell venni, hogy jelen kutatásban a gender budgeting szempontok érvényesítése két szinten valósulhatna meg. Egyrészt országos kormányzati és ágazati-, másrészt a munkahely telephelyén működő önkormányzati és konkrétan a munkavégzés szintjén, ez utóbbinál feltételezve a munkaadó/munkahely adott önkormányzattal való kapcsolatát, együttműködését.

Mindkét szinten fontos lenne az intézkedések nemekre gyakorolt hatásait vizsgáló osztályok létrehozása (elkerülendő a csak egyik nemhez kapcsolt megnevezés), amelyek feladatai a következők lennének.

- önkormányzatok szintjén annak elemzése, hogy a költségvetés tervezésénél, elfogadásánál és az egyes kiadások teljesítése során milyen mértékben érvényesültek a nemi szempontok, azaz a tényleges kiadások struktúrája milyen mértékben szolgálták a férfiak és a nők közötti társadalmi egyenlőség megvalósulását.
- ágazati és munkahelyi szinten, hogy az adott területen foglalkoztatottak, az egyes foglalkozásokhoz, munkaterületekhez rendelt kedvezmények (étkeztetés, tisztálkodási lehetőségek, egyéb nem pénzben történő juttatások) felhasználása relatíve milyen különbségeket rejt magában.
- az elvárások relatíve mennyiben befolyásolják a férfiak és a nők közötti viszonyok alakulását.

A gender budgeting szemlélet jelenleg történő visszautasítása a megkérdezettek véleménye szerint a következő okokra vezethető vissza:

A tervezéshez hiányoznak alapvető adatok:

- **A népesség nemek, életkori kohorszok szerinti megoszlása**
- **Nők/férfiak elhelyezkedése a város térszerkezetében**
- **Az iskolázottság, aktivitás, foglalkoztatottság, jövedelmi viszonyok nemek szerint megoszlása**

Hiányoznak azok az alapvető ismeretek, ami alapján hatásvizsgálatokat lehetne folytatni:

- **Hogyan történik a nemekre vonatkozó egyenlőségpolitika tudatosítása az önkormányzaton belül**
- Egyes foglalkozási csoportokon belül a nemek aránya, szociális feladatokhoz kapcsolódó juttatások
- **Az egyes egységek hogyan tevékenykednek a források elosztásánál a nemek közötti egyenlőség megvalósítása érdekében**

Javaslatok

Ugyanakkor azt is figyelembe kell venni, hogy a gender budgeting következetes alkalmazása nem minden munkahelynél érvényesíthető ugyanolyan következetességgel. Az általunk vizsgált ágazatok közül főleg a két költségvetési intézménynél valósítható meg, ám hatása az egész település lakosságára pozitív lehet.

- Köznevelés alapfokú intézményei (iskolák és óvodák) tekintettel arra, hogy az itt foglalkoztatottak többsége nő, költségvetésüket az önkormányzatok finanszírozzák, az alkalmazottak között egyértelműen a nők dominálnak. A költségek elosztása elsősorban az Oktatási Bizottság kompetenciájába tartozik.
- Szociális terület, tekintettel arra, hogy az itt alkalmazott nők száma általában magas, az igénybevételeknél is magasabb a nők aránya (Önkormányzat Népjóléti Bizottsága).

További bizottságok: Társadalmi Kapcsolatok Bizottságok ahol a működés gender budgeting szempontokat is figyelembe vevő működés az egész település lakosságát pozitívan érintheti:

- Helyi és helyiérdekű közlekedés, mint olyan terület, amely különösen befolyásolhatja a foglalkoztatottságot és a nők-anyák helyzetét (alkalmazottak, igénybevevők). (Önkormányzat Városfejlesztési Bizottsága)
- A költségvetés tervezésénél fontos lenne új típusú munkahelyek létesítésére összegeket elkülöníteni, az idős korosztály, főleg a nők gondozására, foglalkoztatására. A munkahelyek létesítésénél figyelembe kell venni a

lakosság életkor- és terület szerinti elhelyezkedését (előregedő városrészek), az egyes városrészek közötti különbségeket.

Létre kellene hozni a Polgármesteri Hivatalon belül a Gazdasági Osztály mellé rendelve a nemek egyenlőségének megvalósulását elősegítő, önálló jogkörrel rendelkező osztályt, amelynek feladata a következő lenne.

Minden intézménynél meg kell követelni, hogy az esélyegyenlőségi tervek ne csak formálisan foglalkozzanak a nemek esélyegyenlőségével

- **intézményen belül (munkahelyen)**
- **településen (önkormányzaton) belül**

Érvényesültek-e a költségvetésben, a juttatások szintjén a gender szempontok

- **költségvetés összeállítóinál**
- **egyes kiadások tervezése, teljesítése során**
- **milyen mértékben érvényesültek**
- **a tényleges kiadások hatásvizsgálata**

A fenti javaslatok megvalósulásához a további előfeltételek megvalósulására van szükség:

1. A nemek esélyegyenlőségét fontosnak tartó politika határozottabb képviselte a **pártoknál**. Ne pártpolitikai szempontok játszanak szerepet a támogatások megítélésében, ne legyen gátló tényező, hogy melyik párt terjesztett elő a nemek esélyegyenlőségéhez kapcsolódó javaslatokat.
2. A **kormány** által történő orientáció, például az önkormányzati törvénybe foglalva, kötelezővé tenni a gender budgeting szempontok érvényesítését.
 - Fel kell hívni a figyelmet arra, hogy a gender szempontok érvényesítése társadalmi-gazdasági cél, következetes megvalósításuk nemcsak a nők, hanem az egész társadalom érdeke.
 - A nemek egyenlőségének szempontjait figyelembe vevő költségvetés a demokrácia, az esélyegyenlőség megvalósulásának egyik eszközeként jelen kellene, hogy jelen legyen a kormány és az önkormányzat pénzügypolitikájában.
 - A kormány a költségvetés tervezésénél nagyobb mozgásteret kellene, hogy biztosítson az önkormányzatoknak. Több olyan törvénymódosításra lenne szükség (adópolitika) amit a kormányzatnak kellene ehhez beterveznie.
 - A kulturális, hagyományos szerepfelfogásból eredő akadályokat megszüntetéséhez való hozzájárulás, amik megnehezítik a nőknek a hagyományostól eltérő foglalkozásokhoz (pl. felelősségteljes állásokhoz) történő hozzáférését.
3. Az **önkormányzat** testületeiben, a döntéshozó szervezetekben tudatosítani kell hogy alapvető feladat a nemek egyenlőségének biztosítása.
 - A költségvetés tervezésénél fontos lenne új típusú munkahelyek létesítésére összegeket elkülöníteni, az idős korosztály, főleg a nők gondozására, foglalkoztatására (eltartó, eltartottak aránya életkori kohorszok szerint 100 háztartás).
 - A gyermekes nők is nagyobb lehetőséget kaphatnának, ha a gyermek felügyeleti szolgáltatásokhoz, és a családokban eltartott személyek

egészségügyi ellátásához való hozzáférés javítása érdekében nagyobb erőfeszítéseket tennie az önkormányzat, ugyanakkor lehetne javítani a szolgáltatások minőségét (pl. nyitvatartási időpontok) is.

- A munkahelyek létesítésénél figyelembe kell venni a **lakosság életkor- és terület** szerinti elhelyezkedését (előregedő városrészek), az egyes városrészek közötti különbségeket (15 év alattiak, 60 éven felüliek/ 100 háztartás).
- Az általános érdekű szolgáltatásoknál véleménye szerint figyelni kellene a közlekedés megfelelő voltára. Figyelni kell arra, hogy az ilyen szolgáltatásokhoz való hozzáférés időpontja megfeleljen a kisgyerekeket nevelő, az eltartott személyeket gondozó, teljes munkaidőben dolgozó férfiaknak és nőknek.
- Tudatosítani kell, hogy nem elégséges ami eddig történt, az önkormányzatnál dolgozók, és a megválasztott képviselők társadalmi nemekre vonatkozó ismereteit bővíteni kell.
- Elvárás legyen a képviselőkkel szemben, hogy munkájuk során integrálják a nemekre érzékeny megközelítést, megválasztása után ne tehessen esküt az a képviselő addig, míg ebben és más, az önkormányzati feladatainál döntést igénylő társadalmi problémák ismeretéről bizonyos ismeretekkel nem rendelkezik, és erről számot nem ad.
- A gender budgeting szemlélet költségcsökkentő hatásainak tudatosítása, bemutatása (máshol alkalmazott példákon keresztül, például Bécs, Gráz stb.)
- Az önkormányzat rendelkezésére álló tömegtájékoztatási eszközök felhasználása a költségvetés által okozott egyenlőtlenségek megismeréséhez.

4. **Civil szervezetek** bevonása a tervezés, elfogadás, megvalósítás folyamatába.

5. **Személyes elkötelezettség**, egyéni lehetőségek kihasználása, gender szempontok következetes érvényesítésével önkormányzatokban, munkahelyeken.

Intézményi javaslat

Készítette: Chronowski Nóra – Drinóczi Tímea – Zeller Judit

Általános megjegyzések

Az intézményi javaslatok körében egyrészt azt tekintjük át, hogy a gender budgeting (GB) mechanizmus milyen intézmények keretében működhet, mely meglevő intézmények átalakítása segítheti a mechanizmus működését, illetve milyen újszerű megoldások intézményesíthetők a mechanizmus hatékonysága érdekében a köz- és a magánszférában egyaránt. Másrészt megvizsgáljuk, hogy a nők helyzetét a munkavállalás és a családi élet összehangolása tekintetében milyen intézmények fejlesztésével lehetne javítani, különös tekintettel a vizsgált ágazatokban.

A gender költségvetés készítés a gender mainstreaming érvényesítése a költségvetés készítési folyamatban. Ezen a költségvetés gender-szemponatok szerinti értékelését értjük, amelynek során a költségvetési folyamat valamennyi fázisában figyelembe vesszük a nemek kérdését a férfiak és a nők egyenlőségének érvényesítése céljából. A gender költségvetés készítés tehát a költségvetési politika nemeket figyelembe vevő eszköze, és alapvetően a költségvetési tervek rendszeres és komplex elemzését tartalmazza a nemek figyelembevételével.³⁴

A gender budgeting analízis (GBA) célja, hogy a gazdaságpolitikai döntések keretén belül tágítsa a gender-perspektívát. Fontos feladata, hogy a közkiadások és -bevételek keretein belül láthatóvá tegye az ezekben megjelenő társadalmi-politikai prioritásokat, ezáltal felhívja a figyelmet a nemek közötti esetleges egyenlőtlenségek megjelenésére. A GBA során azonosításra kerülnek a költségvetés, illetve az egyes költségvetési tételek, ráfordítások nőkre és férfiakra gyakorolt különböző hatásai. A GBA azonban nem csupán a *fizetett foglalkoztatást*, munkát veszi figyelembe a költségvetési tételek vizsgálatánál, hanem az *otthoni munkát*, a nem fizetett tevékenységet, amely a gazdasági mutatókban és a költségvetésben rendszerint nem jelenik meg kifejezetten, de ezekkel szoros kapcsolatban van, ezek „látens” háttérét, részét képezi. A GBA elvégzése elősegítője lehet a gender budgeting megvalósításának. Egyrészt ugyanis visszajelzést adhat a nemek közötti egyenlőségnek a költségvetés keretei között megjelenő addigi helyzetéről, valamint kiindulópontot jelenthet a jövőbeni költségvetések gender-érzékenységének biztosításához.³⁵

A GB és a GBA a köz- és a magánszférában egyaránt intézményi feltételrendszer keretében valósulhat meg. A női munkavállalók helyzetének javítása, esélyegyenlőségük előmozdítása szintén intézményes megoldásokat igényel. Az intézményrendszer kialakításához azonban több általános szempontot szükséges figyelembe venni.

- A takarékos állami gazdálkodás és a költségvetési felelősség követelményeire tekintettel új intézmény létrehozása csak feltétlenül indokolt esetben javasolt. Ajánlott

³⁴ Lásd az Egyenlő Esélyek Tanácsadó Testülete állásfoglalását, 2003.

http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/framework/opinion_on_gender_budgeting_en.pdf (2007.08.26.), Opinion on Gender Budgeting. Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men. May 2003. 2. o. (A továbbiakban: Opinion on Gender Budgeting.)
http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/framework/opinion_on_gender_budgeting_en.pdf (2007.08.26.).

³⁵ Gender Budget Analyse. GBA-Leitfaden. és Gender Alp! WP 7 Oberösterreich. Endbericht des Projektes „Erstellung einer Implementierungshilfe Gender Mainstreaming im Förderungswesen ausgewählter Ressorts des Landes Oberösterreich“. http://www.genderalp.com/IMG/pdf/8_de_OO_Forderungswesen_2.5.07-Endbericht_final-de.pdf (2008. 05. 02.)

azonban a meglevő gender-szempontokat szolgáló intézmények hatékonyságának és elérhetőségének a fokozása.

- A nemek egyenlőségével kapcsolatos közfeladat-ellátás szempontjából megfontolandó az állam(igazgatás)i és az önkormányzati feladatok recentralizációja, illetve önkormányzati feladatellátás esetében a fedezetteremtés tényleges érvényesítése (normatíva, céltámogatás, pályázat). A települési önkormányzatokhoz telepített államigazgatási feladatok számának csökkentése („vissza-államosítása”) és a lakosságszám függvényében történő differenciált feladat-megállapítás elősegítése azt is, hogy az önkormányzati feladat-ellátás során jobban figyelembe lehetne venni gender-szempontokat, illetve helyi szinten is megvalósulhatnak a nők helyzetét javító programok.

- Az intézményrendszer szempontjából fontos megjegyzés, hogy a gyakori átszervezés a hatékonyság csökkenését, a bizonytalanság állandósulását eredményezi. Ezért a GB és a GBA mechanizmus számára, illetve a nők esélyegyenlőségének fokozására stabil, hosszú távra tervezett intézményi háttér kialakítása szükséges, mivel a) az intézményesítés hatásai csak több évtizedes (generációs) ciklusban mérhetők; b) időigényes a társadalmi szolidaritás megteremtése, amelyben a közsféra és a magánsféra gender-érzékeny párbeszéde megvalósulhat.

Konkrét javaslatok

A) A GB-mechanizmus intézményesítése

1. Gender érdekképviselet és érdekérvényesítés

a) Központi kormányzati szint

A gender-szempontok központi szintű érvényesülésének legfőbb akadályai az intézményi háttér instabilitása, a gyakori átszervezés.³⁶ Nem tekinthető hatékonynak

³⁶ A rendszerváltás óta eltelt idő szakban fokozatosan kiépülő esélyegyenlőségi kormányzati intézményrendszert számos alkalommal szervezték át. A kormányzati hatáskör kezdetben a nemzeti és etnikai kisebbségekre, a nőkre, majd a fogyatékos személyekre, majd más csoportok esélyegyenlőségének előmozdítására is kiterjedt.

1995-ben jött létre a nők egyenlő jogait érvényesítő első kormányzati intézmény, az Egyenlő Esélyek Titkársága, amely 1998-tól Nő képviseleti Titkárság néven működött tovább különböző minisztériumok égisze alatt. 2003 májusában kinevezték az esélyegyenlőségi tárca nélküli minisztert, akit megbíztak az esélyegyenlőségi szempontok kormányzati tevékenységben való érvényesítésének feladatával. A miniszter felügyelte a 2004 januárjában létrehozott Esélyegyenlőségi Kormányhivalt, mint önálló országos hatáskörű államigazgatási szervet. A Kormányhivatal egyik alapvető feladata volt elősegíteni a nők és férfiak egyenjogúságának és esélyegyenlőségének érvényesülését.

2004-ben több tárca és országos hatáskörű államigazgatási szerv, közöttük az Esélyegyenlőségi Kormányhivatal összevonásával létrejött az Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium, amely 2006-tól Szociális és Munkaügyi Minisztériumként működik. A miniszter alapvető feladata elősegíteni a nők és a férfiak társadalmi esélyegyenlőségét. A minisztérium szervezetén belül a Nő és Férfiak Társadalmi Egyenlő Sége Főosztály a) kidolgozza a nők és férfiak társadalmi egyenlőségét célzó politika alapjául szolgáló Nemzeti Cselekvési Program stratégiai dokumentumot, a vonatkozó szakmapolitikai irányokat, fejlesztési koncepciókat, cselekvési és szakmai programokat, valamint figyelemmel kíséri azok végrehajtását, b) koordinálja a nők és férfiak társadalmi egyenlőségét célzó, több ágazatot, szakterületet érintő programok kialakítását és végrehajtását. A Főosztály olyan alkalmazási sémákat is meghatároz, amelyek elősegítik a

egyetlen minisztérium felelőssége a nemek közötti egyenlőségért a GB és a GBA szempontjából. A gender-specifikus területeken (textil- és ruhaipar, kereskedelem, oktatás, egészségügy, továbbá szociális ellátások, munkaügy) minden érintett tárcának érvényesítenie kellene a költségvetési tervezés során a GB és a GBA szempontokat. A bevezetést tárcaközi bizottság hangolhatja össze.

Az *előkészítő feladatok* közé tartozik a csoportmunka megszervezése. Ezt követően a résztvevők mindegyike kiválasztja a vizsgálandó minisztériumot vagy szektor. Ezt követően elkezdik tanulmányozni az adott állam összes olyan anyagait, adatait (input, output, outcome), jelentései stb., amely a nemek közti egyenlőséggel függenek össze.

Mindegyik minisztériumi vagy szektorális elemzésnek *általános bemutatóval* indokolt kezdődnie, amely ismerteti az adott területet és a gender vonatkozású hatásokat. Az ismertetésnek a következőket kell magában foglalnia: a minisztérium vagy szektor alapvető feladata és céljai vázlatát, illetve a gender témákat; a minisztériumon vagy szektoron belüli fő programok azonosítását, jelezve a programokra elkülönített összeget és annak az egész költségvetéshez viszonyított százalékos arányát.

A kiadás elemzése a gender specifikus kiadásokból, a közszektorbeli foglalkoztatottságból és az általános kiadásokból áll. A *gender célú kiadások meghatározásához* felhasználandó a program vagy a project célja, a program olyan hatásainak elemzése, amely az output indikátorokra vonatkozik (pl. a program női és férfi kedvezményezetteinek a száma), a források elosztása, az elkövetkezendő években tervezett változások. A *közszektorbeli foglalkoztatottság* a GBA-ban kétféle módon közelíthető meg, mivel az egyrészt kifejezheti (vagy nem) a férfiak és nők vagy férfiak és nők csoportja közti egyenlő foglalkoztatottság elvét; másrészt a gender szenzitív programok kivitelezését érintheti a közszolgáltatási foglalkoztatottság vagy az egyéb kinevezett kormányzati szereplők nemi struktúrája. A közszektorban az egyenlő esélyek elemzését a következő eszközökkel lehet elérni. Jellemezni kell a minisztériumban vagy a közszektor egészében a foglalkoztatottsági jellemzőket: nemek, foglalkoztatottsági szint, forma (pl. rész-, teljes foglalkoztatottság), fizetés és egyéb juttatások, illetve fogyatékoság szerint. Meg kell határozni az egyenlő foglalkoztatottság elősegítését célzó kezdeményezéseket: elköltött pénzt és elért számot pl. a nők a menedzsmentben tréning, gender tréning hivatalnokoknak. Elemezni kell a gender központú vagy gender specifikus pozíciókban lévő férfiak és nők számát: pl. nemi erőszakkal, otthoni erőszakkal foglalkozó rendőrségi vagy egészségügyi alkalmazottak, illetve férfiakkal és gender erőszakkal foglalkozó férfiak száma. A minisztériumban kialakított bizottságok, testületek összetételének elemzése: meg kell különböztetni a fizetett és a nem fizetett kinevezéseket, illetve a díjazás szintjeit. Körül kell írni az összes jövőben tervezett változást. Az *általános kiadások* elemzéséhez olyan programot kell kiválasztani, amelynek egyszerre van gender és költségvetési kihatása. Ezen belül meghatározandó: a program vagy azon belül a választott tevékenység célja, illetve annak jelzése, hogy arra mennyit költenek, és ez az összes költségvetés hány százaléka. A programon belül a gender politikai témákat

nemek közötti egyenlő ség megvalósulását, kidolgozza továbbá a nemek társadalmi egyenlő ségét elő segítő nemzetközi források felhasználásának technikai követelményrendszerét.

A Kormány 1999-ben létrehozta a Nő képvisleti Tanácsot a nő k egyenlő ségét biztosító jogalkotás, a kormányzati programok felgyorsítása és a nő i érdekvédő szervezetek bevonása érdekében. A Tanács tagjai a kormányzat, a nő i civil szervezetek, és a nő k esélyegyenlő ségével kapcsolatban kiemelkedő tudományos és gyakorlati tevékenységet végző személyek. A Tanács létezik, de 2002 óta csak három ülése volt, ezért indokolt áttekinteni és szükség esetén átalakítani szerepét és hatáskörét, valamint mű ködésekének szabályait, hogy feladatkörének valóban megfelelhessen. Ld. Nemzeti Stratégia és Prioritások, „Egyenlő esélyek mindenki számára európai év” (2007) – az igazságos társadalom irányában” Magyarország VP2006/006, forrás: www.szmm.gov.hu

szükséges feltárni, a program hatását elemezni, a jövőbeli tervezett változások azonosítani.

A *bevételelemzéséhez* a minisztérium számára fontosnak ítélt és gender szempontból jelentős bevételekre kell koncentrálni. A bevétel elemezhető az alábbiak meghatározásával: a gender megközelítés mennyi bevételt eredményez; ez hogyan változott az idők folyamán; a felvetett gender témákkal, a bevétel elemzésével, és annak jelzésével, hogy az milyen terhet rótt a nemekre vagy egyéb kategóriákra; a jövőbeli tervezett változásokkal.

A bevezető szakaszt követően megfontolható a nemek közötti egyenlőségért felelős miniszteri biztos intézményének létrehozása (egyfajta gender-ombudsman), amely feladatkörében figyelemmel kíséri a GB és a GBA szempontok hatékony érvényesülését az érintett szektorokban, kezdeményezhetné az állampolgári jogok országgyűlési biztosának, az alkotmánybíróságnak és az egyenlő bánásmód hatóságnak az eljárását a nemek közötti egyenlőséget érintő visszaélések kivizsgálása érdekében.

Az intézményesítés szempontjából fontos a központi kormányzati szervek (Kormány, Országgyűlés) nemek közötti egyenlőséget célzó tevékenységének összehangolása, a felelős szervek folyamatos együttműködése, illetve kapcsolattartása az Unió kompetens szerveivel. Problémát jelent, hogy a parlamentben a gender-szempontok érvényesítését szolgáló szervezetrendszer szintén nem tekinthető stabilnak.³⁷ Az Országgyűlés szervezetalkítási szabadsága miatt szükséges lehet a köztársasági esélyegyenlőségi programtól elkülönült, konszenzuson alapuló nemek közötti egyenlőséget szolgáló programnak a kidolgozására és parlamenti megerősítésére, amely a stabil intézményi háttér főbb elemeit hosszabb távra tartalmazza. Nem tűnik indokoltnak parlamenti különbiztosi intézmény létrehozása a nemek közötti egyenlőséghez kapcsolódó alapjogok védelmében, mivel ez elvileg megoldható az állampolgári jogok országgyűlési biztosa által is.

b) Helyi szint

Az Ebtv. alapján a települési önkormányzatok is elfogadhatnak helyi esélyegyenlőségi programot. Ebben elemzik a településen élő hátrányos helyzetű csoportok helyzetét, és meghatározzák az esélyegyenlőségüket elősegítő célokat. Ezzel a lehetőséggel azonban eddig kevés önkormányzat élt. Magyarország legtöbb helyi önkormányzata pénzügyi nehézségekkel küzd. A költségvetési források és a megfelelő társadalmi törekvések hiányában nehéz megvalósítani a nemek közötti egyenlőséget szem előtt tartó megközelítést. Sok esetben még a kötelező feladatokat is nehéz finanszírozni a normatív költségvetési támogatásokból. Noha gyakorlatilag helyi szinten valósítható meg hatékonyan a köz- és a magánszféra együttműködése, az önkormányzat és a munkáltatók párbeszéde a nemek közötti egyenlőséget előmozdító eszközrendszer alkalmazása szempontjából pl. a gyermekfelügyeleti intézmények nyitvatartása és a munkaidő összehangolása, a szabadság kiadása és a gyermekek elhelyezése tekintetében. A felmérésekből

³⁷ A parlamenten belül működő állandó bizottságok közül az Emberi Jogi, Kisebbségi és Vallásügyi Bizottság keretében 1998-ban Női Jogi Albizottságot hoztak létre, 2003 júniusában pedig Esélyegyenlőségi Albizottság alakult. A Bizottság azonban nem kizárólag csak a nők ügyeivel, hanem általában a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok helyzetével foglalkozik. A nemek közötti esélyegyenlőség kérdése az előbbieken kívül több parlamenti bizottság (Foglalkoztatáspolitikai Bizottság, Szociális Bizottság) munkájában is szempontként merül fel.

kitűnően hazánkban jellemző, hogy a hagyományos családszerkezet felbomlása után is túlzott mértékben a családi öngondoskodásra, nagyszülői támogatásra számít a társadalom, anélkül, hogy az egyedülállók, nukleáris családok érdekeit figyelembe venné.

Intézményi szempontból az önkormányzat oldalán előrelépést jelentene gender-egyenlőségért felelős önkormányzati bizottság létrehozása, vagy önkormányzati tanácsnok megbízása, amely a releváns helyi társadalmi szervezetekkel és a helyi munkáltatókkal együttműködve dolgozhatná ki a nemek közötti egyenlőséget célzó programot, s ellenőrizné annak végrehajtását, valamint a helyi költségvetési tervezést gender-szempontról értékelné.

A gender-egyenlőséget célzó kormányzati törekvések azonban nem maradhatnak izoláltak a helyi megoldások ösztönzésétől. A bölcsőde- és óvodafejlesztési pályázatok, illetve a továbbképzési, felnőttképzési programok összehangolása együtt a gender-szempontról fokozottabb érvényesülését eredményezheti, amelyhez az önkormányzati ügyekért felelős tárca bevonása hatékony eszköz lehet.

c) A civilszféra bevonása, a munka világa és a magánszféra

Ajánlasként fogalmazható meg (tekintettel arra, hogy a koalíciós szabadság és a pártalapítás szabadsága alapjogok, így a joggyakorlásba való beavatkozástól az államnak tartózkodnia kell) a szakszervezeteken belül gender-tagozat („nőtanács”), a pártokon belül gender-tagozat létrehozása. Átfogó vagy munkahelyi gender érdekképviselő létrehozásának ösztönzése képviselheti kifejezetten a női munkavállalók érdekeit. Ennek keretén belül sok funkciót el lehetne látni az általános érdekképviselő címszó alatt. Szükség lenne a gender érdekszervezetek formalizált bevonása a döntéshozatalba, akár a minisztériumi GB és GBA mechanizmusba, és/vagy a helyi önkormányzati bizottságok döntés-előkészítő, végrehajtást ellenőrző munkájába.

B) A nők egyenlő esélyeinek hatékonyabb megteremtése

2. Gyermekintézmények gender-szempontról szolgáltatásainak kiterjesztése

a) bölcsődei, óvodai, iskolai ügyelet

Azokban a szektorokban, ahol a három műszakos munkaidő, az éjszakai ügyelet indokolja, segítséget jelenthet a gyermekek elhelyezését szolgáló intézményekben – a település lakosságának, a lakosság igényeinek függvényében – ügyelet szervezése (kora reggeli és késő esti peremidőben megőrzés szervezése, nyári napközi biztosítása). Ez különösen a kereskedelem, egészségügyben dolgozó női munkavállalók esetében könnyítené meg a munkaszervezést, és csökkentené a stressz faktort. A textil- és ruhaiparban dolgozó, általános iskolás gyermekeket nevelők számára nehézséget okoz, hogy az iskolai szünet egy részében nem oldható meg szabadságolásuk. Tekintettel az alacsony bérszintre is, olyan nyári napközis táborok szervezése lenne indokolt, amely a szülők számára megnyugtató programot kínál elérhető áron gyermekeiknek.

b) éjszakai gyermekfelügyelet szervezése

A gyermekek éjszakai nyugalma alapvetően otthoni körülmények között oldható meg. Az éjszakai műszakban, éjszakai ügyeleti rendben (tipikusan az egészségügyben) dolgozó, kisgyermeket nevelő szülők számára segítséget jelentene, ha a munkáltatók és a gyermekfelügyeletet ellátó intézmények megállapodása alapján előzetesen bejelentett időpontokban igénybe lehetne venni házi gyermekfelügyeleti szolgáltatást.

3. Háztartási segítő szolgálat, idősgondozás

Elsősorban a nők kettős (munkahelyi és háztartási) leterheltségét csökkentené olyan állami (pl. családsegítő szolgálat, munkaügyi központ) vagy önkormányzati szervezésű közvetítőrendszer kialakítása, amely az ezt igénylő nukleáris családoknak, egyedülállóknak regisztrált háztartási segítőket közvetítené, akár szakszerű, rendszeres gyermekfelügyelet, akár háztartási részfeladatok (takarítás, bevásárlás, vasalás stb.) eseti ellátása érdekében. A nagyszülői háttérrel nem rendelkező kisgyermeket nevelő munkavállalók esetében ez reális alternatíva lehet, és elősegítheti a gyed, gyes igénybevételi időtartamának rövidítését is. Azok a női munkavállalók, akik idős szüleik gondozásában is érintettek, szintén igénybe vehetnék a háztartási segítő szolgálatot idős szüleik érdekében is. Szinte megoldhatatlan problémát jelent napjaikban a tartósan vagy súlyosan beteg hozzátartozók otthoni ápolása. Ennek érdekében fejleszteni kellene a hospice-szolgálatokat, a házi ápolás elérhetőségét, az idősek gondozását vállaló intézményeket, ezek hozzáférhetőségét, elérhetőségét. Különösen a textil- és ruhaiparban, illetve a kereskedelemben dolgozó nőket terheli a szülőgondozás feladata, ahol a rugalmatlan munkaidő még nehezebbé teszi a feladatok összehangolását.

4. „Reaktivizálás” és karriertervezés

E körbe tartozik

- a gyedről, gyesről visszatérők munkába állásának elősegítése (szervezett munkahelyi képzés, a mentor-rendszer általánossá tétele a változó technológiára, ismeretanyagra épülő ágazatokban, garanciarendszer kidolgozása azonos munkakörbe való visszakerülésre különösen a kereskedelemben, illetve a textil- és ruhaiparban);
- mindegyik vizsgált ágazatban fontos lenne az ösztönzés az 1-1,5 év utáni visszatérésre (tervezés elősegítése: pl. 1 év gyed előzetes választása esetén magasabb havi juttatás biztosításával; átmeneti időszak részmunkaidővel: pl. 4-6 óra 0,5 éven át; mindezekhez feltétel: a gyermek-elhelyezési és -felügyeleti intézményrendszer ki-, illetve átalakítása a nagyszülői támogatást nélkülöző kisgyermekesek számára (ld. fent);
- a felmérésekből következik a karriertervezés szinte teljes hiánya a vizsgált ágazatokban: egyrészt a középiskolai oktatásba beépíthető az egyéni karriertervezési ismeretek közvetítése, másrészt a munkáltatók számára előírható a karriertervezés program kidolgozása, beépítve az előmeneteli lehetőségeket, a támogatott képzési formákat – ez a munkavállalók biztonságát, az előmenetel kiszámíthatóságát szolgálná;
- a vezetők kiválasztásánál javasolt bevezetni a kompetencia-vizsgálatot; a többségében nőket foglalkoztató ágazatokon belül a közszférában vezetői

pályázatok esetében a pályázati kiírásban előírható, hogy a pályázó térjen ki a nemek közötti egyenlőséget szolgáló elképzelésekre is;

- a továbbképzéseken, vezetői tréningeken való részvétel ösztönzése érdekében a munkaidőbe beszámítható lehetne a részvétel különösen a kereskedelemben, illetve a textil- és ruhaiparban, ahol a női munkavállalók felsőfokú végzettség megszerzésére való ösztönzése szintén kívánatos lenne.

Melléklet

Kérdőív a strukturált interjúhoz

Készítette: Matiscsákné dr. Lizák Marianna

Az interjú készítésénél figyelembe veendő főbb szempontok

- Az interjút adók és az érintett intézmények anonimek maradnak.
- Minden interjú magába foglalja a munkaadói oldal (lehetőleg HR) és a munkavállalói oldal (szakszervezete jelenléte esetén pl. a szakszervezeti tisztségviselő) megkérdezését.
- Amikor a munkavállalót kérdezzük, azt is megkérdezzük, hogy a sajátmagára vonatkozó információk mennyire érvényesek társaira, az adott probléma mennyire tekinthető általánosnak.
- Az interjúkészítő az interjút írásba foglalja, a mondanivaló lényegét emelve ki.
- Szó szerint idézendők a meginterjúvált alanyok lényeges, találó, nem szokványos, eredeti megjegyzései.
- Az interjút készítő írja le két-három mondatban az interjú-szituációt (szubjektív benyomásait az interjúalanyról és az interjúról).

I. Alapinformációk a cégről/intézményről

Eredményesség (versenyszektorbeli cégnél)	
Alkalmazottak száma	
Nők száma (aránya)	
2008. évi átlagkereset a cégnél/intézménynél (bruttó/nettó)	
A cégnél/intézménynél hosszvetőlegesen mekkora a legnagyobb bér? (Bruttó/nettó)	
A cégnél/intézménynél hosszvetőlegesen mekkora a legkisebb bér? (Bruttó/nettó)	
Nők átlagkeresete/férfiak átlagkeresete (bruttó/nettó)	
Jellemző béren kívüli juttatások-nők (étkezési jegy, helyi közlekedési bérlet, iskolakezdési támogatás stb.)	
Jellemző béren	

kívüli juttatások- férfiak (étkezési jegy, helyi közlekedési bérlet, iskolakezdési támogatás stb.)	
Aktuálisan GYED/GYES-en lévők száma	
GYED/GYES-ről ebben és az elmúlt az évben visszatértek száma	
Nők aránya a középvezetők között	
Nők aránya a felsővezetők között	

II. Alapinformációk a meginterjúvölt személyről

Neme	
Kora	
Legmagasabb iskolai végzettsége	
Szakképzettsége	
Beosztása a vállalatnál	
Munkaszerződés szerinti személyi alapbére (Bruttó)	
Átlagos havi keresete („fizetése”) (bruttó és nettó)	
2008-ban részesült-e eseti bérjellegű juttatásban (jutalom, prémium, 13. havi fizetés, stb.)	
Nem bérjellegű juttatásai (étkezési utalvány, bérlet stb.)	
Gyermekek száma és kora	
Lakóhelye	

(település)	
Munkahelye (település)	
Munkába járás eszköze (módja)	
Közvetlen főnöke (nő/férfi)	

III. Irányadó kérdések munkaadóknak

1. Munkavégzés/munkaszervezés és család és munka összeegyeztetése

Munkaidő-beosztás (napi/éves)

Milyen a domináns munkaidő-beosztás a cégnél/intézménynél?

Figyelembe veszi-e a cég/intézmény a gyermekintézmények nyitvatartási idejét?

Vannak-e gondok a szabadság kivételénél? Ki tudják-e venni a dolgozók/anyák/apák a szabadságukat akkor, amikor szeretnék?

Van-e szükség és milyen gyakorisággal túlmunkára (ideértve a nemcsak a napi munkaidő túllépést, hanem a pihenőnapon való munkára berendelést is)?

Munkaszervezés és család

Milyen a fő munkaszervezési forma a cégnél/intézménynél? Vannak-e részmunkaidőben dolgozók? Vannak-e távmunkában vagy egyéb atipikus formában dolgozók? Ha igen, kik veszik igénybe ezeket a lehetőségeket? Beváltak-e ezek a formák, és tervezik ezek bővítését? Ha nincs ilyen jellegű munkavégzés, felvetődött-e az igény akár munkavállalói, akár munkaadói oldalról ezek alkalmazására?

Érzi-e, hogy a munkaidőbeosztás, a munkaszervezés jellegzetessége és kötöttsége olyan stressz-helyzetbe hozza a (kis)gyermekes szülőket, ami már a munkavégzés hatékonyságának rovására menne?

Véleménye szerint milyen – nem vagy csekély forrásigényes – megoldások léteznének, amellyel ez a stressz-helyzet kiküszöbölhető, enyhíthető lenne?

Gyermekek ellátása

Vannak-e a cégnek/intézménynek saját eszközei a gyermekellátásra? Van-e erre igény? Ha van igény, és a cégnek/intézménynek nincs ilyen tevékenysége, tervezi-e? Van-e érvényes szerződése a helyi önkormányzattal helyek biztosításáról, vagy közös üzemelésről? Ha nincs, akkor miért nincs? (Nem is gondoltak erre, nincs rá szükség, másként oldják meg a kérdést?)

Segíti-e és hogyan a cég/intézmény a kisgyermekes anyákat/apákat a gyermekintézményi szünetek átvészelésére?

Hiányzás

Milyen a vállalatnál a hiányzás? Átlagban a dolgozók (köztük a nők) kb. hány %-a szokott egyszerre táppénzen lenni?

Általában és a kisgyermeket nevelőknél specifikusan milyen hosszúak a táppénzes periódusok?

Hogyan oldja meg a cég/intézmény a helyettesítést?

Tipikusan mennyi időre (hány évre) maradnak távol a kisgyermeket vállaló kismamák?

Hogyan oldja meg a cég/intézmény a munkából hosszabb időre (pl. Gyes/Gyed) kiesők helyettesítését?

Jelentenek-e a hiányzások jelentős anyagi veszteséget a cégnek/intézménynek?

Véleménye szerint milyen megoldások léteznének ezeknek a veszteségeknek a csökkentésére úgy, hogy az ne a foglalkoztatottak rovására történjen?

2. Karrier

A képzés, továbbképzés a munkaadó részéről is ugyanolyan fontos, mint a munkavállaló részéről, hiszen a munka minőségét javító, hatékonyságnövelő tényező. Nyújt-e a cég/intézmény képzési/továbbképzési lehetőségeket dolgozóinak? Igénybe vehetnek-e a dolgozók a cég által finanszírozott külső képzési lehetőségeket? Ha igen, élnek-e ezekkel a lehetőségekkel a (kis)gyermekes anyák (és apák)? Ha nem, akkor mit gondol, hogyan, milyen eszközökkel lehetne őket is motiválni, támogatni ebben?

Létezik-e a cégnél/intézménynél személyre szabott karriertervezés?

A vezetők általában a cégen belül „termelődnek ki”, vagy szívesebben vesznek fel külső személyt? A nők karrierépítése (vezetővé válása) érdekében elfogadna-e egyfajta női vezetői kvóta-rendszer alkalmazását a vállalatnál?

Végeznek-e valamiféle kompetencia- felmérést a vezetővé történő kinevezésként?

Empirikusan megfigyelt tény, hogy a gyermekes anyáknak adott céghez/intézményhez való lojalitása magas, a fluktuáció alacsony. Kihasználja-e a cég/intézményt ezt, s vannak-e (kis)gyermekes anyák érzékelhető arányban vezetői pozícióban a cégnél/intézménynél? Ha igen, véleménye szerint mennyire tudják összeegyeztetni a vezetői feladatokat a családi kötelezettségükkel?

Hogyan oldja meg a cég/intézmény a munkából hosszabb időre (pl. Gyes/Gyed) kiesők újra helyzetbe hozását?

Van-e cégnél/intézménynél esélyegyenlőségi terv? Ha igen, hogy érzi, fontos ez a terv, betartják az abban foglaltakat? Ha nincs, vagy van, de nincs jelentősége, akkor ennek mi az oka? Kellene-e ezen a helyzeten Ön szerint változtatni, s ha igen hogyan?

Vannak-e a vállalatnál tipikusan nő, illetve férfi munkakörök, és melyek ezek?

3. Javadalmazás

Készítenek-e külön bérstatisztikát a nők és a férfiak keresetéről? Lát-e különbséget az azonos értékű munkát végző férfiak és nők alapbére illetve a keresete között? Ha igen, véleménye szerint mi ennek az oka? Van-e különbség a férfiak és a nők tipikus béren kívüli juttatásait illetően?

Van-e kollektív szerződés/kollektív bértmegállapodás a cégnél/intézménynél? Van-e ebben szó valamilyen, a (kisgyermekes) nőket illető speciális ellátásról?

4. Általános vélemények, problémák/javaslatok

Foglalja össze, mi általában a véleménye a cégnél/intézménynél foglalkoztatott női munkaerőről?

Foglalja össze, milyen problémákat lát a (kis)gyermekét nevelő (vagy idős szülőjét gondozó) nők (férfiak) alkalmazását illetően a vállalat szempontjából, és milyen – mindkét fél érdekét szem előtt tartó- megoldásokat tartana elfogadhatónak?

IV. rész Irányadó kérdések munkavállalóknak

1. Munkavégzés/munkaszervezés és család és munka összeegyeztetése

Munkaidő-beosztás, munkaszervezés és család

Milyen a munkaidő-beosztása a cégnél/intézménynél?

Érzi-e, hogy a munkaidő-beosztás, a munkaszervezés jellegzetessége és kötöttsége olyan stresszhelyzetbe hozza, ami már a munkavégzés hatékonyságának rovására menne?

Véleménye szerint milyen – nem, vagy csekély forrásigényes – megoldások léteznének, amellyel ez a stresszhelyzet kiküszöbölhető, enyhíthető lenne?

Ha lehetne, milyen munkaidő-beosztásban szeretne dolgozni? Ha lehetne szeretne-e a jelenleginél rugalmasabb munkarendet (pl. rugalmas munkavégzést törzsidővel)? Ha lehetne és munkája olyan, hogy végezhető távmunkában, szeretne-e távmunkában dolgozni? Ha lehetne szeretne-e hosszabb munkaidőt (több keresettel), vagy rövidebb munkaidőt (arányosan kevesebb keresettel) dolgozni? Ha lehetne, szeretne-e részmunkaidőben dolgozni?

Van-e szükség és milyen gyakorisággal túlmunkára (ideértve a nemcsak a napi munkaidő túllépést, hanem a pihenőnapon való munkára berendelést is)?

Vannak-e gondjai a szabadság kivételénél? Ki tudja-e venni szabadságát akkor, amikor szeretné? Van-e felhalmozott szabadsága? Ha igen, mi akadályozza a kivételében?

Gondot okoz-e a napi munkába járás? Mennyit utazik naponta? Milyen közlekedési eszközt vesz igénybe?

Gyermekek ellátása

Kire (kikre) számíthat a gyermek ellátását/gondozását illetően?

Ha kisgyermek van, megfelel-e Önnek a gyermekintézmény nyitva tartási ideje? El tud-e jutni gond nélkül a bölcsődébe, óvodába? Mit csinál a nyári szünet idején? Ha iskolás gyermek van, gondot okoz-e Önnek a szünetek alatt történő felügyelet megoldása? Ha igen, milyen javaslatai vannak ennek megoldására?

Vannak-e a cégnek/intézménynek saját óvodája, bölcsődéje? Ha nincs, Ön szerint jó lenne-e?

Ha Ön gyermekes szülő (anya, apa) segíti-e és hogyan a cége/intézménye a gyermekellátásban, pl. a szünetek átvészelésében?

Hiányzás

Szokott hiányozni? Ha igen mennyit és mi az oka? Saját maga szokott beteg lenni, vagy gyermeke, szülője?

Általában milyen **hosszúak** a táppénzes periódusai? Hogyan oldja meg a cég/intézmény a helyettesítését?

Ha volt Gyed-en, Gyes-en, mennyi időre? Ha nem vette teljes egészében igénybe a Gyes-t (vagy Gyed-et) akkor ennek mi volt a fő oka? Segítette-e a cég/intézmény Gyes/Gyed-ről való visszatérését? Volt-e valamilyen gond a visszatérésnél? Ugyanabba a munkakörbe került vissza?

2. Karrier

Részt vett-e Ön az utóbb két-három évben a cég/intézmény által szervezett képzésen, továbbképzés? Ha igen, hogy értékeli, hasznos volt ez az Ön számára? Hasznos volt a munkahelye számára?

Volt-e olyan eset, hogy a cég/intézmény szervezett ugyan képzést/továbbképzést, de Ön nem tudta ezt igénybe venni. Ha igen, akkor mi volt ennek az oka, és ez járt-e hátrányokkal Önre nézve? Véleménye szerint mi kellett volna ahhoz, hogy Ön igénybe tudja venni a lehetőséget?

Van-e személyes karrierterve?

Ha Ön vezető beosztásban dolgozik és gyermekes, vagy szülőjét/családtagját gondozó nő, véleménye szerint ez nehezíti-e a munkáját vagy sem?

Ha Ön és gyermekes, vagy szülőjét/családtagját gondozó beosztott nő, vannak-e vezetői tervei? Ha igen, mi az ami véleménye szerint leginkább akadályozza e tervei/vágyai megvalósításában? Mit gondol, előmenetele érdekében hasznos lenne-e egyfajta női vezetői kvóta-rendszer alkalmazása a vállalatnál?

Ha nincsenek az előremenetelt illetően tervei, akkor mi ennek az oka?

Tud arról, hogy a cégnél/intézménynél van esélyegyenlőségi terv? Ha van és tud róla, akkor ez mit jelent Önnek?

3. Javadalmazás

Elégedett-e alaphérével? Elégedett-e a keresetével („fizetésével”)? Ha nem, miért nem? Ön szerint az azonos értékű munkát végző férfiak és nők bére illetve a keresete között van-e vagy nincs érezhető különbség? Ha van, véleménye szerint mi ennek az oka? Milyen egyéb, béren kívüli juttatásokat kap? Elégedett ezekkel, vagy mást szeretne? Ha igen, akkor mit?

Tud-e arról, hogy van-e kollektív szerződés/kollektív bértmegállapodás a cégnél/intézménynél? Ha igen, Ön szerint ez javítja az Ön helyzetét?

5. Problémák/javaslatok

Foglalja össze, milyen általános problémákat lát a (kis)gyermekét nevelő (vagy idős szülőjét gondozó) nők (férfiak) munkavégzését illetően, és milyen – mindkét fél érdekét szem előtt tartó- megoldásokat tartana elfogadhatónak e problémák enyhítése érdekében?

Interjúk

Az interjúk (munkaadók+munkavállalók) és készítőik:

Ssz.	Ágazat	Intézmény neve	Település	Interjúkészítő
1	Textil	Coats Hungary Ltd.	Budapest	Zeller Judit
2	Textil	Coats Hungary Ltd.	Nagyatád	Zeller Judit
3	Ruha	Elegant Design	Budapest	Zeller Judit
4	Ruha	Ferway öltönykészítő	Eger	Rézműves Gabriella
5	Keresk.	Tesco	Eger	Rézműves Gabriella
6	Keresk.	ERISP-mini market	Eger	Rézműves Gabriella
7	Keresk.	Mini csemege	Szalonna	Rézműves Gabriella
8	Oktatás	PTE BTK	Pécs	Schadt Mária
9	Oktatás	Gandhi Közalapítványi Gimnázium	Pécs	Zeller Judit
10	Oktatás	Általános Iskola, Szalonna	Szalonna	Rézműves Gabriella
11	Oktatás	Rogers Iskola	Budapest	Zeller Judit
12	Eü.	Heim Pál kórház	Budapest	Zeller Judit
13	Eü.	BAZ megyei kórház.GYEK	Miskolc	Rézműves Gabriella
14	Eü.	Kéz a Kézben Gyermekekért2005 alapítvány.	Nagytálya	Rézműves Gabriella
15	Eü.	Egyesített Bölcsődék	Miskolc	Rézműves Gabriella

Az egyes interjúk szövege a mellékelt CD-n található.